

Bewährte Methoden für die Hochschullehre

Lisa David & Josef Weißenböck, FH-Service LEARN

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Methoden für Kennenlernen und Einstieg	3
a. Kennenlernen: Schlüsselrunde.....	3
b. Kennenlernen: Aufstellungen / Soziometrie	4
c. Inhaltlicher Einstieg: Advance Organizer (Lernlandkarte)	4
d. Inhaltlicher Einstieg: Thema eröffnen mit Bild/Karikatur.....	5
e. Inhaltlicher Einstieg: Buzz-Group (auch „Murmelgruppe“ od. „Flüstergruppe“)	6
f. Inhaltlicher Einstieg: Open-Chair-Discussion	7
3. Aktivierende Lehr-Lernmethoden	8
4. Diskussionen lebendig gestalten: 6 Hüte (De Bono)	11
5. Referatsformate	12
6. Selbstlernphasen klar und kreativ gestalten	13
7. Lernreflexion und Feedback	15
a. Lernreflexion: Lerntagebuch / Reflexionsjournal	15
b. Feedback: One Minute Paper.....	16
c. Feedback: Muddiest Point	16
d. Feedback: Blitzlicht.....	17
8. Quellen & Abbildungen	18

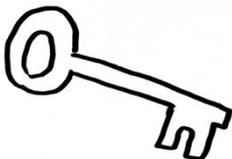
1. Einleitung

Im Folgenden finden sich Beschreibungen einer Reihe von Methoden für die Gestaltung von Hochschullehre, die sich in vieljähriger Praxis, z.B. im Rahmen von Lehrveranstaltungen, Workshops, Seminaren etc. bewährt haben.

Zum konkreten Einsatz dieser oder anderer didaktischer Methoden beraten und unterstützen wir Sie am FH-Service LEARN sehr gerne. Nehmen Sie gerne Kontakt auf unter learn@fhstp.ac.at.

2. Methoden für Kennenlernen und Einstieg

a. Kennenlernen: Schlüsselrunde



Ziel: Ein netter Einstieg, der auf oft humorvolle Art und Weise das erste Kennenlernen der Teilnehmenden unterstützt und somit als perfekter „Eisbrecher“ in einer ersten Einheit dienen kann. Mit Gruppen bis zu 20 Personen funktioniert das bestens, darüber hinaus wird es dann eher zu lang.

Ablauf:

- Die Teilnehmenden werden gebeten ihre(n) Schlüssel hervorzukramen und in eine kurze Selbstpräsentation zu integrieren.
- Die Geschichte ihres Schlüssels (beruflich / privat / riesiger Schlüsselbund vs. ein einziger elektronischer Chip) bietet Material für eine kurze, meist durchaus humorvolle, persönliche Charakteristik.
- Der*die Lehrende geht idealerweise als „erster Eisbrecher“ mit gutem Beispiel voran und gibt so einen Rahmen vor, wie die persönliche Kurzpräsentation ungefähr aussehen kann.

b. Kennenlernen: Aufstellungen / Soziometrie

Ziel: Die soziometrische Aufstellung regt die Kommunikation zwischen den Lernenden an und erleichtert so das Kennenlernen.

Ablauf:

- Die Teilnehmer*innen stellen sich nach bestimmten Merkmalen im Raum auf.
- Der/Die Moderator*in kann die Aufstellungskriterien beliebig variieren. Für hochschuldidaktische Workshops z.B. frage ich gerne ab:
 - Wohnort
 - Zugehörigkeit zu welchem fachlichen Department
 - Lehrerfahrung
 - Erfahrung mit Online-Lehre
 - Bisherige hochschuldidaktische Weiterbildungen
- Die jeweilige Aufstellung nach entsprechendem Kriterium gibt Teilnehmenden und Work- bzw. LV-Leitung wesentliche Informationen über die Gruppenzusammensetzung.
- Die Workshopleitung fragt selektiv in jeder Runde nach vertiefenden Details zu einzelnen Positionen im Raum und regt so insgesamt den Dialog in der Gruppe an.

c. Inhaltlicher Einstieg: Advance Organizer (Lernlandkarte)

Ziel: Der Lernerfolg wird gesteigert durch Aktivierung von Vorwissen und gesteuerte Einführung ins Thema.

Ablauf:

Zu Beginn der Lehrveranstaltung wird eine möglichst anschauliche und übersichtliche Visualisierung des Inhalts mittels einer „Lernlandkarte“ (bestehend aus Bildern, Graphiken, Begriffen und kurzen Texten) präsentiert. In weiterer Folge dient der wiederholte Verweis auf diese Visualisierung als „roter Faden“ für die gesamte Veranstaltung und unterstützt die Orientierung der Studierenden.

