



Lernfortschritt kontinuierlich überprüfen - Das reflexive Lerntagebuch

Prof. Dr. Silke Michalk

Inhalt

- Vorstellung des Moduls
- Idee der Nutzung des Lerntagebuchs

- Umsetzung der Nutzung

- Ergebnisse
 - für Dozentin
 - für Studierende

Vorstellung des Moduls

- Wahlpflichtmodul Organisationstheorien
- 15 TN
- Prüfungsleistung: Hausarbeit (70%) führen eines Lerntagebuches (30%)
- Inhalt
 - organisationstheoretische Ansätze
 - Shareholder / Stakeholder
 - strategisches / operatives Management

Idee hinter der Nutzung

- Prüfungsleistung Hausarbeit
- Erfahrungen zeigen, dass dann eine geringe Teilnahme / Auseinandersetzung mit den Lehrinhalten erfolgt
- Durch Lerntagebuch wird die Beschäftigung mit den Inhalten gefördert

Umsetzung der Nutzung

- in der Veranstaltung wurde der Sinn des Lerntagebuchs erläutert
- Niedrigschwellige Einreichung: Auch Foto konnte hochgeladen werden
- Rahmen der Bewertung
 - max 3 Punkte
 - gesamt max 30 Punkte zu erreichen
 - Punkte werden schon gegeben, wenn Inhalt zur Veranstaltung passt

Umsetzung der Nutzung

- Vorgabe für Einreichung
 - keine Mitschrift
 - kurze Zusammenfassung
 - Was nehmen ich aus Veranstaltung mit
- Hilfreich sind folgende Fragen:
 - Was habe ich Neues gelernt, was ist mir aufgefallen?
 - Woran werde ich inhaltlich noch weiterarbeiten: wann? wo? wie?
 - Gibt es Aspekte/Methoden, die ich in der Zukunft anwenden/ausprobieren/vertiefen etc. möchte?
 - Gibt es einen Bezug zu anderen Veranstaltungen oder Bereichen meines Lebens?
 - Was will ich noch nachholen, was noch klären?
- Wo haben sich für mich im Nachgang Fragen ergeben

Textbeispiele: Was habe ich Neues gelernt, was ist mir aufgefallen?

Außerdem wurden in der 4. Sitzung, als Teil der Hausaufgabe, die Auswertung der Texte in Form eines Kurzvortrages vorgestellt. Mir selbst fiel es dabei schwer, fehlerfrei vor den Studenten zu sprechen, was allerdings eine gute Übung für die kommenden Kurzvorträge war.

Textbeispiele: Woran werde ich inhaltlich noch weiterarbeiten

Lerntagebuch (1) 09.04.18

- Würde mich allgemein nochmal über Organisationstheorie belesen, Bibo wegen Binder?
- Nochmal die Differenzierung zwischen Personalmanagement & u. Organisationstheorie bei der Einsatzplanung festgestellt.
- Manche Definitionen zum Verständnis noch einmal durchlesen (Organisation)
- weitere Beispiele für formale u. informale Leistungssteigerung
- Hausarbeitsthema vllt. Auswirkungen Mindestlohn auf die Personalstruktur in kleinen und mittleren Unternehmen?
- Herzberg klassische lesen!

geordnet. Bei dem Wörterbuchstab und Ausschuss habe ich heute keine genauen Inhaltspunkte um es erklären zu können. Ich werde mir diesbezüglich noch Beispiele im Internet heraus suchen.

Textbeispiele: Wo haben sich für mich im Nachgang Fragen ergeben

Hierbei wurden die Punkte Beherrschung und Komplexität angesprochen, bei denen ich (gemäß der Definition) keinen Unterschied erkennen konnte. Ist die Beherrschung der Umfang und die Komplexität der Teilaufgabe und die Komplexität die Hilfsmittel und Maßnahmen, die ich zur Erledigung der Aufgabe benötige? Oder ist es andersrum?

