



Universität der Künste Berlin

---

## **Das Gordon-Lehrertraining heute – Vorschläge für den Einsatz im zeitgemäßen Unterricht**

Muriel Most

UdK Berlin WiSe 2010/11  
Dr. Christa D. Schäfer  
Erziehungswissenschaften Modul 1  
Seminar: „Wege zur Lösung von Unterrichtsstörungen“  
1. Semester  
360885

Fregestr. 73  
12159 Berlin  
muriella@hotmail.de

# Inhaltsverzeichnis

	Seiten
<b>1. Einleitung</b>	3
<b>2. Darstellung des Konzepts von Gordon</b>	3
2.1 Die Zielsetzung von Gordon	3
2.2 Die Methoden von Gordon	4
<b>3. Bewertung des Konzepts und Möglichkeiten seiner Anwendung heute</b>	8
3.1 Relativierung von Gordon selbst	8
3.2 Schwierigkeiten bei der Anwendung heute	9
3.3 Schlussfolgerungen	12
<b>4. Unterrichtshilfen zur Vermittlung des Konzepts von Gordon</b>	13
<b>5. Schluss</b>	15
<b>Literaturverzeichnis, Anhangsverzeichnis</b>	16

## 1. Einleitung

Es kostet viel Zeit und Energie, mich zu beseitigen. Ich bin oft ein Problem für den Lehrer<sup>1</sup> oder den Referendar. Durch mich kommen manche Lehrer ungern in die Klasse. Ich schaffe es, sie zur Weißglut zu bringen und ich kann sie im schlimmsten Fall sogar von der Schule vertreiben. In den Medien wird viel über mich berichtet. Oft bin ich kaum sichtbar und manchmal ist Unterrichten wegen mir kaum möglich.

### Wer bin ich?

Ich **bin** die Unterrichtsstörung!

Das Thema unseres Seminars waren Unterrichtsstörungen. Wie kann man sie am besten vermeiden und wie verhält sich der Lehrer, wenn eine Unterrichtsstörung auftritt. Thomas Gordon, ein amerikanischer Psychologe, entwickelte ein Konzept, um dem Lehrer zu helfen, Unterrichtsstörungen<sup>2</sup> wirksam und langfristig zu bekämpfen.

In meiner Arbeit möchte ich zunächst sein Konzept vorstellen, indem ich seine Zielsetzung und seine Methoden schildere. Im nächsten Schritt möchte ich sein Konzept bewerten und vor allem daraufhin untersuchen, inwieweit es dazu beitragen kann, Unterrichtsstörungen im zeitgemäßen Unterricht zu minimieren, zu lösen oder im Idealfall gar nicht erst auftreten zu lassen. Anschließend stelle ich Überlegungen an, wie ich Schülern das Konzept von Gordon ganz oder teilweise nahe bringen kann. Dabei sollen selbst entworfene Signalkarten und weiteres Anschauungsmaterial den Schülern helfen, das Konzept von Gordon zu verstehen. Sie sollen die genauen Schritte kennen lernen, die sie brauchen, um einen Konflikt nach Gordon erfolgreich zu lösen. Ich möchte versuchen ihnen zu vermitteln, warum diese Methode so effektiv ist und in welchen Situationen diese angewendet werden kann.

---

<sup>1</sup>Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in dieser Hausarbeit auf die sprachliche Differenzierung zwischen der männlichen und weiblichen Form verzichtet. Geschlechtsneutrale Formulierungen werden angestrebt, sie sind aber nicht immer möglich. Die Verwendung der männlichen Form bedeutet keine Herabsetzung des weibliche Geschlechts, sondern schließt die weibliche Form mit ein.

<sup>2</sup> Es gibt viele Definitionen von Unterrichtsstörungen. Ich greife auf eine sehr allgemeine und pragmatische Definition von Nolting (2007) zurück. „Unterrichtsstörungen sind Handlungen, welche die von einer Lehrkraft beabsichtigte Unterrichtsdurchführung behindern, und zwar (a) indem sie andere Personen, nämlich die Lehrkraft oder die Mitschüler, in ihren aufgabenbezogenen Aktivitäten beeinträchtigen, und/oder (b) indem sie die eigene aufgabenbezogene Aufmerksamkeit und Mitarbeit beeinträchtigen.“ Nolting (2007), S. 13. Hierbei unterscheidet er außerdem zwischen aktiven und passiven Unterrichtsstörungen. Vgl. ebenda, S. 12

## **2. Darstellung des Konzepts von Gordon**

### **2.1 Die Zielsetzung von Gordon**

Um zu einer Beurteilung zu kommen, inwieweit der Ansatz von Gordon hilft, Unterrichtsstörungen wirksam begegnen zu können, ist es unabdingbar, sich die Zielsetzung seines Buches anzuschauen: „Anliegen dieses Buches ist es, bessere Voraussetzungen für den Unterricht zu schaffen als bisher; es soll dem Lernenden zu umfassenderem Wissen und echter Reife verhelfen, die Konflikte zwischen Schüler und Lehrer vermindern und gleichzeitig dem Lehrer mehr Zeit für die eigentliche Wissensvermittlung ermöglichen.“<sup>3</sup> Für Gordon kommt es in erster Linie auf die Qualität der Lehrer-Schüler-Beziehung an. Was der Lehrer vermittelt, wie er es tut und welche Schüler er unterrichtet ist für Gordon zweitrangig.<sup>4</sup> Disziplinstörungen will Gordon nicht durch repressive, autoritäre Methoden begegnen, sondern Diskussionen über Regeln und Vorschriften führen, in welche die Schüler einbezogen sind. Dadurch wächst die Motivation der Schüler, die „eigenen“ Regeln zu beachten.<sup>5</sup> Durch den Verzicht des Lehrers auf Macht und Autorität kommt es zu einer „niederlagelosen“ Situation (Win-Win-Situation), beide Seiten lösen Konflikte durch Zusammenarbeit und mit gegenseitigem Respekt<sup>6</sup>

### **2.2 Die Methoden von Gordon**

Um diese Ziele zu erreichen, stellt Gordon ein Modell vor, wie die Lehrer-Schüler-Beziehungen effektiv gestaltet und Konflikte im Klassenzimmer bewältigt werden können.<sup>7</sup> Dafür schlägt Gordon eine Reihe von Methoden vor, er ist überzeugt, dass - ähnlich wie bei der „Familienkonferenz“ - die Lehrer in diesen Methoden geschult werden können.<sup>8</sup>

Im Folgenden sollen die wichtigsten Bausteine für eine Verbesserung des Lernklimas und die Lösung von Klassenkonflikten dargestellt werden.

