

Jenny FEHRENBACHER (Freiburg)<sup>1</sup>

# Anwendungsorientiertes und selbstgesteuertes Lernen im Hochschulkontext am Beispiel von Planspielformaten im Studium der Erziehungswissenschaft

## Zusammenfassung

Das Konzept des Planspiels in der Hochschullehre beinhaltet den Transfer von Theorie in die Praxis durch simulative Lernelemente und fördert anwendungsorientiertes Lernen. Weitere didaktische Schwerpunkte liegen auf dem selbstgesteuerten Lernen in kooperativen Lehr-Lern-Settings durch Entscheidungsprozesse und kreatives Erarbeiten von Lösungsansätzen. In diesem Beitrag wird ein Praxisbeispiel eines Planspiels der Pädagogischen Hochschule erläutert. Die Umsetzung erfolgt in dem Studiengang Erziehungswissenschaft zu den Themen Marketing und Management in pädagogischen Einrichtungen.

## Schlüsselwörter

anwendungsorientiertes Lernen, Planspiel, selbstgesteuertes Lernen, Theorie-Praxis-Transfer

---

<sup>1</sup> E-Mail: [jenny.fehrenbacher@ph-freiburg.de](mailto:jenny.fehrenbacher@ph-freiburg.de)



## **Application-oriented and self-directed learning in the university context using the example of simulation game formats in the study of educational science**

### **Abstract**

The concept of the simulation game in university teaching includes the transfer of theory into practice through simulative learning elements and promotes application-oriented learning. In addition, another didactic focus is self-directed learning in a cooperative learning setting through joint decision-making processes and creative development of solutions. In this article, with reference to the theories mentioned, a practical example of a simulation game of a University of Education within the study program educational science on the topics of marketing and management in educational institutions is explained.

### **Keywords**

application-oriented learning, simulation game, self-directed learning, theory-practice transfer

## **1 Einleitung**

*Erwecke den/die Manager\*in in dir: „Stell dir vor, du hast ein Unternehmen im Bildungsbereich. Gemeinsam mit deinem Team müsst ihr wichtige Entscheidungen treffen, neue Konzepte entwickeln und euch den Herausforderungen des Marketings und Managements stellen. Bei insgesamt fünf Aufgaben könnt ihr euch als Unternehmen beweisen und Gewinne erzielen.“ (Aufgabenstellung des Planspiels)*

Der Theorie-Praxistransfer in der Lehre ist in vielen Bereichen im universitären Kontext immer noch ausbaufähig, deshalb sind innovative und kreative Lehrkonzepte von hoher Bedeutung. Insbesondere anwendungsorientiertes Vorgehen in der Lehre ist nicht nur in beruflichen Schulen und Fachhochschulen, sondern in allen universitären Kontexten für den praxisnahen Kompetenzerwerb der Studierenden

relevant (ROHR et al., 2002). Um einen effektiven Transfer der Theorie zur Praxis für die Lernenden herzustellen, sind Planspiele schon seit dem 20. Jahrhundert im universitären Kontext eingesetzt worden. Zunächst wurden die simulativen Lehr-Lern-Methoden im wirtschaftswissenschaftlichen Kontext wie in der Business Harvard School umgesetzt und anschließend in andere Bereiche transferiert (ebd.). In den neunziger Jahren begann der Hype um computerbasierte Planspiele, welcher verstärkt bei betriebswirtschaftlichen Themen zu beobachten war. In diesem Beitrag stellt sich nun die Frage, wie anwendungsorientiertes und selbstgesteuertes Lernen im Hochschulkontext am Beispiel von Planspielformaten im Studium der Erziehungswissenschaft konkret umgesetzt werden kann. Eine Herausforderung stellt dabei die computerbasierte Simulation der Inhalte im Kontext der Erziehungswissenschaft dar. Zum einen beinhaltet dies eine finanzielle Schwierigkeit, denn die Programmierung eines komplexen Planspiels ist sehr aufwendig und kostspielig. Zum anderen stellt sich aber auch die Frage nach einer sinnvollen inhaltlichen und didaktischen Aufarbeitung, denn beim Einsatz eines Planspielformates im pädagogischen Kontext geht es weniger um ein gewinnorientiertes, sondern mehr um ein konzeptionelles Vorgehen. In diesem Beitrag wird ein analog durchgeführtes Seminar exemplarisch als Praxisbeispiel vorgestellt, das in Anlehnung an den Planspielgedanken konzipiert wurde. Die Studierenden haben die Rollen eines/einer Manager:in übernommen, um ausgewählte Marketing- und Managementaufgaben mit Schwerpunkt auf eine konzeptionelle Ausarbeitung im Rahmen fiktiver pädagogischer Bildungseinrichtungen zu bearbeiten. Die Bildungseinrichtungen können profitorientierte, öffentliche oder gemeinnützige Organisationen sein. Alle Einrichtungen sind im pädagogischen Feld einzuordnen, wobei sich die Aktivitäten stets auf den eigens definierten Bildungsauftrag beziehen. Es werden dabei die Ziele verfolgt, den Theorie-Praxis-Transfer sowie die Anwendungsorientierung zu stärken und das selbstgesteuerte Lernen in kooperativen Lernsettings zu fördern. Zudem können durch das angepasste Planspielformat fachliche, soziale, methodische und personale Kompetenzen gestärkt werden.

