

Lehren und Lernen



Gehirngerechtes Lehren und Lernen basiert auf der Erkenntnis, dass Lernprozesse optimal verlaufen, wenn sie den natürlichen Funktionsweisen des Gehirns entsprechen. Es bedeutet, Inhalte so aufzubereiten, dass sie leicht aufgenommen, verarbeitet und im Gedächtnis verankert werden können. Dabei spielen Aspekte wie Emotionen, Motivation und Wiederholung eine zentrale Rolle. Methoden wie multisensorisches Lernen, Verknüpfung von neuem Wissen mit Vorwissen und das Schaffen von positiven Lernumgebungen fördern die kognitive Verarbeitung. Gehirngerechtes Lernen unterstützt nicht nur das langfristige Behalten, sondern steigert auch die Lernfreude und fördert nachhaltiges, lebenslanges Lernen.



Interesse und Neugierde wecken

Zum Eindenken

- Wie wecke ich in meinem Unterricht Neugierde?
- Was interessiert meine Lernenden an diesem Beruf?
- Was begeistert mich an meinem Fach – was begeistert die Schüler:innen?

Interesse und Neugierde stimulieren wichtige physiologische Prozesse im Gehirn und verbessern so die Lernleistung. Ablehnung von Inhalten hingegen erschwert den Lernprozess. Da die Interessen und Motivationen der Lernenden individuell unterschiedlich sind, sollten Lehrende ihren Unterricht abwechslungsreich gestalten und verschiedene Ansätze nutzen, um Neugierde zu wecken.

Umsetzung in die Lehre:

- **Interessen ermitteln:** Gespräch oder Kartenabfrage, um die individuellen Interessen der Lernenden zu erfahren.
- **Aha-Erlebnisse schaffen:** Lernende Fragen entwickeln lassen, um deren Aufmerksamkeit und Interesse zu lenken. Die Antworten können in Diskussionen oder Prüfungen einfließen.
- **Aufmerksamkeitswecker einsetzen:** Provokative Fragen, widersprüchliche Aussagen, aktuelle Ereignisse, Geschichten oder visuelle Hilfsmittel (Bilder, Comics) nutzen, um Neugierde zu fördern.

Durch diese Maßnahmen können Lehrende den Unterricht an die Bedürfnisse der Lernenden anpassen und deren Lernmotivation steigern.

Zum Weiterdenken

- Welche offenen Fragen bringen meine Lernenden mit?
- Welche offenen Fragen (potenzielle Aufmerksamkeitswecker) trage ich selbst mit mir herum?
- Wie rege ich in meinem Unterricht die Schüler:innen an?

Das nehme ich von Prinzip 1 mit:	Das ist mir noch unklar:	Damit möchte ich mich noch intensiver auseinandersetzen:



Transparenz der Lehr- und Lernziele/des gemeinsamen Vorgehens

Zum Eindenken

- Was erwarte ich von den Lernenden in meinem Unterrichtsfach?
- Wie mache ich diese Erwartungen transparent?
- Was können die Schüler:innen von mir als Lehrendem erwarten?

Lernprozesse sind effektiver, wenn Lernende die Ziele und Erwartungen genau kennen. Unsicherheiten hemmen das Lernen, während klare Vorgaben und transparente Arbeitsprozesse Orientierung und Sicherheit bieten.

Umsetzung in die Lehre:

- **Lern- und Arbeitsvereinbarung:** Rahmenbedingungen, Lernziele, Methoden und Prüfungen zu Beginn offen kommunizieren.
- **Leitfragen klären:** Was sind die Lernziele? Welche Methoden werden angewendet? Was wird von den Schüler:innen erwartet?
- **Kooperative Gestaltung:** Vereinbaren Sie mit den Lernenden zu Beginn die "Spielregeln" und gemeinsame Ziele.
- **Lern- und Arbeitsvereinbarung für Unterrichtsfächer:** Gemeinsames Verständnis und Erwartungen festlegen, um Verantwortung und Zielklarheit zu fördern.

Klare Lernziele und transparente Abläufe helfen, Unsicherheiten zu vermeiden und den Lernprozess optimal zu gestalten.

Zum Weiterdenken

- Wie verstehe ich meine Rolle als Lehrer:in und welche Pflichten und Erwartungen leite ich daraus ab?
- Wie mache ich den Schüler:innen meine Vorstellungen von gutem Unterricht transparent?
- Wie und wann mache ich meinen Lernenden die Lernziele und deren Relevanz deutlich?

Das nehme ich von Prinzip 2 mit:	Das ist mir noch unklar:	Damit möchte ich mich noch intensiver auseinandersetzen:



Den roten Faden im Blick haben

Zum Eindenken

- Welche logische Struktur/welchen roten Faden hat mein Unterricht?
- Auf welche Weise verdeutliche ich den Schüler:innen diese Struktur/diesen roten Faden?

Ein klar strukturierter roter Faden hilft Lernenden, neue Inhalte mit bereits bekanntem Wissen zu verknüpfen und das Gelernte besser nachzuvollziehen. Der logische Aufbau sollte sowohl auf inhaltlicher als auch auf didaktischer Ebene sichtbar sein, um den Lernprozess zu unterstützen.

Umsetzung in die Lehre:

- **Didaktischer Dreischritt:** Jede Einheit in **Einstieg, Arbeitsphase und Abschluss** gliedern. Inhalte regelmäßig zusammenfassen.
- **Orientierungsprinzipien:** Vom Allgemeinen zum Speziellen, vom Einfachen zum Komplexen oder entlang eines Problemlösungsprozesses vorgehen.
- **Visualisierung:** Ziele und Ablauf zu Beginn jeder Einheit präsentieren und den roten Faden kontinuierlich sichtbar halten.
- **Modulplanung:** Den roten Faden für ein gesamtes Unterrichtsthema planen, um unterschiedliche Inhalte logisch miteinander zu verknüpfen.

Ein klarer roter Faden hilft den Studierenden, ihren eigenen Lernweg zu finden und die Inhalte besser zu verstehen.

Zum Weiterdenken

- Wie gebe ich meinem Unterricht Struktur und einen roten Faden?
- Wie setze ich den didaktischen Dreischritt/den roten Faden in meiner Einheit um?
- Gibt es in unserem Lehrgang insgesamt bzw. in den einzelnen Fächern einen roten Faden?

Das nehme ich von Prinzip 3 mit:	Das ist mir noch unklar:	Damit möchte ich mich noch intensiver auseinandersetzen:



Inhalte vernetzen - Überblick geben

Zum Eindenken

- Wann bzw. wie gebe ich in meinem Unterricht einen Überblick über das Thema?
- Wann bzw. wie stelle ich in meinem Fach inhaltliche Zusammenhänge sowie Zusammenhänge zwischen Theorie und Praxis her?

Das Gehirn sucht im Lernprozess nach Anknüpfungspunkten und verknüpft neue Informationen mit bereits vorhandenem Wissen. Lernen wird gefördert, wenn die Inhalte miteinander in Bezug gesetzt werden. Ein Überblick über die Lerninhalte hilft den Schüler:innen, sich besser zu orientieren und neue Informationen effektiver zu verarbeiten.

Umsetzung in die Lehre:

- **Kognitive Landkarten:** Visualisieren Sie Lernwege und Themenschwerpunkte, um komplexe Sachverhalte verständlicher zu machen.
- **Mindmaps:** Strukturieren Sie Inhalte übersichtlich um ein zentrales Thema und zeigen Sie Zusammenhänge auf.
- **Scrabbles:** Aktivieren Sie Vorwissen, indem Sie Begriffe assoziieren und Diskussionen anregen.
- **Struktur-Legetechnik:** Nutzen Sie Moderationskarten, um komplexe Themen visuell zu ordnen und Verbindungen herzustellen.

