



**Sie sind hier:** ► [Universität Wien \(http://www.univie.ac.at/\)](http://www.univie.ac.at/) ► [Studienservice und Lehrwesen \(http://studien-service-lehrwesen.univie.ac.at/\)](http://studien-service-lehrwesen.univie.ac.at/) ► [Center for Teaching and Learning \(http://ctl.univie.ac.at/\)](http://ctl.univie.ac.at/) ► [Infopool besser lehren \(/\)](#) ► [Startseite \(/startseite/\)](#) ► [Zielgruppen, Herausforderungen & Chancen \(/startseite/zielgruppen-herausforderungen-chancen/\)](#) ► [Umgang mit schwierigen Situationen](#)

---

## Umgang mit schwierigen Situationen in der Lehrveranstaltung

---

Lea Pelosi

November 2019

### Überblick

1. Einleitung
  2. Situationsanalyse
    - 2.1 Wahrnehmung: Das Verhalten der Akteur/innen
    - 2.2 Selbstklärung: Ich in der Situation
    - 2.3 Wirkung: Was will ich mit der Intervention erreichen?
  3. Gründe für Widerstand in Lehrveranstaltungen
  4. Umgang mit Widerstand
    - 4.1 Adressierung der Intervention
    - 4.2 Intensität der Intervention
    - 4.3 Art der Intervention – konkrete Möglichkeiten in Lehrveranstaltungen
  5. Fallbeispiele
  6. Unterstützungsmöglichkeit und Vertiefung
- 

## 1. Einleitung

Alle Lehrenden erleben gelegentlich schwierige Situationen in der Lehre, in denen Verhalten von Studierenden entweder ausdrücklich als Kritik an einer Lehrveranstaltung in Erscheinung tritt oder das sie als Vorbehalt oder Ablehnung auffassen. Diese recht große Bandbreite an Phänomenen wird hier unter dem Begriff Widerstand behandelt, wobei sich dieser gegen die Lehrgestaltung oder auch die Lehrperson richten kann.<sup>[1]</sup>

## Hinweis auf verwandte Themen: Konflikte – Diskriminierung – Bedrohung

Andere Formen von Störungen und Konflikten werden hier nicht berücksichtigt, wie beispielsweise **Konflikte oder Diskriminierungen unter Studierenden**. Für diese Themen können Ihnen folgende Materialien Anregungen für einen geeigneten Umgang bieten:

- [Handlungsempfehlungen für Lehrende in Fällen von Diskriminierungen zwischen Studierenden](https://ctl.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/z_ctl/Diversity/Handlungsempfehlungen_Stand011021.pdf) ([https://ctl.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/z\\_ctl/Diversity/Handlungsempfehlungen\\_Stand011021.pdf](https://ctl.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/z_ctl/Diversity/Handlungsempfehlungen_Stand011021.pdf))
- [„Interventionen im Fall von Konflikten & Verletzungen“](/videos/diskussionen/interventionen/) – Video aus der Serie „Wie machen Sie das?“(/videos/diskussionen/interventionen/)
- [„Umgang mit antidemokratischen Positionen & Diskussionsstilen“](/videos/diskussionen/antidemokratische-positionen/) – Video aus der Serie „Wie machen Sie das?“(/videos/diskussionen/antidemokratische-positionen/)

Wenn Sie das Verhalten einzelner Studierender nicht nur als Herausforderung, sondern tatsächlich als Bedrohung (für sich oder andere Studierende) erleben, kann Ihnen der entsprechende Eintrag im Handbuch für Lehrende Orientierung bieten:

- [Handbuch für Lehrende](https://intra.univie.ac.at/fileadmin/download/Handbuch_f%C3%BCr_Lehrende.pdf) ([https://intra.univie.ac.at/fileadmin/download/Handbuch\\_f%C3%BCr\\_Lehrende.pdf](https://intra.univie.ac.at/fileadmin/download/Handbuch_f%C3%BCr_Lehrende.pdf)), Kapitel 12 „Handlungsempfehlungen für Lehrende in Fällen von Bedrohung durch Studierende“
- Außerdem können Sie jederzeit Beratung beim [Team Bedrohungsmanagement](https://www.univie.ac.at/ueber-uns/weitere-informationen/bedrohungsmanagement/) (<https://www.univie.ac.at/ueber-uns/weitere-informationen/bedrohungsmanagement/>) der Universität Wien in Anspruch nehmen. Ihr Anliegen wird vertraulich behandelt.