Für Gordon sollte der Lehrer folgende Punkte beachten:

- a) Vermeidung der Sprache der Nichtannahme;**
- b) Praktizieren des aktiven Zuhörens;**
- c) Sendung von Ich-Botschaften;**
- d) Konfliktlösung mit der Methode III.**

---

<sup>3</sup> Gordon (1996), S. 17

<sup>4</sup> Vgl. ebenda, S. 18

<sup>5</sup> Vgl. ebenda, S. 28

<sup>6</sup> Vgl. ebenda, S. 29

<sup>7</sup> Es ist an dieser Stelle unmöglich, das ganze Modell in seinen Details und Ausprägungen darzustellen, hierzu wird auf das Buch verwiesen. An dieser Stelle sollen nur die Kernpunkte der Gordonschen Methode komprimiert zusammengefasst werden.

<sup>8</sup> Vgl. Gordon (1996), S. 16

## **Vermeidung der Sprache der Nichtannahme**

„Viele Lehrer wissen wirklich nicht, was sie tun sollen, wenn ihre Schüler sich mit ihren Problemen an sie wenden.“<sup>9</sup> Sie schalten sich ungern als Ratgeber ein, weil sie meinen, dass dies ihnen nicht zusteht oder dass die Probleme der Schüler in die häusliche Sphäre gehören. Viele Lehrer sind oft nicht sensibel genug, Stichworte und Hinweise der Schüler aufzufangen, sie reagieren auf eine derartige Störung mit der Botschaft, dass dieses Schülerverhalten unannehmbar ist. Durch die nicht annehmenden Botschaften des Lehrers wird eine weitere Kommunikation mit den Schülern blockiert.<sup>10</sup>

Anschaulich stellt Gordon zwölf Negativbeispiele von Botschaften seitens des Lehrers zusammen, die er als die „Zwölf Straßensperren auf dem Weg zur Kommunikation“ bezeichnet.<sup>11</sup> Eine Sprache der Annahme, die den Schüler dazu anregt, seine Gefühle und Probleme mitzuteilen, ist aus Sicht Gordons effektiver. Der Lehrer soll ein sog. therapeutisches Gespräch mit dem Schüler führen, um konstruktiv und nicht destruktiv zu sein.

## **Praktizieren des aktiven Zuhörens**

Die Sprache der Annahme soll dem Schüler helfen, sich zu öffnen, seine Probleme zu erzählen, diese zu akzeptieren und dann selber zu lösen. Dafür benennt Gordon vier Techniken des Zuhörens. Das sind das passive Zuhören (Schweigen), bestätigende Reaktionen, sog. Türöffner (ermutigende Formulierungen) und das aktive Zuhören.<sup>12</sup>

Für Gordon ist es notwendig, dass der Lehrer in der Lage ist, das aktive Zuhören zu praktizieren. Das aktive Zuhören beschreibt eine Methode, bei der es zu einer Wechselwirkung zwischen Schüler und Lehrer kommt. Der Schüler erzählt von seinem Problem und der Lehrer zeigt durch Wiederholen des Problems - in seinen eigenen Worten - ob er es verstanden hat. Es ist ein ständiger Prozess zwischen Senden und Empfangen und Rückmeldung des Empfangenen.

Damit aktives Zuhören funktioniert, muss der Lehrer die folgenden Voraussetzungen mitbringen:

1. dem Schüler Vertrauen entgegenbringen, dass dieser seine Probleme selber lösen kann;
2. in der Lage sein, die Schülerprobleme ehrlich anzunehmen;
3. verstehen, dass die Gefühle des Schülers schnell wechseln können;

---

<sup>9</sup> Ebenda, S. 49

<sup>10</sup> Vgl. ebenda, S. 49-52

<sup>11</sup> Vgl. ebenda, S. 52-55, wo diese 12 „Straßensperren“ nachgelesen werden können. Einige der „Straßensperren“ können nicht vollständig nachvollzogen werden (wie z.B. Nr. 9 und 10), auch wenn Gordon anschließend versucht, für seine These Begründungen anzuführen.

<sup>12</sup> Vgl. ebenda, S. 63-66

4. helfen wollen und sich Zeit dafür nehmen, ohne seine eigenen Bedürfnisse zu opfern;
5. Nähe und gleichzeitig Distanz zeigen;
6. verstehen, dass Schüler selten dazu fähig sind, anderen sofort von ihren wirklichen Problem zu erzählen, und bereit sein, tiefer zu dringen und den Schüler eventuell an andere verweisen;
7. das Gespräch vertraulich behandeln.<sup>13</sup>

Bringt der Lehrer die oben genannten Voraussetzungen mit und wendet das aktive Zuhören an, kommt es oft zu positiven Resultaten wie: Das aktive Zuhören

1. entschärft heftige Gefühle (Entspannung);
2. hilft den Schülern, keine Angst vor ihren eigenen Emotionen zu haben;
3. fördert das Durchdenken und damit Lösen des Problems;
4. belässt Verantwortung und Analyse des Problems beim Schüler;
5. macht die Schüler williger dem Lehrer zuzuhören;
6. führt zu einer besseren Beziehung zwischen Lehrer und Schüler;
7. beugt oft Missverständnisse vor.<sup>14</sup>

Zusammenfassend kann man sagen, dass das aktive Zuhören nicht nur Ergebnisse bei Klassendiskussionen fördert, sondern Schülern, wenn sie diese Methode erst einmal gelernt haben, auch außerhalb der Schule helfen kann.

