

Reflektiertes Lernen und Lehren in der Praxis

GESTALTUNG VON LERNPROZESSEN, METHODEN DER
LERNERFOLGSKONTROLLE KOMPETENZERFASSUNG

POL

Agenda

- ❖ Lernbegriff
- ❖ Gestaltung von Lernprozessen
- ❖ Formen arbeitsbezogenes Lernen
- ❖ POL
- ❖ Lernerfolgskontrolle
- ❖ Bewertungsformen
- ❖ Kompetenzarten
- ❖ Kompetenzerfassung

Lernbegriff - Lernverständnis

Lernen: "das Aneignen von Wissen und Kenntnissen bzw. das Einprägen in das Gedächtnis. Das L. beinhaltet v. a. auch den Vorgang, im Laufe der Zeit durch Erfahrungen, Einsichten o. Ä. zu Einstellungen und Verhaltensweisen zu gelangen, die von Bewusstsein und Bewusstheit bestimmt sind." LexiROM (1999)

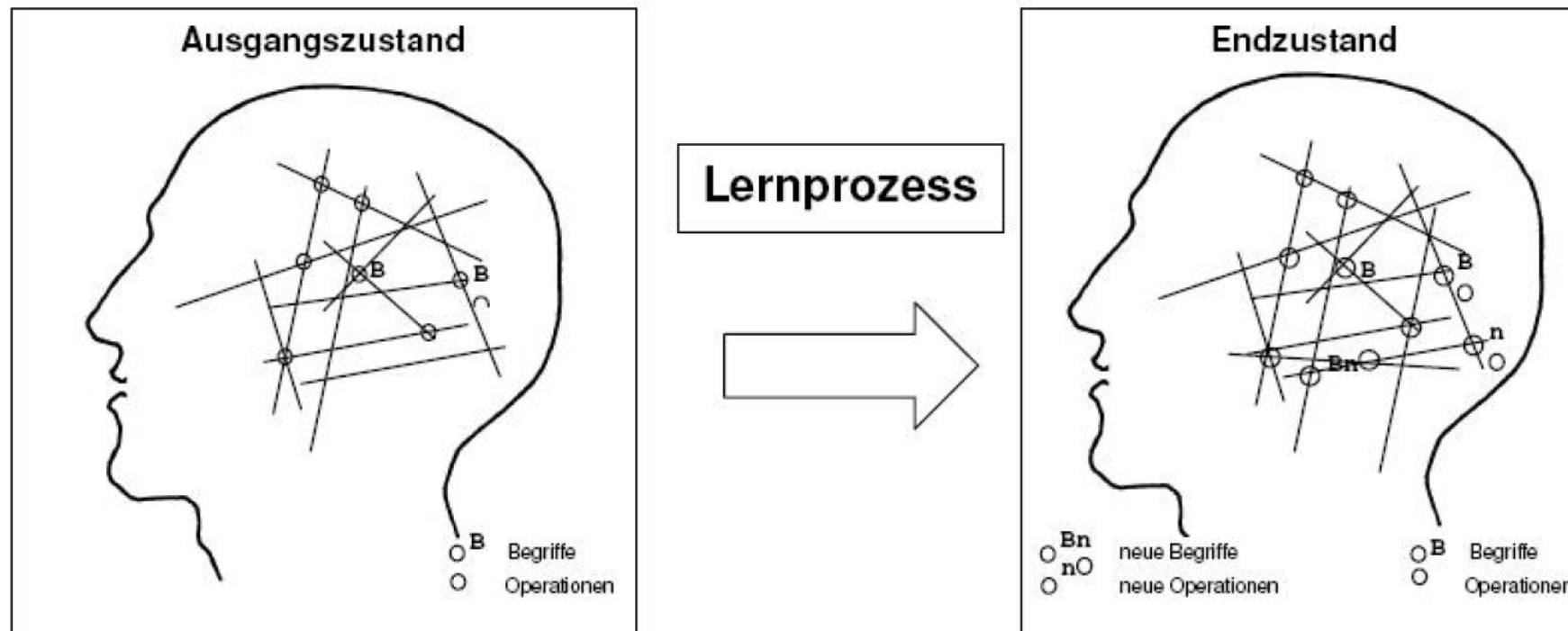
Erweiterter Lernbegriff
aktiver, konstruktiver,
kumulativer und
zielorientierter Prozess, der in
Lerngemeinschaften und in
bestimmten Kontexten
abläuft und metakognitiv
gesteuert wird

