

SCHWIERIGE LEHRSITUATIONEN



Vom Umgang mit schwierigen Situationen in der Präsenzlehre

von Eva-Maria Schumacher

Lehrende werden immer wieder mit schwierigen oder herausfordernden Lehrsituationen konfrontiert: Beamer-Ausfall, methodische Probleme, „eigen-artige“ Verhaltensweisen von Studierenden oder Probleme bei Projekt- oder Gruppenarbeiten. Solche und ähnliche Phänomene stellen Lehrende vor die Frage: „Wie gehe ich damit um?“ Dies gilt für alle, aber insbesondere für die neu in der Lehre tätigen Wissenschaftler*innen stellen solche Situationen große Herausforderungen dar. Dieser Beitrag will erste Anregungen geben. Er zeigt auf, wie Lehrende durch eine gute didaktische Vorbereitung sicher werden und möglichst gar nicht in Schwierigkeiten geraten. Darüber hinaus werden Strategien und Interventionen für den konkreten Umgang mit Schwierigkeiten in der Präsenzlehre vorgestellt.

Schwierige Lehrsituationen gehören zum Lehralltag!

Um mit schwierigen Situationen möglichst konstruktiv umgehen zu können, ist es zentral, diese als „ganz normalen“ Teil des Lernprozesses zu verstehen. Zudem helfen eine konstruktive und lösungsorientierte Haltung und fachliche Sicherheit; gerade mit Letzterem haben Lehrende, die mit der Lehrtätigkeit beginnen, selbst noch zu tun.

Didaktische Prävention: Plan A und Plan B

Die eigene Vorbereitung und Planung einer Lehrveranstaltung mündet in Plan A. Dazu gehört es, die Ziele (*learning outcomes*) mit den entsprechenden Lernhandlungen und der Prüfungsform bzw. dem Leistungs-

nachweis konstruktiv abzugleichen. Wie dies gelingt und Lehre kompetenzorientiert gestaltet werden kann, zeigen u. a. Brinker/Schumacher (2022), Brendel/Hanke/Macke (2019), Böss-Ostendorf/Senft (2010). Wenn dieser Plan A zu Beginn des Semesters vorgestellt wird, fördert die Transparenz der Ziele und Vorgehensweise die Motivation der Studierenden und regt sie zu Beteiligung und Mitverantwortung an.

Darüber hinaus ist es hilfreich, sich mit erwartbaren schwierigen Lehrsituationen auseinanderzusetzen. So können sich Lehrende z.B. vorab fragen: „Wie gehe ich damit um, wenn Texte nicht gelesen wurden, jemand zum Referatstermin nicht erscheint oder die Hausarbeit zu spät abgegeben wird?“ und einen Plan B dafür entwickeln.

Dieses Vorgehen der didaktischen Prävention (Schumacher 2011) beinhaltet die Planung der Lehrveranstaltung und die Lern- und Arbeitsvereinbarung, die zu Beginn des Semesters vorgestellt oder mit den Studierenden vereinbart wird. Zu einer Lern- und Arbeitsvereinbarung gehört, die didaktische Konzeption transparent zu machen und zu thematisieren, wie miteinander gelernt und gearbeitet werden soll. Mit ihr werden die Verantwortlichkeiten und gegenseitigen Erwartungen thematisiert und abgeglichen. Darüber hinaus können der Umgang miteinander, Diskussionsregeln oder Hinweise bezüglich der Kommunikation per E-Mail thematisiert werden. Vertiefende Hinweise zu weiteren Formen geben Schumacher (2022, S. 74f.) und Richter (2013, S.16f.).

Gleichen Sie Erwartungen ab

Tatsächlich ist das Explizitmachen von Erwartungen ein zentraler Aspekt, um Schwierigkeiten zu vermeiden. Denn für Lehrende sind häufig die Situationen schwierig, in denen nicht gemacht wird, was sie als selbstverständlich implizit vorausgesetzt haben. Den Studierenden sind jedoch die Gepflogenheiten an Universitäten und Hochschulen häufig noch nicht bekannt oder vertraut.

Was kann schwierig werden?

