

„Ist selbstgesteuertes Lernen Garant für Nachhaltigkeit der Lernkompetenz?“

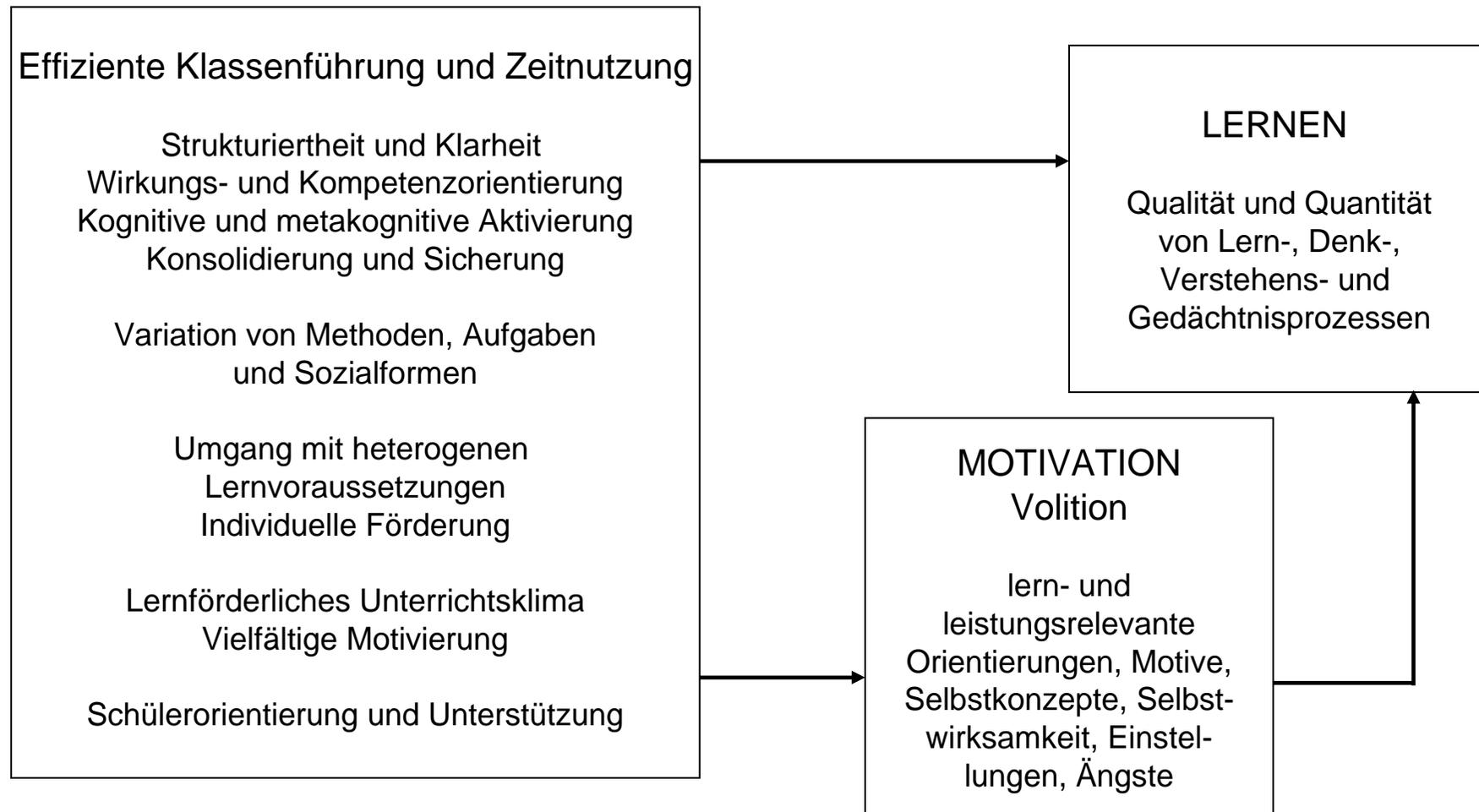
15. Hochschultage Berufliche Bildung in Nürnberg

