

ANHANG ZU

Dirk Rohr, Annette Hummelsheim,  
Meike Kricke, Bettina Amrhein (Hrsg.)

Reflexionsmethoden  
in der Praktikumsbegleitung

Am Beispiel der Lehramtsausbildung  
an der Universität zu Köln

ISBN 978-3-8309-2779-2

LehrerINNENbildung gestalten, Band 2



Waxmann 2013

Münster / New York / München / Berlin

# Inhaltsverzeichnis zum Anhang

|          |   |     |
|----------|---|-----|
| Anhang 1 | Arbeiten im Lernteam, Reader zum Workshop (S. 17-24) .....                          | 120 |
| Anhang 2 | Seminarplan und Aufgaben zu Dimensionen der<br>Reflexion (Anmerkung S. 26).....     | 134 |
| Anhang 3 | Strukturhilfen für projektorientiertes Arbeiten<br>in den Lernteams (S. 40ff) ..... | 155 |
| Anhang 4 | Vorstellung einiger Feedbackmethoden (Anmerkung S. 57).....                         | 162 |
| Anhang 5 | Aspekte der KÖRPERSPRACHE (Anmerkung S. 69) .....                                   | 183 |
| Anhang 6 | Was ist Achtsamkeit (Anmerkung S. 84) .....   | 185 |

# Anhang 1

Meike Kricke & Kristin Wulfert

## Arbeiten im Lernteam Vom Einzelkämpfer zum Teamplayer!

Reader zum Workshop  
SoSe 2012

### Inhalt

- 1. Warum? Auf einen Blick: Arbeit im Lernteam**
- 2. Wozu? Arbeiten im Lernteam: Möglichkeiten**
  - 2.1 Portfolioarbeit
  - 2.2 Unterstützung: Im Dialog über die Praxisphasen
  - 2.3 Unterstützung Studium – Beruf – Leben
- 3. Wie? Tipps rund um die Arbeit im Lernteam**
  - 3.1 Kommunikationstipps
  - 3.2 Feedbacktipps
  - 3.3 Personal Study Plan
  - 3.4 Logbuch

### Literatur

Wir wünschen Ihnen viele gute Gespräche, Ideen und Einblicke durch die Arbeit in Ihrem Lernteam ... und vor allem viel Spaß!

Wenn Sie Fragen haben, melden Sie sich gerne bei uns im ZfL unter der -8609

*Meike Kricke und Kristin Wulfert*

meike.kricke@uni-koeln.de  
kristin.wulfert@uni-koeln.de

Universität zu Köln, Sommersemester 2012

## 1. Warum? Auf einen Blick: Arbeit im Lernteam?

LehrerInnen sind in ihrem Beruf oft Einzelkämpfer: Allein vor einer Klasse stehend und auf sich gestellt haben sie häufig das Gefühl, mit ihren Fragen und Problemen isoliert da zu stehen. Aus diesem Grund ist es sehr zu empfehlen, im Lehrberuf Netzwerke zu bilden, innerhalb derer man sich gegenseitig austauschen, beraten und unterstützen kann. Als „Teampayer“ können LehrerInnen einerseits dem Gefühl der Isolation entgegenwirken und andererseits ihre Arbeit im Dialog reflektieren und sich in ihrer LehrerInnenrolle weiterentwickeln. Zudem ist ein Austausch und eine Vernetzung vor dem Hintergrund der Inklusion in multiprofessionellen Teams von hoher Bedeutung.

Wir möchten Sie gerne dazu ermutigen, dies bereits im Studium zu praktizieren und empfehlen Ihnen die Arbeit in **Lernteams**:

Ein Lernteam setzt sich aus einer Gruppe von 3-5 Studierenden verschiedener Schulformen zusammen.<sup>1</sup> Durch die heterogene Zusammensetzung des Lernteams profitieren die Mitglieder von der Einsicht in andere Studiengänge und der Erfahrung der anderen. Das bedeutet, dass jedes Mitglied die Möglichkeit erhält, „über den Tellerand zu schauen“, das heißt, zu sehen, wie andere Lehramts-Studiengänge aufgebaut sind und auf welche Weise diese vom eigenen Studiengang abweichen. Dieses Wissen können Sie zum Beispiel auch dazu nutzen, sich zu hinterfragen, ob die von Ihnen gewählte Schulform die passende ist.

In Ihrem Lernteam können Sie effektive Möglichkeiten kollegialen Austausches kennenlernen, untereinander in den Praxisphasen hospitieren, sich in der Arbeit am Portfolio austauschen und ihre Erfahrungen teilen und reflektieren. Das e-Portfolio erlaubt es Ihnen zusätzlich, sich während Ihrer Praxisphasen zu vernetzen und Gedanken, Ideen, Erfahrungen und Fragen mit vertrauten KommilitonInnen zu teilen.

Die Arbeit in Lernteams bietet eine effektive Möglichkeit, die Lehramtsausbildung persönlich zu gestalten, da Sie Ihr Lernteam im besten Falle das gesamte Studium begleitet und an ihrem Weg zum Lehrberuf Anteil nimmt. Auf diese Weise können Sie gemeinsam mit anderen Studierenden Probleme, die sich während dieses Weges eventuell auftun, leichter bewältigen und von den Erfahrungen anderer Studierenden profitieren. Als „kollegiales Stützwerk“ gibt es Ihnen die Chance, außerhalb bereits existierender sozialer Netzwerke berufliche Anliegen und Probleme im Kreis Gleichgesinnter zu klären. Ihr Lernteam sollte zahlenmäßig überschaubar sein und Ihnen dadurch die Möglichkeit bieten, leicht und unkompliziert mit den einzelnen Mitgliedern in Kontakt zu treten.

---

1 Vgl. Reich 2009: „Lernpatenschaften“.

## **Ziele der Lernteam-Arbeit:<sup>2</sup>**

- „Gemeinsam sind wir stark“ – Herstellen eines Gruppengefühls
- Förderung der Interaktions- und Kommunikationskompetenz, Kennenlernen und Einüben kommunikativer Handlungsmuster für eine bessere Zusammenarbeit
- Was kann ich schon? Wo muss ich mich noch weiterentwickeln? Erkennen und Wahrnehmen der eigenen Stärken, Erkennen und Wahrnehmen der eigenen „Wachstum“-Bereiche
- Methodische und regelmäßige Reflexion pädagogischen Handelns
- Kennenlernen mehrerer Perspektiven auf dieselbe Angelegenheit und dadurch Entwickeln von Handlungsalternativen

Die vom ZfL im Laufe des Semesters veranstalteten Lernteam-Workshops sollen Ihnen eine strukturierte Unterstützung für die Arbeit in Lernteams bieten. Sie können hier PartnerInnen für die Zusammenarbeit finden, Grundtechniken der Lernteam-Arbeit erlernen, Fragen klären, die sich aus Ihrer Zusammenarbeit ergeben und sich mit anderen Lernteams austauschen.

## **2. Wozu? Arbeiten im Lernteam: Möglichkeiten**

### 2.1 Portfolioarbeit

### 2.2 Austausch über Praxisphasen

### 2.3 Unterstützung Studium – Beruf – Leben

## **2.1 Portfolionetworking: Gemeinsam mehr erreichen!**

Vielleicht ist es für Sie, wie für viele Studierende, das erste Mal, dass Sie während Ihres Orientierungspraktikums Ihre Erfahrungen in einem Portfolio dokumentieren und reflektieren.

Die Arbeit in einem Lernteam kann Sie in dieser Arbeit unterstützen und begleiten. Das Portfolio ist als Entwicklungsinstrument konstruiert, durch das Sie Ihre eigene Entwicklung zur Lehrerin/zum Lehrer stetig festhalten können.

Die Arbeit in einem Lernteam kann Sie in der Reflexion der eigenen Entwicklung bereichern: Denn durch die Rückmeldungen Ihrer KommilitonInnen erhalten Sie neben Ihrer Selbstreflexion noch eine Außensicht auf Ihre eigene Entwicklung.

Konkret können Sie sich in Ihrem Lernteam über Ihre Erfahrungen in der Praxisphase austauschen und im Team über Herausforderungen, unerwartete und neue Aspekte, etc. berichten. Dadurch gewinnen Sie Einblicke in andere Schulen und Schulformen.

---

2 Vgl. Schnebel 2007, S. 112.

In der Bearbeitung Ihres E-Portfolios können Sie sich über die Internetplattform ILLIAS im Lernteam gegenseitig beraten, unterstützen und sich Rückmeldungen geben, auch während Ihrer Praxisphase.

Als Grundlage können Sie Ihre Bearbeitungen zu den LZV-Standards nutzen und sich hierzu und zu den weiteren Bearbeitungen des E-Portfolios gegenseitiges Feedback geben. Auf diese Weise können Sie sich im Team ein individuelles Feedback über Ihre Reflexionen geben, die Sie dann in Ihrer Erfolgs- und Wachstumsseite einfließen lassen können.

Folgende Aspekte des Portfolios eignen sich für einen Austausch in Ihrem Lernteam:

- Hilfe und gegenseitiger Austausch bei der formalen Anlage des Portfolios  
Welche Materialien müssen wann hochgeladen werden? (Portfoliozeitplan)  
Wie lade ich Dokumente hoch?  
Wo speichere ich die Materialien am besten ab?
- Diskussion und gegenseitiger Austausch über die Zielsetzungen der einzelnen Mitglieder vor Beginn des Orientierungspraktikums  
Im Begleitseminar zu Ihrem Orientierungspraktikum erhalten Sie für Ihr E-Portfolio die Aufgabe, Ihre persönlichen Zielsetzungen für Ihr Praktikum zu formulieren (Zielkarte oder Persönliche Ziele für das Orientierungspraktikum).  
Stellen Sie sich nacheinander Ihre Ziele vor und erläutern Sie Ihre persönlichen Ziele nacheinander. Nachdem alle Mitglieder ihre Zielsetzungen dargestellt und erläutert haben, tauschen Sie sich in Ihrem Lernteam über Ihre individuellen Zielsetzungen aus, indem Sie a) Fragen stellen und b) überlegen:  
Sind die einzelnen Zielsetzungen klar formuliert? Was kann dabei unterstützen, die Zielsetzungen umzusetzen? Welche Schritte können hilfreich sein? (Absprache mit der Ausbildungslehrkraft etc.)

Um frühzeitige Abschweifungen in Diskussionen zu vermeiden, können Sie Ihre Ziele reihum oder unter Nutzung eines „Sprechsteins“ (nur das Mitglied, das den Stein hält, spricht) vortragen.

Mögliche Fragen aus der Gruppe an das Mitglied können sein:

- 1) Was verstehst Du unter Deinem Ziel xy genau?
- 2) Wie würdest Du Deine Ziele gewichten, wenn Du eine Reihenfolge von „unwichtig“ bis „sehr wichtig“ aufstellen müsstest? Wie begründest Du diese Reihenfolge?
- 3) Wie hoffst Du, diese Ziele im OP zu erreichen?
- 4) Decken sich diese Ziele mit Deinen Vorstellungen von wichtigen Kompetenzen im LehrerInnenberuf?

An die Diskussion konkreter Ziele könnte sich eine **Meta-Diskussion** über generelle Ziele im LehrInnenberuf anschließen. Mitglieder, die sich noch keine Gedanken zu ihrer Zielsetzung im Orientierungspraktikum gemacht haben, können

sich aus den Gesprächen Anregungen holen und sich als „NachfragerInnen“ beteiligen.

- Diskussion der einzelnen LZV-Standards und Vorstellung der bearbeiteten Aufgaben

Die Grundlage Ihrer E-Portfolioarbeit bilden die vier LZV-Standards von Seiten des Ministeriums für Schule und Weiterbildung. Diese bieten sich auch gut für die Arbeit in Ihrem Lernteam an:

#### *Vor dem Praktikum:*

Es empfiehlt sich, dass Sie sich zunächst innerhalb Ihres Lernteams die vier LZV-Standards generell thematisieren und untereinander klären, wie jedeR von Ihnen den jeweiligen Standard auffasst und für wie wichtig er/sie ihn hält.

Diese Ansichten können Sie im Anschluss in der Gruppe diskutieren.

Eine Vorabklärung jedes Standards verschafft Ihnen Klarheit über dessen Bedeutung und verdeutlicht den Zusammenhang zwischen Standard und Aufgabenstellungen (Hier können Sie auch Vorerfahrungen/ Vorwissen aus den unterschiedlichen Begleitveranstaltungen miteinfließen lassen).

In Ihrem Lernteam können Sie sich darüber austauschen, welche Aufgabe der vorgeschlagenen Sie gerne pro Standard bearbeiten würden (als Grundlage zu dem Vorgespräch mit Ihrer AusbildungslehrerIn an der Praktikumsschule). Sie können dazu das Material „Planungshilfen“ im Portfolio-Ordner Informationsmaterial auf ILIAS nutzen.

Zudem ist es sehr spannend, sich über die einzelnen Arbeitstheorien im Lernteam auszutauschen.

#### *Während des Praktikums/Nach dem Praktikum*

Sie können Ihre Bearbeitungen zu den einzelnen LZV-Standards untereinander austauschen. Auf dieser Grundlage können Sie besonders gut Gemeinsamkeiten und Unterschiede Ihrer Beobachtungen an den verschiedenen Schulen und Schulformen zusammentragen und erhalten eine weitere Perspektive auf das Arbeitsfeld „Schule“.

Es bietet sich an, dass Sie sich untereinander als Vorbereitung einer Sitzung Ihre Bearbeitungen zur Verfügung stellen (per Mail oder als Ausdruck).

Stellt ein Mitglied Ihres Teams einen bearbeiteten Standard vor, ist es wichtig, dass das Mitglied das Team genau über die Voraussetzungen informiert, unter denen es diesen bearbeitet hat. Gegebenenfalls kann es dem Team Materialien (z.B. Unterrichtspläne, theoretische Ansätze, Notizen usw.) zum besseren Verständnis aushändigen. Im Anschluss hat das Team die Möglichkeit, Rückfragen an den Vorstellenden/die Vorstellende zu richten und ein Feedback zu geben. Mögliche Fragen und Ansatzpunkte sind:

- 1) Warum hast Du gerade diese Aufgabe ausgewählt?
- 2) Was glaubst Du, mit dieser Aufgabe verdeutlichen zu können?

- 3) Mir ist nicht ganz klar geworden...
- 4) Verdeutliche und begründe Deine Vorgehensweise bei dieser Aufgabe näher.
- 5) Interessant wäre auch noch der Aspekt xy bei der Bearbeitung dieser Aufgabe.
- 6) Gab es etwas, was Dich irritiert/gewundert/erschrocken/... hat während Deiner Beobachtungen/Deines Interviews?
- 7) Bei Deiner Darstellung kommen mir noch folgende Fragen auf: ...
- 8) Aus meiner Schulerfahrung habe ich etwas ganz anderes wahrgenommen...

Das Lernteam hat auch die Möglichkeit, sich eigene freiwillige ForscherInnen-Aufgaben zu den einzelnen Standards zu überlegen und gemeinsam zu bearbeiten. Bei der gemeinsamen Bearbeitung weiterer freiwilliger Aufgabenteile bieten sich insbesondere solche an, in denen weitere Planungen des Studiums und die Einbringung von Fachliteratur im Vordergrund stehen.

Es besteht z.B. die Möglichkeit, dass jedes Mitglied einen theoretischen Ansatz innerhalb der Gruppe vorstellt und zur Diskussion stellt, der ihn/sie besonders interessiert (z.B. auf Grundlage Ihrer Erziehen-Seminare).

So erweitern Sie Ihren theoretischen Horizont und haben die Möglichkeit, abseits der universitären Seminar- und Vorlesungsform Theorien im kleinen Kreis kennen zu lernen, zu hinterfragen und auf Ihre „Fälle“ aus der Praxisphase zu beziehen. Besonders interessant kann diese Form des Austausches sein, wenn Ihr Team aus verschiedenen Lehramtsstudierenden besteht.

#### *Vorstellen und Diskussion der Reflexionsbögen*

Die von Ihnen ausgefüllten Reflexionsbögen können Sie im Lernteam als Grundlage einer Sitzung nehmen.

Sie können sich Ihre Selbsteinschätzungen gegenseitig vorstellen, erläutern und begründen, außerdem können gemeinsam Wege und Mittel überlegt werden, einzelne Handlungskompetenzen zu optimieren und die jeweilige Selbsteinschätzung um eine „Fremdeinschätzung“ zu erweitern.

Mögliche Fragen können hier sein:

Wo gibt es einen bedeutenden „Zuwachs“, wo gibt es „wenig Wachstum“ innerhalb der Selbsteinschätzung- warum?

Gemeinsam können Gründe für die einzelnen Bewertungen im Gespräch thematisiert werden und ggf. konstruktive Vorschläge zur Optimierung eingebracht und überlegt werden.

#### *Vorstellen und Diskussion der „Erfolgs- und Wachstumsseiten“*

Für alle Mitglieder im Team ist es ein zusätzlicher Gewinn, wenn Sie sich gegenseitig Ihre „Erfolgs- und Wachstumsseite“ vorstellen und diese um das Feedback Ihres Lernteams erweitern.

Wenn sich Ihre Gruppe über einen längeren Zeitraum kennt und regelmäßig in den Austausch kommt, ist dies für Ihre eigene Entwicklung von großer Bedeu-



tung und kann Ihnen Erfolge und „Wachstumsziele“ aufzeigen, auf die Sie in der Selbstreflexion ggf. nicht gestoßen wären.

Als Vorarbeit zum Feedback der eigenen Erfolgs- und Wachstumsseite bietet es sich an, dass Sie Ihre Zweiten Arbeitstheorien im Lernteam zum Thema machen. Was hat sich im Vergleich zur Ersten Arbeitstheorie verändert? Was hat dazu beigetragen, dass sich Ansichten und Einstellungen geändert haben?

Mögliche Fragen zu einer Reflexion der vorgestellten Bögen könnten sein:

- 1) Wie hast Du Deiner Meinung nach die Erfolge erreicht?
- 2) Auf welchem Wege können die auf der Wachstumsseite festgehaltenen Aspekte erreicht werden? (Bezug zum Workshop-Angebot des ZfL nehmen)
- 3) Gibt es außerfachliche Bereiche und Kompetenzen, die Du durch das OP erworben hast und die Dich weiter gebracht haben?

Das Lernteam muss natürlich nicht auf jeden einzelnen Aspekt eingehen. Bei der Besprechung kann jedes Team individuelle Schwerpunkte setzen, je nachdem, bei welchen Teilen des Portfolios sich besondere Fragen und Schwierigkeiten ergeben. Suchen Sie sich in Ihrem Lernteam die für Sie relevanten Aspekte heraus, an denen Sie gerne arbeiten möchten.