Grundsätzlich lassen sich unterschiedliche Arten von Herausforderungen, Schwierigkeiten und Konflikten in der Präsenzlehre beobachten (s. a. Schumacher 2022, S. 56f.):

- Rahmenbedingungen: z. B. eine unpassende Tageszeit der Lehrveranstaltung
- Gegenstand des Faches: z. B. Probleme beim Verstehen oder Anwenden
- Lehrveranstaltungsarten z. B. Unruhe in Vorlesungen, geringe Beteiligung
- Studierende: z. B. sehr hohe Diversität, Diskriminierung von Studierenden, Probleme bei Gruppenarbeiten
- Lehrende: z. B. kein roter Faden, langatmiger Vortragstil, Abwehr bei kritischem studentischem Feedback, Studierende bloßstellen

Dies bedeutet, dass es bestimmte schwierige Situationen gibt, mit denen Lehrende sehr wahrscheinlich konfrontiert sein werden und die wenig mit ihnen selbst zu tun haben und solchen, die durch das eigene (Lehr-)Verhalten und den Umgang mit Schwierigkeiten an sich entstehen oder provoziert werden können.

Interventionen und Strategien bei der Durchführung

Beim Aufkommen von Störungen und Schwierigkeiten in der Präsenzlehre lassen sich unterschiedliche Dynamiken beobachten. Was zum Beispiel als kurzes Zwischengespräch zweier Studierender beginnt, kann als Störung bald enden oder wird, wenn etwa andere dieses Verhalten übernehmen, immer mehr zum Problem, weil die zunehmende Unruhe den Lehrbetrieb stört. Deshalb empfiehlt es sich, Störungen frühzeitig zu bearbeiten, damit sich eine Situation gar nicht erst zuspitzt.

Lehrende müssen entscheiden, ob und wie sie in solchen Situationen reagieren wollen. Die folgenden Interventionen stellen vor, wie mit einer zunehmenden Problematik (am Beispiel Seitengespräche) umgegangen werden kann. Dabei wurden von Schumacher (2011/2022) Störungsstufen mit direkten und indirekten Interventionen aus dem Classroom-Management (Lenske/Mayr 2015) mit dem Konfliktmanagement verbunden (Glasl 2020/Gührs/Nowak 2014) und auf die Hochschullehre übertragen.

Störungsstufen und Interventionen am Beispiel Seitengespräche

Studierende führen in ihrer Lehrveranstaltung ein Seitengespräch.

1. Ignorieren: Lehrende können Störung zunächst ignorieren, denn viele tauchen nur einmal auf.

Studierende führen das Seitengespräch weiter.

2. Nonverbales Ansprechen: Zunächst legen sie nur ihre Aufmerksamkeit auf die Störung, indem sie in die Nähe laufen oder Blickkontakt aufnehmen und dabei weiterlehren.

Studierende sind weiter im Gespräch.

3. Ansprechen: Lehrende sprechen die Studierenden nun thematisch an, indem sie fragen: „Haben Sie eine Frage oder einen Beitrag zum Thema?“

Das Seitengespräch geht danach weiter.

4. Unterbrechen: Sie unterbrechen die Störung nun durch einen Methodenwechsel oder eine Pause. Unterbrechungen ergeben sich auch durch wöchentliche Sitzungen.

Lehrende berichten, dass sie allein mit diesen ersten vier indirekten Interventionen viele Störungen beenden können. Setzt sich die Störung allerdings weiter fort, eskaliert sie und wird zum Konflikt, kommen direkte Interventionen zum Einsatz.

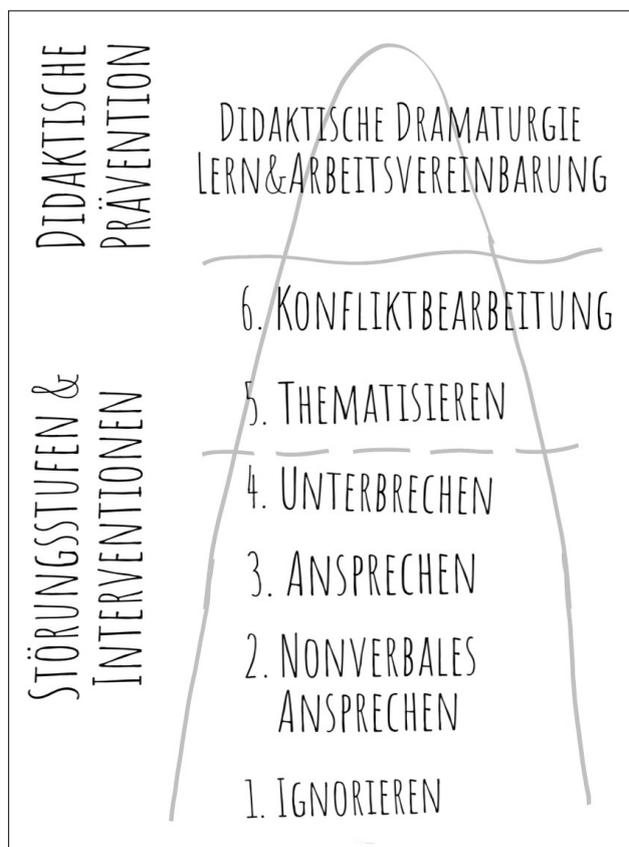
Die Studierenden führen das Zwischengespräch trotzdem fort.