Eröffnungsvortrag von Herrn Prof. Dr. Pätzold im Rahmen der
Fachtagung Elektrotechnik-Informatik und Metalltechnik

Agenda

- Qualität von Unterricht und professionelles Lehrerhandeln
- Lernkompetenz und nachhaltiges Lernen
- Selbstgesteuertes Lernen
- Kooperatives Lernen
- Förderansätze
- Selbstwirksamkeit

Wirkmechanismen von Merkmalen der Prozessqualität des Unterrichts



Professionelles Lehrerhandeln ist

- **Komplex**
Verschiedene Lernbiographien; unterschiedliche Betriebe als Anwendungskontexte
- **Anspruchsvoll**
Berufliche Handlungskompetenz
- **Teilweise unberechenbar**
Lernen vollzieht sich trotz bester didaktisch-methodischer Vorbereitung durch die Lerner selbst
- **Bekannt und routiniert**
Wenn sich Lehrer z.B. die zu unterrichtenden Inhalte aneignen konnten und zu Experten für Lehr-/ Lernprozesse geworden sind

Professionelles Lehrerhandeln als paradoxes Handeln

Berufliche Anforderungen sind **konfliktgeladen** sowie **spannungsreich** und erzeugen Unsicherheiten und Ungewissheiten:

- Kompetenzaufbau durch **Vormachen** oder freies **selbst gesteuertes** Entwickeln.
- **Feste** Lernarrangements oder **offene** Lernangebote.
- Problemlösungsmuster **vorgeben** oder Fehlerfreundlichkeit **zulassen**.

Professionalität als **begründete Balance** zwischen diesen Paradoxien.

Professionelles Handeln und Denken erfordern eine umfassende **Leitidee**/einen **Orientierungsrahmen** für pädagogisches Denken und Handeln.

Pädagogische Professionalität als Ausdruck erarbeiteter Identität

Exploration Commitment	hohe	geringe
Hohe innere Verpflichtung	Erarbeitete Identität	Übernommene Identität
Niedrige innere Verpflichtung	Suchende Identität	Diffuse Identität

Erarbeitete Identität als Bestreben des Lehrers, „besser“ werden zu wollen.

Pädagogische Professionalität

Bestreben einer professionellen Person, „besser“
werden zu wollen, zeigt sich u.a. ...

- in der Reflexion und Erweiterung ihres Wissens, Könnens und ihrer Handlungsrountinen,
- in der Klarheit eines normativen Sinnhorizonts, auf den hin Entscheidungen und Handlungen bezogen werden,
- in der verantwortlichen Hinführung junger Menschen zu einer selbstständigen Lebensführung.

Schlüsselkompetenz „Lernkompetenz“

- Lernkompetenz – „Lernen lernen“ – ist die Fähigkeit, einen Lernprozess zu beginnen und weiterzuführen:
 - Der Einzelne 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.