### **Sendung von Ich-Botschaften**

Ein wichtiges Kriterium, nach dem Gordon unterscheidet, ist der Problembesitz. Wer besitzt das Problem, der Schüler oder der Lehrer? Mit aktivem Zuhören kann der Lehrer dem Schüler zwar helfen, doch das eigentliche Problem besitzt der Schüler.

Ist z.B. eine ganze Klasse laut, besitzt nach Gordon der Lehrer das Problem. Es belästigt, ärgert oder frustriert ihn.<sup>15</sup> Benutzt der Lehrer daraufhin Du-Botschaften, macht er den Schülern nicht deutlich, dass durch ihr Verhalten negative Auswirkungen für den Lehrer entstehen.<sup>16</sup> Deswegen sollte der Lehrer erkennen, dass er das Problem besitzt und versucht, dies in Ich-Botschaften der Klasse mitzuteilen.

„Ich-Botschaften können aus zwei Gründen „Verantwortungsbotschaften“ genannt werden: Ein Lehrer, der eine Ich-Botschaft sendet, nimmt die Verantwortung für sein Unbehagen auf sich und teilt dies den Schülern ehrlich mit. Andererseits bleibt bei der Ich-Botschaft die Verantwortung für das Verhalten des Schülers dem Schüler überlassen.“<sup>17</sup>

Die Ich-Botschaft setzt sich aus drei Komponenten zusammengesetzt. Der Lehrer nennt zuerst das Verhalten des Schülers, welches das Problem verursacht, dann die konkrete Auswirkung des Verhaltens auf den Lehrer und zum Schluss die Gefühle des Lehrers. Ein

---

<sup>13</sup> vgl. ebenda, S. 77-78

<sup>14</sup> vgl. ebenda, S. 79-80

<sup>15</sup> vgl. ebenda, S. 110-111

<sup>16</sup> vgl. ebenda, S. 120-123

<sup>17</sup> Ebenda, S. 123

mögliches Beispiel wäre: Wenn du die ganze Zeit in der Klasse herumrennst (Verhalten), dann stört das meinen Unterricht (Auswirkung) und das macht mich ärgerlich (Gefühle). Dies soll helfen, dass der Schüler das Problem nachvollziehen kann und versteht, warum er sein Verhalten verändern muss.<sup>18</sup>

### **Methode III: Konfliktlösung ohne Niederlagen**

Gordon unterscheidet drei Methoden zur Konfliktbewältigung. Bei der Methode I geht der Lehrer autoritär vor und gewinnt durch Strenge und Härte den Konflikt. Bei der Methode II reagiert der Lehrer mit Milde und Nachgiebigkeit, und damit gewinnt letztendlich der Schüler den Konflikt.

Dem stellt Gordon eine alternative Methode III gegenüber, bei der es zu einer Konfliktbewältigung ohne Niederlage kommt, weil für beide Seiten eine akzeptable Lösung gesucht und gefunden wird.<sup>19</sup>

Damit Methode III funktioniert, muss der Lehrer verschiedene Voraussetzungen beachten. Erstens sollte er das aktive Zuhören beherrschen, um die Schüler beim Vorschlagen ihrer Lösungen zu unterstützen. Des Weiteren muss der Lehrer seine eigenen Lösungsvorschläge, seine eigenen Bedürfnisse durch Ich-Botschaften deutlich machen.

Abschließend ist es ganz wichtig, dass wirklich jeder Schüler den Ablauf der Methode III verstanden und verinnerlicht hat.<sup>20</sup>

### **Der Problemlösungsprozess läuft in sechs Stufen ab:**

1. Definition des Problems
2. Sammlung möglicher Lösungen
3. Wertung der Lösungsvorschläge
4. Entscheidung für die beste Lösung
5. Richtlinien für die Realisierung der Entscheidung
6. Bewertung der Effektivität der Lösung<sup>21</sup>

In der Anwendung der Methode III sieht Gordon eine Reihe von Vorteilen<sup>22</sup> für Lehrer und Schüler:

1. Keine Ressentiments, da es keinen Verlierer gibt.
2. Die Motivation zur Durchführung der Beschlüsse steigt, da die Schüler mitbestimmt haben.
3. Die Lösung ist einzigartig und kreativ, da beide Seiten ihre Ideen und Sichtweisen einbringen können;
4. Methode III muss vom Lehrer nicht an die Schüler „verkauft“ werden, da für beide eine akzeptable Lösung zustande kommt;
5. Gewalt und Autorität werden nicht gebraucht, da gemeinsam eine Lösung gefunden wird;
6. Die gegenseitige Zuneigung steigt, da niemand unzufrieden aus dem Konflikt geht.

---

<sup>18</sup> vgl. ebenda, S. 126-128

<sup>19</sup> vgl. ebenda, S. 208-209

<sup>20</sup> vgl. ebenda, S. 214-216

<sup>21</sup> vgl. ebenda, S. 216-224

<sup>22</sup> vgl. ebenda, S. 226-235

7. Methode III enthüllt die wirklichen Probleme, da es bei einer gemeinsamen Konfliktlösung zu keinen Missverständnissen kommen kann.
8. Verantwortungsbewusstsein und Reife der Schüler nehmen zu.

