

CHECKLISTE

Vom Umgang mit unterschiedlichen Erwartungen

Das Lernen in der Bildungsarbeit mit Erwachsenen verläuft nicht immer reibungslos. Konflikte und Störungen im Kurs können verschiedene Ursachen haben, die etwa mit dem Gruppenzusammenhalt und der Kultur des Zusammenarbeitens zu tun haben. Die folgende Checkliste gibt Anregungen aus der Praxis, wie Sie gruppenbedingte Konfliktursachen vermeiden können.

- Schaffen Sie ein erstes Vertrauen zwischen Ihnen und den Lernenden. Teilen Sie ruhig etwas über sich mit. Ermöglichen Sie den Kursteilnehmenden Kontakt mit Ihnen aufzubauen, indem sie auch Fragen zu Ihrer Person beantworten. Selbstverständlich müssen Sie zu privaten Aspekten nicht antworten.
- Schaffen Sie ein erstes Vertrauen zwischen Ihnen und den Lernenden, indem Sie Interesse an jeder und jedem im Kurs zeigen: z.B. durch eine Erstberatung zu Wünschen und Erwartungen an den Kurs, zu Motiven und Zielen, aber auch zu privaten Aspekten, wie etwa Hobbies.
- Ermöglichen Sie [binnendifferenzierendes Arbeiten](#), um den unterschiedlichen Interessen, Vorlieben und Vorerfahrungen Ihrer Teilnehmenden gerecht zu werden und individuelles Fördern zu ermöglichen.
- Laden Sie Ihre Teilnehmenden auch dazu ein, die Gemeinsamkeiten der Gruppe in den Gruppenerwartungen transparent zu machen. Das stärkt das Gruppengefühl.
- Fragen Sie immer wieder nach. Erfragen Sie unbedingt, was sich die Lernenden von Ihrem Kurs und den einzelnen Kursthemen erhoffen und binden Sie diese Aussagen in Ihre Kursstruktur mit ein. Das führt dazu, dass sich die Lernenden aktiv beteiligen und ihr Lernen somit selbst in die Hand nehmen können.
- Sprechen Sie Störungen und Konflikte offen an. Trotz noch so effektiver Methoden und Aufklärungsgespräche kann es zu Konflikten und Störungen im Unterricht kommen. Diese sollten Sie im Plenum oder im Einzelgespräch



offen kommunizieren und Sichtweisen und Wirkungen der Störungen herausarbeiten, um eine gemeinsame Lösung für das vorherrschende Problem zu finden. So vermeiden Sie Verhärtungen, fördern die Kompetenz, mit Störungen umzugehen, und schaffen eine solide Basis für das gemeinsame Lernen.

- Akzeptieren Sie Konflikte als Realität. Konflikte gibt es in jeder Lebenslage. Sie sind vollkommen normal und oftmals eine Bereicherung, da sie neue Sichtweisen eröffnen. Lassen Sie diese zunächst einmal zu und versuchen Sie diese von der Sachebene her neutral zu betrachten. Damit wird der Grundstein zu einer Klärung gelegt.

- Nehmen Sie Stellvertreterkonflikte wahr. Versuchen Sie sich klar zu machen, dass etliche vermeintliche Konflikte, welche die Lernenden mit Ihnen haben könnten, Umleitungen und Verschiebungen von Konfliktursachen und -anlässen auf Sie sind. D.h., Sie als Kursleitung haben gar nichts damit zu tun, der Konflikt hängt gar nicht mit Ihrer Person zusammen. Er hat andere Hintergründe, die dem oder der Lernenden nicht bewusst sind, die nicht greifbar sind oder die er oder sie auch nicht anfassen möchte.

Quellen:

Muster-Wäbs, H., & Pillmann-Wesche, R. (2003). *Gruppen und Teams leiten und anleiten. Neue Pädagogische Reihe-Band 1* (1. Aufl.). Brake: Prodos Verlag. S. 41-62.

CC BY SA 3.0 by **Rosemarie Klein** und **Ellen Schmidt** für wb-web



Dieses Material steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 DE. Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>.