

Nicht nur Wissen, sondern Können!

Unterrichtsmaterial für den kompetenzorientierten Unterricht

Im letzten Artikel wurde auf die Gestaltungsmerkmale für einen kompetenzorientierten Unterricht eingegangen – diesmal geht es um die Frage: Welche Rolle spielen dabei die Lerninhalte und welche Implikationen auf die Gestaltung beinhaltet das?

Drei Fragen stehen im Raum. Erstens: Was sind Sozialkompetenzen? Zweitens: Können Sozialkompetenzen in Schule und Unterricht überhaupt gefördert werden? Und drittens: Wie kann eine solche Förderung aussehen und welche Rolle spielen dabei kooperative Lernformen.

Die Grundsatzfrage, die sich dabei stellt: «Wie kann der zumeist theoretische Inhalt der traditionellen Lehrbücher handlungswirksam umgestaltet werden?» Die Antwort liegt nicht darin, diese Lehrbücher auf die Halde zu werfen, sondern mit praxisorientiertem – an den Grundsätzen einer kompetenzorientierten Didaktik ausgerichteten – Unterrichtsmaterial zu ergänzen. Was das für Ihre Ausbildungssituation bedeuten kann, versuchen wir hier aufzuzeigen.

AUSGANGSLAGE

Die Bedeutung der Lehrtexte für den Unterricht ist sehr gross. Die Lehrtexte sind es in der Regel, welche die Gestaltung und den Ablauf des Unterrichts bzw. des Lernprozesses wesentlich strukturieren und bestimmen (Ballstaedt, 1997). In der Praxis zeigt sich dabei immer wieder die Schwierigkeit, dass die Inhalte der vorliegenden Lehrbücher, Lerntexten, etc. nicht genau auf die Lernziele passen. Im Zusammenhang mit der Kompetenzorientierung stellt sich ein weiteres Problem. Die klassischen Lehrbücher sind meist abgeleitet aus der Logik der Fachdisziplin aufgebaut und gehen nicht von konkreten Arbeits- oder Handlungssituationen und den dabei erforderlichen Kompetenzen aus. Somit ergeben sich beim Einsatz der Lerninhalte im Lernprozess Diskrepanzen bzw. Lücken, die nicht so einfach zu überwinden sind. Einzelne Studien zur Gestaltung von Lerntexten weisen jedoch explizit darauf hin, dass Lehrbücher und Lerntexte ein grosses Potenzial bei der

Vermittlung flexibel anwendbaren Wissens besitzen (z.B. Kohler, 2000). Diese müssen dann jedoch problemhaltig aufgebaut werden und sich an authentischen Aufgabenstellungen orientieren.

WAS IST ZU TUN?

Im Rahmen vom kompetenzorientierten Unterricht ist also dafür zu sorgen, dass die eingesetzten Lerninhalte sich an der Praxis bzw. an konkreten Handlungssituationen ausrichten. Das klassische Lehrbuch beinhaltet die wesentliche Theorie und wird ergänzt mit weiteren Inhalten, welche die Brücke zu den Handlungssituationen bauen.

Im Folgenden werden die relevanten Gestaltungskriterien für kompetenzorientierten Unterricht und abgeleitet daraus Überlegungen zu den passenden Lerninhalten beschrieben:

LERNEN IN AUTHENTISCHEN LERNUMGEBUNGEN

Ausgangspunkt für die Gestaltung des Unterrichts sind nicht mehr Fächer, sondern sogenannte Lernfelder. Diese leiten sich aus den Anforderungen der konkreten Berufspraxis ab und beinhalten meist verschiedenste, inhaltliche Aspekte. Die Lerninhalte dazu sind so aufzubauen, dass die authentischen Lernumgebungen sich auch im Unterrichtsmaterial zeigen, also von der abstrakten Theorie in die Praxis leiten.