### **3. Bewertung des Konzepts und Möglichkeiten seiner Anwendung heute**

#### **3.1 Relativierungen von Gordon selbst**

Auch wenn Gordon das Konzept der Methode III als einfach ansieht, merkt er an, dass bei seiner Anwendung Schwierigkeiten auftreten können.<sup>23</sup>

Eine mögliche Komplikation entsteht, wenn Lösungen als gleichwertig angesehen werden und miteinander konkurrieren, das kann u. U. in Machtkämpfe ausarten. Eine weitere Schwierigkeit kann auftreten, wenn es zu keiner für alle akzeptablen Lösungen kommt oder die Schüler sich nicht an die vereinbarte Abmachung halten. In allen drei Fällen empfiehlt Gordon durch weiteres Verhandeln und aktives Zuhören doch noch eine Lösung zuzuführen.

Ein weiteres Problem entsteht, wenn der Lehrer mit den Schülern über Themen verhandelt, die gar nicht in den Kompetenzbereich des Lehrers gehören. Ein Beispiel wäre das Handyverbot an einer Schule. Lehrer und Schüler haben in diesem Fall überhaupt keine Entscheidungsbefugnis.

Ein sehr großes Problem bei der Konfliktlösung entsteht, wenn die Wertvorstellungen von Schüler und Lehrer auseinander gehen.<sup>24</sup> Als erstes ist es wichtig, dass man den Konflikt als Kollision der Wertvorstellungen erkennt.<sup>25</sup> Hier sieht Gordon auch Grenzen, durch Ich-Botschaften die Wertvorstellung eines Schülers und das darauf basierende Verhalten zu ändern.<sup>26</sup> Auch die Methode III erweist sich fast immer als unwirksam: „Schüler widersetzen sich der Lösung von Problemen, die ihrer Meinung nach nur in der Phantasie des Lehrers existieren oder von denen sie glauben, sie gingen den Lehrer nichts an.“<sup>27</sup>

Als Ausweg hat Gordon drei Vorschläge<sup>28</sup>:

1. Der Lehrer sollte als Berater des Schülers fungieren, aber dabei dem Schüler die letzte Verantwortung zu überlassen.
2. Der Lehrer sollte als Vorbild für seine eigenen Wertvorstellungen „werben“.

---

<sup>23</sup> Vgl. ebenda S. 257-264

<sup>24</sup> Vgl. ebenda, S. 267-277

<sup>25</sup> Ein Beispiel wäre, wenn ein muslimisches Mädchen im Sportunterricht sein Kopftuch nicht abnehmen möchte, da es zu seinem Glauben gehört. Der Lehrer sieht hingegen nur, dass durch das Tuch möglicherweise die Verletzungsgefahr steigt.

<sup>26</sup> vgl. ebenda, S.272; nach Gordon soll man als Lehrer aber dennoch nicht völlig auf Ich-Botschaften verzichten, denn diese Botschaften der Selbstenthüllung könnten Schüler gelegentlich zu Verhaltensveränderungen veranlassen.

<sup>27</sup> Ebenda, S.273

<sup>28</sup> vgl. ebenda, S. 278-292

3. Der Lehrer sollte seinen eigenen Toleranzspielraum erweitern und gelassener werden.

### 3.2 Schwierigkeiten bei der Anwendung heute

Neben den Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Konzepts, die Gordon selbst sieht, gilt es zu untersuchen, inwiefern dieser Ansatz heutzutage noch Erfolgschancen bietet. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass seit dem Erscheinen des Buches in den USA nahezu 40 Jahre verstrichen sind und dass sich die gesellschaftlichen und schulischen Verhältnisse verändert haben. Anhand der folgenden Anmerkungen soll das Konzept von Gordon auf den Prüfstand gestellt werden, um herauszufinden, ob dieses Konzept überhaupt oder nur teilweise oder nur modifiziert im alltäglichen Unterricht umgesetzt werden kann.<sup>29</sup>

#### **Anmerkung 1: Ist für einen guten Unterricht in erster Linie nur die Lehrer-Schüler-Beziehung entscheidend?**

Man merkt, dass Gordon Psychologe und kein Pädagoge ist. Für ihn sind Inhalt und Methode des Unterrichts sekundär.<sup>30</sup> Daher wird ausgeblendet, dass Unterrichtsstörungen auch mit dem „Was?“ und „Wie?“ des Unterrichts zu tun haben können. Schüler werden abgelenkt oder unruhig, weil sie der Inhalt des Unterrichts nicht interessiert. Schüler stören den Unterricht, weil der Lehrer methodisch uninteressant oder einseitig vorgeht. Gerade die erste PISA-Studie im Jahre 2000 hat die Diskussion um kompetenzorientierte Unterrichtsinhalte angestoßen; der Blick auf die Unterrichtsmethoden hat sich spätestens seit Klippert<sup>31</sup> geschärft.

„Nahezu alles spricht dafür, dass Lehrer umdenken und die Modalitäten ihrer Unterrichtsarbeit verändern müssen. Chancenreich und bildungswirksam zugleich sind erwiesenermaßen aktive, kreative und kooperative Lern- und Arbeitsprozesse, die den betreffenden Schülern konkrete Identifikation ermöglichen, die Konzentration entstehen lassen und greifbare Erfolgserlebnisse mit sich bringen.“<sup>32</sup>

Nur so kann nach Klippert zunehmenden Disziplinproblemen, motorischer Unruhe, Konzentrationsmängeln, Leistungsversagen und allgemeiner Lernunlust begegnet werden.<sup>33</sup>

Insofern kann als Ergebnis festgehalten werden, dass bestimmte Unterrichtsstörungen auch durch Veränderung der Unterrichtsinhalte und –methoden verhindert, minimiert oder abgestellt werden können.

---

<sup>29</sup> Die folgenden kritischen Anmerkungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie sind auch in ihrer Wichtigkeit unterschiedlich zu gewichten. Es sind auch nur Anmerkungen, sicherlich könnte man jeden der Punkte ausführlich untersuchen. Das würde aber den Rahmen dieser Arbeit sprengen.

<sup>30</sup> Vgl. Gordon (1996), S. 18 und S. 20

<sup>31</sup> Die erste Auflage von Klipperts Methoden-Training erschien im Jahre 1994 .

