

10 Jahre Hochschuldidaktische Weiterbildung NRW

12 Prinzipien des gehirngerechten Lehrens und Lernens nach Stangl (2005):
Juni 2009: Beachten Sie Emotionen und das Lernklima

Beachten Sie Gefühle

Das Lernklima und die individuellen Emotionen sind ausschlaggebend für den Erfolg eines Lernprozesses. Gruppendynamische Prozesse sind nicht zu unterschätzen. Legen Sie Wert darauf, dass sich Studierende untereinander bekannt machen und Kommunikations- und Teamkompetenzen trainieren. Diese befähigen sie mit schwierigen Situationen fertig zu werden und Erfolgserlebnisse beim Lernen und Arbeiten zu erleben. ¶ Selbstmanagement umfasst auch den konstruktiven Umgang mit eigenen Hochs und Tiefs. Machen Sie Studierende mit dem inneren Schweinehund bekannt und stellen Sie Strategien vor, wie man ihn zu einem konstruktiven inneren Teammitglied macht. Mehr unter www.lehridee.de



Emotionen haben einen erheblichen Einfluss auf Lernprozesse. In diesem Beitrag geht es um die Bedeutung der Emotionen für den Lehrprozess und den Lernprozess. Im Abschluss werden Aspekte für das E-Learning aufgegriffen.

Emotionen und Lehren

Der emotionale Zustand eines Menschen oder einer Gruppe beeinflusst den Verlauf und das Ergebnis; Inhalte werden an Emotionen geknüpft. Die Qualität der Emotion beeinflusst die Einstellung und das Verhalten. So erklärt sich auch das Phänomen der „Gruppenarbeitsallergie“: wurden damit schlechte Erfahrungen gemacht, zum Beispiel mit Trittbrettfahrern, werden negative Gefühle mit der Erfahrung und der Arbeitsweise verknüpft. Und da wir negative Erfahrungen nicht wiederholen sondern vermeiden wollen, setzen viele Studierende Energie auf das Verhindern der Gruppenarbeit. Insofern macht es Sinn, Gruppenarbeiten von Anfang so zu gestalten und zu steuern, dass sie erfolgreich und lern-ertragreich sind.

Der gegenwärtige emotionale Zustand beeinflusst also das Lernen und Arbeiten: Kommen Studierende gerade aus einer Klausur? Findet die Vorlesung nach der Mittagszeit statt? Schlagen sich Studierende privaten Problemen oder Problemen mit dem Studium herum? Aber auch als Lehrende/r bringe ich eigene Gefühle und Zustände ein: Komme ich gerade aus einer anstrengenden Besprechung? Oder arbeite ich gerade an einem Forschungsthema, das sich nahtlos ins Seminar einfügt?

Bei der Gestaltung von Lernprozessen gilt es, ein angemessenes Lernklima zu schaffen, bzw. dieses zu beachten. Gerade bei der Zielsetzung aktivierend und handlungsorientiert zu lehren ist es wichtig, dass eine Arbeitskulturl und eine Form der Gruppenkohäsion, also Gruppenzusammengehörigkeit entsteht, die das inhaltliche Thema und Lernziel trägt. Gruppen, die gruppensdynamisch in der Produktivitätsphase sind, bringen andere Arbeitsergebnisse zustande als Gruppen, die in der „Gärung“ stecken.

Einerseits geht es also darum, die Lehre methodisch so zu gestalten, dass Studierende in Kontakt miteinander kommen, so dass inhaltliches mit sozialem Lernen verknüpft wird, wie etwa durch Einstiegs- und Kennenlernübungen. Andererseits ist es wichtig im Blick zu haben, dass Gruppen verschiedene Phasen durchlaufen und jede Phase unterschiedliche Emotionen auslösen kann und sich daraus verschiedene Aufgaben für die Leitung ergeben.

Gruppenprozessphasen und Aufgaben der Leitung

Phase 1: Ankommen, Auftauen – sich orientieren

Jeder sucht einen Platz und seine Rolle in der Gruppe. Es geht darum, soziale Angst zu verringern und die anderen Mitglieder kennenzulernen. Die Phase ist gekennzeichnet durch Zwiespältigkeit zwischen Distanz und Nähe, anonym bleiben und sich zeigen. Abwartendes und abtastendes Verhalten, d.h. dem Wunsch nach Orientierung.