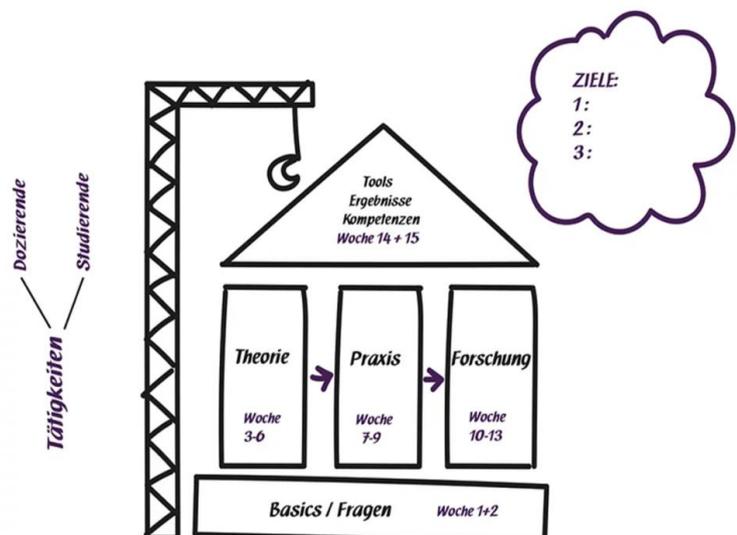


Abb. 1

Wirkung:

Die Wirkung dieser Methode ist gut erforscht (vgl. Wahl 2011). Ihr Einsatz fördert:

- Übersicht und Vernetzung neuer Stoffgebiete
- Einbetten neuer Lerninhalte in bereits bestehendes Wissen
- Fokussierte Aufmerksamkeit und Klärung von Missverständnissen
- Besseres Verstehen
- Langfristiges Behalten
- Bessere Transferleistungen

d. Inhaltlicher Einstieg: Thema eröffnen mit Bild/Karikatur

Als einfach aber wirksame Einstiegsequenz in Vorträge, Lehrveranstaltungen oder Workshops empfiehlt sich eine verbale oder visuelle Provokation.

Beispiel: in einem hochschuldidaktischen Grundlagenworkshop kann z.B. in der Einstiegsfolie dieser Satz gezeigt werden:

„Die Vorlesung als Lehrveranstaltungsformat ist spätestens seit der Erfindung des Buchdrucks völlig aus der Zeit gefallen!“

Alternativ kann eine Karikatur ein guter Einstieg in eine erste kontroverse Diskussion sein. Bereits eingesetzt wurde z.B. diese unterhaltsame Karikatur:

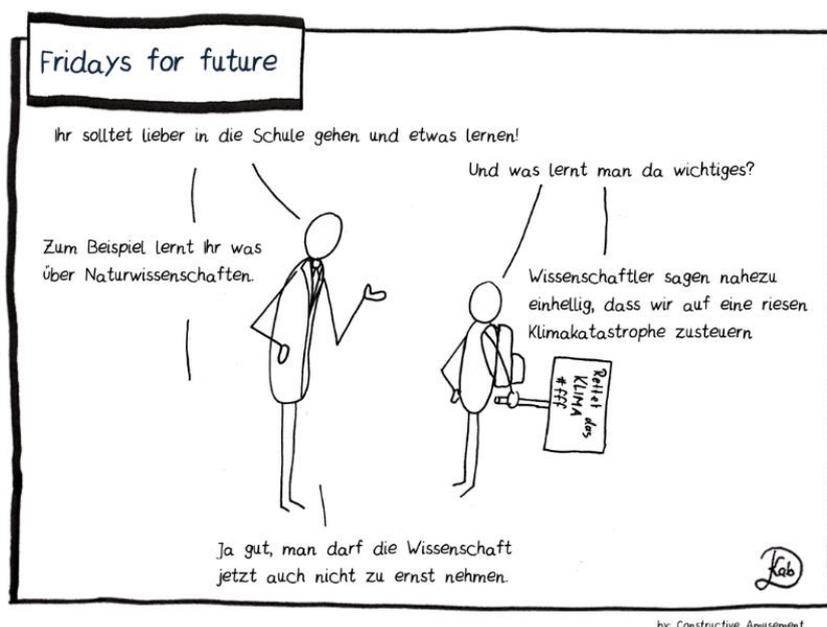


Abb. 2

e. Inhaltlicher Einstieg: Buzz-Group (auch „Murmelgruppe“ od. „Flüstergruppe“)

Ziele:

- (Große) Gruppen aktivieren, schnellen Austausch zu einzelnen Fragen/Themen ermöglichen.
- Herabsetzen der Hemmschwelle zur Beteiligung im Plenum durch vorhergehenden Austausch mit dem Nachbarn.