Lehren und Lernen aus allgemeindidaktischer Sicht

- ❖ Lernen findet in Lernumgebungen und in Sinnzusammenhängen (Kontexten) statt
- ❖ schulisches Lernen orientiert sich an Zielen, die erreicht werden sollen
- ❖ Lernen ist ein aktiver Vorgang, bei dem Lernende ihre subjektive Denkwelt aufbauen
- ❖ Lernen im Austausch mit anderen Lernenden ist soziales Lernen³
- ❖ nachhaltiges Lernen führt zu einer überdauernden Veränderung der Lernenden
- ❖ Metakognition ist Nachdenken über das (eigene) Lernen
- ❖ Lehren ist eine Handlung mit dem Ziel, Lernprozesse auszulösen
- ❖ Lehren erleichtert das Lernen, macht es manchmal erst möglich, kann aber
- ❖ niemandem Lernen abnehmen.

Vgl. Gasser, 1999, S. 55 ff

Kognitive Strukturen



Aebli, H. 1998, 380.

Was heißt Lernen?

- ❖ Lernen heißt, neue Begriffe und Operationen aufzubauen
- ❖ Durch Lernen wird die kognitive Struktur verändert
- ❖ Die Veränderung der bestehenden Denkstruktur durch das Einpassen von Neuem heißt **Akkommodation**
- ❖ Das Anpassen von Neuem mithilfe der Denkstruktur heißt **Assimilation**
- ❖ Lernen geschieht in Lernprozessen
- ❖ Lernprozesse sind strukturierte, mehrphasige Vorgänge
- ❖ Vgl. Aebli, H. 1998, 356 ff.



Die 5 Schritte des Lernprozess - PADUA

P

Problemstellung / Problembearbeitung: Was ist das Problem?
Was soll gelernt werden? Was muss überlegt und getan werden?

A

Aufbau: Die wichtigsten Elemente werden zusammengefügt, wie beim Aufbauen eines Hauses. Einiges ist bekannt und einiges ist neu.

D

Durcharbeiten: Die neue Struktur ist noch an das Problem gebunden, beim Durcharbeiten wird die Struktur flexibel und klar.

U

Üben: Beim Üben wird das Gelernte gesichert und gefestigt sowie automatisiert und perfektioniert.

A

Anwenden: Bei der Anwendung wird das Gelernte in die Denkprozesse und Handlungen integriert.

Vgl. Schüpbach, 2007.

Formen arbeitsbezogenen Lernens

arbeitsgebundenes Lernen

- Lernprozesse integriert in Arbeitsprozesse
- Reflexion während der Handlung
- Lernen durch Mit-Arbeit, mit und ohne Anleitung / Begleitung
- Arbeits- und Lernaufgaben

Rahmenausbildungspläne
Aufgaben für den Lernort
Praxis

arbeitsverbundenes Lernen

- Lernprozesse durch Aufarbeitung von Arbeitsprozessen
- Reflexion nach Handlung
- Lern- und Arbeitsaufgaben, Transferaufgaben, Projekte

Rahmenlehrpläne
Anregungen für das Lernen in simulativen Lernumgebungen
Anregungen für Lern- und Arbeitsaufgaben

arbeitsorientiertes Lernen

- Lernprozesse in simulierten Arbeitsabläufen
- Reflexion während der Handlung und nach der Handlung
- Skills Lab, Simulationen

Aufgabe



Bitte arbeiten Sie in Gruppen (3-4 TN) und überlegen Sie sich eine Situation im arbeitsbezogenen Lernen nach den 5 Phasen des Lernprozesses. Stellen Sie im Anschluss Ihre Überlegungen im Plenum vor. (Zeit: 45 Min.)

Zum Beispiel:

- ✓ Anleitung von Auszubildenden bei der Blutentnahme oder Aufnahme eines Patienten in der Notaufnahme.....
- ✓ Einarbeitung von Kolleginnen und Kollegen ...