Phase 2: Gärung und Klärung

Hier zeigen die Lernenden mehr von sich, drücken eigene Interessen klarer aus, es können aber auch Konflikte entstehen. Diese Phase ist gekennzeichnet durch das Arrangieren mit den Gruppenmitgliedern, Auftreten und Bearbeiten von möglichen Konflikten, Formulierung der Ziele und Aufgaben.

Phase 3: Arbeitslust und Produktivität

Die Gruppe greift die Aufgabenstellung auf. Diese Phase ist gekennzeichnet durch relativ stabile Arbeitsfähigkeit, offene Kommunikation mit jedem und eingespielte Umgangsformen und persönlicher Kontakt untereinander.

Phase 4: Abschluss und Abschied

Trennung der Gruppe und Abschluss der inhaltlichen Arbeit sind hier im Vordergrund. Diese Phase ist gekennzeichnet durch das Abschließen des Themas, das Fazit der Zusammenarbeit und den Abschied der Gruppe.

Folgende Aufgaben ergeben sich daraus für die Leitung:

Phase 1 - Ankommen und Auftauen: gutes Lernklima schaffen, eindeutige Struktur geben, Ziele setzen und Erreichbarkeit aufzeigen

Phase 2 - Gärung und Klärung: Initiativen fördern, Themen ansprechen, die Transparenz schaffen, Thematisieren von Unterschieden, Moderation von Konflikten

Phase 3 - Arbeitslust und Produktivität: Zurückhalten, Ziele im Hinterkopf behalten, Klima verbessern, sich als Lernhelfer und Berater anbieten

Phase 4 - Abschluss und Abschied: Ergebnisse zusammen fassen lassen, Rückblick bieten und Zusammenarbeit reflektieren, Angemessene Form der Verabschiedung finden

Lernen und Emotionen

Auch beim Lernen sind die eigenen Emotionen ausschlaggebend dafür, ob ich mich zum Lernen motivieren und ich etwas mit dem Lernstoff verbinden kann. Inhalte, die ich mit Interesse und Neugierde bearbeite, bleiben anders haften. Der bereits vorgestellte Lern- und Motivationskreislauf kommt hier wieder ins Spiel:

- Was weckt bei mir Neugierde und wie fühlt sich Neugierde an?
- Woran nehme ich wahr, dass ich neugierig bin?
- Wie fühlt sich Ernüchterung an und wie gehe ich konstruktiv mit Ernüchterung um?
- Wie fühlt es sich an, wenn ich konstruktiv mit Ernüchterung umgehen kann?
- Wie entwickle ich Ausdauer und wie fühlt sich Ausdauer an?
- Wie realisiere ich meine Erfolge und wie fühlt sich Erfolg an?

Gerade der Zustand der Ernüchterung ist häufig mit unangenehmen Emotionen verbunden. Menschen, die gelernt haben mit Ernüchterung konstruktiv umzugehen, haben erkannt, dass Ernüchterung ein wesentlicher Bestandteil des Kreislaufs und insofern normal ist. Daraus ergibt sich ein Gefühl von Gelassenheit, vielleicht auch Vertrautheit. Der Weg zur Ausdauer wird in den Blick und in Angriff genommen. Das unangenehme Gefühl wird in ein motivierendes Gefühl umgewandelt. Entscheidend ist dabei die Qualität und Intensität des Gefühls. Kann ich mich in diesem „Teilerfolg baden“ oder nehme ich ihn kurz wahr und gehe direkt weiter. Wer Erfolg intensiv würdigt und fühlt, erhält mehr Kraft und Energie für die nächsten Schritte.

Das Bewusstwerden über die Beeinflussbarkeit von Emotionen ist eine wesentliche Schlüsselkompetenz für das Studium. Indem sich Studierende gerade im Selbststudium „selbst führen“, lernen sie auch ihre Emotionen wahrzunehmen und zu beeinflussen.

