

Ein Berufsbild im Wandel: Vom Lehrenden zum Coach

Neue Rollenaufteilung

In einem kompetenzorientierten Unterricht haben Lehrkräfte die Aufgabe, die Studierenden bei der aktiven Konstruktion von Wissen zu unterstützen. Sie treten nicht mehr nur als Experten und Referenten auf, sondern sind Prozessbegleiter und Coachs, die Lernangebote zur Verfügung stellen und Lernprozesse flankieren. Bei den drei grossen Unterrichtsmethoden «Entdeckendes Lernen», «Peer Tutoring» und «Problembasiertes Lernen» ist diese neue Rolle maximal umgesetzt.

Im traditionellen Unterricht zielen Dozierende darauf ab, den Lernenden Informationen zu vermitteln, die durch Übung und Aneignung mit der Zeit zu Wissen und Fertigkeiten werden. Die Rolle ist klar definiert. Die Dozierenden treten als Experten und Referenten auf. Sie vermitteln ihr gesichertes Wissen,

«IM KOMPETENZORIENTIERTEN UNTERRICHT WERDEN DIE ROLLEN NEU VERTEILT.»

folgen dabei der inhaltlichen Logik des Fachs und präsentieren meistens frontal. Die Studierenden folgen den Ausführungen und versuchen, sie zu verstehen. Von den Dozierenden wird erwartet, dass diese die Inhalte beherrschen, den Stoffplan abdecken und



überprüfen, ob die Studierenden das Gelernte reproduzieren können.

Im kompetenzorientierten Unterricht werden die Rollen neu verteilt. Die Lernenden sind nicht mehr die passiven Informationsempfänger, sie müssen nicht mehr nur Wissen «ansammeln», sondern sind aufgefordert, Hauptakteure ihres Lernprozesses zu sein: Sie müssen Informationen auswählen, vertieft verarbeiten, strukturieren und in ihr Vorwissen integrieren. Die Dozierenden werden zum «Träger» von Wissen und zum «Katalysator» von Lernprozessen. Ihre wichtigste Aufgabe ist es, den Lernenden Ressourcen zur Verfügung zu stellen, die deren Lernprozess unterstützen (Literatur, Manuale, Hilfsmittel, Medien usw.). Sie lenken zudem die Lernprozesse der Lernenden. Sie legen die Rahmenbedingungen fest, wie Ziele, Aufgaben,

Termine, und geben gezielte Rückmeldungen und Unterstützungsangebote im Lernprozess. Kurzum: Die Dozierenden werden vom Lehrenden zum Coach.

Die folgenden drei Unterrichtsmethoden zeigen par excellence diese neue Rollenaufteilung auf: das Entdeckende Lernen, Peer Tutoring und das Problembasierte Lernen.

ENTDECKENDES LERNEN

Beim Entdeckenden Lernen erschliessen sich die Lernenden ein Wissensgebiet selber. Der oder die Lehrende übernimmt hier «lediglich» die Rolle eines Coachs.

«DIE VORTEILE DES ENTDECKENDEN LERNENS SIND, DASS ES DIE SELBSTSTÄNDIGKEIT UND MOTIVATION DER LERNENDEN ERHÖHT.»

- Beim Entdeckenden Lernen finden die Lernenden die Kernidee, die Lösung, das Vorgehen usw. alleine, der Inhalt oder Stoff wird nicht unterrichtet.

- Die Dozierenden unterstützen die Lernenden mit Materialien, Dokumentationen, Fällen, Anhaltspunkten, Filmsequenzen oder anderen Informationen.

- Die Suchrichtung ist nur angedeutet. Sie ist nicht durch eine präzise Aufgabe oder Frage eingengt.

- Die Lernenden entdecken das, was ihnen wichtig erscheint.

BEISPIELE

Im Physikunterricht soll das archimedische Prinzip vermittelt werden: Auf jeden Tisch wird ein mit Wasser gefülltes Gefäß sowie eine Sammlung von unterschiedlichsten Gegenständen gelegt. Diese Elemente können durch andere Flüssigkeiten wie Öl oder Essig ergänzt werden. Salz kann auch zur Verfügung gestellt werden, um es im Wasser lösen zu können. Mithilfe von Waagen und Dynamometern können die Schüler/-innen dann frei untersuchen, welche Gegenstände in wel-

chen Flüssigkeiten sinken, schweben oder schwimmen und warum.

Im Wirtschaftsunterricht führen die Studierenden eine (kleine) selbst gegründete (Schein-)Firma. In Form einer Gruppenarbeit und unterstützt durch eine entsprechende IT-Infrastruktur bauen die Studierenden eine «Unternehmenshierarchie» und eine innerbetriebliche Geschäftsstruktur mit Arbeitsteilung und Spezialisierung auf. So lernen sie Probleme kennen, wie zum Beispiel die eigene Preiskalkulation oder das Schreiben eines Angebots (mit Skonti usw.).