Zunächst ist wichtig festzuhalten, dass es sich bei Widerstand um **Verhaltensweisen** von Personen handelt, **nicht** um deren **Charaktereigenschaften**. Verhalten resultiert im Zusammenspiel von Person und Situation; daher sind persönliche Zuschreibungen oft nicht nur falsch, sondern kontraproduktiv. Widerstand ist außerdem nicht ohne Weiteres als defizitär zu verstehen – z.B. als Mangel an Interesse, Können oder sozialer Kompetenz. Vielmehr kann Widerstand das Resultat aktiver Auseinandersetzung mit Lerninhalten oder didaktischen Rahmenbedingungen sein. Auch wenn **er als** Form von Feedback auf die Lehrgestaltung oft schwer annehmbar erscheint, kann Widerstand damit durchaus als eine **produktive Ressource** für didaktische Entscheidungen genutzt werden.

Manche Lehrende, die in ihren Lehrveranstaltungen beispielsweise ethische Fragen behandeln oder auf Selbstreflexion abzielen, deuten Widerstand als ein Zeichen, dass ein kritischer Punkt in der Auseinandersetzung erreicht wurde. Widerstand wird damit zu einem didaktisch wertvollen Lernanlass, der bewusst aufgegriffen werden kann.

Dieser Eintrag hat das Ziel, Lehrende in derartigen schwierigen Situationen zu **unterstützen** und zu einer **reflexiven Auseinandersetzung** zu ermutigen. Da ein sinnvoller Umgang eine differenzierte Wahrnehmung erfordert, widmet sich dieser Eintrag zunächst der Situationseinschätzung. Danach werden unterschiedliche Interventionsmöglichkeiten für Lehrende vorgestellt und anhand von konkreten Fallbeispielen illustriert.

## 2. Situationsanalyse

Wirksame Interventionen bei Widerstand in Lehrveranstaltungen basieren auf differenzierten Situationsanalysen. In der Praxis haben Sie jedoch oft wenig Zeit; in vielen Lehrsituationen sind Sie gefordert zu handeln, ohne sich im Vorfeld auf konkrete Ereignisse vorbereitet zu haben. Wenn sich Widerstandsphänomene aber über mehrere Wochen entwickeln, eignet sich eine Situationsanalyse, um wirksame Interventionen setzen zu können. Sie können die vorgeschlagenen Analyseinstrumente auch benutzen, um im Nachhinein Ihre Intervention zu reflektieren. Möglicherweise klärt sich dadurch wenigstens teilweise, weshalb ein bestimmtes Vorgehen gut oder weniger gut funktioniert hat.

Es können verschiedene Bereiche einer solchen Situationsanalyse unterschieden werden:

### 2.1 Wahrnehmung: Das Verhalten der Akteur/innen

Manifestationen von Widerstand sind oft komplex. Meist fokussiert man als Lehrperson reflexartig auf einen Bereich, der besonders irritiert oder auffällt. In einer Lehrveranstaltung betrifft eine „Störung“ aber meist die gesamte Gruppe. Deshalb ist es entscheidend, auch die Reaktionen der anderen Teilnehmenden wahrzunehmen und ins Gesamtbild einzuordnen.

Folgende Fragen können helfen, Ihre Situationswahrnehmung zu strukturieren:

Folgende Fragen können helfen, Ihre Situationswahrnehmung zu strukturieren:

- *Welches Verhalten nehme ich wahr (Haupt- und Nebenschauplätze)?*
- *Um wessen Verhalten handelt es sich genau (Haupt- und Nebenakteur/innen)?*
- *Wie reagiert die Gruppe auf das Verhalten von Einzelnen?*
- *Unter welchen Bedingungen zeigt sich das Verhalten?*
- *Inwiefern hat sich das Verhalten verändert, seit ich es wahrnehme?*

Je mehr Situationsanalyse desto besser. Je genauer Sie die Situation beschreiben können, desto gezielter und sparsamer können Sie intervenieren. Damit geht einher, dass es sinnvoll ist, auf Widerstand nur in Ausnahmefällen unmittelbar zu reagieren. Nehmen Sie sich Zeit, anstatt den reflexartigen Schritt vorwärts auf den Widerstand zu machen. Wenn immer es die Umstände erlauben, versuchen Sie möglichst viele Aspekte der Situation in den Blick zu bekommen.

## 2.2 Selbstklärung: Ich in der Situation

Widerstand „stört“ den geplanten Ablauf einer Lehrveranstaltung und kann von Lehrenden daher als unangenehm, irritierend, verunsichernd, ärgerlich oder sogar verletzend wahrgenommen werden. Häufige Reaktionen sind daher verschiedene, manchmal interferierende, oft wenig geordnete Gedanken und Gefühle.