## 2.2 Im Dialog über die Praxisphasen: Unterstützen Sie sich gegenseitig!

Gerade die verschiedenen Praxisphasen Ihres Studiums stellen Sie vor besondere und neue Herausforderungen und wecken in Ihnen möglicherweise den Wunsch, sich innerhalb eines Lernteams über Situationen und Fälle auszutauschen und Ratschläge und Hilfe für die Praxis zu finden. Das Team kann hier als Beratungsinstanz dienen, die Ihnen hilft, Erlebnisse (Herausforderungen, Problemsituationen, Unerwartetes, „Fälle“ ...) während der Praktika aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten und Lösungsmöglichkeiten für die Zukunft anzubieten. Einige Coaching- und Beratungsmethoden können Ihnen Ansätze und Möglichkeiten liefern, Hilfestellungen in diesem Bereich zu professionalisieren und eine erfolgreiche Beratung garantieren, zumal die wenigsten Mitglieder bereits mit dem Bereich professionelle Beratung in Berührung gekommen sind. Als Beispiel für die verschiedenen Möglichkeiten der Beratung soll im Folgenden die Methode der **Kollegialen Fallberatung** erläutert werden, mit deren Hilfe das gesamte Team ein einzelnes Mitglied zu einer bestimmten Situation berät und im besten Fall eine gemeinsame Lösung gefunden werden kann<sup>3</sup>. Diese läuft folgendermaßen ab:

- Themenfindung: Sollte es keinen akuten oder besonders dringlichen Fall geben, für den sich ein Mitglied sofortige Hilfe wünscht, wird die ratsuchende Person in einer offenen Runde bestimmt. Dies kann reihum durch eine kurze Beschreibung

---

3 Vgl. hierzu ausführlich: Schlee 2008, S. 68-107.

Ihrer jeweiligen „Obenauf“-Situation in ihrer Praxisphase sein (kurze Darstellung und Beantwortung der Frage „Was liegt bei Dir gerade obenauf?“). Sollten mehrere Mitglieder einen Fall zur Sprache bringen wollen, stellen sie ihn kurz in einigen Sätzen dem Team vor. In beiden Fällen entscheiden Sie gemeinsam, welcher Fall vom Team bearbeitet wird

- Nach der gemeinsamen Entscheidung verteilen Sie die verschiedenen Rollen für die Beratungssituation, die bei jedem Treffen nach dem Rotationsprinzip variieren sollen. Hierbei handelt sich um die Chairperson (diese moderiert das Gespräch und ist dafür verantwortlich, dass es nach den Regeln und effektiv geführt wird, besitzt allerdings keine besondere Entscheidungsfunktion), um den Zeitwächter (dieser achtet auf die Einhaltung der vom Team gemeinsam vereinbarten Zeitintervalle und mahnt sie gegebenenfalls an) sowie um einen Schriftführer (dieser skizziert den groben Verlauf des Gesprächs in Stichpunkten und notiert auch offene Fragen und Probleme; die Aufzeichnungen sind dem gesamten Team zugänglich und können stets von ihm eingesehen werden).
- Nach der Rollenverteilung folgt nun die genaue Darstellung des Falls. Hierbei ist es wichtig, dass die ratsuchende Person bei ihrer Schilderung so genau wie möglich vorgeht, Verallgemeinerungen vermeidet und sich bemüht, jedes noch so kleine Detail (auch wenn es ihr zunächst nicht von Belang erscheint) zur Sprache zu bringen. Sie hören im Team zunächst nur zu und unterbrechen den Darstellenden nicht mit Fragen. Im Anschluss an den Bericht sind Verständnisfragen erlaubt, auf die die ratsuchende Person solange antwortet, bis Sie alle von sich behaupten können, den Fall in seiner Gänze verstanden zu haben. Nach der Klärung des Falls für Sie alle kann die Ratsuchende Person eine Absicht äußern, das heißt, was sie in ihrer Situation konkret verändern oder verbessern möchte. Sie können gegebenenfalls weitere Fragen dazu stellen.
- Nachdem der Fall der ratsuchenden Person umfassend dargestellt wurde, haben Sie für die Bearbeitung mehrere Möglichkeiten, die hier kurz dargestellt werden sollen:
  - 1) Zunächst können Sie eine Assoziationsrunde starten, bei der jedeR TeilnehmerIn reihum ihre/seine Gefühle/Gedanken/Wahrnehmungen (noch keine Lösungsvorschläge) im Bezug auf den Fall zum Ausdruck bringt („Ich sehe/denke/fühle in deinem Fall...“). Im Anschluss an diese Runde können Sie Lösungsideen, Maßnahmen und Modelle festhalten (am besten schriftlich), diese vortragen und erläutern. Sollte sich die ratsuchende Person für einen Weg entscheiden, können Sie daraufhin gemeinsam in der Gruppe konkrete Umsetzungsmaßnahmen für diesen erörtern, gegebenenfalls auch eine Zeitspanne vereinbart werden, innerhalb der Versuch seiner Umsetzung erfolgen soll.
  - 2) Der dargestellte Fall kann als Rollenspiel nachgestellt und so „verlebendigt“ und konkretisiert werden, hierbei können Sie alle eingebunden werden und die zusätzlich zum Protagonisten (der ratsuchenden Person) nötigen Rollen einnehmen. Das Rollenspiel muss nicht den konkreten Fall widerspiegeln, sondern in ihm kann auch mit möglichen Verhaltensweisen experimentiert werden, diese sollten allerdings vorher von Ihnen gemeinsam festgesetzt und

(unter Zustimmung der ratsuchenden Person) abgesprochen werden. Im Anschluss an das Rollenspiel haben Sie die Möglichkeit, auf den Fall einzugehen. Dies kann in Form von Selbstkundgaben geschehen (Eigene Erfahrungen mit dem Thema, Gefühle während des Rollenspiels), von Feedbacks („Bei Dir fällt mir auf...“) oder auch von konkreten Ratschlägen und Empfehlungen. Optional können Sie den Fall auch abschließend in einen theoretischen Rahmen einbetten und verallgemeinern, dies ist aber nur angebracht, wenn es nach der Beratung angemessen erscheint.

- 3) Sie alle können der ratsuchenden Person dieselbe Frage stellen, die nicht verändert werden darf, und die helfen soll, tiefer in den Fall einzusteigen und ihn von verschiedenen Seiten zu beleuchten. Dies geschieht reihum, solange bis ihr nichts mehr zu dieser Frage einfällt. Mögliche Fragen können sein (müssen nicht alle gestellt werden):
  - a) „Wo verfügst Du für dieses Problem (noch) über Ressourcen und Kompetenzen?“
  - b) „Was wäre schlimmer als das von Dir Dargestellte?“ bzw. „Wäre es schlimmer, wenn ...?“
  - c) „Was hat das von Dir Dargestellte mit Dir zu tun“?
  - d) „Wo fühlst Du Dich in dieser Angelegenheit als Opfer und wo bist Du Akteur?“
  - e) „Wo könntest Du – ohne es zu wollen – möglicherweise zur Aufrechterhaltung des Problems beitragen?“
  - f) „Wo könnten für Dich in Deinem Problem andere Personen eine Rolle spielen und wer könnte das eventuell sein?“
  - g) von der Chairperson an einzelne Mitglieder: „Was könnte Deiner Ansicht nach...(Name der ratsuchenden Person) tun, damit sich sein geschildertes Problem verschlimmert und zuspitzt“?
  - h) „Was wäre in Deinem Obenauf-Thema anders, wenn...“?
  - i) „Worin könnte in dem Problem für Dich ein heimlicher Gewinn liegen?“
  - j) „Was wäre in Dir und was wäre für Dich anders, wenn es dieses Problem nicht gäbe?“

Die ratsuchende Person entscheidet selbst, welche Art der Bearbeitung sie für sich bevorzugt und welche in der Gruppe durchgeführt werden soll.

- Wichtig ist, dass Sie die kollegiale Fallberatung durch die Chairperson stets formalisiert beginnen und abschließen, damit die Grenzen zwischen persönlicher und professioneller Beziehung nicht verwischt werden und die Beratungssituation nicht in allgemeinen Smalltalk innerhalb des Teams einfließt.

Auch abseits von konkreten Fällen einzelner Mitglieder können Sie das Lernteam nutzen, um gemeinsam auf (problematische) Fallbeispielen aus Ihren Praxiserfahrungen einzugehen und diese im Team zu erörtern. Gerade zu Beginn eines gebildeten Lernteams bietet sich diese Herangehensweise oft an, wenn Sie sich für eine konkrete Beratung noch zu wenig vertraut fühlen. Auf der Website <http://www.lehr->

erforum-nrw.de/ finden Sie zahlreiche konkrete Beispiele, bei denen LehrerInnen ihre problematische/herausfordernden Situation schildern und um Ratschläge bitten. Es ist möglich, einzelne Fälle im Team auszuwählen und diese gemeinsam zu besprechen. In einigen Fällen sind auf der Plattform auch Beiträge und Lösungsvorschläge von Spezialisten (Ärzte, Sozialpädagogen, Schulpsychologen) zu finden, aus denen Sie sich Anregungen holen können und die besonders von Interesse sind, wenn der Fall vorher selbst untersucht wurde.

## **2.3 Unterstützung: Studium – Beruf – Leben**

### **Studium: Was machen die Anderen eigentlich?**

- Durch die heterogene Zusammensetzung des Lernteams profitieren Sie von der Einsicht in andere Studiengänge und der Erfahrung der anderen. Das bedeutet, dass Sie alle die Möglichkeit erhalten, „über den Tellerrand zu schauen“, das heißt, zu sehen, wie andere Lehramts-Studiengänge aufgebaut sind und auf welche Weise diese von Ihrem eigenen Studiengang abweichen. Diese Erkenntnisse können Sie für sich nutzen und sich fragen, ob die von Ihnen gewählte Lehramts-schulform die richtige Studienwahl für Sie darstellt. Daher bietet es sich besonders an, dass Ihr Lernteam aus Studierenden verschiedener Schulformen besteht. Tauschen Sie sich über Ihre verschiedenen Lehramtsstudiengänge aus und holen Sie sich Anregungen, eventuell auch mal eine Veranstaltung anderer Studiengänge zu besuchen (z.B. wenn diese von einem Mitglied besonders empfohlen wurde) und sich durch diesen Perspektivenwechsel neue Blicke auf das eigene Studium zu eröffnen.
- Unterstützen Sie sich gegenseitig bei der generellen Organisation Ihres Studiums, indem Sie sich über Formalitäten z.B. im Bezug auf KLIPS, Scheinerwerb, mögliche Praktikumsschulen u.ä. austauschen.
- Hilfreich kann es hier sein, sich einen „Personal Study Plan“ zu entwerfen. Dazu finden Sie auf Seite 18 einen Vorschlag.

### **Beruf: Was zeichnet eine LehrerIn aus?**

- Das Lernteam bietet Ihnen die Möglichkeit, in Form von Metadiskussionen die Rolle des LehrerInnen-Berufs generell zu erörtern und seine Möglichkeiten, aber auch seine Risiken aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten.
- Im Mittelpunkt kann die Lehrperson als solches stehen sowie die zahlreichen Anforderungen, mit denen sie sich in ihrem Beruf konfrontiert sieht. Auf diese Weise können Sie bereits während Ihres Studiums Mittel und Wege kennenlernen, potentiellen Belastungen in Ihrem späteren Beruf zu begegnen und diese aktiv auszugleichen.

- Von dieser abstrakten Diskussion aus ist es möglich, auch Ihre eigenen LehrerInnenpersönlichkeiten in den Blick zu nehmen und zu analysieren. Sie erhalten hierbei die Chance, Ihre Kompetenzen und Ihre Schwächen im Bezug auf den Lehrberuf zu erkennen und bereits vor Ihrem Berufseinstieg Methoden kennen zu lernen, mit denen Sie letztere ausgleichen können. Eine frühe Auseinandersetzung mit den verschiedenen Belastungen im psychischen Bereich, die dem Lehrberuf innewohnen, kann helfen, deren Auftreten im Beruf frühzeitig zu erkennen und ihnen entgegen zu steuern.

### **Leben in Köln: Alles neu!**

- in der Regel bilden Sie Ihr Lernteam zu Beginn des Studiums, das bedeutet, dass Sie sich oft nicht nur mit den Herausforderungen eines Studiums, sondern auch mit einer fremden Stadt, der ersten eigenen Wohnung usw. konfrontiert sehen. Auch im Bereich „Leben“ kann das Lernteam unterstützend und beratend einwirken und Ihnen auf diese Weise den Start ins Studium erleichtern.
- Sie können sich im Team untereinander zwanglos über das neue Leben in Köln austauschen und werden feststellen, dass Sie mit ihren Fragen und Problemen nicht allein sind. Durch die gegenseitige Unterstützung kann allen Mitgliedern des Lernteams der Start in Köln erleichtert werden.

## **3. Wie? Tipps rund um die Arbeit im Lernteam**

### **3.1 Feedbacktipps**

Sich gegenseitig Feedback zu geben, ist gar nicht immer so einfach.

Um sich in der eigenen LehrerInnenrolle zu entwickeln, kann das Feedback Ihres Lernteams sehr hilfreich sein. Sie können die Rückmeldungen Ihres Lernteams für Ihre eigene Entwicklung nutzen (oder nicht- das entscheiden Sie für sich persönlich!). Um sich auf einer wertschätzenden Ebene Feedback zu geben, möchten wir Ihnen gerne nachfolgende Tipps vorschlagen. So können Sie Ihr Feedback wie „kleine Geschenke“ ansehen, die Sie für Ihre eigene Entwicklung nutzen können.

Die Rückmeldungen aus Ihrem Lernteam können Sie für Ihre Erfolgs- und Wachstumsseiten in Ihren Portfolios aufnehmen.

Für ein konstruktives Feedback können zunächst folgende Grundregeln gelten:

**Ich**-Botschaften *statt* Du-Zuschreibungen  
**beschreibend** *statt* bewertend  
**verhaltensbezogen** *statt* charakterbezogen  
**respektvoll** *statt* abwertend

## 3.2 Kommunikationstipps: Wer redet Wann?

### „Blitzlicht“

Wenn Sie im Lernteam zunächst etwas von allen Mitgliedern darstellen lassen möchten, empfiehlt es sich, ein Blitzlicht abzuhalten: JedeR berichtet reihum.

### „Der Sprechstein“

Damit nicht alle durcheinander reden: Nur derjenige, der den Sprechstein hat, hat das Wort.

## 3.3 Personal Study Plan

Am Anfang des Studiums stehen Ihnen verschiedene Richtungen offen: Sie können Ihre Studienschwerpunkte selbst auswählen, verschiedene Seminare belegen und interdisziplinäre Weiterbildungsmöglichkeiten nutzen.

In gemeinsamer Arbeit mit dem Lernteam können Sie Ziele, Richtungen und Studienschwerpunkte formulieren, die Sie in Ihrem Studium erreichen, einschlagen bzw. belegen möchten.

Dies soll Ihnen helfen, eigene Ziele zu setzen und zu erreichen und sie während der verschiedenen Studienphasen immer wieder zu überprüfen und neu zu definieren. So können Sie Veränderungen, Fortschritte sowie Ihre eigene Entwicklung nachvollziehen und reflektieren.

Mögliche Fragestellungen:

- Was möchte ich in den einzelnen Semestern erreichen?
- Welche Pläne habe ich für mein Studium/ nach meinem Studium?
- Welche (Zusatz-)Qualifikationen möchte ich erwerben (Interdisziplinarität?) Es gibt hier im ZfL ein Angebot an Zusatzqualifikationen (Reflexives Schreiben, ...)
- Inwiefern möchte ich mich persönlich weiterentwickeln (Fähigkeiten, Persönlichkeit, als LehrerIn, als Pädagoge/in...)?

Einteilung der Semester:

1. Semester:
2. Semester:
3. usw. bis zur BA-Arbeit.

### 3.4 Logbuch

Als Strukturierungshilfe schlagen wir folgenden „Bogen“ vor.

#### Logbuch für unsere Lernteam-Arbeit

|  |  |
|--|--|
| <b>Treffen am:</b>   |  |
| <b>Thema?</b><br>(Sie können zu Beginn verschiedene Themen sammeln und gemeinsam entscheiden, welches Sie zum Thema Ihres Treffens machen) |  |
| <b>Zusammenfassung des heutigen Themas</b>   |  |
| <b>Hilfreich war heute:</b><br><b>Gut geklappt hat heute:</b>  |  |
| <b>Das nehmen wir uns fürs nächste Mal vor:</b>  |  |
| <b>Nächstes Treffen</b><br><br><b>Wann:</b><br><b>Wo:</b><br><b>Organsiert von:</b>  |  |

## Arbeiten im Lernteam

Unser Lernteam besteht aus:

| Name | Telefon | E-Mail |
|------|---------|--------|
|      |         |        |
|      |         |        |
|      |         |        |
|      |         |        |
|      |         |        |
|      |         |        |

## Literatur

Mutzek, Wolfgang und Jörg Schlee (Hrsg.): Kollegiale Unterstützungssysteme für Lehrer. Gemeinsam den Schulalltag bewältigen. Stuttgart: Kohlhammer 2008.

Reich, Kersten: Lehrerbildung konstruktivistisch gestalten. Weinheim und Basel: Beltz 2009.

Schlee, Jörg: Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe. Hilfe zur Selbsthilfe. Ein Arbeitsbuch. 2. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer 2008.

Schnebel, Stefanie: Professionell beraten. Beratungskompetenz in der Schule. Weinheim u. Basel: Beltz 2007.



## Anhang 2

### Inhaltsverzeichnis Materialsammlung zu Hummelsheim: Einführung von Dimensionen der Reflexion, S. 25-35

Nr. 1 Seminarverlauf im Überblick

Nr. 2 Literaturliste

Nr. 3 HA: Durchführung des Selbsteinschätzungsverfahrens nach Schaarschmidt & Kischke

Nr. 4 HA: Kritische Auseinandersetzung mit dem Selbsteinschätzungsverfahren. Aufgabe und Link zum Studierverhalten von Lehramtsstudierenden.

Nr. 5 Vorlage zur Besprechung der Biographischen Schlüsselsituation

Nr. 6 HA: Zur Reflexion der Biographischen Schlüsselsituationen

Nr. 7 HA: Zur Vorbereitung auf die Sitzung „Pädagogischen Antinomien“

Nr. 8 Aufgabenblatt: Bearbeitung der Antinomien in den Lernteams

Nr. 9 HA: Von der Theorie zur Praxis, Entwicklung einer professionellen Handlungstheorie

Nr. 10 Arbeitsblatt: Ein Modell der kollegialen Fallbesprechung

## Nr. 1

### Seminarverlauf zum Orientierungspraktikum

*Die Nummern beziehen sich auf Materialien in dieser Sammlung. Nr. 2 ist eine Literaturliste, in der die Artikel, auf die hier verwiesen wird, mit \* gekennzeichnet sind.*

*In den Sitzungen 1-3 arbeite ich explizit mit den Namen, in den folgenden Sitzungen beginne ich immer mit einer kurzen Anwärmung, bei der jeder TN für sich und die Gruppe präsent wird.*

*In den ersten Sitzungen sollte immer wieder nach den Praktikumsplätzen, die die Studierenden eigenständig suchen, gefragt werden!*

*Alle HA (Hausaufgaben) dokumentieren die Studierenden in ihrem persönlichen Portfolio.*

#### 1. Sitzung:

- Erstes Kennenlernen, Namen, evt. „Fächer-“ oder „Lehramts-“ Vermutungen zu jeder Person äußern.
- Überblick zum Seminar (Transparenz!): Konzept der neuen LehrerInnenbildung, berufsbiographischer Ansatz, Portfolio, psychosoziale Basiskompetenzen, Theorie-Praxis-Verständnis, Empowerment. Klärung der Rahmenbedingungen, Fehlzeiten, Kontaktmöglichkeiten, Verantwortungsübernahme für eigenen Lernprozess (Hier evt. eine Art Kontrakt vorbereiten, um ein Arbeitsbündnis einzugehen, diesen gemeinsam lesen, besprechen, verändern).
- Praktikumsschule suchen im eigenen Schwerpunkt, Ideen dazu sammeln, Formalitäten dazu (Dokumente, Schulanschriften) Hinweis auf Tandems in den Praktika.
- HA: Verfassen einer ersten Arbeitstheorie (siehe Aufsatz von Kricke/Reich im Buch), diese per Email an mich weiterleiten, ich bekomme einen Einblick und kann dies nutzen für das Entwicklungsfeedback in der letzten Sitzung.