Zunächst soll das theoretische Fundament vorgestellt werden. Es wird erläutert, was unter einem Planspiel in dieser Lehrkonzeption zu verstehen ist und was die didaktischen Prinzipien des anwendungsorientierten und selbstgesteuerten Lernens sind. Zudem wird Bezug auf das Kompetenzmodell PAFS genommen (Kap. 2). Anschließend wird ein Praxisbeispiel einer Pädagogischen Hochschule aus dem Studiengang Erziehungswissenschaft skizziert (Kap. 3). In diesem Abschnitt wird auf die theore-

tische Grundlage rekurriert, woraufhin konkrete Ergebnisse der Student:innen kurz skizziert werden. Darüber hinaus werden die Vorteile des Lehrkonzeptes in der Erziehungswissenschaft reflektiert aufgezeigt (Kap. 4). Der Beitrag schließt mit einer Reflexion des Planspiels und einem Fazit (Kap. 5).

## **2 Planspiel und didaktische Prinzipien in der Hochschullehre**

Hochschullehre im Bereich der Erziehungswissenschaft beinhaltet meist textbasiertes Arbeiten. Die Texte werden zwar methodisch unterschiedlich aufgearbeitet, jedoch bleibt das Format oft ähnlich. Dies ist auch auf ökonomische Bedingungen zurückzuführen (WILDT, 2002). Es existieren jedoch einige andere Lehrformate, wie zum Beispiel Planspiele als Simulationsmodelle, welche in der Literatur in der Erziehungswissenschaft bisher nur vereinzelt vorkommen (GEUTING, 1992). Planspiele haben das Ziel, mit einem Simulationsmodell durch ein bestimmtes fiktives Szenario über mehrere Spielperioden hinweg, eine handlungsorientierte und anwendungsorientierte Lehre didaktisch aufzubereiten (RIEDL, 2011; STÖHLER, 2019). Die Ergebnisse der einzelnen Phasen wirken sich wiederum auf die Folgephase aus. In diesem Vorgehen werden die Zusammenhänge und Effekte deutlich. Die Teilnehmenden nehmen aktiv Rollen ein, müssen sich Strategien überlegen und setzen konkrete Entscheidungen um. Ein Planspiel umfasst verschiedene Phasen, welche beispielsweise nach KLIPPERT (2008) folgende Schritte beinhalten: 1. Spieleinführung, 2. Informations- und Lesephase, 3. Meinungsbildung und Strategieplanung, 4. Interaktion zwischen den Gruppen, 5. Vorbereitung eines Plenums, 6. Durchführung des Plenums, 7. erste Reflexionsphase und 8. zweite Reflexionsphase. In dem vorliegenden Planspielformat werden die Phasen in angepasster Form umgesetzt.

