



## Beiträge zur Weiterbildungsdiskussion – aus Theorie und Praxis

### Eine Heftenreihe der Koordinierungsstelle Qualität

Mit der Heftenreihe „weiter gelernt“ greifen wir ausgewählte Themen aus der Weiterbildungspraxis auf und vertiefen sie für Praktikerinnen und Praktiker aus Weiterbildung und Erwachsenenbildung sowie für eine interessierte Fachöffentlichkeit.

Grundlage der Heftenreihe sind thematische Schwerpunkte aus der Berliner Praxis des Projektes Koordinierungsstelle Qualität, die in den unterschiedlichen Veröffentlichungen der Heftenreihe zusammengefasst und vertieft werden. Im Mittelpunkt stehen konzeptionelle und methodisch-didaktische Fragen aus der Weiterbildungspraxis, die sowohl aus theoretischer als auch aus praktischer Perspektive beleuchtet und aufgearbeitet werden. Mit der Heftenreihe sollen Weiterbildungsorganisationen darin unterstützt werden, zentrale Arbeitsprozesse systematisch und konkret, praktisch und möglichst lernorientiert zu gestalten – trotz oder gerade angesichts nicht immer bester Rahmenbedingungen in der beruflichen Weiterbildung.

Viel Erfolg bei der Umsetzung!

Geschäftsführer der k.o.s GmbH

## Lehr-/ Lernarrangements

Insbesondere im Zusammenhang des lebenslangen Lernens hat sich in den letzten Jahren der Blick dafür geweitet, wie sich Lehr-/ Lernarrangements gestalten lassen. Denn für Lerner/innen bestehen große Unterschiede in der Qualität des Lehr-/ Lernprozesses und -ergebnisses, da Lehre nicht automatisch Lernen zur Folge hat. Die Herausforderung für Einrichtungen der Weiterbildung und Weiterbildungspersonal besteht daher in der Bereitstellung und didaktisch-methodischen Gestaltung von Lehr-/ Lernarrangements.

Mit Blick darauf, dass die Lernenden im Mittelpunkt stehen, geht es darum, anregende Lernsettings zu schaffen, damit die in Frage stehenden Kenntnisse und Kompetenzen tatsächlich angeeignet werden können.

Allerdings gibt es kein Patentrezept für „das“ Lehr-/ Lernarrangement, aber doch einige grundlegende Aspekte und Anregungen, die wir Ihnen in dieser zweiten Ausgabe der Heftenreihe „weiter gelernt“ vorstellen möchten.

Die Koordinierungsstelle Qualität hat im Rahmen der Beauftragung durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Konzepte und Modelle als Unterstützungspraxis für die Berliner Weiterbildungsanbieter entwickelt, die mit der Heftenreihe „weiter gelernt“ verbreitet werden sollen.

Bei einer Nutzung und Verwertung der Heftenreihe „weiter gelernt“ ist die urheberrechtliche Stelle zu nennen:

k.o.s GmbH, Projekt Koordinierungsstelle Qualität, beauftragt durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin, Referat Berufliche Qualifizierung.

Alle veröffentlichten Informationen beruhen auf sorgfältigen Recherchen der verwendeten Quellen. Für die Inhalte externer Internetseiten übernimmt die Redaktion keine Haftung. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich. Die Koordinierungsstelle Qualität freut sich über Rückmeldungen, Anregungen und Hinweise zur Heftenreihe.

## Grundlegende Aspekte zur Gestaltung von Lehr-/ Lernarrangements

### Die Begriffe Lehr-/Lernarrangement, Lernen und Lehren

Unter dem Begriff „Lehr-/ Lernarrangement“ wird kurz gesagt die Gestaltung eines Lernprozesses durch Lehrende unter bestimmten didaktischen und methodischen Gesichtspunkten verstanden. Ziel ist die didaktisch-effektive Aufbereitung und Gestaltung der Lerninhalte und Lernzusammenhänge für eine optimale Vermittlung und Aneignung von Fach- und

## Impressum

Entwicklung und Konzeption:

k.o.s GmbH

Projekt Koordinierungsstelle Qualität

Rungestraße 18, 10179 Berlin

[www.kos-qualitaet.de](http://www.kos-qualitaet.de)

E-Mail: [info@kos-qualitaet.de](mailto:info@kos-qualitaet.de)

Redaktion:

Indra Kühlcke

Auftraggeber:

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin

Referat Berufliche Qualifizierung

Oranienstraße 106, 10969 Berlin

## Inhalt

Grundlegende Aspekte zur Gestaltung von Lehr-/ Lernarrangements

Im Blick: Die Lehrenden und die Lernenden

Das Methodensetting

Lernziele und Verfahren zur Überprüfung des Lernfortschrittes

Checkliste zur Gestaltung eines Lehr-/ Lernarrangements

Literatur

Handlungswissen sowie von Lern- und Arbeitstechniken (vgl. Kaiser 2007).