Eine wirksame Intervention erfordert dagegen eine **klare Haltung**. Diese basiert unter anderem auf der Klarheit in Bezug auf die Art der eigenen Betroffenheit und der Wahl einer Interventionsform, die dieser Betroffenheit angemessen ist. Versuchen Sie daher, sich über (a) die Vielfalt und (b) die Gewichtung Ihrer Gedanken und Gefühle klar zu werden.

- (a) **Sammeln**: Versuchen Sie möglichst viele Ihrer Gedanken und Gefühle „dingfest“ zu machen.
- (b) **Prioritäten setzen**: Überlegen Sie, welche Gedanken und Gefühle besonders „laut“ bzw. in Varianten wiederkehrend und daher für Ihre Wahrnehmung der Situation möglicherweise besonders wichtig sind.

Sich Unsicherheit oder Verletzlichkeit einzugestehen, ist oft nicht einfach. Glaubwürdigkeit wirkt aber meistens überzeugender als forcierte Selbstsicherheit

## 2.3 Wirkung: Was will ich mit der Intervention erreichen?

Lehrende können mit ihren Interventionen unterschiedliche Ziele verfolgen, u.a.:

- Beseitigen einer Störung
- Konkretisieren eines diffusen Problems
- Wiederherstellen einer angemessenen Arbeitsatmosphäre
- Eigene Profilierung

Oft scheitern Interventionen daran, dass nicht genügend geklärt bleibt, worauf sie abzielen bzw. inwiefern sie verschiedene Dinge gleichzeitig erreichen sollen.

Als Faustregel gilt: [Entscheiden Sie sich für ein prioritäres Ziel. Damit fällt es Ihnen in der Regel leichter, Ihre Intervention auf dieses Ziel abzustimmen. Je klarer das Ziel, desto gezielter und damit wirksamer die Intervention.](#)

## 3. Gründe für Widerstand in Lehrveranstaltungen

Die Frage nach dem Grund für Widerstand in Lehrveranstaltungen lässt sich meist nicht ohne weiteres beantworten. Die folgende Kategorisierung ist heuristisch, da die Gründe in der Regel komplex und vielfältig sind. Die Auflistung soll das Spektrum an möglichen Faktorenkonstellationen aufzeigen.

- **Didaktische Gestaltung der Lehre:** unklares bzw. ungeeignetes Zeitmanagement, Über-/Unterforderung der Teilnehmenden, mangelnde Transparenz der Lehrenden bezüglich des Vorgehens/der Ziele;
- **Leitungsverhalten der Lehrperson:** manifest unsicheres Auftreten, unklare Aufträge oder Erwartungen an die Studierendenden, unklare oder mangelnde Einbindung der Studierendenden;
- **Voraussetzungen der Beteiligten:** mangelnde Erfahrung der Studierendenden oder Lehrendenden mit bestimmten Arten der Lehrgestaltung, unklare Motivation für das Studium bzw. das Studienfach, mangelndes Interesse an bestimmten Inhalten, das Gefühl einzelner Studierendenden, inhaltliche Vorbehalte nicht angemessen artikulieren zu können, mangelnde Vorbereitung der Studierendenden;
- **Soziale Faktoren:** Profilierung einzelner Studierendenden in der Gruppe, Unbehagen in der Gruppe aufgrund von einzelnen dominierenden Teilnehmenden, Lehrperson „testen“ wollen;
- **Situative Faktoren:** schlechte Luft, unpassende Raumverhältnisse, Uhrzeit, schlechte Akustik;
- **Zuschreibungen, Vorbehalte, Diskriminierungen:** unter Teilnehmenden sowie gegenüber der Lehrperson (Gender, Nationalität, Alter, Sprache, Aussehen etc.). Mehr dazu im Infopool-Eintrag „Diversität (3): Reflexion & Verantwortungsbewusstsein“ (/startseite/zielgruppen-herausforderungen-chancen/diversitaet-3-reflexion-verantwortungsbewusstsein/).

Obwohl ein Nachdenken über mögliche Gründe wichtig ist, **können Sie auch ohne gesichertes Wissen über diese Gründe Widerstand sinnvoll begegnen**. Den **Widerstand überhaupt als begründet wahrzunehmen** ist bereits ein bedeutender Schritt, wenn Sie nach Möglichkeiten suchen, mit ihm produktiv umzugehen.<sup>[2]</sup>

**Bei der Frage nach Gründen von Widerstand beachten Sie bitte folgende Punkte:**

■ **Den Studierenden, die „widerständiges“ Verhalten zeigen, sind die eigenen Gründe nicht notwendigerweise bewusst.**<sup>[3]</sup> Widerständiges Verhalten ist oft eine Weise, unspezifischem Unbehagen oder allgemeiner Unklarheit überhaupt eine Form zu geben.