<sup>32</sup> Klippert (2007) S. 25

<sup>33</sup> Vgl. ebenda

### **Anmerkung 2: Wer soll das konfliktbewältigende Gespräch führen?**

Schwierigkeiten können dann entstehen, wenn ein Schüler einen Konflikt mit mehreren Fachlehrern, aber nicht mit dem Klassenlehrer hat. Nach Gordon ist klar definiert, dass derjenige, der das Problem hat, den Konfliktlösungsprozess initiiert. Sollen jetzt alle betroffenen Lehrer Ich-Botschaften senden und ein Gespräch führen? Das würde sicherlich zu Verwirrungen, Widersprüchen und Dopplungen führen. Sollte der Klassenlehrer mit dem Schüler reden, obwohl er nicht direkt in den Konflikt involviert ist? Das wäre nach Gordon falsch. Als Ergebnis bleibt festzuhalten, dass in diesem Fall das Konzept von Gordon modifiziert werden müsste.

### **Anmerkung 3: Wie schafft es ein Lehrer, zeitlich dieses Konzept umzusetzen?**

Ein weiteres Problem ist darin zu sehen, dass ein Lehrer in mehreren Klassen unterrichtet. Treten in den verschiedenen Klassen Unterrichtsstörungen auf, müsste der Lehrer viele Konfliktlösungsgespräche führen. Das erscheint schwer möglich. Für Gordon wird der Zeitaufwand, den die Gespräche kosten, durch den Zeitgewinn, der durch ein reibungsloses Zusammenleben in der Klasse erreicht wird, überkompensiert.<sup>34</sup> Als Ausweg lässt sich vorstellen, dass zu Beginn des Schuljahres ein Konflikttraining durchgeführt wird; diesen Vorschlag macht Gordon auch.<sup>35</sup>

### **Anmerkung 4: Lässt nicht mangelnde Kommunikationsfähigkeit und –willigkeit die Methode von Gordon scheitern?**

Weitere Schwierigkeiten könnten bei der Umsetzung seines Konzepts entstehen, wenn nicht alle Schüler die gleichen Kommunikationsvoraussetzungen mitbringen. Gordons Methoden verlangen, dass alle Schüler in der Lage sind, Konflikte verbal und vernunftgeleitet zu lösen. Diese Fähigkeit wird heutzutage in vielen Fällen vermisst. Stellvertretend sollen hier die Äußerungen eines Lehrers wiedergegeben werden:

*„Das Buch setzt relativ intakte Kommunikations- und Interaktionsstrukturen voraus. Von daher ist es für größere Schüler in Gymnasium, Realschule vielleicht geeignet. Nach meiner Erfahrung sind Grund-, Haupt-, Sonderschüler aber kaum in der Lage so zu kommunizieren bzw. konstruktiv mit dieser "herrschaftsfreien" Form der Kommunikation umzugehen.“ (Andreas 22.3.07) „Ich meine zu Gordon: Es ist ein erstrebenswertes Ziel, Kinder soweit zu bringen, dass Gordons Methode angewandt werden kann und funktioniert. Und natürlich sollte konfliktfreie Gesprächsführung angebahnt werden. Aber: Es ist ein Fernziel, das man in der Form wie Gordon das beschreibt in der Haupt- und Förderschule wohl kaum erreichen kann. Wir stellen uns das alles mit unsere Sozialisation so vor, dass es so geht. Diese Kinder leben völlig anders und haben als Ideal gar nicht die Gewaltfreiheit. Es gibt Untersuchungen, dass z.B. die Leute der "Unterschicht" bei kriminellen oder gewalttätigen Aktionen lieber selbst zuschlagen und rächen, als die Polizei zu holen oder auf die Justiz zu bauen. Das meine ich: Wir leben in zwei Welten und Gordon gehört zu unserer, in der man studiert, nicht brüllt und schlägt, alles verbal löst und sich zumindest*

---

<sup>34</sup> vgl. Gordon(1996), S. 256

<sup>35</sup> vgl. ebenda

*vordergründig in eine Schulordnung einfügen kann. Diese Kinder leben woanders. Sie in unsere "zivilisierte" Welt rüberzuholen ist sicher zum Teil wünschenswert. Doch es ist ein weiter Weg. Und Gordon setzt hier zu hoch an.“ (Andreas 27.03.02)<sup>36</sup>*

Diese Hemmnisse der Kommunikation spielen bei Gordon kaum eine Rolle, er ist der Meinung, dass sein Ansatz für jedes Alter und jeden Schultyp geeignet ist.<sup>37</sup> Sicherlich wird es nicht immer leicht sein und u. U. auch nicht möglich, eine derartige Gesprächskultur durchzusetzen. Hilfreich könnte ein Kommunikationstraining<sup>38</sup> als Basis für das Konflikttraining sein.

#### **Anmerkung 5: Lässt sich Gordons Modell auch bei Gruppen anwenden?**

Nach Gordon ist sein Modell sowohl für den Konflikt zwischen einem Schüler und dem Lehrer, einer Schülergruppe (Clique) und dem Lehrer sowie der Klasse und dem Lehrer geeignet. Möglich Unterschiede im Gesprächsablauf werden nicht thematisiert. Eine Schwierigkeit könnte sein, dass sich Schüler in ihrer Clique oder vor der Klasse anders verhalten, sie z. B. ihre Probleme nicht zugeben wollen, Angst haben sich dann zu blamieren oder durch „Coolness“ die Bewunderung der anderen gewinnen möchten. Dies könnte zu starken Komplikationen bis hin zum Scheitern der Methode III führen. Ein Vorschlag wäre, die Stufen 1 und 2, also die Definition des Problems und Sammlung möglicher Lösungen, anonym durchzuführen. Damit könnte man verhindern, dass die Probleme und Vorschläge mit einer Person verbunden und dadurch anders wahrgenommen werden.

