



Selbst gelernt hält besser Band 1

Lernende begleiten

Auflage 2.0 / August 2020

Impressum

Medieninhaber und Hersteller:

Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich
(WIFI Österreich)

WIFI Österreich Learning Management & Services, Mag. Gertrude Steinkellner-Reisinger
A-1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63

© 2015-2020, alle Rechte vorbehalten

Auflage: 2.0 / August 2020

Manuskript: Kontextkompetenzen – Lernende begleiten

Autorin: Martina Freinberger

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ohne Zustimmung des Wirtschaftsförderungsinstituts der Wirtschaftskammer Österreich ist unzulässig.

Das gilt insbesondere für Fotokopien, Vervielfältigungen, Übersetzung, Mikroverfilmung und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Die mit „Wikipedia“ gekennzeichneten Stellen dürfen unter Einhaltung der Lizenzen von Wikipedia frei vervielfältigt werden.

Soweit im Folgenden personenbezogene Bezeichnungen nur in der männlichen Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen oder Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen wird die jeweils geschlechtsspezifische Form verwendet.

Es wird darauf hingewiesen, dass alle Angaben trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen. Eine Haftung des WIFI Österreich ist ausgeschlossen.

Inhalt	Seite
Vorwort	4
Der rote Faden	6
1 Lernen und Lehren	7
1.1 Meine persönlichen Erfahrungen mit Lernen.....	8
1.2 Meine persönlichen Bilder zu Lernen	10
1.3 Systemischer Konstruktivismus als Lerntheorie.....	11
1.4 Lern- und Hirnforschung.....	16
1.5 Meine Haltung als Lernbegleiter/in	18
1.6 Selbstgesteuertes Lernen.....	20
1.7 Die Rolle von Lehrenden und des Lernenden	21
1.8 Drei Gruppen von Methoden	26
1.8.1 Referentenorientierte Methoden	27
1.8.2 Teilnehmerorientierte Methoden	28
1.8.3 Teilnehmerzentrierte Methoden	29
1.8.4 So gelingt lernerzentrierter Unterricht.....	30
1.9 S.P.A.S.S.-Kriterien.....	31
2 Abbildungsverzeichnis.....	33
3 Literaturverzeichnis.....	34

VORWORT

Liebe Trainerin, lieber Trainer!

Selbstbestimmt lernen zu können ist in der heutigen Zeit eine Schlüsselqualifikation, um ständig wechselnde berufliche Herausforderungen bewältigen zu können. Wissen und Know-how waren auch bisher wichtig, aber in unserer wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft geht es noch um viel mehr: um das Stärken der eigenen Kräfte, um die Motivation, Dinge selbstständig voranzutreiben und die Kompetenz, erarbeitete Lösungen praktisch umzusetzen.

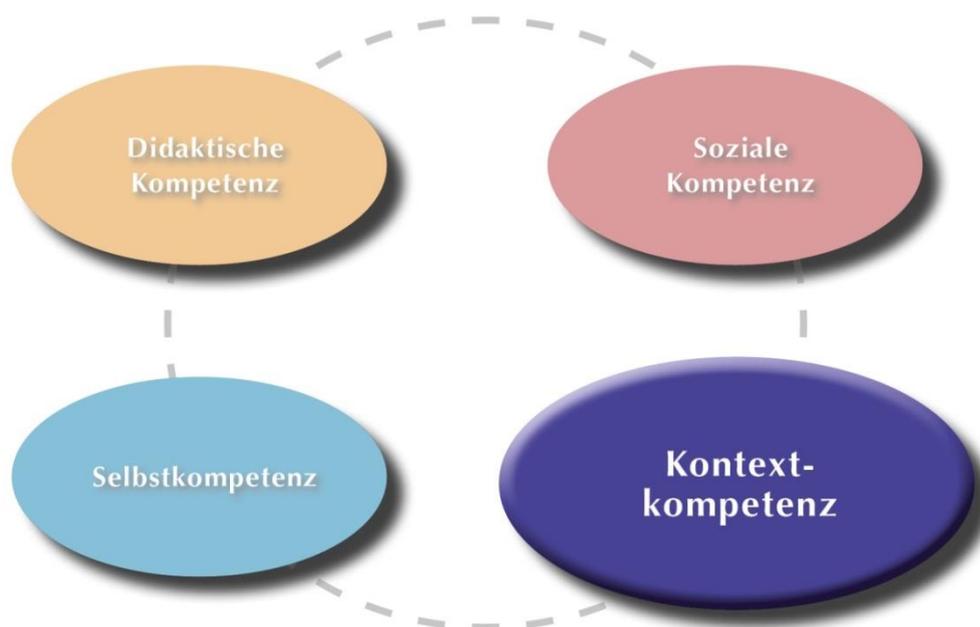
Am WIFI haben wir daher mit wissenschaftlicher Unterstützung das Lernmodell LENA – LEbendig & NACHhaltig entwickelt. Im Mittelpunkt unseres gesamten Weiterbildungsangebotes stehen die Lernenden, die mit innovativen Methoden angeleitet werden, sich Wissen und Können selbstbestimmt so zu erarbeiten, wie es für sie am besten passt.