Problemorientiertes Lernen (POL)

Problembasiertes Lernen (PBL)

- Lernen ist lernerzentriert
- Lernen geschieht in kleinen Lerngruppen
- Lehrer sind Ermöglicher oder Lernbegleiter
- Probleme bilden den Organisationsmittelpunkt und den Anreiz für das Lernen
- Probleme sind das Mittel für die Entwicklung von Problemlösefähigkeiten
- Neue Information wird durch das selbstgesteuerte Lernen akquiriert

Ziele von POL

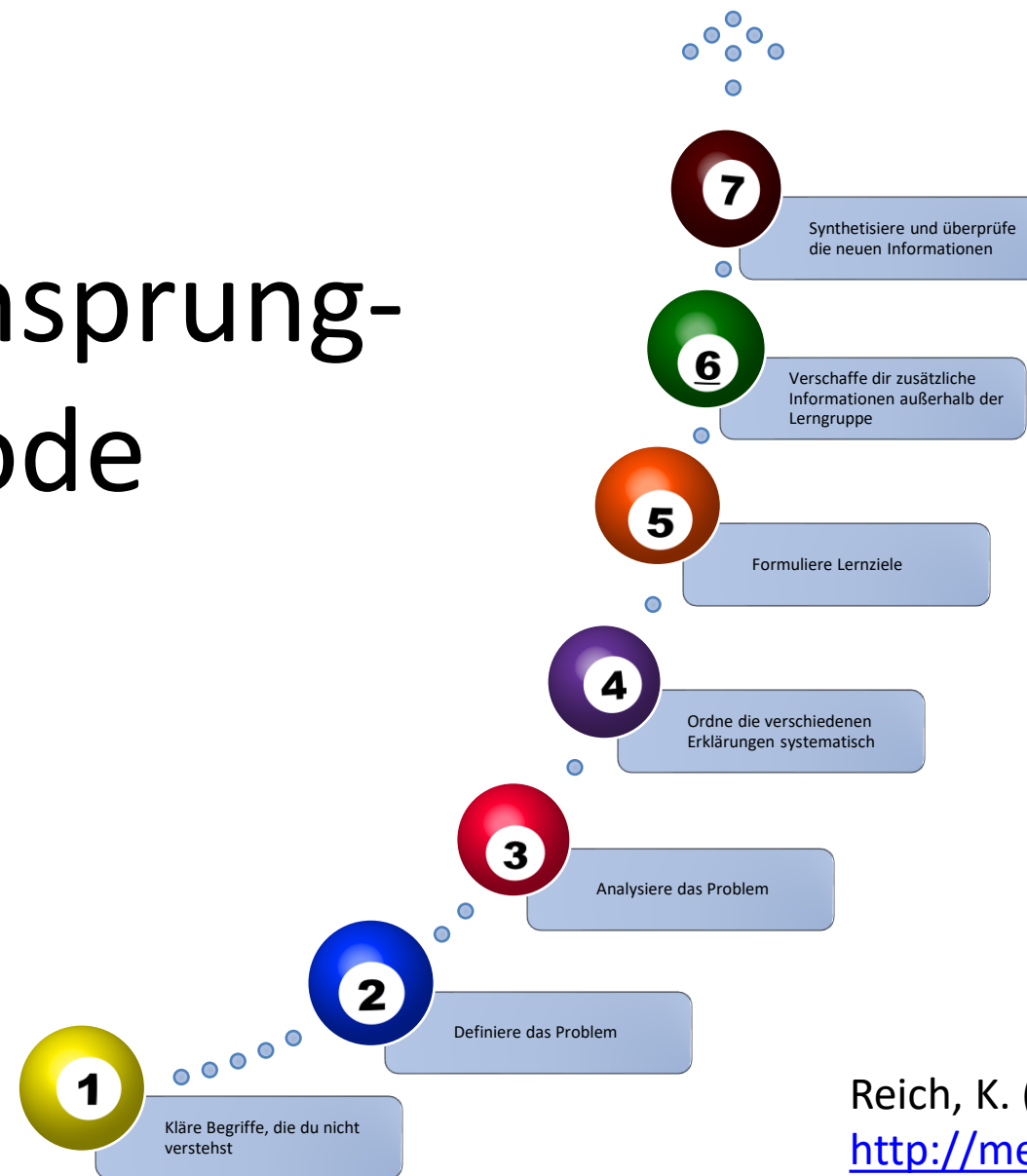
- Erwerb einer Grundlage von zusammenhängendem Wissen zum Problem
- Entwicklung eines Problemlöseprozesses am praxisrelevanten konkreten Beispiel
- Entwicklung effektiver Fähigkeiten zum selbstgesteuerten Lernen;
Entwicklung von Teamfähigkeit
- Steigerung der Lernmotivation

Aufgabentypen für POL

- Problemaufgaben
- Studienaufgaben
- Diskussionsaufgaben
- Strategiegutachten
- Anwendungsaufgaben



Siebensprung- Methode



Reich, K. (Hg.): Methodenpool. URL: <http://methodenpool.uni-koeln.de/problembased/beispiel.html> Stand: 16.05.2015.