Ergebnisse für Studierende

- setzten sich noch mal mit den Inhalten auseinander
- lernen Inhalte knapp zusammenzufassen
- Bekommen individuelles Feedback, ob Sie das „richtige“ aufgenommen haben
- Fragen / Unstimmigkeiten werden in der nächsten Veranstaltung behandelt, ohne dass sich die Studierenden als „habe ich nicht verstanden“ in der Gruppe outen müssen

Ergebnisse für Dozentin

- stelle fest was die Studierenden behalten haben (nicht unbedingt dass, was ich erwartet habe)
- kann gezielter in der nächsten Stunde auf bestimmte Punkte / Fragen eingehen
- sehr hilfreich um zu sehen, was bei Studierenden ankommt/nicht ankommt
- ideal bei größeren Gruppen, da dort kein direktes Feedback durch Studierende erfolgt
- hoher Aufwand des direkten Feedbacks
- für nächste Einsatz stärkere Strukturierung, stärkere Automatisierung der Bearbeitung durch mich

Kontakt

Prof. Dr. Silke Michalk

Weitere Informationen:
<https://www.b-tu.de/fg-bwl-management/>



Lernfortschritt kontinuierlich überprüfen - Das reflexive (digitale) Lerntagebuch

Stefanie Vogler-Lipp
(Zentrum für Interkulturelles Lernen/ EUV)

Tag der Lehre, BTU – 14. Juni 2019



EUROPA - UNIVERSITÄT VIADRINA FRANKFURT (O D E R)

Inhalt

- Vorstellung der Lehrveranstaltung
- Einsatz & Nutzung von Reflexionen
- E-Learningplattform Mahara
- Beispiele von E-Portfolios
- Erfahrungen:
 - Studierendenperspektive
 - Lehrendenperspektive
 - Hochschulperspektive



Modul 1 >

Team- und Projektarbeit



Seminar

Grundlagen zu den Themen erfolgreiche Team- und Projektarbeit.

- **Wissen schaffen im Team**

oder

- **Literarisches Schreiben**

Modul 2 >

Theorie



Seminar

aus einen der folgenden Bereiche:

- **Wissenschaftliches Schreiben**
- **Wissenschaftliches Schreiben für Jurist*innen**
- **Interkulturelle Kommunikation**
- **Lernen und Präsentieren**
- **Sprache lernen**
- **Hochschuldidaktik**
- **E-Learning**

Modul 3 >

Praxis



Seminar

Vertiefung des gewählten Bereiches:

- **Schreiben**
- **Interkulturelle Kommunikation**
- **Lernen und Präsentieren**
- **Sprachenlernen**
- **Hochschuldidaktik**
- **E-Learning**

Modul 4 >

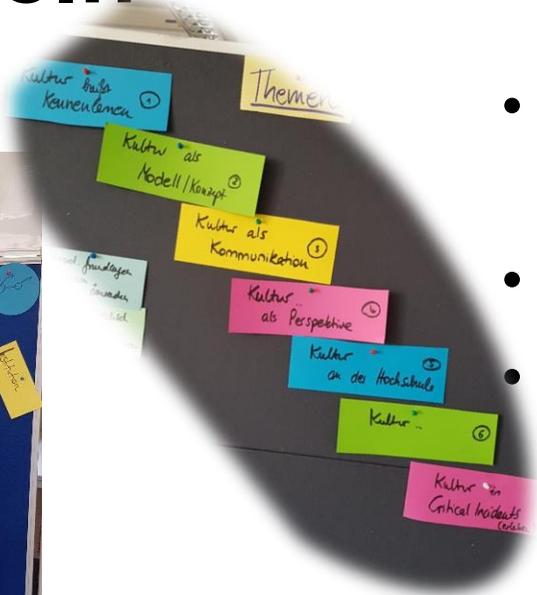
E-Portfolio-Präsentation



Präsentation

Die Studierenden stellen in einer öffentlichen Veranstaltung ihren Lernprozess während der Ausbildung vor, den sie in ihrem E-Portfolio auf Mahara dokumentiert und reflektiert haben 🗉

Seminar: „(Inter-)Kulturelle Kompetenz entwickeln“



- Modul: praxisrelevante Fertigkeiten (alle Fakultäten)
- 10-20 Teilnehmende
- Prüfungsleistung: Teilnahme & Aktivität (20%); E-Portfolio Mahara (regelmäßige Reflexionen zu Texten, Sitzungen und Gruppenarbeit, inkl. Peer-Feedback) (40%) und Verfassen theoretischer Input in der Kleingruppe (40%)