Sie als WIFI-Trainer/in nehmen dabei eine Schlüsselrolle ein: Denn Sie sind es, die das WIFI-Lernmodell LENA mit Leben erfüllen. In Ihrer Aus- und Weiterbildung zum/zur WIFI-Trainer/in bereiten Sie sich daher gezielt auf die neuen Anforderungen vor, die eine moderne und zeitgemäße Erwachsenenbildung mit Fokus Selbstlernkompetenz für Sie bereithält. Das WIFI-Trainer-Kompetenzprofil umfasst neben Ihrer fachlichen Kompetenz vier weitere Ebenen:

- Ihre didaktische Kompetenz,
- Ihre Kontextkompetenz,
- Ihre soziale Kompetenz sowie
- Ihre Selbstkompetenz.

Diese Ebenen bilden die Grundlage für Ihre Trainerausbildung, die Ihnen ermöglicht, das neue Lernverständnis in Ihren Kursen praktisch umzusetzen. Nach Abschluss ist Ihnen klar, wie Sie die Selbstlernkompetenz Ihrer Lernenden durch selbstorganisiertes und selbstgesteuertes Lernen unterstützen. Sie bewegen sich souverän in Ihrer Rolle als Lernbegleiter/in. Situationsabhängig wählen Sie aus Ihrem erweiterten Didaktik Repertoire jene Methoden, die die Lernenden individuell am besten fördern und sie zum aktiven Erarbeiten motivieren.

In dieser Arbeitsunterlage beschäftigen Sie sich intensiv mit dem Bereich der **Kontextkompetenz**. Dazu zählen Fähigkeiten, die Sie brauchen, um unterschiedliche Umfeldbereiche und Vorbildungen Ihrer Lernenden zu berücksichtigen und den Output Ihres Kurses hinsichtlich individueller praktischer Auswirkungen zu optimieren.



Wir wünschen Ihnen viel Freude und Erfolg bei Ihrer Weiterbildung zum/zur Trainer/in nach dem WIFI-Lernmodell LENA!

Legende:

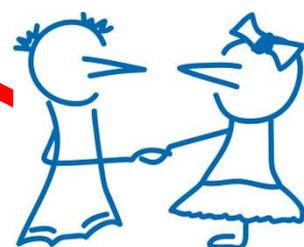


DER ROTE FADEN

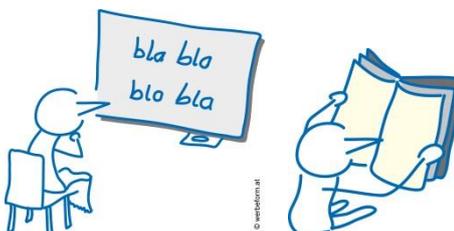
Erfahrungen und Bilder zum Lernen



Meine Haltung und meine Rolle in der Lernbegleitung



Lehrerzentriert vs. Lernerzentriert



Lernen darf S.P.A.S.S. machen



1 LERNEN UND LEHREN

Lernen und auch Lehren sind zwei Begriffe, die wir häufig verwenden. Lassen Sie uns Überlegungen anstellen, wie diese Begriffe definiert und betrachtet werden können.

Zielfragen:

- Wie definieren Sie Lernen?
- Wie definieren Sie Lehren?
- Welche Faktoren beeinflussen die Gestaltung Ihrer Veranstaltungen/Seminare?
- Wie sehen Sie die Beziehung zwischen Lehrenden und Lernenden?
- Welche Rolle spielen Vorerfahrungen und Lernbiografien der Lernenden für die Gestaltung von Veranstaltungen/Seminaren?

Beurteilen Sie bitte folgende Aussagen:

1. Ein Lehrinhalt besteht aus Wissen, Fertigkeiten und Werten. Lehrende sind für die Prozesse und die Art, wie Inhalte weitergegeben werden, verantwortlich. Lehrende sind Moderierende der Lernprozesse und greifen unterstützend ein.
2. Lernende und Lehrende müssen in einem guten Lernzustand sein, damit Lernende Lust bekommen, sich zu beteiligen und eigene Beiträge einzubringen.
3. Als Lehrende/Lehrender weiß ich, dass ich für einen guten Lernzustand verantwortlich bin. In einer Lehrveranstaltung kommt jeder Aspekt zu tragen. Individuelle Persönlichkeiten, Glaubenssätze, Lernbiographien, Gruppengröße, Bekanntheitsgrad des Lernstoffes, Freiwilligkeit, u. v. m.
4. Lehren und Lernen setzt auf eine gleichberechtigte Partnerschaft.
5. Wenn das Gelernte für die Lernenden bedeutsam und wertvoll ist, lernen Menschen am besten.

