

## **Einen Konflikt lösen**

Wir stellen ein Fünf-Schritte-Modell zur Lösung von einfacheren Konflikten vor, das sich in der Praxis bewährt hat. Wichtige Elemente des Modells sind die Einschätzung Ihrer eigenen emotionalen Betroffenheit und Überlegungen zum Erstverhalten. Wenn Sie sich am Anfang situationsgerecht verhalten und nichts überstürzen, wird jede Konfliktbewältigung (später) einfacher.

**Hier einige Konfliktsituationen, wie sie im Schulalltag vorkommen können:**

- Lernende stören durch ständiges Schwatzen den Unterricht.
- Lernende wollen bei einer Gruppenarbeit nicht mitwirken.
- Die Klasse beklagt sich bei Ihnen über den Unterricht einer anderen Lehrperson.
- Die Hausaufgaben werden nicht gemacht.
- Bei Klausuren schreiben Einzelne immer wieder von Mitschüler/innen ab.
- Lernende provozieren Sie, in dem sie absichtlich gegen Regeln verstoßen.
- Lernende werfen Gegenstände im Schulzimmer herum.
- Lernende machen sich verbal oder nonverbal über andere Lernende oder eine Lehrperson lustig.
- Eine Schülerin beschädigt Mobiliar im Klassenzimmer.
- Ein Schüler stiehlt einer Mitschülerin den Geldbeutel.
- Schüler/innen entwenden der Lehrperson die Klassenliste, auf der alle Noten aufgeführt sind.
- Zwei Schüler prügeln sich in der Pause.
- Lernende greifen Sie verbal oder körperlich an.
- Eine Schülerin wird von einem Schüler belästigt.

**Wie können Sie vorgehen,  
wenn in der Klasse solche Konflikte auftreten?****Schritt 1: Die Elemente der Konfliktstruktur erfassen**

Es hat sich ein Vorfall ereignet. Als Lehrperson müssen Sie nun zunächst blitzschnell analysieren,

- wer am Vorfall beteiligt ist,
- wie und warum es dazu kommen konnte,
- wann sich der Vorfall ereignet hat.

**Schritt 2: Die Einschätzung der emotionalen Betroffenheit**

Handelt es sich nur um einen Bagatelldkonflikt, oder führt der Vorfall bei Ihnen zu starker emotionaler Betroffenheit? Dazu kann es beispielsweise kommen, wenn ein Lernender Mitschüler/innen oder die Lehrperson verbal oder nonverbal angreift. Die Ausprägung Ihrer emotionalen Betroffenheit entscheidet nun über Ihr weiteres Vorgehen. Bei Bagatelldkonflikten genügt manchmal eine humorvolle Bemerkung, der Verweis auf die festgelegten Regeln oder ein kurzes klärendes Gespräch mit den Lernenden nach dem Unterricht.

**Schritt 3: Das Erstverhalten überlegen**

Das Erstverhalten ist wichtig, weil unüberlegte Handlungen einen Konflikt verschärfen können. Hat beispielsweise ein Lernender die Hausaufgaben nicht gemacht und Sie schicken ihn unverzüglich nach Hause, dann kann dies im Nachhinein zu zusätzlichen Konflikten führen. Nehmen Sie sich Zeit, bevor Sie

handeln, und überlegen Sie sich genau, welche Folgen Ihr Erstverhalten haben kann. Bei Konflikten, die bei Ihnen starke emotionale Betroffenheit auslösen, müssen Sie sich einen Handlungsaufschub verschaffen – verlassen Sie beispielsweise für kurze Zeit das Klassenzimmer, um sich mit einem Kollegen oder einer Kollegin abzusprechen, fordern Sie einen Lernenden, der immer wieder den Unterricht stört, dazu auf, in der Pause ins Vorbereitungszimmer zu kommen, und fahren Sie mit dem Unterricht fort, wie Sie ihn geplant haben.

