REGIONALE
Schulberatungsstelle
DES KREISES BORKEN

RICHTIG LOBEN!

LOB SINNVOLL EINSETZEN UND WIRKUNG ERZIELEN

WEST MÜNSTERLAND
KREIS BORKEN

Impressum

Herausgeber: Kreis Borken / 2021
Regionale Schulberatungsstelle
Burloer Str. 93
46325 Borken

Redaktion: Kristina Timm

Text: Ann-Katrin Schulz

Fotos: Adobe Stock.de

Copyright: © Kreis Borken 2021

INHALTSVERZEICHNIS

Wozu loben wir – was ist das Ziel? S. 04

Wie funktioniert es? – Grundlagen des Verstärkungslernens S. 05

Unerwünschte Nebenwirkungen beim unbedachten Einsatz von Lob S. 07

Prinzipien wirksamen Lobens S. 08

Den Unterschied machen: Lob für jüngere und ältere Schüler*innen S. 10

Lob als Strategie der Klassenführung S. 10

Mit gezieltem Lob Lern- und Verhaltensproblemen begegnen S. 12

Die hohe Kunst: Lob als ökosystemische Intervention S. 12

Zusammenfassung: Die wichtigsten Punkte auf einen Blick! S. 14

Anmerkungen S. 15

Literaturempfehlungen S. 16

Literaturliste S. 17

HINTERGRÜNDE DES LOBENS

Wozu loben wir – was ist das Ziel?

Menschen haben bestimmte, angeborene Grundbedürfnisse, die sie durch ihre Taten und das Verfolgen von individuell gesetzten Zielen befriedigen wollen. Nach der Selbstbestimmungstheorie der Motivation (Deci & Ryan, 1993) handelt es sich dabei unter anderem um die Bedürfnisse nach Kompetenz, Autonomie und sozialer Eingebundenheit.[1]

Nun ist es die Aufgabe der Erwachsenen, Kindern eine soziale Umwelt zu schaffen, die es ihnen ermöglicht, diese Bedürfnisse zu befriedigen. Wenn das gelingt, können sich Kinder als selbstwirksam erleben, wodurch ihre intrinsische Motivation gefördert werden kann – sie gehen einer Tätigkeit aus eigenem Willen und innerer Überzeugung heraus nach.

In welchem Zusammenhang steht Lob mit diesen Grundbedürfnissen?

Nach Definition (Hofer, 1985) ist **Lob** eine Form der **positiven Rückmeldung**, in der sich Zustimmung und Freude ausdrückt. Schüler*innen können sich als kompetent, autonom und sozial eingebunden erleben, da Lob

- eine freundliche Atmosphäre schafft,
- die Beziehung verbessert,
- zu einer lernförderlichen Umwelt beiträgt,
- das Selbstvertrauen stärkt,
- Verständnis für Erwartungen schafft,
- die Motivation steigert und
- erwünschtes Verhalten bestärkt und fördert (Rózsa, 2009).

EXKURS: Lob, Ermutigung und Feedback

Wissenschaftliche Literatur und auch Eltern- und Lehrer*innen-Ratgeberseiten im Internet bringen mit dem Thema Loben zwei weitere Begriffe in Zusammenhang: **Feedback** und **Ermutigung**.

Feedback ist eine kommunikative Rückmeldung (positiv und negativ) über das wahrgenommene Verhalten und dessen Wirkung. Es dient dazu, die eigene Wahrnehmung (Selbstbild) mit der Wahrnehmung anderer Personen (Fremdbild) abgleichen und das zukünftige Verhalten entsprechend gestalten zu können. Feedback ermöglicht Schüler*innen also eine Einordnung des eigenen Lernstandes – was klappt bereits gut und welchen Themen muss im Lernprozess noch einmal mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Im Kontext Schule gilt die **Empfehlung, Lob und Feedback voneinander zu trennen** (Hattie, 2009, 2012):

- Wenn die fachliche Kompetenzentwicklung im Fokus steht, fördert eher Feedback den Lernprozess.
- Die sozial-emotionale Entwicklung wird eher durch Lob unterstützt.

Ermutigung beschreibt eine Grundhaltung, die sich in der Beziehung zwischen zwei Personen widerspiegelt. „Schüler*innen zu ermutigen“ bedeutet, die Wertigkeit dieser Schüler*innen getrennt von deren Leistung zu betrachten, ihnen ein Gefühl der Zugehörigkeit zu vermitteln, den Selbstwert und das Selbstvertrauen zu stärken (Dreikurs, 2004). Damit ist Ermutigung ein positives Beziehungssignal für zwischendurch: ein Lächeln oder aufmunterndes Zunicken.

Ermutigung ist also mit Loben verknüpft und kann, genauso wie Feedback, unter der Voraussetzung des richtigen Einsatzes, zu ermutigten Schüler*innen mit der Bereitschaft und Motivation zum Lernen führen.

Wie funktioniert es? – Grundlagen des Verstärkungslernens

Analog zu der Aussage von Paul Watzlawick (2017) *„Man kann nicht* nicht *kommunizieren“*, gilt auch das Prinzip *„Man kann nicht* nicht *verstärken“*. Im Alltag wird ununterbrochen und meistens unbewusst Verhalten verstärkt.

*Beispiel: Leon ruft die Antwort auf eine von der Lehrkraft an alle Schüler*innen gestellte Frage in die Klasse hinein. Die Lehrkraft ermahnt ihn: „Leon, bitte melde dich, wenn du etwas sagen möchtest!“ Sie lässt ihn die Antwort trotz des Tadels sagen, da sie Leons Beiträge als wertvoll schätzt. Auf die nächste Frage hin ruft Leon erneut die Antwort in die Klasse, denn mit dieser Strategie hatte er schon einmal Erfolg.*

Alle Lebewesen agieren in ihrer Umwelt und lernen aus den Konsequenzen. Verstärkung eines Verhaltens bedeutet: Eine bestimmte, mit dem Verhalten in Zusammenhang stehende Konsequenz führt dazu, dass die Wahrscheinlichkeit der Wiederholung genau dieses Verhaltens steigt.

Wenn dem Verhalten zeitnah eine **positive Konsequenz** folgt, wird von **positiver Verstärkung** gesprochen.

Beispiel: Paul ist ein stiller Schüler, der sich selten am Unterricht beteiligt. Am Ende der Unterrichtsstunde wird er von seiner Lehrkraft gelobt: „Ich freue mich, dass du dich heute zwei Mal im Mathematikunterricht gemeldet hast.“ Paul freut sich über das Lob und die Wahrscheinlichkeit steigt, dass sich Paul auch zukünftig im Mathematikunterricht wieder beteiligen wird.

