

10 Jahre Hochschuldidaktische Weiterbildung NRW

12 Prinzipien des gehirngerechten Lehrens und Lernens nach Stangl (2005):
Februar 2009: Machen Sie Ziele und Vorgehen transparent

Machen Sie Ziele und Vorgehen transparent

Verdeutlichen Sie durch Lern- und Arbeitsvereinbarungen, was, wie und nach welchen Prinzipien gelernt wird. Gerade aktivierende Methoden brauchen einen klaren Bezugsrahmen, damit sich Studierende z. B. auf kooperative Arbeitsformen einlassen. ¶ Ziele angemessen zu formulieren ist nicht nur für Lernziele eine Herausforderung. Eine entscheidende Fähigkeit für ein erfolgreiches Studium ist die Formulierung realistischer Ziele. Regen Sie Studierende an, sich über ihr Selbst-, Zeit- und Lernmanagement bewusst zu werden und effektive Strategien zu entwickeln. Mehr unter www.lehridee.de

So Mo Di Mi Do Fr Sa
01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28

Valentinstag

Rosenmontag

Aschermittwoch



Kennen Sie das? Am Ende einer Lehrveranstaltung sagen Studierende „Darauf war ich nicht eingestellt.“ Gerade wenn handlungsorientierte Lehrmethoden zum Einsatz kommen, braucht es zu Beginn einen klaren Rahmen und Informationen, damit sich die Teilnehmenden auf das Kommende einstellen können.

Sie informieren sicherlich ausführlich über Termine und Themen. Neben dem „Was und Wann“ ist es vor allem auch wichtig das „Wie, warum und wozu“ mit in den Blick zu sehen. Informieren Sie also zu Beginn über Ziele und über das Vorgehen in Form einer Lern- und Arbeitsvereinbarungen.

Eine Lern- und Arbeitsvereinbarung kann beispielsweise so aussehen:

Lern- und Arbeitsvereinbarung - „Die Rede an das Volk“

Wir sind hier im Modul.. in der Lehrveranstaltung...

Mit dieser Veranstaltung wollen wir Folgendes erreichen:

Das werden wir schaffen, indem...

Wir machen das so, weil...

Das heißt für mich, ich werde...

Das heißt für Sie, Sie werden...

Mit folgenden Prinzipien/(Spiel)Regeln werden wir unsere Zusammenarbeit gestalten...

Im Selbststudium werden Sie...

Die Verzahnung mit dem Kontaktstudium findet so statt:

Folgende Leistungsnachweise führen Sie zu Ihren Credits...

Hintergrund dieser Lern- Arbeitsvereinbarung sind die Ebenen des Lernens und Lehrens in Anlehnung an Robert Dilts (Kommunikation in Gruppen und Teams. Paderborn 1997)

Diese Ebenen beschäftigen sich mit den Fragen

- 1 Wo Wann Wo bin ich? Was sind meine Rahmenbedingungen? (Modul, Raum, Zeit)
- 2 Was Was sind meine Ziele und Inhalte?
- 3 Wie Wie will ich diese erreichen? (Lehrveranstaltungsform, Methoden)
- 4 Warum Warum mache ich das so? (Prinzipien, Konzepte, Werte)
- 5 Wer Wer bin ich in diesem Zusammenhang? (Selbstverständnis als Dozierender oder Lerncoach)
- 6 Wozu Wozu soll das Ganze führen? (Effekte, Anschlüsse an weitere Module oder Berufsfähigkeiten)

Sie können natürlich auch eine ganz eigene Lern- und Arbeitsvereinbarung für sich formulieren oder diese in Seminaren gemeinsam mit den Studierenden erarbeiten.

Ziel ist es immer Transparenz schaffen und implizite Erwartungen explizit zu machen und in eine gemeinsame Zielformulierung zu führen.

Was mache ich mit Erwartungen?

Es empfiehlt sich zu Beginn die Erwartungen zu thematisieren. Entweder in einer klaren „Ansage: Was Sie hier erwartet ist...“ oder in Form einer Kartenabfrage, wie sie in der Moderation bekannt ist. Dies bildet dann die Basis für einen Aushandlungsprozess. Denn Erwartungen zu benennen, bedeutet nicht alle zu bedienen. Gleichzeitig entsteht Frust, wenn quasi eine Alibi-Abfrage gemacht wird und auf keinerlei Erwartungen eingegangen wird.