Rollen und Aufgaben bei POL

Moderator / Moderatorin (Vorleserin) – Stellt die Aufgabe vor, achtet auf die Zeit, lenkt den Diskussionsprozess....

Protokollant / Protokollantin (Schreiberin) – notiert, visualisiert Ideen, Vorschläge, Ergebnisse...

Tutor / Tutorin (Lernbegleiterin) – leistet Hilfestellung bei Bedarf

Lernen und Lernerfolgskontrolle

Die **Lernerfolgskontrolle**

ist maßgeblich davon abhängig, was unter Lernen verstanden wird.

Der **Lernbegriff** ist daher der Dreh- und Angelpunkt.



h0035785

Lernbegriff nach Siebert

Lernen ist ein aktiver, selbstgesteuerter und konstruktiver Prozess, in dem Individuen neue Erfahrungen mit vorhandenem Wissen verknüpfen, ihre Wirklichkeit aktiv interpretieren und dadurch ihre Deutungs- und Handlungsmuster verändern.

Kernpunkte seiner Definition:

Lernen als Konstruktion von Wirklichkeit: Menschen nehmen Informationen nicht einfach auf, sondern deuten und verarbeiten sie individuell auf Basis ihrer bisherigen Erfahrungen.

Selbststeuerung: Lernen erfolgt wesentlich eigenaktiv – der Lernende entscheidet (bewusst oder unbewusst), was und wie er lernt.

Veränderung von Deutungsmustern: Lernen bedeutet, dass sich Wahrnehmungen, Einstellungen oder Handlungsweisen verändern.

Einbettung in Erfahrungen: Neues Wissen wird immer mit bereits vorhandenem Wissen verknüpft.

Lernerfolgskontrolle

- ❖ Fragestellung: Was bedeutet Erfolg?
- ❖ Welche Aspekte des Lernprozesses können kontrolliert werden?
- ❖ War die Zielsetzung SMART?
- ❖ Konnten die Ziele erreicht werden?
- ❖ War es die richtige Lernmethode?
- ❖ Ist das Gelernte nützlich? Konnte es in der Praxis angewandt werden?
- ❖ Wie ist das Kosten – Nutzen – Verhältnis?



SMART Methode

S

Spezifisch

Das Ziel ist konkret, unmissverständlich und detailliert beschrieben.

M

Messbar

Das Ziel kann quantitativ und/oder qualitativ beurteilt werden.

A

Attraktiv

Das Ziel ist angemessen und attraktiv für alle Beteiligten.

R

Realistisch

Das Ziel kann mit den vorhandenen Ressourcen realistisch erreicht werden.

T

Terminiert

Das Ziel ist bis zu einem bestimmten Zeitpunkt umsetzbar



Bewertungsformen

- 1. Zertifizierung:** zur Ausstellung eines Zeugnisses oder Zertifikats mittels Tests, Klausuren, Prüfungen
- 2. Beurteilung:** mündliche oder schriftliche Fremdbewertung in der Fähigkeiten, Leistungen und Schwächen beschrieben sind. Oder **Kompetenzbewertung** mit zugrunde gelegten Standards und Referenzniveaus.
- 3. Selbsteinschätzung:** Lernende beurteilen ihre Leistungen selbstständig. Hierfür ist ein hohes Maß an Reflexionsvermögen nötig, damit Lernleistungen erfasst werden können.