1.1 Meine persönlichen Erfahrungen mit Lernen

„Menschen sind lernfähig, aber unbelehrbar. Beschäftigen Sie sich deshalb mit den Forschungsergebnissen der Lern- und Hirnforschung und überprüfen Sie Ihre eigene Lerntheorie.“

Arnold (2015, S 18)

Es kann sein, dass Sie in der Volksschule in Mathematik nicht sonderlich gut waren, weil das Gelernte für Sie nicht LOGISCH war. Möglicherweise behaupten Sie aufgrund dieser Tatsache:

„Ich kann das nicht, das konnte ich noch nie.“

Aus Erlebtem fassen wir unsere Glaubenssätze und richten unser Leben zu einem großen Teil danach aus.

	<p>Welche Glaubenssätze haben Sie im Zusammenhang mit Ihren eigenen Lernerfahrungen?</p>
---	--

Wenn ich zurückdenke, dann habe ich ...

besonders erfolgreich gelernt, wenn ...

wenig erfolgreich gelernt, wenn ...

1.3 Systemischer Konstruktivismus als Lerntheorie

Zielfragen:

- Was ist ein System?
- Was sind die Kernaussagen des Konstruktivismus?
- Wie wirkt sich der systemische Konstruktivismus für mich in der Lernbegleitung aus?

Zum einfacheren Verständnis möchte ich Ihnen diesen Ansatz anhand eines praktischen Beispiels näher bringen.

Stellen wir uns ein Seminar als System mit unterschiedlichen Elementen vor. Verändert sich auch nur ein Element, so hat dies Auswirkungen auf das gesamte System. Ein/eine Teilnehmer/in verhält sich anders, Sie verhalten sich der Gruppe gegenüber anders, Ihre Lernenden bringen ganz andere Voraussetzungen mit als andere Gruppen etc.

Wir könnten hier sehr viele Elemente nennen, zum Beispiel:

Sie haben einen Werkzeugkoffer, der mit unterschiedlichen Werkzeugen gefüllt ist. Sie greifen aber immer nur zum Hammer. Sie denken gar nicht darüber nach, ob ein anderes Werkzeug vielleicht besser geeignet ist. Den Hammer konnten Sie bisher immer ganz gut einsetzen, mit ihm sind Sie vertraut. Mit dem Hammer fühlen Sie sich sicher. Geben Sie mir Recht, dass es sich hierbei um einen recht eingeschränkten Zugang handelt?

Sind wir allerdings der Ansicht, dass gewisse Umstände ein anderes Werkzeug, einen anderen Ablauf und/oder einen anderen Arbeitsauftrag erfordern, dann nähern wir uns dem Verständnis der Systematik an.

Darüber hinaus ist es eine Tatsache, dass sich Systeme ständig verändern und somit auch die Seminargestaltung und Planung immer einer Veränderung und Anpassung unterliegt.

Das Bild versucht den systemisch-konstruktivistischen Ansatz noch exakter zu erklären:

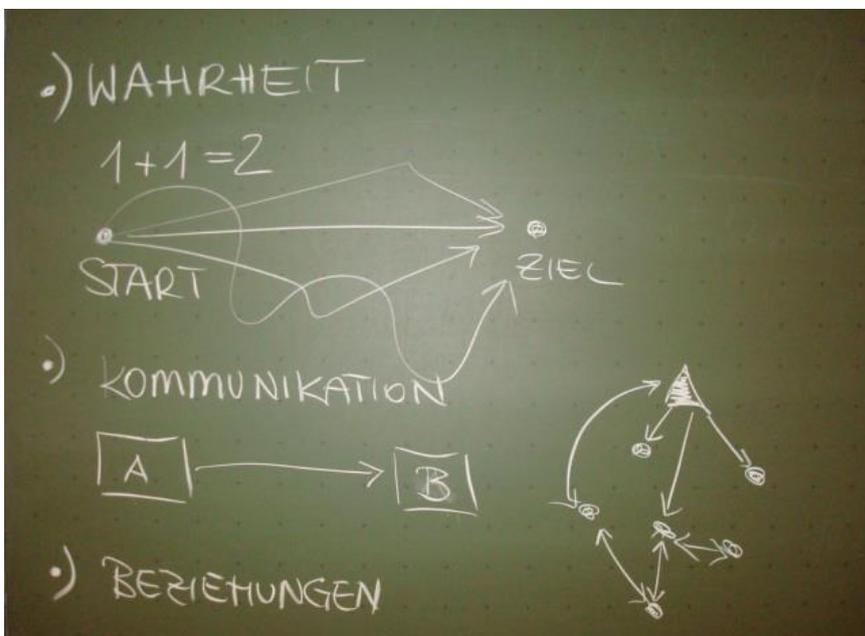


Abbildung 4 WIFI NÖ, Erklärung Konstruktivismus, LENA-Methodenworkshop 2013, Susanne Czachs

