

Was ist handlungsorientierter Unterricht?

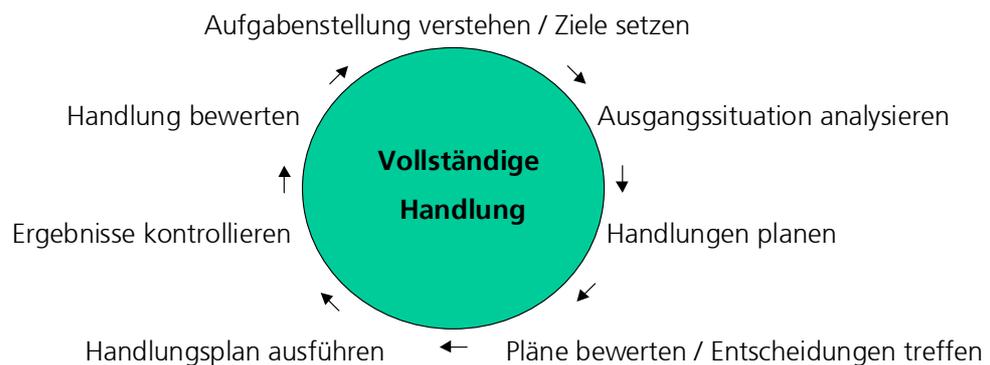
Katrin Müller, Gerd Gidion

1. Ein kurzer theoretischer Abriss

Würde man eine Rangliste aufstellen mit Begriffen, die in den letzten zehn Jahren innerhalb der Didaktik am intensivsten diskutiert wurden, würde „handlungsorientiertes Lernen“ bzw. „handlungsorientiertes Unterrichten“ einen der obersten Plätze belegen. Was jedoch genau darunter zu verstehen ist, wird in der Literatur oft uneinheitlich dargestellt. Im Folgenden soll ein Überblick über die Gemeinsamkeiten der Ansätze gegeben werden.

Sich im Meisterlehrgang an Handlungen zu orientieren ist gefragt. Eine Handlung kann definiert werden als **bewusstes, zielgeleitetes Tun**, d.h. Arbeits- oder Lernziele bestimmen ein Vorgehen, das absichtsvoll ausgeübt wird. Die Komponenten einer Handlung sind in Abbildung 1 dargestellt. Wenn alle aufgeführten Komponenten in einer Handlung vorkommen, wie das bei vielen Aufgaben, die Meister in ihrem betrieblichen Arbeitsalltag bewältigen, der Fall ist, spricht man von einer **vollständigen Handlung**.

Abbildung 1: Komponenten einer Handlung



Mit dem Einsatz situationsbezogener Lernaufgaben im Lehrgang sollen vollständige „meisterliche“ Handlungen nachvollzogen werden. Teilnehmer sollen auf der Basis der Situationsbeschreibungen Probleme erkennen bzw. die Aufgabenstellungen verstehen. Im zweiten Schritt durchlaufen sie die Analyse der Ausgangssituation durch das Beschaffen von Informationen und das Sichten der Arbeitsunterlagen, z.B. der Anhänge der Aufgaben. In der Handlungsplanung stellen sie Arbeitsschritte auf, die es zu koordinieren gilt. Auf der Grundlage unterschiedlicher Kriterien einigen die Teilnehmer sich auf ein bestimmtes Vorgehen und führen den Handlungsplan aus. Danach wird durch die Gruppe selbst, den Kurs und Sie als Dozent das Ergebnis bewertet und auf einer Metaebene das gemeinsame Vorgehen reflektiert.

„Das ist doch alles theoretisch gut, praktisch kommt es jedoch in dieser Form so gut wie nie vor“ werden Sie sich nun vielleicht denken. Und damit auch recht haben. Es ist tatsächlich eher die Ausnahme als die Regel, dass im Lehrgang für Industriemeister vollständige Handlungen in derart systematischer Weise von Teilnehmenden durchgeführt oder nachvollzogen werden. Insbesondere das bewusste Entscheiden für ein gemeinsames Vorgehen in Gruppenarbeiten oder das nachträgliche Reflektieren des Lernprozesses sind eher selten anzutreffen. Leider. Denn somit bleibt den Lernenden auf der methodischen und der persönlichen bzw. sozialen Ebene wichtiges Feedback verschlossen, das sie in der Regel in ihrem betrieblichen Alltag auch nur indirekt bekommen.

