



Das Lehr-Lern-Modell in der Ausbildung des Berufspraktischen Seminars

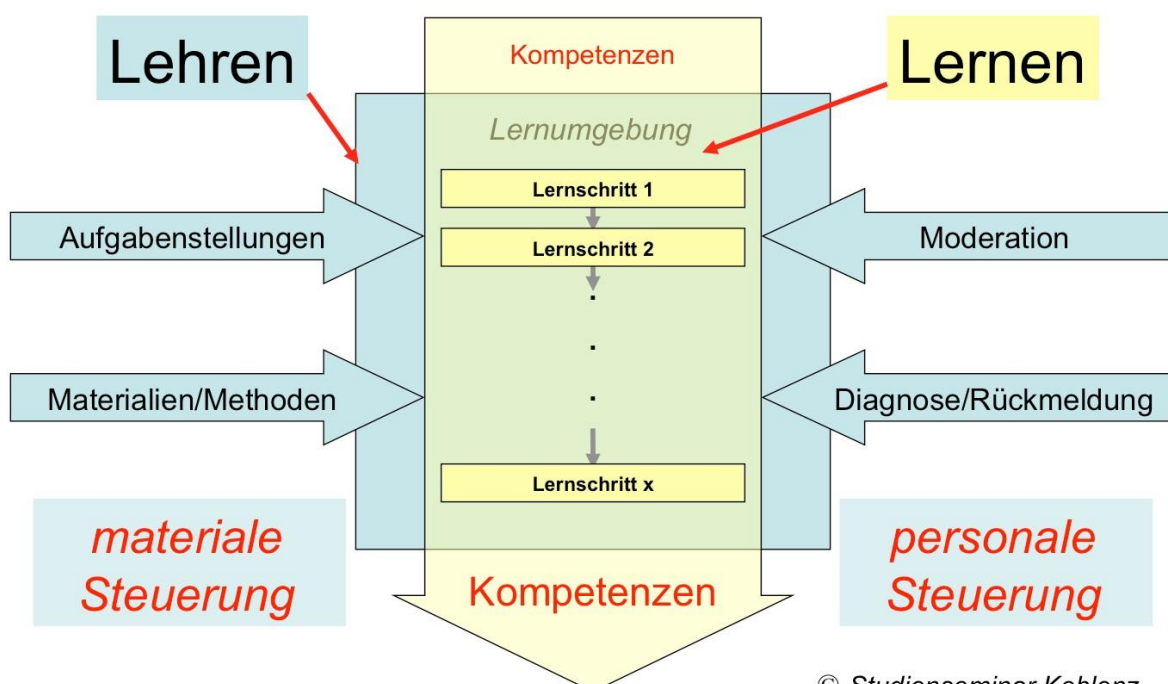
Das Lehr-Lern-Modell

Das Lehr-Lern-Modell fungiert in der Ausbildung des Berufspraktischen Seminars als Referenz- und Strukturierungsrahmen. Es ist darüber hinaus Erkenntnismittel (Differenzierung von Lernerperspektive und Lehrerrolle), Planungsinstrument (für Entwürfe und Stundenraster), Kommunikationsmittel (Bezugsmodell für Begrifflichkeiten) und Reflexionsmittel (Kriterien der Unterrichtsbewertung).

Lehrende brauchen Modelle für Lehr-Lern-Prozesse. Lehrende haben Modelle für Lehr-Lern-Prozesse, denn niemand unterrichtet „modelllos“. Die Frage ist, wie implizit oder explizit diese Modelle das jeweilige Lehren bestimmen und wie öffentlich und transparent die Modelle und Vorstellungen sind. In der Ausbildung des Berufspraktischen Seminars haben wir uns für ein Modell des Lehr-Lern-Prozesses entschieden, das der Ausbildung als Referenz- und Strukturierungsrahmen zugrunde liegt.

Viele gängige Lehr-Lern-Modelle sind bei genauerem Hinsehen bloße Lehr-Modelle, d.h. sie fokussieren auf das Lehren, auf das, was die Lehrkraft tut. Ein Lehr-Lern-Modell muss aber auf das Lernen fokussieren. Gute Lehrprozesse allein bringen nicht zwingend gute Lernprozesse hervor. Das ist eine Warnung vor dem Lehr-Lern-Kurzschluss: Was gelehrt wird, wird auch gelernt.