Da der Ursprung des Konzeptes nicht in der Hochschuldidaktik der Erziehungswissenschaft liegt, wurde das vorliegende Planspiel anhand der nachfolgend dargestellten didaktischen Prinzipien angepasst. Zunächst bezieht sich ein Schwerpunkt auf die Anwendungsorientierung (STÖHLER, 2019). Die Szenarien sollen einen realistischen und praxisbezogenen Einblick in Herausforderungen im Management und Marketing von pädagogischen Einrichtungen geben und den Studierenden ermöglichen, Zusammenhänge zu verstehen und die eigenen Entscheidungen sowie

deren Konsequenzen wahrzunehmen (ROHR et al., 2002). Dadurch wird der direkte anwendungsbezogene Transfer von Theorie in die Praxis deutlich. Die zu vermittelnden Modelle und Theorien sollen selbstständig von den Studierenden in andere Kontexte übertragen werden. Ein weiterer didaktischer Fokus liegt auf dem selbstgesteuerten Lernen nach SIEBERT (2009) und nach TRAUB und KONRAD (2018). Der Erwachsenenbildner Horst Siebert basiert seinen Ansatz des selbstgesteuerten Lernens grundlegend auf konstruktivistische Annahmen. Er geht davon aus, dass Lernende das Lernen selbst und aktiv gestalten und die Lernberatung bzw. die Lernbegleitung von hoher Relevanz ist (SIEBERT, 2009). Das selbstgesteuerte Lernen im Rahmen des Planspiels findet in kooperativen Lernsettings statt. Dabei werden Kompetenzen auf verschiedenen Ebenen in dem beschriebenen didaktischen Format gefördert. Das didaktische Konzept konzentriert sich somit nicht nur auf die inhaltliche Wissensvermittlung (fachliche Kompetenzen), sondern setzt auch verstärkt einen Schwerpunkt auf das selbstorganisierte und selbstgesteuerte Lernen (SIEBERT, 2009; KONRAD & TRAUB, 2018). Der Fokus liegt dabei auf personalen und aktivitätsbezogenen Kompetenzen sowie auf dem kooperativen Lernen (KONRAD & TRAUB, 2018) im Sinne der sozial-kommunikativen Kompetenzen nach dem PAFS-Modell nach HEYSE et al. (2010). Das Modell unterscheidet dabei vier Basiskompetenzen: personale Kompetenz, aktivitätsbezogene Kompetenz, fachliche Kompetenz und sozial-kommunikative Kompetenz. Kompetenzen solcher Art sind Voraussetzung dafür, dass selbstorganisiertes und kreatives Handeln möglich wird. Ein Zuwachs der Handlungskompetenz im pädagogischen Setting kann durch einen Perspektivwechsel erfahren werden. Dieser Wechsel und die praktische Umsetzung regen die Student:innen zum thematischen Austausch an. Ein erfahrungsbasiertes Vorgehen ist erlebnisnah, bietet viel Raum zur Diskussion und Reflexion (ROHR, et al. 2002). Dabei beinhalten die Aufgaben die Herausforderung, eine komplexe Lösung in praktischen Situationen situativ anwenden zu können. Da dies auf verschiedene Weisen gemacht werden kann, wird experimentelles Handeln gefördert. Durch das didaktische Vorgehen gibt es eine Vielfalt an Lösungsansätzen seitens der Student:innen. Diese Ansätze beinhalten verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten, theoretische Modelle zur gemeinsamen Diskussion und Reflexion. ROHR, OUDEN und ZEPP (2002) betonen diesbezüglich, dass ein Planspiel durch die Einnahme verschiedener Rollen den Studierenden die Möglichkeit bietet, nicht nur gemeinsam inhaltlich, sondern auch verhaltensbezogen ihr Vorgehen zu reflektieren und zu diskutieren.

### **3 Das Planspiel „Grundfragen des Managements und Marketings“**

Das Seminar „Grundfragen des Managements und Marketings“ im Studium Erziehungswissenschaft, welches an einer Pädagogischen Hochschule durchgeführt wird, richtet sich insbesondere an Studierende des Bachelor Erziehungswissenschaft, Schwerpunkte Erwachsenenbildung/Weiterbildung und Soziale Arbeit/Sozialpädagogik sowie Interessierte des Masters Erziehungswissenschaft mit der Studienrichtung Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Das Seminarkonzept ist gemäß dem Motto „Erwecke den/die Manager\*in in dir“ an den Planspielgedanken angelehnt (STÖHLER, 2019), um die Themen Marketing und Management in pädagogischen Einrichtungen praxisnah und anwendungsorientiert zu vermitteln. Es wird das Ziel verfolgt, pädagogische Kernkompetenzen in den Bereichen Führung, Leitung und Management von Einrichtungen der Erwachsenenbildung und der Sozialen Arbeit auszubauen und zu stärken.