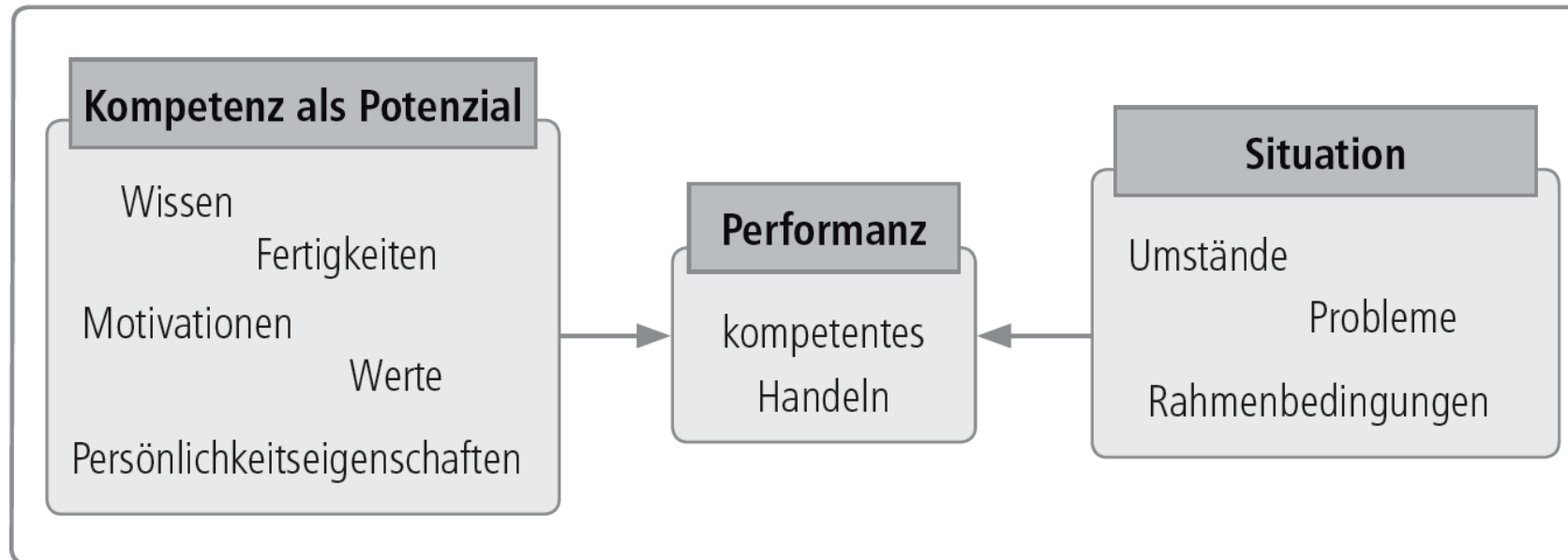
Was ist Kompetenz?

DEFINITION

Kompetenz ist die Fähigkeit bzw. das Potenzial zur erfolgreichen Bewältigung komplexer Anforderungen in spezifischen Situationen. Kompetentes Handeln schließt einen angemessenen Einsatz von Wissen und Fertigkeiten sowie Werten, Motivationen und Persönlichkeitseigenschaften des Individuums ein und wird durch äußere Umstände und Rahmenbedingungen einer Situation beeinflusst.