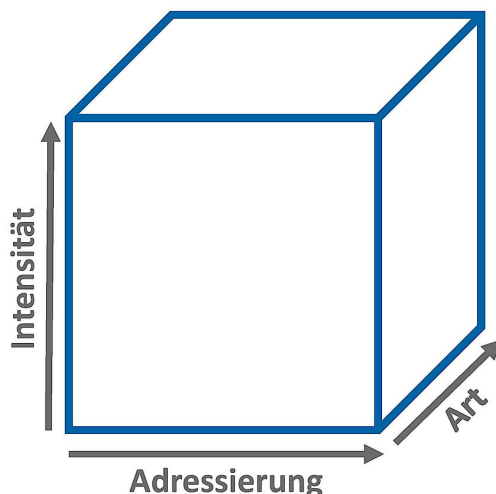
■ **Nicht jedes auffällige Verhalten bedeutet Widerstand.**<sup>[4]</sup> Oft hat unübliches Verhalten mit gruppenspezifischen Prozessen zu tun, mit Rollenfindung, Profilierung oder gruppenbezogenen Machtverhältnissen. Es kann sich aber auch schlicht um eine Eigenheit oder Gewohnheit der betreffenden Person handeln. Sie stehen daher oft vor der Schwierigkeit, mögliche Gründe für den Widerstand auszumachen und dabei nicht Ihre Kompetenzen zu überschreiten.

- Vermeiden Sie daher vorschnelle Interpretationen.** Stellen Sie mindestens die erste Interpretation in Frage.
- Stellen Sie im Umgang mit auffälligem oder störendem Verhalten **Fragen**, anstatt zu spekulieren.

■ **Es kann vorkommen, dass Lehrende selbst Auslöser für Widerstand sind.** Nicht immer lässt sich das Nicht-Funktionieren einer bestimmten Lehrgestaltung durch den Widerstand der Studierenden angemessen erklären, sondern ist auf didaktisch-methodische (Fehl-)Entscheidungen zurückzuführen. Wenn Lehrende in solchen Situationen Verärgerung oder Enttäuschung ausstrahlen, kann das bewirken, dass sich die Teilnehmenden zu Unrecht beschuldigt fühlen und erst recht mit Widerstand reagieren. Zudem können solche Fehlentscheidungen zu unbehaglicher Unklarheit bzw. zu Über- oder Unterforderung führen.

#### 4. Umgang mit Widerstand

Zur Unterscheidung von Interventionstypen wird oft auf den „Interventionswürfel“, ein dreidimensionales Modell, zurückgegriffen.<sup>[5]</sup> Dabei werden folgende Dimensionen unterschieden:



## 4.1 Adressierung der Intervention

Die gewählte Intervention kann unterschiedliche Personen adressieren:

- Einzelperson
- Mehrere Personen
- Gesamte Gruppe

**Tipp:** Erwägen Sie, ob Sie mit einer Person oder mehreren Studierenden außerhalb der Lehrveranstaltung sprechen möchten, oder ob Ihre Intervention bewusst im Rahmen der Präsenzeinheit an die gesamte Gruppe gerichtet sein soll.

## 4.2 Intensität der Intervention

Die Intensität der Intervention kann variieren. Drei Grundformen sind:

- **Tangential:** Die Lehrperson thematisiert den wahrgenommenen Widerstand nicht, bezieht ihre Intervention nicht explizit auf ein Widerstandsphänomen und macht sie oft nicht einmal als solche transparent. Beispiele: Kleine Änderungen an der Lehrveranstaltungsplanung oder Zeitplanung einer Einheit, die Veränderung der eigenen Position im Raum (mehr/weniger stehen, hinter/vor dem Tisch) etc.
- **Direkt:** Die Lehrperson spricht die Form des Widerstands direkt an – gemäß ihrer eigenen Wahrnehmung.
- **Konfrontativ:** Das Ansprechen des Widerstands geht einher mit einer Interpretation des Verhaltens, mit der Androhung von Sanktionen, der Aufforderung, das Verhalten zu begründen o. Ä.

**Grundsatz:** Schießen Sie nicht mit Kanonen auf Spatzen! Wählen Sie in der Regel bei Ihrer Intervention eine möglichst niedrige Intensität und testen Sie, was gerade noch wirksam ist.