Wahrheit

Jeder/Jede Lernende lernt anhand von Werten, Mustern, Vorerfahrungen und ihrer/seiner **individuell konstruierten Wirklichkeit**. Alle konstruieren ihre eigenen Wahrheiten. Es gibt sie also nicht, die absolute Wahrheit und somit den Anspruch, als Trainer/in sicher Recht zu haben.

Vielleicht haben Ihre Teilnehmenden Lösungsansätze, die Sie in dieser Form nie in Betracht gezogen hätten. Das Ergebnis stimmt aber.

Lassen Sie Ihre Lernenden experimentieren, um selbst Lösungen zu finden.

Es ergeben sich daraus zwei Konsequenzen:

1. Toleranz für die Wirklichkeit anderer
Damit haben die Wahrheiten und Wirklichkeiten anderer, genauso viel Bedeutung wie meine eigenen.
2. Das Gefühl der absoluten Verantwortlichkeit für „meine“ Wahrheit - meine Wahrheit kann ich niemandem in die Schuhe schieben.

Kommunikation

Nur weil Sie etwas sagen, heißt das nicht, dass die/der Lernende

es hört,

annehmen kann,

annehmen will und

so verstehen kann, wie Sie es gerne möchten, dass sie/er es verstehen soll.



Was bedeutet diese Aussage für Sie, in Bezug auf die Kommunikation mit Ihren Lernenden?

Zusammenfassend bedeutet das:

Der Konstruktivismus verdeutlicht, wie wichtig Kommunikation ist.

Niemand kann sagen, wie etwas Gesagtes verstanden wird, ob es überhaupt angenommen wird, oder vielleicht ganz anders ankommt als man denkt.

Wenn Sie Inhalte präsentieren oder methodisch aufbereiten, machen Sie sich bitte immer bewusst:

- Sie können nicht wissen, ob und wie das Gesagte bei Ihrem Gegenüber ankommt.
- Sie wissen nicht, ob das Gehörte überhaupt verarbeitet werden kann.
- Selbst wenn Lernende das Gesagte hören, heißt es nicht, dass sie auch etwas gelernt haben.
- Sie können Lernende nie in gleichem Ausmaß erreichen.
- Es kann sein, dass das, was Sie sagen für einzelne Lernende in der Situation nicht brauchbar ist.



Was bedeuten diese Punkte für Sie persönlich in der Trainingssituation?

1.4 Lern- und Hirnforschung

Zielfragen:

- Was ist die Kernbotschaft des Konstruktivismus?
- Wie lernen Erwachsene?
- Warum werden Informationen bei Lernenden unterschiedlich aufgenommen?

Die Wissenschaft und der Fortschritt machen auch bei der Didaktik und Methodik nicht Halt. Aufgrund neuester Erkenntnisse aus der Lernforschung distanziert man sich heute davon, dass uns eine Didaktik „Lernen“ durch „Lehren“ ermöglicht.

Menschen funktionieren nicht durch das Prinzip von Input und Output. Jeder/Jede Lernende hat ein ganz eigenes, individuelles Bild der Wirklichkeit. Hierin liegt auch die Kernthese des Konstruktivismus.

Jeder/Jede Lernende konstruiert sein/ihr eigenes Bild, anhand von Prägungen, Erfahrungen, Emotionen usw. Was wir lernen, hängt somit von der Wirklichkeit und Bedeutung unseres individuellen Systems ab.

Somit erhalten wir vielleicht eine Antwort darauf, warum manche Lernende Informationen aufnehmen und verarbeiten und andere wieder diese offensichtlich als unwichtig ignorieren und nicht annehmen wollen oder können.

Erwachsene lernen reflektiv. Das heißt, Neues wird mit Vorwissen und Erfahrung verknüpft, verglichen und interpretiert. Daraus können sich neue Perspektiven ergeben. Gelangt der/die Lernende jedoch durch verfestigte Deutungen und vorgefertigte Muster an eine Grenze, so benötigt er/sie verlässliche Lernbegleitung, die es ermöglicht, dass weiterführende Perspektiven sichtbar gemacht werden. Dadurch kann der/die Lernende neue Wege beschreiten und Handlungsmöglichkeiten erkennen. Ganz vereinfacht können wir auch von „AHA-Erlebnissen“ reden.