Unter „Lernen“ wird eine Erweiterung des Wissens, der Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Bewältigung von Lebenssituationen verstanden. Lernen gilt als eine Voraussetzung, die es den Menschen erlaubt, ihre Umwelt selbstbestimmt zu gestalten (vgl. Siebert 2012a). Anthropologisch betrachtet ist der Prozess des Lernens eine absolute Notwendigkeit, die den Menschen ein Leben lang begleitet (vgl. Gehlen 1986). Es handelt sich also um ein ganz „alltägliches Phänomen“ (Hof 2009, S. 15). Während Lernen einen aktiven Prozess individueller Wissensaneignung beschreibt, kann „Lehren“ als Tätigkeit verstanden werden, jemand anderem Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln oder zu befähigen, eine bestimmte Tätigkeit ausführen zu können (vgl. Siebert 2012b). Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungsprozesse erfahren Lernen und Lehren in den letzten Jahren eine zeitliche, räumliche und inhaltliche Entgrenzung. Die Gründe dafür liegen beispielsweise in einer zunehmenden Individualisierung der Lebenslagen und -stile. Der Mensch ist aus „historisch vorgegebenen Sozialformen“ (Nolda 2008, S. 44) herausgelöst und hat stattdessen die Aufgabe, seine Biographie aktiv und individuell selbst zu gestalten. Die Gestaltung und Weiter-

entwicklung von Lernoptionen und damit von Lehr-/ Lernarrangements, das heißt von didaktisch-methodisch konzipierten Angeboten, kann als Hauptaufgabe der Weiterbildung betrachtet werden.

## Selbstgesteuertes Lernen

Im Kontext des lebenslangen Lernens wird die Förderung selbstgesteuerten Lernens zunehmend zu einer zentralen Bildungsaufgabe, damit alle Bürgerinnen und Bürger mit den dynamischen und komplexen gesellschaftlichen Wandlungsprozessen umgehen können. Für die Gestaltung von Lehr-/ Lernarrangements ist „selbstgesteuertes Lernen“ sowohl Voraussetzung, als auch Methode und Ziel zugleich (vgl. Weinert 1982; Forneck 2002):

**Voraussetzung des Lernens:** Lernen im Sinne der Erschließung neuen Wissens setzt immer ein Mindestmaß an Selbststeuerung voraus, da die Lernenden die neuen Informationen nur selbst kognitiv verarbeiten können.

**Methode des Lernens:** die Methode soll eine aktive Auseinandersetzung mit dem Lerngegenstand und Handlungsspielräume zur Gestaltung des eigenen Lernprozesses ermöglichen, denn Lernende entscheiden selbst, ob, was, wann oder wie gelernt wird.

**Ziel des Lernens:** Ziel eines Lernprozesses ist die Aneignung eines breiten Grundwissens sowie von Strategien zur eigenständigen Wissensererschließung – die sog. Lernkompetenz.

## Lernkompetenz

Die Europäische Kommission definiert Lernkompetenz als „die Fähigkeit, einen Lernprozess zu beginnen und weiterzuführen. Der Einzelne

### Lernen

Aktiver Prozess einer individuellen Wissensaneignung.

### Lehren

Jemand anderem Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln oder Befähigung anregen.

### Lehr-/ Lernarrangement

Gestaltung eines Lernprozesses durch Lehrende unter bestimmten didaktischen und methodischen Gesichtspunkten.

sollte in der Lage sein, sein eigenes Lernen zu organisieren, auch durch effizientes Zeit- und Informationsmanagement, sowohl alleine als auch in der Gruppe. Lernkompetenz beinhaltet das Bewusstsein für den eigenen Lernprozess und die eigenen Lernbedürfnisse, das Feststellen des vorhandenen Lernangebots und die Fähigkeit, Hindernisse zu überwinden, um erfolgreich zu lernen. Lernkompetenz bedeutet, neue Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, zu verarbeiten und aufzunehmen sowie Beratung zu suchen und in Anspruch zu nehmen. Lernkompetenz veranlasst den Lernenden, auf früheren Lern- und Lebenserfahrungen aufzubauen, um Kenntnisse und Fähigkeiten in einer Vielzahl von Kontexten – zu Hause, bei der Arbeit, in Bildung und Berufsbildung – zu nutzen und anzuwenden. Motivation und Selbstvertrauen sind für die Kompetenz des Einzelnen von entscheidender Bedeutung“ (Europäische Kommission 2005, S. 19).

**Lernkompetenz** ist die Fähigkeit, erfolgreich einen Lernprozess zu beginnen und weiterzuführen.

## Dimensionen des Lehr-/ Lernarrangements

### Die didaktisch-methodische Dimension

In Lehr-/ Lernarrangements können grundsätzlich zwei Dimensionen voneinander unterschieden werden (vgl. Kaiser 2007). Die erste Dimension ist die didaktisch-methodische, sie umfasst:

- die Bestimmung der Lernziele bzw. der Lernergebnisse, welche die Lernenden am Ende des Lernarrangements erreicht haben sollen,
- die Bestimmung der Lerninhalte (sowohl bezogen auf die Vermittlung von

Fachinhalten als auch auf die Förderung der Lernkompetenz),

- die Bereitstellung geeigneter Medien zur Unterstützung der Aktivitäten der Lernenden und auch der Lehrenden,
- die Bestimmung eines geeigneten und vielseitigen Methodensettings sowie
- die Festlegung von Verfahren zur Überprüfung des Lernfortschrittes.