Diese Methoden fördern das Verständnis und die Anbindung neuer Informationen an bestehendes Wissen, was den Lernprozess nachhaltig unterstützt.

Zum Weiterdenken

- Welche Struktur zum Weiterdenken biete ich Lernenden an?
- Welche Denkstrukturen benutzen meine Schüler:innen und welche Zusammenhänge stellen sie her?
- Wie rege ich die Lernenden an, sich in dem Unterrichtsfach einen Überblick zu verschaffen und Zusammenhänge herzustellen?

Das nehme ich von Prinzip 4 mit:	Das ist mir noch unklar:	Damit möchte ich mich noch intensiver auseinandersetzen:



Der Sache auf den Grund gehen - Tiefenlernen ermöglichen

Zum Eindenken

- Wie fördere ich das „bedeutsame“ Erfassen von Inhalten in meinem Unterricht?
- Wie rege ich meine Schüler:innen an, Zusammenhänge zu bereits vorhandenem Wissen herzustellen?
- Wie können meine Unterrichte in kurze, inhaltlich zusammenhängende Abschnitte gegliedert werden?

Oberflächliches Lernen, wie Auswendiglernen, führt nur zu kurzfristigem Behalten. Tiefenlernen hingegen bedeutet, Inhalte tiefgründig zu verstehen und mit vorhandenem Wissen zu vernetzen, sodass das Wissen auf andere Kontexte übertragen werden kann. Dies wird durch kritisches Prüfen und die Anwendung des Gelernten erreicht.

Umsetzung in die Lehre:

- **Didaktische Reduktion:** Stoff in kleine, zusammenhängende Abschnitte von 15 - 20 Minuten unterteilen und danach „Denkpausen“ einlegen.
- **Fall- und Problemorientiertes Lernen:** Lernende bearbeiten praxisnahe Fälle in Gruppen. Dies fördert das kritische Denken und die Entwicklung eigener Lösungsansätze.
- **Problemlösungsmethode:** Durchläuft Schritte wie Problemdefinition, Analyse, Erarbeitung und Präsentation von Lösungsansätzen.

Diese Methoden unterstützen das nachhaltige Verstehen und die Anwendung des Gelernten in unterschiedlichen Zusammenhängen.

Zum Weiterdenken

- Wie fördere ich die Betrachtung des Lerngegenstands aus verschiedenen Perspektiven?
- Wie rege ich meine Schüler:innen an, Inhalte intensiv und gründlich zu bearbeiten?
- Wie stelle ich sicher, dass Informationen nicht zusammenhangslos und ohne Sinnerkennung gelernt werden?

Das nehme ich von Prinzip 5 mit:	Das ist mir noch unklar:	Damit möchte ich mich noch intensiver auseinandersetzen:



Wichtiges wiederholen

Zum Eindenken

- Welche Formen der Wiederholung nutze ich im Verlauf des gesamten Lehrganges?
- Welche Formen der Wiederholung baue ich in einzelnen Unterrichtssequenzen ein?

Wiederholungen sind entscheidend für das langfristige Behalten von Wissen. Das Gehirn speichert Informationen nur dauerhaft, wenn sie in sinnvollen Abständen und Variationen wiederholt werden.

Umsetzung in die Lehre:

- **Wiederholungsintervalle:** 1 Woche, 2 - 3 Wochen, 6 Wochen.
- **Methoden zur Wiederholung:**
 - **Speed Dating:** Schüler:innen tauschen in kurzen Gesprächen ihr Wissen zu einem Thema aus.
 - **Begriffssuche:** Diskutieren von Schlüsselbegriffen in Kleingruppen.
 - **Lernstopp:** Kurze Pausen während des Unterrichts, um Fragen zu klären und zusammenzufassen.
 - **Buzz Group:** Lernende diskutieren kurz die wichtigsten Erkenntnisse mit ihrem Nachbarn.
 - **Lernjournal:** Am Ende der Einheit werden die wichtigsten Erkenntnisse und offene Fragen festgehalten.
 - **Fragenpool:** Schüler:innen formulieren eigene Fragen zum Thema, die in folgenden Unterrichtssequenzen wiederholt oder in Prüfungen genutzt werden können.

Diese Wiederholungen helfen, das Gelernte zu festigen und besser im Gedächtnis zu verankern.

Zum Weiterdenken

- Wie fördere ich das kontinuierliche Wiederholen über den gesamten Lehrgang hinweg?
- Wie motiviere ich meine Schüler:innen zur Wiederholung im Rahmen des Selbststudiums?

Das nehme ich von Prinzip 6 mit:	Das ist mir noch unklar:	Damit möchte ich mich noch intensiver auseinandersetzen:



Mehrere Sinne ansprechen

Zum Eindenken

- Welche Sinne spreche ich in meinem Unterricht an?
- Wie kann ich viele verschiedene Sinne in meinem Unterrichtsfach ansprechen?

Je mehr Sinneskanäle beim Lernen angesprochen werden (visuell, auditiv, kinästhetisch), desto besser ist die Behaltensleistung. Aktives Handeln und das Erklären von Inhalten fördern die Vernetzung und Speicherung von Wissen.

Umsetzung in die Lehre:

- **Visueller Sinn:** PowerPoint, Flipcharts, Videos, Grafiken.
- **Auditiver Sinn:** Lehrvorträge, Diskussionen, Referate, Audiomaterial.
- **Kinästhetischer Sinn:** Experimente, Rollenspiele, Modellbau, Anfassen von Materialien.
- **Olfaktorischer Sinn:** Riechen von Materialien wie Papier oder chemischen Zusätzen.

Methoden zur Kombination:

- **Posterpräsentationen:** Kombination aus Texten, kreativer Gestaltung und Präsentation.
- **Rollenspiele/Simulationen:** Darstellung typischer Situationen und Reflexion.
- **Videoclip-Erstellung:** Idee erarbeiten, Clip erstellen und präsentieren.
- **Exkursionen:** Themenbesprechung, Planung, Durchführung und Präsentation.

Die Ansprache mehrerer Sinne unterstützt das nachhaltige Lernen und verbessert das Verstehen und Behalten der Lerninhalte.

Zum Weiterdenken

- Wie kann ich das „Begreifen“ der Inhalte in meinem Unterricht fördern?
- Wie kann ich Schüler:innen anregen, sich über ihr „Informations- und Sinnessystem“ klar zu werden und dieses effektiv zu nutzen?
- Welche sinnesspezifische Sprache (schriftlich/mündlich/....) nutze ich vorwiegend in meinen Lehrveranstaltungen?

Das nehme ich von Prinzip 7 mit:	Das ist mir noch unklar:	Damit möchte ich mich noch intensiver auseinandersetzen:



Emotionen beachten

Zum Eindenken

- Wie erzeuge ich in meinem Unterricht ein angenehmes Lernklima?
- Wie gehe ich auf verschiedene Emotionen meiner Schüler:innen ein?
- Wie kann ich ein Thema humorvoll, interessant, spannend aufbereiten?

Positive Emotionen fördern die dauerhafte Speicherung von Informationen und verbessern das Abrufen aus dem Gedächtnis. Negative Gefühle hingegen behindern den Lernprozess. Ein angenehmes Lernklima und Sicherheit sind entscheidend, insbesondere in der Anfangsphase.