Abbildung 5 Benjamin_Thorn/pixelio.de

Bitte lesen Sie den Text auf Seite 14 und überlegen Sie, welche Fragen sich dadurch für Ihre Unterrichtsgestaltung ergeben.



Infobox

- Lernende haben ihre ganz individuellen Bilder der Wirklichkeit.
- Erwachsene lernen reflektiv.
- Jeder/Jede konstruiert ein eigenes Bild anhand von Prägungen, Erfahrungen, Emotionen usw.
- Neues wird mit Vorwissen und Vorerfahrung verknüpft, verglichen und interpretiert.
- Lernen ist ein selbstbestimmter Lernprozess und braucht verlässliche Begleitung.
-
-
-

1.5 Meine Haltung als Lernbegleiter/in

Wenn wir unsere eigenen Lernerfahrungen reflektieren, erhalten wir ein Bild, wie es den Lernenden in unseren Veranstaltungen und Seminaren möglicherweise ergeht.

Das trägt dazu bei, dass wir unsere Haltung den Lernenden gegenüber immer wieder überdenken können und einen positiven Zugang zu Besonderheiten, Störungen und ganz individuellen Bedürfnissen der Lernenden erhalten.

Zu den Begriffen Lehren und Lernen bringen wir noch zwei weitere, ganz wichtige Begriffe ins Spiel, nämlich Anschlusslernen und Ermöglichungsdidaktik.

Lehren – Lernen – Anschlusslernen – Ermöglichungsdidaktik

Denken Sie bitte darüber nach, wie Sie diese Begriffe verstehen und halten Sie Ihre Erklärung schriftlich fest:

Lehren	
Lernen	
Anschlusslernen	
Ermöglichungs- didaktik	

Sobald wir uns mit den Begriffen auseinandergesetzt haben, wird eines klar:

Lernen kann nicht erzeugt werden.

Ein Trainerkollege erklärt die Begriffe auf Seite 18 in untenstehender Tabelle. Bitte vergleichen Sie die Erklärungen mit Ihren eigenen und ergänzen bzw. korrigieren Sie Ihre Aufzeichnungen.

Lehren	Ich schaffe bewusst Raum, um Inhalte meinen Lernenden mit dem richtigen methodischen Einsatz näher zu bringen.
Lernen	Der/Die Lernende entscheidet bewusst und unbewusst in seinen/ ihren Möglichkeiten, was er/sie wann und wie aufnimmt, verarbeitet und annimmt. Lernen kann er/sie nur selbst, der/die Trainer/in setzt nur die Impulse dafür.
Anschlusslernen	Der Mensch, der ich bin, ist das Ergebnis meiner Erfahrungen. Ich kann nur dann etwas lernen, im Sinne von anwenden, wenn ich etwas damit anfangen kann. Das heißt, wenn ich es mit bereits vorhandenem Wissen verknüpfen kann, wenn es für mich relevant erscheint, wenn ich einen Bezug dazu herstellen kann.
Ermöglichungs- didaktik	Lehrende begleiten, Teilnehmende lernen. Unsere Aufgabe ist es, die richtige Wahl für das WAS/WANN/WIE/WO/WARUM zu treffen und somit ideale Lernvoraussetzungen zu ermöglichen. Zudem bieten wir Unterstützung an, damit Lernen leichter wird. ABER: Ob jemand lernt, kann nur die Person selbst für sich entscheiden.



Abbildung 6 Thommy_Weiss/pixelio.de

1.6 Selbstgesteuertes Lernen

Hier ist der Begriff des systemisch-konstruktivistischen Ansatzes bedeutsam. In Anlehnung an Arnold (2012) möchten wir hier der Bedeutung des Begriffes auf den Grund gehen.

Der/Die Lernende agiert selbstgesteuert, wenn er/sie ...

- seine/ihre Lernbedürfnisse beispielsweise selbst bestimmt,
- notwendige Ressourcen (Lernunterlagen, Seminare etc.) auswählt,
- seine/ihre persönlichen Lernziele, Lernwege, Lerntempo selbst festlegt,
- geeignete Methoden einsetzt
- und den eigenen Lernprozess auf seinen Erfolg hin bewertet.



Abbildung 7 S._Hofschläger/pixelio.de

Als Trainer/in sehen wir uns als Begleiter/in von Prozessen. Wir unterstützen und bieten vielfältige Möglichkeiten an. Ob jemand wirklich lernt, liegt ganz bei ihm/ihr selbst.

Lernende werden verstärkt zur Selbsttätigkeit angeregt. Ihre Eigenverantwortung für das Lernen und ihre Selbstlernfähigkeit werden forciert.