5. Thematisieren: Die Störung wird nun explizit angesprochen. Beispielformulierung: „Ich nehme wahr, dass Sie miteinander im Gespräch sind, das stört mich in meiner Konzentration und andere wahrscheinlich auch. Bitte führen Sie das Gespräch nach der Sitzung weiter oder suchen Sie sich einen anderen Ort für das Gespräch.“

Die Studierenden führen trotz dieser Aufforderung ihr Gespräch weiter.

6. Konfliktbearbeitung: Da die Störung nun als Konflikt im Raum steht, sollte dieser explizit bearbeitet werden. Dies geschieht häufig außerhalb der Lehrveranstaltung, nach der Veranstaltung oder in der Sprechstunde.

Bei der sechsten Störungsstufe kommt es zu expliziten Interventionen und Strategien aus dem Konfliktmanagement. Konfliktgespräche oder -moderationen brauchen Vorbereitung, Zeit und einen passenden Rahmen. Denn es macht einen Unterschied, ob Konflikte im Plenum, in einem Seiten- oder Pausengespräch oder in der Sprechstunde thematisiert und bearbeitet werden. In diesem Fall könnten die Studierenden beim Rausgehen angesprochen oder, wenn sich die Störung weiterhin nicht regeln lässt, in die Sprechstunde zitiert werden. Dabei würden die nächsten Schritte (dies wäre in unserem Beispiel, diesen Studierenden den Zugang zur Veranstaltung zu verbieten) angekündigt, falls sich nichts ändert.



Falls es zu Eskalationen kommt, sollten solche Konfliktgespräche gut vorbereitet und ggfs. Unterstützung bei anderen Kolleg*innen oder Vertreter*innen der Hochschule eingeholt werden. Das Dekanat, Prüfungsamt oder Justiziarität informiert darüber, wann wie Mittel wie etwa das Hausrecht angewandt werden können, und welche Konsequenzen dies mit sich bringt.

Gewinnen Sie Abstand und Zeit

Um entscheiden zu können, welche Interventionen in welchen Situationen zum Einsatz kommen sollen, brauchen Lehrende Zeit und Abstand. Dies gelingt in der Veranstaltung selbst durch eine Pause oder Gruppenarbeit. Nicht immer gelingt der Umgang mit Schwierigkeiten reibungslos. Es ist sogar eher so, dass Lehrenden häufig erst im Nachhinein klar wird, was es gebraucht hätte. Deshalb ist die Reflexion von Lehrveranstaltungen und solchen Situationen wichtig. Kollegialer Austausch, kollegiale Beratung und Supervision entlasten und zeigen Alternativen auf.

Tipps für Lehreinsteiger*innen

Abschließend werden einige typische Schwierigkeiten und Fragen, mit denen Lehreinsteiger*innen häufig konfrontiert sind, zusammenfassend dargestellt.

Das erste Mal

Wenn eine Lehrveranstaltung zum ersten Mal gehalten wird, sind fachliche Unsicherheiten normal. Es gehört also dazu, dass Sie am Anfang zwar viel Zeit in die Vorbereitung legen, aber nicht immer alles rundläuft. Fragen Sie Kolleg*innen nach deren Erfahrungen und Konzepten. Müssen Sie als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in kurzfristig eine Sitzung übernehmen, kann es helfen, dies zu thematisieren. Beispielformulierung: „Ich springe heute ein und weiß nicht, wo Sie gerade stehen. Lassen Sie uns das Beste daraus machen.“

Sie können die Frage gerade nicht beantworten

Wenn in der Veranstaltung eine Frage aufkommt, die Sie nicht sofort beantworten können, gibt es folgende Möglichkeiten: Sie schreiben die Frage auf einen Themenspeicher, den Sie zum Start des Semesters eingeführt haben. Das verschafft Ihnen Zeit bis zum nächsten Mal. Sie können die Frage auch ins Plenum geben oder mit

einen Rechercheauftrag im Internet verbinden. Andere sprechen offen an: „Dazu kann ich gerade nichts sagen.“ Weitere Tipps, auch für den Umgang mit typischen Einwänden in der Hochschullehre, finden Sie in Schumacher 2022 (S. 139f.).