### Die sozial-interaktive Dimension

In der Erwachsenenbildung findet, wie in vielen anderen Bereichen des Erziehungs- und Bildungswesens, Aus- und Weiterbildung häufig in Gruppen statt. Die zweite Dimension von Lehr-/ Lernarrangements bezieht sich daher auf die sozial-interaktiven Komponenten. Die Gruppe ist sowohl durch die Interaktion der Lehrenden mit den Lernenden als auch durch die Interaktion der Lernenden untereinander

Die **Phasen der Gruppenbildung** nach Tuckman (vgl. Tuckmann 1965)

- Orientierungsphase (forming)
- Konfrontationsphase (storming)
- Kooperationsphase (norming),
- Wachstumsphase (performing)
- Auflösungsphase (adjourning)

beschreiben die im Normalfall erreichte Balance zwischen den aufgabenbezogenen und den sozio-emotionalen Bedürfnissen der Mehrheit der Lerngruppenmitglieder.

Lehrende können den Lernprozess innerhalb eines Gruppenprozesses reflektieren und steuern, in dem zu Beginn einer Weiterbildungsveranstaltung mit den Lernenden Regeln (z. B. Organisatorisches, Anrede) und Rückmeldeverfahren (z. B. Blitzlicht oder Stimmungsbarometer) vereinbart werden.

gekennzeichnet. Die methodisch-didaktische Gestaltung muss die Besonderheiten der Lernenden, der Gruppe sowie der pädagogisch Tätigen selber berücksichtigen und darauf ausgerichtet sein. Außerdem hat die methodisch-didaktische Gestaltung Einfluss auf die soziale Interaktion und kann diese positiv aber auch negativ beeinflussen.

### Umfeldebeflüsse

Neben den unmittelbaren Komponenten unterliegt das Lehr-/ Lernarrangement auch externen Umfeldebeflüssen. Hierzu gehören beispielsweise:

- gesellschaftliche Wertvorstellungen, europäische Initiativen, Anforderungen des Arbeitsmarktes, Strukturen des Weiterbildungsmarktes,
- Richtlinien, Ordnungsvorgaben (z. B. Fort- und Ausbildungsordnung, Vorgaben der Agentur für Arbeit/ Jobcenter),
- erziehungswissenschaftliche/ didaktische Theorien,
- Bildungsanbieter (Kultur, Rahmenbedingungen).

## Im Blick: Die Lehrenden und die Lernenden

### Die Lehrenden

Die Lehrenden sind diejenigen, die die Grundstruktur eines Lehr-/ Lernarrangements planen und die Lerninhalte didaktisch aufbereiten. Neben der Persönlichkeit der Lehrenden haben auch das individuelle Verständnis der eigenen Rolle als Lehrende, die spezifischen Einstellungen und Vorlieben zu methodischen Settings, Medien und Materialien sowie die Erfahrung mit dem Thema und der jeweiligen Zielgruppe

Einfluss auf die Gestaltung von Lehr-/ Lernarrangements.

Nach Euler und Hahn (2004) sind sechs Aspekte zentral, die das didaktische Handeln von Lehrenden auszeichnen (siehe auch Dimensionen des Lehr-/ Lernarrangements):

**1) Verstehen des Lernens:** Die Didaktik der Lehrenden bezieht sich auf die Lernenden, die durch die Gestaltung der Lernumgebung in ihrem Lernprozess unterstützt werden. Neben der Überprüfung des Lernfortschrittes gehört es zur Aufgabe der Lehrenden, die Lernziele zu spezifizieren und daraufhin eine angemessene Lernumgebung zu gestalten.

**2) Arrangieren des Lehrens:** Mit Hilfe eines großen Methodensets sollten Lernangebote erstellt werden, die bei den Lernenden tatsächlich zentrale Lernprozesse in Gang setzen.

**3) Gestaltung von Kommunikation:** Lehrende kommunizieren nicht nur mit den Lernenden innerhalb des Lernarrangements, sondern sollten auch außerhalb dieser Strukturen den Kontakt und Austausch zu anderen Lehrenden pflegen.

**4) Gestaltung von Rahmeneinflüssen:** Lehrende sollten institutionelle Rahmenbedingungen (z. B. Zeitvorgaben oder Prüfungsmodalitäten) mitgestalten. Besonders wichtig für den Weiterbildungsbereich ist auch der Praxisbezug der Lehrangebote zum Arbeitsumfeld der Lernenden.

**5) Reflektieren des eigenen Handelns:** Das eigene Handeln sollte reflektiert und bei Bedarf verändert werden, um wiederum die Qualität des Lehr-/ Lernangebots zu verbessern und zu sichern.