#### **Schritt 4: Maßnahmen ergreifen und kontrollieren**

Das Vorgehen richtet sich nach Ihrer Betroffenheit. Bagatellkonflikte lassen sich häufig in kurzer Zeit und mit geringem Analyseaufwand bearbeiten. Bei Konflikten, die zu starker Betroffenheit führen, ist es sinnvoll, das Problem mit einem Kollegen oder einer Kollegin anzugehen. In schwereren Fällen ist es ratsam, einen Experten oder eine Expertin hinzuzuziehen. Insbesondere bei Gefahr (z.B. Suizid, Amok, Gewalt, Bedrohung, Straftatbestände, Sucht usw.) oder in akuten Krisen sind Fachpersonen zuständig.<sup>1</sup>

Der folgende Ablauf hat sich in der Praxis bewährt:

- Nach den Ursachen fragen
- Sich Zusatzinformationen beschaffen
- Perspektive wechseln – die Sichtweise des oder der Lernenden zu verstehen suchen
- Ziele setzen: Was wollen wir tun?
- Handlungsmöglichkeiten suchen und eine Handlungsfolge festlegen
- Maßnahmen auswählen
- Maßnahmen kontrollieren und auswerten

#### **Schritt 5: Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen führen**

Dieser fünfte Schritt kann und soll in jeder Phase der Konfliktbewältigung zum Zug kommen.

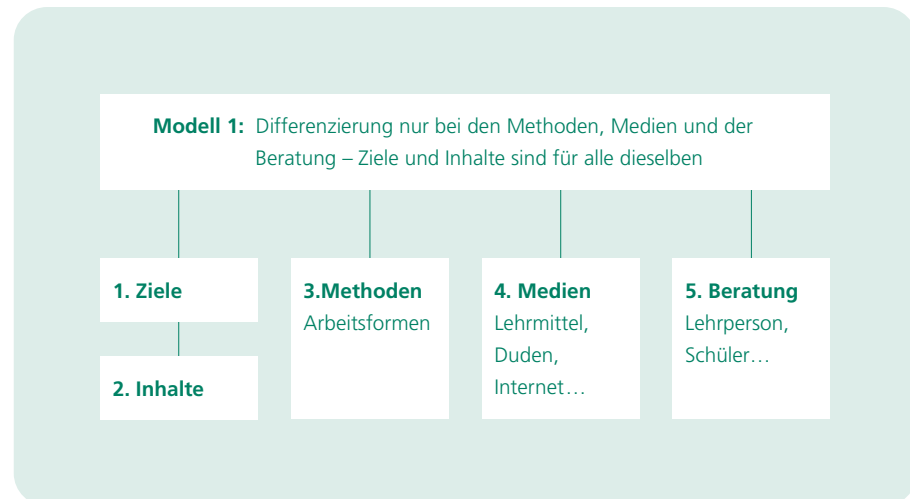
*Modell nach: Georg E. Becker (2006), »Lehrer lösen Konflikte«.*

<sup>1</sup> Zu diesen Themen vgl. z.B. Lauper/De Boni (2011), insbesondere das Kapitel »Dialog mit Jugendlichen, Begleitung und Beratung«.

## **Differenzieren im Unterricht**

Jeder Mensch lernt auf seine Weise: Dies macht eine Differenzierung im Unterricht nötig. In der Regel unterscheiden wir zwischen äußerer und innerer Differenzierung. Die äußere Differenzierung betrifft die Einteilung der Schüler und Schülerinnen in Jahrgangsklassen, Leistungs- und Neigungsgruppen. Bei der inneren Differenzierung geht es um Maßnahmen, die innerhalb einer Klasse getroffen werden können. Dabei sind zwei Grundformen zu unterscheiden, die einander nicht ausschließen, sondern kombiniert werden können. Wir zeigen, wie die Differenzierung im Unterricht umgesetzt werden kann.

*Erstens* gibt es die Differenzierung von Methoden, Medien und Beratung bei gleichen Zielen und Inhalten für alle Schülerinnen und Schüler in einer Klasse (Differenzierung auf einer Ebene).