Lernziele des Seminars



- Analyse des eigenen interkulturellen Erlebens durch Reflexion und Austausch
- Einordnung und Analyse interkultureller Fallbeispiele
- Untersuchen und kritischer Vergleich von Perspektivwechsel
- Entwickeln und Beurteilen der eigenen interkulturellen Kompetenz
- Unterstützung des interkulturellen Lernprozesses anderer Personen

Übergeordnete Lernziele

- Reflexion eigener Lern- und Arbeitsprozesse
- Selbstständige Aneignung neuer Arbeitstechniken, Methoden und Wissen
- Kritische Auseinandersetzung mit Sachverhalten
- Effektive Zusammenarbeit in Teams
- Geben und Nehmen von konstruktivem Feedback



Peer-Feedback



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)



Warum relevant?

- Lernziel
- Motivation für reflexives Lerntagebuch
- regt zum erneuten Nachdenken über den eigenen Lernprozess an

Erfahrungen:

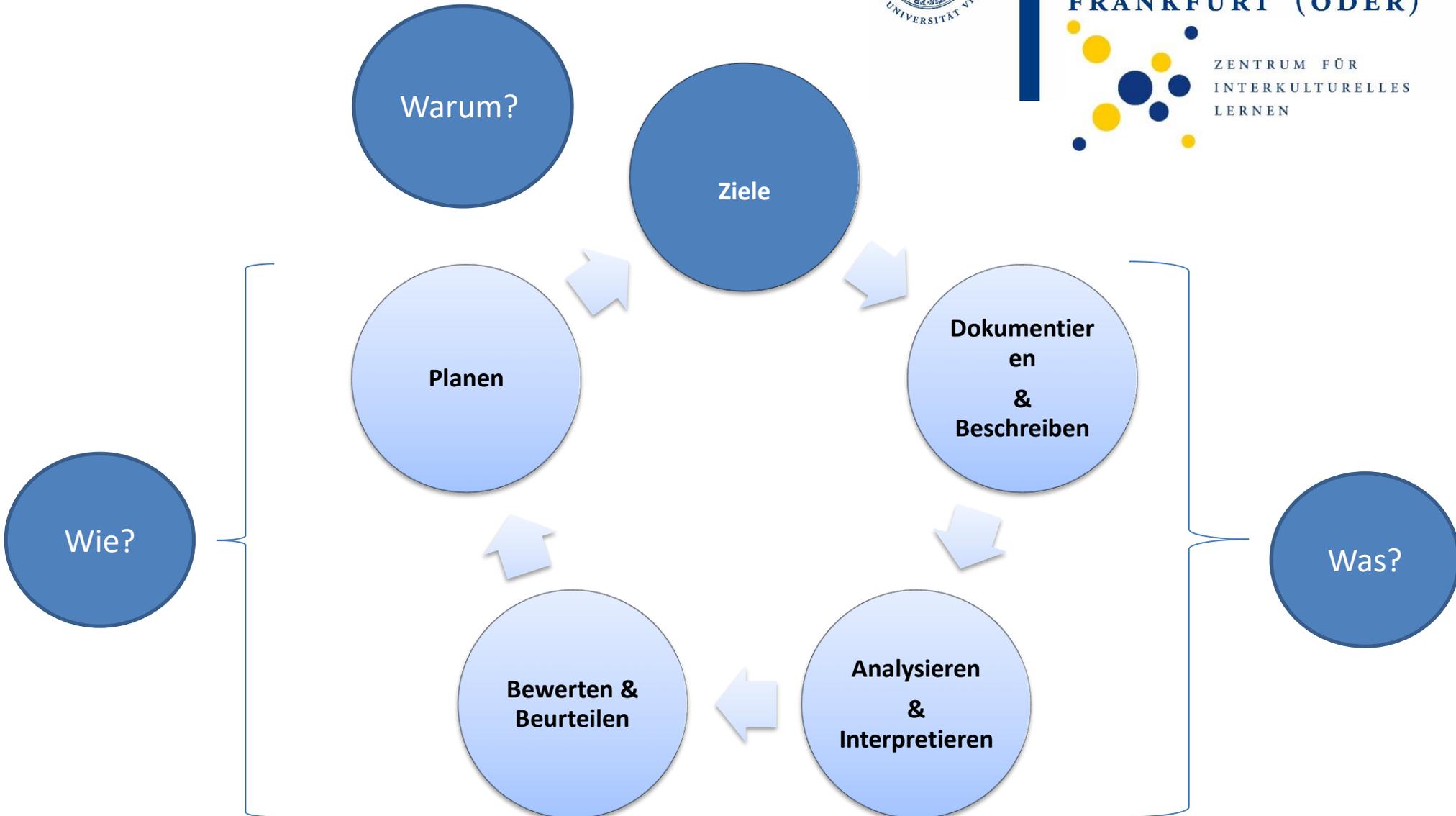
- stark schwankende Qualität
- von konstruktiv bis belanglos und unkritisch
- im Kontext interkulturelles Lernen hilfreich
- Entlastung für Lehrendenfeedback