Ablauf:

- Sie stellen eine Frage an die Gesamtgruppe.
- Im Anschluss bitten Sie die Studierenden, mit ihren unmittelbaren Nachbarn eine Zweier- oder Dreier-Gruppe zu bilden und die Frage kurz zu besprechen.
- Wichtig ist, dass den Studierenden klar ist, welche Frage genau besprochen werden soll, sonst wird viel Zeit auf die Klärung dieses Punktes verwendet.
- Nach drei bis fünf Minuten bitten Sie wieder um Ruhe.
- Je nach verfügbarer Zeit und konkretem Einsatzszenario der Buzz Group können Sie nun ausgewählte Gesprächsergebnisse noch einsammeln und kommentieren.
- Der Vorteil der Bildung von Zweier- bzw. Dreier-Gruppen ist, dass diese auch in fixen Sitzreihen in klassischen Hörsälen gebildet werden können.

Wirkung:

Diese kleine Intervention ist ideal, um in großen Gruppen, also z.B. in Vorlesungssettings zumindest kurze Phasen der Aktivierung der Studierenden zu integrieren. Positiver Nebeneffekt ist, dass man als Lehrende/r unmittelbares Feedback erhält, wieviel der aktuell behandelten Inhalte tatsächlich bei den Studierenden „gelandet“ sind.



f. Inhaltlicher Einstieg: Open-Chair-Discussion

Ziele:

- Aktive Auseinandersetzung mit dem Lehrveranstaltungsthema bzw. einem Teilaspekt davon im Vorfeld der Präsenzeinheit
- Kommunikations- und Argumentationstraining während der Präsenzeinheit

Ablauf:

1. Die Studierenden erhalten im Vorfeld einer Präsenzeinheit einer Lehrveranstaltung einen Vorbereitungsauftrag, der
 - a. entweder eine grundlegende Frage zum Inhalt der LV für alle beinhaltet oder
 - b. Expertise zu einem Teilaspekt des Themas aufbaut oder
 - c. Eine klare Rollenbeschreibung für die Positionierung in der Open-Chair-Discussion in der folgenden Präsenzeinheit enthält.
2. Die Vorbereitung dazu in kleinen Teams durchführen zu lassen, hat den Mehrwert, dass hier im Vorfeld bereits viel thematische Auseinandersetzung sowie strategische Überlegungen zur optimalen Positionierung in der Gruppendiskussion erfolgen.
3. In der Präsenzeinheit wird ein Setting mit je einem Stuhl pro Rolle/Thema aufgebaut plus einem „open chair“. Dieser wird von Studierenden genutzt, die keine vordefinierte Rolle im Prozess haben, jedoch spontan im Diskussionsprozess einen Beitrag einbringen möchten. Nach dem spontanen Beitrag ziehen sich diese wieder ins Publikum zurück bzw. können sie durch Kolleg*innen durch (sanfte!) Berührung an der Schulter „abgeklatscht“ werden.
4. Die Moderationsrolle der Diskussion kann entweder durch die Lehrveranstaltungsleitung oder durch eine/n Studierende/n wahrgenommen werden.
5. Wesentlich ist nach Ende der vorher festgelegten Diskussionszeit ein abschließendes „De-Briefing“, in dem auf der Meta-Ebene gemeinsam der Prozess und dessen Wirkung analysiert wird.

Wirkung:

Die Methode baut auf dem Prinzip von Student Engagement auf und ist eine gute Alternative zum klassischen Frontalvortrag bzw. zu klassischen studentischen Referaten, wenn es um den Einstieg in ein neues Thema geht oder auch dessen Vertiefung. Die Studierenden bereiten sich individuell oder in einer Gruppe aktiv auf ihre Rolle und ihre Argumente vor. Die anschließende inhaltliche Auseinandersetzung im Open-Chair-Setting fördert über den fachlichen Gewinn hinaus auch Kommunikations- und Argumentationstraining von den Studierenden. Durch das Involvement der Studierenden in der Vorbereitung auf das Präsenzmeeting und die Bearbeitung des Themas während der Präsenzeinheit wirkt sich dieser Ansatz erfahrungsgemäß für die Energie im Lernprozess äußerst förderlich aus.

3. Aktivierende Lehr-Lernmethoden

Think-pair-share

Eine der gebräuchlichsten, aber auch effektivsten Methoden der Hochschullehre in drei Schritten:

1. Stelle die Studierenden vor ein Problem, stelle eine Frage o.ä.. Die Studierenden arbeiten kurz einzeln an der Fragestellung.
2. Danach vergleichen sie in Zweier/Dreiergruppen ihre Lösungen.
3. Im letzten Schritt werden ausgewählte Ergebnisse aus den Gruppen im Plenum besprochen.



