

Jana Antosch-Bardohn  
Barbara Beege | Nathalie Primus

# In die Lehre starten

Ein Praxisbuch für die Hochschullehre



**Eine Arbeitsgemeinschaft der Verlage**

Böhlau Verlag · Wien · Köln · Weimar  
Verlag Barbara Budrich · Opladen · Toronto  
facultas · Wien  
Wilhelm Fink · Paderborn  
Narr Francke Attempto Verlag · Tübingen  
Haupt Verlag · Bern  
Verlag Julius Klinkhardt · Bad Heilbrunn  
Mohr Siebeck · Tübingen  
Ernst Reinhardt Verlag · München  
Ferdinand Schöningh · Paderborn  
Eugen Ulmer Verlag · Stuttgart  
UVK Verlag · München  
Vandenhoeck & Ruprecht · Göttingen  
Waxmann · Münster · New York  
wbv Publikation · Bielefeld



Jana Antosch-Bardohn • Barbara Beege  
Nathalie Primus

# **In die Lehre starten**

Ein Praxisbuch für die Hochschullehre

**Ferdinand Schöningh**

Umschlagabbildung: ©istockphoto/691693208

Illustrationen: Ulrike Halvax, [www.larika.net](http://www.larika.net)

Online-Angebote oder elektronische Ausgaben sind erhältlich unter [www.utb-shop.de](http://www.utb-shop.de)

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2019 Verlag Ferdinand Schöningh, ein Imprint der Brill-Gruppe  
(Koninklijke Brill NV, Leiden, Niederlande; Brill USA Inc., Boston MA, USA;  
Brill Asia Pte Ltd, Singapore; Brill Deutschland GmbH, Paderborn, Deutschland)

Internet: [www.schoeningh.de](http://www.schoeningh.de)

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Printed in Germany.

Herstellung: Brill Deutschland GmbH, Paderborn

Einbandgestaltung: Atelier Reichert, Stuttgart

UTB-Band-Nr: 5105

E-Book ISBN 978-3-8385-5105-0

ISBN der Printausgabe 978-3-8252-5105-5

# Inhalt

---

1. Generelle Hinweise zu diesem Handbuch .....	7
<b>Teil I Vorbereitung von Lehrveranstaltungen .....</b>	<b>9</b>
2. Rahmenbedingungen klären .....	9
2.1 Relevante Informationen beschaffen .....	10
2.2 Teilnehmerschaft analysieren .....	11
2.3 Innere Haltung reflektieren .....	13
3. Lehren lernen .....	18
3.1 Lernpsychologische Grundlagen kennen .....	18
3.2 Lernendenzentriert unterrichten .....	21
4. Lehrveranstaltungen konzipieren .....	25
4.1 Lernziele setzen .....	25
4.2 Inhalte anordnen .....	31
4.3 Ablaufplan erstellen .....	42
5. Lehr-/Lernmethoden einsetzen .....	49
5.1 Münchner Methodenkasten nutzen .....	50
5.2 Lehr-/Lernmethoden anwenden .....	52
5.3 Gruppenarbeiten durchführen .....	70
5.4 Lehr-/Lernmethoden in den Ablaufplan integrieren .....	76
5.5 Virtuelle Lernergänzungen .....	77
6. Medieneinsatz vorbereiten .....	84
6.1 Passende Medien auswählen .....	85
6.2 Visualisierungen gestalten .....	88
6.3 Medien in Lehrveranstaltungen verwenden .....	95
<b>Teil II Durchführung von Lehrveranstaltungen .....</b>	<b>99</b>
7. Ausdrucksstark auftreten .....	99
7.1 Kräftige Stimme einsetzen .....	99
7.2 Körpersprachlich wirken .....	113
7.3 Verständlich sprechen .....	124
7.4 Authentisch auftreten .....	134
8. Gruppen leiten .....	137
8.1 Kommunikationstechniken einsetzen .....	137
8.2 Gruppen steuern .....	149
9. Schwierige Situationen meistern .....	158
9.1 Wenn die Stofffülle erschlägt... .....	158
9.2 Wenn es an Motivation mangelt .....	164

9.3 Wenn die Methode misslingt...	168
9.4 Wenn die Stimmung kippt...	172
<b>Teil III Semesterabschluss</b>	<b>185</b>
10. Die Lehrveranstaltung abrunden	185
10.1 Abschlussitzung gestalten	185
10.2 Prüfungen gestalten	190
10.3 Aus eigenen Erfahrungen lernen	197
 Literaturverzeichnis	 201
Übungs- und Reflexionsverzeichnis	205
Tabellenverzeichnis	207
Abbildungsverzeichnis	208
Die Autorinnen	210
Register	212