Das Ausbleiben einer **negativ besetzten Konsequenz** auf ein gezeigtes Verhalten wird als **negative Verstärkung** bezeichnet (Vermeidungsverhalten).

Beispiel: Lisa macht die Erfahrung, dass sie eine schlechte Note in der Englischarbeit schreibt, wenn sie die neuen Vokabeln zuvor nicht gelernt hat. Diese schlechte Note stimmt sie traurig. Vor der nächsten Englischarbeit wird sich Lisa die Vokabeln anschauen, um das ungute, traurige Gefühl zu vermeiden.

Verstärkungstheorie oder auch Operantes Lernen

	Konsequenz	
	Positiv	**Negativ**
Hinzufügen	**Positive Verstärkung**	Direkte Bestrafung (Bestrafung Typ I)
Ausbleiben/ Entfernen	Indirekte Bestrafung (Bestrafung Typ II)	Negative Verstärkung

Folgt einem Verhalten eine Bestrafung, sinkt die Wahrscheinlichkeit der Wiederholung genau dieses gezeigten Verhaltens.

Von **direkter Bestrafung** wird gesprochen, wenn ein Verhalten zu einer **negativen Konsequenz** führt.

Beispiel: Nina ärgert während des Unterrichts wiederholt ihre Sitznachbarin. Von der Lehrkraft bekommt Sie dafür einen Tadel vor der Klasse: „Nina, hier in der Klasse wird nicht geärgert!"

Indirekte Bestrafung bezeichnet das Ausbleiben einer angenehmen, positiven Konsequenz auf ein gezeigtes Verhalten.

*Beispiel: Max ist im Unterricht unaufmerksam und lenkt seine Mitschüler*innen ab. In der Freiarbeit darf er, im Gegensatz zum Rest der Klasse, noch nicht mit den Hausaufgaben beginnen.*

Lob wirkt als Verstärker auf verschiedenen Ebenen

Lob ist die einfachste und gebräuchlichste Form der Verstärkung. Es muss jedoch bewusst und spezifisch genug eingesetzt werden, damit es seine Wirkung entfalten kann. Lob wird zu oft, automatisch und unsystematisch geäußert und kann deshalb auch negative Konsequenzen haben. Die Schlussfolgerung darf jedoch nicht sein, nicht zu loben, sondern „besser" zu loben.

Als sozialer Verstärker sollte Lob nach dem Prinzip der **intermittierenden Verstärkung** eingesetzt werden. Dabei wird ein Verhalten in einem unregelmäßigen Rhythmus, also ab und zu, verstärkt.[2] Der große Vorteil: Das gewünschte Verhalten wird langfristig unabhängiger von der darauf-hin folgenden Konsequenz, dem Lob, und wird nicht so schnell wieder aufgegeben. Im günstigsten Fall kommt es sogar zu einer **Lernübertragung**: Ein Verhalten, für das ein*e Schüler*in gelobt wurde, wird zukünftig auch auf ähnliche Situationen übertragen und dort auch ohne direktes Lob gezeigt.

Beispiel: Da Paul von seiner Lehrkraft im Mathematikunterricht fürs Melden gelobt worden ist, meldet sich Paul zukünftig auch in den anderen Unterrichtsfächern.

Richtig eingesetztes und angewendetes Lob erzeugt positive **Effekte auf verschiedenen Ebenen** (Delin & Baumeister, 1994):

- Auf der **emotionalen Ebene** ruft Lob angenehme, positive Gefühle hervor und führt bei gelobten Schüler*innen zu Freude und Stolz, etwas geleistet zu haben.
- Die Qualität sozialer Beziehungen spielt im Lernkontext eine wichtige Rolle. Auf der **Beziehungsebene** wird mit einem von der Lehrkraft geäußerten Lob die Bindung zwischen dieser Lehrkraft und ihren Schüler*innen gestärkt.
- Da Menschen ein Verhalten verstärkt verfolgen, für das sie gelobt wurden, beeinflusst Lob auch die **Motivationsebene**.
- Auf der **kognitiven Ebene** rückt ein geäußertes Lob das anerkennenswerte Verhalten in den Fokus der Aufmerksamkeit. Achtung: Nicht alle Schüler*innen möchten mit einem lobenswerten Verhalten im Rampenlicht stehen. Weiterführende Informationen folgen im Kapitel **Den Unterschied machen: Lob für jüngere und ältere Schüler*innen.**

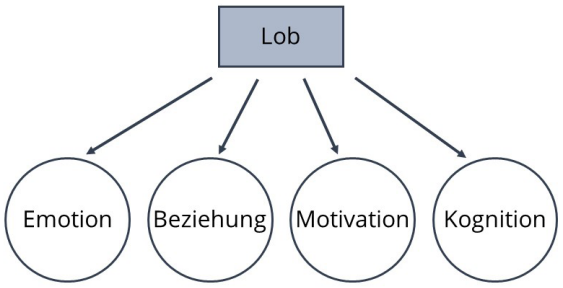


Abbildung 1. Effekte von Lob auf verschiedenen Ebenen.

LOBEN IM SCHULALLTAG

Unerwünschte Nebenwirkungen beim unbedachten Einsatz von Lob

Nicht jedes geäußerte Lob zeigt bei Schüler*innen an den richtigen Stellen positive Wirkungen.

Ein unbedachter Einsatz von Lob kann ungewünschte Nebeneffekte nach sich ziehen.

Loben Sie Ihre Schüler*innen nicht für ihre Fähigkeit und Intelligenz (*person praise*).

Negativbeispiel: *„Das liegt dir!", „Du bist so gut!"*

Forschungsergebnisse zeigen (z. B. Cimpian, Arce, Markman & Dweck, 2007), dass Kinder, die überwiegend für ihre Fähigkeit gelobt wurden, verstärkt negative Gefühle zeigten, wenn sie einen Fehler in einer Schulaufgabe machten. Mit personenbezogenem Lob lenken Sie die Aufmerksamkeit der Schüler*innen auf sich selbst als Person. Erleben diese Schüler*innen Misserfolg, werden sie dazu tendieren, ihren Misserfolg auf die eigene Person zu attribuieren (*„Ich bin nicht intelligent/ fähig genug."*). Um diese Schlussfolgerung zu umgehen und den eigenen Selbstwert zu schützen, werden Herausforderungen zukünftig eher gemieden. Motivationspsychologisch sinnvoller ist es, Misserfolg der eigenen Anstrengung und damit einer veränderbaren Komponente zuzuschreiben (*„Ich habe mich auch nicht genug angestrengt, deshalb habe ich die Aufgabe nicht richtig gelöst."*). Anstrengung kann unmittelbar beeinflusst werden (*„Beim nächsten Mal werde ich mich mehr anstrengen."*), während bei der Intelligenz von einem stabileren und damit eher weniger beeinflussbaren Persönlichkeitsmerkmal ausgegangen werden kann.