Gerade in Seminaren, in denen die Eigenbeteiligung der Studierenden sehr wichtig ist, weil beispielsweise Schlüsselkompetenzen wie Teamarbeit gelernt werden sollen, bietet sich folgende Variante der Erwartungsabfrage an:

Welche Erwartungen habe ich an das Seminar:		Was bin ich bereit dafür zu tun:
---	--	----------------------------------

Durch diesen „Dreh“ zeigt sich, dass die Formulierung der Erwartung keine Bestellung eines Menüs ist, das Sie als Koch liefern, sondern beim Lernen vor allem die Studierenden gefragt sind und diese ihren Anteil am Erfolg erkennen müssen.

Sind Spielregeln wirklich notwendig?

Ein Teil der Lern- und Arbeitsvereinbarung bezieht sich auf die die Vereinbarung von Spielregeln. Deren Einführung hängt stark von der Lehrkultur in einem Studiengang ab. Ist es üblich im Hörsaal zu Essen, werden sie mehr Schwierigkeiten bekommen, ein Essverbot durchzusehen.

Manche Lehrende führen keine Regeln ein und thematisieren diese erst bei Störungen, andere erarbeiten gemeinsam mit den Studierenden eine Vereinbarung, auf die sich alle beziehen sollen. Wieder andere geben Spielregeln vor. Ausnahmen bestätigen die Regel – gehen Sie davon aus, dass es trotz Spielregeln klingelnde Handys geben wird – sie können sich bei der Reaktion darauf dann auf die Vereinbarung beziehen.

Ein Lehrender berichtete über seine Art, Regeln einzuführen. Er: „Erwarten Sie von mir, dass ich pünktlich bin?“ Die Studierenden: „Ja“. Er: „Darf ich das von Ihnen auch erwarten?“ Sie „Ja.“ Er: „Falls nun jemand von uns doch mal zu spät kommt. Wie gehen wir dann damit um?“ Die Studierenden machten Vorschläge wie damit

umzugehen sei. Die Gruppe verständigte sich darauf, dass einmal zu spät kommen ok sei und die Person dann darauf achtet leise in den Raum zu kommen und sich an den Rand zu setzen.

Auch in Vorlesungen können Spielregeln Lern- und Arbeitsprozesse beeinflussen. In einer Lehrveranstaltung war es üblich, dass sich die Studierenden in die letzten Reihen setzen würden und so die Aktivierung schwierig wäre. Zu Beginn der Vorlesung legte die Lehrende fest: „Wer in Reihe 1-3 sitzt, wird nur bei Meldung drangenommen. Ab Reihe 4 kann ich jederzeit jeden aufrufen.“ Diese paradoxe Intervention führte dazu, dass sich Studierende nach vorne setzten und so in der Vorlesung durch die entstandene Nähe viel besser ein Lehrgespräch initiiert werden konnte. (Im Methodenpool von finden Sie das Lead-Learner-Konzept als weitere Methode zur Aktivierung in Vorlesungen.)

Über den Einsatz von Regeln entscheiden letztendlich Sie selbst. Manche Lehrende erwarten, dass die Einhaltung von bestimmten Verhaltensweisen und Tugenden selbstverständlich sind und thematisieren sie deshalb nicht. Der Ärger über Zuspätkommen, Tuscheln und Essen ist hier vorprogrammiert. Gleichzeitig stellt sich die Frage, bis wo hin das „Studieren mit Regeln“ gepackt werden soll. In seinem Buch „Lob der Disziplin“ löste Bernhard Bueb 2008 in der Pädagogik eine heftige Diskussion darüber aus, inwieweit Kinder und Jugendliche angeleitet und zur Disziplin geführt werden sollten.

Lehrende, die sich als Belehrende verstehen, werden sicherlich „ihre Spielregeln“ ins Feld führen. Aber auch Lehrende, die eine gemeinsame Lernkultur anstreben, brauchen eine Basis der Zusammenarbeit. Letztlich geht es um die Frage: „Welche Vereinbarungen brauchen die Studierenden und ich, damit das gemeinsame Arbeiten und Lernen gelingen kann?“

Wissensvermittlung und Sinnvermittlung

Ein Lehrender sagte einmal: „Unsere Aufgabe ist nicht nur die Wissensvermittlung, sondern auch die Sinnvermittlung.“ Damit trifft er den Nagel auf den Punkt. Sinn ist ein entscheidender Faktor für Motivation – mit einer ausführlichen Lern- und Arbeitsvereinbarung zu Beginn einer neuen Lehrveranstaltung können sie in Zukunft noch stärker dazu beitragen.