# 1. Generelle Hinweise zu diesem Handbuch

---

Hochschulabsolvierende, die sich dazu entscheiden, Ihren Weg an der Universität fortzusetzen und als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu arbeiten, sehen sich in der Regel mit vielen neuen Herausforderungen konfrontiert. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen haben bekanntermaßen vielerlei Tätigkeiten: Sie lehren, forschen, beraten, prüfen, vertreten ihre Hochschule auf Konferenzen, arbeiten in Ausschüssen, etc. Als junge wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. als junger wissenschaftlicher Mitarbeiter sind die meisten dieser Tätigkeiten neu und ungewohnt. Mitunter muss die Doktorarbeit angegangen werden, andererseits stehen erste Lehraufträge an. Der Umgang mit all den neuen Tätigkeitsfeldern ist herausfordernd und nicht selten starten junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre Lehrpraxis intuitiv. Von Ihrer Rolle als Lehrende, als Lehrender wird unter anderem erwartet, dass Sie inhaltliche Expertin, inhaltlicher Experte sind, dass Sie Lehr-/Lernsituationen gestalten können, dass Sie die Studierendengruppe führen können, Studierende beraten und sie beurteilen.

Wenn Sie dieses Buch zur Hand nehmen, stehen Sie vermutlich vor der Aufgabe Ihre erste Lehrveranstaltung zu konzipieren. Vielleicht haben Sie erste Erfahrungen mit der Durchführung von Seminaren oder Vorlesungen sammeln können, sind dabei allerdings „ins kalte Wasser gesprungen“ und wollen jetzt mit diesem Handbuch prüfen, wie Sie Ihre Lehre und den Umgang mit Ihren Studierenden optimieren können.

In jedem Fall bietet Ihnen „In die Lehre starten – Ein Praxisbuch für die Hochschullehre“ einen Leitfaden zur Konzeption und Durchführung von Lehrveranstaltungen im Hochschulkontext, mit dem Sie Ihre Rolle als Lehrende, als Lehrender reflektiert ausfüllen können. Schritt für Schritt führen wir Sie durch die relevanten Aufgaben, bis Sie Ihr fertiges Konzept in den Händen halten und konkrete Maßnahmen zur Durchführung Ihrer Veranstaltung kennen.

Wir Autorinnen arbeiten seit Jahren als Kommunikationstrainerinnen im hochschuldidaktischen Bereich. Aufgrund dieser Arbeit ist es uns möglich, Ihnen praktische Anwendungstipps zu liefern und unterschiedliche Perspektiven auf die Lehre im Hochschulkontext zu ermöglichen.

## Aufbau des Buches

Im ersten Teil dieses Buches „Vorbereitung von Lehrveranstaltungen“ erfahren Sie, was Sie vor der Durchführung Ihrer Veranstaltung durchdacht haben sollten. Wir starten mit organisatorischen Rahmenbedingungen, die im Vorhinein geklärt sein sollten, bevor es an die konkrete Arbeit mit den Studierenden geht. Anschlie-

ßend erfahren Sie, wie Menschen grundsätzlich lernen, um daraufhin ein lernförderliches Seminar oder eine lernförderliche Vorlesung für Ihre Studierenden konzipieren zu können. Zu der Konzeption einer Veranstaltung gehören die Planung der inhaltlichen Abläufe, der Einsatz von interaktiven Lehr-/Lernmethoden und die Gestaltung von Visualisierungen inklusive Vorbereitung des Medieneinsatzes. Wenn Sie mit diesem Handbuch arbeiten, werden Sie am Ende des ersten Buchteiles Ihr persönliches, vollständig ausgearbeitetes Konzept vorliegen haben.

Im zweiten Teil behandeln wir die Durchführung von Lehrveranstaltungen. Wir starten mit dem persönlichen Ausdrucksverhalten und wie Sie als Lehrende sicher auftreten. Weil es sich nicht planen lässt, welche Wortbeiträge Ihre Studierenden äußern werden, erfahren Sie, wie Sie Ihre Studierendengruppe mit Kommunikationstechniken souverän leiten. Es passiert selten, aber hin und wieder läuft ein Seminar nicht so wie gewünscht: Das 9. Kapitel zeigt Ihnen, wie Sie mit schwierigen Situationen umgehen können. Sie erhalten Tipps, um Lernstoff zu reduzieren, Ihre Studierenden zu motivieren, schwerfällige Gruppenarbeiten zu regulieren und schwierige Kommunikationssituationen aufzulösen.

Der dritte Teil rundet Ihre Lehrveranstaltung ab. Sie erfahren, wie Sie Ihre letzte Sitzung gestalten können und wie Sie Ihre Veranstaltung nachbereiten. Außerdem behandeln wir Aspekte zur Prüfung von Lerninhalten.

## **Aufbau der einzelnen Kapitel**

Damit Sie dieses Buch optimal für Ihre Zwecke nutzen können, haben wir jedes Kapitel aus wiederkehrenden Elementen aufgebaut, die Ihnen helfen sollen, sich schnell zurechtzufinden und dieses Buch praktisch zu nutzen.