Loben Sie Ihre Schüler*innen nicht ausschließlich für richtige Arbeitsergebnisse.

Negativbeispiel: *„Super, du hast eine 1 im Diktat geschrieben."*

Ihren Schüler*innen senden Sie das Signal, dass nur richtige Endergebnisse lobenswert sind. Damit begünstigen Sie ungewollt die Entwicklung einer Fixierung auf Resultate und Noten, anstatt eine Orientierung auf den Lernprozess zu fördern. Insbesondere bei Schüler*innen mit schwächeren Leistungen wird sich das schnell negativ auf die Leistungsmotivation auswirken.

Verwenden Sie pauschales, kurzes Lob mit Bedacht.

Negativbeispiele: *„Super!", „Toll!", „Klasse!"*

Eine pauschale und kurze Rückmeldung kann für Ihre Schüler*innen weniger motivierend sein und sich damit negativ auf die Beziehung zu Ihren Schüler*innen auswirken. Darunter fällt auch jede nonverbale anerkennende Geste, wie zum Beispiel „Daumen hoch". Das Lob beinhaltet keine Information darüber, welches konkrete Verhalten als lobenswert empfunden wird. Immerhin wollen Sie aus lerntheoretischer Sicht ein konkretes Verhalten bekräftigen. Allerdings kann ein aufmunternder, freundlicher Blickkontakt Ihre Schüler*innen ermutigen, am Ball zu bleiben und zu einer positiven Beziehungsqualität beitragen.

Loben Sie ohne Einschränkungen.

Negativbeispiele: *„Ich freue mich, dass du heute pünktlich zurück aus der Pause erschienen bist. Deine Arbeitshefte hast du aber noch nicht auf deinem Tisch bereitgelegt."*
„Ich sehe, dass du dich beim Bearbeiten der Aufgaben angestrengt hast, aber du könntest noch schneller werden."

Verknüpfen Sie Ihr Lob nicht mit negativem Feedback oder Wörtern, wie „eigentlich" und „aber". Diese Signalwörter schränken die Wirkung Ihres Lobes ein.

Negativbeispiel: *„Ich freue mich, dass du alle Aufgaben bearbeitet hast. Putzt du bitte gleich die Tafel?!"*

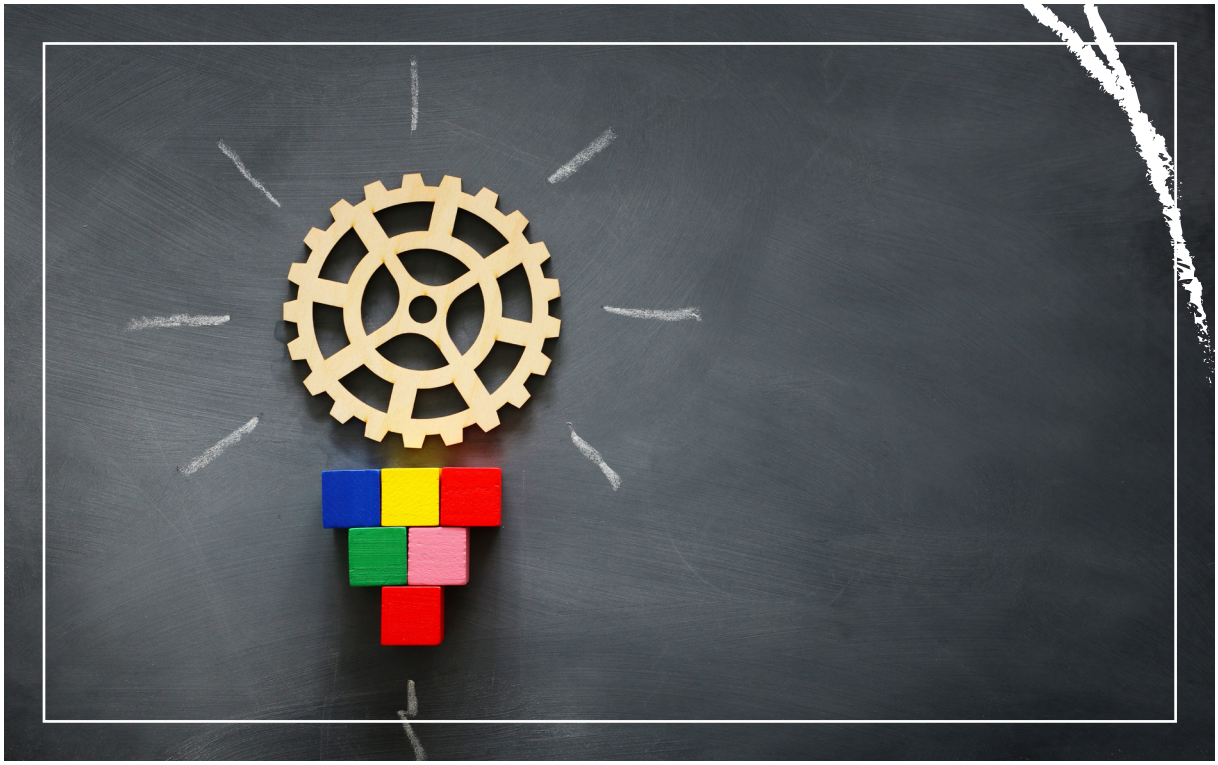
Loben Sie auch nicht aus Kalkül, weil Sie im Anschluss von Ihren Schüler*innen eine Gegenleistung erwarten. Ihre Schüler*innen werden letztendlich Ihr Lob vielmehr negativ als positiv empfinden.

Loben Sie keine Tätigkeiten, denen Schüler*innen von sich aus mit Begeisterung nachgehen.