Die Vorteile des Entdeckenden Lernens sind, dass es die Selbstständigkeit und Motivation der Lernenden erhöht. Zudem können die Lernenden auf ihr schon vorhandenes Methoden- und Fachwissen zurückgreifen, wodurch dieses vertieft wird.

PEER TUTORING

Peer Tutoring meint das gemeinsame Lernen von Gleichgestellten, von Gleichaltrigen oder Mitstudierenden. Die Lernenden übernehmen – als Tutor/-in – selber die Rollen der Wissensvermittlung, der Lernerfolgsprüfung und der instruktionalen Unterstützung.

- Die Dozierenden legen die Lernziele fest, um klar zu definieren, was die Lernenden nachher beherrschen sollen.

- Um den Wechsel vom Mitstudierenden zum Peer Tutor zu unterstützen, muss die neue Rolle sorgfältig vorbereitet werden. Dafür definiert der Dozierende Feedbackregeln und unterstützt den Tutor / die Tutorin bei Fragen.

- Die Lernphase ist begrenzt: zwei Mal ein halber Tag, viermal eine Stunde, eine Woche.

Peer Tutoring muss man gut vorbereiten und führen. Man braucht die richtigen Leute – ideal sind diejenigen, die einen gewissen Erfahrungsvorsprung vor denen haben, die sie unterrichten.

Das Gruppenpuzzle (Jig Saw) ist eine Form des Peer Tutorings. Hier wird der zu



behandelnde Stoff in einzelne, voneinander unabhängige Themen aufgeteilt. Jedes Thema wird von einer «Expertengruppe» bearbeitet. Anschliessend werden die Experten- gruppen aufgelöst und Unterrichtsgruppen gebildet. Jeder Themenbereich wird in der Unterrichtsgruppe von einem Experten vermittelt. Durch diese Vorgehensweise wird beim Gruppenpuzzle die Gruppenarbeit koordiniert und die Beiträge der Einzelnen sind von denen anderer Mitglieder abhängig.

Peer Tutoring kann auch durch webbasierte Instrumente der Kommunikation und Kollaboration ergänzt werden, indem die Lernenden sich gegenseitig in Chats unterstützen, in Blogs oder auf Foren Ergebnisse diskutieren und ihre Erfahrungen bewerten.

PROBLEM-BASED LEARNING

Beim Problem-based Learning lösen die Lernenden selbstständig reale Probleme. Ausgangspunkt von Lernprozessen sind authentische Probleme. Entscheidend ist, dass es

«BEIM PROBLEM-BASED LEARNING LÖSEN DIE LERNENDEN SELBSTSTÄNDIG REALE PROBLEME.»

sich dabei um Probleme handelt, zu denen die Lernenden einen Bezug haben – sie müssen aus deren Erfahrungswelt stammen und für deren Arbeitsalltag relevant sein. Der Grund dafür ist die Motivation: Nur wenn das Problem bei den Lernenden Interesse weckt

und eine praktische Bedeutung hat, erzeugt es auch Motivation, das Problem zu lösen.

■ Das Problem muss echt sein und von der Mehrzahl der Lernenden als «Problem» aufgefasst werden. Es darf nicht nur ein fiktives, angenommenes oder «behauchtetes» Problem sein.

■ Zeitumfang: Mindestens ein Viertel der Zeit können die Lernenden für die Problembearbeitung verwenden. Beispiel: In einem achtstündigen Block sind die Studierenden mindestens zwei Stunden selbst damit beschäftigt, das Problem auszudifferenzieren, zu definieren und zu lösen.

BEISPIEL

Eine Dozentin stellt das Problem dar. Die Studierenden generieren in Einzel- und/oder Gruppenarbeit eine oder mehrere Lösungen/ Teillösungen, auch wenn diese nicht perfekt sind. In der Auswertung werden die Lösungswege miteinander verglichen und diskutiert.

Diese drei Unterrichtsmethoden sind geeignet, einen Rahmen dafür aufzuspannen, dass die Lernenden maximal eigenverantwortlich Handlungen ausführen, durch die sie sich Wissen und Fertigkeiten aneignen können.

Wichtig ist, sich darüber klarzuwerden, dass es nicht mehr ausschliesslich die Aufgabe des Dozierenden ist, Wissen zu vermitteln. Vielmehr gilt es, die Rolle eines Prozessbegleiters einzunehmen, der die Studierenden bei ihren Lernprozessen unterstützt. ■