Diese Strukturierung braucht etwas mehr Zeit als bei gewöhnlichen Murmelgruppen. Der Vorteil liegt jedoch sehr deutlich auf der individuellen Leistung der Studierenden, die zu tieferen Lernergebnissen führt.

Fünf-Minuten-Gruppen-Paper

Spontan gebildete Gruppen erhalten ein konkretes Thema oder eine spezifische Frage. Jedes Gruppenmitglied schreibt ein „One Minute Paper“ zum Gruppenthema. Danach geht die Gruppe zusammen und schreibt ein Konsens-Paper aus den einzelnen Papers zum Thema. Lehrende sollten dafür ca. 7 bis 10 Minuten Lehrveranstaltungszeit einplanen.

Der Vorteil liegt darin, dass die Studierenden eine Einzelleistung erbringen und danach lernen Informationen zusammen zu fügen und ihre Argumente zu vertreten.

Notizen vergleichen

Studierende können bei ihren Lehrveranstaltungs Mitschriften oft nicht die wichtigsten Informationen herausfiltern und haben Lücken in ihren Mitschriften. Ein Weg damit umzugehen, besteht darin, sie zu ermutigen ihre Notizen mit anderen Studierenden zu vergleichen. Die LV-Leitung stoppt die Ausführungen nach einem relevanten Inhalt, um den Studierenden die Gelegenheit zu geben ihre Notizen zu vergleichen. Besonders geeignet in Grundlagenkursen.

Brain Dump

Stoppe deine Ausführungen, um die Studierenden zu beauftragen eine kurze Liste mit Inhalten/Themen anzufertigen, die sie bisher gelernt, gehört, erfahren haben. Das hilft den Studierenden aufmerksam zu sein und Inhalte nachhaltig zu verarbeiten.

Studentische Zusammenfassung von studentischen Antworten

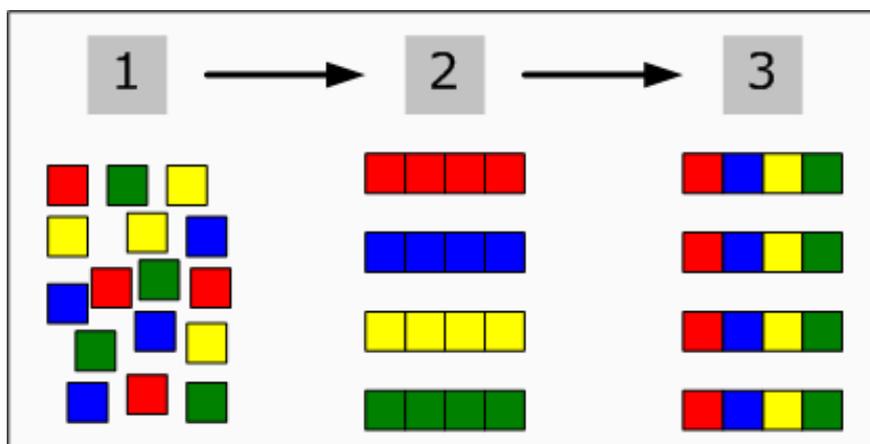
Um aktives Zuhören zu fördern, bietet es sich an nach der Beantwortung einer Frage durch eine*n Studierende*n jemand anderes zu bitten, die Antwort in eigenen Worten zusammen zu fassen. Viele Studierende hören ihren Kolleg*innen nicht richtig zu, sondern warten die Antwort der LV-Leitung ab.

Gruppenpuzzle

Das Gruppenpuzzle fördert selbstgesteuertes und kooperatives Lernen. Zudem entsteht ein Lernkanal- und Rollenwechsel durch Anwendung des Prinzips „Lernen durch Lehren“.

Das Gruppenpuzzle ist eine Unterrichtsmethode, die drei Phasen umfasst. Der*die Lehrende „zersägt“ sozusagen ausgewählte Themengebiete in mehrere Puzzle-Teile.

- In der ersten Phase werden die Studierenden in sogenannte Stammgruppen eingeteilt und erarbeiten zunächst in Einzelarbeit einen dieser Puzzle-Teile.
- In Phase zwei wird zu jedem Puzzle-Teil eine Expert*innengruppe gebildet. Die Studierenden verlassen ihre Stammgruppe und diskutieren das erarbeitete Wissen mit jenen Kolleg*innen, die dasselbe Puzzle-Teil bearbeitet haben.
- In der dritten und letzten Phase kehren die Expert*innen in ihre Stammgruppe zurück – die Puzzleteile werden zusammengefügt, indem alle Expert*innen ihr Spezialwissen den anderen Gruppenmitgliedern vorstellen und mit ihnen diskutieren. Somit fungieren alle Studierenden als Lehrende und als Lernende zugleich.