#### 2. Sitzung: Reflexion der Arbeitstheorien

- Soziometrie: Gruppenzuordnungen nach unterschiedlichen Kriterien (Orte; Lehrämter; Fächer; Eignungspraktikum; andere Berufsausbildungen; Position in der Geschwisterreihe; als erster Abitur in der Familie; Schulform des eigenen Abiturs; gewünschte Schulform, bzw. auch Schulprofil, für das Praktikum; andere Traumberufe; Geburtstage im Jahreskreis; Vornamenalphabet... dies sind nur Beispiele!) (bei den Orten und der gewünschten Schulform nochmals Hinweis und Möglichkeit zur Tandembildung für die Praktika).
- Eventuell Klärung der Anrede (Gute Erfahrungen mit Vornamen und „Sie“, dabei freigestellt, ob Studierende die Dozentin mit Vor- oder Nachnamen anreden).

- Die HA in Paarbeit vorstellen, vertiefen und reflektieren (Wichtig: Jeder bekommt seine Zeit, nicht vermischen, Rolle der jeweils zuhörenden Person als interessierte Interviewerin), Austausch dazu im Plenum, gemeinsame Auswertung.
- HA: Durchführung und Reflexion der Selbsteinschätzungsverfahrens nach Schaarschmidt & Kieschke (2007) (Nr. 3, als Hausaufgabe zur 3.Sitzung).

### **3. Sitzung Auswertung und Reflexion des Selbsteinschätzungsverfahrens**

- Namensspiel, Mnemotechniken, „sound and movement“
- Reflexion des Selbsteinschätzungsverfahrens in Form einer Bodeninstallation; Differenzierung zwischen „Kompetenzen“ und „Eigenschaften“ und zwischen zwei Fragerichtungen: Welche Fähigkeiten bringe ich schon mit? Welche Herausforderungen sollte ich in diesem Beruf annehmen? (HA Nr. 4 A).
- Erläuterungen zum Salutogeneseansatz von Schaarschmidt & Kieschke (2007, S. 20-24), Austausch zur Einschätzung von Lehrern aus der eigenen Schulzeit.
- HA (Nr. 4 B) Aufsatz zu empirischen Forschungsergebnissen (Download in der Literaturliste und auf dem Arbeitsblatt) Thema: Bewältigungs- und Handlungsmuster von Studierenden.
- Evt. zusätzlich einen Hinweis auf die Aussagen des Ministeriums zu den Kompetenzen und Standards des Lehrerberufs.

*Übergang: Von den Selbsteinschätzungsverfahren zu Selbsterkundungsübungen im Seminar, in denen die Studierenden ihre Verhaltensweisen und Kompetenzen konkret erleben und Feedback erhalten*

### **4. Sitzung „Systemkompetenz“ (Kooperation und Teamfähigkeit)**

- Kurzer Austausch zu den HA (Zentrales Ergebnis: Burnout droht eher denen, die nie „gebrannt“ haben für den Beruf! Wesentliche Komponente „Mitarbeit und Kooperation im Studium“).
- Kurzvortrag als Einführung zum Konzept der Psychosozialen Basiskompetenzen (ZLB Uni Kassel 2008, S. 3-9).
- Turmbauübung (ZLB Uni Kassel 2008, S. 11f) .
- Reflexion der eigenen Kooperation und der eigenen Gestaltung von aufgabenorientierten Interaktionssituationen, gegenseitige Feedbacks in den Gruppen.
- Auswertung im Plenum (Mögliche Bezüge zu TZI als ein Modell zum Verständnis von Gruppenprozessen, auch zum „Seerosenmodell“ nach Gellert & Nowak 2007, S. 65ff).
- Bildung von Lernteams.
- HA: „Reflektieren Sie Ihre Stärken und Herausforderungen in Bezug auf Teamarbeit! Formulieren Sie fünf Fähigkeiten für erfolgreiche Teamarbeit!“

### **5. Sitzung: Selbstkompetenz (Fähigkeit zur Selbstreflexion)**

- Bezug zu den HA: Austausch und Handout (Erkunden verschiedener „Teamrollen“ nach Gellert & Nowak 2007, S. 118).
- Übung: Biografische Schlüsselsituation (nach ZLB Uni Kassel 2008, S. 14f).

- Zur Durchführung kann Nr. 5 als größeres Plakat genutzt werden, Rolle der Betrachter deutlich machen, Lernen durch Identifikation!
- HA Nr. 6.

## **6. Sitzung: Fortsetzung Selbstkompetenz**

- Fortsetzung, für jedes Bauwerk braucht man ca. 10 Minuten, gut auf die Zeit achten, evt. in der zweiten Sitzung in kleineren Gruppen arbeiten, damit alle „drankommen“, dann auf gute Leitung achten.
- HA: Weiterführen Nr.6, zusätzlicher Text von Daniel Pennac (2007), S. 272-274.

## **7. Sitzung: Fortsetzung Selbstkompetenz, von der Praxis zur Theorie**

- Eventuell noch einige Schlüsselsituationen, ansonsten Reflexion dieser Phase, Austausch zu den HA, Ergebnisse für die LehrerInnenkompetenzen zusammenfassen, zentrale Rolle der Selbstreflexion herausarbeiten (vgl. auch die Ergebnisse der Wirksamkeitsstudie von John Hattie: Zentrale LehrerInnenkompetenz, sich aus der Perspektive seiner Schülerinnen und Schüler wahrzunehmen).
- Austausch zum Thema: Wie kommen wir von der Praxis zur Theorie? Was kann die Theorie zu den in den letzten Stunden thematisierten Erfahrungen beitragen?
- 1. obligatorischer Grundlagentext zu den Antinomien (Helsper 2007, S. 15-34). HA Nr. 7 wird im ersten Teil von allen, im zweiten Teil von den Lernteams arbeitsteilig bearbeitet.

## **8. Sitzung: Theorie: Pädagogisches Handeln in den Antinomien der Moderne**

- Themenzentriert in den Gruppen jeweils die Geschichte und die Antinomien erarbeiten, Präsentation im Plenum und Diskussion (Als Arbeitsimpuls für die Gruppen Nr. 8).
- HA: Nr. 9.

## **9. Sitzung: Von der Theorie zur Praxis: Pädagogisches Handeln in den Antinomien der Moderne**

- Besprechung 1. Teil der HA Nr. 9: Verknüpfung von Theorie und Praxis, evt. Rückgriff auf biographische Schlüsselsituationen, bzw. Vorgriff auf das Praktikum.
- Besprechung 2. Teil der HA Nr. 9: Verständnis und Diskussion einer professionellen Handlungstheorie der Pädagogik in der Moderne.
- HA: Reflexion der ersten Arbeitstheorie auf dem Hintergrund der ersten 9 Sitzungen, Stichwort „Selbstbildungsprozess“ (Was verändert sich in meiner subjektiven Theorie?).

## **10. Sitzung: Handlungskompetenz (Übung: Auftrittskompetenz)**

- Auftrittsübungen (nach ZLB Uni Kassel 2008, S. 12f) (vgl. Daniels im Buch).
- Vorbereitende HA: „Die Rolle als PraktikantIn“ (Topsch 2004, S. 20-28).

## 11. Sitzung: Reflexion der Rolle im Praktikum und Fortsetzung

### „Handlungskompetenz“

- Reflexion der eigenen Rolle im Praktikum (s. HA).
- Weitere Auftrittsübungen zur Handlungskompetenz.
- Vorbereitende HA: „Beobachten im Praktikum“ (Topsch 2004, S. 45-58).

## 12. Sitzung: Forschendes Lernen und Beobachten im Praktikum

- Input zu Forschendem Lernen, (vgl. Koch-Priewe in Roters 2009, S. 271-292).
- Methoden der Beobachtung, Sicherung des Textverständnisses aus den HA, Beispiele. Handout zu Beobachtungsfehlern (Böhmman 2008, S. 62-66).
- HA: Beantwortung der „Gelingensfrage“ (aus der Vergangenheitsperspektive!): *„Stellen Sie sich vor, das Praktikum liegt eine Woche hinter Ihnen, und Sie sind höchst zufrieden! Was ist passiert, und vor allem, was haben Sie selbst dazu beigetragen?“*

## 13. Letzte Sitzung vor dem Praktikum: Beobachtung, Zwischenauswertung und Auftrittskompetenz

- HA in Partnerarbeit austauschen, einige Beispiele im Plenum vortragen und reflektieren.
- Ziele für das Praktikum formulieren (siehe Aufsatz von Kricke/Reich im Buch).
- Eine Zwischenauswertung für das Seminar durchführen.
- Evt. noch weitere Übungen zur Auftrittskompetenz.
- HA: Den zweiten verbindlichen Grundlagentext „Beziehungsdidaktik“ (Kersten Reich, 2006, S. 15-41) erarbeiten.

## Beginn des Praktikums

*Die Blockveranstaltungen begleiten das Praktikum, die ersten vier Sitzungen finden wöchentlich nachmittags von 15 bis 18 Uhr statt, die letzte Sitzung ist eine Tagesveranstaltung von 9 bis 18 Uhr*

### 1. Begleitveranstaltung

- Vorstellung der Schulen, evt. Landkarte, auf die jeder einen kleinen Steckbrief der Praktikumsschule befestigt (wird bei der nächsten Sitzung wieder in die Mitte gelegt), Skalierung der Befindlichkeit zwischen 1 und 10 auf dem Steckbrief, dies jede Woche wiederholen, dann eine Runde, in der jede Person einen Kommentar zum gewählten Skalenwert mitteilt, dies evt. vorbereiten durch Partnergespräche.
- Beratungsbedarf erfragen und Einführung in eine Methode der kollegialen Fallberatung, diese mit Reflecting Team kombinieren, Methode reflektieren, evt. weitere Fallbearbeitung (z.B. nach ZLB Uni Kassel 2008, S. 15f).
- HA, Textverständnis klären („Was ist Beziehungsdidaktik?“) und diesbezüglich Beobachtungsmöglichkeiten für das Praktikum erarbeiten.
- HA: Portfolioaufgaben (siehe Aufsatz von Kricke/Reich im Buch).

## 2. Begleitveranstaltung

- Skalierung, Befindlichkeitsrunde zur Situation im Praktikum.
- Kollegiale Fallberatung, Fortsetzung, evt. andere Formen (z.B. Nr. 10).
- Begleitung der Portfolioarbeit.
- Partner für das ressourcenorientierte Feedback (nach ZLB Uni Kassel 2008, S. 17f) in der letzten Sitzung festlegen (z.B. durch das Los, jeder sollte 2 Personen in der letzten Sitzung ein vorbereitetes Feedback geben, und jede Person erhält auch zwei; Focus und Perspektive können sein: „Als eine Deiner zukünftigen Schülerinnen, Schüler werde ich wahrscheinlich von Deinen beiden folgenden Fähigkeiten profitieren könne n...“ und „Als eine Deiner zukünftigen Kolleginnen und Kollegen wird Dein Verhalten möglicherweise diese Wirkung bei mir auslösen werde ich mich durch Dein Verhalten unterstützt / herausgefordert fühlen ...“.
- Wichtig dabei ist, dass sich die Feedbacks auf beobachtbares Verhalten stützen! Die Partner sollen schon so früh bestimmt werden, damit sie Möglichkeiten zur Beobachtung bekommen und sich auf die Feedbacks vorbereiten können.
- HA: Portfolioaufgaben (siehe Aufsatz von Kricke/Reich im Buch).

## 3. Begleitveranstaltung

- Skalierung, Befindlichkeitsrunde zur Situation im Praktikum.
- Kennenlernen eines anderen Beratungsformats: Supervision (als Einzelsupervision im Plenum und /oder als Gruppensupervision in kleiner Gruppe).
- Begleitung der Portfolioarbeit.
- HA: Portfolioaufgaben (siehe Aufsatz von Kricke/Reich im Buch).

## 4. Begleitveranstaltung

- Skalierung, Befindlichkeitsrunde zur Situation im Praktikum, Frage nach „Mitgestaltung von pädagogischen Handlungssituationen“.
- Supervision / Kollegiale Fallberatung .
- Begleitung der Portfolioarbeit.
- HA: Portfolio: Die eigene Arbeitstheorie auf dem Hintergrund der neu gewonnen Praxis und Theorie reflektieren und auf den aktuellen Stand bringen (Vgl. Kricke/Reich) Diese Arbeitstheorien per mail an mich weiterleiten, damit ich mich auf entsprechende kurze Feedbacks in der letzten Sitzung vorbereiten kann.
- Erinnerung an die Vorbereitung der Partnerfeedbacks (s. 2. Begleitveranstaltung).

## 5. Abschlussveranstaltung, ein Tag

- Skalierung, Befindlichkeitsrunde zur Situation im Praktikum, jeder Teilnehmer / jede Teilnehmerin ermittelt für sich den Gesamtskalenwert für das Praktikum (z.B. auf einer Skala von 1-10, welche Ziffer bekommt Ihr Praktikum, evt. auf einem Zahlenstrahl positionieren und kurze Interviews dazu führen).
- Vorstellung und Reflexion der Arbeitstheorien in Triaden, dann Beispiele im Plenum.

- Partnerfeedbacks, s. 2. Begleitveranstaltung (nach ZLB Uni Kassel 2008, S. 17f).
- Aufgabe für die Einzelarbeit und Gruppenarbeit (Einzelarbeit am Portfolio Perspektiven für das weitere Studium entwickeln, Austausch dazu in den Lernteams), Schriftliche Evaluation und Reflexion des Seminars, Kreieren eines Abschlussrituals.
- Währenddessen gebe ich Einzelfeedbacks zur Entwicklung der Arbeitstheorien (ca. 125 Minuten, das sind bei 25 TN ca. 5 Minuten pro Person).
- Processing, Abschlussrunde und Abschied.

© A. Hummelsheim, Universität zu Köln, Humanwissenschaftliche Fakultät, Praktikumszentrum

## Nr. 2

### Literaturliste

*Die im Seminarfahrplan erwähnten Literaturangaben und Seitenzahlen sind in dieser Liste mit \* gekennzeichnet.*

- \*Arnold, Karl-Heinz; Hascher, Tina; Messner, Rudolf; Niggli, Alois; Patry, Jean-Luc; Rahm, Sibylle (2011): Empowerment durch Schulpraktika. Perspektiven wechseln in der Lehrerbildung. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Arnold; Rolf (2007): Aberglaube Disziplin. Antworten der Pädagogik auf das „Lob der Disziplin“. Heidelberg: Carl-Auer.
- Belardi, Nando (2002): Supervision. Grundlagen, Techniken. Perspektiven. München: C.H.Beck.
- \*Böhmman, Marc; Schäfer-Munro, Regine (2008): Kursbuch Schulpraktikum. Unterrichtspraxis und didaktisches Grundwissen. 2., neu ausgestattete Aufl. Weinheim: Beltz.
- Bolland, Angela (2011): Forschendes und biographisches Lernen. Das Modellprojekt Forschungswerkstatt in der Lehrerbildung. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Bovet, Gislinde; Huwendiek, Volker (Hrsg.) (2008): Leitfaden Schulpraxis. Pädagogik und Psychologie für den Lehrerberuf. 5., überarbeitete Auflage. Berlin: Cornelson-Scriptor.
- Dauber, Heinrich; Krause-Vilmar, Dietfrid (Hrsg.) (2005): Schulpraktikum vorbereiten. Pädagogische Perspektiven für die Lehrerbildung. 2., erweiterte Auflage. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Fengler, Jörg (2004): Feedback geben. Strategien und Übungen. 3., neu ausgestattete Aufl. Weinheim und Basel: Beltz.
- \*Gellert, Manfred; Nowak, Claus (2007): Teamarbeit, Teamentwicklung, Teamberatung. Ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams. 3. Aufl. Meezen: Limmer.
- \*Helsper, Werner (2007): Pädagogisches Handeln in den Antinomien der Moderne. In: Krüger, Heinz-Hermann; ders. (Hg.): Einführung in Grundbegriffe und Grundfragen der Erziehungswissenschaft. Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich, S. 15-34.
- Helsper, Werner; Busse, Susanne; Hummrich, Merle; Kramer, Rolf-Thorsten (Hrsg.) (2008): Pädagogische Professionalität in Organisationen. Neue Verhältnisbestimmungen am Beispiel der Schule. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ilien, Albert (2009): Grundwissen Lehrerberuf. Eine kulturkritische Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kostrzewa, Frank (2005): Lehrerbildungszentrum im Diskurs. Tagungsband. Schriftenreihe des Lehrerbildungszentrums in Zusammenarbeit mit dem Rektorat der Universität zu Köln. Eitorf: Gata-Verlag.
- Kretschmer, Horst; Sary, Joachim (2007): Schulpraktikum. Eine Orientierungshilfe zum Lernen und Lehren. Erw. und aktualisierte Aufl., 6. Aufl. Berlin: Cornelsen Scriptor.
- Lauterbach, Matthias (2007): Wie Salz in der Suppe: Aktionsmethoden für den beratenden Alltag. Heidelberg: Carl-Auer.
- Meyer, Hilbert (2005): Was ist guter Unterricht? 2., durchges. Aufl. Berlin: Cornelsen Verl. Scriptor.
- Mühlhausen, Ulf; Wegner, Wolfgang (2008): Erfolgreicher unterrichten?! Eine erfahrungsfundierte Einführung in die Schulpädagogik; Begleit-DVD mit Videoszenen



- und Online-Übungen zur Unterrichtsanalyse. 2., unveränd. Aufl. Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren.
- Müller, Andreas (2007): Erfolg! Was sonst? Generierendes Lernen macht anschlussfähig, oder: Bausteine für Lerncoaching und eine neue Lernkultur. 2. Aufl. Bern: hep Verlag
- \*Pennac, Daniel (2009): Schulkummer. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Prior, Manfred; Winkler, Heike (2009): MiniMax für Lehrer. 16 Kommunikationsstrategien mit maximaler Wirkung. Weinheim und Basel: Beltz.
- \*Rauin, Udo (2007): Im Studium wenig engagiert, im Beruf schnell überfordert. Studierverhalten und Karrieren im Lehrerberuf. Kann man Risiken schon im Studium prognostizieren? Online verfügbar unter [http://www.uni-frankfurt.de/fb/fb04/download/Rauin\\_Studierverhalten.pdf](http://www.uni-frankfurt.de/fb/fb04/download/Rauin_Studierverhalten.pdf), zuletzt geprüft am 23.01.2013.
- \*Rauin, Udo; Kohler, Britta; Becker, Georg E. (1994): Drum prüfe, wer sich ewig bindet. Ein Berufseignungstest für das Lehramtsstudium. In: Pädagogik (Weinheim), Jg. 46, H. 11, S. 34-39.
- \*Reich, Kersten (2006): Konstruktivistische Didaktik. 6. neu ausgestattete Auflage Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Reich, Kersten (2010): Systemisch-konstruktivistische Pädagogik. 6. neu ausgestattete Auflage Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Rotermund, Manfred (Hrsg.) (2006): Schulpraktische Studien – Evaluationsergebnisse und neue Wege der Lehrerbildung. Schriftenreihe der Bundesarbeitsgemeinschaft Schulpraktische Studien. Band 1. Leipziger Universitätsverlag.
- \*Roters, Bianca; Schneider, Ralf; Koch-Priewe, Barbara; Thile, Jörg; Wildt, Johannes (Hrsg.) (2009): Forschendes Lernen im Lehramtsstudium. Bad Heilbrunn: Klinkhardt Verlag.
- Roth, Gerhard (2011): Bildung braucht Persönlichkeit. Wie Lernen gelingt. Stuttgart: Klett-Cotta.
- \*Schaarschmidt, Uwe (2006): Die Potsdamer Lehrerstudie. Ergebnisüberblick, Schlussfolgerungen und Maßnahmen. Online verfügbar unter [http://www.lbz.uni-koeln.de/download/vortrag\\_schaarschmidt\\_ws\\_06\\_07.pdf](http://www.lbz.uni-koeln.de/download/vortrag_schaarschmidt_ws_06_07.pdf), zuletzt geprüft am 23.01.2013.
- \*Schaarschmidt, Uwe; Kieschke, Ulf (Hrsg., 2007): Gerüstet für den Schulalltag. Psychologische Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Schlippe, Arist von; Schweitzer, Jochen (2009): Systemische Interventionen. 2. Aufl. Göttingen: UTB.
- Schmidt, Thomas (2009): Kommunikationstrainings erfolgreich leiten. Fahrplan für das Seminar „Kommunikation und Gesprächsführung“. 5. Aufl. Bonn: Manager-Seminar-Verl.-Ges.
- Seliger, Ruth (2008): Einführung in Großgruppen-Methoden. Heidelberg: Carl-Auer
- Terhart, Ewald (2009): Didaktik. Eine Einführung. Stuttgart: Reclam.
- Topsch, Wilhelm (2004): Grundwissen für Schulpraktikum und Unterricht. 2., überarb. und erw. Aufl. Weinheim: Beltz.
- \*ZLB Uni Kassel (2008): Psychosoziale Basiskompetenzen für den Lehrerberuf. Manual zur Durchführung eines zweitägigen Seminars. Zugang über den folgenden Link: [http://www.uni-kassel.de/einrichtungen/fileadmin/datas/einrichtungen/zlb/Publ\\_-\\_Trainingsmodul\\_81028.pdf](http://www.uni-kassel.de/einrichtungen/fileadmin/datas/einrichtungen/zlb/Publ_-_Trainingsmodul_81028.pdf) zuletzt geprüft am 23.01.2013.