Vier Bedeutungsschichten des nachhaltigen Lernens

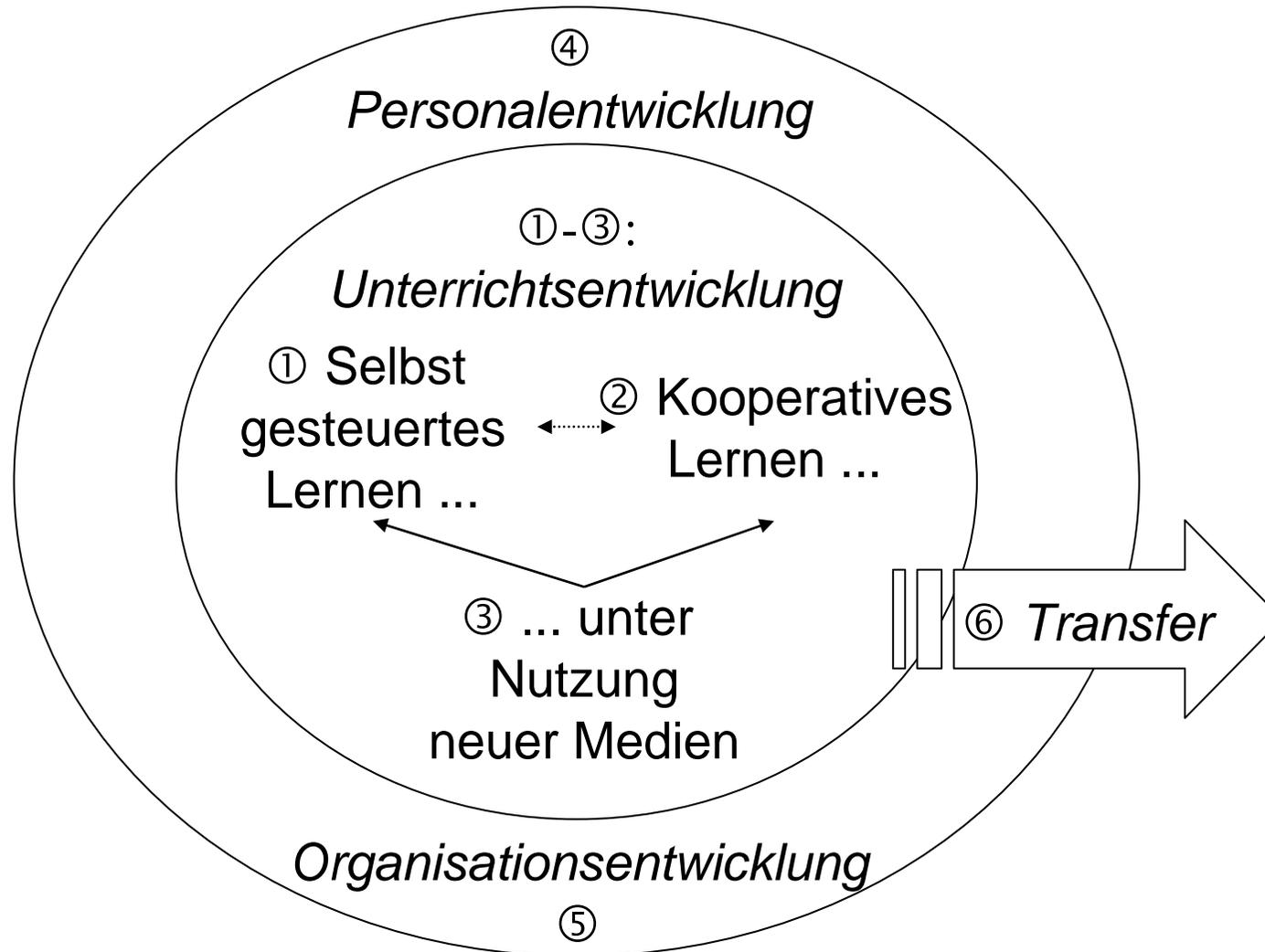
1. Aspekte von Dauerhaftigkeit, Kultivierung und Anschlussfähigkeit
2. Aspekte von Nutzung, Literacy und Transfer
3. Aspekte von strategischen und metastrategischen Konzepten
4. Aspekte von Lernerfahrungen und Haltungen

BLK-Modellversuchsprogramm SKOLA



Selbstgesteuertes und kooperatives Lernen
in der beruflichen Erstausbildung

SKOLA - Maßnahmenbereiche



Veränderte Rahmenbedingungen und Begründungen selbstgesteuerten Lernens

- Wandel zur nachindustriellen Gesellschaft/ Wissensgesellschaft
- Veränderung der Wirtschaftsstrukturen/ Kurze Innovationszyklen/ Internationalisierung
- Veränderung der betrieblichen Organisation/ Vernetzte Geschäfts- und Arbeitsprozesse
- Neue Technologien
- Vorbereitung auf „Lebenslanges Lernen“
- Lernen funktioniert nicht als 1:1-Wissenstransport, vielmehr ist Lernen Wissenskonstruktion und stellt einen ganzheitlichen Prozess dar
- Weg von der Konsumentenhaltung der Lernenden und der „Omnipotenz“ der Lehrenden