Modell des Lehr-Lern-Prozesses



Das Lehr-Lern-Modell trennt deutlich zwischen Lehrprozessen und Lernprozessen unter Beachtung der gegenseitigen Wechselwirkung. Es weist die Aufgaben und Rollen zu: Die Lerner lernen, die Lehrkraft steuert, moderiert und fördert die Lernprozesse. Sie übernimmt die volle Verantwortung für die professionelle Gestaltung der Lernumgebungen und für die Ermöglichung vieler optimaler Lernprozesse. Wenn das Lernen im Fokus des Modells steht, dann muss es zunächst die Lernschritte und die Aktivitäten der Lerner modellieren.

Die Schrittfolge im Lernprozess

Das Modell des Lehr-Lern-Prozesses setzt einerseits die Lernvorgänge der Lerner zentral in den Unterricht und modelliert die Lehrleistungen der Lehrer als Teil der Lernumgebung. Lerner treten mit Vorwissen, Vorerfahrungen und mit einem Bestand an Kompetenzen in die Lernumgebung des Unterrichts ein und verlassen diese Lernumgebung mit mehr Wissen, mehr Können und ausgeprägteren Kompetenzen. Das Lernen findet in einer Folge von Lernschritten in der Zeit statt. Die Lernschritte können fach-, themen- und kompetenzspezifisch sein. (Präzisierungen finden sich in den Ausführungen der Fachseminare.) Jedoch findet in jeder Lerneinheit an passender Stelle eine Arbeit an den Lernmaterialien statt, denn Lerner bearbeiten Aufgabenstellungen, werten Informationen aus, setzen sich mit den fachlichen Inhalten auseinander und entwickeln dabei Kompetenzen. Meistens entsteht dabei ein Lernprodukt materieller Art (z.B. Mindmap, Text, Skizze, Bild, Diagramm, Experiment, ...) oder auch immaterieller (geistiger) Art in Form von Erkenntnissen. Dieser Lernschritt ist der zentrale, alle vorgängigen führen hierauf hin, alle nachfolgenden bauen darauf auf. Die erstellten Lernprodukte werden oft im Plenum diskutiert und verhandelt. Ein Lernschritt, in dem vernetzt und transferiert wird, schließt die Lernsequenz häufig ab.

Die Steuerungen des Lernprozesses

Die Lehrerleistungen bestehen in den Steuerungen des Lernprozesses.

Steuerung 1: Aufgabenstellungen

Gute Aufgabenstellungen sind der Motor förderlicher Lernumgebungen. Aufgabenstellungen beinhalten Arbeitsaufträge, Lernmaterialien und Methoden. Letztere steuern maßgeblich den Lernvorgang und materialisieren die Lernumgebungen.

Steuerung 2: Lernmaterialien und Medien

In der Mitte des Lernens bearbeiten die Lernenden Lernmaterialien, stellen Lernprodukte her und diskutieren dieselben. Mit den Lernmaterialien (z.B. Gegenstände, Bilder, Experimentiermaterialien, Zeichnungen, Texte, Hörtexte, Filme, Comics, Sprechblasen, Berichte, ...), die von Methoden und Medien (z.B. Lehrervortrag, Experiment, Film, Sachtext, Unterrichtsgespräch, multimediale Lernumgebung, Internetrecherche, Podcast, Experteninterview, ...) begleitet sind, steuert die Lehrkraft die Lernprozesse material.

Die Steuerungen 1 und 2 sind meistens „Schreibtischprodukte“ der Lehrkraft, sind vorbereitet und haben materialen Charakter.

Die Steuerungen 3 und 4 sind immer situativ und haben personalen Charakter.

Steuerung 3: Moderation

Der Lernprozess wird von der Lehrkraft verbal begleitet und personal gesteuert. Ihrem professionellen Geschick obliegt es, die Lernmaterialien moderierend in den Lernprozess einzubinden und im Diskurs zu verhandeln. Die Moderation ist immer persönlich geprägt, muss aber unabhängig von der Lehrerpersönlichkeit professionellen Standards genügen.

Steuerung 4: Rückmeldung und Reflexion

Von der Lehrkraft angeleitete Reflexionen über die Lernvorgänge (Metareflexionen) und individuelle, qualifizierte Rückmeldungen durch die Lehrkraft sind im Lernprozess wichtig, um Könnensbewusstsein, Lernerpersönlichkeit und Selbstvertrauen zu entwickeln.

Die Modellannahmen des Lehr-Lern-Modells

Dem Lehr-Lern-Modell liegen folgende Modellannahmen zugrunde:

- Lernen ist ein individueller konstruktiver Vorgang im lernenden Subjekt. Lern- und Erkenntnisleistungen sind individuelle Leistungen, die im kollektiven Diskurs befruchtend gefördert werden.
- Schulisches Lernen ist ein organisiertes und strukturiertes Lernen in einer passenden zeitlichen Lernschrittfolge.
- Ziel schulischen Lernens ist die Kompetenzentwicklung im Sinne eines handelnden Umgangs mit Wissen (**Kompetenz = Wissen + Wollen + Handeln**) sowie die Persönlichkeitsentwicklung der Lerner.
- Schulisches Lehren ist die professionelle Gestaltung von Lernumgebungen, in denen Lernen material und personal professionell gesteuert und moderiert wird.
- In der Mitte des Unterrichts steht die intensive Arbeit an Lernmaterialien mit der Herstellung von Lernprodukten und der Diskussion derselben.