Umsetzung in die Lehre:

- **Offene Kommunikation:** Ziele, Erwartungen und Rollen klar formulieren, um Unsicherheiten abzubauen.
- **Kennenlern- und Einstiegsübungen:** Methoden wie Partnerinterviews, Kugellager und Cocktailrunden helfen, Vertrauen aufzubauen und Ängste abzubauen.
- **Umgang mit Konflikten:** Gruppenphasen (Forming, Storming, Norming, Performing) bewusst moderieren, um emotionale Spannungen aufzufangen und soziale Kompetenzen zu fördern.

Durch eine gezielte Berücksichtigung von Emotionen wird das Lernen effektiver und das Lernklima positiver gestaltet.

Zum Weiterdenken

- Wie gestalte ich Anfangssituationen, die Sicherheit geben und Ziele offenlegen?
- Wie kann ich in den einzelnen Gruppenphasen entstehende Emotionen auffangen?

Das nehme ich von Prinzip 8 mit:	Das ist mir noch unklar:	Damit möchte ich mich noch intensiver auseinandersetzen:



Pausen einlegen

Zum Eindenken

- Wann und in welcher Form baue ich Pausen in meinen Unterricht ein?
- Wie erkenne ich, dass die Aufmerksamkeit und Aufnahmefähigkeit meiner Schüler:innen nachlässt?
- Wie aktiviere ich die Lernenden, wenn die Aufmerksamkeit und Aufnahmefähigkeit nachlässt?

Das Gehirn benötigt Zeit und Ruhe, um neue Informationen zu verarbeiten und langfristig abzuspeichern. Pausen nach ca. 20 Minuten sind hilfreich, um die Aufmerksamkeit und Aufnahmefähigkeit zu erhalten.

Umsetzung in die Lehre:

- **Methodenwechsel:** Nutzen Sie aktive Pausen wie kurze Bewegungssequenzen oder ändern Sie die Methode, um die Konzentration zu fördern.
- **Lernstopp:** Nach einem abgeschlossenen Thema eine Aufgabe stellen, die die Lernenden zur Reflexion und Verarbeitung anregt.
- **Think-Pair-Share:** Lernende bearbeiten eine Aufgabe zuerst alleine, tauschen sich dann zu zweit und schließlich in Vierergruppen aus, bevor die Ergebnisse in der Klasse diskutiert werden.
- **Humor und Medien:** Kurze Videos, Comics oder humorvolle Präsentationen helfen, das Lernklima zu lockern und die Aufmerksamkeit wiederherzustellen.

Pausen unterstützen die Konsolidierung des Gelernten und fördern so nachhaltiges Lernen.

Zum Weiterdenken

- Welche Arten von Pausen können in meinem Unterricht der Verarbeitung des Lernstoffs dienen?
- Welche Videos, Fotos, Comics etc. würden sich in meinen Unterricht eignen, um eine aktive Pause oder einen Methodenwechsel einzuleiten?
- An welchen Stellen des Unterrichts könnte ich sinnvoll einen Lernstopp einplanen?

Das nehme ich von Prinzip 9 mit:	Das ist mir noch unklar:	Damit möchte ich mich noch intensiver auseinandersetzen:



Individuelle Zugänge und Lernstile beachten

Zum Eindenken

- Was sind meine Lernstile?
- Inwiefern beeinflussen meine Lernstile meinen Lehrstil?
- Wie kann ich in meinem Unterricht möglichst viele Lernstile berücksichtigen?

Lernprozesse sind von individuellen Faktoren abhängig, wie Lernbiografie, Motivation und Interesse. Kolb (1984) unterscheidet vier Lernstile:

1. **Universalisten (Divergers):** Lernen durch Beobachtung und entwickeln kreative Lösungen.
2. **Theoretiker (Assimilators):** Entwickeln theoretische Modelle, benötigen keine praktische Erfahrung.
3. **Spezialisten (Convergers):** Lernen durch Anwendung von Modellen, bevorzugen Aufgaben mit klaren Lösungen.
4. **Pragmatiker (Accomodators):** Lernen durch konkrete Erfahrungen und „trial and error“.

Umsetzung in die Lehre:

- **Lernzyklus nach Kolb berücksichtigen:** Methoden wie Reflexion, Anwendung und Austausch planen.
- **Riemann-Thomann-Modell nutzen:** Verschiedene Grundströmungen (Dauer, Wechsel, Distanz, Nähe) in der Lehre ansprechen.
 - **Dauerausrichtung:** Klare Strukturen und Ziele.
 - **Distanzausrichtung:** Einzelarbeit und rationale Aufgaben.
 - **Wechselausrichtung:** Experimente, Rollenspiele.
 - **Näheausrichtung:** Austausch, Diskussionen.

Die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lernstile unterstützt den Lernerfolg und fördert die Motivation der Lernenden.

Zum Weiterdenken

- Wie kann ich Aufgabenstellungen gestalten, so dass sie unterschiedliche Lernstile berücksichtigen?
- Wie kann ich im Verlauf meines Unterrichts den verschiedenen menschlichen Grundströmungen der Lernenden gerecht werden?
- Wie beeinflussen die Grundströmungen meiner Lernenden die Gruppendynamik in meinem Unterricht?

Das nehme ich von Prinzip 10 mit:	Das ist mir noch unklar:	Damit möchte ich mich noch intensiver auseinandersetzen:



Feedback geben

Zum Eindenken

- Welche Formen von Feedback setze ich in meinem Unterricht ein?
- Wie gebe ich den Schüler:innen im Laufe des Lernprozesses Rückmeldung über ihren Lernfortschritt?
- Wie rege ich Lernende dazu an, ihren Lernfortschritt kontinuierlich selbst zu kontrollieren?

Feedback ist entscheidend für den Lernprozess. Es hilft den Lernenden, ihren Lernstand und -weg zu erkennen und ermöglicht gezielte Verbesserungen. Es wird unterschieden in **formatives Feedback** (während des Lernprozesses) und **summatives Feedback** (am Ende einer Lerneinheit, z.B. Prüfungen).

Arten von Feedback:

- **Wissen über das Ergebnis:** Rückmeldung, ob die Antwort richtig oder falsch war.
- **Wissen über die korrekte Antwort:** Richtiges Ergebnis wird mitgeteilt.
- **Multiple Try Feedback:** Mehrere Versuche, bis die richtige Antwort gefunden wird.
- **Elaboriertes Feedback:** Erklärung, warum eine Antwort richtig oder falsch ist.

Umsetzung in die Lehre:

- **One-Minute-Paper:** Lernende schreiben am Ende einer Einheit den wichtigsten Punkt auf, um das Verständnis zu überprüfen.
- **Peer Instruction:** Multiple-Choice-Fragen mit anschließender Diskussion und erneuter Abstimmung fördern das Verständnis.

Kontinuierliches Feedback während der gesamten Lehrveranstaltung verhindert Frust und unterstützt den Lernerfolg.

Zum Weiterdenken

- Welche Aufgabentypen sind in meinem Unterricht angemessen, um den Lernfortschritt effektiv zu fördern?
- In welcher Phase meines Unterrichts sind Aufgaben besonders lernförderlich?
- Welche Aufgaben eignen sich besonders für welche Lernenden?

Das nehme ich von Prinzip 11 mit:	Das ist mir noch unklar:	Damit möchte ich mich noch intensiver auseinandersetzen:



Erläuterungen

Multisensorisches Lernen bedeutet, beim Lernprozess mehrere Sinneskanäle (Sehen, Hören, Fühlen, Riechen, Schmecken) gleichzeitig anzusprechen. Diese Methode fördert die Verknüpfung von Informationen und erleichtert das Verstehen und Behalten des Lernstoffs.