Eine ursprünglich intrinsische Motivation für eine Tätigkeit kann abnehmen, wenn von außen eine Belohnung hinzugefügt wird **(*Korrumpierungseffekt*)** (Deci, Koestner & Ryan, 2001). Mit einem falsch eingesetzten Lob als eine Form der Belohnung, arbeiten Sie gegen das Bedürfnis Ihrer Schüler*innen nach Autonomie und Selbstbestimmung. Sie kennen Ihre Schüler*innen, also vermeiden Sie „blindes Lob" und berücksichtigen Sie die individuellen Bedürfnisse und Präferenzen. Es gilt: *„Reparieren Sie nichts, was nicht kaputt ist!"*

Prinzipien wirksamen Lobens

„Was aber nicht weniger als unbedingt gewiss behauptet werden kann, ist schließlich das: dass sowohl unzeitiges als auch übermäßiges Lob auch die besseren Kinder verdirbt; dass ungerechtes Loben Missgunst und Neid unter den Kindern erzeugt und überdies den Lehrer in den Augen und Herzen der Kinder heruntersetzt, seine Autorität untergräbt. Das Lob und die Anerkennung sei daher eine stärkende Arznei dem Schwachen und Kranken, ein Erquickungsmittel dem Gesunden, und werde nicht nach allopathischem, sondern nach homöopathischem Maße erteilt." (Schnell, 1850, S.84)



Das Zitat aus dem Jahre 1850 fasst wesentliche Bestimmungspunkte des Lobens eingängig zusammen. Für einen wirkungsvollen Einsatz werden diese Punkte für die folgenden **Handlungsempfehlungen** ergänzt:

Loben Sie spezifisch, indem Sie Ihr Lob auf konkretes Verhalten beziehen.

Beziehen Sie Ihr Lob auf ein bestimmtes Ereignis und führen Sie die Einzelheiten des wünschenswerten Verhaltens aus. Ermöglichen Sie Ihren Schüler*innen, ihr eigenes Verhalten als erstrebenswert zu erkennen. Aber Vorsicht, bleiben Sie auf der Ebene der Beschreibungen und vermeiden Sie Erwartungsdruck durch ein bewertendes Lob.

Negativbeispiel: *„Aus dir wird noch einmal ein*e Star-Geiger*in."*

Positivbeispiel: *„Ich mag deine Art, wie du Geige spielst!"*

Loben Sie dynamische Aspekte *(process praise)*.

Rücken Sie den Arbeitsprozess und nicht nur richtige Antworten in den Fokus. Wenn Sie für Anstrengung, Ausdauer, gute Strategien oder auch kreative Ideen loben, fördern Sie bei Ihren Schüler*innen die Motivation und die Fähigkeit zur Selbsteinschätzung. Sie unterstützen ein dynamisches Selbstbild – Persönlichkeitseigenschaften können durch Einsatz und Erfahrungen verändert werden und sind nicht in Stein gemeißelt. Erfahren Ihre Schüler*innen einmal Rückschläge, können sie diese besser verarbeiten und sich dennoch zukünftigen Herausforderungen stellen.

Positivbeispiel: *„Ich sehe, dass du dich angestrengt hast, alle Aufgaben zu bearbeiten."*

Loben Sie dem Anlass angemessen.

Loben Sie nicht für ein Verhalten, für das Schüler*innen nach eigener Einschätzung nur einen geringen Aufwand leisten mussten. Damit werten Sie nicht nur das zukünftige Verhalten Ihrer Schüler*innen herab, sondern auch Ihr eigenes Lob.

Negativbeispiel: *„Du bist großartig!" für das Aufheben der Kreide.*

Loben Sie unmittelbar.

Wenn zu viel Zeit zwischen dem lobenswerten Verhalten und dem ausgesprochenen Lob vergeht, sind Verhalten und Lob nicht mehr eindeutig einander zuzuordnen. Nur wenn Sie zeitnah loben, können Sie das gelobte Verhalten nachhaltig verstärken.

Loben Sie authentisch.

Sagen Sie nicht nur aus Freundlichkeit etwas Nettes. Loben Sie nur, wenn Sie das Verhalten tatsächlich als lobenswert erachten. Ihr Lob muss glaubwürdig und echt sein. Dafür ist Ihre innere Haltung entscheidend. Wenn diese durch Wertschätzung und Positivität gegenüber Ihren Schüler*innen geprägt ist, werden auch Tonfall und Körpersprache zu Ihrem geäußerten Lob passen.

Positivbeispiel: *„Mir gefallen die Farben, die du bei deinem Bild verwendet hast."*

Loben Sie in richtigem Maß: nicht zu viel und nicht zu wenig.

Wenn Sie zu viel, fast inflationär Loben (also jede „Standardleistung" Ihrer Schüler*innen mit einem Lob versehen), wird das ausgesprochene Lob seinen Wert verlieren und Ihre Schüler*innen eher verunsichern. Allerdings kann auch zu wenig Lob wie eine Bestrafung wirken, damit Unzufriedenheit oder Traurigkeit bei Ihren Schüler*innen hervorrufen und zu Motivationsverlusten führen.

Den Unterschied machen: Lob für jüngere und ältere Schüler*innen

Wirksames Lob berücksichtigt die individuellen Bedürfnisse der Schüler*innen. Diese Bedürfnisse sind abhängig von Geschlecht, Temperament, Alter und der Bildungsstufe. Lob führt nicht zwangsläufig bei allen Schüler*innen unter allen Bedingungen zu derselben Reaktion und demselben Ergebnis. Insbesondere mit Blick auf das Alter (Mascher, 2009) zeigen sich unterschiedliche Präferenzen für die Gestaltung von und den angemessenen Raum für Lobäußerungen.

Loben im Kindergarten

Positivbeispiel: *„Ich finde es gut, dass du die Spielsachen nach dem Spielen in die Kiste zurück geräumt hast."*

Loben Sie insbesondere bei Kindergartenkindern, indem Sie genau beschreiben, was Sie loben.
Hinweise auf Fehler können in diesem Alter noch nicht sinnvoll und konstruktiv verarbeitet werden. Hier helfen vielmehr Hinweise zu alternativen Handlungsmöglichkeiten.

Loben in der Grundschule

Positivbeispiel: *„Du hast dir viel Mühe gegeben, die Figur sorgfältig auszuschneiden."*

Schüler*innen im Grundschulalter zeigen zunehmend Verständnis dafür, dass Anstrengung und Leistung in Zusammenhang stehen. Loben Sie nicht nur richtige Endergebnisse, sondern den gezeigten Einsatz. Vermeiden Sie dabei unbedachtes Lob. Ihre Lobäußerung darf nicht den Eindruck erwecken, dass Sie Ihren Schüler*innen nichts zutrauen.