*Studierende beschweren sich bei Ihnen über Professor*innen*

Als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in befinden Sie sich zumeist in einer Sandwich-Funktion zwischen Studierenden und Professor*innen. Es kommt dann vor, dass Studierende ihren Missmut über die Vorlesung X oder das Verhalten von Y äußern. Selbst wenn Sie auch unter dieser Vorlesung als Student*in gelitten hatten, sollten Sie trotzdem unparteiisch bleiben. Sie können Studierende ermutigen, das Feedback den entsprechenden Lehrenden direkt zu geben oder bei der Zwischenevaluation einzubringen.

Du oder Sie?

Sie stehen aufgrund Ihres Alters den Studierenden eher nahe und überlegen vielleicht, ob Sie sie duzen oder siezen sollten. Das Du ist der Lehr-/Lernbeziehung häufig zuträglich. Zugleich kann es zu Problemen kommen, wenn Studierende über eine schlechte Note überrascht oder verärgert sind und dies gegenüber den Lehrenden deutlich äußern oder sich sogar im Dekanat beschweren. Deshalb ist es wichtig, das passende Nähe-Distanzverhältnis auszuloten und dabei die unterschiedlichen Rollen und Aufgaben (Expert*in, Moderator*in, Prüfer*in etc.) immer wieder klar zu haben und den Studierenden gegenüber transparent zu sein.

Wenn Dir das Leben eine Zitrone gibt, mach Limonade daraus!

Schwierige Lehrsituationen gehören zum Lehralltag und das Zitat von Virginia Woolf lädt ein, aus „solchen“ Zitronen Limonade zu machen. Auch wenn schwierige Situationen Lehrenden manchmal sauer aufstoßen, sollten sie als Reflexion und Lernanlass genutzt werden und dienen so zur eigenen Entwicklung. Dabei kann eine forschende Haltung, die Wissenschaftler*innen innehaben, dabei helfen, bestenfalls Lern- und Erkenntnisprozesse für sich und Studierende zu gewinnen.

Literatur

Böss-Ostendorf, Andreas/Senft, Holger (2010): Einführung in die Hochschul-Lehre. Ein Didaktik-Coach. Opladen, Berlin, Toronto: utb (Verlag Barbara Budrich).

Brendel, Sabine/Hanke, Ulrike/Macke, Gerd (2019): Kompetenzorientiert Lehren in der Hochschule. Stuttgart. Opladen, Toronto: utb (Verlag Barbara Budrich).

Brinker, Tobina/Schumacher, Eva-Maria (2022): Digital, analog und hybrid befähigen. Neue Ideen für die Hochschullehre. Bern: HEP Verlag.

Gührs, Manfred/Nowak, Claus (2014): Das konstruktive Gespräch. Ein Leitfaden für Beratung, Unterricht und Mitarbeiterführung mit Konzepten der Transaktionsanalyse. 7. überarbeitete und erweiterte Auflage. Meezen: Verlag Christa Limmer.

Glasl, Friedrich (2020): Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. 12. Auflage. Bern: Haupt Verlag.

Lenske, Gerlinde/Mayr, Johannes (2015): Eigene Wege entdecken. Das Linzer Konzept der Klassenführung. In: Friedrich Jahresheft XXXIII. Seelze: Friedrich Verlag, S. 60–63.

Schumacher, Eva-Maria (2011): Schwierige Situationen in der Lehre. Methoden der Kommunikation und Didaktik für die Lehrpraxis. Opladen, Farmington Hills: utb (Verlag Barbara Budrich).

Schumacher, Eva-Maria (2022): Schwierige Situationen in der Lehre. Methoden der Kommunikation und Didaktik. Mit Hinweisen zur Online-Lehre. 2. aktualisierte und erweiterte Auflage. Opladen, Toronto: utb (Verlag Barbara Budrich)

Richter, Regine (2013): Vielfalt als Chance. Konstruktiver Umgang mit Heterogenität in Lehrveranstaltungen. Tübinger Beiträge zur Hochschuldidaktik 9/2. Tübingen https://publikationen.uni-tuebingen.de/xmlui/bitstream/handle/10900/43958/pdf/TBHD_9_2_2013_Richter_2._Auflage.pdf?sequence=1&isAllowed=y (letzter Zugriff am 18.11.2022).



© privat

Die Autorin

Eva-Maria Schumacher ist Erziehungswissenschaftlerin, Supervisorin, Coach und Autorin. Sie berät, qualifiziert und begleitet Lehrende seit über 20 Jahren in didaktischen Fragen und bei persönlichen Herausforderungen und Umbrüchen. Sie war u.a. an der TU Braunschweig als wissenschaftliche Mitarbeiterin und im hochschuldidaktischen Netzwerk hdw-nrw tätig und ist seit 2002 mit www.lernen-als-weg.de Freiberuflerin.