#### **Anmerkung 6: Sollten Konflikte aufgrund unterschiedlicher Wertvorstellungen nicht auch gelöst werden?**

Wie schon vorher erläutert<sup>39</sup> sieht Gordon Grenzen seiner Methodik bei Konflikten, die durch unterschiedliche Wertvorstellungen zustande kommen. In Deutschland ist man heutzutage der Meinung, dass in der Schule eine Wertevermittlung und eine Werteerziehung stattzufinden hat. Die Wertevermittlung soll in jeden Unterricht einfließen.<sup>40</sup> Insofern ist der Lehrer aufgefordert, auch in Konfliktfällen unterschiedliche Wertehaltungen nicht einfach zu akzeptieren, sondern verändernd einzuwirken. Die Werteerziehung soll im Fach Ethik erfolgen. Dort sollen sich die Schüler mit Themen wie „Werte und Normen, demokratische Wertbegriffe, Verantwortung und Gewissen,

---

<sup>36</sup> Archivübersicht: Thema: Lehrer-Schüler-Konferenz von Thomas Gordon, [www.zum.de/Foren/frei/archiv/a223.html](http://www.zum.de/Foren/frei/archiv/a223.html) (22.03.2011, 14:45)

<sup>37</sup> vgl. Gordon(1996), S. 26

<sup>38</sup> Am OSZ Handel I in Berlin wird z. B. in allen Klassen zu Beginn des Bildungsganges ein ein- bis zweitägiges Kommunikationstraining durchgeführt. (Telefongespräch mit einer Lehrerin des OSZ Handel I am 22.03.2011)

<sup>39</sup> vgl. S. 5

<sup>40</sup> Kowalczyk/ Ottich (2008). S. 10: „Lebensnotwendige und lebenswerte ethische Grundhaltungen können in allen Unterrichtsfächern und vor allen Dingen im Schulleben selbst vermittelt werden.“

Vorurteile, Religionen, Weltanschauungen, Lebenssinn, Sterben und Tod, Umgang mit Konflikten<sup>41</sup> auseinandersetzen.

### **Anmerkung 7: Hilft Gordons Methode auch bei problembelasteten Schüler?**

Komplikationen könnten sich ergeben, wenn hinter den Konflikten schwere Verhaltensstörungen des Schülers stecken. In ihrem Buch untersucht Adly Rausch zehn Verhaltensstörungen.<sup>42</sup> Bei dem Auftreten derartiger Störungen wird den Lehrkräften empfohlen:

- „1. Lehrkräfte sind keine Fach-Diagnostiker und Therapeuten für auffälliges Verhalten.
2. Sie müssen ihre Möglichkeiten präventiven und interventives Handelns kennen, aber auch ihre Grenzen akzeptieren.“<sup>43</sup>

Bei derartigen Verhaltensstörungen sind den Konfliktlösungsmethoden von Gordon Grenzen gesetzt, hier sollten Fachleute herangezogen werden.

### **Anmerkung 8: Können neutrale Personen zur Konfliktlösung beitragen?**

Das Konzept von Gordon geht davon aus, dass derjenige, der das Problem besitzt, den Konfliktlösungsprozess initiiert und durchführt. In einer Reihe von Fällen wäre es sinnvoll, neutrale Personen in den Konfliktlösungsprozess einzuschalten. Dabei bietet es sich an, z. B. auf Mediation, die Hinzuziehung von Konfliktlotsen und Vertrauenslehrern oder auf das Trainingsraumkonzept zurückzugreifen.<sup>44</sup>

## **3.1 Schlussfolgerungen:**

Aufgrund meiner Ausführungen möchte ich meine Überlegungen in folgenden Thesen zusammenfassen:

1. Es ist sinnvoll, die Methode von Gordon, in erster Linie bei schwerwiegenden und anhaltenden Unterrichtsstörungen einzusetzen.
2. Unterrichtsstörungen, die vorwiegend mit Inhalten und Methoden des Unterrichts zusammenhängen, sollten mit pädagogischen Mitteln gelöst werden.
3. Bei krankhaften Verhaltensstörungen stößt die Methode von Gordon an ihre Grenzen, hier ist es wichtig, die entsprechenden Fachleute heranzuziehen.
4. Setzt man die Methode von Gordon in der Schule ein, müsste man den Lehrern dafür ein bestimmtes Zeitkontingent (z.B. in Form von Verfügungsstunden) zur Verfügung stellen.
5. Bei Konfliktfällen eines Schülers, einer Schülergruppe oder einer Klasse mit mehreren Lehrern müsste man versuchen, die Konfliktfälle zu bündeln.
6. Es ist zu erwägen, in bestimmten Fällen - im Gegensatz zu Gordon - auch andere, neutrale Personen in den Konfliktlösungsprozess einzubeziehen.

---

<sup>41</sup> Bildungspläne ETHIK 2004 Baden-Württemberg, [http://www.ph-heidelberg.de/uploads/media/Leitgedanken\\_Ethikunterricht\\_Bi\\_Plan\\_2004.pdf](http://www.ph-heidelberg.de/uploads/media/Leitgedanken_Ethikunterricht_Bi_Plan_2004.pdf) (21.03.2011, 9:45)

<sup>42</sup> Rausch (2006): Die dort aufgeführten Verhaltensstörungen sind: Essstörungen, hyperkinetische Störungen, Störungen des Sozialverhaltens, Zwangsstörungen, Lese- und Rechtschreibstörung, Stottern, emotionale Störungen/Angst, Epilepsien, Suizidalität, Suchtverhalten.

<sup>43</sup> Ebenda, S. 276

<sup>44</sup> Auf eine Erläuterung dieser Konzepte wird hier verzichtet, da dies den Rahmen der Arbeit sprengen würde.