Die ca. 30 Student:innen des Seminars sollen sich in Gruppen über 15 Sitzungen durch selbstgesteuertes sowie selbstorganisiertes Lernen (SIEBERT, 2009) mit Theorien und Modellen des Marketings und Managements vertraut machen und diese im Rahmen eines Planspiels in die Praxis transferieren. Die Studierenden bauen eine fiktive Organisation im Bildungsbereich auf und durchlaufen den gesamten konzeptionellen Prozess der Gründung. Das Vorgehen fördert das kooperative Lernen durch gemeinsame Entscheidungsprozesse und das kreative Lösen der Aufgabenstellungen. Die Management- und Marketingaufgaben haben zwar einen wirtschaftlichen Fokus, jedoch ist in diesem Kontext die Herausforderung, die Besonderheiten pädagogischer Einrichtungen nicht zu vernachlässigen.

In der ersten Sitzung werden das Planspiel und das Seminarkonzept erläutert und Spielregeln besprochen. Anschließend bilden die Student:innen Gruppen und definieren selbstständig eine fiktive Organisation im Bildungsbereich. Um den Student:innen erste Anhaltspunkte und Anregungen zu geben, werden beispielhafte Steckbriefe ausgeteilt. Die Gruppen sollen anschließend kreativ und ohne große Einschränkungen ihre eigenen Interessen und Entscheidungen bei der Erstellung des Profils einbringen. Das Profil der Organisation enthält zunächst Namen, Mitarbeiteranzahl, eine grobe Ausrichtung, Slogan und Logo. Weitere Sitzungen gestalten sich abwechselnd zwischen Theorie- und Informationsphasen der Lehrperson

(Theorien, Modelle, Instrumente, Praxisbeispiele, Arbeitsaufträge, Lese-phase) und fünf Ergebnisphasen (Präsentationen, Bewertungen, Rückmeldungen und Reflexion). Zwischen den Theorie- und Ergebnisphasen bekommen die Student:innen konkrete Aufgabenstellungen. Die Präsentation der Ergebnisse zu den gestellten Aufgaben im Management- und Marketingprozess umfassen das Erstellen eines Leitbilds, eines Qualitätsentwicklungs- sowie Personalentwicklungskonzepts, eine Marketing-Analyse (SWOT) und das Erstellen eines Werbeinstruments im Rahmen einer gut durchdachten Kommunikationspolitik. Nach jeder Kurzpräsentation finden eine Fragerunde und eine gegenseitige anonyme Bewertung auf Grundlage einer Bewertungsmatrix zu verschiedenen Kategorien (Inhalt, Präsentieren und Konzeption) statt. Die Bewertung wird fortlaufend über das ganze Seminar durchgeführt. Anschließend reflektieren die Gruppen gemeinsam die Inhalte. Das Seminar schließt mit einer inhaltlichen Zusammenfassung, einer gemeinsamen Reflexion der Gruppenergebnisse und der Bekanntgabe der Gesamtbewertung der einzelnen Gruppen, gefolgt von einem Praxisvortrag.

Die Ergebnisse der Student:innen wurden in der Vergangenheit sehr kreativ und vielseitig ausgearbeitet. Dies zeigte sich bereits bei der Auswahl der Ausrichtung der Organisationen im Bildungsbereich, wie sich in unterschiedlichen Profilen widerspiegelte. Die Ausrichtungen gingen über profitorientierte Trainings- und Coachingunternehmen, gemeinnützige Vereine in der Erlebnispädagogik, eine digitale Version der Volkshochschule oder politische Bildungseinrichtungen u. v. m. Bei der Auswahl der Mitarbeitendenstruktur reichten die Entscheidungen über kleine Unternehmen mit fünf Mitarbeitenden und mehreren externen Honorarkräften bis hin zu großen Unternehmensstrukturen mit detaillierten Organigrammen und gesonderten Profilen für z. B. QS-Beauftragte und Social-Media-Beauftragte etc. Das Leitbild als wichtiger Grundstein für weitere strategische Überlegungen beinhaltete Werte, Ziele und Missionen. Diese wurden sehr unterschiedlich ausgearbeitet, hier einige Beispiele: Manche Gruppen konzentrierten sich auf Themen wie Gleichberechtigung und Chancengleichheit in Führungsebenen, andere betonten das interne Arbeitsklima, die Kommunikation und Teamarbeit. Andere Studierendengruppen setzten sich mit Inklusion und Integration auseinander oder definierten zunächst für das Unternehmen einen spezifischen Bildungsbegriff. Die darauffolgende Qualitätsmanagementstrategie konnte frei gewählt werden. Manche Organisationen fokussierten sich auf Qualitätssiegel, wie z. B. im erlebnispädagogischen Bereich „be Q“. Andere erläuterten interne Auditkonzeptionen und Verfahrensstandardisie-