Jedes Kapitel startet mit relevanten Inhaltspunkten, die im jeweiligen Kapitel behandelt werden, also den Lernzielen. Damit können Sie vor jedem Kapitel individuell entscheiden, welche (Unter-)Kapitel Sie oberflächlicher und welche Sie intensiver durcharbeiten möchten.

Die Inhalte der Buchkapitel präsentieren wir Ihnen kurz und knackig, basierend auf wissenschaftlich fundierten Informationen und so aufbereitet, dass Sie diese praktisch anwenden können. Ergänzt werden die Inhalte durch Übungen, Tipps-&-Tricks-Kästen und Infotafeln, die vertiefende Informationen darstellen.

Am Ende eines jeden Kapitels finden Sie eine Checkliste. Wenn Sie jede Checkliste ausfüllen, erstellen Sie begleitend zur Lektüre des Buches Ihr Lehrveranstaltungs-Konzept und beachten alle relevanten Punkte rund um Ihren Lehrkontext.

Nun wünschen wir Ihnen viel Freude bei der Lektüre dieses Handbuchs und gutes Gelingen bei Ihren Lehrveranstaltungen!

# Teil I Vorbereitung von Lehrveranstaltungen

---

In Teil I dieses Buches behandeln wir Aspekte, die vor dem Beginn der Lehrveranstaltung bedacht werden sollten. Wir erinnern Sie an wichtige Rahmenbedingungen, die Sie bereits vor der Konzeption abklären können (Kapitel 2). Zudem geben wir Ihnen einen kurzen Einblick, wie Menschen lernen und welche Aspekte davon wichtig sind, um Studierenden das Lernen zu erleichtern (Kapitel 3). Anschließend behandeln wir, wie einzelne Lehrveranstaltungs-Sitzungen konkret geplant werden. In Vorlesungen und Seminaren soll einerseits die Vermittlung von Wissen verbessert und andererseits die Aneignung von Wissen unterstützt werden. Beide Ziele werden durch ein didaktisch (Kapitel 4) und methodisch (Kapitel 5) sinnvoll aufgebautes Konzept erreicht. Gute Visualisierungen unterstützen Sie bei der Inhaltsvermittlung (Kapitel 6). Wenn Sie Ihre erste Lehrveranstaltung durchführen, lohnt es sich, einige Zeit für die Konzeption aufzuwenden. Dies wird Ihnen die Durchführung erheblich erleichtern. Außerdem können Sie durchdachte Konzepte in den kommenden Semestern einfach wieder aufgreifen und ggf. optimieren.

## 2. Rahmenbedingungen klären

---

In diesem Kapitel erfahren Sie...

- ... welche Rahmenbedingungen abgeklärt werden müssen.
- ... wie eine Analyse der Teilnehmenden vorzunehmen ist.
- ... wie Sie Ihre innere Haltung auf die Lehrsituuation ausrichten.

Im folgenden Kapitel zeigen wir auf, welche Informationen Sie sich am besten bereits vor der Konzeption beschaffen und wie Sie sich auf die Studierenden Ihrer Lehrveranstaltung einstellen. Um Ihr Seminar bzw. Ihre Vorlesung bestmöglich auf Ihre Studierenden abzustimmen, ist eine vorherige Teilnehmendenanalyse sowie die Reflexion der inneren Haltung als Lehrende, als Lehrender hilfreich.

## 2.1 Relevante Informationen beschaffen

---

Welches Format wollen Sie anbieten? Wo und wann findet die Veranstaltung statt? Wie viele Studierende nehmen daran teil? Sind die Inhalte an andere Veranstaltungen im Curriculum angepasst? Diese und ähnliche Fragen zu den Rahmenbedingungen sollten Lehrende bereits vor dem Start der Lehrveranstaltung klären. Wenn Sie sich für diese Vorklärungen Zeit nehmen, können Sie im Anschluss Ihre Veranstaltung auf der richtigen Informationsbasis effektiv konzipieren. In der Tabelle 1 haben wir für Sie Aspekte aufgelistet, zu denen Sie sich vorab Informationen beschaffen sollten. Sie finden in der Tabelle übergreifende sowie konzeptionelle Klärungspunkte.