Das Lehr-Lern-Modell in der Ausbildung des Berufspraktischen Seminars

Das Ausbildungsprogramm beschreibt, wie Referendarinnen und Referendare ihre beruflichen Kompetenzen erwerben. Es verbindet die Handlungssituationen unter Bezugnahme auf die Standards passend mit den Inhalten und Themen und strukturiert gleichzeitig die Ausbildung zeitlich. Unserem Ausbildungsprogramm des Berufspraktischen Seminars liegen fünf Ausbildungsprinzipien zugrunde:

1. Es wird von Anfang an in allen Handlungsfeldern gleichzeitig und auf einander Bezug nehmend ausgebildet (*Komplexität von Anfang an*).
2. Die Ausbildung erfolgt gestuft nach Kompetenzständen und nicht portioniert, z.B. nach Themen (*Stufung statt Portionierung*).
3. Die Themen/Inhalte werden den Handlungssituationen zugeordnet und nicht umgekehrt (*Primat der Handlungssituationen vor den Themen*).
4. Kompetenzstand und Ausbildungsstand werden fortlaufend miteinander verglichen, um Stützungsmaßnahmen zu gestalten (*Abgleich von Kompetenz- und Ausbildungsstand*).
5. Der Ausbildung liegt ein Lehr-Lern-Modell als Referenz- und Strukturierungsrahmen zugrunde (*Lehr-Lern-Modell*).

Das Lehr-Lern-Modell fungiert in der Ausbildung des Berufspraktischen Seminars als Referenz- und Strukturierungsrahmen. Es ist darüber hinaus Erkenntnismittel (Differenzierung von Lernerperspektive und Lehrerrolle), Planungsinstrument (für Entwürfe und Stundenraster), Kommunikationsmittel (Bezugsmodell für Begrifflichkeiten) und Reflexionsmittel (Kriterien der Unterrichtsbewertung).

Die Ausbildung fokussiert auf:

- das Lernen und die Professionalisierung in der Planung, Gestaltung und Organisation von Lernschritten,
- die Lehrleistungen und die Professionalisierung der Steuerungen von Lernprozessen,
- die Entwicklung der eigenen Lehrerpersönlichkeit.

Dementsprechend werden in der Ausbildung Pflichtmodule und Wahlmodule angeboten. Die Pflichtmodule entwickeln berufliche Grundkompetenzen, die Wahlmodule ergänzen diese.

Die beruflichen Kompetenzen ebenso wie die Lehrerpersönlichkeit entwickeln sich individuell, langsam und nicht immer über die in den acht Standards beschriebenen Kompetenzbereichen kontinuierlich. Es lassen sich in der Regel vier Stufen ausmachen:

1. Stufe des Handelns

Referendarinnen und Referendare haben Lernerfahrungen gesammelt in der Schule, der Universität, in den Praktika, im Selbststudium und andernorts. Diese Selbsterfahrungen prägen ihre Auffassungen (subjektive Lehrertheorien) über das Lernen und das Lehren und sind leitend bei den ersten Unterrichtsversuchen. Sie haben unter Umständen auch schon im Vertretungsunterricht danach „subjektiv erfolgreich“ unterrichtet.

2. Stufe des Erprobens

Das Referendariat ist vom Bemühen gekennzeichnet, die didaktischen Theorien und Modelle sowie das Theorie- und Systemwissen in den beruflichen Anforderungssituationen anzuwenden. Die Referendarinnen und Referendare erfahren manchmal schmerzhaft, dass nicht das Theoriewissen handlungsleitend ist, sondern nach wie vor die tiefsitzenden subjektiven Lehrertheorien. Wir vermitteln nicht das Bild, dass die Praxis theoriegeleitet ist, sondern dass sie theoriebegleitet ist.

3. Stufe des Sicher-Werdens

Erfahrungsgemäß, nach gelegentlichen Phasen temporärer Verunsicherung, gelangen die Referendarinnen und Referendare in die Phase des Sicher-Werdens bei der Bewältigung der beruflichen Anforderungssituationen. Das gelingt ihnen nur, wenn ihr Lernen von einer Selbstreflexion begleitet ist. Sie reflektieren ihr eigenes Lernverhalten, entwickeln Selbstvertrauen und ein Könnensbewusstsein. Sie entwickeln ihre Persönlichkeit und werden sich selbst über ihre Rolle als Lehrperson klar.