rungen und weitere Gruppen stellten ausgearbeitete Fragebögen für Mitarbeiter:innenbefragungen vor. Die darauffolgende Personalentwicklungsstrategie beinhaltete Ansätze wie beispielsweise die Entwicklung von Bedarfsermittlungsinstrumenten, Leitfäden zu Mitarbeiter:innengesprächen, Trainingskataloge, gezielte Schulungsangebote und verschiedene Lernformen. In den letzten beiden Aufgabenstellungen wurde der Fokus auf das Marketing der fiktiven Organisation gelegt. Nach einer ausführlichen SWOT-Analyse<sup>2</sup> wurden individuelle marketingstrategische Ansätze definiert. Schließlich konnte sich die Gruppe entscheiden, welches Werbeinstrument konkret umgesetzt wird. Es wurden Videos gedreht, Podcasts aufgenommen, Instagram-Profile erstellt und Websites entworfen.

## 4 Vorteile des Planspiels für die Erziehungswissenschaft

In diesem Seminarkonzept geht es insbesondere um konzeptionelles, kreatives, gemeinschaftliches und strategisches Arbeiten. Die Ergebnisse der einzelnen Aufgabenstellungen haben Effekte auf die darauffolgenden Phasen. Das in der ersten Aufgabe erstellte Leitbild und die darin definierten Werte, Ziele, Missionen und Visionen, welche beispielsweise einen konkreten Bildungsauftrag beinhalten, bieten weiter die Grundlage für die Qualitätsentwicklungsstrategie. Dies hat wiederum Auswirkungen auf die Personalentwicklungsstrategie und somit letztendlich auch auf alle Marketingentscheidungen.

Über das gesamte Seminar findet somit ein ständiger Wechsel zwischen der Vermittlung verschiedener Theorien, Modelle und Instrumente sowie praxisorientierten Transferphasen (Praxisbeispiele, Simulationen im Planspiel, Praxisvortrag) statt. Die anfangs definierten Organisationen sind die Grundlage für den Transfer der vorgestellten Modelle und Instrumente in das praktische Managen. Die Student:innen erhalten nacheinander fünf Aufgabenstellungen und stehen somit vor der Frage, wie diese gelöst werden sollen. Die Theorie- und Informationsphasen dienen dazu, die Ideen und die Kreativität anzuregen, eine Wissensgrundlage zum Lerngegenstand

---

<sup>2</sup> Die SWOT-Analyse ist eine Stärken-Schwächen-Chancen-Risiken-Analyse zur strategischen Planung und Positionierungsanalyse.

sicherzustellen und eine Meinungsbildung und Strategieplanung zu ermöglichen. Die Student:innen werden dazu motiviert, auch andere Modelle für die Umsetzung der Aufgabenstellung zu implementieren. In der Erarbeitungsphase werden diese dann auf die eigene Organisation angewendet. Um die Student:innen auch in der Erarbeitungsphase zu begleiten, wird weiteres Lernmaterial online zur Verfügung gestellt. In den Ergebnisphasen werden die Präsentationen auf der Metaebene diskutiert, um eine Verknüpfung und Rückkopplung zu theoretischen Bezügen herzustellen. In diesen Diskussionen stellen sich oft Fragen nach wirtschaftlichen Auswirkungen auf die pädagogischen Werte der Einrichtungen.