7. Erlernen die Schüler die Methoden von Gordon (das aktive Zuhören, das Senden von Ich-Botschaften und das Anwenden von Methode III) könnten ihnen diese Methoden unter Umständen auch beim Lösen von Konflikten im außerschulischen Bereich helfen.
8. Ein Konfliktlösungstraining in der Schule, um Gordons Konzept vorzustellen, ist sinnvoll und könnte für später auftretende Konflikte eine Basis sein.
9. Zum Erlernen einer besseren Kommunikationsfähigkeit und –willigkeit sollte ein Kommunikationstraining <sup>45</sup> vorgeschaltet werden, das natürlich auch dem Unterricht insgesamt zugute kommt.

#### 4. Unterrichtshilfen<sup>46</sup> zur Vermittlung des Konzepts von Gordon

Mein Anliegen ist es, den Schülern das Konzept von Gordon nahe zu bringen. Das könnte während eines Konflikttrainings geschehen. Deswegen entwickle im Folgenden bestimmte Vorstellungen, wie man Schülern das Konzept anschaulich vermitteln könnte.<sup>47</sup>

1. Rollenspiel als Einführung: Die Schüler sollen eine Unterrichtsstörung und die Reaktionen der Betroffenen darstellen. Die vorgegebene Rollenspielsituation könnte z.B. folgendermaßen aussehen:

Drei Schüler flüstern während des Unterrichts miteinander und sind dadurch ständig abgelenkt. Der Hintergrund ist, dass einer der Schüler Probleme hat, das Thema zu verstehen und die anderen um Hilfe bittet. Das teilt er dem Lehrer nicht mit, weil er Angst hat, dass er eine schlechtere Note bekommt. Der Lehrer steht unter Druck, dies ist die letzte Stunde vor der Klassenarbeit. Dem Lehrer ist es wichtig, dass er den Unterrichtsstoff „schafft“, da dieser ein Teil der Klassenarbeit sein wird. Der Lehrer merkt, dass die drei Schüler die ganze Zeit flüstern, er bewegt sich in ihre Richtung und versucht durch ein Handzeichen ihnen zeigen, dass die aufhören sollen. Doch die Schüler sind in eine Diskussion über das Thema vertieft, dass sie es nicht bemerken. Darauf ermahnt der Lehrer sie, doch auch die Ermahnung führt nur zu einer kurzen Unterbrechung des Flüsterns. Der Lehrer unterbricht seinen Unterricht und brüllt die Schüler an, sie sollten endlich aufhören zu flüstern und sich auf den Unterricht konzentrieren. Daraufhin antwortet einer der Schüler, dass der Lehrer sich nicht so aufregen soll, die Diskussion gehöre schließlich zum Thema. Das führt dazu, dass der Lehrer noch wütender wird und droht beim nächsten Ton, den er von den drei Schülern hört, diese aus der Klasse zu „schmeißen“.

Anschließend sollte darüber diskutieren, welchen andere Möglichkeiten der Konfliktlösung die Schüler vorschlagen. Statt eines Rollenspiels könnte auch ein Konflikt aufgegriffen werden, der in der Klasse oder in der Schule passiert ist.

2. Konzept von Thomas Gordon im Überblick: Nach der Diskussion über die Konfliktlösungsvorschläge wird auf den amerikanischen Psychologen Thomas Gordon

---

<sup>45</sup> Als Basis könnte dafür das Buch Kommunikationstraining von Klippert (1999) dienen.

<sup>46</sup> Die folgenden Ausführungen und die im Anhang gesammelten Unterrichtsmaterialien sind als Einheit zu betrachten.

<sup>47</sup> Natürlich können die Materialien nicht auf eine bestimmte Klasse zugeschnitten sein; ich könnte mir aber vorstellen, dass sie – vielleicht auch mit Modifikationen – für die Sekundarstufen I und II verwendet werden könnten.

eingegangen. Ein Plakat<sup>48</sup> könnte einen Überblick geben und eine Merkstütze sein. Dafür sollte es für die nächste Zeit im Klassenzimmer aufgehängt bleiben. In dem Plakat wird besonders die **Win-Win-Situation** visualisiert, aber auch auf die grundlegenden Methoden von Gordon verwiesen.

3. aktives Zuhören: Die Signalkarte<sup>49</sup> soll den Prozess des aktiven Zuhörens visualisieren. Das dargestellte Ohr nimmt den Bericht des Gegenüber auf und versucht durch aufmunternde, nachfragende und wiederholende Formulierungen (Mund) dem anderen zu helfen, sein Problem zu durchdringen und zu einer eigenen Lösung zu kommen. Um dieses Verfahren des aktiven Zuhörens zu illustrieren, bietet es sich an, auf Beispiele von Gordon zurückzugreifen. Ich könnte mir vorstellen, dass z.B. zwei Szenen<sup>50</sup> den Schülern vorgelesen oder als Kopie zum Lesen mit verteilten Rollen ausgeteilt werden.

4. Ich-Botschaft: Ich habe einen Arbeitsbogen<sup>51</sup> zum Thema Ich-Botschaften entwickelt. Dieser soll den Schülern helfen, die Bedeutung von Ich-Botschaften zu verstehen. Darüber hinaus sollen die Schüler die Vorteile von Ich-Botschaften begreifen und anhand des Arbeitsbogens das Formulieren von Ich-Botschaften selber üben. Vielleicht können sie Ich-Botschaften auch in ihrem privaten Bereich nutzen.

5. Konfliktlösungsmodell nach Gordon: Anhand dieser Signalkarten<sup>52</sup> könnte der Lehrer die sechs Stufen zur Konfliktlösung (Methode III) darstellen und erläutern. Die Schüler sollten sich die einzelnen Stufen einprägen. Im Weiteren könnten die Karten bei jedem Konfliktlösungsprozess genutzt werden; zum Überblick, dass jeder Schüler weiß, bei welcher Stufe sie sich gerade befinden und zur Kontrolle, dass keine Stufe ausgelassen wird. Ich könnte mir vorstellen, dass die Schüler daraufhin den Einführungskonflikt (vgl. S. 13) mit Hilfe dieses Verfahrens lösen.