Nach der Betrachtung der Emotionen beim Lehren und Lernen wird nun zum Schluss der Bereich des E-Learning und im Besonderen die eModeration aufgegriffen. Hier zeigt sich, dass der erfolgreiche Umgang mit Emotionen ein wesentlicher Schlüssel für erfolgreiches Begleiten von Onlinelernen ist und eine noch höhere Bedeutung hat als die klassische Lehre, weil dort die nonverbale Kommunikation nicht wahrgenommen

werden kann und Feedback im Lernprozess nicht unmittelbar stattfindet. Lernende sind also eher damit konfrontiert mit Ängsten, Neid oder Ärger zurecht zu kommen.

E-Learning und Emotionen

Der FEASP-Ansatz

Astleitner beschreibt auf dem Hintergrund der Funktion der emotionalen Aspekte beim Lernen und Arbeiten den FEASP-Ansatz für das online Lernen. Dieses Rahmenmodell umfasst fünf Emotionen und 20 präskriptive Aussagen, die aus verschiedenen Forschungsergebnissen gewonnen wurden und die hier auf das Beispiel eModeration übertragen werden. Folgende fünf Emotionstypen sind die wichtigsten zu berücksichtigenden Aspekte bei online Prozessen:

<u>F</u> ear	Angst entsteht, wenn eine Situation als bedrohlich eingeschätzt wird
<u>E</u> nvy	Neid resultiert aus dem Wunsch, etwas zu bekommen oder nicht zu verlieren
<u>A</u> nger	Ärger entsteht dann, wenn die Erreichung eines Zieles behindert wird
<u>S</u> ympathy	Mitgefühl ist als Erfahrung in Bezug zu anderen Menschen wichtig
<u>P</u> leasure	Vergnügen entsteht, wenn eine Aufgabe mit großer Hingabe gemeistert wird

Webbasierte Strategien zur Verminderung von Angst:

1. Stellen Sie Erfolge bei den Lernenden sicher
2. Akzeptieren Sie Fehler als Chance zum Lernen
3. Erzeugen Sie eine entspannte Situation
4. Regen Sie kritisches Denken an, halten Sie dabei die konstruktive Orientierung aufrecht

Webbasierte Lehrstrategien zur Verminderung von Neid:

1. Ermutigen Sie Vergleiche unter individueller und kriterialer und nicht unter sozialer Bezugsnorm
2. Installieren Sie eine konsistente und transparente Leistungsbewertung
3. Regen Sie Echtheit und Offenheit an
4. Vermeiden Sie ungleich verteilte Privilegien

Webbasierte Strategien zur Verminderung von Ärger:

1. Stimulieren Sie Ärgerkontrolle
2. Zeigen Sie flexible Sichtweisen von Dingen
3. Lassen Sie einen konstruktiven Ausdruck von Ärger zu
4. Zeigen und akzeptieren Sie keine Form von Gewalt

Webbasierte Strategien zur Förderung von Sympathie:

1. Intensivieren Sie Beziehungen
2. Installieren Sie sensitive Interaktionen
3. Etablieren Sie kooperative Lernstrukturen
4. Implementieren Sie Hilfefprogramme

Webbasierte Strategien zur Förderung von Vergnügen:

1. Erhöhen Sie das allgemeine Wohlbefinden
2. Richten Sie offenen Lernumgebungen ein
3. Seien Sie humorvoll
4. Setzen Sie spielähnliche Aktivitäten ein

Letztlich spricht nichts dagegen, diese Strategien für den Umgang mit Emotionen sowohl beim eLearning als auch in klassischen Lehrveranstaltungen zu nutzen! Dazu können Sie in der Lehrveranstaltung oder danach immer wieder innehalten und das „Lernklima“ wahrnehmen: Ist das Betriebsklima eher unterkühlt oder überhitzt? Welches Lernklima ist angemessen und wie will ich dazu beitragen?

Literatur:

Astleitner, H. (1999). Emotionale Unterrichtsgestaltung. Pädagogische Rundschau, 53, 307-326.

Astleitner, H. (2000). Designing emotionally sound instruction: The FEASP-approach. Instructional Science, 28,169-198.

Grochowiak, K. (1996). Der Neugier-Erfolgs-Loop. Paderborn

Langmack, B. (2007). Wie die Gruppe laufen lernt. Weinheim

Roth, G. u.a. (2008) Lernen und Gehirn. Freiburg

Aktuelle Tipps, Literaturhinweise und Links finden Sie unter www.lehridee.de