*„Sage es mir, und ich werde es vergessen.
Zeige es mir, und ich werde es vielleicht behalten.
Lass es mich tun, und ich werde es können.“
Konfuzius (551 - 479 v. Chr.)*



Was bedeutet dieses Sprichwort für Ihre Seminarplanung?

Unsere Aufgabe ist es, die Selbststeuerung der Lernenden zu fördern.

Lernende bestimmen Lernerfolge selbst und übernehmen Verantwortung dafür. Der/Die Trainer/in gibt das Ziel vor, doch den Weg dorthin können Lernendeselbst bestimmen.

Vielleicht haben Sie schon die Erfahrung gemacht, dass eine Methode bei einer Gruppe toll funktioniert, bei einer anderen allerdings überhaupt nicht. Daraus ergibt sich, dass die Methode allein keinen Erfolgsgaranten darstellt.

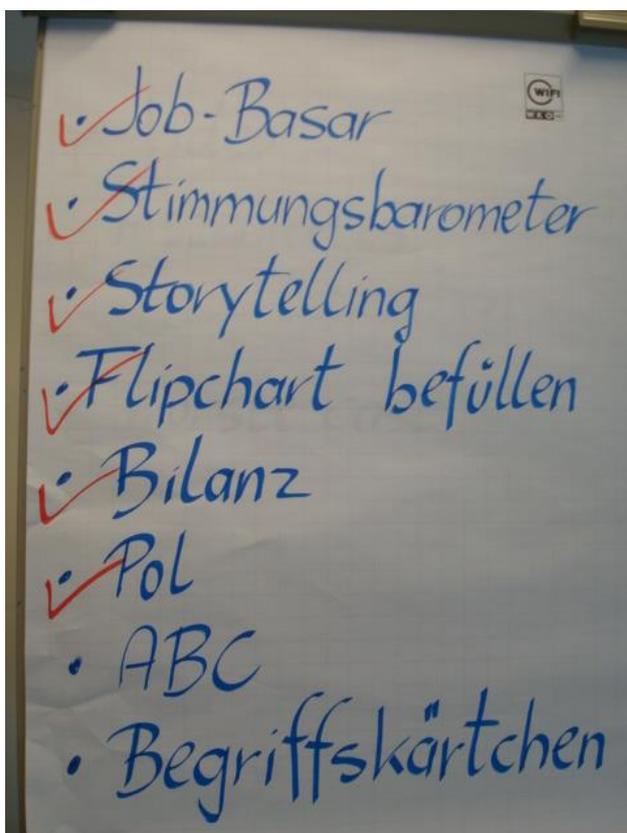


Abbildung 8 WIFI NÖ, Methodenworkshop 2013, Methodenauswahl

Lehrerzentriert vs. Lernerzentriert

Zielfragen:

- Wodurch unterscheidet sich ein lehrerzentrierter Unterricht von einem lernerzentrierten Unterricht?
- Was ist der Unterschied zwischen den einzelnen Lehrverfahren?

Das bekannteste Herantreten an eine Seminargruppe ist sicherlich der Frontalunterricht. Ein umfassendes Methodenrepertoire hilft Ihnen, für unterschiedliche Themen und Zielgruppen die geeignete Herangehensweise zu finden. (Denken Sie an die Erklärungen auf Seite 14).

Der methodische Grundpfeiler eines **lehrerzentrierten** Unterrichts ist der Frontalunterricht. Er ist gekennzeichnet durch Lehrerdominanz und Schülerabhängigkeit.

Der/Die Trainer/in hält die Fäden in der Hand. Er/Sie bestimmt Thema und Unterrichtsgeschehen. Lernprozesse und Teilnehmerverhalten unterliegen vollständig seiner/ihrer Kontrolle. Der/Die Trainer/in übernimmt Steuerungs-, Kontroll- und Bewertungsaufgaben. Auch die Zuteilung von Interaktionschancen an die Teilnehmenden steht in seiner/ihrer alleinigen Vollmacht.

Im Gegensatz dazu steht der **lernerzentrierte** Unterricht. Das Lernen wird in Partner- und Gruppenarbeiten mit Arbeitsaufträgen ausgelöst und weitgehend gesteuert.

Der/Die Trainer/in übernimmt die Rolle

- Der Beobachterin/des Beobachters,
- der Zuhörerin/des Zuhörers,
- der Beraterin/des Beraters.

In dieser Unterrichtsform müssen sich die Lehrenden vor allem darüber Gedanken machen, wie er/sie das „soziale Lernen“ fördern und unterstützen kann, sodass Außenstehende integriert und Kooperation sowie gegenseitiges Verständnis aufgebaut werden können.