Tabelle 1: Grundlegende Informationen zu Ihrer Lehrveranstaltung

Übergreifende Rahmenbedingungen	
Aspekt	Mögliche Teilaspekte
<b>Format</b>	Besprechen Sie mit Ihrer zuständigen Professorin, Ihrem zuständigen Professor, ob es sich bei Ihrer Lehrveranstaltung um eine Vorlesung, ein Seminar, einen Workshop, eine Übung etc. handelt. Legen Sie fest, ob die Veranstaltung in einem wöchentlichen Turnus über das gesamte Semester hinweg oder als einmalige Blockveranstaltung angeboten werden soll.
<b>Zeit</b>	Klären Sie mit der Raumbuchungsstelle der Hochschule, an welchem Wochentag und zu welcher Uhrzeit Ihre Veranstaltung stattfinden wird.
<b>Ort</b>	Sprechen Sie mit der Raumbuchungsstelle der Hochschule ab, in welchem Raum die Veranstaltung stattfinden wird. Prüfen Sie, ob der Raum groß genug für die Anzahl Studierender ist.
<b>Studierende</b>	Frage Sie Kolleginnen und Kollegen mit welcher Teilnehmerzahl Sie rechnen können. Geben Sie im Vorlesungsverzeichnis an, wie und bis wann sich die Studierenden anmelden können. Machen Sie eine Teilnehmendenanalyse (Kapitel 2.2).

Konzeptionelle Rahmenbedingungen	
Aspekt	Mögliche Teilaspekte
<b>Ziele der Lehrveranstaltung</b>	Sprechen Sie mit Ihrer zuständigen Professorin, Ihrem zuständigen Professor oder der Lehrstuhlinhaberin, dem Lehrstuhlinhaber ab, welche Hauptziele in Ihrer Lehrveranstaltung erfüllt werden sollen oder ob Sie in der inhaltlichen Gestaltung vollkommen frei sind (auf das Setzen von konkreten Zielen wird im Kapitel 4.1 näher eingegangen).
<b>Inhalte</b>	Eruieren Sie, an welcher Stelle im Curriculum Ihre Lehrveranstaltung steht und worauf sich die Inhalte beziehen. Fragen Sie nach, ob es bezüglich der Inhalte konkrete Vorgaben gibt, an die Sie sich halten müssen. Sprechen Sie sich ggf. ab, welche Inhalte andere Lehrende vorstellen und welche Sie übernehmen müssen (die inhaltliche Planung wird in Kapitel 4.2 behandelt).
<b>Leistungs-nachweis</b>	Klären Sie, auf welche Abschlussleistung die Studierenden von Ihnen vorbereitet werden müssen: z.B. Klausur, mündliche Prüfung, Hausarbeit etc. (Kapitel 10.2). Setzen Sie außerdem fest, für welche Aufgaben, die über die Durchführung Ihrer Lehrveranstaltung hinausgehen, Sie zusätzlich verantwortlich sind: z.B. Beratung, Evaluation, Hausaufgaben, Moodle-Plattform etc.

Im folgenden Abschnitt gehen wir auf die Teilnehmendenanalyse näher ein.

## 2.2 Teilnehmerschaft analysieren

---

Ein besonderes Augenmerk in der Vorklärung liegt auf der Teilnehmenden-Analyse. Sie hilft sicherzustellen, dass Sie Ihre Inhalte an das Vorwissen der Studierenden anpassen und die Lernenden weder unter- noch überfordert sind. Wer wird mit wie viel Vorwissen und mit welchen Erwartungshaltungen in Ihrer Lehrveranstaltung sitzen?

Sie können und sollten darüber im Vorfeld nachdenken, aber vollständig abschätzen oder gar „kontrollieren“ können Sie diesen Aspekt nicht. Jede neue Gruppe ist zu vergleichen mit einer Wundertüte: Man weiß nie, was darin steckt. Genau diese Tatsache macht das Lehren so spannend, denn Sie können schöne, überraschende und unerwartet bereichernde Momente mit Ihren Studierenden erleben.

Um sich bestmöglich auf Ihre Studierenden einzustellen, hilft Ihnen eine Teilnehmenden-Analyse. Das bedeutet nicht, dass Sie jede Person bei Google eingeben, um alles über sie zu erfahren. Sondern es geht darum, Vorannahmen über die Studierenden hinsichtlich ihres Vorwissens, ihrer möglichen Erwartungen,

ihrer Einstellung zum Thema und ihrer Stimmungslage zu treffen sowie die Zusammensetzung der Teilnehmenden zu antizipieren. Daraufhin können Sie Ihre Konzeption bestmöglich daran ausrichten. Versuchen Sie sich ein Bild von Ihren Studierenden zu machen und nehmen Sie sich Zeit, anhand der folgenden Fragen Ihre Gruppe im Vorhinein zu analysieren (Tabelle 2).