Classroom Response Systems (CRS)

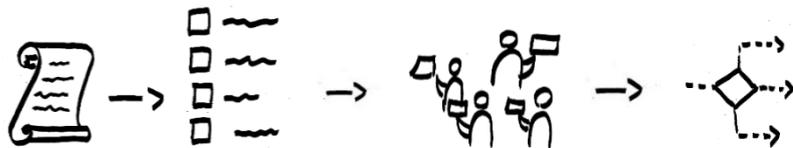
Classroom Response Systems ermöglichen es, mit jeglicher Gruppengröße, die Lernenden aktiv in den Lehr-Lernprozess mit einzubinden.

Ziele (Auswahl)

- Vorwissen abfragen
- Lernzielerreichung überprüfen
- Lerninhalte vertiefen
- Sachverhalte wiederholen
- Feedback zum Kurs einholen



Möglicher Ablauf (Peer Instruction)



1. Input (z.B. Vortrag)
2. Überprüfung des erreichten Wissensstandes mittels einer Multiple Choice Frage und dem Einsatz von **Handzeichen, Kärtchen** oder **Online Tools**.
3. mehr als 80% richtige Antwort → nächstes Thema
4. 30-80% richtige Antwort → Studierende diskutieren untereinander und stimmen dann erneut ab
5. weniger 30% richtige Antwort → Wiederholung des Inhalts

Medien – Ideen für Online Tools:

- <https://pingo.upb.de> oder www.polleverywhere.com

Weitere Informationen

Als vertiefende Literatur ist folgendes Werk von Eric Mazur, Pionier von „Peer Instruction“ zu empfehlen: Mazur, Eric (2014): Peer Instruction: A User's Manual. Harlow: Pearson Education Limited.

Weitere Informationen und Erklärungen finden Sie hier: <http://www.hd-mint.de/lehrkonzepte/verstehen/peer-instruction/>

Der konkrete Effekt von Peer Instruction wird in diesem wissenschaftlichen Artikel beschrieben: <http://www.math.unm.edu/mctp/gstts/science.pdf>

4. Diskussionen lebendig gestalten: 6 Hüte (De Bono)



Der Moderator stellt der Gruppe zuerst die Aufgabe bzw. das Problem vor. Anschließend werden der Gruppe die sechs Denkhüte und die Methodik erklärt. Dabei kann die Methode als Intervention in Diskussionen eingebracht werden, wenn die Diskussion zu einseitig wird. Die Methode kann auch vorab als Diskussionsvariante eingesetzt werden. Die Hüte können auch zur multiperspektivischen Bearbeitung eines Themas eingesetzt werden, indem alle Teilnehmenden sich mit allen Hüten auseinandersetzt (einzeln oder in der Gruppe).

Die Bedeutung der Farben:

Weiß: Weiß steht für neutrales, analytisches Denken. Mitglieder in dieser Rolle beschäftigen sich mit Fakten, Zahlen und Daten. Sie vermeiden es, sich eine Meinung zu bilden und bewerten nicht.

Rot: Diese Farbe steht für subjektives, emotionales Denken. Mitglieder in dieser Rolle bilden sich eine persönliche Meinung und betrachten positive wie negative Gefühle. Hier dürfen auch Widersprüche auftreten.

Schwarz: Diese Rolle repräsentiert den pessimistischen Kritiker. Der Kritiker konzentriert sich auf sachliche Argumente, welche negative Aspekte hervorheben. Mitglieder mit schwarzem Denkhut denken an Risiken und Einwände.

Gelb: Gelb steht für den Gegensatz zum Kritiker. Hier ist realistischer Optimismus gefragt. Positive Argumente werden gesammelt und Sachliche Vorteile bzw. Chancen vorgebracht.

Grün: Der grüne Denkhut steht für Innovation, Neuheit und Assoziation. Mitglieder in der grünen Rolle produzieren neue Ideen und kreative Vorschläge. Kritik ist hier fehl am Platz: alle Ideen werden gesammelt.

Blau: Die blaue Rolle sorgt für Ordnung, Durch- und Überblick. Ihre Aufgabe ist es, Ideen und Gedanken zu strukturieren.

Zusammenfassung

Bei den sechs Denkhüten von Edward de Bono nehmen die Teilnehmer sechs verschiedene Rollen und Blickwinkel auf ein Thema bzw. Problem ein. Dadurch wird eine einseitige Betrachtung seitens der Teilnehmer verhindert. Außerdem können kontroverse Gedanken und Ideen geäußert werden, ohne dass die vorschlagende Person sich rechtfertigen muss. Dadurch strukturiert sich eine Diskussion leichter.