*Die Publikation: Empfehlungen zur Implementierung von Supervision in die erste Phase der Lehrerausbildung an der Universität/Hochschule. Dokumente zur Supervision und Beratung\_1 (Hrsg. Deutsche Gesellschaft für Supervision, Redaktion Annette Lentze) kann kostenlos heruntergeladen werden unter: [www.upress.uni-kassel.de](http://www.upress.uni-kassel.de)*

**Wichtige Internetadressen:**

\*Schulministerium: <http://www.schulministerium.nrw.de/BP/index.html>

\*Selbsterkundungsverfahren: <http://www.vbe.de/angebote/potsdamer-lehrerstudie/fit-fuer-den-lehrerberuf.html>

Methodenpool: <http://www.uni-koeln.de/hf/konstrukt/didaktik/index.html>

Literaturliste zusammengestellt von Annette Hummelsheim

Koordination Orientierungspraktikum, Universität zu Köln, Praktikumszentrum

## Nr. 3

### Vorbereitung für die 3. Sitzung „Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung“

Es gibt verschiedene Testverfahren, um die Eignung für den Lehrerberuf zu überprüfen. Der Deutsche Beamtenbund schlägt die von Schaarschmidt und Herlt auf wissenschaftlicher Grundlage entwickelten Fragen „Fit für den Lehrerberuf“ vor. Sie finden den Link unten auf der Seite mit einer Literaturangabe. Es geht hier um einen Salutogenese-Ansatz, d.h. es werden Items thematisiert, die etwas über Ihre Bewältigungsstrategien im Kontext der besonderen Anforderungen des Schulalltags aussagen können. Auch wenn Sie dazu aufgefordert werden, den Fragebogen „zügig und vollständig“ zu bearbeiten, nehmen Sie sich bitte trotzdem die Zeit, den Vorspann zu den Fragen zu lesen. Sie erhalten an diesen Stellen nämlich Hinweise über die aus Sicht von Schaarschmidt u.a. relevanten Anforderungen im Lehrerberuf. Nutzen Sie die Gelegenheit, etwas über sich selbst zu erfahren („Selbsterkundung“), selbst wenn Sie einen solchen oder konkret diesen Fragebogen schon kennen- gelernt haben, denn es geht auch darum, Entwicklungsperspektiven für das weitere Studium zu erarbeiten. (Kreuzen Sie also nicht das „erwünschte Verhalten“ an!)

Des Weiteren: Lassen Sie auch eine Fremdeinschätzung machen (Eltern, Freunde, Geschwister)! Drucken Sie bitte am Ende des Fragebogens die Ergebnisse aus, und bringen Sie diese in die kommende Sitzung mit! Sie werden dann die Möglichkeit haben, Ihre Ergebnisse zu besprechen, und wir werden die abgefragten Items auch kritisch reflektieren und diskutieren! Sie können sehr ehrlich mit sich sein, niemand wird zur Preisgabe seines/ihres Kurvendiagramms gedrängt!

Mit dem Ergebnis gehen Sie bitte souverän um, es handelt sich hier nicht um eine umfassende Eignungsprognose!

<http://www.vbe.de/angebote/potsdamer-lehrerstudie/fit-fuer-den-lehrerberuf.html>

Literatur zum Thema: Uwe Schaarschmidt und Ulf Kieschke (Hrsg.): Gerüstet für den Schulalltag. Beltz Verlag 2007.

## Nr. 4

### A) Kritische Auseinandersetzung mit dem Selbsterkundungsverfahren (Schaarschmidt und Kieschke)

bitte nehmen Sie erneut einen Eintrag in Ihr Portfolio (ca. ein bis zwei Seiten) zu den folgenden Fragen vor:

- 1) Wie werten Sie, auch nach der aktuellen Partnerarbeit, Ihre Kurve für sich aus?
  - a) Wenn Sie eventuelle „Spitzen“ nach links reflektieren: Woran wollen Sie arbeiten? Welche Ideen haben Sie dazu?
  - b) Wenn Sie eventuelle „Spitzen“ nach rechts beachten: Welche besonderen Stärken bringen Sie in Ihren Beruf ein?
  
- 2) Überlegen Sie bitte, ob die von Schaarschmidt und Kieschke angelegten Kriterien im Selbsterkundungsverfahren „Fit für den Lehrerberuf?!“ Ihrer Meinung nach die „Eignung“ zum LehrerInnenberuf erfassen. Welche Maßstäbe würden Sie persönlich anlegen? Welches Kriterium hat für Sie das größte Gewicht, welches das geringste?

### B) Vorbereitung für die vierte Sitzung

In der Anlage erhalten Sie wie angekündigt zwei Aufsätze:

- 1) Rauin, Udo (2007): Im Studium wenig engagiert -- im Beruf schnell überfordert. Studierverhalten und Karrieren im Lehrerberuf -- Kann man Risiken schon im Studium prognostizieren? In: Forschung Frankfurt, H. 3, S. 60-64. (auch unter: URL: [http://www.uni-frankfurt.de/fb/fb04/download/Rauin\\_Studierverhalten.pdf](http://www.uni-frankfurt.de/fb/fb04/download/Rauin_Studierverhalten.pdf))
  
2. Rauin, Udo / Kohler, Britta / Becker, Georg E. (1994): Drum prüfe, wer sich ewig bindet -- Ein Berufseignungstest für das Lehramtsstudium. In: Pädagogik, H. 11, S. 34-39.

zu 1.)

Bitte lesen Sie diesen Text aufmerksam durch und halten Sie zentrale Aussagen schriftlich fest. Reflektieren Sie bitte in einem zweiten Schritt, welches Untersuchungsergebnis Sie überrascht (vielleicht sind es ja auch mehrere oder keines). Vergewissern Sie sich aber bitte auf jeden Fall, was Rauin der These entgegenhält, dass insbesondere engagierte Lehrerinnen und Lehrer für einen Burn-out anfällig seien.

zu 2.)

Fakultativ: Wenn Sie einen weiteren Selbsteinschätzungstest kennenlernen wollen, dann haben Sie mit diesem Text die Möglichkeit dazu. Wenn Sie also noch eine weitere Perspektive erhalten wollten, dann empfehle ich Ihnen neben der Durchführung und Reflexion der Ergebnisse insbesondere den Vergleich zwischen dem Selbsteinschätzungsverfahren von Schaarschmidt & Kieschke und dem von Rauin, Kohler & Becker.

## Biographische Schlüsselsituation

1. Bauen
2. Titel aufschreiben
3. Anschauen
4. Konstruktion vorstellen (kurz)
5. Informationsrückfragen („Hat es eine Bedeutung, dass ...?“)
6. Sharing („Ich teile mit dir die Erfahrung, das Gefühl ...“)
7. Resonanz von „KonstrukteurIn“
8. Evt. Umbau des Bauwerks

Wichtig beim Sharing: Wertfrei, keine längeren eigenen Geschichten, vielmehr die Erfahrung, das Gefühl!

Quelle: vgl. ZLB Uni Kassel 2008

## Nr. 6

### Zwei Alternativen für die HA

#### Hausaufgabe zur Sitzung „Biographische Schlüsselsituationen“

*Rekonstruktion einer berufsbiographisch bedeutsamen pädagogischen Schlüsselsituation*

- 1) Skizzieren Sie auf einem Blatt das von Ihnen konstruierte Bauwerk, und schreiben Sie den Titel dazu!
- 2) Reflektieren Sie die Bedeutsamkeit der Situation für Ihre eigene Berufsbiographie!
- 3) Finden und formulieren Sie pädagogische Themen oder auch Fragen, die in Ihrem Bauwerk / in Ihrer dargestellten Situation vorkommen!
- 4) Machen Sie eine Liste von den bisher vorgestellten Bauwerken und benennen Sie verschiedene pädagogische Themen und Fragen, die aus Ihrer Sicht in diesen Installationen entdeckt werden können!

Alternative

#### Hausaufgabe zur weiteren Arbeit mit der eigenen Schulbiographie

*Zwei Geschichten, die aus meiner Schulbiographie auftauchen*

- a) Skizzieren sie die konstruierte Situation, markieren Sie Ihre eigene Position!
- b) Finden Sie noch eine zweite Geschichte, ergänzend, wenn die erste Situation eher positiv besetzt war, auch eine Negativgeschichte, bzw. umgekehrt, und skizzieren Sie diese als Bild, Zeichnung, Erzählung, Anekdote ...! Markieren Sie auch hier Ihre Rolle und Perspektive!
- c) Befragen Sie beide Geschichten hinsichtlich Ihres Lehrerbildes!
- d) Reflektieren Sie beide Geschichten hinsichtlich der Ressourcen, die Sie darin für Ihre eigene Lehrerrolle finden (Stichwort: „Resilienz“)!

## **Nr. 7**

### **Hausaufgabe zur Bearbeitung des Textes von Werner Helsper zu den Antinomien pädagogischen Handelns**

- 1) Erarbeiten Sie die Hauptthesen, ihre Begründungen und Konsequenzen!
- 2) Übersetzen Sie jeweils pro Lernteam eine Antinomie (Punkte 2-7) in ein Bildmedium und gestalten Sie dieses anschaulich! (Stil und Material können Sie frei wählen, es sollen pro Lernteam jeweils so viele „Werke“ entstehen, wie es Mitglieder gibt). In der nächsten Sitzung tauschen sich die Lernteams zunächst intern über ihre „Produkte“ zur jeweiligen Antinomie aus.



## Nr. 8

### Bearbeitung Antinomien (Helsper)

Zeigen Sie sich in den Teams gegenseitig Ihre HA, um das Textverständnis zu überprüfen, finden Sie dann eine Form der Präsentation für die Gesamtgruppe, dabei können Sie sich an den folgenden Impulsen orientieren!

#### I Geschichte der Theorie pädagogischen Handelns (S. 16-19)

- a) Zeigen Sie die historischen Schritte auf, wie pädagogisches Handeln zum Gegenstand des Nachdenkens wurde! Finden Sie jeweils Symbole, in denen die Haltungen sichtbar werden!
- b) Worin besteht die Kritik des zweckrationalen pädagogischen Handelns und woran müsste sich heute ein angemessenes pädagogisches Handeln messen lassen?

#### II Individualisierungsparadox (S. 19-20, S. 30f)

- a) Stellen Sie in einem Standbild die pädagogische Antinomie von Autonomie und Zwang dar!
- b) Wo liegen Gefährdungen pädagogischen Handelns bei dieser Grundparadoxie? Finden Sie Beispiele dazu!

#### III Rationalisierungsparadox (S. 20-22, S. 30f)

- a) Stellen Sie in einem kurzen Rollenspiel die Antinomie von Organisation und Interaktion dar!
- b) Welche Implikationen ergeben sich daraus für den Lehrerberuf?

#### IV Pluralisierungsparadox (S. 22-24, S. 30f)

- a) Worin bestehen die Spannungen kultureller Pluralisierung? Schreiben Sie Schlüsselbegriffe auf!
- b) Stellen Sie Belastungen dar, die durch diese Antinomie für Pädagogen entstehen können!

#### V Zivilisationsparadox (S. 24-26, S. 30f)

- a) Worin besteht die Spannung von Nähe und Distanz?
- b) Wie können Pädagogen heute professionell mit dieser Spannung umgehen?
- c) Wie können innovative Wege beschritten werden?

#### VI Zwei Widerspruchskonstellationen der Moderne (S. 26-29, S. 30f)

- a) Stellen Sie die beiden Pole „Kindliche Natur“ und „Disziplinierung“ in der geschichtlichen Entwicklung dar!
- b) Zeigen Sie ein Beispiel für das Paradox einer „informalisierten Disziplinarmacht“!

- c) Stellen Sie die Interessen der Wirtschaft in der Schule dar! Entwickeln Sie ein Gespräch zwischen einer Lehrperson und einem Wirtschaftsfachmann, in dem die Ambivalenz von „Sozialer Brauchbarkeit“ und „Allgemeinbildung“ deutlich wird!

## Nr. 9

### Von der Theorie zur Praxis

„Man erblickt nur, was man schon weiß und versteht“ (Goethe)

#### A) Hausaufgabe zur Vorbereitung auf die Beobachtungen im Orientierungspraktikum auf dem Hintergrund der pädagogischen Antinomien (Werner Helsper)

- 1) Benennen Sie auf dem Hintergrund der Antinomien Beobachtungsmöglichkeiten für Ihr Praktikum!
- 2) Wählen sie mindestens 2 Schwerpunkte aus, die für Ihre eigene Entwicklung bedeutsam sein könnten! Entwickeln Sie dazu Fragestellungen und Ideen, anhand derer Sie gezielt diese Spannungsverhältnisse beobachten könnten!

*Beispiel: Woran würden Sie merken, wie erfolgreich eine Lehrperson das Verhältnis von Nähe und Distanz ausbalanciert? Indikatoren in der verbalen Sprache, Körpersprache, Gestaltung von Arbeitsblättern, Klausuren, Ausflüge, Beratungsgespräche wie macht die Lehrperson Beziehungsangebote, wie schafft sie Verbindlichkeit und Zuwendung, wie schützt sie sich und die Schüler vor zu viel Nähe? Was lässt sich beobachten in den Reaktionen der Schüler auf die Interventionen von LehrerInnen?*

*Welche Fragen würden Sie Lehrerinnen und Lehrern stellen, um mehr über deren subjektive Theorien zu den entsprechenden Antinomien zu erfahren?*

#### B) Zusätzliche verbindliche Aufgabe zur Entwicklung einer professionellen Handlungstheorie

Fassen Sie das Verständnis einer professionellen Handlungstheorie Werner Hespers in eigenen Worten zusammen, und nehmen Sie Stellung dazu! Was verändert diese Theorie in Ihrem bisherigen Bild vom Lehrerberuf?

Textgrundlage: Helsper, S. 18 unten bis S. 19 Mitte: „*Was als strukturelles ‚Technologiedefizit‘ pädagogischen Handelns bezeichnet wird ... Fähigkeit zur Unbestimmtheit und Transformation begriffen.*“

Folgendes Zitat von S. 23 können Sie zum tieferen Verständnis hinzuziehen:

*„Denn der Rückgriff auf Erziehungswissenschaft und pädagogische Theorien kann jene einende Grundlage pädagogischen Handelns nicht bieten, weil Erziehungswissenschaft, als Instanz der Reflexion des Pädagogischen, gerade Infragestellung und Aufstörung erzeugt. Damit können PädagogInnen zur Begründung ihres Handelns nicht mehr auf eine verbindliche Ordnung eines pädagogischen Allgemeinen zurückgreifen. An die Stel-*

*le einer Legitimation des pädagogischen Handelns durch die Rückendeckung des Allgemeinen und die Gratskraft des normativ Selbstverständlichen wird die Person des Pädagogen gerückt, der stellvertretend dafür bürgt, wie mit der Unsicherheit der kulturellen Vielheit und den Orientierungsforderungen umgegangen werden kann ...“*

## Nr. 10

### Modell zur Kollegialen Fallbesprechung

- 1) 10 Minuten Fallvorstellung durch den Fallgeber / die Fallgeberin. Keine längere Erzählung!
- 2) Die Anwesenden stellen Fragen zum Fall.  
In Gruppen bis zu 8 Personen möglichst jeder Anwesende eine Frage; in kleineren Gruppen kann es eine zweite Fragerunde geben.  
Es gilt: Die Antwort ist die Antwort!
- 3) Kleingruppenarbeit: Außer der Person, die den Fall eingebracht hat, bilden die Anwesenden mehrere Kleingruppen und erstellen:
  - A) Eine Diagnose zum geschilderten Fall und / oder eine Hypothese:  
„Aus unserer Sicht geht es um ...“
  - B) Eine ganz konkrete Handlungsempfehlung  
Die Fallgeberin / der Fallgeber kann in der Zeit den Raum verlassen, spazieren gehen; die Erfahrung, es kümmern sich jetzt die anderen, kann schon eine gute Distanz und Entlastung schaffen. Bei sehr belastenden Fällen kann in dieser Zeit auch eine Einzelkurzberatung stattfinden, die Ideen der Gruppen gibt es dann als zusätzliches Angebot.
- 4) Die Ergebnisse werden dem Fallgeber vorgestellt und schriftlich übergeben. Die fallgebende Person ist frei, wie sie mit den Ergebnissen der Kolleginnen und Kollegen umgeht, sie kann in der nächsten Sitzung berichten, wie es weiter gegangen ist, muss das aber nicht!