Anleitung zur Reflexion I



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)

ZENTRUM FÜR
INTERKULTURELLES
LERNEN



Anleitung zur Reflexion II



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)

ZENTRUM FÜR
INTERKULTURELLES
LERNEN



- **Dokumentieren & Beschreiben:** Wie bin ich bei dem Seminar/ bei der Lernaktivität vorgegangen? Welche einzelnen Schritte gab es?
- **Analysieren & Interpretieren:** Was bedeutet das für meine Handlungen/mein Ziel und was für Folgen ergeben sich daraus?
- **Bewerten & Beurteilen:** Inwiefern wurden meine Erwartungen (Ziele) erreicht oder nicht?
- **Planen:** Wie werde ich dieses neue Wissen für meine weiteren Lernaktivitäten / in meinem weiteren Studium verwenden?
- **Mein Ziel:** Was möchte ich aus dem Seminar/der Lernaktivität mitnehmen? Wie passt das mit meiner Lernbiographie/Berufswunsch zusammen?

Reflexionen Seminar "(Inter-)Kulturelle Kompetenz entwickeln" SoSe 19

vo [redacted]

...

In dieser Ansicht findet ihr meine Reflexionen zu den Sitzungen und den Texten des Seminars "(Inter-)Kulturelle Kompetenz entwickeln" SoSe 2019.