## 4.3 Art der Intervention<sup>[6]</sup> – konkrete Möglichkeiten in Lehrveranstaltungen

### 4.3.1 Die Situation verändern

Sie führen Veränderungen in unterschiedlichen Bereichen durch:

- Eigene Position im Raum variieren (stehen/sitzen, Distanz zu den Studierenden etc.)
- Zusammensetzung von Arbeitsgruppen steuern
- Didaktisch-methodische Entscheidungen (Anpassung der Lehrveranstaltungsplanung)
- Überraschende Reaktion auf Widerstand (Wertschätzung eines Einwands, Verständnis für starke Zurückhaltung der Teilnehmenden etc.)
- Rahmenbedingungen oder Regeln klären (Contracting, Verantwortlichkeiten aushandeln, Rahmenbedingungen und Spielraum für Mitbestimmung klären etc.) (vgl. Eintrag „Erste Lehrveranstaltungs-Einheit“ (/startseite/universitaeres-lehren-lernen/erste-einheit/), v.a. 5. Organisatorisches & Arbeitsmodus klären)

### 4.3.2 Die Situation beschreiben

Sie thematisieren Ihre eigenen Wahrnehmungen:

- **Kommunikationsverhalten** (wer spricht wie viel/mit wem/wann...): „Herr X, Sie haben sich heute noch nie gemeldet.“ „Frau Y, Sie haben jetzt schon vier von fünf Fragen beantwortet.“ „Herr Z, Sie widersprechen Frau N und schauen dabei mich an.“
- **Wahrgenommener Widerstand** (verbal und nonverbal): „Frau B, Sie haben heute schon fünfmal gesagt, dass Sie etwas nicht gut finden.“ „Herr F, Sie schauen schon seit 3 Minuten aus dem Fenster anstatt den Text zu lesen.“ „Frau M, Sie runzeln die Stirn.“
- **Verhalten (wer tut wann was)**: „Herr A, ich habe jetzt schon zum dritten Mal meine Erklärung unterbrochen, weil Sie Seitengespräche mit Ihrem Nachbarn führen.“ „Frau C, das ist der dritte Seminartag in Folge, an dem Sie 20-30 Minuten zu spät kommen.“
- **Wahrgenommene Normen und Umgang mit diesen**: „Mir fällt auf, dass einige sich immer mit Handzeichen melden, wenn Sie etwas sagen möchten, während andere direkt sprechen. Einige von Ihnen haben mehrmals mit Stirnrunzeln oder Murren auf unangemeldetes Sprechen reagiert.“

### 4.3.3 Erklären – begründen – einfordern

Sie setzen eine Situationsbeschreibung in Beziehung zu einer Theorie, einem Grundsatz, einer Regel oder Norm. Das heißt, Sie beurteilen ein Verhalten begründet („Ich finde nicht gut, wenn nur zwei Personen sich regelmäßig melden, weil...“) oder machen einen begründeten Vorschlag zur Situationsveränderung („Ich möchte in Zukunft nach 45 Minuten eine kurze Pause machen, weil...“).

- Eigenes Vorgehen transparent machen und begründen (z.B. Änderung in der Lehrveranstaltungsplanung)
- Eigenes Rollenverständnis transparent machen und begründen („Ich kommentiere bewusst nicht jeden Ihrer Beiträge sofort, weil ich möchte, dass Sie selbst lernen, Beiträge kritisch zu analysieren. Dafür müssten Sie einander aber aufmerksamer zuhören als es bisher den Anschein macht.“)
- Selbstverantwortung der Teilnehmenden thematisieren und begründet einfordern

### 4.3.4 Spiegeln (Emotionen thematisieren – um studentische Äußerungen bitten)

Sie benennen eine wahrgenommene emotionale Reaktion (einer Person oder der Gruppe). Dabei handelt es sich deutlicher als bei der Situationsbeschreibung um eine Interpretation. Um zu vermeiden, dass daraus eine für Lehrveranstaltungen nicht angemessene quasitherapeutische Situation erwächst, sind folgende Punkte sinnvoll:



- Verwenden Sie diese Art der Intervention mit Bedacht. Gehen Sie möglichst beschreibend und möglichst wenig interpretierend vor.
- Verbinden Sie das Ansprechen der eigenen Wahrnehmung mit einer Einladung an Studierende, sich selbst zu äußern (z. B. im Rahmen der Lehrveranstaltungs-Evaluation). Konkrete Umsetzungsmöglichkeiten:
- Blitzlicht: Studierende äußern sich kurz zu einer vorgegebenen Frage (z.B. reihum)
- Stimmungskurve: Teilnehmende zeichnen eine Stimmungs- bzw. Aufmerksamkeitskurve über den Verlauf der Seminarsitzung hinweg und kommentieren diese
- Konkrete Nachfrage
- Körperhaltung bzw. Mimik der Teilnehmenden imitieren bzw. parodieren (möglichst freundlich-humorvoll, Aggressivität ist unangemessen und kontraproduktiv)

#### 4.3.5 Interpretieren

Sie thematisieren ein als Widerstand wahrgenommenes Verhalten und interpretieren es. Dabei handelt es sich in der Regel um eine Intervention von hoher Intensität, weshalb sie nur in Ausnahmefällen zum Einsatz kommen sollte.