*Dieses Modell habe ich in meiner Supervisionsausbildung kennengelernt, Quelle unbekannt.*

## Anhang 3

Bettina Amrhein & Meike Kricke

### Strukturhilfen für projektorientiertes Arbeiten in den Lernteams

#### Zeitplan für das Inklusionsprojekt zum Teilthema:

---

| Datum  | Thema                   | Das nehmen wir uns vor  | Wie hat es geklappt? |
|--------|-------------------------|---|----------------------|
| 07.12. |                         | <ul style="list-style-type: none"><li>- Thema festlegen</li><li>- <b>Lernteam!</b></li></ul>            |                      |
|        |                         | <ul style="list-style-type: none"><li>- Fragen vorbereiten</li><li>-</li></ul>                          |                      |
| 14.12. | Café EinBlick           | <ul style="list-style-type: none"><li>- Fragen stellen zum Teilthema</li><li>- Notizen machen</li></ul> |                      |
|        |                         | <ul style="list-style-type: none"><li>- Fragen vorbereiten</li></ul>                                    |                      |
| 21.12. | Dr. Carsten Rensignhoff | <ul style="list-style-type: none"><li>- Fragen stellen</li><li>- Notizen machen</li></ul>               |                      |
| 11.01. |                         | <b>Präsentation vorbereiten</b>   |                      |
| 18.01. | Präsentation            |   |                      |
| 25.01. |                         |   |                      |

## Methode: Projektorientiertes Arbeiten

Projektarbeit ist das selbstständige Bearbeiten einer Aufgabe oder eines Problems durch eine Gruppe von der Planung über die Durchführung bis zur Präsentation des Ergebnisses. Projektarbeit ist eine Methode demokratischen und handlungsorientierten Lernens, bei der sich Lernende zur Bearbeitung einer Aufgabe oder eines Problems zusammenfinden, um in größtmöglicher Eigenverantwortung immer auch handelnd-lernend tätig zu sein. Das Themenfeld, aus dem sich die Aufgabenstellung ergibt, sollte in der Regel von der Lerngruppe selbst ausgewählt werden. Denkbar ist auch, dass sich die Gruppe zu einem vorgeschlagenen Themenbereich freiwillig zusammen findet und selbstständig das Ziel der Arbeit formuliert, die notwendigen Arbeitsschritte plant und die Arbeit unter sich aufteilt. Am Ende steht ein Ergebnis, welches von der Gruppe selbst ausgewertet und der Gesamtgruppe bzw. der Öffentlichkeit präsentiert wird. Dieser Form des Lernens liegt ein neues, demokratisches Verständnis von Unterricht und den Rollen von Lerner/innen (Schüler/innen) und Lernberater/innen (Lehrer/innen) zugrunde, welches im Zusammenhang mit einer grundsätzlich mitbestimmenden, partizipativen Handlungs- und Interessorientierung zugleich der Forderung nach ganzheitlichen Lernerfahrungen Rechnung trägt. Sollte Projektarbeit bei vorgegeben Themen von außen an Gruppen herangebracht werden, so muss in einer Einstiegsphase in jedem Fall deren Partizipation an der Themenwahl und Planung des gesamten Prozesses gesichert werden, um den Sinn dieser auf Partizipation ausgerichteten Methode nicht zu unterlaufen.

Quelle: Reich (Hrsg.; 2008): Kölner Methodenpool: [http://www.uni-koeln.de/hf/konstrukt/didaktik/frameset\\_uebersicht.htm](http://www.uni-koeln.de/hf/konstrukt/didaktik/frameset_uebersicht.htm).

**Insgesamt ist Ihr Projekt in eine Lernteamarbeit eingebettet!**

### Projektorientiertes Lernen: Schritte

1. Welches Thema? Thema festlegen  
Im **Lernteam** zusammenfinden (Infos auf ILIAS)
2. Literaturrecherche & Internetrecherche (ILIAS-Ordner; FIS Bildung): **Überblick verschaffen** und **Fragen** für die Expert/innen vorbereiten
3. Planung: Festlegung der zentralen Inhalte (**Reduktion**)
4. Planung: Was wollen wir präsentieren?
5. Präsentation: Wie? **Präsentationsform festlegen** (zum Beispiel: Pecha Kucha, Powerpoint, Methodenkiste nutzen, Wandzeitung, Leporello, Vortrag): Zeit für die Präsentation: 15-20 Minuten
6. Für jede Gruppe: ein Handout für den Kurs zum Teilthema erstellen (Zusammenfassung der zentralen Inhalte mit Literaturangaben)

➔ **Inklusions-Reader auf ILIAS**

## Satzanfänge zur Auseinandersetzung mit dem Thema Inklusion:

Ich habe mich entschieden, das Lehramt für \_\_\_\_\_ zu studieren, weil

Ich möchte Lehrer/in werden, weil

Ich habe Erfahrungen in der Kinder- Jugendarbeit:

Vielfalt bedeutet für mich ...

Inklusion heißt für mich ...

Ich kann mir vorstellen, später auch in einer GU-Klasse zu unterrichten.

Ich habe Erfahrungen im GU-Unterricht.  
(Praktika, selber eine integrative Klasse besucht, \_\_\_\_\_)

Ich denke, es ist gut, dass ein/e Schüler/in eine Klasse wiederholen/überspringen kann.

Als Lehrer/in habe ich folgende Aufgaben:

Als größte Herausforderung sehe ich im Lehrer/innendasein:

Es ist aus meiner Sicht besser für ein/e Schüler/in mit Förderbedarf eine integrative Schule zu besuchen, als eine Förderschule.  
Begründung:

Für mich bedeutet „Förderbedarf“: ...



## Ihre persönlichen Regeln für das Begleitseminar zum Orientierungspraktikum<sup>1</sup>

- 1) Gehen Sie davon aus, dass Sie Lernbedürfnisse haben, die Ihre KommilitonInnen im Seminar nicht wissen, die auch die SeminarleiterInnen nur ahnen können.**

Das heißt: JedeR TeilnehmerIn besucht das Seminar, um anschließend ihre/seine LehrerInnenrolle „besser“ kennen zu lernen (was „besser“ ist, das muss noch im Laufe des Seminars gemeinsam geklärt werden), bzw. sich mit einer ausgewählten Seite des Systems Schule auseinanderzusetzen. Nun hat jede/jeder Anwesende eine andere Aufgabe/ein anderes Ziel vor Augen, die es zu bewältigen gilt, und jedeR von uns hat ihre/seine besonderen Schwierigkeiten bei dieser Bewältigung. Damit jedeR möglichst viel lernt, und zwar das, was für ihn/sie das Beste, Wirkungsvollste und Notwendigste ist, muss jedeR einzelne ihre/seine Lernbedürfnisse äußern, z.B. das, was er/sie verändern will. Dazu finden Sie in Ihrem E-Portfolio die persönlichen Zielformulierungen für Ihr Orientierungspraktikum. Unser Tipp: Tauschen Sie sich darüber mit Ihren KommilitonInnen aus: Was sind Ihre persönlichen Ziele? Was kann Ihnen helfen, an diesen zu arbeiten?

Am Ende des Seminars ist nicht Ziel, dass alle dasselbe gelernt haben, sondern jedeR soll das gelernt haben, was ihm/ihr am Wichtigsten ist.

- 2) Gehen Sie davon aus, dass Sie Ihren Lernprozess selbst steuern können, d.h. dass Sie durch Ihre Initiativen die KommilitonInnen und die Seminarleitung für die Befriedigung Ihrer Lernbedürfnisse einsetzen können.**

Das heißt: Die Verantwortung für das, was jedeR im Seminar lernt, liegt zu einem großen Teil bei jedem/jeder TeilnehmerIn selbst, und jedeR muss dafür aktiv werden, damit er/sie etwas lernt. Aktiv werden bedeutet, dass jedeR TeilnehmerIn möglichst von Anfang an – und auch immer wieder – deutlich sagt, was sie/er gerne von den KommilitonInnen, den Dozierenden erfahren möchte. Zeigen Sie sich aber auch selbst bereit, Auskünfte zu geben und Erfahrungen auszutauschen. Hier können Sie zum Beispiel die Arbeit in Lernteams nutzen oder zu der Seminararbeit ein Logbuch anlegen,. In dem Sie Ihren Lernprozess dokumentieren.

---

<sup>1</sup> Quelle (modifiziert): Geißler/Hege: Konzepte sozialpädagogischen Handelns. München (1992)<sup>6</sup>. S. 219-221.

**3) Versuchen Sie die Vorstellungen, die Sie von den möglichen Lernergebnissen haben, immer wieder zum Ausdruck zu bringen.**

Das heißt: Es ist sinnvoll und notwendig für den Lernerfolg, wenn Sie etwa folgende Aussagen machen und Forderungen stellen wie:

- „Könnten Sie das nicht etwas intensiver behandeln?“
- „Könnten Sie nicht ein etwas deutlicheres Beispiel aus der Praxis anführen?“
- „Kann mir das Jemand in einfacheren Wörtern erklären?“
- „Das weiß ich eigentlich schon alles!“
- „Ich halte dieses Problem für recht unwichtig!“

Zudem: Werden Sie selbst aktiv!: Bringen Sie eigene Ideen ein, fragen Sie nach, recherchieren Sie, bringen Sie eigene Materialien mit, ...

**4) Wenn Sie Ihre Lernbedürfnisse unbefriedigt sehen, fragen Sie danach, was Sie selbst und die anderen zur möglichen Befriedigung beitragen können und welche Initiativen diesen Zustand beheben können.**

Das heißt: Ziehen Sie sich nicht zurück, wenn Sie merken, dass auf Ihre Probleme und Bedürfnisse nicht eingegangen wird; sondern äußern Sie sich und überlegen Sie mit den KommilitonInnen und der Seminarleitung, wie der Zustand verändert werden kann. Es reicht z.B. zu sagen: „Ich habe mir das anders vorgestellt“, oder: „Könnte mir hier jemand weitere Informationen geben, andere Seminare/Workshops empfehlen?“ etc.

**5) Unterbrechen Sie das Gespräch, wenn Sie wirklich nicht teilnehmen können, wenn Sie z.B. gelangweilt oder ärgerlich sind oder sich aus einem anderen Grund von dem Geschehen in der Gruppe isoliert fühlen.**

Das heißt: Es ist für das Lernen sinnvoller, Lageweile oder Ärger nicht zu unterdrücken oder außerhalb des Seminars abzureagieren, sondern die eignen Empfindungen zu äußern und den anderen SeminarteilnehmerInnen mitzuteilen. Vielleicht sind die anderen in einer ähnlichen Lage. Verändert werden kann eine solche oder ähnliche Situation nur, indem sie sichtbar wird, d.h. zum Beispiel ausgesprochen wird.

**6) Machen Sie nicht nur Aussagen zum Inhalt (Stoff), sondern machen Sie auch öfters persönliche Aussagen.**

Das heißt: Lernen geschieht immer auf zwei Ebenen: Einmal indem Inhalte (Stoff) ausgetauscht werden (=Inhaltsebene), und zum anderen, indem durch diese Vermittlung von Inhalten auch Gefühle geprägt und verändert werden (=Gefühlsebene/ Beziehungsebene)<sup>2</sup>. So z.B. kann mich manchmal dir Art und Weise ärgern, in der einE DozentIn, Kommilitone/Kommilitonin mit mir redet, oder ich freue mich über

---

<sup>2</sup> Vgl. ausführlich: Reich, Kersten (2008): Konstruktivistische Didaktik.



Liebe Studierende,

um einen „roten Faden“ durch die Seminararbeit zu ziehen, haben wir für Sie die „drei Fragen“ entwickelt:

Auf diesem Vordruck können Sie sich nach jeder Seminarsitzung Ihre Notizen für die Portfolioarbeit machen:

| 1. Was habe ich für mich Neues erfahren? | 2. Was ist noch offen geblieben? | 3. Das möchte ich noch anmerken... |
|--|----------------------------------|------------------------------------|
| Datum:                                   |                                  |                                    |
| Datum:                                   |                                  |                                    |
| Datum:                                   |                                  |                                    |

# Anhang 4: Vorstellung einiger Feedbackmethoden

Birgitt Aldermann & Elke Barausch-Hummel

M1 Ampelmethode

M2 Blitzlicht

M3 *Buddy Book*

M4 Fragebogen: Reflexion des Seminars zur Praktikumsvorbereitung

M5 Fünf-Finger-Rückmeldung

M6 Meinungslinie

M7 Spinnennetzdiagramm

M8 Feedbackregeln

M9 Abfrage: Feedback im Integrierten Orientierungspraktikum (Auswertung)

M10 Weitere Literatur und Internetquellen zur Thematik

## M1 Ampelmethode/Ampelabfrage

Die **Ampelmethode** ist geeignet, schnell und ökonomisch Daten vielfältiger Art zu erheben. Die Studierenden beantworten eine Frage/Aussage lediglich mit einer Karte in den Farben der Ampel: Grün bedeutet Zustimmung bzw. die Wertung sehr gut; Gelb bedeutet Enthaltung/„weiß nicht“ bzw. die Wertung zufriedenstellend; Rot bedeutet Ablehnung/Verneinung bzw. die Wertung schlecht/nicht vorhanden. Sind die Studierenden über die gesamte Kursdauer im Besitz dieser Karten, so kann die Ampelabfrage vor, während oder nach einem Lernprozess erfolgen. Den Anstoß dazu können die Lehrkraft oder auch die Studierenden geben. Dementsprechend werden die zur Abstimmung stehenden Fragen/Aussagen von der Lehrperson oder den Studierenden formuliert. Die Ampelabfrage eignet sich für jede Gruppengröße.

### Didaktisches Potential

- Die Methode ist ohne Aufwand flexibel und jederzeit einsetzbar. Alle Beteiligten erfahren mit einem Blick den Ist-Zustand der gesamten Gruppe, aber auch jedes Einzelnen.
- Es lassen sich am Anfang und/oder am Ende eines Lernprozesses Meinungen, Interessen, Vorwissen, Unsicherheiten sowie Gelerntes punktuell abfragen.
- Während eines Arbeitsprozesses oder eines Informationsinputs kann beispielsweise herausgefunden werden, ob alle noch bei der Sache sind, welche Informationen aufgenommen und verarbeitet wurden oder in welchem Umfang es noch Unsicherheiten und Fragen gibt.
- Störungen können rasch erkannt und notwendige Veränderungen eingeleitet werden.
- Da nicht nur die Lehrperson, sondern auch die Studierenden die Ampelabfrage einfordern und Fragen/Aussagen formulieren können, wird das Vertrauen der Studierenden in ihre Kompetenzen gestärkt, und sie übernehmen Mitverantwortung für den Arbeitsprozess.

- Ein Rückgriff auf die Abstimmungsergebnisse ist jederzeit möglich, wenn sie auf einem Protokollbogen notiert werden.
- Alle Studierenden, auch die eher zurückhaltenden oder weniger redegewandten, sind aktiv eingebunden.
- Da lediglich ein Meinungsbild hergestellt wird, ist es zunächst nicht notwendig, dass die Teilnehmer ihre Positionen begründen.

### **Durchführung als Feedbackmethode**

1. Die Studierenden erhalten je eine rote, grüne und gelbe Karte (DINA6) oder einen entsprechend farbigen Punkt, sowie einen Protokollbogen, auf dem die Fragen oder Aussagen aufgelistet und die Anzahl an Zustimmungen, Ablehnungen und Enthaltungen protokolliert werden.
2. Die Lehrperson oder die Studierenden formulieren Fragen/Aussagen zu einer zuvor vereinbarten Thematik. Diese werden für alle sichtbar festgehalten.
3. Jede/r Studierende muss sich bei jeder Frage entscheiden, ob er zustimmt (Grün), ablehnt (Rot) oder noch unentschieden ist und sich enthält (Gelb).
4. Je nach Intention der Abfrage kann die Lehrperson mit den Studierenden ein Reflexionsgespräch anfügen oder die Ergebnisse unkommentiert wirken lassen.
5. Abhängig von den Ergebnissen der Abfrage kann die Lehrperson entscheiden, ob eine Wiederholung und/oder eine zusätzliche Erklärung notwendig ist, eventuell ein Tagesordnungspunkt gestrichen oder ein zusätzlicher Exkurs eingeschoben werden muss.

### **Beispiele für Einsatzmöglichkeiten im Orientierungspraktikum**

- Abschließendes Feedback zu einer Seminarsitzung. Es können unter anderem die Lernatmosphäre, der Informationsinput, das Arbeitsmaterial und die Organisationsstruktur bewertet werden.
- In Kleingruppen werden mögliche Themenschwerpunkte für die weitere Arbeit formuliert, über die das Plenum abstimmt.
- Zu Anfang einer neuen Lernphase werden zu der anstehenden Thematik provokante Aussagen oder Fragen formuliert. Die Studierenden stimmen ihnen zu, enthalten sich oder lehnen sie ab.
- Um einen Überblick zu gewinnen, wer von den Studierenden eine Praktikumsschule hat, wer mit einer Schule in Verhandlung steht und wer sich noch nicht nach einem Praktikumsplatz umgeschaut hat.

### **Quellen**

- Brenner, G., Brenner, K.: Fundgrube Methoden I. Für alle Fächer. Cornelson Scriptor, 2005
- Gugel, G.: Methoden-Manual I und II „Neues Lernen“, Tausend neue Praxisvorschläge für Schule und Lehrerbildung. Beltz Pädagogik, 1998 und 2000

## M2 Blitzlicht

Ein **Blitzlicht** ist schnell und flexibel einsetzbar. Zu einem Themengebiet/einer Frage/einer Aussage/einem Impuls wird von allen Studierenden spontan nacheinander eine knappe, in einer Art Telegrammstil verfasste Einschätzung gegeben (z.B. in Form einer Metapher/eines Begriffs/eines knappen Satzes). So ist ein Blitzlicht eine Momentaufnahme über Erwartungen und Einstellungen oder Stimmungen, Meinungen und Wünsche. Es lässt die augenblickliche Stimmungslage einer Gruppe bzw. einzelner Gruppenmitglieder erkennen und hilft somit auch, latente Konflikte und Probleme aufzudecken.

### Didaktisches Potential

- Ein Blitzlicht kann in jede Lernsituation ohne Vorbereitungen, flexibel und spontan eingebaut werden.
- Mit dem Blitzlicht lassen sich vor, innerhalb und am Ende von Lerneinheiten oder Seminarveranstaltungen Einstellungen oder Meinungen abfragen.
- Bei Konflikten oder Störungen in einer Gruppe kann ein spontan eingeschobenes Blitzlicht zur raschen Klärung beitragen.
- In einer Blitzlichtrunde können alle zu Wort kommen. Die Studierenden werden zu Äußerungen ermuntert, aber nicht gezwungen. Eventuell vorhandene Redehemmungen werden so überwunden.
- Die Aussagen sollen spontan erfolgen und sollten deshalb einfach und stichwortartig sein ohne ausgiebige Erklärungen oder Begründungen.
- Ein Blitzlicht übt bei den Teilnehmer/innen einerseits die Fähigkeit, ruhig zuhören zu können, und trainiert andererseits die Kompetenz, die eigenen Ansichten öffentlich zu vertreten.

### Durchführung als Feedbackmethode

1. Zunächst stellt die Lehrperson die Regeln für das geplante Blitzlicht vor. Folgende Bedingungen gelten immer:
  - Es spricht jeweils nur eine Person.
  - Die Aussagen bleiben unkommentiert und werden während der Durchführung nicht diskutiert.
  - Alle beteiligen sich.
  - Es macht nichts, wenn Aussagen wiederholt werden.
  - Die Aussagen sind kurz, möglichst konkret sowie ohne Erklärungen oder Begründungen.
  - Ein Sitzkreis unterstützt die Feedbackkommunikation.
  - Die Lehrperson kann sich (natürlich regelkonform) am Blitzlicht beteiligen.
2. Die Lehrperson formuliert oder die Studierenden formulieren die leitende Fragestellung.
3. Reihum äußert sich jede/r Studierende dazu.