Welche Fragen und Erkenntnisse ergeben sich für Sie als Lehrende/Lehrender, wenn Sie sich mit dem Text auf Seite 23 auseinandersetzen.

1.8 Drei Gruppen von Methoden

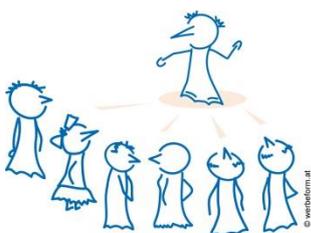
Die Verantwortung und das Handeln in den Lehr-Lernsituationen können unterschiedlich verteilt sein.

Beim Frontalunterricht liegen die Verantwortung und das Handeln ganz eindeutig bei den Lehrenden, wobei die Lernenden zu Zuschauenden und Zuhörenden werden.

Seien Sie mutig, experimentieren Sie, probieren Sie aus und fördern Sie die Eigenaktivität Ihrer Lernenden. Es gibt so viele andere Möglichkeiten, Lernprozesse zu gestalten.

Wir unterscheiden drei große Gruppen von Lehrverfahren:

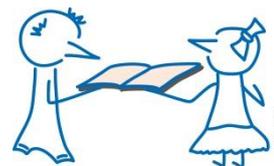
Referentenorientiert



Teilnehmerorientiert



Teilnehmerzentriert



1.8.1 Referentenorientierte Methoden

Der/Die Trainer/in bestimmt zum größten Teil die Lehr- und Lernprozesse. Diese Methoden sind konzentriert auf die lehrende Person. Mit Hilfe von Fragen und Antworten wird Lernstoff erarbeitet. Die Konzentration der Lernenden kann in der Regel länger aufrechterhalten werden als im Vortrag (Frontalunterricht).

- Input mit Fragen
- Frage/Antwort
- Demonstration/Vorzeigen
-
-

inszeniertes Lauschen

Was können die Vorteile von referentenorientierten Methoden sein?

Was können die Nachteile von referentenorientierten Methoden sein?

In welcher Lehrsituation halten Sie referentenorientierte Methoden als besonders geeignet?

1.8.2 Teilnehmerorientierte Methoden

Die Lehrenden stehen nicht mehr im Mittelpunkt. Lehrende werden verstärkt zu Moderierenden. Der Ablauf des Unterrichts ist zum Teil festgelegt, zum Teil offen gestaltet. Das stärkt die Eigenaktivität der Lernenden. Geeignet sind diese Methoden, um eine aktive Auseinandersetzung mit einem Thema zu betreiben, oder auch um Veränderungsbedarf zu ergründen und zu sehen, „wo die Lernenden stehen“.

- angeleitete Übung
- angeleitete praktische Arbeit
- Gruppenübung
-
-
-

Thesenralley

WISSENSKÖNIG

Was können die Vorteile von teilnehmerorientierten Methoden sein?

Was können die Nachteile von teilnehmerorientierten Methoden sein?

In welcher Lehrsituation halten Sie teilnehmerorientierte Methoden als besonders geeignet?

1.8.3 Teilnehmerzentrierte Methoden

Diese Methoden unterscheiden sich von referentenorientierten Methodendurch den höheren Grad an Eigenaktivität der Lernenden. Die Lehrenden werden dabei zum/zur Prozessbegleiter/in. Lehrende beschränken sich darauf, Arbeitsaufträge zu formulieren und anzuleiten und die Rahmenbedingungen für die Lernenden zu sichern. Lehrende übernehmen nicht mehr die Diskussionsleitung oder Moderation, sondern halten sich im Hintergrund. Lernende haben einen großen Spielraum Themen zu erarbeiten. Dabei gibt es keine richtige oder falsche Herangehensweise. Am Ende zählen die Ergebnisse. Diese Methoden können die Behaltensleistung verbessern, denn die Wahrnehmungen und die Zuschreibung von Bedeutungen werden aktiviert.

Stationenbetrieb

- Projektarbeit
- Planspiel
-
-
-

IPM

DREI-SCHRITT-
INTERVIEW

Was können die Vorteile von teilnehmerzentrierten Methoden sein?

Was können die Nachteile von teilnehmerzentrierten Methoden sein?

In welcher Lehrsituation halten Sie teilnehmerzentrierte Methoden als besonders geeignet?

1.8.4 So gelingt lernerzentrierter Unterricht

Als Einführung in den lernerzentrierten Unterricht soll der/die Lernbegleiter/in

- an Vorwissen anknüpfen,
- Bezug zur Wirklichkeit der Lernenden herstellen (Praxisbezug),
- Neugierde und Interesse wecken,
- zum Nachdenken und Ausprobieren anregen statt zu belehren,
- die Leitung abgeben.