- Beispiel: „*Sie haben nun schon zum dritten Mal heftig, aber ohne klare Begründung meiner Lektüre des Textes widersprochen. Wollen Sie testen, wie ich als junge Frau darauf reagiere?*“

## 5. Fallbeispiele

### ✓ Beispiel 1: Studentin stellt abschätzig Aussagen der Lehrperson in Frage

*Eine Studentin stellt während einer Übung nun schon zum x-ten Mal lautstark und mit abschätzigen Bemerkungen die Aussagen der Lehrperson in Frage. Sie schaut dabei triumphierend in die Runde der Anwesenden. Ein Teil der anderen Studierenden nickt zustimmend, ein anderer Teil weicht dem Blick aus, jemand äußert leise murmelnd einen Widerspruch.*

#### **Situationsanalyse – einige naheliegende Fragestellungen:**

- Welche Art von Aussagen sind von den abschätzigen Bemerkungen betroffen?
- Wie reagiert die besagte Teilnehmerin, wie reagieren aber auch andere Teilnehmende allgemein auf die Seminarinhalte, also auf Texte, Studien, Präsentationen/Beiträge von Mitstudierenden, die nicht direkt von der Lehrperson vermittelt werden?
- Wen adressiert die Person, die den Widerspruch äußert, wen adressieren diejenigen, die zustimmend nicken?

**Möglicher Umgang – je nach Ergebnis der Situationsanalyse:**<sup>[7]</sup> (/startseite/zielgruppen-herausforderungen-chancen/umgang-mit-schwierigen-situationen/#c497641)

Die Lehrperson könnte in ihrem Nachdenkprozess zu dem Schluss kommen, dass die abschätzigen Bemerkungen vor allem ihre eigenen Stellungnahmen zu Lehrinhalten betreffen und die Studierenden diesen selbst kein grundsätzliches Desinteresse entgegenzubringen scheinen. In diesem Fall könnte sie die Vermutung, dass einige Studierende die Haltung oder die fachbezogene Positionierung der Lehrperson problematisieren möchten, im Rahmen einer Lehrveranstaltungs-Einheit thematisieren – entweder gleich im Anschluss an ein einschlägiges Vorkommnis oder zu Beginn der folgenden Einheit (3.3.5).

Falls es der Lehrperson unklar erscheint, wie sehr die Studentin, die die Bemerkungen äußert, auch für andere spricht bzw. inwiefern ihre Dominanz allfälligen Widerspruch erschwert, könnte sie unmittelbar in der Situation oder am Ende der Einheit eine (anonyme)[8] schriftliche Rückmeldung geben, in der sich die Studierenden zu Lehrinhalten, Lehrgestaltung oder der Dynamik bzw. Interaktion im Seminar äußern. Die Lehrperson könnte dabei transparent machen, dass sie in der Deutung der Bemerkungen und Reaktionen auf die Kooperation der Studierenden angewiesen ist, um der ausgedrückten Unzufriedenheit gegebenenfalls entgegenzukommen. Es ist möglich, die Studierenden entscheiden zu lassen, ob sie ihre Rückmeldungen mündlich im Plenum oder schriftlich geben möchten (3.3.1/3.3.4).

Die Lehrperson plant die folgende Einheit in der Form von Flipped Classroom und lässt die Studierenden Inhalte weitgehend selbstständig erarbeiten. Sie selbst hält sich mit eigenen Äußerungen zurück und beobachtet das Verhalten der betreffenden Teilnehmerin und die Interaktion der Gruppe (3.3.1).

### ✓ Beispiel 2: Student dominiert durch lange Beiträge

*Ein Student dominiert eine Lehrveranstaltung durch viele lange Beiträge von unterschiedlicher Qualität. Zunächst hatte die Lehrende ihn gewähren lassen, weil ihr das allgemeine Schweigen nach einer Frage unangenehm war. Nun zeigt sich aber immer mehr, dass die anderen Studierenden nicht nur nichts sagen, sondern scheinbar beginnen, auch nicht mehr zuzuhören. Telefone werden unter und auf den Tischen bedient, Blicke gehen ins Leere, Fälle von verspätetem Eintreffen mehren sich.*

Situationsanalyse – naheliegende Fragestellungen:

- Welche Anlässe oder Auslöser für die Beiträge des Studenten gibt es: Jede Frage oder Ausführung der Lehrenden? Bestimmte Arten von Fragen? Gibt es auch Beiträge, die keine Frage zum Anlass haben?
- Welche Anzeichen von (Nicht-)Beteiligung zeigen sich grundsätzlich in der Lehrveranstaltung? Unterscheiden sie sich je nach didaktisch-methodischem Setting? Wie ist es gleich zu Beginn einer LV-Einheit? Wie ist die Beteiligung bzw. die Qualität der Beiträge bei schriftlichen Aufträgen?
- Welche Anzeichen für die soziale Position des besagten Studenten in der Seminargruppe lassen sich beobachten? Mit wem spricht er? Mit wem arbeitet er zusammen? Wie verhält er sich außerhalb der LV-Einheit?