6. Sitzung, 28.05.2019



6. Textreflexion: Wright - The Critical Incident as a Training Tool



5. Sitzung, 13.05.2019



5. Textreflexion: Parrish/ Linder-VanBerschot - Cultural Dimensions of Learning



4. Sitzung, 06.05.2019



4. Textreflexion: Barger - Ethnocentrism



3. Sitzung, 29.04.2019



3. Textreflexion: Müller-Jacque - Linguistic Awareness of Cultures.



2. Sitzung, 15.04.2019



2. Textreflexion: Welsch - Transculturality



1. Sitzung, 08.04.2019



1. Textreflexion: Bertelsmann Stiftung - Interkulturelle Kompetenz

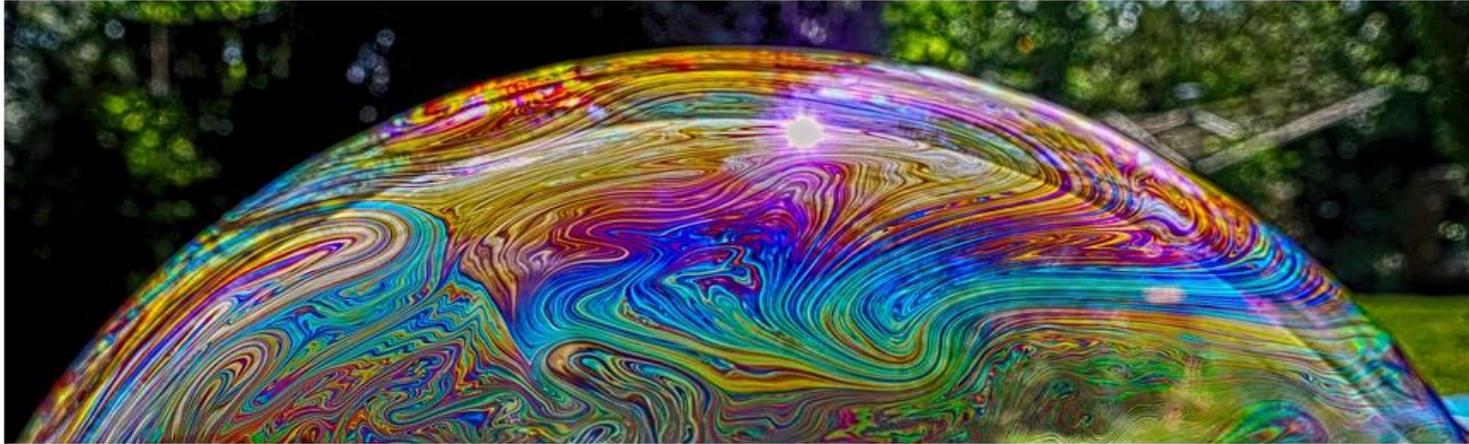


Feedback

[redacted]
[redacted]
29. April 2019, 13:42

Liebe [redacted]

vielen Dank für deinen schönen Text zur Einführung in unser Seminar "(Inter-)Kulturelle Kompetenz entwickeln". Du hast den Aufbau einer Reflexion gut eingehalten; am Anfang deine persönlichen Ziele fürs Seminar erläutert und wie deine Erwartungen daran aussahen, danach kurz beschrieben was wir gemacht haben, die Postkartenmethode genannt und anschließend was du



In diesem Portfolio findet ihr meine Arbeiten zum Seminar "(Inter-)Kulturelle Kompetenz entwickeln" SoSe 2019. Darunter meine Sitzungs,- und Textreflexionen.

Bei Fragen, Anmerkungen oder Meinungen, lasse mir gerne ein Feedback da!

Bild Quelle: www.pixabay.com

Sitzungsreflexionen

7. Sitzung, 03.06.2019 ^

In unserer heutigen und letzten Sitzung des Seminars (Inter-) Kulturelle Kompetenzen entwickeln, haben wir thematisch an die letzte Sitzung vom Montag den 27.05. angeschlossen und kurz Revue passieren lassen was **Critical Incidents** sind. Anschließend haben wir uns über **eigene Konfliktsituationen** ausgetauscht die Critical Incidents sein könnten, da mindestens eine Person (in dem Fall wir selber) sich unwohl fühlte. Mit Fragen zum eigenen Gefühl, sowie **„was hätte mir in der Situation geholfen?“** besprachen wir jedes Szenario genau und überlegten gemeinsam und versuchten uns in die jeweils andere Kultur der Personen hineinzusetzen. Zur Vorbereitung auf die folgende Übung **„Tell it to..“** wiederholten wir alle im Seminar gelernten Sitzungsthemen, Modelle sowie Trainingsmethoden, um diese dann Ulrike Zillmer, der Dozentin des Praxisseminars vorzustellen.

Textreflexionen

The Critical Incident as a Training Tool ^

Die in den 1960er Jahren ergründeten **„Critical Incidents“** gelten seither als wertvollste und effektivste **Methode in interkulturellen Situationen und Trainings** (S.127). Benannt als **„The Critical Incidents Exercises“ (CIE)**, eine Serie von Individuen,- Kleingruppen,- und Großgruppen - Aktivitäten, in denen mehrere „Critical Incidents“ analysiert und diskutiert werden, waren zunächst grundbestandteilige Übungen in „the Guidelines for Peace Corps Cross-Culture Training(s)“ (vgl. S.127). Später wurden sie in verschiedensten Situationen verwendet, um Leute für ein Leben und die Arbeit in anderen Kulturen vorzubereiten (vgl. S.128). Heute sind CIE ein wesentlicher Bestandteil von interkulturellen Trainings, **um TeilnehmerInnen mit beispielhaften Konfliktsituationen in interkulturellen Kontexten zu konfrontieren und sie für interkulturelle Situationen mit anderen Kulturen zu sensibilisieren bzw. sie auf die Begegnung mit anderen Kulturen einzustellen.**

Meine Erwartungen an das Seminar

Ich habe mir von diesem Seminar erhofft einen tieferen theoretischen Einblick in das Konzept Peer Tutoring zu bekommen.

Meine Traumvorstellung war theoretisches Werkzeug für die Arbeit als Peer Tutorin in die Hand zu bekommen und neue Methoden zu lernen, die diese Arbeit erleichtern. Idealerweise sollte am Ende ein persönlicher Methodenkatalog entstehen, auf den ich jederzeit zurückgreifen könnte - nicht nur für die Arbeit als Peer Tutorin sondern auch im privaten Leben.