4. Folgende Varianten oder besondere Regeln können den Studierenden helfen, sich kurz zu fassen, was bekanntlich die am schwierigsten einzuhaltende Regel ist.
  - Die sprechende Person hat einen Gegenstand (z.B. Ball, Stein, ...) in der Hand. Ist sie mit ihren Ausführungen fertig, gibt sie ihn an die als nächstes sprechende Person weiter.
  - Die für ein Statement zur Verfügung stehende Zeit kann normiert werden (z.B. durch eine ablaufende Sanduhr ...).
  - Das Blitzlicht besteht aus der Ergänzung eines vorgegebenen Satzanfangs.
  - Das Blitzlicht wird nonverbal durchgeführt, indem die Studierenden ihr Statement pantomimisch, in Form einer Geste, Mimik, Körperhaltung, Sitzposition oder eines Standbildes abgeben.
5. Am Ende können unklare Äußerungen hinterfragt und diskutiert bzw. ein Resümee für die weitere Arbeit gezogen werden.
6. Das Blitzlicht eignet sich als Feedbackmethode nur für eine Gruppengröße von maximal 20 Personen, da ein zu lang ausgedehntes Blitzlicht leicht zu Langeweile und Unkonzentriertheit führt.

### **Beispiele für Einsatzmöglichkeiten im Orientierungspraktikum**

- ➔ Abschließendes Feedback zu einer Seminarsitzung, z.B. eingeleitet mit der Frage: *„Die heutige Sitzung war ... ; Das wichtigste Ergebnis der heutigen Sitzung war ...“*
- ➔ Am Ende eines Themenblocks könnten zwei Blitzlichttrunden zum Lernertrag durchlaufen werden: 1. Runde zu der Frage *„Was ist meine wichtigste Erkenntnis?“*. 2. Runde zu der Frage: *„Was ist für mich am wenigsten einsichtig/klar?“*.

### **Quellen**

- Brenner, G., Brenner, K.: Fundgrube Methoden I. Für alle Fächer. Cornelson Scriptor, 2005
- Gugel, G.: Methoden-Manual I und II „Neues Lernen“, Tausend neue Praxisvorschläge für Schule und Lehrerbildung. Beltz Pädagogik, 1998 und 2000



## M3 Buddy Book

Das **Buddy Book** ist eine handlungsorientierte kreative Methode, die in vielfältigen Funktionen eingesetzt werden kann, z.B. als Reflexionsheft, Notizbuch, Stichwortbuch für Präsentationen oder als Protokollheft. Das kleine, aus einem DIN A4-Blatt gefaltete Büchlein mit acht Seiten kann ohne großen Aufwand selbst hergestellt und gestaltet werden (vgl. Quellen). Die Studierenden werden aufgrund der Platzbeschränkung zu knappen, konkreten Äußerungen angehalten.

### Didaktisches Potential

- Die Methode ermöglicht es den Studierenden, eine persönliche Rückmeldung über die Seminarveranstaltung, Lernergebnisse, Befindlichkeiten und Einstellungen abzugeben.
- Zum Abschluss der Begleitung des Orientierungspraktikums ist das Heft ein persönliches oder anonymes „Abschiedsgeschenk“ an die Lehrperson als Adressat des Heftes.
- Anders als in einem strukturierten Fragebogen können die Evaluationsgesichtspunkte selbstständig und individuell gesetzt werden. Es sind nicht nur ausformulierte Sätze, sondern auch Metaphern, Symbole oder Stichwörter denkbar.
- Die Inhalte der acht Seiten können von der Lehrperson vorgegeben, gemeinsam mit den Studierenden verbindlich festgelegt oder aus einem gemeinsam erstellten Fragenpool ausgewählt werden.
- Die Methode macht Spaß und weckt kreatives Potential.
- Der Buchcharakter unterstützt die Individualität, die Ernsthaftigkeit und gibt den Aufzeichnungen eine Sortierung.
- Denkbar als Adressaten sind auch Kommiliton/innen, denen ihre „Buddies“ mit dem *Buddy Book* ein individuelles schriftliches Feedback überreichen.
- Der/die Feedbacknehmer/in kann dies unkommentiert lassen oder er/sie kann alternativ entsprechend dem „Aschenputtelszenario“ kurz darstellen, welche Rückmeldung für ihn/sie bedeutsam ist, und was er/sie zeitnah bearbeiten möchte.

### Durchführung als Feedbackmethode

1. Die Lehrperson und/oder die Studierenden formulieren die acht Aspekte, zu denen sie eine subjektive Rückmeldung haben bzw. geben möchten.
2. Die Studierenden fertigen zu Hause ein *Buddy Book* nach Anleitung an und bringen es zur letzten Seminarsitzung mit, oder sie erstellen es in der letzten Sitzung.
3. Bei individuellem Feedback an einzelne Studierende nehmen die Betroffenen die *Buddy Books* mit nach Hause und geben gegebenenfalls in der nächsten Sitzung ihre Kommentare dazu ab.
4. Ein Meinungs austausch der Studierenden ist in einem Abschiedsszenario nicht mehr sinnvoll. Trotzdem könnte die Lehrperson nach der Lektüre individuell rückmelden, worüber sie sich gefreut hat und was sie als überdenkenswert ansieht.

### **Beispiele für Einsatzmöglichkeiten im Orientierungspraktikum**

- Auswertung der Veranstaltung zur Begleitung mit der Aufgabe: *„Stellen Sie ein Buddy Book laut Anleitung her und füllen Sie es mit acht persönlichen Rückmeldungen zur Begleitung des Orientierungspraktikums“.*
- Persönliche Rückmeldung zu Auftrittskompetenzen der Kommilitonen mit der Aufforderung: *„Erstellen Sie in Ihren Gruppen eine persönliche Rückmeldung an (Name ....). Orientieren Sie sich dazu an den Kriterien aus den Beobachtungsbögen“.*

### **Quellen mit Anleitungen zur Herstellung eines *Buddy Books***

<http://www.kooperatives-lernen.de/dc/CL/index.html> (Stand 29.05.2012)

<http://greeninstitut.squarespace.com/klasse/2007/9/2/buddy-book.html> (Stand 29.05.2012)

## M4 Kursspezifische Bewertung der Arbeit während der Vorbereitung

Bitte bewerten Sie die Veranstaltung, indem Sie Ihre Zustimmung zu den folgenden Evaluationskriterien auf einer Skala von 1–6 abgeben (1 – keine Zustimmung bis 6 – hohe Zustimmung)

| <b>Bereich I – Inputqualitäten<br/>Arbeitsvoraussetzungen</b>                               | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Die Relevanz der thematischen Bausteine für die Vorbereitung auf das Praktikum war hoch. |          |          |          |          |          |          |
| 2. Mein eigenes Vorwissen zu den Themen war hoch.   |          |          |          |          |          |          |
| 3. Meine eigene Motivation war hoch.  |          |          |          |          |          |          |
| 4. Die Organisation der Veranstaltung war transparent.                                      |          |          |          |          |          |          |
| 5. Die Arbeitsmaterialien und Aufgaben waren interessant.                                   |          |          |          |          |          |          |
| 6. Die äußeren Voraussetzungen für die Durchführung der Veranstaltung waren gut.            |          |          |          |          |          |          |
| 7. Die Vorbereitung und Durchführung durch den/die Dozent/in waren gut.                     |          |          |          |          |          |          |
| <b>Bereich II – Prozessqualitäten</b>   |          |          |          |          |          |          |
| 1. Die Zusammenarbeit in der Gruppe hat ohne Probleme funktioniert.                         |          |          |          |          |          |          |
| 2. Meine eigene Aktivität war insgesamt hoch.   |          |          |          |          |          |          |
| 3. Die methodische Gestaltung war abwechslungsreich.  |          |          |          |          |          |          |
| 4. Ich konnte mich jederzeit mit meinen Fragen einbringen.                                  |          |          |          |          |          |          |
| 5. Ich fühlte mich in die Gestaltung des Seminars eingebunden.                              |          |          |          |          |          |          |
| 6. Ich war mit der Leitung der Veranstaltung zufrieden.                                     |          |          |          |          |          |          |
| <b>Bereich III – Outputqualitäten</b>   |          |          |          |          |          |          |
| 1. Ich bin mit dem Ergebnis der Veranstaltung zufrieden.                                    |          |          |          |          |          |          |
| 2. Mein Lernzuwachs ist hoch.   |          |          |          |          |          |          |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 3. Ich fühle mich gut auf das Orientierungspraktikum in der Schule vorbereitet.                |  |  |  |  |  |  |
| 4. Ich weiß genau, wie ich mein Praktikum gestalten muss.                                      |  |  |  |  |  |  |
| 5. Die angesprochenen Inhalte sind für meine persönliche Weiterentwicklung im Studium wichtig. |  |  |  |  |  |  |
| 6. Das Portfolio ist ein wichtiges Instrument für meine weitere Ausbildung.                    |  |  |  |  |  |  |

*Was ich sonst noch sagen möchte:*

.....

.....

.....

## M5 Fünf-Finger-Rückmeldung/Handlichkeit

Die **Fünf-Finger-Rückmeldung** erlaubt eine aufgelockerte, schnelle und persönliche Erfassung von Rückmeldedaten. Man benötigt als Material lediglich eine Hand, an deren Fingern entlang ein Feedback gegeben werden kann. Das Bild einer Hand hat einen hohen Aufforderungscharakter und fordert zur Komplettierung heraus. Die Abfrage kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Die schriftliche Version bedeutet zwar einen etwas höheren Zeitaufwand, erlaubt es aber, die Aussagen später gesichert für eine Auswertung und Reflexion heranziehen zu können. Während für die mündliche Variante die eigene Hand als Grundlage dient, erhalten die Studierenden für die schriftliche Abfrage je ein DIN A4 Blatt, auf dem die Kontur einer Hand abgebildet ist und die jedem Finger zugeordneten Impulse bereits vorgegeben sind. Die zeitlich sparsamste Ausführung der Abfrage wäre eine Aussage zu je einem Finger.

### Didaktisches Potential

- Die fünf Finger der Hand bieten Anschaulichkeit und liefern einen subjektiven Anker. Sie dienen als symbolisierendes Medium, um wertende Äußerungen zu einer abgelaufenen Arbeitsphase aufzurufen.
- Die den einzelnen Fingern zugeordneten Impulse bzw. Satzanfänge sind für das Feedback deutlich leitend und legen die Mischung und Gewichtung von zustimmenden und kritischen Äußerungen fest. Dies ist eine Art Steuerungselement, das sowohl für das jeweilige Ziel, als auch für die Auswertung des Feedbacks nützlich sein kann.
- Aus Platzgründen müssen sich die Studierenden kurz fassen. Somit verläuft die Abfrage zügig und überschaubar.
- Die Lehrperson erhält differenzierte Informationen in Form einer geringen Datenmenge. So lässt sich die Auswertung einfach und zügig durchführen.
- Die Aussagen können direkt im Anschluss an die Abfrage verarbeitet werden. Beispielhafte oder überraschende Statements werden aufgegriffen, eventuell auch zusätzlich erläutert und diskutiert.
- Eine schriftliche Abfrage bietet die Gelegenheit, die eingesammelten Blätter in Ruhe (von den Studierenden oder der Lehrperson) auszuwerten und die Ergebnisse in der folgenden Sitzung reflektieren zu lassen.

### Durchführung als Feedbackmethode

1. Die Methode wird erklärt und die Impulse für die Finger werden vorgegeben. Bei einer mündlichen Durchführung sollten sie deutlich schriftlich fixiert werden. Bei einer schriftlichen Durchführung wird das vorgefertigte Blatt ausgehändigt.
2. Den einzelnen Fingern können beispielsweise folgende Impulse zugeordnet werden:
  - Daumen: „Das war TOP!“ oder „Mir hat gefallen, dass ...“

- Zeigefinger: „Hierauf möchte ich besonders hinweisen ...“ oder „Ich fand beachtlich dass ...“
  - Mittelfinger: „Für mich stand im Mittelpunkt, dass ...“
  - Ringfinger: „Mein Gefühl war ...“ oder „Ich nehme für mich als Erinnerung mit, dass ...“
  - Kleiner Finger: „Mir ist folgendes zu kurz gekommen ...“
3. Als Varianten gibt es für den:
- Mittelfinger: „Mich hat genervt, dass ...“ oder „Das hat mir gestunken ...“
  - Ringfinger: „Daran möchte ich festhalten ...“
  - Kleinen Finger: „Als kleinen Hinweis möchte ich sagen, dass ...“
4. Die Handfläche kann als Aussagefläche dazu genommen und z.B. mit dem Impuls: „Verbesserungsvorschläge und Wünsche für die Zukunft“ belegt werden.

### **Beispiele für Einsatzmöglichkeiten im Orientierungspraktikum**

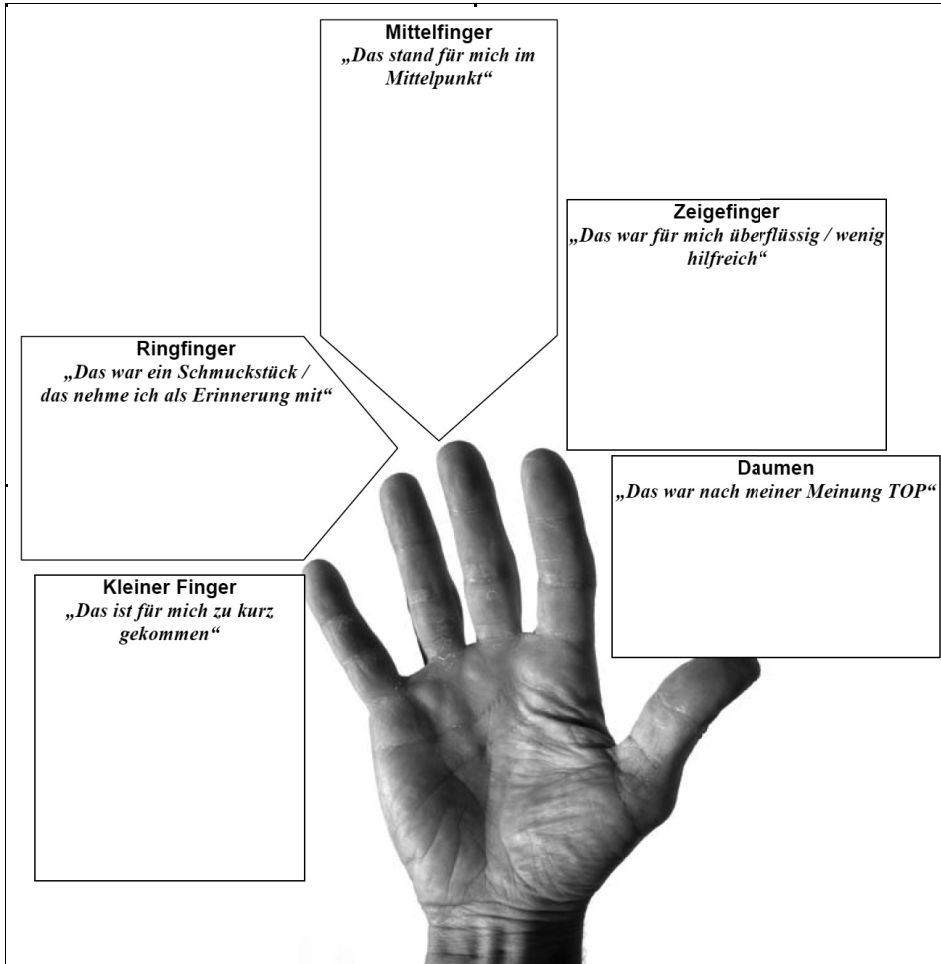
- ➔ Abschließendes Feedback zu einer Seminarsitzung, insbesondere, wenn dazu nur noch wenig Zeit bleibt.
- ➔ Abschließendes Feedback zu einer Gruppenarbeit. Die Gruppenmitglieder können sich ein internes Feedback geben und darüber auch in ein reflektierendes Gespräch kommen.
- ➔ Am Ende eines Vortrages oder Impulsreferates, um den Studierenden noch einmal die Gelegenheit zu geben, das Gehörte Revue passieren zu lassen und für sich das Wichtigste festzuhalten.
- ➔ Nach einer Übungsphase z.B. das Durchspielen von Varianten zu der Thematik „Wie betrete ich einen Klassenraum?“ oder die Durchführung einer berufsbiographischen Übung.

### **Quellen**

<http://wiki.herrspitau.de/methoden/evaluation/5-finger> (Stand 29.05.12)

[http://www.standardsicherung.schulministerium.nrw.de/methodensammlung/pdf/027\\_Fuenf\\_Finger.pdf](http://www.standardsicherung.schulministerium.nrw.de/methodensammlung/pdf/027_Fuenf_Finger.pdf) (Stand 29.05.2012)

# Ein Abfragebogen zur Fünf-Finger-Rückmeldung



**Mittelfinger**  
*„Das stand für mich im Mittelpunkt“*

**Zeigefinger**  
*„Das war für mich überflüssig / wenig hilfreich“*

**Ringfinger**  
*„Das war ein Schmuckstück / das nehme ich als Erinnerung mit“*

**Daumen**  
*„Das war nach meiner Meinung TOP“*

**Kleiner Finger**  
*„Das ist für mich zu kurz gekommen“*

## M6 Meinungslinie/Meinungsskala

Die **Meinungslinie** ist eine ganzheitliche Unterrichtsmethode, die mit einfachen Mitteln eine körperbezogene Inszenierung von „Standpunkten“ erlaubt. Die Studierenden nehmen auf einer im Raum markierten Meinungslinie zu einer Frage/einer Aussage/einem Problem eine Position ein und visualisieren so ihre subjektiven Einstellungen. Nur solche Fragen sind sinnvoll, bei denen es zwei klare Pole gibt.

Die Lehrperson und/oder eine Beobachtergruppe betrachtet die Verteilung der Studierenden, zählt diese aus und/oder führt ein auswertendes Gespräch über die verschiedenen Standpunkte und deren Verteilung.

Die Zahl der Teilnehmer/innen sollte so groß sein, dass „Ballungen“ an bestimmten Standorten zu erkennen sind. Nach oben gibt es keine Begrenzung.

### Didaktisches Potential

- Die Methode ist flexibel und jederzeit mit nur wenig Aufwand einsetzbar.
- Die Bewegung im Raum fördert die Konzentrationsfähigkeit und ist ein klares Signal für eine neue Phase im Lernprozess.
- Voreinstellungen, Einschätzungen und Vorwissen, aber auch Rückmeldungen über Lernergebnisse, Befindlichkeiten und Einstellungen der Studierenden sind schnell und klar zu ermitteln.
- Jede/r Einzelne muss sich zu einem klaren Standort bekennen. So bezieht er eine klare Position und drückt seine geistige Nähe oder Ferne zu der vorgegebenen Themen-/Fragestellung aus. Wer eine solche, für alle sichtbare Positionierung bezieht, identifiziert sich in aller Regel auch deutlich mit der gewählten Position und ist hierüber auskunftswillig.
- Die Positionierung lädt dazu ein, sich mit den sich am selben Standort positionierten „Gleichgesinnten“ über die individuelle Entscheidung auszutauschen.