5. Referatsformate

Elevator Pitch

Zweck: Wesentliche Inhalte innerhalb von fünf Minuten erläutern.

Idee: Der Elevator Pitch besteht in der Idee, dass der Pitch (Verkaufsgespräch) innerhalb einer Fahrstuhl-Fahrt (30 Sekunden) durchgeführt wird.

Vorgehensweise in der effizienten Lehre: Lernende werden auf den kurzen zeitlichen Rahmen hingewiesen und erhalten die Aufgabe innerhalb von fünf Minuten einen Sachverhalt kurz und knapp mit Reduktion auf das Wesentliche darzustellen. Dabei sind Bilder, Vergleiche und Beispiele hilfreich.

Inhaltsreferat

Zweck: Informationen über ein bestimmtes Thema/Persönlichkeit für die Kolleg*innen aufbereiten.

Idee: Die Studierenden sollen nach der Abklärung des inhaltlichen Schwerpunkts, mehr als die vorgegebene Seminarliteratur lesen und Informationen (als 'hard facts') zusammentragen.

Bei Bedarf können die Studierenden eigene Fragestellungen entwickeln und aufwerfen (Vergleiche, Kontraste aufzeigen, über den Tellerrand schauen)

Tipps für die Umsetzung

- Konkrete Bewertungskriterien transparent machen bzw. gemeinsam mit Studierenden aushandeln.
- Co-Referate: Eine Gruppe von Mitstudierenden ist inhaltliches Review-Team für das jeweilige Referat und gibt inhaltlich entweder vor und/oder nach dem Referat Feedback
- Feedback-Beauftragte: Eine Gruppe von Mitstudierenden ist explizit für Feedback verantwortlich

6. Selbstlernphasen klar und kreativ gestalten

Wichtig ist die konkrete, deutliche Aufgabenstellung

- 1) Inhalt: Was ist genau zu tun? Was ist der Auftrag konkret? Wie sieht das Produkt aus?
- 2) Sozialform: Wird alleine oder in Gruppen gearbeitet? Wie entsteht die Einteilung in Gruppen?
- 3) Rahmen: Welche Materialien sollen verwendet werden? Wie lange ist Zeit? Welche Räumlichkeiten stehen zur Verfügung?
- 4) Verwertung: Was passiert danach? Wie werden die Ergebnisse verwendet? Welche Beurteilungskriterien gelten?

Konkrete Ideen für die Umsetzung

- Lerntagebuch oder Lernportfolio, um den eigenen Lernfortschritt zu reflektieren. Dadurch ergeben sich Ressourcen für die eigene Lernkompetenz. Zusätzlich können getätigte Lernaktivitäten (z.B. Aufgaben und Aufträge außerhalb der Präsenzzeit) gesammelt dargestellt und reflektiert werden. 
- Schummelzettel: Die Studierenden erhalten die Aufgabe, einen Schummelzettel zu erstellen, über die bisherigen Inhalte, wenn morgen Prüfung wäre.
- Text-Analyse durch PQ4R: Preview, Question, Read, Reflect, Recite, Review als 6 Schritte der aktiven Auseinandersetzung mit Texten. Konkrete Hinweise siehe folgende Webseite.
- Prüfungsfragen generieren: ,Welche Prüfungsaufgaben würden Sie zum Stoff der letzten Einheit stellen?
- Webquest, als online Schnitzeljagt, bei der eine Aufgabe als Hypertext angefertigt wird und die Ergebnisse zur nächsten Aufgabe führen. Spannende Webquests und Masken: <http://webquest.org/index-create.php>

Darstellungs- und Abgabeformen



Verschiedene Abgabeformate sind möglich, die über die klassische Texterstellung hinausgehen:

- Audio-Podcasts
- Videos
- Fotos
- Strukturierte Lernkarten (je nach Angabe)
- Mindmaps
- Problembaum



Abgaben im eCampus



Aufgabe: Die Abgaben sind nur sichtbar für Lehrende. Das Feedback kann im Text erfolgen und als Kommentar. Die Funktion für Audio- oder Videofeedback besteht. Auch kann eine Bewertung vorgenommen und alle Abgaben gesamt exportiert werden.



Glossar: Die Abgaben sind für Studierende und Lehrveranstaltungsleiter*in sichtbar. Mittels Überschriften kann eine Ordnung erstellt werden und das Glossar kann exportiert werden. Feedback als Kommentar ist nicht möglich. Die Lehrveranstaltungsleitung kann einstellen, Beiträge erst nach einem Review freizugeben.