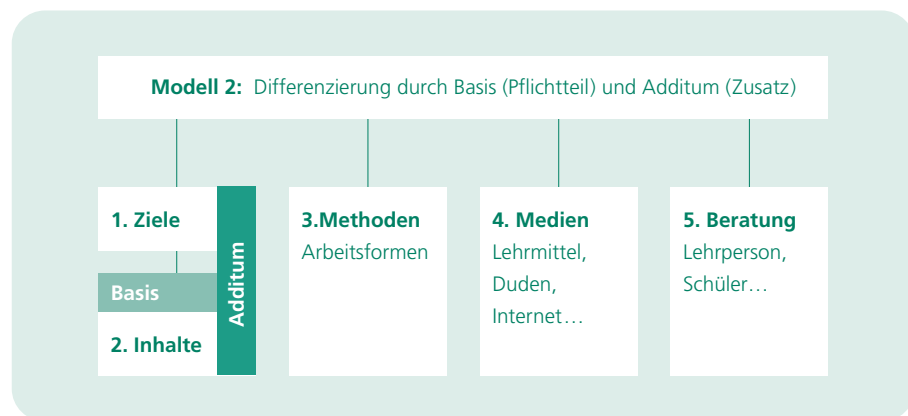


Diese Form von Binnendifferenzierung kann ansetzen bei den Methoden, bei den Medien und beim Ausmaß der Beratung durch die Lehrperson. Dabei zeigt sich im Unterricht zum Beispiel folgendes Bild: Die Lehrperson führt in ein neues Thema ein. Dann lässt sie die Schüler und Schülerinnen selbstständig arbeiten. Sie verweist auf verschiedene Lehrmittel (4) im Klassenraum, fordert die Lernenden auf, in Gruppen eigene Lösungswege (3) zu suchen, und erklärt (5), vielleicht zum wiederholten Mal, dem Schüler X, wie die Aufgabenstellung zu verstehen sei. Die Schnell-Lerner fordert sie auf, den Langsam-Lernern zu erklären, wie sie vorgehen können. Am Ende steht die Prüfung. Alle Schülerinnen und Schüler bearbeiten dieselben Aufgaben (1 bzw. 2). Dass die vorgegebenen Ziele und Inhalte auf diesem Weg, bei einer Differenzierung nur auf dieser einen Ebene (beim Weg zum Ziel), erreicht werden, wäre an sich erstrebenswert, in der Wirklichkeit ist das aber äußerst schwer umzusetzen.

In einem gewissen Maß wird meist auch eine Differenzierung auf einer *zweiten Ebene* unvermeidlich sein. Differenzierung dieses Typs bedeutet, dass die Ziele und Inhalte für ein Fach mindestens zweifach aufgegliedert werden: (1) in eine für alle verbindliche Basis und (2) in zusätzliche Ziele und Inhalte in verschiedenen Aufbaustufen.

Das Arbeiten mit Leitprogrammen kommt dieser Vorstellung von Differenzierung sehr nahe (vgl. Instrument 4.3). Alle Schülerinnen und Schüler einer Klasse bearbeiten zuerst den Basisteil. Dann wählen sie Aufgaben aus dem Zusatzangebot (Additum). Beim Arbeiten mit Leitprogrammen steht das Mastery Learning im Zentrum. Die Schülerinnen und Schüler bearbeiten eine Lerneinheit. Am Ende der Einheit steht eine Erfolgskontrolle. Zu einem frei wählbaren Zeitpunkt kann sich der/die Lernende zur Erfolgskontrolle melden und unter Beweis stellen, dass er/sie den Lernstoff beherrscht. Erst dann geht es zur nächsten Lerneinheit.

Beim Lernen mit Leitprogrammen ist der Unterricht stark zielorientiert. Die Lehrperson hat ihn detailliert vorbereitet. Ziele (1) und Inhalte (2) im Basisteil können von den Schülerinnen und Schülern nicht selbst ausgewählt werden. Hingegen haben sie die Möglichkeit, ihr Lerntempo (3) selbst zu bestimmen, für die Bearbeitung der Aufträge unterschiedliche Medien (4) einzusetzen, in Partner- oder Einzelarbeit (3) die Probleme zu lösen. Durch eine Erfolgskontrolle erhalten sie von der Lehrperson eine Rückmeldung (5) über den aktuellen Stand ihres Wissens. Nach Bedarf kann die Lehrperson dem einzelnen Schülern und Schülerinnen zusätzliche Hilfen anbieten. Ist der Basisteil bearbeitet, so stehen im sogenannten Additum (1 bzw. 2) für die Schnell-Lernenden weitere Aufgaben zur Verfügung.