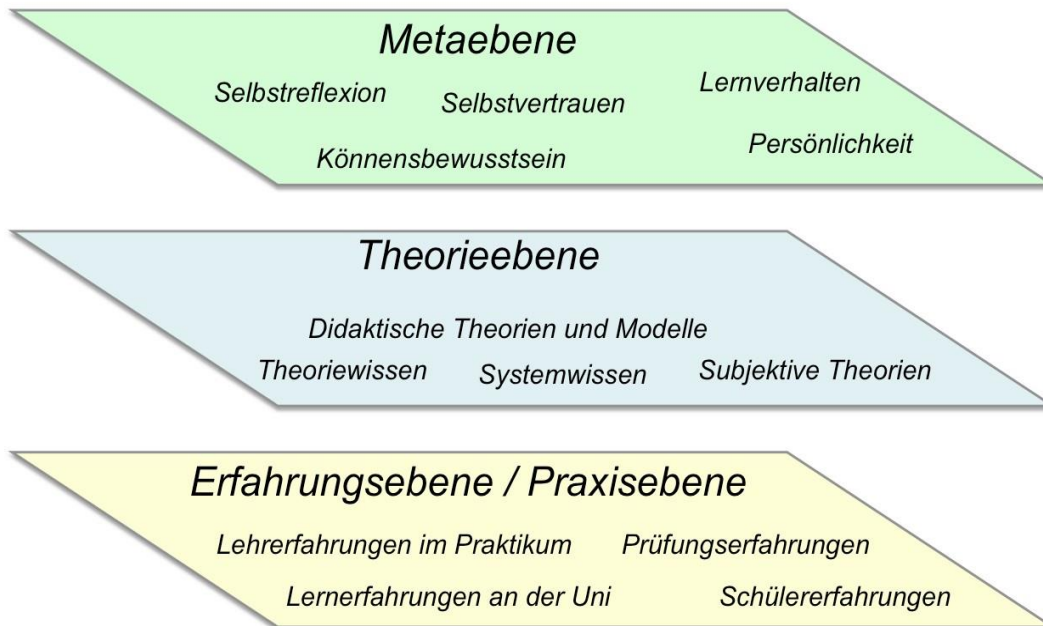
4. Stufe der Souveränität

Professionalität im Lehrberuf ist gekennzeichnet durch Berufsroutinen und durch gleichzeitig situativ flexibles Handeln in den beruflichen Anforderungssituationen. Das Referendariat reicht nicht aus, um diese Professionsstufe in allen Bereichen zu erreichen. Wohl aber sollten die Referendarinnen und Referendare den Zustand der „bewussten Kompetenz“ erfahren.

Ausbildung im Studienseminar spielt sich immer gleichzeitig auf drei Ebenen ab, auf der Erfahrungsebene, der Theorieebene und der Metareflexionsebene. Das Konzept des Berufspraktischen Seminars bringt alle drei Ebenen zusammen:

1. Auf der Erfahrungsebene werden die Lernerfahrungen der Referendarinnen und Referendare aufgegriffen, bewusst gemacht, reflektiert und mit der Theorie kontrastiert.
2. Auf der Theorieebene lernen die Referendarinnen und Referendare explizites didaktisches Wissen, Systemwissen, didaktische Modelle und Konzepte. Sie vergleichen und kontrastieren das mit den impliziten subjektiven Theorien. Genau das zwingt sie zur Metareflexion auf der Metaebene.
3. Auf der Metaebene entwickeln Referendarinnen und Referendare in der Reflexion der eigenen Praxis ihr Könnensbewusstsein und damit ihre Persönlichkeit. So gewinnen sie Klarheit und Sicherheit in ihrer Berufsentscheidung.

Das Zusammenwirken von Erfahrungs-, Theorie- und Metareflexionsebene



Das Lehr-Lern-Modell in den Ausbildungsveranstaltungen

Das Lehr-Lern-Modell ist Referenz- und Strukturierungsrahmen, aber auch selbst Gestaltungsgrundlage für die Ausbildungsveranstaltungen im Berufspraktischen Seminar. Die Ausbildungsveranstaltungen sind gemäß der Lernschrittfolge im Lehr-Lern-Modell phasiert. Damit werden die Seminarveranstalter dem seminardidaktischen Imperativ gerecht: Gestalte deine Seminarveranstaltungen so, dass sie Modell für guten Unterricht sind. Erwachsenenpädagogische Bedingungen und Unterschiede werden dabei selbstredend berücksichtigt.