

M. Moch: „Positive Lehr-/Lernsituationen herstellen“ – DHBW-Stuttgart; 21. Juni 2018

M. Moch, 21. Juni 2018

„Positive Lehr-/Lernsituationen herstellen“

Ein Austausch zwischen Dozierenden soll angeregt werden in Bezug auf die Frage, wie die Seminarsituation so gestaltet werden kann, dass Lernprozesse und kompetenzorientierte Kommunikation gefördert werden.

Vorbemerkungen

- Viele hier versammelte erfahrene Dozent*innen
- Verantwortung für die Organisation von Lehre liegt an der Hochschule, bei HA
- Hauptamtlich haben andere Möglichkeiten als Nebenamtliche
- Intensität des Schwerpunktseminars ist anders als grundständige Lehre
- Alle hier formulierten Ansprüche sind Idealvorstellungen
- Bei weitem nicht alle hier formulierten Gedanken können im Normalseminar umgesetzt werden.

Der Anfang ist entscheidend.

Am Anfang werden die Weichen dafür gestellt, inwieweit/wie/ob Erwartungen und/oder Vorurteile bestätigt oder Vorurteile bestätigt oder widerlegt werden. Erste Eindrücke sind prägend für weitere Erfahrungen. Routinen können durchbrochen, neue Gewohnheiten gestartet werden.

Wo unterstützen, wo hemmen die Anfangsbedingungen das Konzentrierte Lernen?

Hesse: „.... und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne, der uns beschützt und der uns hilft, zu leben.“ (Stufen).

Vorher:

Wie ist der Raum vorbereitet?

Welche Materialien sind verfügbar?

Sind alle technischen Geräte in Funktion?

Wie ist die Sitzordnung?

Lüften; Müll?

Die/der Dozent*in als „Gastgeber/in“

Zum Beginn:

Beginne ich pünktlich?

Was sind meine ersten Worte?

Wie verlaufen die ersten 10 Minuten der Lehrveranstaltung?

Wie kann ich mit Zuspätkommer*innen umgehen?

Hochschulseminare leiden oft an unklaren Erwartungen.

Was will der/die Dozent*in von uns?

Wie sollen wir uns verhalten?

Welche Rolle nimmt der/die Dozent*in ein? Welche Rolle kommt uns zu?

Wie soll das ganze hier ablaufen?

Vorerfahrungen (Schule, langweilige Seminare) sollten ggf. durchbrochen werden.

Was erwarten die Studierenden konkret von diesem Seminar? Wie reagieren sie, wenn sie mit ihrer eigenen Erwartungslosigkeit konfrontiert werden?

Zwei Regeln TZI (Ruth Cohn)

- Chairman-Prinzip (Eigenverantwortung)
- Störungsprinzip (Ganzheitlichkeit des Lernenden)

Vier Grundregeln:

- Jede/r ist ein/e Lernende/r
- Wir bilden eine lernende Gemeinschaft
- Jede/r hat die Verpflichtung, die anderen zu unterstützen
- Was wir in dieser Phase erarbeiten, wird zum Weiterkommen der nächsten Gruppe beitragen

Participatory action research beruht auf:

- Lokalem Wissen; Betroffenenwissen
- Gruppenarbeit als Forschungsgemeinschaften
- Verständnis des Problems erwächst aus dem Engagement
- Reflexivität
- Ergebnisse sind für die Betroffenen von Interesse

Zu klären ist:

Was sind die Regeln, Erwartungen, Absprachen, die in diesem Seminar gelten und wie werden sie präsent gehalten?

Möglichkeiten der Partizipation fördern aktive Teilnahme.

Viele Forschungsergebnisse zeigen, dass Teilnehmer*innen in einem Plenum nur ca. 20 Minuten einem Vortrag aufmerksam zuhören können.

Danach treten erhebliche Abschweifungen ein.

Daher ist es wichtig:

- Frühzeitig die TN aktivieren
- Zu Fragen, Einwüfen und Beiträgen ermutigen
- Gruppenarbeiten gezielt einsetzen (Aufgaben) und eng anleiten
- Ggf. Zweiergespräche einführen, um spontan Themen zu vertiefen.
- „Schweigezeiten“ einbauen, in denen jede/r sich individuell auf eine Antwort vorbereiten muss.
- Schweigezeiten aushalten
- Wie können die TN ihre spezifischen Erfahrungen untereinander austauschen?

Lehrmethoden des Öfteren wechseln. Dabei verschiedene Beteiligungsmöglichkeiten bieten. Dabei die präsenten Talente nutzen.

Durchaus sind kleinere Widerstände der Gruppe zu überwinden.

Formen der Aktivierung:

- Blitzlicht
- Direktes Fragen an die Gruppe
- Aufgabenstellungen an Gruppen
- Einzelne zu Beiträgen oder Stellungnahmen auffordern
- Referate gezielt einsetzen
- Gruppe durchmischen (Kartenspiel)
- Skulpturen
-
- Gruppe sich bewegen lassen
- Ggf. spezifische Inhalte im Netz recherchieren lassen

Zu klären ist:

Welche Möglichkeiten zur Partizipation sind hier gegeben? Was ist an Teilnahme zu erwarten und/oder zu fordern?