Vorteile des multisensorischen Lernens:

- **Besseres Verständnis:** Durch die gleichzeitige Ansprache mehrerer Sinne werden Inhalte auf vielfältige Weise wahrgenommen, was das Verstehen erleichtert.
- **Längeres Behalten:** Informationen, die über verschiedene Sinneskanäle aufgenommen werden, werden besser vernetzt und bleiben länger im Gedächtnis.
- **Aktivierung des Gehirns:** Die Aktivierung mehrerer Areale im Gehirn fördert die kognitive Verarbeitung und erleichtert das Erinnern.
- **Steigerung der Motivation:** Abwechslungsreiche Methoden sprechen unterschiedliche Lernpräferenzen an und machen den Lernprozess interessanter.

Umsetzung in die Lehre:

- **Visuelle Anreize:** Bilder, Diagramme, Videos, Grafiken.
- **Auditive Anreize:** Vorträge, Diskussionen, Audioaufnahmen.
- **Kinästhetische Anreize:** Experimente, Modelle bauen, Rollenspiele, taktile Materialien.
- **Olfaktorische und gustatorische Anreize:** Gerüche und Geschmäcker, z.B. in Chemie, Lebensmittelkunde oder Gastronomie.

Multisensorisches Lernen nutzt die Kombination der verschiedenen Sinneskanäle, um Lerninhalte besser verständlich und nachhaltig zu vermitteln.

Kognitiv bezieht sich auf geistige Prozesse wie Denken, Wahrnehmen, Erinnern, Lernen und Problemlösen. Es umfasst alle mentalen Aktivitäten, die mit der Aufnahme, Verarbeitung und Speicherung von Informationen verbunden sind.

Kognitive Prozesse umfassen:

- **Wahrnehmung:** Informationen über die Sinne aufnehmen und interpretieren.
- **Aufmerksamkeit:** Sich auf bestimmte Informationen konzentrieren und Unwichtiges ausblenden.
- **Gedächtnis:** Informationen speichern und bei Bedarf wieder abrufen.
- **Denken:** Informationen verarbeiten, analysieren und bewerten.
- **Problemlösen:** Strategien entwickeln und anwenden, um Herausforderungen zu meistern.
- **Sprachverarbeitung:** Sprache verstehen und selbst ausdrücken.

Kognitive Prozesse sind entscheidend für das Lernen und die Entwicklung von Wissen, da sie die Grundlage für das Verstehen und Anwenden von Informationen bilden.



Transparenz der Lehr- und Lernziele/des gemeinsamen Vorgehens

Kooperative Gestaltung bedeutet, den Lernprozess so zu gestalten, dass Lernende aktiv miteinander arbeiten, kommunizieren und gemeinsam Lösungen entwickeln. In einer kooperativen Lernumgebung lernen die Teilnehmer voneinander, teilen Wissen, unterstützen sich gegenseitig und entwickeln soziale Kompetenzen.

Merkmale der kooperativen Gestaltung:

- **Gemeinsames Lernen:** Lernende arbeiten in Teams oder Kleingruppen an einer Aufgabe oder einem Problem.
- **Gegenseitige Unterstützung:** Lernende tauschen sich aus, erklären einander die Inhalte und helfen sich gegenseitig beim Verständnis.
- **Aktive Beteiligung:** Alle Mitglieder der Gruppe bringen sich aktiv ein, tragen Verantwortung und wirken bei der Lösungsfindung mit.
- **Soziales Lernen:** Zusammenarbeit fördert soziale Fähigkeiten wie Kommunikation, Empathie und Problemlösung.

Vorteile:

- Fördert tiefes Verständnis durch Diskussionen und Erklärungen.
- Schafft ein positives Lernklima.
- Verbessert die Motivation und den Lernerfolg durch gemeinsames Erreichen von Zielen.

Kooperative Gestaltung ist ideal für Gruppenarbeiten, Projektarbeiten und Übungen, bei denen soziale Interaktionen und der Austausch von Ideen im Vordergrund stehen.



Den roten Faden im Blick haben

Der **Didaktische Dreischritt** ist ein Lehrkonzept, das eine Unterrichtseinheit in drei Phasen gliedert: **Einstieg**, **Arbeitsphase** und **Abschluss**. Jede dieser Phasen hat eine spezifische Funktion, die den Lernprozess strukturiert und unterstützt.

1. Einstieg

- **Funktion:** Aktivieren, motivieren und orientieren.
- In dieser Phase wird das Interesse der Lernenden geweckt und der Zusammenhang zu bereits bekanntem Wissen hergestellt.
- Der Lehrende stellt das Thema, die Ziele und den Ablauf vor und bereitet die Lernenden auf die Inhalte vor.

2. Arbeitsphase

- **Funktion:** Anregen, fördern und unterstützen.
- Die Hauptlernphase, in der die Lernenden aktiv am Thema arbeiten, Probleme lösen, Fragen stellen und Inhalte vertiefen.
- Es werden verschiedene Methoden und Aufgaben eingesetzt, um das Verständnis zu fördern.

3. Abschluss

- **Funktion:** Zusammenfassen, sichern und reflektieren.
- Inhalte werden wiederholt und reflektiert, das Gelernte wird strukturiert und Fragen werden geklärt.
- Die Lehrperson fasst die wichtigsten Punkte zusammen und gibt ggf. einen Ausblick auf die nächsten Themen.

Der Didaktische Dreischritt sorgt für Klarheit und Struktur im Unterricht, verbessert den Lernprozess und unterstützt die Lernenden dabei, das Gelernte nachhaltig zu verinnerlichen.



Mehrere Sinne ansprechen

Die **Sinneskanäle** beschreiben die verschiedenen Wege, über die der Mensch Informationen aus seiner Umwelt aufnimmt. Je mehr Sinneskanäle beim Lernen angesprochen werden, desto besser können die Inhalte verstanden und erinnert werden. Die wichtigsten Sinneskanäle im Lernprozess sind:

1. Visueller Sinn (Sehen)

- Informationen werden über das Auge aufgenommen.
- Beispiele: Lesen, Bilder, Grafiken, Videos, Farben, Diagramme.
- Visuelle Lernende bevorzugen das Anschauen von Texten, Bildern oder Filmen.

2. Auditiver Sinn (Hören)

- Informationen werden über das Ohr aufgenommen.
- Beispiele: Vorträge, Diskussionen, Podcasts, Musik, Klang.
- Auditiv Lernende lernen am besten durch Zuhören und das Sprechen über Inhalte.

3. Kinästhetischer Sinn (Tasten und Bewegung)

- Informationen werden durch Berührung und Bewegung aufgenommen.
- Beispiele: Experimente, Modellbau, Bewegung im Raum, praktische Tätigkeiten.
- Kinästhetische Lernende bevorzugen „learning by doing“ und profitieren von aktiver Beteiligung.

4. Olfaktorischer Sinn (Riechen)

- Informationen werden durch den Geruchssinn aufgenommen.
- Beispiele: Gerüche in der Chemie, Lebensmittelkunde oder Kunst (z.B. Geruch von Farben).
- Der olfaktorische Sinn wird oft mit Erinnerungen und Emotionen verknüpft.

5. Gustatorischer Sinn (Schmecken)

- Informationen werden durch den Geschmackssinn aufgenommen.
- Beispiele: Schmecken in der Gastronomie, Lebensmittelkunde oder sensorischen Tests.
- Der gustatorische Sinn wird selten in klassischen Lernsituationen angesprochen, ist aber bei praktischen Berufsausbildungen relevant.