Loben in der weiterführenden Schule

Je älter die Schüler*innen sind, umso größer ist ihr Gespür dafür, ob ein Lob authentisch ist. Achten Sie auch auf die indirekten Effekte Ihres Lobes, insbesondere, wenn Sie dies öffentlich vor einer Gruppe aussprechen. Schüler*innen suchen die Akzeptanz ihrer Peergroup. Ein öffentliches Lob kann hier als beschämend empfunden werden und eher wie eine Bestrafung wirken. Mit zunehmendem Alter wächst auch das Grundbedürfnis nach Selbstbestimmung. Schüler*innen verstehen Lob zunehmend als Mittel zum Zweck, als Möglichkeit, ihr Verhalten von außen zu beeinflussen. Wichtig wird in der weiterführenden Schule stattdessen, sich mit geäußertem Lob am tatsächlich gezeigten Lernverhalten und der investierten Anstrengung zu orientieren.

Positivbeispiel: *„Bei deiner Textanalyse hat mich besonders gefreut, wie präzise du die Akteure beobachtet hast."*

Lob als Strategie der Klassenführung

Lob kann wirksam als Strategie der Klassenführung bei verschiedenen alltäglichen Problemen eingesetzt werden, erfordert dabei nur wenig (Zeit-)Aufwand und bindet keine Ressourcen, die an anderer Stelle benötigt werden. Jedoch wird Lob in allen Schulformen viel zu selten eingesetzt und ggf. auch noch **ineffektiv – in allgemeiner Form und nicht verhaltensspezifisch!** Hinzu kommt, dass mit zunehmendem Alter und steigender Klassenstufe der Schüler*innen ein rückläufiger Trend zu beobachten ist: Das geäußerte Lob nimmt ab. Gleichzeitig steigt aber die Anzahl der geäußerten Tadel.

Tadel im Unterricht

Wenn von Loben gesprochen wird, kann auch das Thema Tadeln nicht außen vorgelassen werden. Tadel beschreibt eine negative, ablehnende Reaktion auf eine gezeigte Verhaltensweise und wirkt aus lerntheoretischer Sicht als direkte Bestrafung. Studien zeigen, dass es einen Zusammenhang zwischen dem Einsatz von Tadel im Unter-

richt als Strategie der Klassenführung und problematischem Schüler*innenverhalten (Downs et al., 2019) sowie emotionaler Erschöpfung bei Lehrkräften (Reinke, Herman & Stormont, 2013) gibt.

Genauso wie Lob, dient Tadel Schüler*innen als Informationsquelle – welches Verhalten ist unangemessen und welches gewünscht.[3] Allein mit Tadel wird jedoch kein erwünschtes Verhalten aufgebaut. Schon seit Beginn der Forschung zum Thema Loben existiert also die Suche nach dem perfekten Verhältnis von Lob und Tadel (***praise-to-reprimand-ratio***). **Die Quintessenz für eine gute Klassenführung lautet, Schüler*innen für angemessenes Verhalten mehr zu loben und weniger für unangemessenes Verhalten zu tadeln** (Caldarella et al., 2020). Damit wird die Beziehung zwischen einer Lehrkraft und den Schüler*innen gestärkt, das Verhalten und die Leistungsfähigkeit der Schüler*innen positiv beeinflusst.

Um ein besseres Gefühl für einen gezielten Einsatz von Lob im Unterricht zu bekommen, können folgende Ideen helfen:

- Erfassen Sie doch einmal Ihre Lobäußerungen in einem festgelegten Zeitraum (Musti-Rao & Haydon, 2011), z. B. in einer Unterrichtsstunde. Stecken Sie sich dafür eine Handvoll (getrocknete!) Erbsen in Ihre linke Hosen- oder Jackentasche. Jedes Mal, wenn Sie eine*n Schüler*in loben, stecken Sie eine Erbse von der linken in die rechte Hosen-/Jackentasche. Nach der Unterrichtsstunde machen Sie dann den Kassensturz und zählen die Erbsen in der rechten Hosen-/Jackentasche.
- Als Maßnahme kooperativen Lernens können Sie auch einfach eine*n Schüler*in bitten, Ihre Lob- bzw. Tadelquote im Unterricht zu protokollieren.
- Wenn Sie ein bestimmtes Verhalten bei Ihren Schüler*innen etablieren möchten, setzen Sie zu Beginn der Etablierungsphase Ihr Lob gezielt ein, wenn ein*e Schüler*in dieses Verhalten zeigt (Conroy, Stichter, Daunic & Haydon, 2008). Die anderen Schüler*innen werden schnell merken, welches Verhalten gewünscht ist.

- Wenn Sie dazu neigen, bestimmte Bereiche im Klassenraum stärker zu beobachten als andere, dann teilen Sie Ihre Klasse doch einmal in Quadranten ein (Sutherland, Wehby & Copeland, 2000). Zeigen Sie in einem abwechselnden Rhythmus den Schüler*innen in den verschiedenen Quadranten verstärkt Aufmerksamkeit und loben Sie gezielt für gutes Verhalten. So wird niemand vernachlässigt.

Mit gezieltem Lob Lern- und Verhaltensproblemen begegnen

Schüler*innen mit Verhaltensschwierigkeiten erhalten von Erwachsenen für problematisches Verhalten viel mehr tadelnde Äußerungen als sie für angemessenes Verhalten gelobt werden (Nelson & Roberts, 2000). Insbesondere Kinder mit Verhaltensschwierigkeiten profitieren von einem Lob, denn

- es lenkt den Fokus der Kinder und Erwachsenen auf positive Verhaltensweisen,
- sorgt für positive Beziehungserfahrungen,
- stärkt gleichzeitig die Motivation,
- wirkt Etikettierung entgegen und
- zeigt auf, welches Verhalten erwünscht ist.

Wichtig ist, genau hinzuschauen und erwünschtes Verhalten, sollte es auch noch so klein sein, zu bemerken und entsprechend zu loben. Die Unterrichtsbeteiligung wird positiv beeinflusst, aufgabenbezogenes Verhalten erhöht und Unterrichtsstörungen werden reduziert (Markelz & Taylor, 2016).