Dieses Vorgehen bietet den Vorteil, dass sich die Student:innen mit der Rolle einer/eines Managerin/Managers beschäftigen und dadurch mit praxisnahen Aufgaben im erziehungswissenschaftlichen Feld üben. Zudem wird durch den Wettbewerb deutlich, dass auch pädagogische Einrichtungen mit wirtschaftlichen Entscheidungen konfrontiert werden. Beispielsweise werden Herausforderungen bei der Preisgestaltung der Teilnehmergebühren, Zertifikate und Anerkennungen der Abschlüsse sowie Qualitätssicherung der Lehre sichtbar. Diese gründlichen und gemeinsamen Überlegungen, Entscheidungsfindungen, Ausarbeitungen und Diskussionen in der Gruppe stärken nicht nur das unternehmerische Denken, sondern bringen auch wirtschaftliche und pädagogische Anforderungen zusammen. Zum Abschluss des Seminars findet ein Gastvortrag aus der Praxis statt, in dem die Aufgabenstellungen aufgegriffen werden. Dies waren in den vergangenen Seminaren Gastvorträge von Gründern einer Marketingagentur oder einer Leiterin eines großen Bildungsträgers. In der letzten Sitzung konnten die jeweiligen Aufgaben mit einer/einer Expertin/Experten besprochen und insbesondere Fragen um das Zusammenspiel wirtschaftlicher und pädagogischer Herausforderungen diskutiert werden.

Die Student:innen haben insbesondere in den Erarbeitungsphasen des Seminars viel Freiraum, ihren Lernprozess selbst zu gestalten. Sie können und müssen sich entscheiden, wie sie das Profil ihrer Organisation entwickeln wollen. Die offen formulierten Aufgabenstellungen bieten viele Möglichkeiten, wie diese gelöst werden können. Der Lerngegenstand ist zwar definiert, jedoch können individuelle Ziele, Modelle, selbstgewähltes Material und Medien sowie ein selbstbestimmter Arbeits- und Organisationsstil in der Gruppe und im Lernprozess umgesetzt werden. Die Student:innen sind darauf angewiesen, sich selbst in der Gruppe zu organisieren, Verantwortlichkeiten zu bestimmen, Kommunikationswege zu finden, Aufgaben zu

verteilen und Entscheidungen zu treffen. Weiters geht es darum, selbst die Prioritäten der Lernbedürfnisse und Interessen festzulegen, die Lernstrategien zu definieren und auch die eigenen Lernergebnisse zu bewerten (SIEBERT, 2009). Der Vorteil dieses didaktischen Formats ist eine vielseitige Kompetenzförderung, welche bei Betrachtung des PAFS Modell nach ERPENBECK et al. (2010) alle Bereiche abdeckt. Die persönliche Kompetenz wird u. a. gefördert durch das selbstgesteuerte Lernen und das Auftreten in der Ergebnisrunde; die aktivitätsbezogene Kompetenz wird gestärkt durch den Entscheidungsprozess und das Ergreifen von Initiativen, wie Aufgaben gelöst werden sollen; die fachliche Kompetenz wird mit einer intensiven Auseinandersetzung der Modelle und Methoden gewährleistet sowie die Sozialkompetenz, was sich in der Gruppenarbeit wiederfindet.

## 5 Reflexion des Planspiels und Fazit

Durch Rückmeldungen im Seminar sowie hochschulinterne offizielle Evaluationsverfahren konnte eine Reflexion über die Vorteile und die Grenzen des Konzepts durchgeführt werden. Insbesondere die Kombination der Theorie- und Informationsphasen und der praktischen Anwendung im Planspiel wurden von den Student:innen hervorgehoben. Auch die damit einhergehende Gruppenarbeit wurde als sehr positiv bewertet. Die Gruppenarbeit umfasste nicht nur eine einmalige Bearbeitung einer Thematik, sondern bietet den Student:innen die Möglichkeit, sich gemeinsam als Gruppe über einen längeren Zeitraum mit fachspezifischen pädagogischen Fragen zu befassen. Die gemeinsame Auseinandersetzung mit den Aufgabenstellungen sowie Rückmeldung seitens der Peers und der Lehrperson fördern den fachlichen Diskurs im Rahmen der Erziehungswissenschaft. Herausforderungen des Planspielformats für die Student:innen seien der hohe Zeitaufwand und die Terminkoordination für die Gruppenarbeit. Dies führt auch zu den Grenzen des Konzepts: Die erfolgreiche Umsetzung hängt stark von der Motivation der Student:innen und der Gruppendynamik ab. Entscheidend ist, wie der Gruppenprozess verläuft und wie die Rollen umgesetzt werden. Auch eine adäquate Formulierung der Aufgabenstellung zählt zu den Herausforderungen in der Konzeption. Einerseits soll eine offene Formulierung einen Rahmen bieten und kreatives Arbeiten ermöglichen, andererseits können die Lernenden sich durch die offene Formulierung auch überfordert fühlen. Dies kann der Fall sein, wenn Konzepte, Theorien und Modelle

bezüglich des Managements pädagogischer Einrichtungen nicht bekannt sind. Auch können fehlende pädagogische Kompetenzen wie kritisches Reflektieren, wenig Erfahrungen in kooperativen Gruppenarbeiten, Entscheidungsfähigkeit oder vorausschauendes Handeln herausfordernd sein. Je offener die Aufgabenstellung ist, desto wichtiger ist die Beratung und Begleitung seitens der Lehrperson im Rahmen des Planspiels, da in diesem Bereich die Chancen und Möglichkeiten liegen die pädagogischen Kompetenzen auszubauen.