Forumsbeiträge sind in der Regel für Studierende und Lehrveranstaltungsleiter*in sichtbar. Feedback kann öffentlich oder privat gegeben werden. Die Funktion für Audio- oder Videofeedback besteht.

7. Lernreflexion und Feedback

a. Lernreflexion: Lerntagebuch / Reflexionsjournal



Ziel: Studierende werden dazu angehalten kontinuierliche schriftliche Reflexion zum eigenen Lernfortschritt im Rahmen einer Lehrveranstaltung zu betreiben.

Ablauf:

- Zu Beginn der Lehrveranstaltung werden die Studierenden über das Ziel und den Rahmen des Lerntagebuchs informiert (Länge, Leitfragen, u.ä.).
- Es kann sinnvoll sein, dem Lerntagebuch auch Prüfungsrelevanz zu geben (also z.B. ein Lerntagebuch entlang der kommunizierten Qualitätskriterien mit 30% der Gesamtnote der LV zu bewerten), um der Methode entsprechende Bedeutung im Rahmen der LV zu geben.
- Für den Rahmen des Lerntagebuchs ist es wichtig
 - ein quantitatives Mindestanforderung zu definieren (z.B. einen Eintrag pro Woche);
 - qualitative Kriterien zu formulieren, die das angestrebte Reflexionsniveau für die Studierenden transparent machen und schließlich
 - Leitfragen zu formulieren, die Orientierung geben über welche Dimensionen des Lernprozesses reflektiert werden soll.
- Beispielhafte Leitfragen können in etwa lauten:
 - Wenn Sie Ihre Erkenntnisse aus dem letzten LV-Termin in zwei bis drei Sätzen zusammenfassen, wie würde die Formulierung lauten?
 - Welche Inhalte aus dem letzten LV-Termin waren am spannendsten/relevantesten?
 - Mit welchen Inhalten aus dem letzten LV-Termin haben Sie noch Schwierigkeiten?
 - Was fanden Sie in der letzten LV-Einheit besonders hilfreich für Ihren Lernprozess/Lernfortschritt?
 - Was hat Ihnen gefehlt? Was hätten Sie sich gewünscht?

Wirkung:

In eine Lehrveranstaltung gut integrierte, kontinuierliche Reflexionsaufgaben helfen den Studierenden zu reflektieren, was ihren persönlichen Lernprozess inspiriert, unterstützt oder hemmt. Die durch das Lerntagebuch regelmäßige Auseinandersetzung mit den wesentlichen Inhalten der LV fördert „Ownership“ des Lernprozesses durch die Studierenden.

Lehrende erhalten eine recht valide permanente Evaluierung der Gestaltung der Lehrveranstaltung und erkennen die Schwierigkeiten, der Studierenden unmittelbarer.

b. Feedback: One Minute Paper

Ziel: Mit dem One-Minute-Paper kann die Lehrperson schnell und gezielt den aktuellen Wissensstand der Teilnehmer zu einzelnen Aspekten erfassen.



Ablauf:

- Die Lehrperson schreibt ein bis max. drei Fragen an die Tafel oder auf ein Flipchart oder projiziert dieser auf einer Folie.
- Die Studierenden beantworten die (Frage(n) kurz („one minute“) schriftlich.
- Die Antworten werden eingesammelt und bieten so der Lehrperson Material für Reflexion der Effektivität der Lehrveranstaltung bzw. Material für darauf aufbauenden Dialog mit den Studierenden.
- Mögliche Fragen sind z. B.:
 - Was war für Sie das Wichtigste aus der heutigen LV-Einheit?
 - Was ist Ihnen von der heutigen LV-Einheit besonders in Erinnerung geblieben?
 - Formulieren Sie bitte in einem Satz Ihren zentralen Erkenntnisgewinn von heute.

Variante für Live-Einsatz in der Präsenzlehre bzw. für Einsatz in der Online-Lehre: nutzen Sie ein Online-Umfrage-Tool wie z.B. [„Pingo“](#).

c. Feedback: Muddiest Point

Quasi ein Gegenstück zum „One-Minute-Paper“ ist die Methode „Muddiest Point“. Hier wird nicht auf den signifikantesten AHA-Effekt“ aus der letzten LV-Einheit fokussiert, sondern auf die größte Schwierigkeit, die noch größte Unklarheit, den schwammigsten Punkt, eben: „the muddiest Point“:

Ziel:

Die Lehrperson erfährt, was die Studierenden bisher am wenigsten verstanden haben, und kann die weitere Lehrveranstaltung darauf ausrichten Studierende reflektieren, was sie verstanden haben und was noch nicht

Ablauf:

1. Beobachten Sie Ihre Studierenden gut und achten Sie darauf, wann eine größere Anzahl der Studierenden verwirrt oder unzufrieden wirkt.
2. Entscheiden Sie, wozu Sie eine Rückmeldung der Studierenden erhalten möchten: zur ganzen Lehrveranstaltung, zu einem in sich geschlossenen Abschnitt, zu einer aktuellen Diskussion, einem gemeinsam analysierten Video, etc.