Zusammenfassung: Die Ansprache mehrerer Sinneskanäle (visuell, auditiv, kinästhetisch, olfaktorisch, ...) im Lernprozess fördert ein umfassenderes Verständnis und eine tiefere Verankerung der Lerninhalte im Gedächtnis.



Emotionen beachten

Partnerinterviews, Kugellager und Cocktailrunden sind kooperative Methoden, die den Austausch zwischen Lernenden fördern, das Vorwissen aktivieren und helfen, Vertrauen und eine positive Lernatmosphäre zu schaffen. Sie eignen sich besonders gut für den Einstieg in ein Thema, die Wiederholung von Inhalten oder zum Kennenlernen in Gruppen.

1. Partnerinterview

- Zwei Personen interviewen sich gegenseitig zu einem vorgegebenen Thema oder zu persönlichen Fragen (z.B. Vorkenntnisse, Erwartungen).
- Vorgehensweise:
 - Die Lehrperson gibt ein Thema und eine Reihe von Fragen vor.
 - Beide Partner interviewen sich gegenseitig in einer festgelegten Zeit.
 - Nach der Interviewphase stellen sie ihre Ergebnisse im Plenum vor.
- **Ziel:** Aktivierung des Vorwissens, Kennenlernen der Lernenden untereinander und Förderung der Kommunikationsfähigkeit.

2. Kugellager

- Die Lernenden bilden zwei Kreise: Einen Innenkreis und einen Außenkreis, sodass sich immer zwei Personen gegenüberstehen.
- Vorgehensweise:
 - Die Lehrperson gibt ein Thema oder eine Frage vor.
 - Die gegenüberstehenden Partner diskutieren das Thema in einer festgelegten Zeit (z.B. 3 Minuten).
 - Nach Ablauf der Zeit rückt der Außenkreis einen Platz weiter, sodass neue Gesprächspartner entstehen.
 - Der Vorgang wird mit neuen Fragen wiederholt.
- **Ziel:** Intensiver Austausch zu verschiedenen Fragestellungen, unterschiedliche Perspektiven kennenlernen und Aktivierung der gesamten Gruppe.

3. Cocktailrunde

- Die Lernenden bewegen sich frei im Raum und finden sich immer wieder in neuen Kleingruppen (2 - 3 Personen) zusammen.
- Vorgehensweise:
 - Die Lehrperson gibt eine Einstiegsfrage oder ein Diskussionsthema vor.
 - Die Lernenden diskutieren in Kleingruppen für eine bestimmte Zeit (ca. 5 Minuten).
 - Nach Ablauf der Zeit gibt die Lehrperson ein neues Thema vor, und die Lernenden bilden neue Gruppen.
 - Der Vorgang wird mehrere Runden wiederholt.
- **Ziel:** Förderung des informellen Austauschs, Aktivierung der Gruppe und Verbindung von sozialen Interaktionen mit dem Thema.

Diese Methoden helfen, den Unterricht aufzulockern, die Kommunikation zu fördern und die Lernenden aktiv einzubinden. Sie eignen sich besonders gut zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Vertiefung von Themen durch den Austausch verschiedener Perspektiven.

Die **Gruppenphasen** (Forming, Storming, Norming, Performing) beschreiben den Entwicklungsprozess, denn eine Gruppe durchläuft, bevor sie effektiv zusammenarbeiten kann. Dieses Phasenmodell wurde von Bruce Tuckman entwickelt und zeigt, wie sich Gruppenstrukturen und -dynamiken im Laufe der Zeit verändern.

1. Forming (Orientierungsphase)

- **Merkmale:** Die Gruppenmitglieder lernen sich kennen, es herrscht Unsicherheit über Rollen, Aufgaben und Ziele.
- **Verhalten:** Höfliche Interaktionen, Zurückhaltung, Orientierung an der Lehrperson oder Führungsperson.
- **Ziel:** Ein Gefühl der Zugehörigkeit entwickeln und erste Beziehungen knüpfen.

2. Storming (Konfliktphase)

- **Merkmale:** Es entstehen Konflikte und Meinungsverschiedenheiten, da die Gruppenmitglieder ihre Positionen und Rollen finden wollen.
- **Verhalten:** Spannungen, Auseinandersetzungen, Kämpfe um Einfluss und Macht in der Gruppe.
- **Ziel:** Rollen und Verantwortlichkeiten klären, um die Gruppenstruktur zu stabilisieren.

3. Norming (Normierungsphase)

- **Merkmale:** Die Gruppe entwickelt gemeinsame Regeln und Normen für die Zusammenarbeit. Es entsteht eine Gruppenkohäsion (Zusammenhalt).
- **Verhalten:** Kooperation, gegenseitige Unterstützung, konstruktiver Umgang miteinander.
- **Ziel:** Etablierung eines gemeinsamen Arbeitsmodus und gegenseitiger Akzeptanz.

4. Performing (Leistungsphase)

- **Merkmale:** Die Gruppe arbeitet effektiv und produktiv zusammen, um die gesteckten Ziele zu erreichen.
- **Verhalten:** Hohe Motivation, konstruktives Arbeiten, klare Rollenverteilung, selbstständige Problemlösungen.
- **Ziel:** Maximale Leistung und zielorientiertes Arbeiten auf hohem Niveau.

5. Adjourning (Abschlussphase - optional)

- **Merkmale:** Diese Phase tritt ein, wenn das Projekt oder die Zusammenarbeit endet.
- **Verhalten:** Reflexion der Gruppenarbeit, Auflösung der Gruppe, Abschied.
- **Ziel:** Erfolgreiche Beendigung und Reflexion der gemeinsamen Arbeit, Sicherstellung eines positiven Abschlusses.

Bedeutung der Phasen:

- Die Gruppendynamik verändert sich in jeder Phase. Konflikte sind in der Storming-Phase normal und notwendig, um in die Norming- und Performing-Phase übergehen zu können.
- Eine erfolgreiche Begleitung durch diese Phasen hilft, Gruppenarbeit effektiv zu gestalten und optimale Ergebnisse zu erzielen.

Die Lehrperson kann diese Phasen durch gezielte Methoden, klare Strukturen und Moderation unterstützen und so zu einer positiven und produktiven Zusammenarbeit beitragen.



Pausen einlegen

Think-Pair-Share ist eine kooperative Lernmethode, die den Austausch und die aktive Beteiligung aller Lernenden fördert. Sie eignet sich hervorragend, um Diskussionen anzuregen, Vorwissen zu aktivieren oder neue Themen zu erarbeiten.

So funktioniert Think-Pair-Share:

1. Think (Nachdenken)

- Die Lehrperson stellt eine Frage oder gibt eine Aufgabe vor.
- Die Lernenden denken zunächst **einzeln** und in **Stille** über die Fragestellung nach und notieren ihre Gedanken (ca. 1-2 Minuten).

2. Pair (Austauschen)

- Nach der Einzelreflexion tauschen sich die Lernenden **zu zweit** (in einem „Pair“) über ihre Überlegungen und Antworten aus.
- Sie besprechen, vergleichen und ergänzen ihre Ideen (ca. 3-5 Minuten).

3. Share (Teilen)

- Im letzten Schritt stellen die Paare ihre Ergebnisse in der **größeren Gruppe** oder im **Plenum** vor.
- Gemeinsam werden die Antworten diskutiert und gesammelt, z.B. auf einer Tafel oder einem Flipchart.