Präsent sein!

Eine einseitige Kommunikationsform fördert eine Haltung, dass der Zuhörer präsent sein muss, aufmerksam sich dem Stoff widmen soll.

Aber auch der/die TN erwartet, dass er/sie vom Lehrenden wahrgenommen und mitgenommen wird.

Sowohl die/der Lehrende als auch der Lernende

- sind auf wechselseitige Kommunikation angewiesen.
- sind empfindende Menschen, die sich sehen!
- sind interessengetrieben
- sind in Strukturen eingebunden

Grundlegend:

Lerninteresse unterstellen!

Davon ausgehen, dass eigene Erwartungen nicht (umfassend) erfüllt werden.

Abweichende Lernergebnisse und Prozesse aktiv registrieren und evaluieren!

Den roten Faden der Gesamtveranstaltung im Blick haben, ggf. aufzeigen.

Auf die Gruppe bezogen:

Wie ist die aktuelle Stimmung im Kurs?

Was beschäftigt die Studierenden gerade?

Was bedeuten die aktuellen Zwischengespräche, Geräusche, Ablenkungen?

Haben die TN das Referierte verstanden?

Können sie das Referierte mit ihren Erfahrungen verbinden?

Wie merkt die Gruppe, dass ich ihren Lernfortschritt verfolge, daran interessiert bin?

Auf Einzelne bezogen:

Mit Namen ansprechen??!

Wie merkt der/die Studierende, dass ich ihn/sie registriere?

Abwesenheiten (verschiedene Formen) registrieren und rückmelden; Gründe erfragen.

Zu klären ist:

Wie kann möglichst jeder/m Teilnehmer*in vermittelt werden, dass eine aktive und wechselseitige Kommunikation angestrebt wird?

Störungen und unverbindliche Teilnahme aktiv angehen.

Grundlegend:

Welches subjektive „Bild“ habe ich von den Studierenden?

Registrierte ich ihre spannungsreiche Position zwischen Theorieseminaren und praktischer Tätigkeit?

Bei situationsspezifischen Störungen (z. B. störenden Seitengesprächen):

Liege ich mit meinen Hypothesen über Störungen richtig?

Wie kann ich die Störungen angemessen thematisieren?

Wie kann ein lösungsorientierter Umgang mit der Störung aussehen?

Fehleinschätzungen können dazu führen, dass sich der Konflikt wechselseitig hochschaukelt.

- Als störend empfundene Ereignisse nicht ignorieren!
- Dem eigenen Empfinden Ausdruck verleihen.
- Ggf. Rollen tauschen und Störung aktiv zum Gegenstand machen.
-

„Unverbindliche“ Teilnahme:

- Zunächst davon ausgehen, dass wichtige Gründe vorliegen >> auf Hilfe verweisen!
- Persönliche Entschuldigung/Begründung einfordern
- Vor der Gruppe die eingegangenen Abmeldungen bekannt machen
- Voraussetzungen für curriculare Anerkennung des Seminars klarmachen.

Rückzug Einzelner in elektronische Selbstbeschäftigung:

- Eigene Haltung/Empfindung dazu klären
- Sind diesbezüglich Regeln/Abmachungen verfügbar
- Was ist der Grund? – Langeweile? – Kommunikationsbedürfnis? – Andere (notwendige?) Beschäftigung?

Humor löst Spannungen.

In der Regel sind Lehrveranstaltungen ernsthafte Angelegenheiten. Es soll nicht der Eindruck entstehen, dass hier Inhalte vermittelt werden, die nicht ernst zu nehmen sind. Im Gegenteil.

Aber diese notwendige Strenge erzeugt in der Regel Spannungen. Ständig ist ein gewisser Druck zu verspüren, die Inhalte sind anstrengend, zum Teil aufreibend. Ständig besteht eine gewisse Diskrepanz zwischen dem eigenen Ziel/Bedürfnis und dem Geforderten bzw. Erreichten.

Humor kann solche Widersprüche thematisieren, ohne sich in ihnen zu verstricken.

Humor kann somit dazu dienen, eine entsprechende „Ansage“ zu machen, ohne auf Widerstand stoßen zu müssen. Er kann eine taktvolle Art sein, Missverständnisse aufzudecken und durchaus auch situationsspezifisch zu kritisieren.

Humor zeigt zugleich die eigenen Schwächen und Unzulänglichkeiten auf und kann sie stehen lassen.

Wann kann Humor angezeigt sein?

- Ein regelwidriges Verhalten taktvoll kritisieren
- Eigene Versäumnisse einzugestehen
- Verschiedene Standpunkte akzeptieren
- Die Unlösbarkeit einer Situation eingestehen
- Jemanden zur Reflexion abgesprochener Regeln auffordern.

Zu klären ist:

Wie kann die ernsthafte Vermittlung der Inhalte durch humorvolle Kommunikation unterstützt werden?