**6) Verschränkung von Theorie und Praxis:** Theorie im Sinne von wissenschaftlichem

Wissen und Praxis sollten eng miteinander gekoppelt sein.

**Zur Reflexion des eigenen Handelns gibt es verschiedene Möglichkeiten, z. B.:**

- ↪ Feedback durch Befragung der Teilnehmenden
- ↪ Supervision
- ↪ Kollegiale Beratung
- ↪ Selbstevaluation  
(z. B. selbstevaluation.de)

## Die Lernenden

Die Lernenden sollen durch die Anwendung verschiedener Lerntechniken und Methoden dazu angeregt werden, neues Wissen zu erschließen, in vorhandene Strukturen zu verankern und in verschiedenen Aufgaben- und Problemsituationen anzuwenden. Wenn die Lehrenden ihnen ein Repertoire verschiedener Lerntechniken vermitteln und sie diese auch selbstständig auswählen und anwenden können, werden die Lernenden darin unterstützt, notwendige Ressourcen für den Lernprozess zu bestimmen und sich diese selbst zu beschaffen. Die Lernenden ...

- ... werden durch die Anwendung verschiedener Lerntechniken und Methoden dazu angeregt, sich eigenständig neues Wissen zu erschließen, in vorhandene Strukturen zu verankern und in verschiedenen Aufgaben- und Problemsituationen anzuwenden. Sie können damit ein Bewusstsein dafür entwickeln, welcher Lerntyp sie sind und welche Lerntechniken und Methoden sie bevorzugen. Sie verfügen über ein Repertoire verschiedener Lerntechniken und können diese auch selbstständig auswählen sowie anwenden.

- ... werden darin unterstützt, notwendige Ressourcen für den Lernprozess zu bestimmen und diese zu beschaffen.
- ... werden dazu angeregt, auf ihren eigenen Lernprozess zu blicken und diesen hinsichtlich des Lernwegs und der Lernergebnisse zu bewerten. Sie werden darin unterstützt, eigene Lernerfolge und -hindernisse zu erkennen und geeignete Möglichkeiten zum Umgang mit diesen zu entwickeln.
- ... entwickeln durch Begleitung und Unterstützung Vertrauen in ihre vorhandenen Kompetenzen, können ihre bisherigen Lernerfahrungen motivationsfördernd nutzen und streben danach, eigene Lerninteressen und Lernziele zu entwickeln.

## Das Methodensetting

Bei der Gestaltung eines Methodensettings im Lehr-/ Lernarrangement können verschiedene Aspekte beachtet werden, z. B. die unterschiedlichen Lernstile von Lernenden, die mit unterschiedlichen Methoden angesprochen werden können.

### Lernstile

Bei der Auswahl des Methodensettings für einen erfolgreichen Lernprozess sollte berücksichtigt werden, dass nicht alle Lernenden auf die gleiche Art und Weise lernen. Es gibt unterschiedliche Lerntypen. Eines der ältesten und breiter differenzierten Modelle von Lernstilen ist das nach Felder (vgl. Stangl 2012):

#### Aktive und reflektive Lernende

Aktive Lerner/innen diskutieren häufig über Gelerntes und profitieren sehr von Gruppenarbeiten. Ein typischer Satz aktiver Lernenden wäre: „Lasst es uns ausprobieren und sehen, wie es funktioniert.“ Im Gegensatz

dazu sind reflektive Lerner/innen eher dazu geneigt, für sich in Einzelarbeit Themen zu durchdenken und Zusammenfassungen zu schreiben. Jeder Mensch ist mal aktiv und mal reflektiv.

### Sensorische und intuitive Lernende

Sensorische Lernende lieben Fakten und durchdringen einen Sachverhalt gerne bis auf die Einzelheiten. Sie brauchen immer einen Realitätsbezug zum Lerninhalt und wissen bewährte Methoden zu schätzen. Intuitive Lerner/innen dagegen suchen nach Möglichkeiten und Beziehungen innerhalb des zu lernenden Stoffes, sie erschließen komplexe Konzepte schnell. Sie mögen keine Wiederholungen oder stumpfes Auswendiglernen. Jeder Mensch besitzt beide Neigungen, wobei für verschiedene Probleme die jeweils „richtige“ Strategie eingesetzt werden muss. Risiken der intuitiven Vorgehensweise sind Flüchtigkeitsfehler und das Übersehen wichtiger Details; die der sensorischen Vorgehensweise die Konzentration auf Auswendiglernen.

### Visuelle und verbale Lernende

Visuelle Lernende benötigen zum Verständnis der Lerninhalte Diagramme, Schaubilder, Filme, Tabellen oder Zeitreihen. Es hilft ihnen, sich auch eigenständig Darstellungen zu erarbeiten sowie in Texten mit farbigen Markierungen, Pfeilen etc. zu arbeiten. Verbale Lerner/innen sammeln Informationen eher aus Vorträgen oder ergänzenden Texten. Es hilft ihnen, Zusammenfassungen zu schreiben oder anderen in der Gruppe Sachverhalte zu erklären. Beiden Typen hilft die Kombination von Wort und Bild. Allerdings sind die meisten Menschen visuell veranlagt.