### **Möglicher Umgang – je nach Ergebnis der Situationsanalyse:**

Falls der Eindruck von weitgehender Nicht-Beteiligung entsteht oder sich erhärtet, könnte die Lehrperson diesen Eindruck thematisieren und die Studierenden einladen, ihre Eindrücke der Situation zu schildern und Wünsche bzgl. der Lehrgestaltung zu äußern (3.3.2/3.3.4).

Falls sich eine Diskrepanz zwischen schriftlicher und mündlicher Seminarbeteiligung zeigt, könnten Veränderungen der Seminargestaltung, der Rahmenbedingungen bzw. des eigenen Leitungsverhaltens ins Auge gefasst werden:

- bei Fragen ans Plenum bewusst einzelne Studierende oder Arbeitsgruppen adressieren oder Studierende nach dem Prinzip „Erstmeldung vor Zweitmeldung“ drannehmen (d.h. Personen, die sich in einer Einheit zum ersten Mal melden, haben Vorzug vor jenen, die bereits mehrere Wortbeiträge gegeben haben);
- weniger Plenumsdiskussionen, dafür verschiedene Formate kooperativen Lernens;
- Studierende gestalten einzelne Sequenzen;
- die Bearbeitung von Fragen/Inhalten außerhalb des Seminarraums ermöglichen etc. (3.3.1).

Falls die Situationswahrnehmung eher die Frage nach den sozialen Beziehungen bzw. Hierarchien in der Seminargruppe nahelegt, könnte die Seminarleitung ihre Situationswahrnehmung beschreiben, je nachdem eine interpretierende Hypothese formulieren („*Mir kommt es so vor, als gäbe es unausgesprochenes Unbehagen im Raum*“), erklären, warum sie das nicht gut findet („*Meine Vorstellung von einem produktiven Seminar beinhaltet die offene Interaktion unter allen Beteiligten*“) und zu einer Stellungnahme einladen („*Wie nehmen Sie die Situation wahr und wie beurteilen Sie sie?*“) (3.3.2/3.3.3/3.3.4/3.3.5).

## 6. Unterstützungsmöglichkeit und Vertiefung

Wenn Sie das Thema „Umgang mit schwierigen Situationen in der Lehre“ vertiefen möchten, nutzen Sie das Kursangebot (<https://ctl.univie.ac.at/angebote-fuer-lehrende/teaching-competence/diversitaet-und-soziale-kompetenzen/>) des Center for Teaching and Learning (CTL). Im Workshop macht das unmittelbare Experimentieren in Form von Rollenspielen unterschiedliche Lösungsansätze erfahrbar. Das ist wichtig, da die Wirksamkeit von Interventionen stark von ganz konkreten Formulierungen, Zeitpunkten, Adressierungen, der Körpersprache und anderen Details abhängt.

Über die maßgeschneiderte Lehrentwicklung

(<https://ctl.univie.ac.at/qualifizierung/massgeschneiderte-lehrentwicklung/>) können Sie auch