### Durchführung als Feedbackmethode

1. Die Lehrperson oder die Studierenden formulieren die Aussage/die Frage/das Problem, zu der eine Rückmeldung gewünscht wird - die jeweiligen Extrempositionen werden an den im Raum markierten Endpunkten der Meinungslinie schriftlich fixiert.
2. Die Studierenden nehmen ihre Positionen ein.
3. Die Lehrperson hilft den Studierenden, das entstandene Meinungsbild zu erfassen und zu deuten. Dazu ist eine klare Regieführung wichtig. Diese kann, wenn das Ziel lediglich eine Bestandsaufnahme der momentanen Stimmungen, Voraussetzungen oder Bedürfnisse der Studierenden ist, durch ein bloßes Auszählen der eingenommenen Positionen erfolgen. Soll das Meinungsergebnis intensiver betrachtet werden, so sollten einzelne Teilnehmer/innen oder Gruppen befragt werden. Dabei bietet es sich an, mit den Inhabern der Extrempositionen anzufangen. Für einen solchen anschließenden Meinungsaustausch zwischen den Studierenden können unterschiedliche Inszenierungstechniken angewandt werden:



- Ein Interview oder ein öffentlicher Dialog wird zwischen der Lehrperson und den Vertreter/innen der Positionen zur Erläuterung oder Begründung des eingenommenen Standpunktes geführt.
- Ein Beobachter legt als „Hilfs-Ich“ einer Person seine Hand auf die Schulter, spricht an ihrer Stelle und erläutert oder interpretiert so den Standort.
- Eine, mehrere oder alle Personen erhalten den zusätzlichen Auftrag, eine Körperhaltung (einschließlich Gestik und Mimik) einzunehmen, mit der der gewählte Standpunkt betont oder veranschaulicht wird.
- Bei großen Teilnehmer/innenzahlen kann der Austausch lediglich in den Untergruppen mit demselben Standort stattfinden. Falls Veröffentlichung gewünscht ist, kann ein/e Teilnehmer/in das Fazit aus dem Gruppengespräch mitteilen.

### **Beispiele für Einsatzmöglichkeiten im Orientierungspraktikum**

- ➔ Rückmeldung zu einem Themenbaustein, z.B. zur Körpersprache mit der Aufforderung: *„Beurteilen Sie Ihren Lernzuwachs durch die Rollenspiele in der heutigen Sitzung und ordnen Sie sich im Raum auf der gedachten Linie je nach Grad Ihres persönlichen Lernzuwachses (hoch – tief) ein!“*
- ➔ Eine zu Anfang und/oder am Ende des Seminars durchgeführte und miteinander zu vergleichende Bestandsaufnahme zu der Frage: *„Meine Vorstellungen und Erwartungen zum bevorstehenden Praktikum sind mir völlig klar/noch sehr unklar.“*
- ➔ Rückmeldung zu der Frage: *„Welche Note (von 1 bis 6) geben Sie der Betreuung Ihres Orientierungspraktikums an ihrer Schule?“* An dem einen Ende steht „1“, am anderen „6“

## **Quellen**

- Wester, F. & Soltau, A. & Paradies, L.: Landesinstitut für Schule, Bremen. 2006. [www.lis.bremen.de](http://www.lis.bremen.de) (Stand 29.05.2012)
- Meyer, H. & Diepold S.: Carl von Ossietzky Universität. <http://www.member.uni-oldenburg.de/hilbert.meyer/download/Meinungslinie2.pdf> (Stand 29.05.2012)

## M7 Spinnennetzdiagramm

Ein **Spinnennetzdiagramm** ist eine sehr anschauliche graphische Darstellung einer Feedbackabfrage von Aspekten mehrerer, gleichwertiger Kategorien in Spinnennetzform. Das Diagramm ist als Kreisdiagramm konzipiert. Es besteht zum Einen aus sechs, nach außen immer größer werdenden Kreisen. Sie geben die Bewertungsskala vor. Die beste Bewertung/größte Zustimmung liegt außen bei 1, die schlechteste Bewertung/geringste Zustimmung liegt innen bei 6. Zum Anderen ist das Diagramm in Segmente (optimale Anzahl zwischen 5 und 8) für die abzufragenden Aspekte unterteilt.

Wird die Methode als Zielscheibe bezeichnet, so funktioniert die Bewertungsskala umgekehrt: die beste Bewertung bzw. größte Zustimmung liegt in der Mitte. Somit ergibt sich auch in der Auswertung ein ganz anderes Bild.

### Didaktisches Potential

- Alle Studierenden sind in den Feedbackprozess eingebunden, sie müssen selbstständig eine individuelle Bilanz ziehen ohne zu wissen, wie sich die anderen entscheiden.
- Das Spinnennetzdiagramm visualisiert anhand seiner Form das Feedbackergebnis. Je weiter das Netz bei einem Segment nach außen gespannt ist, desto besser wurde der hier abgefragte Aspekt bewertet. So werden die Stärken (Netz ist weit nach außen gespannt) und die Schwächen (Netz ist zum Mittelpunkt hin gespannt) z.B. einer evaluierten Seminarveranstaltung auf einem Blick sofort deutlich.
- Die Beschriftung der Segmente ist je nach Thematik der Abfrage zu variieren.
- Die abzufragenden Aspekte des Spinnennetzes, die Auswertung und Diagnose sowie das reflektierende Gespräch können sowohl von der Lehrperson als auch von einzelnen Studierenden oder einer Untergruppe festgelegt und durchgeführt werden. So kann das Vertrauen in die eigenen Kompetenzen gestärkt werden und die Studierenden übernehmen Mitverantwortung für den Lernprozess.
- Anhand der Auswertung kann die Lehrperson mit den Studierenden gemeinsam die abgefragten Aspekte recht differenziert reflektieren. Daraus lässt sich gegebenenfalls eine Modifikation der weiteren Arbeit ableiten.
- Das Verfahren ermöglicht auch einen direkten Vergleich mit den Abfrageergebnissen paralleler Lerngruppen zu der gleichen Thematik.

### Durchführung als Feedbackmethode

1. Jede/r Studierende erhält ein DINA4-Blatt mit dem Spinnennetzdiagramm, so dass jeder für sich zunächst geheim und anonym die Bewertung durchführt.
2. Die Bewertung wird durch ankreuzen der entsprechenden Stelle auf der Skala von 1–6 vorgenommen.
3. Ein noch unausgefülltes Diagramm wird als Plakat, Tafelbild oder Folie vergrößert bereitgestellt.

4. Entweder übertragen die Studierenden die eigene Bewertung sofort (in Form von Klebepunkten oder gemalten Punkten) auf das vergrößerte Spinnennetzdiagramm oder alle ausgefüllten Blätter werden von der Lehrperson, einem Studierenden oder einer Teilgruppe Studierender eingesammelt und die Daten in das Diagramm übertragen.
5. Zur Auswertung werden die jeweiligen Medianwerte bestimmt, markiert und miteinander verbunden. Erst dadurch entsteht das aussagekräftige Spinnennetz.
6. Abschließend erfolgt der reflektierende Austausch aller Beteiligten über die dokumentierten Daten.

### **Beispiele für Einsatzmöglichkeiten im Orientierungspraktikum**

- Rückmeldung am Ende einer Seminarsitzung oder als Zwischenbilanz nach einem abgeschlossenen thematischen Baustein.
- Rückmeldung zu einem Theorieinput z.B. als Impulsreferat oder Gruppenpuzzle „*Bewerten Sie mit dem Spinnennetzdiagramm ihren Lernzuwachs und die Effektivität der Methode*“. Die Beschriftung der Segmente ist entsprechend darauf abzustimmen.
- Zur Selbstevaluation, wenn die abgefragten Kategorien unter individuellen Gesichtspunkten zusammengestellt werden.

## **Quellen**

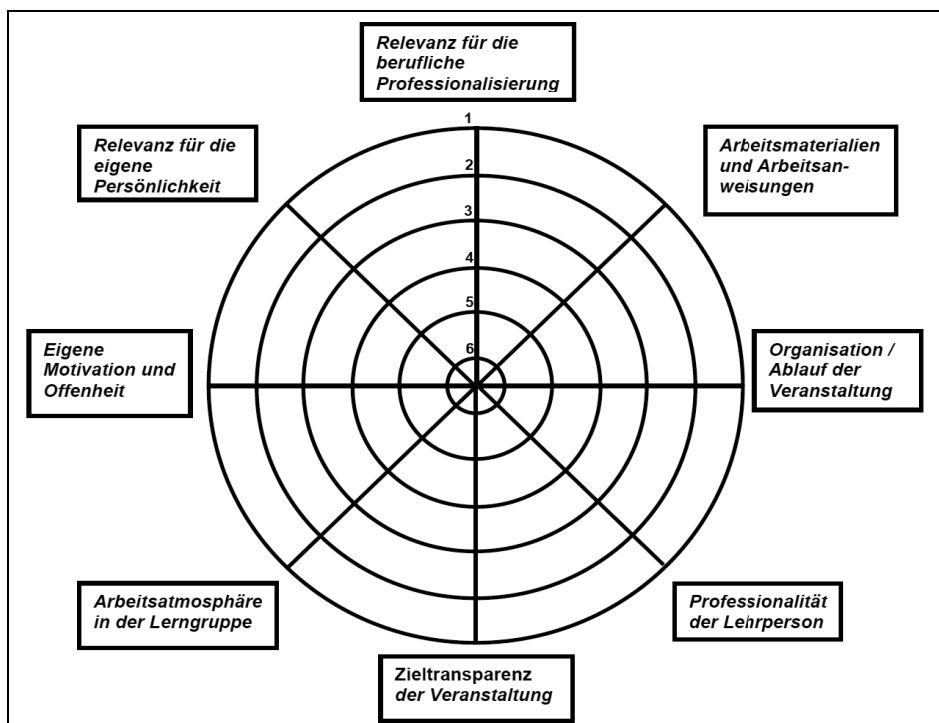
<http://www.sn.schule.de/~profil-q/materialien/3.Schuelerworkshop/FeedbackInstrumente.pdf> (Stand 29.05.2012)

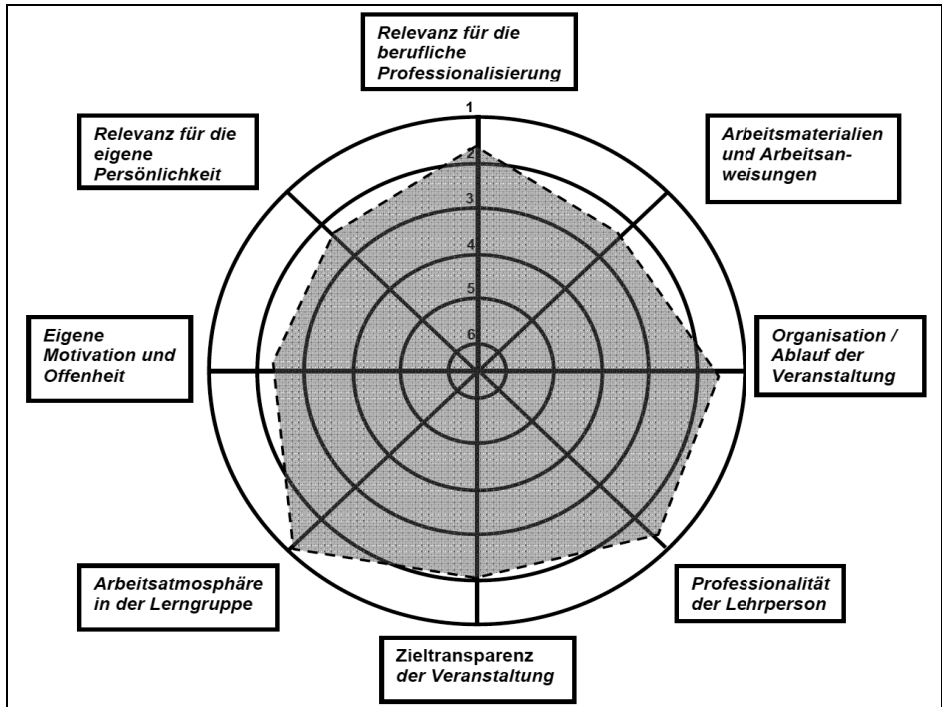
[http://marvin.sn.schule.de/~profil-q/materialien\\_frei/Methodix.pdf](http://marvin.sn.schule.de/~profil-q/materialien_frei/Methodix.pdf) (Stand 29.05.2012)

## Eine Feedbackabfrage mit einem Spinnennetzdiagramm zu einer Seminarsitzung (leere Vorlage und ausgewertetes Beispiel)

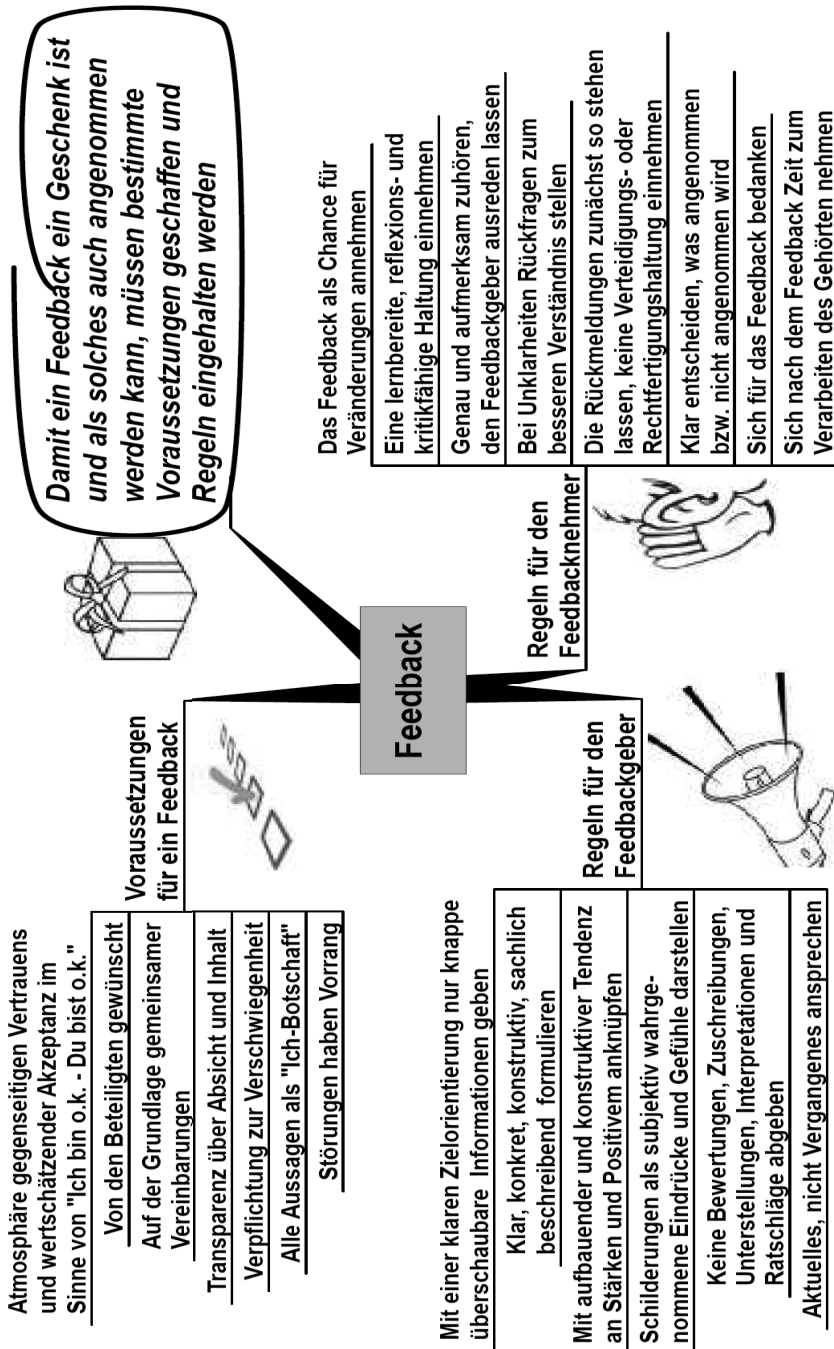
### Arbeitsaufträge:

1. Halten Sie durch Ankreuzen auf den Achsen ihre jeweilige Einschätzung zu den einzelnen Aspekten fest (innen/ 6 = sehr schlecht bzw. sehr unzufrieden; außen/ 1 = sehr gut bzw. sehr zufrieden).
2. Übertragen Sie Ihre Einschätzung auf das Spinnennetzdiagramm als Plakat.
3. Im Plenum werden die jeweiligen Medianwerte markiert und miteinander verbunden.
4. Es folgt eine gemeinsame Auswertung der dokumentierten Daten im Plenum.





# M8 Feedbackregeln



Quellen: <http://www.trainatrainet.net/feedbackregeln/>; <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/KOMMUNIKATION/FeedbackRegeln.shtml>

## M9 Abfrage zum regelmäßigen Feedback im Seminar

Bitte bewerten Sie die in der Veranstaltung eingesetzten Feedbackmethoden, indem Sie Ihre Zustimmung zu den folgenden Kriterien auf einer Skala von 1–6 angeben (1 – keine Zustimmung bis 6 – hohe Zustimmung)

| Kriterien   | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Auswertung <sup>1</sup> |
|---|--|---|---|---|---|---|-------------------------|
| 1. Der Einsatz von Feedback in jeder Seminarsitzung ist sehr wichtig  |  |   |   |   |   |   | 4,8                     |
| 2. Meine Motivation zur aktiven Teilnahme wurde durch Feedbackrunden gestärkt   |  |   |   |   |   |   | 3,7                     |
| 3. Mein eigenes Vorwissen zum Thema Feedback war sehr hoch  |  |   |   |   |   |   | 2,7                     |
| 4. Die in der Veranstaltung durchgeführten Feedbackmethoden waren generell hilfreich  |  |   |   |   |   |   | 4,5                     |
| Besonders positiv in Erinnerung geblieben ist mir:  | 4.1 Die Fünf-Finger Rückmeldung  |   |   |   |   |   | 4,1                     |
|   | 4.2 Das Blitzlicht   |   |   |   |   |   | 4,7                     |
|   | 4.3 Die Meinungslinie  |   |   |   |   |   | 4,7                     |
|   | 4.4 Der Fragebogen zur Auswertung der Praktikumsvorbereitung           |   |   |   |   |   | 3,8                     |
|   | 4.5 Das <i>Buddy Book</i> zur Auswertung der Begleitung des Praktikums |   |   |   |   |   | 4,0                     |
| 5. Die Feedbackergebnisse und die sich anschließende Reflexion waren gewinnbringend für die weitere Seminargestaltung   |  |   |   |   |   |   | 4,4                     |
| 6. Die Feedbackergebnisse und deren Reflexion trugen für mich zu einem inhaltlichen Lerngewinn bei  |  |   |   |   |   |   | 4,4                     |
| 7. Das Kennenlernen und die Anwendung von Feedbackregeln fand ich hilfreich   |  |   |   |   |   |   | 4,7                     |
| 8. Ich habe mich als Feedbackgeber stets ernst genommen gefühlt   |  |   |   |   |   |   | 5,3                     |
| 9. Ich finde es wichtig, dass Studierende an der Planung und Auswertung von regelmäßigen Feedbacks beteiligt sind   |  |   |   |   |   |   | 4,5                     |
| 10. Das im Seminar regelmäßig praktizierte Feedbackgeben und Feedbacknehmen hat meinen Blick für die Beobachtung und Reflexion von schulischen und unterrichtlichen Lernprozessen im Orientierungspraktikum geschärft |  |   |   |   |   |   | 4,7                     |
| 11. Ich werde die in diesem Seminar gemachten Erfahrungen mit Feedback und Reflexion in meiner weiteren Ausbildung nutzen   |  |   |   |   |   |   | 4,9                     |