### Sequentielle und globale Lernende

Sequentielle Lerner/innen brauchen eine klare, lineare, logische Reihenfolge von Lernschritten,

um ein ganzes Thema gut zu verstehen. Sie können mit dem jeweiligen Thema auch dann etwas anfangen, wenn sie das große Ganze noch nicht verstanden haben. Ihnen hilft es, sich logische Reihenfolgen selbst zu suchen sowie die globale Denkfähigkeit zu trainieren. Globale Lernende dagegen machen oft große Sprünge, indem sie das Material fast zufällig aufnehmen ohne Verbindungen zu sehen, bevor sie es dann plötzlich verstehen und es „klick“ macht.

**Fazit:** Methoden sollten unter Berücksichtigung der Lernziele und Zielgruppe so vielfältig wie sinnvoll und möglich eingesetzt werden, um alle Lernenden zu erreichen.

### Methoden sind kein Selbstzweck

Methoden sind jedoch kein Selbstzweck. Diese Gefahr besteht aber vor allem dann, wenn die Methode einem vermeintlichen Trend folgt oder als Lückenfüller bzw. zur Abwechslung eingesetzt wird. Jörg Knoll versteht hingegen unter methodischem Arbeiten, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Methode als Hilfestellung auf dem Weg zum Lernziel begreifen. Um eine Methode lebendig werden zu lassen, benötigen Erwachsenenbildner/innen ein Verständnis von den Teilnehmenden (ihren

#### Link-Tipp:

#### Methodensammlungen im Internet

- ↳ **Lehridee** – Ideen und Konzepte für das Lernen und Lehren
- ↳ **Schulministerium NRW** – Methodensammlung
- ↳ Deutscher **Bildungsserver** – Didaktik in der Erwachsenenbildung
- ↳ **Unterrichtsmaterialien** der Berghof Foundation

(jeweils zuletzt aufgerufen am 12.12.2012)



individuellen Erfahrungen, Erlebnissen, Fähigkeiten, Gefühlen, Denk- und Urteilmustern, Biographien, etc.) und müssen diese als erwachsene Menschen respektieren. Das gilt im Umkehrschluss auch für die eigene Person samt ihrer Möglichkeiten und Grenzen sowie Vorlieben und Abneigungen gegenüber jeweiligen methodischen Arrangements (vgl. Knoll 2012). Methoden sind also vielmehr Mittel zum Zweck. Sie dienen dazu, ein Thema adäquat zu bearbeiten. Sie dienen dem „Lernen lernen“ – im Fokus steht dabei nicht das Lernthema, sondern der Lernweg (vgl. Konrad/Traub 2009).

## Kopfstandtechnik

Für Lehrende kann vor Beginn der Planung eines Lehr-/ Lernarrangements z. B. die Anwendung der Kopfstandtechnik helfen, wie im nachstehenden Ablauf verdeutlicht werden soll. Dabei wird die Frage- oder Problemstellung einfach auf den Kopf gestellt, also in ihr Gegenteil verkehrt. Dadurch können eingefahrene Sichtweisen aufgelöst werden. Das hilft, einmal in eine ganz neue Richtung zu denken.

### Ablauf:

Problem- bzw. Fragestellung festlegen und präzisieren.

Wie kann ich erreichen, dass die Teilnehmer/innen in meinem Seminar aktiv mitarbeiten?

Verdrehen der Frage- oder Problemstellung in das Gegenteil – wie kann es schlimmer gemacht werden?

Wie verhindere ich, dass die Teilnehmer/innen in meinem Seminar aktiv mitarbeiten?

Sammeln von Ideen und Gedanken zur Beantwortung der umgedrehten Frage: Wie kann das Problem tatsächlich verschlimmert werden?

- Das Thema kompliziert und unlogisch aufbereiten
- Leise und monoton sprechen
- Die Erfahrungen der Teilnehmer/innen nicht mit einbeziehen
- Keine Pausen anbieten

Nachdem die Ideensammlung beendet ist, wird zu jeder genannten Idee eine Gegenlösung gesucht, die bezogen auf die ursprüngliche Fragestellung zur Lösung führen soll.

Gegenlösungen formulieren, z. B.:

- Die Erfahrungen und Fragestellungen der Teilnehmer/innen zum Thema einbeziehen
- Themeninhalte anhand abwechselnder Medien zielgruppenorientiert aufbereiten
- Teilelemente selbstständig in kleinen Gruppen erarbeiten lassen
- Eine ansprechende Raumatmosphäre schaffen

## Lernziele und Verfahren zur Überprüfung des Lernfortschrittes

### Lernziele

Lernziele beschreiben die gewünschten Ergebnisse eines Lernprozesses und verdeutlichen seine Richtung. Mit Lernzielen werden keine Vorgaben zur Gestaltung des Lehr-/ Lernarrangements gemacht, sondern zum Ergebnis – der Weg dorthin bleibt offen. Lernziele beschreiben die Vorstellungen darüber, was die Lernenden nach einer Lernsequenz wissen und können sollen (Soll). Lernergebnisse sind die tatsächlich erworbenen Kompetenzen der Lernenden (Ist).