3. Reservieren Sie etwas Zeit am Ende der Lehrveranstaltung (so viel, dass Sie eine Frage stellen, die Studierenden diese Frage schriftlich beantworten und Sie die Antworten einsammeln können, d.h. ca. 5 min).
4. Geben Sie den Studierenden je ein Papier, 2-3 min Zeit und den Auftrag, den Aspekt zu notieren, den sie in der Lehrveranstaltung oder in der von Ihnen ausgewählten inhaltlichen Einheit am wenigsten verstanden haben.
5. Sammeln Sie die ausgefüllten Papiere ein, sichten Sie sie und geben Sie den Studierenden zu Beginn der nächsten Lehrveranstaltung Erklärungen zu den Aspekten, die sie ihrer Rückmeldung zufolge schlecht verstanden haben.

Vorteile:

- Die Lehrperson bekommt schnell viel Information.
- Die Studierenden werden frühzeitig aufgefangen, wenn sie etwas nicht verstanden haben und sich im Stoff zu verlieren beginnen. Studierende werden sich ggf. eher bewusst, wenn sie etwas nicht verstanden haben.

Variante für Live-Einsatz in der Präsenzlehre bzw. für Einsatz in der Online-Lehre: nutzen Sie ein Online-Umfrage-Tool wie z.B. [„Pingo“](#).

d. Feedback: Blitzlicht

Ziel / Funktion: Blitzlicht ist eine Feedbackmethode, die schnell die Stimmung, Meinung, den Stand bezüglich der Inhalte und Beziehungen in einer Gruppe ermitteln kann.

Ablauf:

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen äußern sich kurz (am besten reihum) – mit einem Satz oder wenigen Sätzen – zu einem klar eingegrenzten Thema. Die Wortmeldungen werden von anderen nicht kommentiert. Maximal kurze Verständnisfragen sind möglich. Das sich aus einer Blitzlichtrunde ergebende Bild kann helfen, die Arbeitssituation positiv zu gestalten und lösungsorientiert zu verändern.

Erfahrungswert:

Die Methode eignet sich für ein kurzes Stimmungsbild am Ende eines Lehrveranstaltungs- oder Workshoptages. Besonders geeignet sind Halbsätze:

- „Mein wichtigster Erkenntniswert heute war...?“
- „Gerade was den Aspekt XY betrifft, finde ich, dass ...“
- „Bevor es nun endgültig aus ist, möchte ich noch



8. Quellen & Abbildungen

Literatur

Barkley, Elisabeth (2009): Student Engagement Techniques. San Francisco: Jossey Bass.

Estes, Bettie (2006): The teacher toolbox. Ozarka College.

De Bono, E. (1989): Das Sechsfarben-Denken. Econ Verlag, Berlin. Online: <http://kreativitätstechniken.info/die-6-denkhute-von-de-bono/> [05.2022].

Eyler, J. (2018): How Humans Learn: The Science and Stories behind Effective College Teaching. West Virginia Press, Morgantown.

Lehner, Martin (2013): Viel Stoff wenig Zeit – Wege aus der Vollständigkeitsfalle. Bern, Stuttgart, Wien, Haupt Verlag, 4. Aufl.

Mazur, Eric (2014): Peer Instruction: A User's Manual. Harlow: Pearson Education Limited.

Ruhr Universität Bochum: LehreLaden - Downloadcenter für inspirierte Lehre. Online: <https://dbs-lin.ruhr-uni-bochum.de/lehreladen/>. [17.2. 2023].

Universität Zürich: Teaching Tools. Online: <https://teachingtools.uzh.ch/> [17.2. 2023].

Wahl, Diethelm (2013): Lernumgebungen erfolgreich gestalten. Vom trägen Wissen zum kompetenten Handeln. Bad Heilbrunn, Julius Klinkhardt Verlag.

Waldherr, Franz / Walter, Claudia (2009): Ideen und Methoden für die Hochschullehre. Stuttgart, Schäffer-Pöschel.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: <https://lehrblick.de/advance-organizer-fuer-einen-guten-ueberblick/>

Abbildung 2 : <http://www.constructive-amusement.de/>

Abschließender Hinweis:

Zum konkreten Einsatz dieser oder anderer didaktischer Methoden beraten und unterstützen wir Sie am FH-Service LEARN sehr gerne. Nehmen Sie gerne Kontakt auf unter learn@fhstp.ac.at.