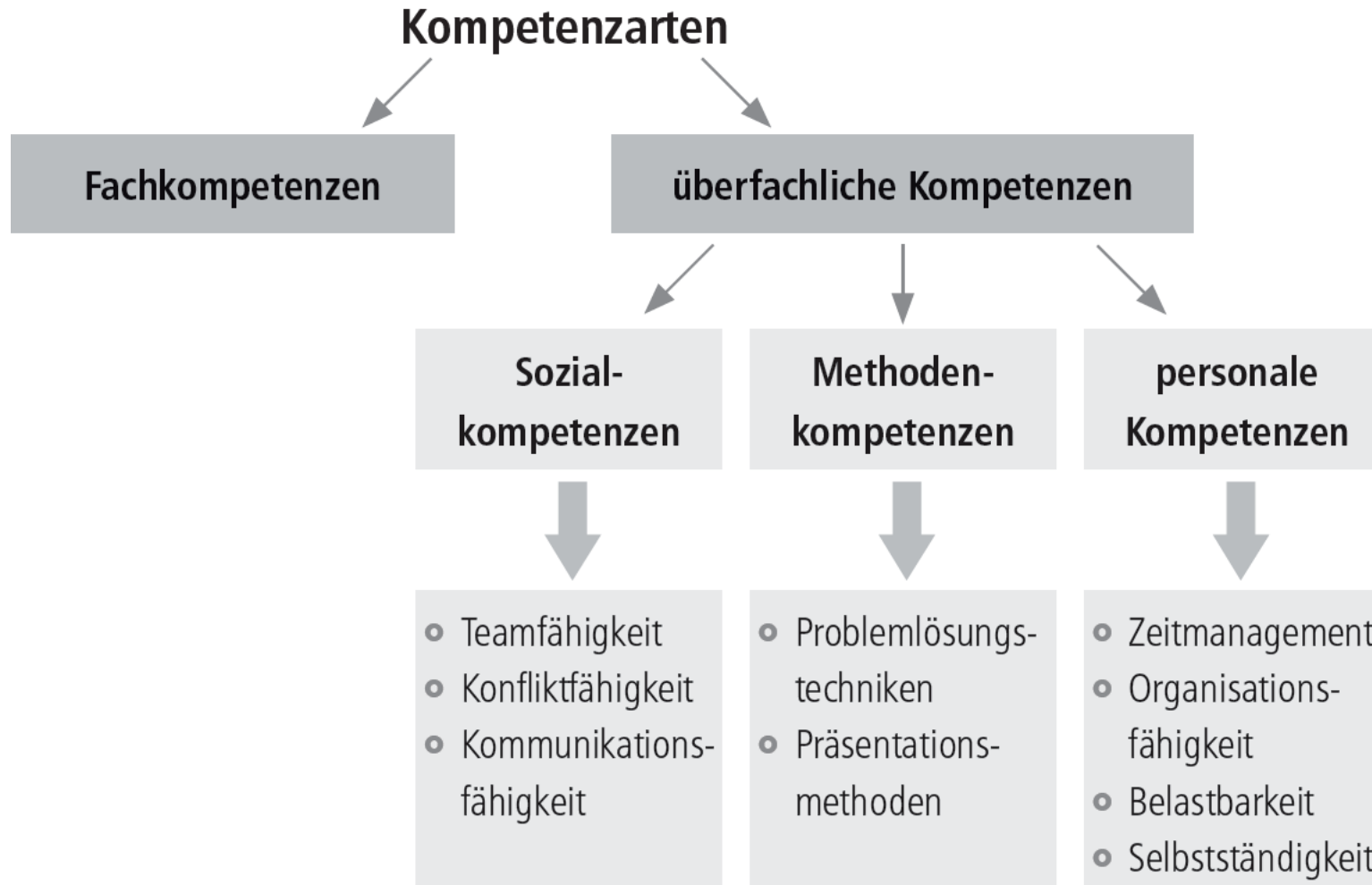
(Vgl. Strauch, A., Jütten, S.; Mania, E., 2009, S. 17)

Was sind Kompetenzen?