Im lernerzentrierten Unterricht wird das Lernen durch Arbeitsaufträge ausgelöst und weitgehend gesteuert. Sie als Trainer/in übernehmen die Rolle als:

Beobachter/in

Zuhörer/in

Berater/in

Um den Erfolg eines lernerzentrierten Unterrichts sicherzustellen, achten Sie bitte auf folgende Punkte:

1. Lernaufträge sind ganz klare mündliche oder schriftliche Arbeitsanweisungen.
2. Ziel ist es, dass Lernende eigenverantwortlich mit eigenen Lernwegen arbeiten dürfen.
3. Sinnvolle Lernaufträge bauen auf individuelle Voraussetzungen der Lernenden.
4. Lernende haben ein vernünftiges Maß an Mitbestimmung, wenn es um Arbeitsmittel, Arbeitstechniken und Lernwege geht.
5. Lernaufträge sind einzelne Bausteine, die Lernaktivitäten erkennbar machen und Lernprozesse auslösen.
6. Kombinieren Sie alle drei Methoden sinnvoll.

1.9 S.P.A.S.S.-Kriterien

Damit teilnehmerorientierte und teilnehmerzentrierte Methoden mehr Einzug in den Trainingsalltag halten, wurden im WIFI-Lernmodell LENA die SPASS-Kriterien zu einem wichtigen Entscheidungswerkzeug bei der Methodenwahl.

Eine Methode ist dann lernwirksam, wenn sie SPASS macht.

SELBSTGESTEUERT	<p>Lernende haben die Möglichkeit, Wissen und Lernwege selbst zu bestimmen.</p> <p>Lernende überprüfen ihre Lernergebnisse selbst.</p> <p>Lernende gestalten Ziele, Prozesse und Lernbedingungen mit.</p> <p>Lernende werden darin unterstützt, die Verantwortung für ihr Lernen selbst zu übernehmen.</p> <p>Die Lehrenden sind prozessverantwortlich.</p>
PRODUKTIV	<p>Vorerfahrung und Vorwissen der Lernenden werden eingebunden.</p> <p>Lernenden wird Raum geboten für Neugier und Entdeckung.</p> <p>Lernende nehmen unterschiedliche Perspektiven ein.</p> <p>Lernende erhalten die Möglichkeit, eigene Sichtweisen zu hinterfragen.</p>
AKTIVIEREND	<p>Lernende bearbeiten konkrete Arbeitsaufträge.</p> <p>Lernenden wird ermöglicht Lösungswege selbst zu planen, durchzuführen und zu überprüfen.</p> <p>Lernende entwickeln selbst Initiativen.</p> <p>Lernenden wird ermöglicht, praxis- und erlebensorientiert zu arbeiten.</p>
SITUATIV	<p>Lernende nützen und reflektieren die Hier- und Jetzt-Situation.</p> <p>Die Methode nimmt Bezug auf die Situation der Lerngruppe. Sie ist auf die Situation der Lernenden und der Lerngruppe abgestimmt.</p> <p>Lernende erarbeiten Lösungen anhand von Praxisbeispielen.</p> <p>Lernende übertragen Musterlösungen in die eigene Praxis.</p> <p>Lernenden werden Empfehlungen für Praxistransfer geboten.</p>
SOZIAL	<p>Lernende erleben Wertschätzung.</p> <p>Lernende erhalten Zeit und Raum für ihre Fragen und Feedback.</p> <p>Lernende nehmen Emotionen wahr.</p> <p>Lernende üben konstruktive Formen der Kommunikation.</p> <p>Lernende werden bei der kooperativen Erarbeitung von Lösungen gefördert.</p>

Was bedeutet es für Sie als Trainer/in, wenn Sie die 5 Worte in Ihren Trainingsalltag integrieren möchten?

SELBSTGESTEUERT	
PRODUKTIV	
AKTIVIEREND	
SITUATIV	
SOZIAL	

2 ABBILDUNGSVERZEICHNIS

WIFI-Trainer-Kompetenzprofil	Seite	5
Legende	Seite	5
Roter Faden	Seite	6
Meine persönlichen Bilder zu Lernen	Seite	10
Erklärung Konstruktivismus	Seite	12
OK	Seite	19
Erfolg	Seite	20
Methodenauswahl	Seite	31

3 LITERATURVERZEICHNIS

- **Verwendete Literatur**

Arnold, R. (2015):

Wie man lehrt, ohne zu belehren: Wien, WIFI Österreich, Bildungsmanagement

Arnold, Nolda, Nuissl, (2010):

Wörterbuch Erwachsenenbildung: 2. Auflage, Verlag Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn

Arnold, R. (2020):

Wie man lehrt, ohne zu belehren: 29 Regeln für eine kluge Lehre. Das LENA-Modell: 5. Auflage, Verlag Carl-Auer, Heidelberg