Laut Rietzler und Grolimund (2016) ist Lob auch bei Schüler*innen, die zu angeberischem Verhalten neigen, ein wirksames Mittel. Verhaltensauffällige Kinder nutzen prahlendes Verhalten als „Schutzpanzer". Sie versuchen sich selbst als Person aufzuwerten und zu beweisen. Lob lockt diese Schüler*innen aus ihrer Schutzhaltung und trägt zu einem positiven Selbstwert bei.

Die hohe Kunst: Lob als ökosystemische Intervention

Klassenräume werden von Molnar und Lindquist (2002) als Ökosysteme beschrieben, in denen sich sämtliche Verhaltensweisen und Wahrnehmungen der Akteur*innen gegenseitig beeinflussen und miteinander interagieren.[4] Zeigen Schüler*innen in einer Klasse im Unterricht beispielsweise ein bestimmtes, als problematisch wahrgenommenes Verhalten, reagiert die Lehrkraft auf dieses Verhalten. Damit beeinflusst die Lehrkraft das weitere Verhalten der Schüler*innen. Wenn aber Lehrkräfte gegen das problematische Verhalten wiederholt auf die gleiche Art und Weise intervenieren, ziehen sie im übertragenen Sinne wiederholt an demselben losen Ende eines verknoteten Wollknäuels. Anstatt sich zu lösen, wird der Knoten im Wollknäuel fester. Immer weiter an dem losen Ende zu ziehen, also mit demselben Verhalten auf das unerwünschte Schüler*innenverhalten zu reagieren, führt keine Änderung mehr herbei – das Wollknäuel bleibt verknotet. Es gilt also mit dem aufzuhören, was mehrfach nicht geklappt hat: *„etwas anderes versuchen!"*. Dazu empfehlen die Autoren unter anderem die Strategie **Durch die Hintertür stürmen**:

Beispiel: Leon ruft wiederholt seine Antworten auf Fragen in die Klasse hinein, anstatt sich zu melden und zu warten, bis die Lehrkraft ihn drannimmt. Die Lehrkraft hat ihn bereits mehrere Male mit Nachdruck ermahnt und ihm zusätzliche Aufgaben angedroht, wenn er sein Verhalten nicht ändere. Leon ruft erneut die Antworten in die Klasse hinein. Anstatt weiterhin auf das problematische Verhalten zu fokussieren, versucht die Lehrkraft nun, Leons Bedürfnis nach Aufmerksamkeit und Anerkennung anders zu befriedigen. Als Leon am nächsten Morgen das Klassenzimmer betritt, macht die Lehrkraft folgende Bemerkung: „Mir gefällt die Farbe deiner Schuhe, Leon. Die stehen dir gut!". In dieser Unterrichtsstunde steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Leon sich kooperativer verhält.

Sobald sich die Denk- und Verhaltensweisen einer Person als Akteur*in in einem System (hier: die Lehrkraft) verändern, verändern sich die anderen Personen im System (hier: die Schüler*innen) mit ihren Denk- und Verhaltensweisen zwangsläufig auch. Das andere Verhalten, also das Lob der Lehrkraft steht dabei zwar nicht in direktem Zusammenhang mit dem problematischen Schüler*innenverhalten und Situationen, in denen es gezeigt wird, kann aber Veränderungen im Verhalten der Schüler*innen anstoßen. Das verknotete Wollknäuel fängt an sich zu lösen, indem an einem anderen, zuvor versteckten und nicht offensichtlichen Ende des Wollknäuels gezogen wird. Als ökosystemische Methode eingesetzt, sind positive Kommentare Interventionen, die das Potential haben, Änderungen im Schüler*innenverhalten anzustoßen.

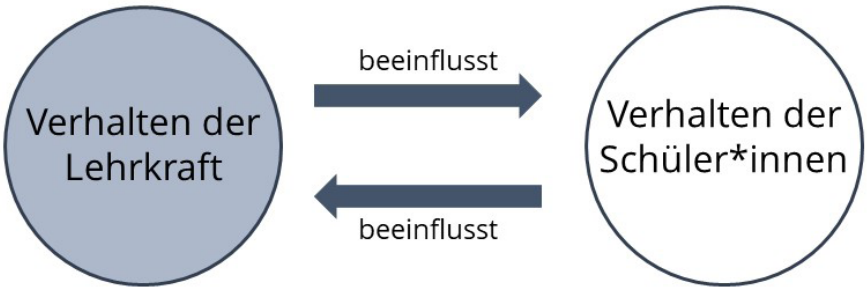


Abbildung 2. Der Klassenraum als Ökosystem.

ZUSAMMENFASSUNG

Die wichtigsten Punkte auf einen Blick!

- Loben Sie **dem Anlass angemessen** und **im richtigen Maße**.
- Lob muss **authentisch** sein – die zur Lobäußerung passende Gestik, Mimik und Tonlage spielen eine wichtige Rolle!
- Lob anerkennt ein **konkretes Verhalten** und die **gezeigte Anstrengung**.
- Achten Sie beim Loben auf die **individuellen Bedürfnisse** Ihrer Schüler*innen.
- Rücken Sie mit einem gezielten Einsatz von Lob **positive Verhaltensweisen** in den **Fokus** der Kinder und der Erwachsenen.
- Nutzen Sie **Lob** gezielt **als Strategie der Klassenführung**.
- Das **Verhältnis von Lob und Tadel** ist entscheidend: weniger tadeln - mehr loben!

ANMERKUNGEN

1 Gemäß der Selbstbestimmungstheorie (Deci & Ryan, 1993) können einer Handlung verschiedene motivationale Qualitäten zu Grunde liegen. Wenn eine Handlung als frei gewählt erlebt wird, gilt sie als selbstbestimmt bzw. autonom, wenn sie als aufgezwungen angesehen wird, gilt sie als kontrolliert. Die intrinsische Motivation bildet hier die Grundlage für selbstbestimmtes Handeln. Durch den Prozess der Integration (Verinnerlichung) von ursprünglich nicht selbstbestimmt wahrgenommenen Handlungen, können Personen diese Handlungen als selbstbestimmt erfahren und in ihr eigenes Selbstkonzept integrieren. Umwelten, die unsere Grundbedürfnisse berücksichtigen und deren Befriedigung ermöglichen, schaffen eine gute Voraussetzung für intrinsische Motivation bzw. die Integration von extrinsischer Motivation.