Außerdem habe ich gehofft, das Konzept der Interkulturellen Kompetenz tiefgreifender verstehen zu können.

Reflexion: Haben sich meine Erwartungen erfüllt?

Allgemein kann ich sagen, dass ich mit ziemlich geringem Vorwissen in das Seminar ging. Ich habe vieles über die Herkunft des Peer Tutoring Konzeptes gelernt und konnte auch beginnen einen Methodenkatalog anzulegen. Am Aufschlussreichsten war für mich die Arbeit in den Kleingruppen abseits des Seminares.

Auch die Verbindung von Theorie und simulativer Praxis (wie bei der Gestaltung eines Workshops) hat mir viel geholfen. Insgesamt fühle ich mich gut vorbereitet auf die Arbeit als Peer Tutorin für Interkulturelle Kompetenz.

Arbeitsportfolio Interkulturelle Kompetenz fördern SoSe2015

von [redacted] (<https://mahara.europa-uni.de/user/view.php?id=182>)

Schlagwörter: interkulturelle Kompetenz fördern



Hallo!

Ich besuche das Seminar "Interkulturelle Kompetenz fördern" und hier werde ich meine Reflexionen, Meinungen und Hausarbeiten präsentieren.

Viel Spaß beim Lesen!

LG 😊

Beschreibung, Darstellung und Ergebnisse des eigenen Forschungsprojektes im interkulturellen Kontext

Am Ende des Forschungsprozesses haben wir eine Präsentation gemacht und vor allen Teilnehmern und vor der Abteilung für internationale Angelegenheiten vorgestellt.

Unsere wichtigsten Ergebnisse sind, dass die Studenten mit der Kommunikation zwischen ihnen untereinander und ihnen und den Mitarbeitern der Universität zufrieden sind. Sie freuen sich über die schnellen Antworten, die sie bekommen.

Am meisten kommunizieren sie via E-Mail mit den EUV Mitarbeitern oder gehen sie zu den Sprechzeiten und besprechen ihre Problem, Anregungen, Fragen mit den Mitarbeitern.

Als Verbesserungsvorschläge kamen folgende:

— Für die Studenten wäre gut, wenn es eine

Reflexionen IK 📖

(<https://mahara.europa-uni.de/artefact/blog/atom.php?artefact=16850&view=3806>)

Reflexion zum Text K. Moll (2012) "Arbeit mit Critical Incidents" (<https://mahara.europa-uni.de/artefact/artefact.php?artefact=17388&view=3806>)

📅 Veröffentlicht: [redacted] 14. Juni 2015, 13:42

Wir haben uns in der letzten Sitzung mit "critical incidents" beschäftigt. Ich finde das Thema interessant. "Critical incident" wird als Methode zur interkulturellen Sensibilisierung und zur Steigerung interkultureller Handlungsfähigkeit in interkulturellen Trainings und Seminare eingesetzt. Im interkulturellen Kontext beschreiben Critical Incidents Situationen, in denen ein Missverständnis, Problem oder Konflikt aufgrund kultureller Differenzen zwischen den Interaktionspartner/innen entsteht. (THOMAS (1993): Critical Incident als "kritische Interaktionssituation")

Es gibt verschiedene Methoden zur Analyse von critical incidents:

1) klassische CI Analyse- einzelne CI (Schwerpunkt liegt auf den Perspektivenwechsel in die andere Person);

Beispiele aus den E-Portfolios I



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)

ZENTRUM FÜR
INTERKULTURELLES
LERNEN

Reflektieren:

„Zu reflektieren hat mir nicht nur geholfen, mein Verhalten im interkulturellen Kontext zu hinterfragen und zu analysieren, sondern hilft mir auch im Alltag und im universitären Kontext einen klaren Kopf zu bewahren.“ (S 1, SoSe 2014)

„Zu dieser Reflexion hat mir X [Anm. S.V., die Seminarleiterin] ein Feedback gegeben, dass mich nochmal genauer hat überlegen lassen.“ (S 6, SoSe 2014)

„Zwar versuche ich Kritik immer konstruktiv anzubringen, doch sie ist vielleicht nicht immer notwendig. Ich möchte versuchen in Zukunft allgemein positiver zu Denken und auch entsprechend zu bewerten.“ (S 5, WiSe 2013/14)