Lernziele helfen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu erkennen, ob die Ziele des



Bildungsangebotes mit ihren eigenen übereinstimmen. So stellen Lernziele Klarheit und Transparenz her.

## Verfahren zur Überprüfung des Lernfortschrittes

Mit Verfahren zur Überprüfung des Lernfortschrittes (kurz Lernstandskontrollen) kann gemessen und überprüft werden, inwieweit die angestrebten Lernziele erreicht werden oder wurden. Sie geben den Lehrenden die Möglichkeit, den Lernstand der Teilnehmenden zu überprüfen und Erfolge sowie Defizite zu erkennen. Den Lernenden ermöglichen Lernstandskontrollen ebenfalls Aufschluss über bisher Erreichtes und Anhaltspunkte für die eigenen Stärken und Schwächen. Bei einer Lernstandskontrolle handelt es sich immer nur um die Erhebung und Überprüfung eines Ausschnitts des vorhandenen Wissens. Sie stellt somit nur eine Momentaufnahme im Lernprozess dar. Lernstandskontrollen geben den Lehrenden die Chance, die Gestaltung des Lehr-/Lernarrangements entsprechend der Ergebnisse anzupassen und den Lernenden die Möglichkeit, ihre Lernziele abzugleichen und zu überprüfen.

Lernstandskontrollen zeichnen sich zusammenfassend aus durch:

- differenzierte und an den Methoden und Zielen des Lernarrangements angepasste Instrumente,
- eine Erhebung von im Weiterbildungsverlauf erworbenen Kompetenzen sowie noch vorhandenen Lücken,
- eine ausführliche und individuelle Rückmeldung an die lernende Person bezüglich ihres Lernzuwachses,
- eine Rückmeldung an die lehrende Person bezüglich der Gestaltung des weiteren Lernprozesses.

## Möglichkeiten zur Überprüfung des Lernfortschrittes

Für die Gestaltung von Lernstandskontrollen gibt es zahlreiche Verfahren (vgl. u. a. Elster/Dippl/Zimmer 2003; Kaiser 2007; Strauch/Jütten/Mania 2009).

Auf einige mögliche Verfahren zur Überprüfung des Lernfortschritts wird im Folgenden eingegangen.

### Übersicht:

#### Möglichkeiten zur Überprüfung des Lernfortschrittes

##### Befragung

- Interview
- Test
- Fragebogen

##### Beobachtung

- des Probehandelns, der Produktherstellung
- des individuellen Lernprozesses, der Arbeit in der Gruppe

##### Materialanalyse

- Fallbearbeitung
- Portfolio
- Arbeitsprodukte

## **Befragungen**

Befragungen können in Form von Interviews, schriftlichen Tests oder Fragebögen durchgeführt werden. Tests sind die gebräuchlichste Form, den Lernstand zu messen. Sie werden in Form der Fremdeinschätzung eingesetzt. Möglich ist auch eine Selbsteinschätzung der Lernenden, z. B. die Einschätzung von Fremdsprachenkenntnissen oder die Bewertung des methodischen Vorgehens (Fragebogen).

Befragungen können die eigentliche Handlung nicht überprüfen. Aber es ist möglich, die Voraussetzungen und das Potenzial für ein situativ, kompetentes Handeln in Form von Wissen zu erfassen.

Neben den schriftlichen Varianten bieten mündliche Befragungen (Interviews) die Möglichkeit, den Verlauf der Prüfungssituation zu variieren, die Antworten der Lernenden aufzugreifen und weiterzuführen sowie einen tieferen Einblick in die Art der Informationsverarbeitung zu erhalten. Da das Verfahren recht zeitaufwändig ist, bieten sich Interviews in Gruppen von 3 bis max. 5 Personen an. Diese Art der Befragung kann beispielsweise eine vorherrschende Prüfungsangst verringern, allerdings auch das Ergebnis durch die Gruppendynamik verfälschen.

## **Beobachtung**

Die Beobachtung eignet sich, um sowohl fachliche als auch personale Kompetenzen zu überprüfen, wie z. B. der Umgang mit neuen Situationen, das methodische Vorgehen bei der Aufgabenbearbeitung sowie die Sozialkompetenzen der Lernenden. In der Durchführung von Beobachtungen ist es wichtig, dass die Beobachtenden auf die Beeinflussung des Geschehens und mögliche Beobachtungsfehler aufgrund von subjektiven Vorerfahrungen, Werten oder Einstellungen achten und mit diesen bewusst umgehen.