Tabelle 2: Teilnehmenden-Analyse

Annahmen über die Studierenden	Konsequenzen für die Lehrveranstaltung
<b>Vorwissen</b> Was wissen die Studierenden schon über das Thema der Veranstaltung? (z.B. Grundwissen aus der Schule, Vorlesung aus dem ersten Semester etc.)	→ Bekannte Fachbegriffe abfragen bzw. wiederholen
<b>Erwartungen</b> Was erwarten die Studierenden von der Vorlesung/dem Seminar? (z.B. Hilfestellung bei der Lösung von Übungsaufgaben, gute Vorbereitung auf die Zwischenprüfung etc.)	→ Regelmäßig Übungsaufgaben zeigen und mit allen detailliert besprechen, mögliche Klausurfragen vorstellen
<b>Einstellung zum Thema:</b> Wie stehen die Studierenden zu dem Thema der Veranstaltung? (z.B. Das Thema ist sehr komplex, weswegen sie befürchten, es nicht zu verstehen.)	→ Einfache Erklärungen verwenden sowie viele Beispiele und Anwendungsfelder zeigen.
<b>Stimmungslage der Studierenden</b> In welcher Stimmung könnten die Studierenden zum Zeitpunkt der Veranstaltung sein? (z.B. Die Vorlesung findet Freitagmittag statt und die Studierenden könnten unkonzentriert sein.)	→ Interaktive Lehr-/Lernmethoden einsetzen, um die Studierenden aktiv zu halten und Abwechslung in die Vorlesung zu bringen
<b>Zusammensetzung der Studierenden</b> Welche Fächer studieren die Teilnehmenden zusätzlich? Über welches Wissen verfügen sie? (z.B. Einige Teilnehmende studieren Mathematik im Nebenfach)	→ Die Mathematik-Stärkeren können den Mathematik-Schwächeren bei Übungsaufgaben helfen

Auch mit einer guten Teilnehmenden-Analyse ist es während des Semesters sinnvoll, Studierende in der Lehrveranstaltung immer wieder zu fragen, ob das inhaltliche Niveau gut auf sie abgestimmt ist.

Nicht nur das Vorwissen und die Einstellung der Studierenden, sondern auch Ihre Einstellung zu Ihrer Rolle als Lehrperson ist ein entscheidender Erfolgsfaktor im Lehrkontext.

## 2.3 Innere Haltung reflektieren

---

Zu den Themen „Rollenklarheit“ und „innere Haltung“ könnten wir vermutlich ein eigenes Buch schreiben, da wir davon überzeugt sind, dass Menschen von ihren Einstellungen und Überzeugungen maßgeblich beeinflusst sind. Sie wirken handlungsleitend. In jeder professionellen Redesituation haben Sie mit der Arbeit an Ihrer inneren Haltung einen sehr wirksamen Hebel, um zu einem stimmigen Auftreten zu gelangen und somit einen runden Gesamteindruck zu erzeugen. Ähnlich einer viel zu kurzen Lehreinheit zu einem gewichtigen Thema versuchen wir in diesem Abschnitt primär Ihre Aufmerksamkeit auf die Bedeutung des Zusammenhangs der eigenen inneren Haltung und der daraus resultierenden Handlungen zu lenken. Zudem möchten wir einige Denkanstöße anbieten und Sie können diese aufgreifen und darüber reflektieren. Zu guter Letzt geben wir Ihnen einen Einblick in Leitsätze, die für uns seit Jahren in der Erwachsenenbildung und besonders in der Hochschullehre hilfreich sind.

Überzeugung und Klarheit über die eigene Rolle zu haben, heißt zu wissen, was zu meinen Aufgaben als Lehrperson gehört und was nicht. Es bedeutet weiterhin, eine innere Klärung darüber zu haben, wie ich meinen Studierenden begreife und welchen Lernraum ich schaffen möchte. Zudem hilft es, vorab darüber nachzudenken, wie Sie mit potentiellen Doppelrollen oder anderen inneren Rollenkonflikten umgehen wollen.

In unserer Arbeit mit Nachwuchslehrenden tauchen immer wieder folgende Fragen auf: Ich bin nur ein oder zwei Jahre älter als meine Studierenden, wie gehe ich damit um? Soll ich meine Studierenden duzen oder siezen? Ich muss die Studierenden später prüfen und will nicht, dass der Umgang zu locker ist. Wie halte ich die Balance zwischen einer entspannten Atmosphäre, dem miteinander Reden auf Augenhöhe und der nötigen Disziplin? Ich fühle mich immer wieder unsicher, weil ich gar nicht so viel mehr weiß zu dem Thema als die Studierenden, wie soll ich mit dieser inhaltlichen Unsicherheit umgehen?

Für all diese Fragen existieren natürlich keine einfachen Musterantworten. Allerdings gilt für jede Redesituation: Innere Klarheit führt zu äußerer Klarheit. Oder anders ausgedrückt: Wenn Sie innerlich davon überzeugt sind, dass es gut ist, dass Sie derjenige sind, der gerade diese Veranstaltung durchführt, dass Sie wissen, was Ihr heutiges Ziel ist, wo Ihre Grenzen im Umgang mit den Studierenden sind und Sie wissen, in welcher Form Sie die Studierenden bestmöglich unterstützen können, wird nach außen ein so genanntes kongruentes Ausdrucksverhalten sichtbar (vgl. Kapitel 7.3). Stimme, Körper und der sprachliche Ausdruck passen zusammen, Sie wirken mit einem authentischen, überzeugenden, runden Gesamtbild. Klären Sie also immer zunächst für sich bzw. mit sich persönlich, was Sie wirklich wollen.