2 Lesen Sie für weiterführende Informationen auch die Broschüre zum Thema **Verstärkerpläne wirkungsvoll einsetzen**. Verfügbar unter www.rsb-borken.de/downloads/broschueren/

3 Eine interessante Erkenntnis aus der Forschung (Meyer, 1984): Lob und Tadel können bei Schüler*innen in Leistungssituationen auch eine konträre Wirkung haben – dabei wirkt Tadel Zuversicht steigernd und Lob entmutigend. Wie kommt das zustande? Wenn ein*e Schüler*in getadelt wird und ein*e andere*r Schüler*in nicht, obwohl beide die gleiche Leistung erbracht haben, wird die Annahme erweckt, dass die*der getadelte Schüler*in für begabter gehalten wird als die*der nicht getadelte Schüler*in. Bei Lob zeigt sich der Effekt genau umgekehrt.

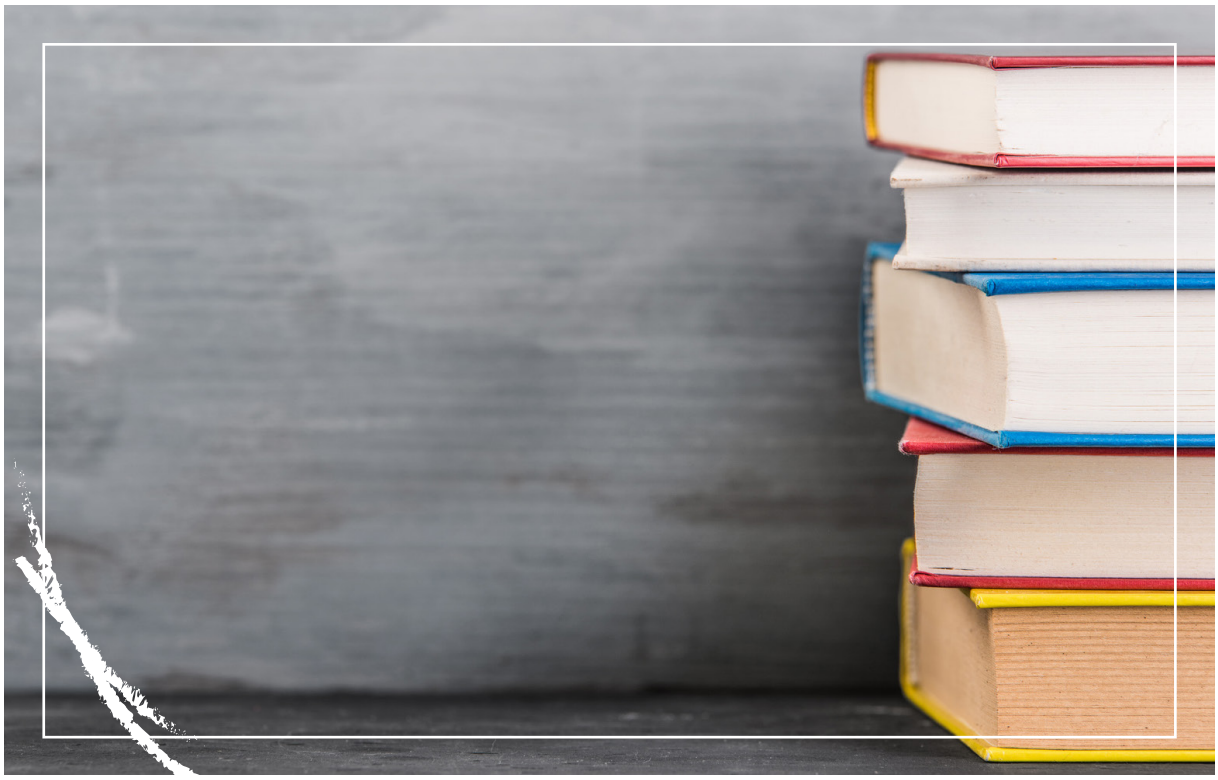
4 Eine Empfehlung zum Nachzulesen: **Verhaltensprobleme in der Schule: Lösungsstrategien für die Praxis** (Molnar & Lindquist, 2002).

LITERATUREMPFEHLUNGEN

Dinkmeyer Sr., D., McKay, G. D., & Dinkmeyer Jr., D. (2011). *STEP-das Buch für Lehrer/innen: wertschätzend und professionell den Schulalltag gestalten.* Weinheim: Beltz.

Helmke, A. (2017). *Unterrichtsqualität und Lehrerprofessionalität. Diagnose, Evaluation und Verbesserung des Unterrichts* (7. Aufl.). Seelze: Kallmeyer.

Molnar, A., & Lindquist, B. (2002). *Verhaltensprobleme in der Schule: Lösungsstrategien für die Praxis.* Dortmund: Borgmann.



LITERATURLISTE

Brophy, J. (1981). Teacher praise: A functional analysis. *Review of educational research, 51*, 5-32.

Brummelman, E., Thomaes, S., Overbeek, G., Orobio de Castro, B., Van Den Hout, M. A., & Bushman, B. J. (2014). On feeding those hungry for praise: Person praise backfires in children with low self-esteem. *Journal of Experimental Psychology: General, 143,* 9.

Caldarella, P., Larsen, R. A., Williams, L., Downs, K. R., Wills, H. P., & Wehby, J. H. (2020). Effects of teachers' praise-to-reprimand ratios on elementary students' on-task behaviour. *Educational Psychology, 40, 1306-1322.*

Caldarella, P., Larsen, R. A., Williams, L., Wills, H. P., & Wehby, J. H. (2019). Teacher praise-to-reprimand ratios: Behavioral response of students at risk for EBD compared with typically developing peers. *Education and Treatment of Children, 42,* 447-468.

Cimpian, A., Arce, H. M., Markman, E. M., & Dweck, C. S. (2007). Subtle linguistic cues affect children's motivation. *Psychological Science, 18,* 314–316.

Conroy, M. A., Stichter, J. P., Daunic, A., & Haydon, T. (2008). Classroom-based research in the field of emotional and behavioral disorders. *The Journal of Special Education, 41,* 209– 222.

Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (2001). Extrinsic rewards and intrinsic motivation in education: Reconsidered once again. *Review of educational research, 71,* 1-27.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1993). Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. *Zeitschrift für Pädagogik, 39,* 223-238.

Delin, C. R., & Baumeister, R. F. (1994) Praise: More than just social reinforcement. Journal for the *Theory of Social Behavior, 24,* 221-241.

Dinkmeyer Sr., D., McKay, G. D., & Dinkmeyer Jr., D. (2011). *STEP-das Buch für Lehrer/innen: wertschätzend und professionell den Schulalltag gestalten.* Weinheim: Beltz.