**Einzelberatung** in Anspruch nehmen.

### Quellen:

[1] Der Begriff Widerstand wurde in der Bildungsforschung wenig behandelt. Einige Publikationen, an denen die Heterogenität der Bearbeitung des Gegenstands ablesbar ist, sind hier exemplarisch genannt: Arnold, Rolf. „Identität und Emotion als Faktoren: Erkenntnisse aus der Lernwiderstandsforschung“. In DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, herausgegeben von Ekkehard Nussli, Nr. 2 (2000), Bielefeld, 23-25; Faulstich, Peter, und Petra Grell. „Widerständig ist nicht unbegründet – Lernwiderstände in der forschenden Lernwerkstatt“. In Lernwiderstand, Lernumgebung, Lernberatung: Empirische Fundierungen zum selbstgesteuerten Lernen, herausgegeben von Peter Faulstich u.a. Bielefeld: Bertelsmann, 2005, 18-92; Franz, Melanie. Widerstand in kooperativen Bildungsarrangements. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2004; Giroux, Henry A. Theory and Resistance in Education. Towards a Pedagogy for the Opposition. Revised and Expanded Edition. Westport und London: Bergin & Garvey, 1983/2001; Grotlüschen, Anke. Widerständiges Lernen im Web - virtuell selbstbestimmt? Eine qualitative Studie über E-Learning in der beruflichen Erwachsenenbildung. Münster: Waxmann, 2003; Holzer, Daniela. Weiterbildungswiderstand: Eine kritische Theorie der Verweigerung. Bielefeld: Transcript, 2017; Holzkamp, Klaus. Schriften I: Normierung, Ausgrenzung, Widerstand, Hamburg und Berlin: Argument, 1987/1997, 159-195; Moore, Helen A. Student Resistance in Sociology Classrooms: Tools for Learning and Teaching. University of Nebraska-Lincoln, Sociology Department, Faculty Publications, 88 (2007); Rybnikova, Irma. „Auffassungen des Widerstandes von Lernenden in Bildungsinstitutionen: Der Fall Hochschule“. Organisation und Theorie. Beiträge der Kommission Organisationspädagogik, herausgegeben von Schöer, Andreas, Michael Göhlich, Susanne Maria Weber und Henning Petzold. Wiesbaden: Springer, 2016, 127-136; Schumacher, Eva-Maria. Schwierige Situationen in der Lehre. Methoden der Kommunikation und Didaktik für die Lehrpraxis. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich/UTB, 2011; Seidel, Shannon B., und Kimberly D. Tanner. „What if students revolt? – Considering Student Resistance: Origins, Options, and Opportunities for Investigation“. In CEB – Life Sciences Education 12, Nr. 4 (Winter 2013), 586-595.

[2] Vgl. Faulstich und Grell. „Widerständig ist nicht unbegründet“ [1]; Franz. Widerstand in kooperativen Bildungsarrangements [1]; Giroux. Theory and Resistance in Education [1]; Grotlüschen. Widerständiges Lernen im Web [1]; Holzkamp. Schriften I [1]. Auch hier gilt: Was als Sinnhaftigkeiten Widerstand gilt, wird sehr unterschiedlich bestimmt.

[3] Für eine frühe Position, die diese These vertritt, siehe Giroux. Theory and Resistance in Education [1].

[4] Auch hier Giroux. Theory and Resistance in Education [1] für eine frühe entsprechende Annahme.

[5] Entwickelt wurde es von Cohen, Arthur Martin, und Robert Douglas Smith. The Critical Incident in Growth Groups. San Diego, 1976; weiterentwickelt und an die Prozessberatung von Gruppen angepasst von Reddy, B. W. Intervention Skills: Process Consultation for Small Groups and Teams. San Francisco: Pfeiffer and Co, 1994.

[6] Die Grundunterscheidung entspricht dem Modell, die Bezeichnungen sind teilweise angepasst.

[7] Die Vorschläge erheben keinerlei Anspruch auf Allgemeingültigkeit. Die Wirksamkeit einer Intervention hängt von einer Vielzahl an situativen Faktoren und Personenmerkmalen ab. Die Zahlen in Klammern beziehen sich auf die entsprechenden Abschnitte im vorangehenden Abschnitt.

[8] Der Vorteil der Anonymität besteht z. B. darin, dass Studierende nicht denken, für ihre kritische Position durch schlechtere Bewertung „haften“ zu müssen

## Empfohlene Zitierweise

Pelosi, Lea: *Umgang mit schwierigen Situationen in der Lehrveranstaltung*. Infopool besser lehren. Center for Teaching and Learning, Universität Wien, November 2019.

[<https://infopool.univie.ac.at/startseite/zielgruppen-herausforderungen-chancen/umgang-mit-schwierigen-situationen/>]

---

## Dieser Text ist lizenziert unter Creative Commons

Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Österreich (CC BY-SA 3.0 AT)

Mehr Informationen unter <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/at/>

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/at/>)



(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/at/>)

## Kontakt

T (Telefon): +43-1-4277-120 60

[infopool@univie.ac.at](mailto:infopool@univie.ac.at)

---

Universität Wien | Universitätsring 1 | 1010 Wien | T (Telefon) +43-1-4277-0

[Sitemap \(/sitemap/\)](/sitemap/) | [Impressum \(/impressum/\)](/impressum/) | [Barrierefreiheit \(https://www.univie.ac.at/ueber-uns/barrierefreiheit/\)](https://www.univie.ac.at/ueber-uns/barrierefreiheit/) | [Datenschutzerklärung](https://dsba.univie.ac.at/datenschutzerklaerung)

(<https://dsba.univie.ac.at/datenschutzerklaerung>) | [Druckversion](#)