Eine Technik, die Ihnen dabei helfen kann, sich Ihrer inneren Haltung bewusst zu werden, diese zu explizieren und Antworten auf die oben genannten Fragen zu finden, ist das Formulieren von Leitsätzen. Indem Sie Leitsätze aufschreiben,

werden Sie sich über sich selbst klar und konkretisieren Ihre Rollenvorstellung. Die Satzanfänge in Reflexion 1 können die ersten Schritte hin zu mehr Rollenklarheit darstellen.

### Reflexion 1: Innere Haltung & Leitsätze

Welche innere Haltung möchten Sie in Ihrer Rolle als Lehrperson einnehmen?

„Ich verstehe mich als ...

... Lernbegleiter.“

... Orientierungshelfer.“

... Informationsstelle.“

.....“

.....“

„Ich biete den Studierenden ...

... gemeinsames Lernen unter Gleichgesinnten.“

... offenen Austausch.“

... Struktur und Orientierung.“

.....“

.....“

„Von meinen Studierenden erwarte ich, dass sie...

... gemeinsam in meiner Veranstaltung lernen wollen.“

... pünktlich sind und aktiv mitmachen.

... mir so früh wie möglich mitteilen, was sie nicht verstehen.“

.....“

.....“

Formulieren Sie für Sie passende Leitsätze:

„Ich leite meine Studierenden souverän durch das komplexe Thema und biete ihnen Orientierung an.“

„Ich unterstütze meine Studierenden in ihrem Lernprozess, fördere aber auch ihre Selbstständigkeit.“

„Ich setze Lernprozesse in Gang, die meine Studierenden für sich nutzen können.“

.....“

.....“

Wie eingangs angekündigt, möchten wir Ihnen einige unserer Überzeugungen und Leitsätze anbieten, die uns in der täglichen Lehrarbeit helfen:

*Menschen wollen etwas lernen und sind entwicklungsfähig.*

*Menschen handeln aus einer guten Absicht, ich muss nur herausfinden, wozu das gezeigte Verhalten für mein Gegenüber nützlich ist.*

*In der Lehre mache ich ein Angebot. Ich brauche eigenverantwortliches Handeln meiner Teilnehmenden, die das Angebot selbstbestimmt annehmen oder nicht.*

*Ich unterstütze meine Studierenden in ihrem individuellen Lernfortschritt und versuche stets, anwendbares Wissen aufzubauen.*

Leitsätze helfen dabei, sich der eigene Rolle bewusst zu werden und dieses Bewusstsein zu verinnerlichen. Damit stellen sie die Basis für kongruentes Handeln dar und beugen Rollenkonflikten vor. Wenn Sie sich Ihrer Rolle bewusst sind, können Sie diese gegenüber Ihren Studierenden transparent kommunizieren und rollenbewusst auftreten. Neben den erarbeiteten Leitsätzen werden Sie im Kapitel 8 „Gruppen leiten“ hilfreiche Kommunikations- und Gruppenführungstechniken kennenlernen, die Sie in der Ausübung Ihrer Rolle unterstützen.

Die Vorüberlegungen zum Start in die Lehre sind hiermit abgeschlossen. Als nächsten Schritt laden wir Sie ein, in die konkrete Planung Ihrer Veranstaltung einzusteigen.

### **Empfehlungen zum Weiterlesen**

- Eder, F., & Scholkmann, A. (2011). *Lehrende als Coaches: Lernbegleitung von Studierenden am Beispiel des Tutoring im problem-based learning (PBL)*. Journal Hochschuldidaktik, 22(2), 6-10.
- Macke, G.; Hanke, U.; Viehmann, P. (2016): *Hochschuldidaktik: Lehren-vortragen-prüfen-beraten*. Mit Methodensammlung „Besser lehren“. Weinheim, Basel: Beltz (Pädagogik).
- Reitzer, C. (2014): *Erfolgreich lehren: Ermutigen, motivieren, begeistern*. Berlin: Springer VS.
- Thomann, G.; Pawelleck, A. (2013): *Studierende beraten*. Stuttgart: UTB