Damit die Lernenden nicht nur einen Wissenszuwachs erfahren, sondern auch ihre soziale Kompetenz im Lehr-/ Lernarrangement gefördert wird, kann die Selbst- und Fremdbeobachtung in das Methodensetting aufgenommen werden. Bei der Selbstbeobachtung ist die Person aufgefordert, das Augenmerk auf sich selbst zu richten und die eigenen Handlungen bewusst zu erfassen. Bei der Fremdbeobachtung erfolgt eine Einschätzung durch Andere. Für die Fremdbeobachtung können sowohl Lehrende als auch die Lernenden als Beobachtende eingesetzt werden. Ermöglicht werden dabei die Förderung des gegenseitigen Feedbackgebens und -nehmens der Lernenden (soziale Kompetenzen) und der Erhalt von Einschätzungen aus verschiedenen Perspektiven.

## **Probehandeln**

Probehandeln wird angewendet, um ein Verhalten zu überprüfen (z. B. das Führen von Kundengesprächen oder die Bewältigung einer Konfliktsituation). Dieses Verfahren eignet sich vor allem, um Handlungen in konkreten Situationen zu überprüfen. Das Probehandeln setzt neben einem ausreichenden Zeitrahmen auch eine starke Beobachtungskompetenz bei den Lehrenden voraus. Es sollte überlegt werden, ob den Lernenden – bevor das eigentliche Probehandeln beginnt – Zeit gegeben wird, die Situation zu analysieren, um Folgerungen für das eigene Handeln zu ziehen. So kann sichergestellt werden, dass das Handeln auf Basis des eigenen Wissens und nicht aufgrund von spontanen Einfällen erfolgt.

## **Fallbearbeitung/ Fallanalyse**

Bei der Fallbearbeitung/ Fallanalyse bekommen die Lernenden einen Fall vorgelegt, der selbstständig bearbeitet wird. Für die Bearbeitung des Falls sind die Lernenden aufgefordert, ihr Wissen an einem konkreten Beispiel anzuwen-

den sowie ihre Art und Weise der Bearbeitung zu begründen. Im Fokus steht sowohl die Überprüfung von Fachkompetenzen als auch der Lernkompetenz.

Die Herausforderung in der Konstruktion eines Fallbeispiels besteht einerseits darin, dass der zu bearbeitende Fall auch wirklich mit den vorhandenen Fachkompetenzen und den erlernten Arbeitsweisen lösbar ist und zum anderen, dass in die Fallbearbeitung alle zu überprüfenden Fähigkeiten und Fertigkeiten durch den Lernenden einbezogen werden müssen.

### **Portfolio**

Ein Portfolio ist eine Mappe, in der Arbeiten und Produkte durch die Lernenden gesammelt und reflektiert werden. Portfolios werden vor allem prozessbegleitend eingesetzt. Ihre Besonderheit ist darin zu sehen, dass sie neben den Produkten und Arbeiten auch eine Beurteilung der Lernenden zu ihren eigenen Arbeiten beinhalten. Dies regt die Lernenden zu einer Auseinandersetzung mit den eigenen Lernergebnissen an (metakognitive Lernstrategien). Wichtig bei der Anwendung von Portfolios sind regelmäßige Auswertungen der Portfoliomappen. Durch die Auswertung bekommen die Lernenden die Gelegenheit, ihre Ergebnisse mit anderen Teilnehmenden zu vergleichen und neue Anregungen und Strategien für den eigenen Lernprozess zu erhalten. Soll zusätzlich eine Beurteilung des Portfolios durch die Lehrenden vorgenommen werden, ist es wichtig, die Zielvorgaben und die sich daraus abgeleiteten Beurteilungskriterien transparent festzulegen.

### **Zur Auswertung des Lernfortschrittes**

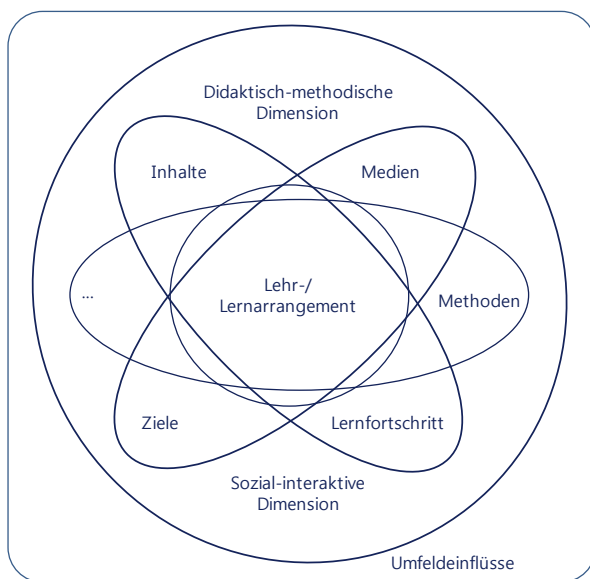
In der Durchführung von Lernfortschrittsüberprüfungen sollte der Auswertung der Ergebnisse eine angemessene Aufmerksamkeit in Zeit und Form eingeräumt werden. Die Auswertung beinhaltet dabei eine Rückmeldung:

- zu den sichtbar gewordenen Stärken und Kompetenzen,
- zu den Schwächen und Verbesserungsmöglichkeiten,
- sowie konkrete Hinweise und Vorschläge zur weiteren Gestaltung des individuellen Lernprozesses.