Downs, K. R., Caldarella, P., Larsen, R. A. A., Charlton, C. T., Wills, H. P., Kamps, D. M., & Wehby, J. H. (2019). Teacher praise and reprimands: The differential response of students at risk for emotional and behavioral disorders. *Journal of Positive Behavior Interventions, 21,* 135–147.

Dreikurs, R. (2004). *Psychologie im Klassenzimmer.* Stuttgart: Klett-Cotta.

Floress, M. T., Jenkins, L. N., Reinke, W. M., & McKown, L. (2018). General education teachers' natural rates of praise: A preliminary investigation. *Behavioral Disorders, 43,* 411–422.

Grzesik, J. (2002). *Effektiv lernen durch guten Unterricht. Optimierung des Lernens im Unterricht durch systemgerechte Formen der Zusammenarbeit zwischen Lehrern und Schülern.* Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Hattie, J. A. C. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement.* London: Routledge.

Hattie, J. A. C. (2012). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning.* London: Routledge.

Helmke, A. (2017). *Unterrichtsqualität und Lehrerprofessionalität. Diagnose, Evaluation und Verbesserung des Unterrichts* (7. Aufl.). Seelze: Kallmeyer.

Hofer, M. (1985). Zu den Wirkungen von Lob und Tadel. *Bildung und Erziehung, 38,* 415-428.

Jenkins, L. N., Floress, M. T., & Reinke, W. M. (2015). *Rates and types of teacher praise: A review and future directions. Psychology in the Schools, 52,* 463-476.

Kamins, M. L., & Dweck, C. S. (1999). Person versus process praise and criticism: Implications for contingent self-worth and coping. *Developmental Psychology, 35,* 835–847.

Letschert, B., Letschert, J., & Clasen, M. (2014). *Ist mir doch egal! Ermutigung: Eine pädagogische Herausforderung.* Baltmannsweiler: Schneider.

Lewis, M. (1992). *Shame: The exposed self.* New York, NY: Free Press.

Markelz, A. M., & Taylor, J. C. (2016). Effects of teacher praise on attending behaviors and academic achievement of students with emotional and behavioral disabilities. *The Journal of Special Education Apprenticeship, 5,* 1.

Mascher, C. (2009). Die geheime Macht des Lobens. *Focus Schule, 2,* 14.

Meinolf, B., Ursula, B., Marianne, H., Fritz-Otto, P., & Helga, S. (1979). The informational value of evaluative behavior: Influences of praise and blame on perceptions of ability. *Journal of Educational Psychology, 71,* 259-268.

Meyer, W. U. (1984). *Das Konzept von der eigenen Begabung.* Bern: Huber.

Molnar, A., & Lindquist, B. (2002). *Verhaltensprobleme in der Schule: Lösungsstrategien für die Praxis.* Dortmund: Borgmann.

Moore, T. C., Maggin, D. M., Thompson, K. M., Gordon, J. R., Daniels, S., & Lang, L. E. (2019). Evidence review for teacher praise to improve students' classroom behavior. *Journal of Positive Behavior Interventions, 21,* 3-18.

Musti-Rao, S., & Haydon, T. (2011). Strategies to increase behavior-specific teacher praise in an inclusive environment. *Intervention in School and Clinic, 47,* 91-97.

Nelson, J., & Roberts, M. (2000). Ongoing reciprocal teacher-student interactions involving disruptive behaviors in general education classrooms. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders, 8* , 27-37.

Reinke, W. M., Herman, K. C., & Stormont, M. (2013). Classroom-level positive behavior supports in schools implementing SW-PBIS: Identifying areas for enhancement. *Journal of Positive Behavior Interventions, 15,* 39–50.

Reinke, W. M., Lewis-Palmer, T., & Merrell, K. (2008). The classroom check-up: A classwide teacher consultation model for increasing praise and decreasing disruptive behavior. *School Psychology Review, 37,* 315–332.

Rietzler, S., & Grolimund, F. (2016). *Erfolgreich lernen mit ADHS: der praktische Ratgeber für Eltern.* Bern: Hogrefe.

Rózsa, J. (2009). Das Marburger Konzentrationstraining (MKT) für Schulkinder. In: H. P. Langfeldt, & G. Büttner (Hrsg.). *Trainingsprogramme zur Förderung von Kindern und Jugendlichen. Kompendium für die Praxis* (2., überarbeitete Auflage). Weinheim: Beltz.

Schnell, K. F. (1850). *Die Schuldisciplin: als wissenschaftlich geordnete Kunde in ein einfaches System zusammengefasst, und aus sittlichen Gesichtspunkten für die unmittelbare Schulamts-Praxis kurz und übersichtlich dargestellt.* Wiegandt.

Shernoff, E. S., Lekwa, A. L., Reddy, L. A., & Davis, W. (2020). Teachers' use and beliefs about praise: A mixed-methods study. *School Psychology Review, 49,* 256-274.

Skinner, B. F. (1953). Some contributions of an experimental analysis of behavior to psychology as a whole. *American Psychologist, 8,* 69–78.

Sutherland, K. S., Wehby, J. H., & Copeland, S. R. (2000). Effect of varying rates of behavior-specific praise on the on-task behavior of students with EBD. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders, 8,* 2–8.

Watzlawick, P., Beavin, J. H., & Jackson, D. D. (2017). *Menschliche Kommunikation: Formen, Störungen, Paradoxien* (13. unveränd. Aufl.). Bern: Hogrefe.

Whitaker, T. (2009). *Was gute Lehrer anders machen.* Weinheim: Beltz.

ZUR PERSON

Ann-Katrin Schulz (M. Sc. Psychologie)

Ann-Katrin Schulz arbeitet als Schulpsychologin in der Regionalen Schulberatungsstelle des Kreises Borken. Aus ihren Lehrtätigkeiten im Bereich der Erwachsenenbildung und ihrer wissenschaftlichen Arbeit an der Technischen Universität Dortmund besitzt Frau Schulz fachliches Wissen im Bereich Diagnostik, Motivation, Lernschwierigkeiten und individueller Förderung. Dieses bringt sie in vielfältigen Beratungsanlässen und Fortbildungen im System Schule ein. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt liegt in der Förderung von Medienkompetenz.

REGIONALE
Schulberatungsstelle
DES KREISES BORKEN

Burloer Str. 93 | 46325 Borken
Tel. 02861 / 681 1414 | Fax 02861 / 681 82 4257
schulberatung@kreis-borken.de | www.rsb-borken.de