<sup>1</sup> Gruppenspezifisches arithmetisches Mittel

## M10 Weitere Literatur und Internetquellen zur Thematik

- Altrichter, H. & Posch, P. (2007). Zwölf Tipps für Unterrichtsevaluationen. Pädagogik. Weinheim, 59, 2/07, S. 30-33.
- Brenner, G. & Brenner, K.: Fundgrube Methoden I. Für alle Fächer. Cornelson Scriptor, 2005.
- Brüning, L. & Saum, T.: Erfolgreich unterrichten durch kooperatives Lernen. Strategien zur Schüleraktivierung. NDS, Essen 2006.
- Burkard, C. & Eikenbusch, G.: Praxishandbuch Evaluation in der Schule. Berlin: Cornelsen Scriptor, 2000.
- Doppler, K. & Lauterburg, C.: Change Management: Den Unternehmenswandel gestalten. 12. aktualisierte und erweiterte Aufl. Campus Verlag, 2008.
- Gugel, G.: Methoden-Manual I und II „Neues Lernen“, Tausend neue Praxisvorschläge für Schule und Lehrerbildung, Beltz Pädagogik, 1998 und 2000.
- Fengler, J.: Feedback geben. Strategien und Übungen. Weinheim: Beltz, 2009.
- Miller, R.: „Das ist ja wieder typisch“. Weinheim und Basel: Beltz 1995.
- Viehmann, P & Viehmann, F, & Schuler, B.: Lehrer-Lehrer-Feedback an der Friedrich-Weinbrenner-Gewerbeschule Freiburg, ein Praxisleitfaden. Albert Ludwigs-Universität Freiburg, Institut für Erziehungswissenschaft, 2005.
- Watzlawick, P. & Beavin, J. H. & Jackson, D. D.: Menschliche Kommunikation. Formen Störungen Paradoxien, 12. unveränderte Auflage, Verlag Hans Huber, Bern 2011.
- <http://methodenkoffer.de/> (Stand 27.05.12).
- <http://www.studienseminar-koblenz.de/bildungswissenschaften/methodenwerkzeuge.htm> (Stand 27.05.12).
- <http://methodenpool.uni-koeln.de/uebersicht.html> (Stand 27.05.12).
- <http://www0.eduhi.at/projektleitfaden/reflex/reflex.htm> (Stand 27.05.12).
- [http://www.learnline.schulministerium.nrw.de/app/suche\\_learnline/](http://www.learnline.schulministerium.nrw.de/app/suche_learnline/) (Stand 27.05.12).
- <http://www.member.uni-oldenburg.de/hilbert.meyer/10640.html> (Stand 27.05.12).
- <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/KOMMUNIKATION/FeedbackRegeln.shtml> (Stand 27.05.12).
- [http://www.uni-koeln.de/hf/konstrukt/didaktik/feedback/feedback\\_kurzbeschreibung.html](http://www.uni-koeln.de/hf/konstrukt/didaktik/feedback/feedback_kurzbeschreibung.html) (Stand 27.05.12).
- <http://www.baer-sch.de/reflex/index.htm> (Stand 27.05.12).
- [http://www.juleiqua.de/download/handout\\_meet06\\_reflexion.pdf](http://www.juleiqua.de/download/handout_meet06_reflexion.pdf) (Stand 27.05.12).
- <http://www.trainatrainet.net/feedbackregeln/> (Stand 27.05.12).
- <http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Schulrecht/Lehrerausbildung/Kerncurriculum.pdf> (Stand 27.05.12).
- [http://marvin.sn.schule.de/~profil-q/materialien\\_frei/Methodix.pdf](http://marvin.sn.schule.de/~profil-q/materialien_frei/Methodix.pdf) (Stand 27.05.12).
- <http://www.sn.schule.de/~profil-q/materialien/3.Schuelerworkshop/FeedbackInstrumente.pdf> (Stand 27.05.12).
- <http://wiki.herrspitau.de/methoden/evaluation/5-finger> (Stand 27.05.12).
- [http://www.standardsicherung.schulministerium.nrw.de/methodensammlung/pdf/027\\_Fuenf\\_Finger.pdf](http://www.standardsicherung.schulministerium.nrw.de/methodensammlung/pdf/027_Fuenf_Finger.pdf) (Stand 27.05.12).
- <http://www.member.uni-oldenburg.de/hilbert.meyer/download/Meinungslinie2.pdf> (Stand 27.05.12).
- <http://www.guterunterricht.de/guterunterricht.de/Schuelerfeedback.html> (Stand 30.01.2013).



<http://www.standardsicherung.schulministerium.nrw.de/methodensammlung> (Stand 30.01.2013).

<http://methodenpool.uni-koeln.de/uebersicht.html> (Stand 30.01.2013).

<http://www.lis.bremen.de/sixcms/media.php/13/Meinungslinie.pdf> (Stand 30.01.2013).

<http://www.zfw.tu-dortmund.de/cms/dapf/de/home/werkzeugkasten/index.html> (Stand 30.01.2013).

<http://www.kooperatives-lernen.de/dc/CL/index.html> (Stand 30.01.2013).

6434\_Muster.pdf (application/pdf-Objekt) (Stand 30.01.2013).

[http://www.standardsicherung.schulministerium.nrw.de/methodensammlung/pdf/027\\_Fuenf\\_Finger.pdf](http://www.standardsicherung.schulministerium.nrw.de/methodensammlung/pdf/027_Fuenf_Finger.pdf) (Stand 30.01.2013).

Meinungslinie2.pdf (application/pdf-Objekt) (Stand 30.01.2013).

<http://greeninstitut.squarespace.com/klasse/2007/9/2/buddy-book.html> (Stand 30.01.2013).

## Anhang 5

Helga Daniels

### Aspekte der KÖRPERSPRACHE nach Julia Košinár\*

#### *Mimik*

- habe ich eine ausgeprägte oder eine reduzierte Mimik?
- Wie weit lasse ich mir in die Seele schauen? Habe ich ein „professionelles Gesicht“, das ich aufsetze?
- Wie weit schafft meine Mimik eine Beziehung zu den Zuhörern?

#### *Gestik*

- Wie weit untermalt meine Gestik das Gesprochene?
- Welchen Zweck verfolge ich mit meiner Gestik (z. B. Lebendigkeit, Aufmerksamkeit herstellen, Verdeutlichung, Erklärung).
- Welche gestischen Signale benutze ich, um Anweisungen zu geben, z. B. Aufforderung an eine Person, sich zu erheben, zu antworten, den Mund zu halten oder zu reagieren, wie man es gerade erwartet?

#### *Blickkontakt*

- Wen schaue ich wie an?
- Schaue ich wirklich oder ist es nur ein Streifen?
- Wie lange halte ich Blickkontakt?
- Verändert sich mein Blickkontakt je nach Nähe und Distanz zum Schüler/zur Schülerin?

#### *Körperhaltung*

- Wie halte ich meinen Körper? Eher aufrecht oder gebeugt? Wo ist mein Körperzentrum?
- Sucht mein Körper den Kontakt zu den Schüler/inne/n oder weiche ich zurück?
- Welche Haltung zur Umwelt (resp. zur aktuellen Situation und zum Gegenüber) vermittelt meine Körperhaltung?

#### *Stand*

- Wie berühren meine Füße den Boden? Nehme ich den Boden wahr?
- Ist mir mein Stand bewusst? Fühlt er sich sicher oder unsicher an?
- Bleibt mein Körper flexibel oder stehe ich steif mit durchgedrückten Knien?

#### *Proxemisches Verhalten*

- Wo stehe, sitze, gehe ich?
- Wie nutze ich den Raum?
- Wo installiere ich mich? Wie viel Raum nehme ich mir?
- Was für ein Nähe-, bzw. Distanzverhalten stimmt für mich?

### *Körperbewegungen*

- Sind meine Bewegungen weit und ausladend oder eher eng und eingeschränkt?
- Sind sie fließend oder stockend?
- Bewege ich mich viel oder wenig?

### *Dynamik/Energie*

- Wie ist mein Bewusstsein bzgl. meiner Energie, die ich aussende?
- Ist sie eher drückend oder eher motivierend? Reißt sie die Schüler/innen mit oder drängt sie sie von mir weg?
- Überrolle ich vielleicht die anderen und wirke überenergetisch?

### *Spannung*

- Habe ich eine gesunde, flexible Spannung in meinem Körper?
- Gibt es Körperregionen, in denen sich meine Anspannung staut und sichtbar wird?
- Ist mein Körper weich und beweglich ohne schlaff zu wirken?

### *Artefakte/Kleidung*

- Welche Signale sende ich aus, um z.B. meinen Status zu untermauern oder eine Beziehung zum anderen her zu stellen?
- Welchen Umgang habe ich mit Kleidung, Taschen, Utensilien?

### *Atmung*

- Halte ich manchmal die Luft an, z. B. bei Konflikten?
- Atme ich in den Brust- oder in den Bauchraum?
- Nehme ich mir manchmal Zeit, tief durchzuatmen?

### *Stimme*

- Spreche ich laut und deutlich genug?
- Was transportiert meine Stimme von meiner Persönlichkeit?
- Habe ich genügend stimmliche Ausdrucksmöglichkeiten?

\* Julia Košinár, Körperkompetenzen und Interaktion in pädagogischen Berufen, 2009, hier besonders Teil A, Theorie und Konzept. Siehe auch unter [www.koerperkompetenzen.de](http://www.koerperkompetenzen.de)

## Anhang 6

Paul Köppler & Dirk Rohr

*Aufmerksamkeit, mein Sohn, ist, was ich dir empfehle;  
bei dem, wobei du bist, zu sein mit ganzer Seele.*

FRIEDRICH RÜCKERT

### WAS IST ACHTSAMKEIT

*Achtsamkeit erlöst uns von Vergesslichkeit und Zerstreuung und ermöglicht uns, jede Minute des Lebens ganz zu leben. Achtsamkeit schenkt uns das Leben.* Nyanponika

Achtsamkeit ist eine Eigenschaft, eine Qualität in uns, die wir alle kennen, ohne die wir uns nicht entwickeln, ohne die wir nicht überleben könnten. Wir brauchen sie zum Lernen, um unser Leben zu schützen, Fähigkeiten einzusetzen, wir brauchen sie bei jeder Tätigkeit. In diesem Sinn bedeutet es zunächst, dass wir uns einer Sache oder einem Menschen zuwenden, unsere Sinne darauf richten, dabei sind und nicht abgelenkt. Achtsamkeit ist mit Interesse verbunden und mit Verstehen. Ähnliche Begriffe sind Aufmerksamkeit, Präsenz, Zuwendung, Gewahrsein, Besinnung und Bewusstsein. Achtsamkeit hat eine automatische und eine steuerbare Funktion. Wenn etwas geschieht, das unsere Sinne wahrnehmen und das unser System als wichtig bewertet, dann geht unsere Aufmerksamkeit von selbst da hin, sie wird davon angezogen. Wir können sie jedoch auch lenken, wenn wir selbst entscheiden, dass eine Sache wichtig und interessant genug ist, um unsere Achtsamkeit darauf zu richten, uns darauf zu konzentrieren.

Eine Gruppe von Psychologen und Medizinerinnen, die Achtsamkeit zur Bewältigung von seelischen Krankheiten einsetzen, hat drei besondere Merkmale definiert:

*Achtsamkeit ist das Gewahrsein, das entsteht, wenn man im gegenwärtigen Augenblick mit Absicht Dinge bewusst wahrnimmt, so wie sie sind, ohne zu urteilen.*

*Zum Zweiten, Achtsamkeit geschieht durch Erfahren und ist unmittelbar auf unsere Erfahrung im gegenwärtigen Moment konzentriert.*

*Zum Dritten, Achtsamkeit ist nicht urteilend. Ihre Tugend ist es, dass sie uns erlaubt, die Dinge so zu sehen, wie sie im gegenwärtigen Moment tatsächlich sind, und sie so sein zu lassen, wie sie bereits sind. (Mark Williams u.a.: Der achtsame Weg durch die Depression)*

Achtsamkeit als Übung findet langsam Beachtung in der westlichen Welt, beruht jedoch auf östlichen und vor allem buddhistischen Methoden der inneren Arbeit (Meditation).

## Zuwendung, Aufmerksamkeit

Nur wenn man die Aufmerksamkeit auf etwas lenkt, ist es möglich etwas zu erkennen. Wir lernen zunächst die Aufmerksamkeit auf uns selbst zu richten, auf unser Innenleben. Wir werden uns unserer körperlichen und seelischen Empfindungen bewusst, unserer Gefühle und Emotionen und sogar unserer Gedanken. Dann können wir auch in unseren Berufen und Beziehungen andere Menschen achtsam betrachten.

**Übung:** Schau eine andere Person mit wirklichem Interesse an und hör ihr zu. Sag dir innerlich während der Begegnung: „Ich bin da für dich.“ Das ist Achtsamkeit als Zuwendung, man kann es auch Liebe nennen. Beobachte die Körpersprache, den Gesichtsausdruck, die Haltung der anderen, werde ein Detektiv der Achtsamkeit. Auf diese Weise kannst du viel lernen und mehr verstehen. Indem wir durch Achtsamkeit etwas Neues entdecken, erfahren wir ihre verwandelnde Kraft. Wir erweitern unsere Sichtweise.

## In der Gegenwart sein

Das klingt leicht, ist jedoch eine hohe Kunst. Natürlich ist es uns allen möglich, für einige Momente ganz in der Gegenwart zu sein. Wenn wir an dem „Ort“ Gegenwart sind, können wir nicht zugleich an einem anderen Platz sein. Unser sonst so nützlich-denkendes Denken bereitet uns die größten Probleme, wenn es die Vergangenheit bedauert und sich Vorwürfe macht oder sich in Sorgen um die Zukunft verliert. In der Gegenwart zu sein bedeutet jedoch, dass solch ungewolltes Denken nicht stattfindet. In diesem Moment ist man frei davon, und die Folge ist heitere Gelassenheit. Die Probleme lösen sich auf wie Nebel unter der Sonne. Die Aufgabe und Übung besteht darin, immer wieder den gegenwärtigen Moment bewusst wahrzunehmen.

## Reines Gewahrsein, nicht bewerten, sein lassen

Gewöhnlich wird jede unserer Wahrnehmungen sofort von verschiedensten Filtern, Bewertungen, Sichtweisen, Ansichten und Färbungen belegt. Das kann uns ohne Achtsamkeit gar nicht bewusst werden. Du siehst den Baum, und automatisch wird diese Sicht von all deinen vorhergehenden Erfahrungen bestimmt. Wie siehst du den Baum, wenn du ihn selbst gepflanzt hast und auf seine Früchte wartest oder wenn er dir das Licht wegnimmt oder wenn du sein Holz haben möchtest? Du siehst ihn ganz unterschiedlich. Das ist normal, so orientieren wir uns im Leben. Die besondere Eigenschaft der Achtsamkeit ist ihre Fähigkeit zu beobachten ohne etwas zu wollen, ohne zu verändern oder einzugreifen. Sie hat den Geschmack von Akzeptieren, Annehmen, sein lassen.

Indem wir den Vorgang der Wahrnehmung selbst bemerken, verändert sich unsere Sicht. Du bemerkst deine spezielle Art, etwas wahrzunehmen, und was dabei in dir geschieht. Du lernst, das, was in deine Wahrnehmung kommt, mit weniger oder ohne die übliche Bewertung zu sehen.

**Übung im stillen Sitzen, den Atem geschehen lassen:** Setz dich irgendwo ruhig hin, wo du möglichst nicht gestört wirst, und richte die Aufmerksamkeit auf deinen Körper, ganz besonders auf deinen Atem. Doch Achtung, das ist keine Atemübung. Das Allerwichtigste dabei ist, dass du den Atem betrachtest und dabei nichts mit ihm machst. Lass ihn einfach so sein, wie er gerade erscheint.

**Übung im Alltag bei allen Tätigkeiten des Körpers – Innehalten:** Mach kurze Pausen des Innehaltens. Komm für einen Moment mit dir in Kontakt, zu dir zurück, in Verbindung mit dir und dem Augenblick. Ein solcher „Stopp“ kann sehr erfrischend sein, und nebenbei kannst du auch noch eine Menge lernen, z.B. wie du dich in einer gewissen Haltung verspannst, was du gern denkst usw.

## **Entspannung, Heilung und Therapie**

Es gibt eine auf Achtsamkeit beruhende kognitive Psychotherapie (MBCT) und eine entsprechende medizinische Heilungsmethode (MBSR). Sie wird in Kliniken oder Kursen als ein Training der Achtsamkeit zur Heilung von chronisch Kranken eingesetzt, und auch hier gibt es schon Ausbildungslehrgänge und Zertifikate. Die Grundlage dabei ist wieder das Zulassen und akzeptieren.

## **Ergebnisse der Achtsamkeit**

Schafft einen offenen Raum.

Bringt Distanz und Unabhängigkeit, ermöglicht Loslassen.

Kann auch die Verbundenheit mit allem Sein erfahrbar machen.

Ermöglicht Entspannung, aufatmen und Reduzierung bzw. Überwindung von Problemen

Hilft Menschen besser zu verstehen und findet Wege zu einem besseren Umgang mit sich und anderen (helfende Berufe)

Bringt Einsichten und Erkenntnisse, die man vorher nicht gehabt hat.

## Schlussbemerkung

In unserer materiell geprägten Zeit fehlt es (gerade in helfenden Berufen) oft an notwendigen menschlichen und geistigen Werten.

Die tiefe Bedeutung der Achtsamkeit liegt darin, dass sie das einzige Werkzeug ist, das zum tiefen Schauen befähigen kann. Das bedeutet, etwas so zu durchdringen, dass sich die darin verborgenen Eigenarten enthüllen. Achtsamkeit wendet sich einer Sache zu, doch wenn sie mit Einsicht und Weisheit zusammenkommt, wird sie zur Bewusstheit und dringt unter die Oberfläche unserer gewöhnlichen Betrachtung. So entfaltet sie ihre verändernde Kraft. Weisheit bedeutet, ohne gefärbte Brille zu sehen und alle Bewertungen und Urteile hinter sich zu lassen. Wir entdecken das Neue, das aber schon da war, nur eben nicht sichtbar. Bewusstheit führt uns zu Antworten auf die tiefsten Fragen, die wir stellen können: Wer bin ich? Wie gestaltet sich die Welt? Wie lebt man glücklich? Wie gewinnt man Freiheit?

Achtsamkeit ist der Spiegel im Geist, wodurch sich das Geistige selbst sehen kann. Sie führt uns über das klare Bewusstsein zur Klarheit des Wissens. Sie ist ein Licht, das das Dunkel erhellen kann.

*„Ein achtsames Leben ist ein lebendiges Leben. Ohne Achtsamkeit funktioniert man nur. Ich unterscheide folgende Schritte. Zuerst macht man einen ‚Bewusstseins-Stop‘. Du siehst, das will ich jetzt. Dann kannst du die Wahrnehmung bemerken. ‚Aha, so ist das.‘ Du verstehst, was geschieht und wie du dich fühlst. Du merkst auf. Dieses ‚Aha-Erlebnis‘ ist wichtig. Als nächstes kannst du entscheiden, du bemerkst die Absicht. Und schließlich entsteht Einsicht. Erst durch die Einsicht gewinnt die Achtsamkeit die Kraft, etwas zu verändern. Ursula Lyon*

## Literatur

Paul H. Köppler: Buddhas ewige Gesetze. 2010, Barth-Verlag

Mark Williams: Der achtsame Weg durch die Depression, 2009 Arbor Vlg.

John Welwood: Psychotherapie und Buddhismus. 2010, Arbor Vlg.

Thich Nhat Hanh: Das Wunder der Achtsamkeit