

Einleitung

Der Wandel in der Arbeitswelt erfordert in zunehmendem Masse qualifizierte Fachkräfte, die auf der Basis einer tiefen Fachkompetenz über Schlüsselqualifikationen verfügen. Dabei handelt es sich insbesondere um methodische und soziale Kompetenzen. Teamfähigkeit ist die Basis neuer Arbeitsorganisationen in den Betrieben. Neben den Schlüsselqualifikationen hat sich auch die Fachkompetenz verändert. Es geht nicht mehr in erster Linie um Wissen an sich, sondern um aktives Wissen, um Handlungswissen auf der Basis einer Wissensstruktur die es erlaubt, neues Wissen schnell und präzise aufnehmen, einordnen und aktivieren zu können. Junge Menschen müssen das Lernen lernen und neu entdecken.

Das stellt die Berufsausbildung vor enorme Probleme. Lehrer und Ausbilder müssen das Lehren lassen und lernen, Schüler und Auszubildende lernen zu lassen. Es geht weniger um die Vermittlung und den Transfer von Wissen, sondern viel mehr um die Moderation eines Lernprozesses und die Gestaltung von Lernarrangements, in denen junge Menschen allein und in Gruppen lernen. Auszubildende und Schüler, aber auch Arbeitnehmer erarbeiten sich neues Wissen und binden es auf diese Weise in ihre schon vorhandenen Wissensstrukturen ein. So wird aus passivem enzyklopädischem Wissen aktives Handlungswissen. Handlungsorientierte Lehr- und Lernmethoden gewinnen gegenüber der Instruktion und dem traditionellen Wissenstransfer zunehmend an Bedeutung. Die Steuerung so gestalteter Lernprozesse ist die eigentliche Herausforderung, vor der Lehrer und Ausbilder heute stehen, denn Schüler lernen unterschiedlich. Dies in Schule und Ausbildung erkennen und zulassen zu können bedeutet auch, die Vielfalt der je individuellen Lernkulturen tolerieren zu müssen.

Es geht aber auch noch um etwas anderes. Die in den Schulen noch immer vorherrschende patriarchalisch-fürsorgliche Beziehungsstruktur muss sich zu einer partnerschaftlich-sozialintegrativen entwickeln. Es geht um die Schaffung einer demokratischen Lernkultur in Ausbildung und Schule. In einer solchen Lernkultur können konstruktivistisch-didaktische Ansätze ihren Platz haben, wenn Ausbilder und Lehrer nicht nur wissen, was gute Teamarbeit ist, sondern sie selbst praktizieren und auch in der Ausbildung vermitteln können. Lehrer müssen sich ein ganzes Kompendium neuer Lehr- und Lernmethoden aneignen. Sie müssen zunächst einmal neue Methoden aufspüren um zu erkennen, bei welchen Methoden sie weniger lehren und Schüler mehr lernen lassen können. Didaktisches Handeln muss immer auch die Qualitäten von Fehlerfreundlichkeiten und Reversibilität besitzen.

Diese Orientierungshilfe möchte mit praktischen Beispielen dazu beitragen, dass Lehrer moderne Lehr- und Lernmethoden selbst erlernen und anwenden können.

Die Fort- und Weiterbildung der Lehrer und Ausbilder spielt eine Schlüsselrolle bei der Modernisierung der Schulen und Ausbildungsstätten. Im Folgenden präsentieren wir zwei Lernarrangements, die exemplarisch Arbeitsprozesse abbilden. Hierbei handelt es sich um die Simulation eines kleinen Produktionsprozesses in Verbindung mit Geschäftsprozessen, die nur über Teamarbeit bewältigt werden können. Im Sinne des Lernens handelt es sich um Trainingslaborsituationen, in denen Lehrer und Ausbilder sich im Team erleben, handlungsorientiert neue Methoden der Ausbildung

lernen und diese anschließend reflektieren. Gruppenarbeit ist die Basis vieler modernen Lehr- und Lernmethoden. Mit den hier vorgestellten Sequenzen -dem Teamspiel Turmbau und dem Teamspiel Brückenbau- soll auch die Gruppenarbeit als Unterrichtsmethode systematisch eingeführt werden.

Die beiden Sequenzen bestehen jeweils aus drei Schritten:

- Die Teilnehmer stellen in einer künstlich gestalteten Trainingslaborsituation etwas her, ein Prozess im Team transformiert sich in ein Produkt als Resultat einer Teamarbeit.
- Das Produkt repräsentiert den Prozess seiner Entstehung. Die anschließende Reflexion dient dazu, das eigene Verhalten und die durchlebte Stresssituation im Team mit und in der Gruppe auszuwerten. Unpassendes Verhalten müssen Lehrer und Ausbilder verlernen, um sich neues Verhalten, vor allem Teamfähigkeit, aneignen zu können. Neue Methoden und Techniken können so erlernt werden. Lernen ist in dieser Fortbildung handlungsorientiert angelegt: Prozess – Produkt – Reflexion.
- Im dritten Schritt analysiert die Gruppe die didaktische Struktur der vorgegebenen Trainingslaborsituationen. Kategorien didaktischer Planung und Gestaltung werden entwickelt und auf neue, zukünftige Lernarrangements der Teilnehmer angewandt. Die Teilnehmer sollen nach Möglichkeit ein fertiges Produkt einer Unterrichts- oder Ausbildungsplanung mitnehmen, um es in den nächsten Tagen direkt in ihrer Praxis umsetzen zu können.

Beide Sequenzen sind in ihrer Grundstruktur ähnlich aufgebaut. Die zweite Sequenz stellt recht hohe Anforderungen an die Teamfähigkeit, die Kreativität und das methodische Können der Seminarleitung. Es empfiehlt sich daher, die Sequenzen nacheinander durchzuführen. Die angebotenen Übungen kann man darüber hinaus leicht in Fortbildungskonzepte integrieren, die auch andere Ziele anstreben. Im Anhang findet sich die Tagesordnung einer Lehrerfortbildung in Argentinien, in der Ausbildern und Lehrern das neue Curriculum eines kompetenzbasierten, modularisierten Ausbildungsganges vorgestellt wird. Die Einführung der im Curriculum vorgesehenen neuen methodischen Ansätze wurde von den Moderatoren geschickt mit den Übungen dieser Orientierungshilfe kombiniert.

Die erforderlichen Arbeitsmaterialien zur Durchführung der Sequenzen finden sich im Anhang.

Lehrerfortbildung in Buenos Aires / Argentinien März 2000