Neben den Leitprogrammen bietet auch der Werkstattunterricht (vgl. Instrument 4.4) eine gute Möglichkeit, Unterricht individuell zu gestalten. Beim Werkstattunterricht arbeiten die Schülerinnen und Schüler in verschiedenen Sozialformen (3) und gehen von Posten zu Posten. An jedem Arbeitsplatz bearbeiten sie Aufgaben- oder Problemstellungen (1). Die Unterlagen dazu hat die Lehrperson bereits minutiös vorbereitet. Neben vielen Gemeinsamkeiten mit dem Leitprogrammmlernen besteht ein gewichtiger Unterschied darin, dass nach den einzelnen Einheiten keine verbindlichen Erfolgskontrollen (5) durchgeführt werden. Der Werkstattunterricht zielt im Vergleich zum Leitprogramm zudem weniger auf die Wissensvermittlung (2) und auf ein tiefer gehendes, testbares Verstehen. Er ist eher eine gut organisierte Form der individuellen Themenbearbeitung.

Am meisten inhaltlichen Freiraum haben die Schülerinnen und Schüler bei der Projektmethode (vgl. Instrument 4.3). Hier suchen sie selbst Fragestellungen (2), setzen sich eigene Ziele (1), suchen eigenständig Materialien (4) und übernehmen die Verantwortung für das eigene Lernen (1 bzw. 5).

## Einzelgespräche führen

Manchmal kommt es im Unterricht zu Konflikten, die zwischen einem Schüler oder einer Schülerin und der Lehrperson geklärt werden müssen. In einem Gespräch können die Ursachen des Konflikts aufgedeckt und Maßnahmen zur Konfliktlösung erarbeitet werden. Wir zeigen, wie ein solches Gespräch vorbereitet und durchgeführt werden kann.

### Die Vorbereitung

1. Gesprächsanlass aufgreifen oder nennen
2. Gesprächstermin vereinbaren
3. Geeigneten Ort suchen
4. Bestandsaufnahme vornehmen
  - Was ist wirklich vorgefallen?
  - Kann ich als Lehrperson Tatsachen und Vermutungen klar voneinander trennen?
  - Wie werde ich argumentieren?
  - Habe ich aufgrund meiner Bestandsaufnahme ein Gesprächsziel festgelegt?
  - Wie kann ich den Ablauf des Gesprächs sinnvoll planen?

### Durchführung

5. Im Gespräch Ursachen abklären
  - Lasse ich dem Schüler, der Schülerin genügend Zeit für seine/ihre Ausführungen?
  - Gelingt es mir, aktiv zuzuhören, gezielt nachzufragen und etwas Unklares präzisieren zu lassen?
6. Den Standpunkt des Schülers, der Schülerin klären
  - Wie schätzt er/sie den Sachverhalt oder das Problem ein?
7. Handlungsmöglichkeiten in den Blick nehmen
  - Werden gemeinsam Lösungsansätze gesucht und miteinander besprochen?
  - Haben wir genügend Zeit, die verschiedenen Möglichkeiten durchzugehen?
8. Vereinbarungen treffen
  - Werden die Vereinbarungen gemeinsam getroffen?
  - Lassen sich die Vereinbarungen in einem sinnvollen Rahmen verwirklichen?
9. Vereinbarungen überprüfen
  - Hält sich der Schüler/die Schülerin an die Vereinbarungen?
  - Wie kann ich kontrollieren, ohne an Autorität und Glaubwürdigkeit zu verlieren?



## Über den Unterricht sprechen

Wenn der Lernprozess ins Stocken kommt, braucht es ein Gespräch mit der ganzen Klasse über den Unterricht. Wir haben dazu ein Instrument entwickelt, mit dem die Schülerinnen und Schüler sich schriftlich zum Unterricht äußern können. Als Grundlage für ein Gespräch können einzelne Kriterien herausgegriffen und thematisiert werden.