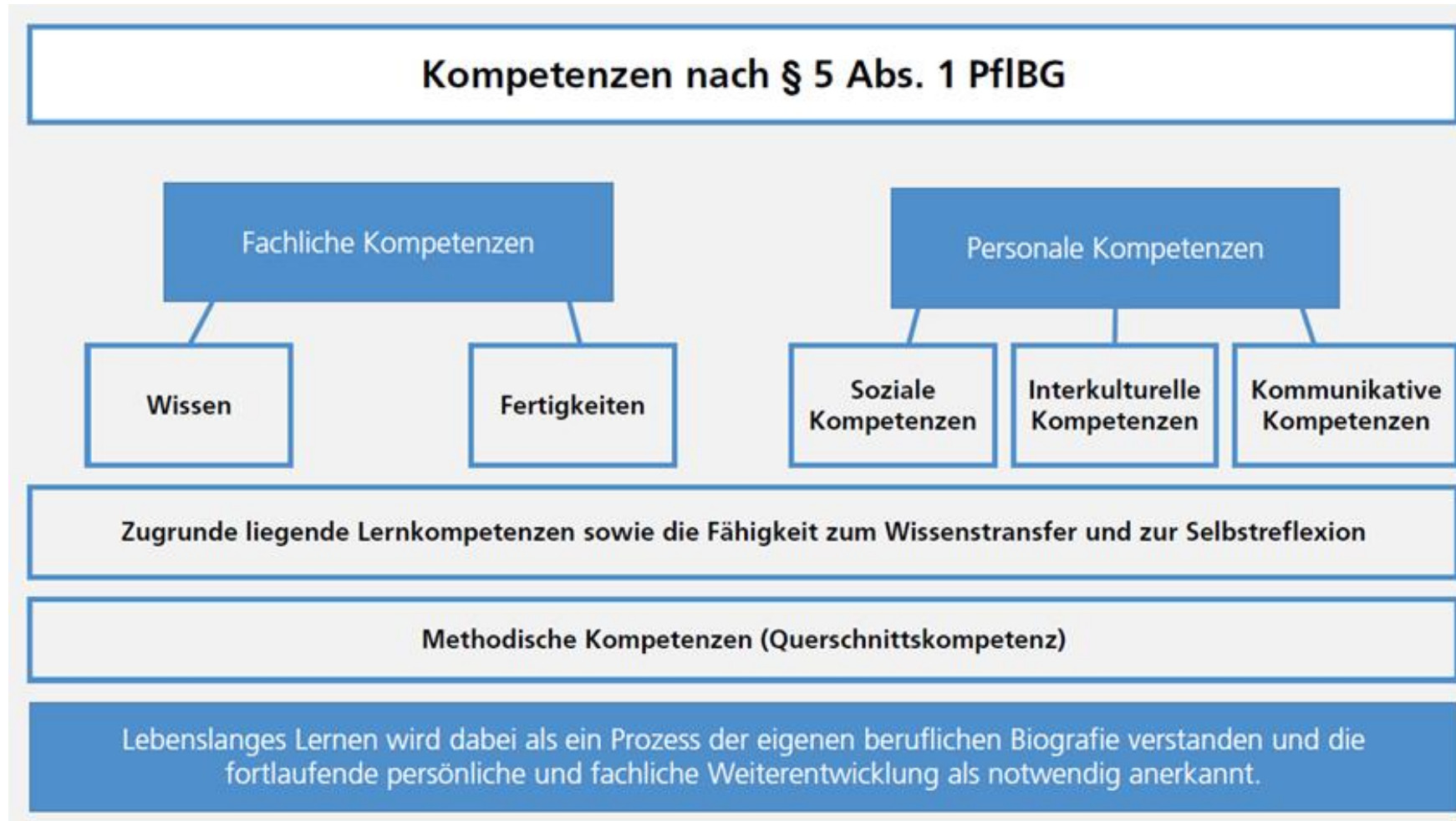


Kompetenz und kompetentes Handeln (in Anlehnung an Gnahs 2007)