LERNEN AM MODELL/

GELEITETES PROBLEMLÖSEN

Lernende sollten beim Wissenserwerb und beim Aufbau von Kompetenzen von erfahrenen Fachpersonen so angeleitet werden, dass diese am Ende des Lernprozesses Schlussfolgerungen für ihr «Handeln in Situationen» gezogen haben. Dieser Grundsatz ist zum



DR. PETRA HÄMMERLE
LIC. PHIL. MIRJAM HÄUBI



Beispiel bei der Methode des «Cognitive Apprenticeship» zentral (Collins, 2004). Hier demonstriert ein Experte den Lernenden sein Vorgehen und verbalisiert, was er genau denkt. Die Lernenden ahmen sowohl die Handlungen, wie den dazu gehörenden Gedankengang nach. Eine mögliche Struktur, die auch beim Aufbau von Lerninhalten umgesetzt werden kann.

FÖRDERUNG VON KONSTRUKTION UND REFLEXION

Lernen ist immer die Verarbeitung von Informationen vor dem Hintergrund von Erfahrungen, Vorwissen, und eigenen Überzeugungen. Für die Gestaltung von Lernangeboten bedeutet dies, das bestehende Vorwissen der Lernenden zu berücksichtigen, zu Selbsterklärungen zu aktivieren, und metakognitive Reflexionsprozesse zu

«AUSGANGSPUNKT FÜR DIE GESTALTUNG DES UNTERRICHTS SIND SOGENANNT LERNFELDER.»

fördern. Diese Interaktionen sind in den verschiedenen Lerninhalten abzubilden.

TRAINING/ÜBUNG/ANWENDUNG

Soll Wissen z. B. über «Organisationsdiagnostik» oder «Change Management» nicht nur als theoretisches Wissen (Know-what), sondern als künftiges Handlungsmuster (Know-how) vermittelt werden, muss das zeitliche Verhältnis von Wissensvermittlung und Anwendung/Training/Übung bei zirka 1:4 oder 1:6 liegen. Auch hier ist es wichtig, dass die entsprechenden Lerninhalte vorhanden sind, um sinnvolle Übungen gestalten zu können.

MOTIVIERENDE LERNUMGEBUNGEN

Lernen ist nur möglich, wenn der Lernende sich für die Inhalte interessiert. Das setzt voraus, dass die Bildungsangebote so gestaltet sind, dass sie die Motivation und das Interesse der Lernenden wecken (Krapp & Weidenmann, 2001), bzw. die Lernenden nicht demotiviert (Prenzel, 1997). Lerninhalte haben darauf einen direkten Einfluss – oder können Sie sich an das Gefühl nach einem Tag Studium von Textwüsten nicht mehr erinnern?

Typischerweise sind kompetenzorientierte Bildungsangebote, die diese Elemente berücksichtigen, eine Abfolge von Präsenzveranstaltungen und strukturierten Selbststudiumssequenzen. Die Präsenz wird zur Vertiefungen und zum Training genutzt, das Selbststudium für die Vor- und Nachbereitung und natürlich für den Transfer des Gelernten in die Praxis. Diese Selbststudiumssequenzen können durch den Einsatz neuer Medien unterstützt werden. Damit kann auch während der Übungsphasen die Lernumgebung motivierend gestaltet werden und die Kooperation unter den Teilnehmenden stiftet die für den Lernprozess notwendige Verbindlichkeit.

Berücksichtigt man verschiedene Lernorte, wird der Anspruch an die Lerninhalte immer grösser, da das vermittelte Wissen einerseits praxisrelevant aufbereitet sein sollte und im Weiteren das Lernen ausserhalb der Präsenz ja auch strukturiert werden muss. Es müssen nebst den theoretischen Modellen und Fakten, Instrumente und Techniken vermittelt werden, die eine Umsetzung des Wissens in die Praxis möglich machen und passende Aufgabenstellungen für die Strukturierung des Lernprozesses ausserhalb des Klassenzimmers vorhanden sein.

WELCHE ELEMENTE BEINHALTEN KOMPETENZ-ORIENTIERTE LERNINHALTE?

Wir stellen Ihnen die für einen kompetenzorientierten Unterricht notwendigen Elemente vor, welche die Umsetzung der oben genannten Grundsätze umfassen.

ELEMENT 1: LEHRBUCH

Die Grundlage der Wissensvermittlung ist ein klassisches Lehrbuch aus der entsprechenden Fachdisziplin. Die weiteren Elemente nehmen die Inhalte des Lehrbuchs auf und vertiefen sie.