**Unterrichtsklima**

Kriterium	Beschreibung	Beitrag der Lehrperson	Beitrag der Lernenden
Wertschätzung	Der Umgang zwischen Lehrperson und Lernenden, aber auch unter den Lernenden ist wertschätzend, freundlich, respektvoll.		
Zusammenarbeit	Lehrpersonen und Lernende, aber auch die Lernenden untereinander arbeiten gut zusammen, kooperieren gut.		
Angstfreier Unterricht	Die Unterrichtsatmosphäre ist angstfrei, man fühlt sich sicher und wohl.		

Kriterium	Beschreibung	Beitrag der Lehrperson	Beitrag der Lernenden
Steuerung mit positiven Mitteln	Die Lehrperson steuert die Klasse durch Anerkennung, Ermutigung, Konzentration aufs Positive.		
Freiräume	Die Lernenden haben im Unterricht Freiräume für ihre eigenen Interessens- und Begabungsschwerpunkte.		

## **Mit Kritik umgehen können**

Bestimmt sind Sie schon einmal von Kolleginnen oder Kollegen kritisiert worden. Oder Sie haben das Verhalten eines Schülers oder einer Schülerin kritisiert. Wir zeigen, auf welche Punkte Sie achten können, wenn Sie im Unterricht eine Kritik anbringen, und wie es Ihnen (besser) gelingt, Kritik von außen anzunehmen.

### Wenn Sie kritisiert werden

Gehen Sie möglichst weder zum Gegenangriff über noch verteidigen Sie sich. Idealerweise hören wir uns die Kritik ruhig an und überprüfen, inwieweit wir sie annehmen und von ihr lernen wollen. Zugegeben, das ist oft nicht leicht.

#### Tief durchatmen

Wenn wir kritisiert und damit angegriffen werden, stockt uns oft der Atem. Atmen Sie zunächst ein paarmal tief durch. Damit können Sie meist den ersten Schmerz und den Impuls, selbst anzugreifen, vermindern.

#### Distanz finden

Wenn immer wir kritisiert werden, ist es hilfreich, sich emotional ein bisschen von der Situation zu distanzieren. Das heißt nicht, dass Sie alles an sich abprallen lassen sollen. Es geht vielmehr darum, die Kritik nicht so heranzulassen, dass es wehtut. Stellen Sie sich dafür im Geiste neben sich und versuchen Sie, die Situation so sachlich wie möglich als Außenstehender zu betrachten. Wenn wir uns etwas von der konkreten Situation distanzieren können, erkennen wir meist viel eher, ob die Kritik gerechtfertigt ist oder nicht.

#### Spielregeln einfordern

Sie müssen nicht jede Art von Kritik annehmen. Sie können durchaus ein paar Spielregeln festlegen und deren Einhaltung von Ihrem Gegenüber einfordern oder zumindest darum bitten. Sie können zum Beispiel sagen, dass es Ihnen leichter fällt, Kritik anzunehmen, wenn Sie auch etwas Positives zu hören bekommen. Nicht immer allerdings werden sich Ihre Gesprächspartner an Ihre Regeln halten. Versuchen Sie dennoch – wenn immer möglich – Kommunikationsregeln auszuhandeln und auch einzufordern. Das ist einfacher mit Kollegen als zum Beispiel mit Ihrem Vorgesetzten. Denken Sie daran, dass Sie auch im Privatleben solche Regeln einführen können. Viele Familienstreitigkeiten könnten deutlich milder ausfallen.

#### Aus Kritik lernen

Wie wir mit Kritik klar kommen, hängt auch wesentlich von unserer Einstellung zu Kritik ganz allgemein ab. Die meisten von uns sehen in einer Kritik einen Angriff. Versuchen Sie, jede Kritik als Chance zu sehen, etwas Neues zu lernen. Das erfordert ein bisschen Disziplin und Übung, kann aber helfen, Kritik besser annehmen zu lernen. Wenn wir kein Feedback von außen bekommen, können wir nicht wissen, wo unsere Leistungen noch verbesserungsfähig sind.