Vorteile von Think-Pair-Share:

- **Fördert die aktive Teilnahme:** Alle Lernenden sind aktiv beteiligt und haben die Möglichkeit, ihre Ideen einzubringen.
- **Stärkt das Selbstvertrauen:** Die Lernenden können ihre Antworten zuerst in einer sicheren Zweiergruppe testen, bevor sie sie mit der gesamten Gruppe teilen.
- **Verbessert das Verständnis:** Durch den Austausch mit einem Partner wird das Verständnis vertieft, da man die eigenen Gedanken artikulieren und von den Ideen anderer lernen kann.
- **Erhöht die Lernmotivation:** Die Methode fördert eine offene Lernatmosphäre und regt die Zusammenarbeit an.

Anwendungsbereiche:

Think-Pair-Share kann für viele Unterrichtssituationen genutzt werden, wie z.B.:

- Aktivierung von Vorwissen
- Einführung in neue Themen
- Reflexion nach einem Lehrvortrag
- Bearbeitung von Aufgabenstellungen
- Vorbereitung von Diskussionen

Zusammenfassung: Think-Pair-Share bietet eine strukturierte Methode, um Lernende in einen intensiven Austausch zu bringen und das individuelle sowie gemeinsame Lernen zu fördern.



Individuelle Zugänge und Lernstile beachten

Der **Lernzyklus nach Kolb** ist ein vierphasiges Modell, das den Lernprozess als Kreislauf darstellt. Es beschreibt, wie Menschen aus Erfahrungen lernen und Wissen aufbauen. Der Zyklus besteht aus den Phasen **konkrete Erfahrung**, **reflektierende Beobachtung**, **abstrakte Konzeptualisierung** und **aktive Anwendung**. Jede Phase spielt eine wichtige Rolle beim Lernen, und verschiedene Lernstile bevorzugen unterschiedliche Phasen dieses Zyklus.

Die vier Phasen des Lernzyklus nach Kolb:

1. Konkrete Erfahrung (Concrete Experience)

- Der Lernprozess beginnt mit **einer konkreten, neuen Erfahrung** oder dem Erleben einer Situation.
- **Beispiele:** Praktische Übungen, Rollenspiele, Experimente, direkte Teilnahme an Aktivitäten.
- **Ziel:** Lernen durch unmittelbare Erfahrungen und aktives Handeln.

2. Reflektierende Beobachtung (Reflective Observation)

- In dieser Phase reflektiert der Lernende über die gemachte Erfahrung.
- Es geht darum, die Erfahrung aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und zu analysieren.
- **Beispiele:** Nachdenken über das Erlebte, Diskussionen, Notizen anfertigen.
- **Ziel:** Verstehen, was passiert ist, und daraus Schlüsse ziehen.

3. Abstrakte Konzeptualisierung (Abstract Conceptualization)

- Auf Basis der Reflexion entwickelt der Lernende ein **theoretisches Verständnis** oder neue Konzepte.
- Es werden Regeln und Theorien aufgestellt, um die gemachte Erfahrung zu erklären.
- **Beispiele:** Theorien und Modelle entwickeln, Zusammenhänge erklären, neue Hypothesen aufstellen.
- **Ziel:** Aus der Erfahrung und Reflexion Theorien oder Prinzipien ableiten.

4. Aktive Anwendung (Active Experimentation)

- Die neuen Erkenntnisse und Theorien werden **in neuen Situationen angewendet** und getestet.
- Der Lernende experimentiert und setzt das Gelernte in die Praxis um.
- **Beispiele:** Umsetzung von Plänen, Erproben neuer Ideen in der Praxis, Problemlösung.
- **Ziel:** Die Theorie praktisch erproben und das Gelernte festigen.

Zyklus und Lernstile:

Der Lernzyklus ist als Kreislauf gedacht, bei dem der Lernende kontinuierlich durch alle vier Phasen geht. Jede Phase bereitet auf die nächste vor und führt zu einer tieferen und umfassenderen Lernweise.

- **Universalisten (Divergers):** Bevorzugen die Phasen *konkrete Erfahrung* und *reflektierende Beobachtung*.
- **Theoretiker (Assimilators):** Bevorzugen *reflektierende Beobachtung* und *abstrakte Konzeptualisierung*.
- **Spezialisten (Convergers):** Bevorzugen *abstrakte Konzeptualisierung* und *aktive Anwendung*.

- **Pragmatiker (Accomodators):** Bevorzugen *konkrete Erfahrung* und *aktive Anwendung*.

Anwendung:

Der Lernzyklus nach Kolb hilft Lehrenden, Unterricht und Aktivitäten so zu gestalten, dass sie alle vier Phasen abdecken und somit allen Lernenden, unabhängig von ihrem Lernstil, eine optimale Lernumgebung bieten.

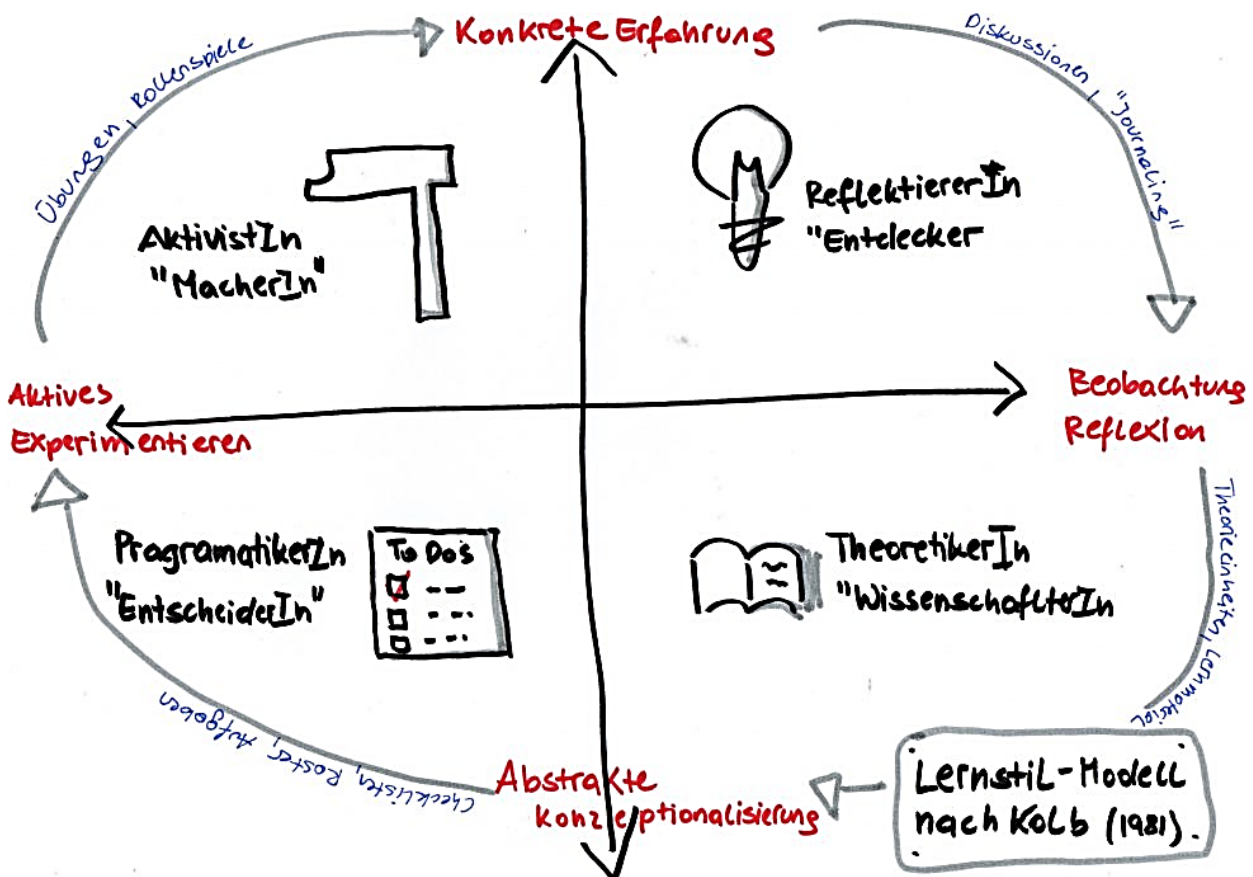


Abbildung 1: Lernzyklus nach Kolb (REFAK Trainer:in, 2021)

Die vier Lernstile Universalisten, Theoretiker, Spezialisten und Pragmatiker basieren auf dem Lernstilmmodell von David Kolb und beschreiben unterschiedliche Herangehensweisen an den Lernprozess. Jeder Lernstil bevorzugt eine bestimmte Art des Lernens, die von individuellen Vorlieben und Stärken abhängt.

