

Störungen besser verstehen

Um als Leiterperson zu lernen, besser mit Störungen umzugehen, geht es vor allem darum, Störungen besser zu verstehen. Dazu braucht es begriffliche Klarheit darüber, was Störungen überhaupt sind, Wissen über mögliche Gründe von Störungen sowie Kenntnis über verschiedene Erscheinungsformen («Die verschiedenen Stufen einer Störung», S. 11). Zum besseren Umgang mit Störungen gehört neben diesem Faktenwissen auch dazu, dass die Leiterperson sich selber gut kennt und weiterhin besser kennen lernt in Bezug auf ihren Umgang mit Unvorhergesehenem. Wenn sie sich selbst kennt, weiss sie, wie sie in solchen Situationen reagiert, kann diese (besser) antizipieren und ihre eigenen Reaktionen allenfalls anpassen.

Zum Begriff der Störung

Mit Störungen werden in der gängigen Literatur alle Situationen in Sportunterricht und Training beschrieben, die Unvorhergesehenes, Ungewisses, Unerwartetes, Unplanmässiges und Zwischenfälle beinhalten.

Gert Lohmann definiert Störungen so:

«Unterrichtsstörungen sind Ereignisse, die den Lehr-Lernprozess beeinträchtigen, unterbrechen oder unmöglich machen, indem sie die Voraussetzungen, unter denen Lehren und Lernen erst stattfinden kann, teilweise oder ganz ausser Kraft setzen.» (Lohmann 2003, S. 13).

Weiter führt er an selber Stelle aus, dass es den störungsfreien Unterricht gar nicht gebe, wenn auch alle Lehrenden sich das wohl wünschen würden. Störungen im Unterricht sind also etwas ganz Normales.

Nach Ruth Cohn verschaffen sich Störungen immer Vorrang. Sie treten plötzlich auf, und die an einer Unterrichtssituation beteiligten Personen können sich ihnen nicht mehr entziehen. Die Leiterperson muss sie wahrnehmen und ernst nehmen, darf dabei jedoch nicht vorschnell das Unterrichtsziel aus den Augen verlieren. Störungen werden angegangen, bis die Person oder die Gruppe wieder handlungs-, arbeits- oder lernfähig ist. In Bezug auf die Lernenden bedeutet dies, dass die Leiterperson sie als Menschen mit Geschichte, momentanen Gefühlen, Gedanken und Handlungen anerkennt und wahrnimmt.

Gründe für Störungen

Ruth Cohns themenzentrierter Interaktion (TZI) liegt ein humanistisches Menschenbild zugrunde (vgl. Kernlehrmittel Jugend+Sport, 2016, S. 5). Ziel der TZI ist es, die vier Faktoren «Ich» (die einzelnen Menschen), «Wir» (alle Menschen, also die ganze Gruppe), «Es» (das Ziel und/oder die Aufgabe) und «Globe» (die äusseren Rahmenbedingungen) in einer dynamischen Balance zu halten (vgl. Schneider-Landolf, M., Spielmann, J., Zitterbarth, W. [Hrsg.] 2014, S. 15ff.).

Dabei müssen Leiterinnen und Leiter erkennen, welchem Bereich besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden soll: Inwieweit ist es notwendig, einen der vier Faktoren kurz zum Thema zu machen, damit die Gruppe anschliessend wieder an der gemeinsamen Aufgabe – am eigentlichen Thema! – arbeiten kann. Wenn die Leiterperson nicht auf Störungen reagiert, wird das Lernen verhindert oder erschwert (vgl. Schüpbach 2007, S. 225f.).

Themenzentrierte Interaktion (TZI) nach Ruth Cohn

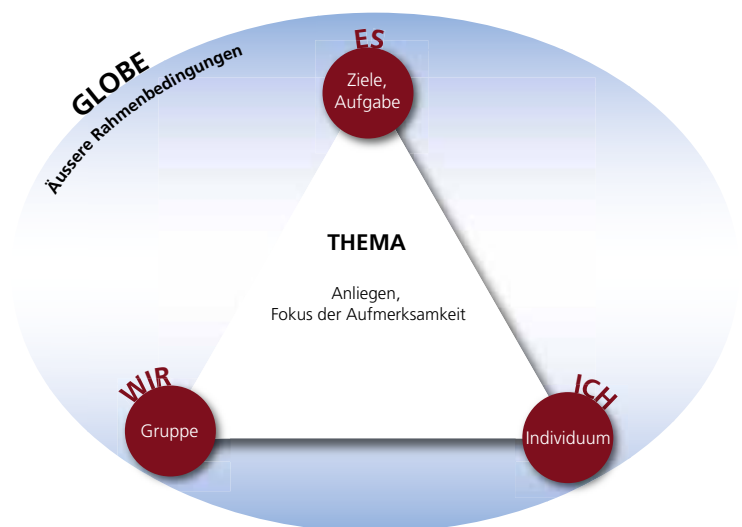


Abbildung nach Cohn, R. C.; Terfurth, C. (1993).

Die Gründe sind vielfältig: Die Leiterperson selbst, ein einzelnes Kind, mehrere Kinder, Jugendliche, die ganze Gruppe, die Aufgabe, das Thema oder auch die Umwelt, also die äusseren Rahmenbedingungen, können Störungen auslösen. Dabei hilft das Modell, Störungen besser zu erkennen, zu verstehen sowie angemessen darauf reagieren zu können.

Leitende sind schnell versucht, die Ursache der Störung bei den Kindern und Jugendlichen zu suchen. Dabei vergessen sie, dass die Ursachen von Störungen unterschiedlicher Natur sein können: das Lernklima, die Unterrichtssituationen, Umwelteinflüsse, eine zu wenig interessante Aufgabe usw.

Die Leiterperson als Störfaktor?

Die Leiterperson ist als Teil des Systems der Lehr-Lerngruppe zu verstehen. Sie ist also zugleich als «Ich» und als Teil der Gruppe «Wir» anwesend. Ihre Persönlichkeit und ihr Verhalten haben Einfluss auf die Gruppe und auch auf die einzelnen Kinder oder Jugendlichen.

Die Leiterperson kann durch das Klären folgender Fragen den eigenen Handlungsspielraum erweitern:

- Wie nehme ich mich selber wahr?
- Wie handle ich?
- Wie reagiere ich auf Handlungen anderer?
- Wie sehen die «Muster» aus, nach denen ich handle?
- Welche verschiedenen Handlungsmöglichkeiten stehen mir in einer spezifischen Situation zur Verfügung?

So erarbeitet sich die Leiterperson einen Wissensvorsprung, der es ermöglicht, störungsanfällige Situationen zu antizipieren und Handlungen vorzubereiten sowie angepasst umzusetzen.

Ein als herausfordernd oder störend wahrgenommenes Verhalten der Teilnehmenden kann seine Ursache somit bei der Leiterperson haben. Deshalb ist es wichtig, dass sich die Leiterperson bei einer Störung überlegt, was sie selbst damit zu tun haben könnte, ob sie diese gar selbst ausgelöst hat und wie diese künftig verhindert werden kann.