<b>Checkliste für Kapitel 2</b>	
Füllen Sie die Checkliste aus, um die Rahmenbedingungen für Ihre Veranstaltung zu klären. Mit jeder ausgefüllten Checkliste vervollständigt sich Ihr Konzept.	
<b>Grundlegende Informationen zu Ihrer Lehrveranstaltung</b>	
Format festlegen	<input type="checkbox"/>
Zeit und Ort mit Raumbuchungsstelle abklären	<input type="checkbox"/>
Raumgröße prüfen	<input type="checkbox"/>
Wichtige Informationen für die Studierenden in das Vorlesungsverzeichnis eintragen lassen	<input type="checkbox"/>
Hauptziele der Veranstaltung und inhaltlichen Gestaltungsfreiraum am Lehrstuhl abklären	<input type="checkbox"/>
Leistungsnachweis festlegen	<input type="checkbox"/>
Erkundigen, welche zusätzlichen Aufgaben, die an Ihre Lehrveranstaltung geknüpft sind, von Ihnen gefordert werden.	<input type="checkbox"/>
<b>Teilnehmenden-Analyse</b>	
Vorwissen	
Erwartungen	
Einstellung zum Thema	
Stimmungslage der Studierenden	
Zusammensetzung der Studierenden	

<b>Ihre innere Haltung</b>	
Beschreiben Sie Ihre innere Haltung in der Rolle als Lehrperson.	
Notieren Sie persönliche Leitsätze, die Sie beim Einnehmen einer stimmigen inneren Haltung unterstützen.	

### 3. Lehren lernen

---

In diesem Kapitel erfahren Sie...

- ... allgemeine psychologische Mechanismen wie Menschen lernen.
- ... was lehrenden- und lernendenzentrierte Lehre unterscheidet.
- ... was das Lehr-Lern-Dreieck inklusive seiner Verbindungen bedeutet.

„Lehren findet nur dann statt, wenn auch gelernt wird.“ (Böss-Ostendorf & Senft, 2014, S. 23) Dieser kurze Satz verdeutlicht, dass das Hauptziel jeder Lehre das Lernen der Studierenden ist. Es kommt demnach nicht darauf an, wie viel Stoff die Dozierenden vermitteln, sondern wie viel Stoff die Studierenden behalten. Gute Lehre kann nur dann gegeben sein, wenn Situationen geschaffen werden, in denen die Studierenden gut lernen. Wer also eine Lehrveranstaltung konzipieren möchte, in der die Studierenden viel mitnehmen, sollte diese so aufbereiten, dass das Lernen für die Studierenden erleichtert wird. Daher soll hier zunächst erklärt werden, wie Menschen überhaupt lernen.

#### 3.1 Lernpsychologische Grundlagen kennen

---

Menschen lernen täglich in unterschiedlichsten Situationen und nicht nur in der Schule oder Universität. Wir lernen beispielsweise, dass unsere Freundin keine Erdbeeren mag und erwerben damit Wissen über sie. Oder wir lernen Stricken, eine neue Fertigkeit. Wir lernen über uns, dass uns die Musik einer bestimmten Band fröhlich stimmt und lernen damit eine Strategie, unsere Emotionen zu regulieren, indem wir die Musik einsetzen, um unsere Stimmung zu verbessern. Und wir lernen morgens fünf Minuten früher aufzustehen, damit wir nicht die Bahn verpassen und erlernen damit eine neue Angewohnheit. Aus kognitionspsychologischer Perspektive bedeutet Lernen eine stabile Veränderung im Gedächtnis oder im Verhalten und passiert beinahe überall und ist jederzeit möglich.

Im Studium wollen die Studierenden Wissen und Fertigkeiten erwerben, die sie für ihren späteren Beruf qualifizieren. Schwerpunkt und Hauptziel der universitären Ausbildung ist sicherlich der Erwerb von Wissen. Wie aber behält eigentlich unser Gehirn die vielen neuen Informationen, die im Studierendenalltag, beispielsweise in Vorlesungen, präsentiert werden?

Selten können wir uns eine Information, die wir nur ein einziges Mal gehört haben, dauerhaft einprägen. Damit Lernstoff im Gedächtnis langfristig gespeichert wird, muss mit den Informationen „gearbeitet“ werden. Das bedeutet, dass Lernprozesse immer dann stattfinden, wenn wir uns wiederholt mit einem Sachverhalt auseinandersetzen.

## Lernen bedeutet Informationsverarbeitung

Zur Beschreibung von Wissen und Lernprozessen werden in der Literatur häufig Netzwerkmodelle herangezogen. Mit diesen Modellen wird dargestellt, dass in unserem Gehirn ein riesiges Netzwerk mit Knotenpunkten existiert, die Informationseinheiten repräsentieren. Diese Knotenpunkte sind vielseitig miteinander verknüpft und bilden unser Wissen ab. Wissen, welches wir unmittelbar und ohne Probleme abrufen können, ist durch hochaktivierte Informationseinheiten verkörpert, die mit starken Verbindungen verknüpft sind.

Immer dann, wenn eine Informationseinheit aktiviert wird, wird sie gestärkt bzw. stärkt sie auch die Informationseinheiten, die eng mit ihr verbunden sind. Aktivieren wir eine Informationseinheit selten oder nie, verblasst sie immer mehr und die Verbindungen werden immer schwächer, bis sie schließlich vergessen werden.