Ziel des handlungsorientierten Unterrichts ist es, die Lernenden aktiv in die Bewältigung vollständiger Handlungen einzubinden und sie somit zu einer mündigen Handlungsfähigkeit

heranzuführen. Diese Handlungskompetenz zeichnet sich aus durch die Fähigkeit zu kritischem, reflektiertem, verantwortungsbewusstem und selbständigem Denken und Handeln, zu Teamfähigkeit, Kommunikation, Mobilität und Flexibilität sowie zu selbstorganisiertem Lernen. Der Lehrgangsteilnehmer erwirbt somit das nötige Know-how, also das "Wissen, wie" man selbständig unterschiedliche Probleme und Aufgabenstellungen angehen und bewältigen kann.

Handlungsorientierter Unterricht regt den Lernenden zu **aktiver, konstruktiver und zielorientierter Bearbeitung der Lerninhalte** an. Dies bedeutet, dass der Lernende keine passive "Konsumhaltung" einnimmt, sondern selbst aktiv den Stoff bearbeitet. Er verknüpft die neuen Lerninhalte konstruktiv mit bereits erworbenem Wissen und hat das Ziel des Lernprozesses stets vor Augen.

Sie als Dozent beeinflussen durch die Gestaltung der Lernumgebung, ob und inwieweit die Lehrgangsteilnehmer Handlungskompetenz erwerben können. Wie hoch der **Grad der erreichbaren Handlungsorientierung** im Lehrgang ist, wird u.a. bestimmt durch:

- das Ausmaß des aktuellen Bezugs zur Praxis,
- die Komplexität der Aufgabenstellungen,
- die Möglichkeit, Probleme aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten,
- die Auswahl der Methoden (z.B. Zusammenarbeit in Kleingruppen),
- die anwendungsorientierte Prüfung des Gelernten (keine reine Wissensabfrage, sondern Verständnisfragen)
- und ob es Ihnen gelingt, das Interesse der Teilnehmer für den Lernstoff zu wecken und auf der Metaebene Reflektionen anzustoßen!

2. Merkmale handlungsorientierten Unterrichts

Tabelle 1: Merkmale handlungsorientierten Unterrichts auf übergeordneter Ebene

Merkmals	Erläuterung
Ganzheitlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> • vollständige Handlungen • enger Praxisbezug • fächerübergreifend
Aktivität der Lernenden	<ul style="list-style-type: none"> • Selbständiges Lernen • Problemlösung • interaktionsbetonte Methoden
Zielgruppenorientierung	Berücksichtigung von <ul style="list-style-type: none"> • vorhandenen Erfahrungen • Interessen, Kenntnissen etc.
Reflexion	Rückschau auf <ul style="list-style-type: none"> • Bewältigung der Aufgabe • Lernprozeß

Konkret für die Lehrgangsgestaltung bedeutet dies, auf die Einhaltung folgender Grundsätze zu achten:

- Der Einsatz **praxisnaher, komplexer Aufgabenstellungen** steht als „Vehikel für die Lerninhalte“ im Vordergrund und ermöglicht das Aneignen von Wissen und das Erwerben von Handlungskompetenz in unterschiedlichen Fachgebieten. Abstrakt vermittelte Lerninhalte sind zu vermeiden.
- Die Lehrgangsteilnehmer erkennen die **Relevanz** und Nützlichkeit des Gelernten für ihre betriebliche Praxis. Sie werden darin unterstützt, das Gelernte auf andere Probleme und Aufgabenstellungen anzuwenden.
- Die Lerninhalte werden **methodisch abwechslungsreich** vermittelt. Handlungsorientierte Methoden, die die aktive Zusammenarbeit und Wissensaneignung der Lehrgangsteilnehmer untereinander fördern, wie das Lernen anhand situationsbezogener Lernaufgaben oder Rollenspiele, haben einen hohen Stellenwert.

- Nicht nur Ergebnisse werden bewertet, sondern es wird auf die Beurteilung des **Lösungswegs und Lernprozesses** geachtet. Dabei wird auch der Einfluss von Emotionen und Motivationen berücksichtigt.
- **Metakompetenzen** werden berücksichtigt. So wird den Lernenden vermittelt, wie sie ihr eigenes Lernen selbst überwachen und verbessern können.

Eine idealtypische Zusammenstellung und Ausprägung der Merkmale ist jedoch im Lehrgang meist nicht zu erreichen. Insofern ist der Unterricht häufig in „Graden der Handlungsorientierung“ zu beschreiben. Die Grenze für handlungsorientierten Unterricht ist dort erreicht, wo lediglich eine kleinschrittige Belehrung der Teilnehmer in Form eines dozentenorientierten Unterrichts stattfindet, ohne dass Querverbindungen zu anderen Fachgebieten gezogen werden.