ELEMENT 2: DAS MANUAL

Es handelt sich hier um ein selbststudientaugliches Skript, das den Einsatz von Methoden und Techniken in konkreten Praxissituationen aufzeigt. Das Manual

geht von konkreten Arbeitssituationen aus, beschreibt die entsprechenden Methoden und Techniken, begründet den Zusammenhang zur Theorie und modelliert entsprechende konkrete Umsetzungen. Verschiedene Übungen und Reflexionen sind im Manual integriert. Somit wird eine erste Brücke zur Praxis der Teilnehmer/innen geschlagen.

ELEMENT 3: TOOLS ZUR INHALTLICHEN VERTIEFUNG

Neben dem Manual können Inhalte auch im Rahmen von Audio- oder Videosequenzen vermittelt werden. Diese Tools dienen der Ergänzung von Lehrbuch und Manual, bzw. der Repetition zentraler Inhalte. Sie sind für das Selbststudium gedacht.

ELEMENT 4: ÜBUNGEN

Die Toolbox enthält Anleitungen zu Gruppen- und Einzelarbeiten für den Unterricht und das Selbststudium, welche das Trainieren und Anwenden des Gelernten ermöglichen. Dies erlaubt eine Umsetzung der Wissensinhalte an Hand von praktischen Beispielen.

ELEMENT 5: TESTS

Es sind Wissenstests enthalten, die den Lernenden erlauben, ihr Vorwissen und ihren Lernfortschritt im Sinne einer Standortbestimmung zu testen.

ELEMENT 6: REFLEXION

Die Toolbox enthält Reflexionsinstrumente, um die Anforderungen beruflicher Handlungssituationen zu erkennen, das eigene Handeln durchzudenken, die eigenen Kompetenzen zu überprüfen und ggf. fehlende, aber notwendige Kompetenzen zu identifizieren. Hier ist vor allem der Kompetenzraster und das Lernjournal, bzw. Lerntagebuch zu nennen.

Mit dem Kompetenzraster ist es denkbar, auch Fremdeinschätzungen durchzuführen, um ein noch genaueres Bild der eigenen Stärken und Optimierungsmöglichkeiten zu erhalten.

ELEMENT 7: HILFSMITTEL

Im Weiteren bietet es sich an, Arbeitsinstrumente und Werkzeuge zur konkreten Bewältigung von Arbeitssituationen zur Verfügung zu stellen. Sie erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass das Gelernte in der beruflichen Praxis wirklich eingesetzt wird.

FAZIT:

Wie schon im letzten Artikel beschrieben, sind Lernumgebungen so zu gestalten, dass den Lernenden eine aktive und selbstgesteuerte Auseinandersetzung mit dem Lerngegenstand erlaubt wird – dabei spielen die Lerninhalte eine bedeutende Rolle. Das Fachbuch wird ergänzt mit anderen Elementen, welche zu verschiedenen Interaktionen anleiten. Die Erstellung solcher Lerninhalte bedarf jedoch eines grossen zeitlichen Aufwands – somit ist hier eine gemeinsame Entwicklung bzw. ein Austausch der Lerninhalte im Lehrerkollegium genauestens zu prüfen. ■

PETRA HÄMMERLE UND MIRJAM HÄUBI
ECTAVEO AG

Ballstaedt, St.-P. (1997): Wissensvermittlung: Die Gestaltung von Lernmaterial. Weinheim: Beltz Psychologische Verlags Union. | Collins, A. M. (2004): Cognitive Apprenticeship und Veränderungen in der Arbeitswelt. In: H. Gruber et al. (Hrsg.): Kapital und Kompetenz: Veränderungen der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen aus erziehungswissenschaftlicher Sicht. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 111–118. | Kohler, B. (2000): Problemlöseaufgaben bewältigen und Kenntnisse erwerben: Lernen mit problemorientiert gestalteten Texten. In: Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und pädagogische Psychologie, 32 (1). Göttingen, Bern: Hogrefe. S. 34–43. | Krapp, A. & Weidenmann, B. (Hrsg.) (2001): Pädagogische Psychologie: Ein Lehrbuch. 4. vollst. überarb. Aufl. Weinheim: Beltz. | Prenzel, M. (1997): Sechs Möglichkeiten, Lernende zu demotivieren. In: H. Gruber & A. Renkl (Hrsg.): Wege zum Können: Determinanten des Kompetenzerwerbs. Bern: Huber. S. 32–44.