Begriffsbestimmung selbstgesteuertes Lernen

- Selbstgesteuertes Lernen als folgenreiche Beeinflussung und aktive Gestaltung einzelner Phasen des Lernprozesses ...
 - Lernorganisation (Entscheidung über Lernorte, Lernpartner, Lerntempo,...)
 - Lernkoordination (Abstimmung des Lernens mit anderen Tätigkeiten,...)
 - Lernen im engeren Sinne (Lernzielbestimmung, Lernstrategien festlegen, Motivation und Volition aufrechterhalten, Lernerfolg evaluieren,...)

- Der Lernende übernimmt in Abhängigkeit von seiner Lernmotivation Steuerungsmaßnahmen kognitiver, metakognitiver, volitionaler und verhaltensmäßiger Art (vgl. Schiefele/Pekrun 1996)

- Selbstgesteuertes Lernen als Fähigkeit, sowohl im Rahmen frei bestimmbarer als auch in restriktiven Lernumgebungen das eigene Lernen zu lenken (vgl. Metzger 1995)

Kontinuum selbstgesteuerten Lernens

Selbstgesteuertes Lernen



Absolute
Autonomie

Vollständige
Fremdsteuerung

Vergleich hoch-selbstgesteuert und wenig-selbstgesteuert Lernende

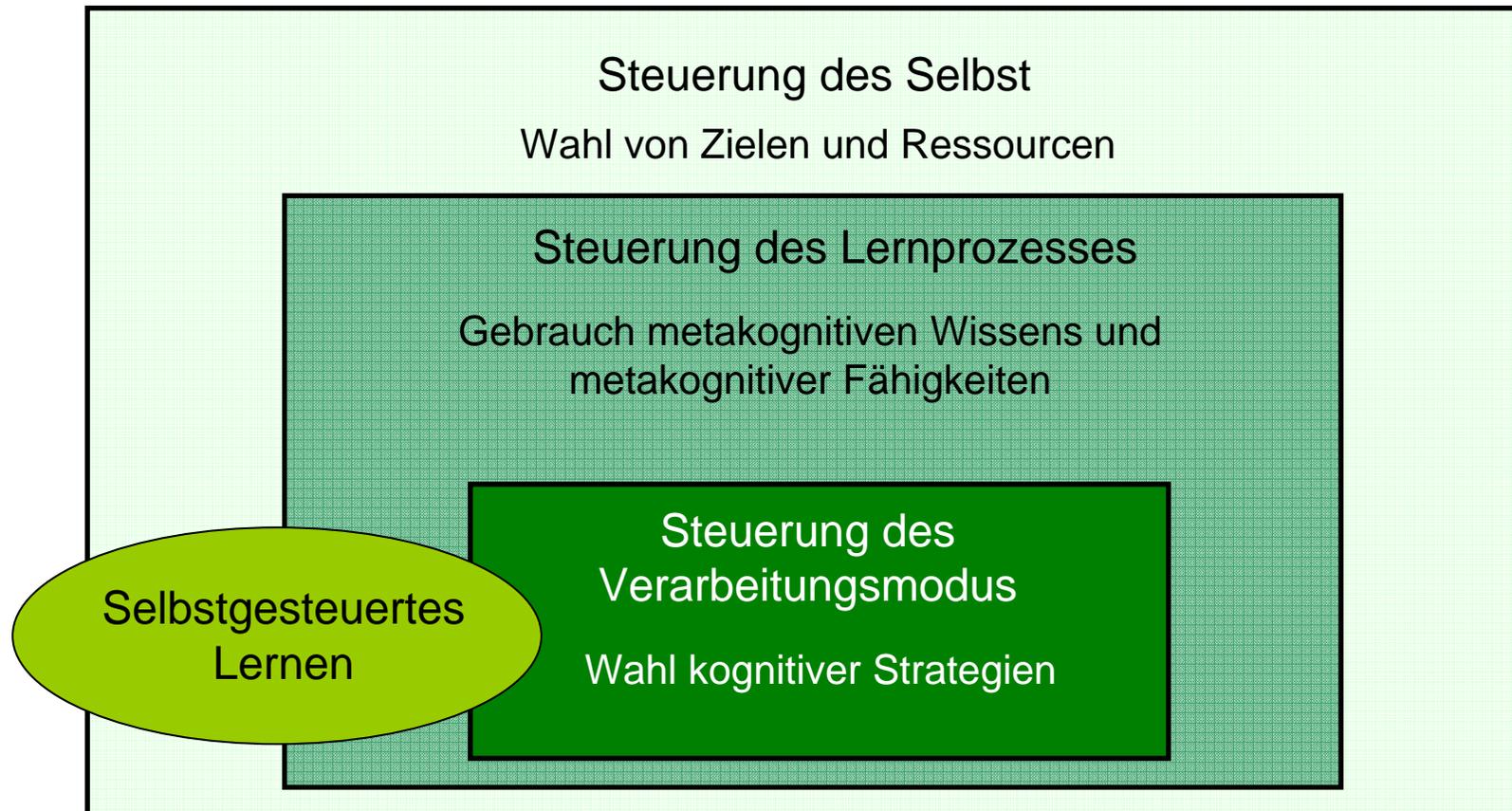
Hoch-selbstgesteuert Lernende

- stärkere Zielgerichtetheit und höherer Vollendungswunsch
- stärkere Fokussierung der Zielerreichung durch höhere Anstrengung, Ausdauer
- höhere intrinsische Motivation
- positivere Stimmungslage
- höhere Selbstwirksamkeit
- stärkere Integration lernvorbereitender und lernbegleitender Maßnahmen in den Lernprozess
- häufigere Anwendung tiefenverarbeitender Strategien
- eher Rat suchend, aktive Kommunikation

Wenig-selbstgesteuert Lernende

- höhere extrinsische Motivation
- überwiegende Anwendung oberflächenverarbeitender Strategien