#### Nach Verbesserungsmöglichkeiten fragen

Wenn Sie kritisiert werden, können Sie fragen, was Ihr Gegenüber anders machen würde oder ob es Ihnen helfen könne. Vielleicht hat er oder sie ein paar wertvolle Hinweise. Sie können dadurch sicherstellen, dass die Kritik konstruktiv und hilfreich ist. Sie stellen so auch fest, ob es Ihrem Gegenüber wirklich um

die Verbesserung der Situation geht oder Sie aus anderen Gründen kritisiert werden.

#### **Sich selbst loben**

Zugegeben: Lob von anderen ist schöner – aber wir können uns auch etwas Gutes tun, wenn wir unsere eigenen Leistungen selbst anerkennen. Haben Sie keine Angst davor, eingebildet oder eitel zu sein, nur weil Sie sich selbst loben. Es geht hier vor allem darum, liebevoll und fair mit sich selbst umzugehen. Wenn Sie etwas gut gemacht haben, können Sie mit sich zufrieden sein. Sagen Sie sich innerlich oder auch laut, dass Sie diese oder jene Sache gut gemacht haben. Belohnen Sie sich selbst für gute Leistungen.

#### **Wenn wir andere kritisieren**

##### **Beginnen Sie jede Kritik mit einem Lob**

Bevor Sie eine andere Person kritisieren, loben Sie sie zuerst für etwas. Wenn Sie Ihre Kritik mit etwas Positivem einleiten, fühlt sich Ihr Gegenüber respektiert und gewürdigt, und die nachfolgende Kritik tut weniger weh. Ihr Gesprächspartner kann Ihnen dann leichter und offener zuhören.

##### **Wenn Sie glauben, es gäbe nichts Positives**

Vielleicht fällt Ihnen zunächst gar nichts Positives ein. Das liegt in der Regel nicht daran, dass es tatsächlich nichts Positives zu bemerken gibt, sondern daran, dass wir uns zu wenig Mühe geben, es zu erkennen. Denn: Es gibt immer etwas Positives zu sagen. Nehmen Sie diesen Grundsatz als Training und lenken Ihren Fokus auf positive Dinge!

##### **Finden Sie Gegen- und Verbesserungsvorschläge**

Es ist leichter, einen Gegenvorschlag oder einen Verbesserungsvorschlag anzunehmen als pure Kritik. Stellen Sie deshalb nicht das Problem, sondern die Lösung in den Mittelpunkt. Statt zu sagen, was Ihnen nicht gefällt, versuchen Sie das nächste Mal, einen konstruktiven Vorschlag zu machen.

##### **Beachtung verstärkt die Dinge**

In der Regel werden Dinge, denen wir Beachtung schenken, verstärkt. Wenn Sie sich nur auf die Fehler oder Unzulänglichkeiten einer anderen Person konzentrieren, schenken Sie dem Negativen viel Aufmerksamkeit. Viel nützlicher ist es, Alternativvorschläge zu machen oder Tipps zu geben. Dann weist Ihre Kritik in die richtige Richtung, nämlich nach vorn auf eine Lösung zu.

**Ohne Gegenvorschlag keine Kritik**

Wenn Ihnen kein Verbesserungsvorschlag einfällt, sollten Sie sich überlegen, ob Ihre Kritik überhaupt angebracht ist. Anstatt die Person zu kritisieren, sagen Sie zum Beispiel: »Bei diesem und jenem habe ich noch kein gutes Gefühl.« Damit können Sie ein Gespräch über ein Problem beginnen, ohne Ihr Gegenüber direkt zu kritisieren.