Beispiele aus den E-Portfolios II



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)

ZENTRUM FÜR
INTERKULTURELLES
LERNEN

„Abschließend kann ich sagen, dass die Planungsphase eines Workshops zwar nervenaufreibend, aber auch spannend ist und eine Möglichkeit viel für sich selbst zu lernen. Obwohl ich nun mehr über Stereotypen und Vorurteile weiß, ertappe ich mich oft im Alltag dabei, wie ich in Stereotypen denke. Allerdings kann ich mich jetzt selbst ermahnen und quasi konditionieren sie zu reflektieren und zu überdenken.“ (S 1, SoSe 2014)

Beispiele aus den E-Portfolios III



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)



Lernprozess:

„Insgesamt sehe ich meinen interkulturellen Lernprozess als eine Spirale an, weil durch theoretische und praktische Auseinandersetzung mit dem Thema immer wieder neue Einflüsse neue Denkprozesse anregen und durch Veränderungen und Dynamik von Kulturen nie ein festes Bild entstehen kann. [...] die bewusste und verschriftlichte Auseinandersetzung mit neu gelernten Themen weiterführende Gedanken anregt und den Lernprozess keineswegs stagnieren lässt.“ (P4, WiSe 2012/13)

Auszüge aus den E-Portfolios IV



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)

ZENTRUM FÜR
INTERKULTURELLES
LERNEN

Seminarinhalte:

„Dieses Seminar hat mir tiefere Einblicke in die unterschiedlichsten Konzepte und Theorien der Interkulturalität und des Kulturbegriffes an sich ermöglicht. Ein Teil der Theorien hat einige meiner gemachten Erfahrungen nachträglich erklärt was eine sehr schöne Erfahrung war. So habe ich einige Aha-Momente während des Seminars erlebt.“ (S 5, WiSe 2013/14)

Auszüge aus den E-Portfolios V



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)

ZENTRUM FÜR
INTERKULTURELLES
LERNEN

E-Portfolios:

„Beim Erstellen [der E-Portfolios] sind mir selbst noch viele Dinge bewusst geworden oder wieder in Erinnerung gekommen, denen ich vorher weniger Bedeutung beigemessen habe.“ (S 6, SoSe 2014)

Erfahrungen mit Reflexionen

Lehrendenperspektive:

- Abstimmungsprozess über theoretisches Verständnis über Reflexion notwendig
- selber Vorbild sein > Lehrportfolio
- unterschiedliche Qualität der Reflexionen führen zu Irritationen



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)

ZENTRUM FÜR
INTERKULTURELLES
LERNEN



Erfahrungen mit Reflexionen



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)

ZENTRUM FÜR
INTERKULTURELLES
LERNEN

Lehrendenperspektive:

- Abstimmungsprozess über theoretisches Verständnis über Reflexion notwendig
- selber Vorbild sein > Lehrportfolio
- unterschiedliche Qualität der Reflexionen führen zu Irritationen

Studierendenperspektive:

- Studierende verbleiben eher auf deskriptiver Ebene
- Schwierigkeiten bei der Einhaltung von Fristen
- Studierende erkennen den Mehrwert des Reflektierens via E-Portfolio (> Zeit)
- Erkennen ihres Lernfortschrittes

Erfahrungen mit Reflexionen



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)

ZENTRUM FÜR
INTERKULTURELLES
LERNEN

Lehrendenperspektive:

- Abstimmungsprozess über theoretisches Verständnis über Reflexion notwendig
- selber Vorbild sein > Lehrportfolio
- unterschiedliche Qualität der Reflexionen führen zu Irritationen

Studierendenperspektive:

- Studierende verbleiben eher auf deskriptiver Ebene
- Schwierigkeiten bei der Einhaltung von Fristen
- Studierende erkennen den Mehrwert des Reflektierens via E-Portfolio (> Zeit)
- Erkennen ihres Lernfortschrittes

Hochschulperspektive:

- Ausweitung des Einsatzes von Reflexionen in alle Fakultäten

Kontakt



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)



Stefanie Vogler-Lipp
vogler-lipp@europa-uni.de

www.europa-uni.de/interkulturelleslernen

Facebook: zil.euv