1. Universalisten (Divergers)

- **Merkmale:** Universalisten lernen am besten durch **Beobachtung und Reflexion**. Sie betrachten Situationen aus verschiedenen Perspektiven und denken kreativ.
- **Stärken:** Gute Beobachtungsgabe, Empathie und die Fähigkeit, viele Ideen und mögliche Lösungen zu entwickeln.
- **Lernpräferenzen:** Gruppenarbeit, Diskussionen, Brainstorming und kreatives Problemlösen.
- **Beispiel:** Sie analysieren zunächst ein Problem aus verschiedenen Blickwinkeln, bevor sie aktiv handeln.

2. Theoretiker (Assimilators)

- **Merkmale:** Theoretiker bevorzugen das **Entwickeln und Analysieren von Konzepten und Modellen**. Sie ziehen logische Schlüsse, auch ohne praktische Erfahrung.
- **Stärken:** Sie können komplexe Informationen verarbeiten und theoretische Zusammenhänge verstehen.
- **Lernpräferenzen:** Vorträge, theoretische Modelle, wissenschaftliche Texte und analytische Diskussionen.
- **Beispiel:** Sie interessieren sich eher für abstrakte Theorien als für deren praktische Umsetzung.

3. Spezialisten (Convergers)

- **Merkmale:** Spezialisten lernen durch **Anwendung von Theorien in der Praxis**. Sie bevorzugen logische Problemlösungen und experimentieren gerne mit theoretischen Konzepten.
- **Stärken:** Fähigkeit, Lösungen für Probleme zu finden, die nur eine „richtige“ Antwort haben. Sie wenden Gelerntes direkt an.
- **Lernpräferenzen:** Praxisorientierte Aufgaben, Laborexperimente, technische Problemlösungen.
- **Beispiel:** Sie entwickeln aus einer Theorie konkrete Handlungsschritte und setzen diese um.

4. Pragmatiker (Accomodators)

- **Merkmale:** Pragmatiker lernen durch **konkrete Erfahrungen** und bevorzugen „learning by doing“. Sie sind experimentierfreudig und gehen gerne Risiken ein, um durch praktische Erfahrungen zu lernen.
- **Stärken:** Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, schnelles Handeln und Umsetzen.
- **Lernpräferenzen:** Praktische Übungen, Experimente, Projekte und Rollenspiele.
- **Beispiel:** Sie probieren neue Ansätze aus, experimentieren und lernen durch Fehler („trial and error“).

Zusammenfassung:

- **Universalisten (Divergers):** Lernen durch Beobachten und kreative Reflexion.
- **Theoretiker (Assimilators):** Lernen durch Analyse und theoretisches Verstehen.
- **Spezialisten (Convergers):** Lernen durch Anwendung und Problemlösung.
- **Pragmatiker (Accomodators):** Lernen durch praktische Erfahrungen und Ausprobieren.

Die Kenntnis dieser Lernstile ermöglicht es Lehrkräften, ihren Unterricht so zu gestalten, dass die unterschiedlichen Bedürfnisse der Lernenden berücksichtigt werden und jeder Lernstil gefördert wird.

Das **Riemann-Thomann-Modell** ist ein Persönlichkeits- und Kommunikationsmodell, das von Fritz Riemann entwickelt und später von Christoph Thomann weiterentwickelt wurde. Es dient dazu, unterschiedliche Persönlichkeitsmerkmale und Grundbedürfnisse von Menschen in ihrer Interaktion zu beschreiben. Das Modell identifiziert vier Grundströmungen, die das Verhalten, Denken und Fühlen eines Menschen prägen: **Dauer**, **Wechsel**, **Nähe** und **Distanz**.

Die vier Grundströmungen des Riemann-Thomann-Modells:

1. **Dauer** (Stabilität, Sicherheit, Beständigkeit)
 - **Merkmale:** Menschen mit einer starken „Dauer“-Orientierung bevorzugen Stabilität, Verlässlichkeit und Beständigkeit. Sie mögen geregelte Abläufe, Struktur und Ordnung.
 - **Verhalten:** Suchen Sicherheit, sind oft pflichtbewusst, geduldig und mögen langfristige Beziehungen.
 - **Herausforderung:** Veränderung und Unsicherheit empfinden sie als bedrohlich oder unangenehm.
2. **Wechsel** (Flexibilität, Abwechslung, Spontaneität)
 - **Merkmale:** Menschen mit einer „Wechsel“-Orientierung lieben Abwechslung, neue Erfahrungen und spontane Handlungen. Sie sind offen für Neues und handeln oft intuitiv.
 - **Verhalten:** Sind kreativ, flexibel und begeistern sich schnell für neue Ideen und Projekte.
 - **Herausforderung:** Routinen und lange Bindungen können sie schnell langweilen und zu Unruhe führen.
3. **Nähe** (Beziehung, Gemeinschaft, Harmonie)
 - **Merkmale:** Menschen mit einer starken „Nähe“-Orientierung schätzen enge Beziehungen, Kontakt und Austausch. Sie streben nach Harmonie und möchten sich in einer Gemeinschaft verbunden fühlen.
 - **Verhalten:** Zeigen sich empathisch, verständnisvoll und kooperativ. Sie legen Wert auf Zusammenhalt und soziale Nähe.
 - **Herausforderung:** Distanz und Isolation empfinden sie als belastend und unangenehm.
4. **Distanz** (Unabhängigkeit, Selbstständigkeit, Autonomie)
 - **Merkmale:** Menschen mit einer „Distanz“-Orientierung legen Wert auf Unabhängigkeit, Klarheit und Sachlichkeit. Sie wollen ihre eigenen Entscheidungen treffen und sind gerne eigenständig.
 - **Verhalten:** Agieren rational, analytisch und strukturiert. Sie schätzen klare Abgrenzungen und Fakten.
 - **Herausforderung:** Enge emotionale Bindungen oder Gruppenzwang können sie als einschränkend empfinden.

Anwendung des Modells:

Das Riemann-Thomann-Modell wird genutzt, um Verhaltensweisen und Kommunikationsstile besser zu verstehen und das Zusammenarbeiten in Teams oder Gruppen zu verbessern. Es zeigt auf, wie unterschiedliche Persönlichkeiten zusammenwirken und welche Spannungen oder Konflikte durch unterschiedliche Grundströmungen entstehen können.