**Machen Sie deutlich, dass Sie Ihre persönliche Meinung äußern**

Wenn Sie Kritik als Ihre ganz persönliche Meinung kenntlich machen, fällt es dem Gegenüber leichter, sich nicht angegriffen zu fühlen. »Meiner Auffassung nach könnte dies noch verbessert werden, und zwar ...« oder »Ich weiß nicht, wie Du das siehst, aber ich denke, dass ...«

**Ihre Kritik ist Ihre ganz persönliche Meinung**

Oft wird vergessen, dass Kritik immer aus einer persönlichen Meinung entsteht. Wie überzeugt Sie auch sein mögen, letztlich äußern Sie eine persönliche Ansicht, denn immer gibt es verschiedene Sichtweisen.

**Auch Vorgesetzte können sich irren**

Vielleicht sehen Sie sich als Vorgesetzte, Lehrperson oder Elternteil in der Position, Ihre Meinung über die anderer zu stellen. Und tatsächlich können Sie mit Ihrer Kritik Recht haben. Denken Sie aber daran, dass verschiedene Wege möglich sind und es zu jeder Ansicht eine Gegenansicht gibt.

**Überprüfen Sie, ob Ihre Kritik angebracht ist**

Nicht immer ist Kritik tatsächlich notwendig. Wenn wir andere Menschen ungefragt kritisieren, weil wir glauben, es besser zu wissen oder weil wir der Person helfen möchten, denken Sie daran, dass jeder Mensch das Recht hat, Fehler zu machen. Wir lernen vor allem durch Ausprobieren. Wenn Sie eine andere Person kritisieren wollen, überlegen Sie zuerst, ob Ihre Kritik angebracht ist und ob der andere überhaupt an Ihrer Ansicht interessiert ist.

**Der Ton macht die Musik**

Überprüfen Sie, in welchem Ton Sie andere kritisieren. Besonders bei Menschen, die uns nahestehen oder mit denen wir schon lange zusammenarbeiten, achten wir oft nicht mehr auf den Ton. Dann wird aus unserer Kritik ein Anblaffen. Damit machen wir es der anderen Person schwer, uns zuzuhören und unsere Kritik anzunehmen. Mehr noch: Der Angegriffene wird vermutlich zum Gegenschlag ausholen und selbst angreifen. Und dann entsteht ein unnötiger Streit.

## Aus Fehlern lernen

Im Unterricht ist der Umgang mit Fehlern von großer Bedeutung. Denn das Fehlermachen stützt und stärkt das positive Wissen. Anders ausgedrückt: »Nur wer weiß, was er nicht darf, weiß wirklich, was er tun soll, damit etwas gelingt« (Fritz Oser). Wie gelingt es uns, den Umgang mit Fehlern im Unterricht so zu gestalten, dass daraus positive Effekte für das Lernen entstehen? Wir haben dazu einige Anregungen zusammengestellt.



## **Zwei grundsätzliche Dimensionen**

### **1. Gutes Unterrichtsklima**

Fehler zu machen, ist für den Schüler/die Schülerin nicht unangenehm.

### **2. Lernorientierung**

Der Fehler wird als Lerngelegenheit genutzt.

## **Dimensionen zum Umgang mit Fehlern im Unterricht (Fehlerkultur)**

- Nicht Bloßstellen
- Ermunterung und Fürsorge
- Keine negative Lehrpersonreaktionen
- Mitschüler/innen-Reaktionen
- Gute Strategien und Intensität in der Auseinandersetzung mit Fehlern
- Keine negativen Emotionen
- Bedeutsamkeitseinschätzung und Fehlerbereitschaft
- Fehlertoleranz der Lehrperson
- Umgang der Lehrperson mit eigenen Fehlern
- Korrekturen und Repetitionsmöglichkeiten

## **Positiver Umgang mit Fehlern**

- Grundsätzliche Gesprächsbereitschaft
- Individualisierung: Die Erziehungsperson behandelt nicht jeden Schüler, jede Schülerin gleich
- Die körperliche Ebene/nonverbale Kommunikation stimmt
- Fehler als Lerngelegenheit nützen
- Kreativer, lustvoller Umgang mit dem Fehler
- Sich in den Denkprozess der Schüler/innen versetzen, daran anknüpfen
- Vertrauensvorschuss geben, im Voraus daran glauben, dass der Schüler, die Schülerin es besser kann

*Nach M. Spychiger, Universität Freiburg/Schweiz*