3. Die Rollen von Lehrgangsteilnehmern und Dozenten

Das neue Lehrgangskonzept erfordert das Überdenken und ggf. Verändern des eigenen Selbstverständnisses als Lernender und Lehrender. Es soll im Folgenden zunächst auf die **Rolle der Lernenden** eingegangen werden. Sie ist charakterisierbar durch eine stärkere Involvierung in den Lehr-/Lernprozess. Es werden nicht mehr nur curriculare Lehrziele aufgestellt und von den angehenden Meistern mehr oder weniger als Lernziele akzeptiert, sondern die Lernenden sind aufgefordert, eigene Lernziele zu formulieren und in den Lehrgang einzubringen. Gewünscht wird, dass sie auch eigene Aufgabenstellungen aus ihrer betrieblichen Praxis im Lehrgang darstellen und bearbeiten. Dies kann z.B. parallel zur Lösung situationsbezogener Lernaufgaben erfolgen, wenn es Übereinstimmungen inhaltlicher Art gibt.

Der offensichtliche Praxisbezug der Aufgaben wirkt sich auf die Leistungsbereitschaft der Lernenden aus. Sie lernen Verantwortung für ihr Lernen zu übernehmen und entfernen sich damit von der noch häufig verbreiteten passiven „Konsumhaltung“. Die **Mitgestaltung des Unterrichts** (Teilnahme an der Planung, Durchführung und Auswertung) durch die Lernenden äußert sich darüber hinaus darin, dass sie den Lehrgang kritisch reflektieren, Veränderungen vorschlagen und deren Umsetzung verwirklichen helfen. Sie sind aktiv an der Gestaltung des Lernprozesses beteiligt und lernen dabei selbstverantwortlich und unter Berücksichtigung der Interessen anderer Lernender zu handeln. Eine weitere Anforderung an die Lernenden besteht darin, sich an die neue Rolle der Lehrenden anzupassen.

Waren in früheren Lehrsituationen Unterweiser, Erklärer, Vormacher und Kontrolleure gefragt, so reduziert sich nun der Anteil dieser Personengruppen zugunsten der Organisatoren, Berater und vor allem der Moderatoren (Höpfner, 1995)¹. Ziel ist, dass die **Rolle des Lehrenden**, der alles am besten weiß und kann, sukzessive aufgegeben wird. Lehrende werden sich verstärkt daran messen lassen müssen, inwieweit es ihnen gelingt, die Lernenden in ihrem eigenständigen Lernprozess zu beraten sowie ihre Selbstverantwortlichkeit zu fördern. Sowohl Lehrende als auch Lernende werden erkennen und akzeptieren, dass beispielsweise vorschnelle Hilfen und Musterlösungen dem Lernprozess der Teilnehmer abträglich sind.

Die neuen Rollenvorstellungen bedeuten für die Beteiligten eine Umstellung. Insbesondere am Anfang sind Skepsis und Gefühle des Überfordertseins, selbstorganisiert zu lernen bzw. in diesem Sinne zu lehren, möglich. Die neuen Rollen können jedoch übernommen werden, wenn sich Lehrende als auch Lernende in einem gemeinsamen **Lernprozess** begreifen, der sich auf das Erlernen neuer Lehr- und Lernmöglichkeiten bezieht. Um die Lernenden an ihre Rolle heranzuführen, ist es nötig, dass sie sich mit ihren bisherigen Lernerfahrungen auseinandersetzen. Eine gemeinsame Reflexion im Lehrgang (z.B. zu Beginn des handlungsspezifischen Teils) zum Thema „Wie lernt man am effektivsten?“ kann dabei helfen. Nur wenn bisherige Erfahrungen mitbedacht werden, entsteht Offenheit für neue Lernformen.

¹ Höpfner, H.-D. (1995). Integrierende Lern- und Arbeitsaufgaben für ein handlungs-/gestaltungs-orientiertes Lernen im integrierten Bildungsgang. Berlin: IFA-Verlag.



Zu der neuen Rollenverteilung gehört auch, dass beide Gruppen partnerschaftlich miteinander umgehen. Lehrende sollen die Beiträge und Vorgehensweisen der Lernenden ernst nehmen und nicht vorschnell bewerten. Sie müssen Kritik am Lehr-/Lernprozess einfordern und gemeinsam mit den angehenden Meistern nach neuen Möglichkeiten suchen. Anstelle der bisher oft üblichen Dozentenzentrierung in der Wissensvermittlung und Ergebnisbewertung, sollen Fragen und Lösungsvorschläge gemeinsam diskutiert und beurteilt werden. Die Teilnehmer sind, ebenso wie die Lehrenden, Experten in ihren Bereichen und bringen ihr Wissen ebenbürtig ein.