Vgl. Strauch, A., Jütten, S.; Mania, E., 2009, S. 17



Strauch, A., Jütten, S.;
Mania, E., 2009, S. 18



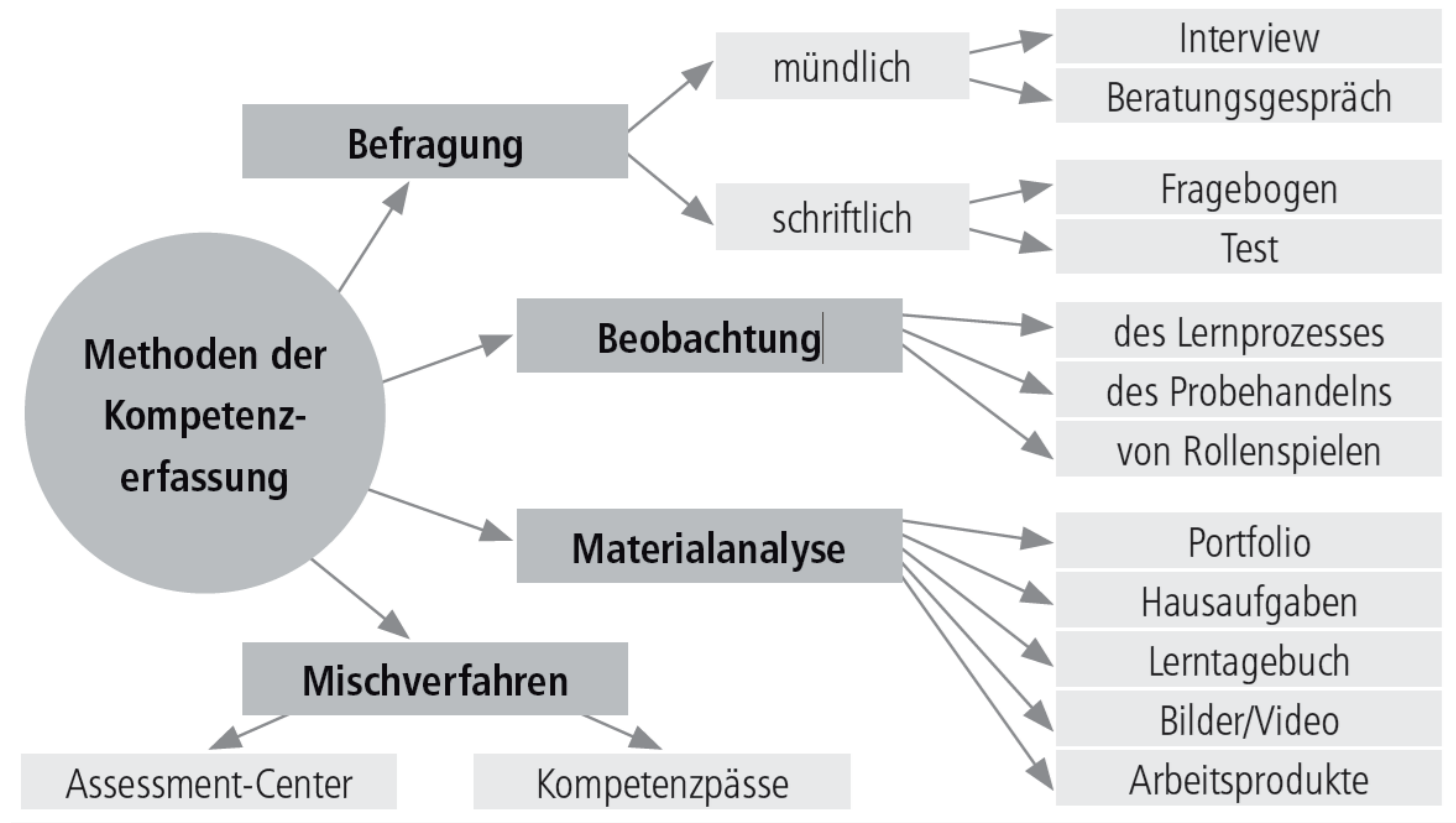
Kompetenzen nach § 5 Abs. 1 PfIBG (Saul, Jürgensen, 2021, S. 19)

Ziele der Kompetenzerfassung

- ❖ Beurteilung und Bewertung von Lernergebnissen
- ❖ Unterstützung der Reflexionsfähigkeit
- ❖ Förderung der Fähigkeit zur Selbsteinschätzung und –bewertung
- ❖ Abbildung von Handlungsfähigkeit von Lernenden
- ❖ Abbildung von Potentialen und Rückmeldung
- ❖ Höhere Beschäftigungs- und Vermittlungsquoten
- ❖ Evaluation der Beschäftigungseignung und der Gehaltseinstufung

(vgl. Strauch, A., Jütten, S.; Mania, E., 2009, S. 30)

Methoden der Kompetenzerfassung



Strauch, A., Jütten, S.;
Mania, E., 2009, S. 40

Methoden der Kompetenzerfassung

Literatur

Aebli, H. (1998): Zwölf Grundformen des Lehrens. Ein allgemeine Didaktik auf psychologischer Grundlage; Medien und Inhalte der didaktischen Kommunikation; der Lernzyklus. Stuttgart: Klett-Kotta.

Dehnbostel, P. (2007). Lernen im Prozess der Arbeit. Studienreihe Bildungs- und Wissensmanagement. Münster: Waxmann.

Gasser, P. (1999): Neue Lernkulturen Eine integrative Didaktik. Aarau: Sauerländer.

Saul, S.; Jürgensen, A. (2021). Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Schule. Erläuterungen des PflBG, der PflAPrV und Empfehlungen für die Erstellung schulinterner Curricula in Anlehnung and die Rahmenlehrpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG. Leverkusen: Budrich. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/17389> (22.08.2023).

Schüpbach, J. (2007): Nachdenken über das Leben. Haupt-Verlag Bern.

Siebert, H. (2009): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung: Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. 6. Aufl. Hergensweiler: Zielverlag.

Siebert, H. (2016): Selbstgesteuertes Lernen und Lernberatung. Konstruktivistische Perspektiven. 3. Aufl. Augsburg: Zielverlag.

Strauch, A., Jütten, S.; Mania, E. (2009): Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden. <https://elibrary.utb.de/doi/pdf/10.3278/9783763919734?download=true>, 12.04.2024