Stellen Sie sich einen Weg vor, der zunächst als Trampelpfad hin und wieder benutzt wird. Häufig genutzte Wege vergrößern sich zu Fahrradwegen, Straßen oder werden sogar zu breiten Autobahnen ausgebaut. Informationen, die über die Autobahn „geschickt“ werden, sind stark und stehen schnell zur Verfügung. Im Gegensatz dazu wuchert ein selten benutzter Weg mit Unkraut zu und wird unter Umständen gar nicht mehr benutzt. Lernen bedeutet also, Informationseinheiten häufig zu aktivieren und die Verbindungen zu anderen Informationseinheiten so zu stärken, dass sie vor dem Verblasen bzw. Vergessen bewahrt werden.

Die gängigste Lernmethode ist das Wiederholen des Lernstoffes, bis dieser auswendig gekonnt wird. Das Bild der zu aktivierenden Informationseinheiten zeigt, dass nicht nur das ständige Wiederholen Lernen bedeutet. Damit Informationen bei den Studierenden im Gedächtnis behalten werden und bei Bedarf abgerufen werden können, muss das Wissen mit bereits bestehenden kognitiven Strukturen verknüpft werden. Das bedeutet, dass neue Inhalte dann gelernt werden, wenn sie an bereits bestehendes Vorwissen angebunden werden. Deswegen ist es besonders wichtig, das Vorwissen der Studierenden zu aktivieren und Bezüge zu bekannten Inhalten herzustellen. Reines Auswendiglernen hilft zwar, Inhalte 1:1 wiedergeben zu können, doch erst mit einer tieferen Verarbeitung von Lerninhalten kann neues Wissen flexibel angewendet werden. Tieferes Verarbeiten bedeutet Verknüpfungen und Assoziationen zu bilden, neue Inhalte gut an bereits bestehendes Vorwissen anzubinden und Bezüge zwischen verschiedenen Bereichen herzustellen.

Diese Perspektive des Lernens als Informationsverarbeitung wird auch als kognitivistische Perspektive bezeichnet: Im Fokus stehen die lernende Person und



Abbildung 1: Gehirn mit neuronalem Netzwerk

die Verarbeitungsprozesse im Gedächtnis. Eine weitere, sehr verbreitete Perspektive, die sehr gut als Ergänzung zur kognitivistischen Lerntheorie gesehen werden kann, ist die des Konstruktivismus.



### ■ Infotafel: Gedächtnismodell nach Atkinson und Shiffrin

■ Lernen bedeutet aus kognitivistischer Perspektive das Verarbeiten von Informationen. Ein klassisches Informationsverarbeitungsmodell ist das Drei-Speicher-Modell nach Atkinson und Shiffrin. Die drei Speicher sind das sensorische Register, das Arbeitsgedächtnis und das Langzeitgedächtnis.

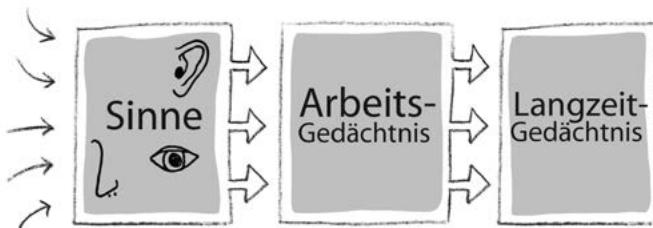


Abbildung 2: Gedächtnismodell nach Atkinson und Shiffrin

Informationen werden zunächst durch unsere Sinne wahrgenommen und damit im sensorischen Register repräsentiert. Wird bewusst die Aufmerksamkeit auf die Informationen gelenkt, so gelangen sie in das Arbeitsgedächtnis. Informationen im Arbeitsgedächtnis überdauern keinen langen Zeitraum. Wir können unsere Aufmerksamkeit immer nur auf einen Aspekt richten. Wird die Aufmerksamkeit zu lange von der Information weggenommen und ist diese Information noch nicht im Langzeitgedächtnis repräsentiert, so wird die Information vergessen.

Im Langzeitgedächtnis ist schließlich unser gesamtes Wissen gespeichert. Wir können es in unser Arbeitsgedächtnis befördern und das Wissen damit abrufen und reproduzieren. Um Wissen in das Langzeitgedächtnis transportieren zu können, muss sich der Lerner aktiv mit dem Wissen befassen: z.B. wiederholen, elaborieren, tiefer auseinandersetzen, Verknüpfungen bilden, Eselsbrücken bauen, mit Vorwissen vernetzen.

(Kunter & Trautwein, 2013, S. 33)



### Lernen bedeutet Wissen zu konstruieren

Lernen unter konstruktivistischer Perspektive basiert auf der Annahme, dass Menschen lernen, indem sie sich ihr Wissen konstruieren. Dabei knüpfen sie an