Die Auswertung kann in schriftlicher Form an die einzelnen Lernenden, in Form eines individuellen Auswertungsgespräches oder in der Gesamtgruppe erfolgen. Wichtig ist, dass die Kriterien der Bewertung transparent und für die Lernenden nachvollziehbar sind.

## Checkliste zur Gestaltung eines Lehr-/ Lernarrangements

Die Komponenten eines Lehr-/ Lernarrangements zeichnen sich nicht durch eine hierarchische oder lineare Abfolge aus, sie stehen vielmehr in Wechselwirkung zueinander. Ausgangspunkt für die Gestaltung eines Lehr-/ Lernarrangements kann eine beliebige Komponente sein, welche dann wiederum Hinweise und Anstöße für die Ausgestaltung der anderen Komponenten gibt.



Komponenten eines Lehr-/ Lernarrangements

### Checkliste zur Gestaltung eines Lehr-/ Lernarrangements:

#### Lernprozesse planen

- ↪ Welche Rahmenbedingungen und Umfeldebeflüsse (interne/ externe Regularien, Bedarfe, gesellschaftliche Anforderungen, ...) sind zu beachten?
- ↪ Welche Zielgruppe wird angesprochen?
- ↪ Welche Lernziele sollen erreicht werden?
- ↪ Welche Lerninhalte sollen dafür vermittelt werden?
- ↪ Welches Veranstaltungsformat ist geeignet?
- ↪ Welche Medien können eingesetzt werden?
- ↪ Welche Methoden können eingesetzt werden?

#### Lernprozesse anregen und durchführen

- ↪ Wie wird selbstgesteuertes Lernen angeregt?
- ↪ Wie wird die Lernkompetenz gefördert?
- ↪ Wie werden die Lerninhalte dafür insgesamt arrangiert und inszeniert?

#### Lernprozesse bewerten und reflektieren

- ↪ Wie wird zur Gestaltung des Lernprozesses Feedback gegeben (z. B. Interaktionen in der Gruppe, Vermittlung der Lerninhalte)?
- ↪ Welche Verfahren zur Überprüfung des Lernfortschrittes werden eingesetzt?
- ↪ Wurden die Lernziele erreicht?
- ↪ Was kann wie verbessert werden?

## Literatur

**Elster, F./Dippl, Z./Zimmer, G. (2003):** Wer bestimmt den Lernerfolg? Bielefeld: Bertelsmann-Verlag.

**Euler, D./Hahn, A. (Hrsg.). (2004):** Wirtschaftsdidaktik. Bern: Haupt.

**Europäische Kommission (2005):** Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen. PDF: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/keyrec\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/keyrec_de.pdf) (Stand: 12.12.2012).

**Forneck, H.-J. (2002):** Selbstgesteuertes Lernen und Modernisierungsimperative in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Zeitschrift für Pädagogik 48(2), 242-261.

**Gehlen, A. (1986):** Anthropologische und sozialpsychologische Untersuchungen. Reinbeck: Rowohlt Taschenbuchverlag.

**Hof, C. (2009):** Lebenslanges Lernen. Eine Einführung. Stuttgart: Kohlhammer.

**Kaiser, A. (2007):** Didaktische und methodische Planung von Kursen: Erstellen einer Strukturplanung. In: Kaiser, A./Buddenberg, V./Hohenstein, K. et al. (Hrsg.): Kursplanung, Lerndiagnose und Lernberatung. Handreichung für die Bildungspraxis. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, 15-22.

**Knoll, J. (2012):** Methoden. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Online-Wörterbuch Erwachsenenbildung. URL: <http://www.wb-erwachsenenbildung.de/online-woerterbuch/> (Stand: 12.12.2012).

**Konrad, K./Traub, S. (2009):** Selbstgesteuertes Lernen. Grundwissen und Tipps für die Praxis. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.

**Nolda, S. (2008):** Einführung in die Theorie der Erwachsenenbildung. Darmstadt: WBG.

**Siebert, H. (2012a):** Lernen. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Online-Wörterbuch Erwachsenenbildung. URL: <http://www.wb-erwachsenenbildung.de/online-woerterbuch/> (Stand: 12.12.2012).

**Siebert, H. (2012b):** Lehren. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Online-Wörterbuch Erwachsenenbildung. URL: <http://www.wb-erwachsenenbildung.de/online-woerterbuch/> (Stand: 12.12.2012).

**Stangl, W. (2012):** Lernstile nach Felder. URL: <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/LERNEN/LernstileFelder.shtml> (Stand: 12.12.2012).

**Strauch, A./Jütten, S./Mania, E. (2009):** Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Bielefeld: Bertelsmann-Verlag.

**Tuckman, B. W. (1965):** Developmental sequences in small groups. Psychological Bulletin, 63, 384-399.

**Weinert, F. E. (1982):** Selbstgesteuertes Lernen als Voraussetzung, Methode und Ziel des Unterrichts. Unterrichtswissenschaft, 10(2), 99-110.