Die Signalkarten könnten auch danach im Klassenraum aufgehängt bleiben.

## 5. Schluss

**Wer bin ich?** Ich **war** einmal eine Unterrichtsstörung! Aber Thomas Gordon hat ein „Medikament“ gegen mich entwickelt. Ich werde bekämpft, man nimmt mir die Möglichkeiten mich zu entfalten. Man lässt sich das Konzept von Gordon verschreiben

---

<sup>48</sup> Vgl. Anhang 1

<sup>49</sup> Vgl. Anhang 2

<sup>50</sup> Vgl. Gordon (1996), S. 72-75 und S. 75-77

<sup>51</sup> Vgl. Anhang 3

<sup>52</sup> Vgl. Anhang 4-9

und bei regelmäßiger „Einnahme des Medikaments“ werde ich schwächer und schwächer. Schon nach wenigen Wochen trete ich nicht mehr auf.

Eine schöne Vision, doch so einfach ist es sicher nicht, denn dafür sind die Unterrichtsstörungen oder die -situationen zu unterschiedlich. Ich könnte mir aber vorstellen, dass der Ansatz von Gordon hilfreich sein kann, Unterrichtsstörungen zu minimieren. Es ist ein sehr menschlicher Ansatz, mit dem versucht wird, nicht an der Oberfläche zu bleiben, sondern nach den tieferen Gründen für Unterrichtsstörungen und Schulkonflikte zu suchen. Ich finde es faszinierend, dass eine gemeinsame Konfliktlösung - begünstigt durch aktives Zuhören und Ich-Botschaften - zu einem Ergebnis führen kann, das für beide Seiten einen Gewinn bedeutet.

Sicherlich muss man beachten, dass diese Methode nicht auf alle Unterrichtsstörungen anwendbar ist. Sie scheint mir dann besonders einsetzbar zu sein, wenn es sich z.B. um schwerwiegende und anhaltende Unterrichtsstörungen handelt, wenn die Konflikte in kleineren Gruppen auftreten und wenn die Schüler vielleicht schon älter und kommunikationsbereiter sind. Es sollten vielleicht Modifizierungen vorgenommen werden. Auch müssen die heutigen Unterrichtsbedingungen Berücksichtigung finden.

Aus dem Gesagten ergibt sich, dass ich das Konzept von Gordon als insgesamt sehr viel versprechend ansehe. Ich finde es wert, dieses Konzept auszuprobieren, und nicht von vorneherein als nicht realisierungsfähig abzustempeln. Dabei hoffe ich, dass meine Unterrichtsmaterialien dazu beitragen können, die Lehrer zu ermuntern, einen Schritt in diese Richtung zu machen.

## Literaturverzeichnis

1	Gordon, Thomas: Lehrer-Schüler-Konferenz. wie man Konflikte in der Schule löst, 10. Aufl. München 1996
2	Hanke, Ottmar: Erziehen: Handlungsrezepte für den Schulalltag in der Sekundarstufe. Konflikte bearbeiten und lösen, 5. Aufl. Berlin 2008
3	Kehribar, Pinar: Zu: Thomas Gordon - Lehrer-Schüle-Konferenz. Wie man Konflikte in der Schule löst, 1. Aufl. Norderstedt 2008
4	Klippert, Heinz: Kommunikations-Training. Übungsbausteine für den Unterricht, 6. Aufl. Weinheim und Basel 1999
5	Klippert, Heinz: Methoden-Training, 17. unveränderte Aufl. Weinheim und Basel 2007
6	Kowalczyk, Walter/ Ottich, Klaus: Erziehen: Handlungsrezepte für den Schulalltag in der Sekundarstufe. Respektvoller Umgang miteinander, 5. Aufl. Berlin 2008
7	Rausch, Adly: Problemebelastete Schülerinnen und Schüler. Begriffe - Umfeld - Handlungsmöglichkeiten, Bad Heilbrunn 2006
8	Schuster, Hans: Rollenspiele im Unterricht: <a href="http://www.schule.salzburg.at/faecher/.../Rollenspiele_im_Unterricht.rtf">www.schule.salzburg.at/faecher/.../Rollenspiele_im_Unterricht.rtf</a> (15.03.2011, 10:02)
9	Archivübersicht: Thema: Lehrer-Schüler-Konferenz von Thomas Gordon, <a href="http://www.zum.de/Foren/frei/archiv/a223.html">http://www.zum.de/Foren/frei/archiv/a223.html</a> (22.03.2011, 14:45)
10	Bild Esel/ Heuhaufen: <a href="http://www.ddp-partei.de/bilder/wwsit2eselheu.gif">http://www.ddp-partei.de/bilder/wwsit2eselheu.gif</a> (09.03.2011, 18:47)
11	Bildungspläne ETHIK 2004 Baden-Württemberg, <a href="http://www.ph-heidelberg.de/uploads/media/Leitgedanken_Ethikunterricht_Bi_Plan_2004.pdf">http://www.ph-heidelberg.de/uploads/media/Leitgedanken_Ethikunterricht_Bi_Plan_2004.pdf</a> (21.03.2011, 9:45)
12	Telefonat mit einer Lehrerin des OSZ Handel I Berlin (22.03.2011)

## Anhangsverzeichnis

1	Übersichtsplakat: Thomas Gordon
2	Signalkarte: aktives Zuhören
3	Arbeitsbogen: Ich-Botschaften
4-9	Signalkarten: sechs Stufen der Konfliktlösung

### Eigenständigkeitserklärung:

Hiermit versichere ich, dass ich diese Hausarbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Die Stellen meiner Arbeit, die dem Wortlaut oder dem Sinn nach anderen Werken und Quellen, einschließlich der Quellen aus dem Internet, entnommen sind, habe ich in jedem Fall unter Angabe der Quelle als Entlehnung kenntlich gemacht. Dasselbe gilt sinngemäß für Tabellen, Karten und Abbildungen.