

# Der Umgang mit Macht

Verena Brenner und Tatjana Reiber

Vor einigen Jahren haben wir uns in einem didaktischen Workshop dem Thema Macht in der Lehre der Friedens- und Konfliktforschung gewidmet und Teilergebnisse in der [ZeFKo](#) veröffentlicht. Da wir weiter über das Thema nachdenken, möchten wir an dieser Stelle das Thema noch mal aufnehmen und zur Debatte stellen.

Macht ist ein Thema, das in der Hochschullehre der Friedens- und Konfliktforschung von hoher Relevanz ist. Dozent\*innen müssen verschiedene Rollen einnehmen, um ihre Aufgaben in der Lehre wahrzunehmen – sie sind Expert\*innen, Moderator\*innen, Autoritätspersonen bzw. Prüfer\*innen, Berater\*innen und Vorbild. Einige der Rollen setzen eine Machtasymmetrie zwischen Dozent\*innen und den Studierenden voraus (z.B. Prüfer\*in oder auch Expert\*in), andere Rollen lassen sich angemessener ausfüllen, wenn der/die Dozent\*in die eigene Macht gerade nicht ausspielt, sondern vielmehr die Studierenden befähigt, eigenverantwortlich zu lernen bzw. Probleme zu lösen (z.B. Moderator\*in oder Berater\*in). Manche Ressourcen von Macht sind unveränderbar und gegeben, andere Formen der Machtausübung sind hingegen variabel und ihr Einsatz ist von den Lehrenden abhängig (vgl. Tabelle zur Gegenüberstellung).

Nicht veränderbare, strukturelle Quellen der Macht	Variabel gestaltbare Formen der Machtausübung
Leistungsbewertung/ Prüfung  Strukturelle Rollenverteilung: Prof/WMA/Expert*in vs. Student*in  Wissensvorsprung  Alter, Abschlüsse, Titel  Curriculumsgestaltung  Abhängigkeiten bei Betreuung: z.B. wer wird als Doktorand*in angenommen? Vergabe von HiWi-Jobs  Abstimmungsregeln in Gremien  Teilweise, wenn strukturell vorgegeben: Regelsetzung & Umgang mit Regelverstößen	Wer bekommt wie viel Raum im Seminar? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wer redet wie viel?</li> <li>• Wer wählt Themen aus?</li> <li>• Wie viel Zeit/ Möglichkeit zur Mitgestaltung wird Studierenden eingeräumt?</li> <li>• Wird Verantwortung abgegeben?</li> </ul> Wie wird Feedback gegeben? Wer gibt Feedback? Fehlerfreundlichkeit?  Gestaltung der Beziehung: Wie sehen Dozierende ihre Studierenden? Eigenes Rollenverständnis?  Auftreten; Einsatz von Sprache u.ä.  Relevanz von Genderfragen/Interkulturalität  Regelvereinbarung und Umgang mit Regelverstößen; Transparenz von Entscheidungen

Um die Aussage der Tabelle zusammenzufassen: Es gibt strukturelle Faktoren, die den Einsatz von Macht bedingen (linke Spalte). Dazu gehören vor allem gesellschaftliche Ansprüche an die Institution Universität, die die Eignung von Studienabgänger\*innen für bestimmte Tätigkeiten zertifizieren soll. Daneben gibt es aber einen erheblichen Gestaltungsspielraum (rechte Spalte). Wie machtorientiert Dozent\*innen sind, hängt vor allem von deren Rollen-, Lehr- und Lernverständnis ab.

### *Einfluss auf Lernprozesse*

Das Ausmaß der Machtausübung kann einen wichtigen Einfluss auf die Arbeitsatmosphäre, die Motivation der Gruppe und den Lernerfolg haben.

Aus der Didaktik und der Hirnforschung ist bekannt, dass Menschen gut lernen, wenn sie sich sicher und wertgeschätzt fühlen, sich als selbstwirksam erleben und autonom forschen können. Gleichzeitig ist es anregend, immer wieder vor schwierige Herausforderungen gestellt zu werden. Schafft man etwas oder löst ein Problem, von dem man nicht sicher war, ob man es bewältigen kann, löst dies ein gutes Gefühl aus.

Werden die Herausforderungen allerdings zu groß oder ist das Lernen zu sehr fremdbestimmt, dann ergibt sich daraus ein negativer Kreislauf. Hohe Belastung bzw. Überlastung und Erfahrungen des Scheiterns führen zu negativen Selbstzuschreibungen und können Ängste auslösen. Angst und Druck wirken sich wiederum auf die Funktionen des Frontalhirns aus. Die eigenen Selbstbilder und Orientierungen, die für die Motivation wichtig sind, aber auch das Einfühlungsvermögen und die Fähigkeit Handlungen zu planen, funktionieren dadurch nur noch eingeschränkt.

Derlei negative Kreisläufe können bei Studierenden auch durch einen unangemessenen Einsatz von Macht von Seiten der Dozent\*innen ausgelöst werden - bspw. wenn es an Wertschätzung fehlt und Studierende sich angegriffen oder abgewertet fühlen, oder aber wenn sie zu stark unter Druck gesetzt werden (Bedeutung von zwischenmenschlichen Beziehungen). Überforderung kann aber auch die Folge von zu viel Autonomie sein. So kann die Abgabe von (zu viel) Verantwortung an die Studierenden dazu führen, dass diese sich orientierungslos fühlen (Bedeutung von Struktur).

### *Die richtige Balance finden*

Machtasymmetrien sind gegeben, ob gewollt oder nicht. Ziel sollte nicht sein, Macht zu negieren, sondern transparent und fair mit ihr umzugehen und die richtige Balance zu finden.

Wenn die Machtorientierung von Dozent\*innen sich beispielsweise auch darin ausdrückt, wie viel Autonomie und Verantwortungsübernahme durch die Studierenden diese einfordern, wie sehr sie Inhalte, Diskussionen und Seminarabläufe vorstrukturieren, wie sehr sie Verständnis für Studierende zeigen oder wie sie die Umsetzung ihrer Erwartungen und die Einhaltung von Regeln einfordern, dann gibt es zwar keine eindeutigen Vorgaben, was für Lernprozesse förderlich und was hinderlich ist. Doch orientiert an der Idee der Wertequadrate (Schulz von Thun) ist davon auszugehen, dass ein ausgewogenes, balanciertes Verhalten am ehesten konstruktive Auswirkungen hat. Die Vorgabe von Struktur einerseits und Flexibilität andererseits sollten sich also beispielsweise die Waage halten, damit sie nicht in Rigidität oder Beliebigkeit übersteigert werden.

Insgesamt gilt: Die Hochschullehre bleibt von dem Widerspruch geprägt, dass Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit in der akademischen Arbeit zwar als Kernkompetenzen gelten, das Studium als Berufsqualifikation jedoch stark auf die Vermittlung von überprüfbarem Expertenwissen und die Messung bzw. den Vergleich von Leistungen ausgerichtet sein muss. Somit ist auch die Frage, ob und inwiefern Machthierarchien notwendig sind und Lernprozesse unterstützen oder behindern, nur ambivalent zu beantworten.