Beispiel:

- Ein „Nähe“-orientierter Mensch wird sich in Gruppenarbeiten wohlfühlen, da er den Austausch mit anderen schätzt. Ein „Distanz“-orientierter Mensch hingegen könnte die Gruppenarbeit als einengend empfinden, da er lieber eigenständig arbeitet.
- Ein „Dauer“-orientierter Mensch bevorzugt klare Strukturen und einen festen Plan. Ein „Wechsel“-orientierter Mensch hingegen benötigt Abwechslung und Flexibilität, was zu Spannungen führen kann, wenn sich beide gemeinsam auf eine Arbeitsweise einigen müssen.

Nutzen:

Das Riemann-Thomann-Modell hilft, die eigenen Bedürfnisse und die anderer besser zu verstehen. Es ermöglicht, bewusst mit unterschiedlichen Persönlichkeiten umzugehen und Konflikte vorzubeugen. Es unterstützt die Verbesserung der Kommunikation und die Zusammenarbeit in Teams, indem es Verständnis und Toleranz für verschiedene Verhaltensweisen schafft.

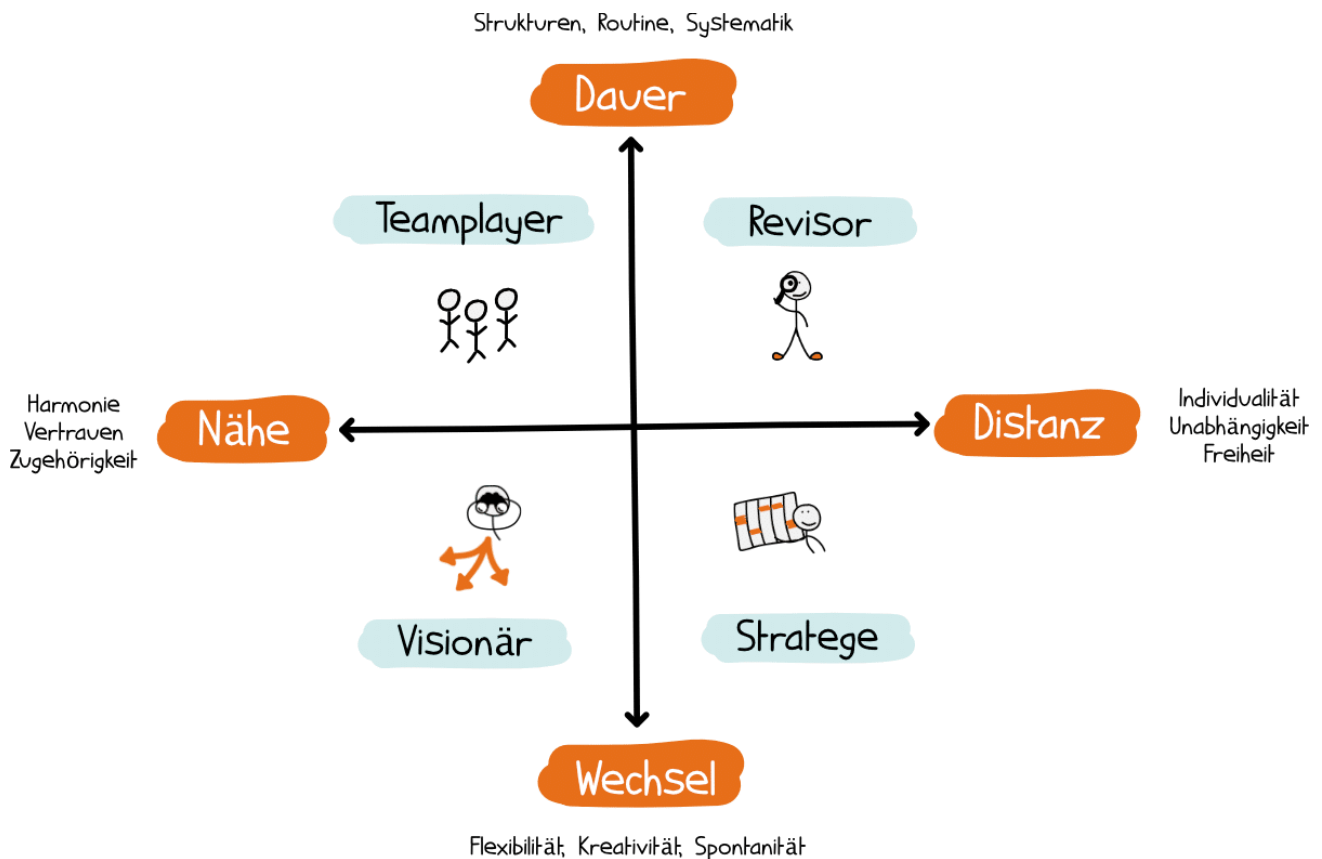


Abbildung 2: Riemann-Thomann-Modell (Andrea, 2024)



Feedback geben

Formatives Feedback wird während des Lernprozesses gegeben. Es dient dazu, den aktuellen Lernstand und den Fortschritt der Lernenden zu beurteilen und sie gezielt auf ihrem Lernweg zu unterstützen. Dabei werden Stärken und Schwächen identifiziert, um Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Formatives Feedback hilft den Lernenden, ihr Verständnis zu vertiefen, Unsicherheiten zu klären und gezielt an Schwächen zu arbeiten. Es motiviert und leitet die Lernenden durch den Lernprozess.

Beispiele:

- Rückmeldungen zu Hausaufgaben oder Zwischenergebnissen.
- Feedback-Gespräche während eines Projekts.
- Einsatz von kurzen Tests oder Übungen zur Überprüfung des Verständnisses.

Summatives Feedback erfolgt am Ende einer Lerneinheit oder eines Lernprozesses, z.B. nach Abschluss eines Themas oder am Ende eines Semesters. Es dient dazu, die Lernergebnisse zu bewerten und die Leistungen der Lernenden zusammenzufassen. Summatives Feedback ist meist formal und wird in Form von Noten, Bewertungen oder Prüfungen gegeben. Es zeigt den Lernenden, wie gut sie die Lernziele erreicht haben.

Beispiele:

- Abschlussprüfungen.
- Noten für eine Schularbeit oder einem Test usw..
- Bewertungen eines finalen Projekts.

Unterschied:

- **Formatives Feedback** begleitet den Lernprozess, ist flexibel und unterstützend.
- **Summatives Feedback** bewertet das Endergebnis und zeigt den Leistungsstand zu einem bestimmten Zeitpunkt auf.

Beide Feedbackformen sind wichtig, um den Lernprozess erfolgreich zu gestalten und die Lernenden optimal zu fördern.



Quelle

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Lernzyklus nach Kolb	21
Abbildung 2: Riemann-Thomann-Modell	24

Literaturverzeichnis

Andrea. (2024, 5. August). *Das Riemann-Thomann-Modell: Die vier Grundbedürfnisse im Team verstehen*. Projekte Leicht Gemacht. Zugegriffen am 08.10.2024.

<https://projekte-leicht-gemacht.de/blog/softskills/kommunikation/riemann-thomann-modell/>

Kolb, D. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hill.

Riemann, F. (1961). *Grundformen der Angst und die Antinomien des Lebens*. Psychologie und Person: Vol. 1. München [u.a.]: Reinhardt.

Schulz von Thun, F., Ruppel, J., & Stratmann, R. (2001). *Miteinander reden: Kommunikationspsychologie für Führungskräfte* (2nd ed.). rororo rororo-Sachbuch: Vol. 60687. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verl.

REFAK Trainer:in. (2021, 10. November). *#dimi_11: Lernzyklus | Blog der ReferentInnen Akademie*. Zugegriffen am 08.10.2024.

https://blog.refak.at/dimi_11-lernzyklus/