Durch das innovative Konzept haben die Student:innen die Möglichkeit, sich kreativ und kooperativ mit dem Lerngegenstand auseinanderzusetzen und einen konkreten Theorie-Praxis-Bezug wahrzunehmen. Im Rahmen des Planspiels werden essenzielle Themen von Organisationen behandelt, welchen die Student:innen im Praktikum bzw. in der Berufswelt im pädagogischen Kontext in vielen weiteren Bereichen wieder begegnen werden. Durch das Sich-Hineinversetzen in die Rolle als Manager:in und die gemeinsame Entwicklung einer eigenen Organisation bleibt während des Seminars die Motivation hoch und die Student:innen können sich selbst die Relevanz zu ihrer Lebenswelt schaffen. Das Planspielkonzept in der Lehre hat viel Potenzial, sollte jedoch gut strukturiert, organisiert und durchdacht sein.

## 6 Literaturverzeichnis

**Geuting, M.** (1992). *Planspiel und soziale Simulation im Bildungsbereich*. Frankfurt am Main: Lang.

**Heyse, V., Erpenbeck, J. & Ortmann, S.** (2010). *Grundstrukturen menschlicher Kompetenzen. Praxiserprobte Konzepte und Instrumente*. Münster: Waxmann.

**Klippert, H.** (2008). *Planspiele – 10 Spielvorlagen zum sozialen, politischen und methodischen Lernen in Gruppen*. Weinheim: Beltz.

**Konrad, K. & Traub, S.** (2018). *Selbstgesteuertes Lernen – Grundwissen und Tipps für die Praxis*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

**Mudra, P.** (2022). *Studierendenorientierung und Kompetenzorientierung als Handlungsprinzipien*. In R. B. Stang (Hrsg.), *Lernwelten* (S. 133–146). Berlin, Boston: Walter de Gruyter.

**Osterroth, A.** (2021). *Basiswissen Hochschullehre – Methodik – Didaktik – Evaluation*. Koblenz, Laundau: Springer VS.

**Riedl, A.** (2011). *Didaktik der beruflichen Bildung*. Stuttgart: Steiner.

**Rohr, C., den Ouden, H. & Zepp, J.** (2002). *Planspiel in der Hochschulausbildung*. In H.-P. Voss, J. Wildt & B. Behrendt (Hrsg.), *Neues Handbuch Hochschullehre*. Lehren und Lernen effizient gestalten (S.C 2–C 25). Stuttgart: Raabe.

**Siebert, H.** (2009). *Selbstgesteuertes Lernen und Lernberatung*. Augsburg: ZIEL-Verl.

**Stöhler, C.** (2019). *Fit für das Projektmanagement – Moderne Lehrformate an der Hochschule*. Wiesbaden: Springer Gabler.

**Wildt, J.** (2002). *Ein hochschuldidaktischer Blick auf Lehren und Lernen. Eine kurze Einführung in die Hochschuldidaktik*. In H.-P. Voss, J. Wildt & B. Behrendt (Hrsg.), *Neues Handbuch Hochschullehre*. Lehren und Lernen effizient gestalten. Stuttgart: Raabe.

**Wosnitza, M.** (2000). *Motiviertes selbstgesteuertes Lernen im Studium: theoretischer Rahmen, diagnostisches Instrumentarium und Bedingungsanalyse*. Landau: Verlag empirische Pädagogik.

## Autorin



Jenny FEHRENBACHER || Pädagogische Hochschule Freiburg ||  
Kunzenweg 21, D-79117 Freiburg

[www.ph-freiburg.de](http://www.ph-freiburg.de)

[jenny.fehrenbacher@ph-freiburg.de](mailto:jenny.fehrenbacher@ph-freiburg.de)