- die verschiedenen Teiltätigkeiten des Lernprozesses werden nur zum Teil vollzogen

Drei-Schichten-Modell selbstgesteuerten Lernens (nach Boekaerts 1999)



Metakognition

Mit dem Begriff der Metakognition bezeichnet man reflexive Prozesse, die dem eigenen Denken, Lernen, Problemlösen sowie der Steuerung dienen. Metakognition umfasst das Nachdenken über das eigene Denken.

Kognitive Strategien

- Wiederholungsstrategien
 - Aufnahme und Speicherung neuen Wissens
 - Oberflächenverarbeitung durch ...
 - mehrmaliges Lesen, zusammenfassen, wiederholtes Aufzählen, unterstreichen wichtiger Textpassagen und Begriffe

- Organisationsstrategien
 - Strukturierung neuen Wissens und Herstellung von Verbindungen
 - Tiefe Verarbeitung durch ...
 - Darstellung von Fakten und Zusammenhängen in Tabellen, Diagrammen oder Mind Maps

- Elaborationsstrategien
 - Integration neuen Wissen in bestehende Wissensstrukturen
 - Tiefe Verarbeitung durch ...
 - bildliches Vorstellen, Beispiele finden, paraphrasieren, Analogien bilden

Metakognitives Wissen

Wissen über das eigene kognitive System

- **Personenvariablen:**
Wissen über Merkmale von Personen als denkende, affektive und motivierte Organismen – wie z.B. das Wissen über die eigene Gedächtnisleistung, die eigenen Fähigkeiten und Schwächen, Lernmotive, eigener Lernstil, lernförderliche und lernhemmende Emotionen, ...

- **Aufgabenvariablen:**
Wissen zur Beurteilung der Komplexität und Schwierigkeit von Lerninhalten, typischen Umgangsweisen mit Aufgaben und Problemen, ...

- **Strategievariablen:**
Wissen über die Nützlichkeit und Verwendung bestimmter Lernstrategien, Strategiedefizite, ...

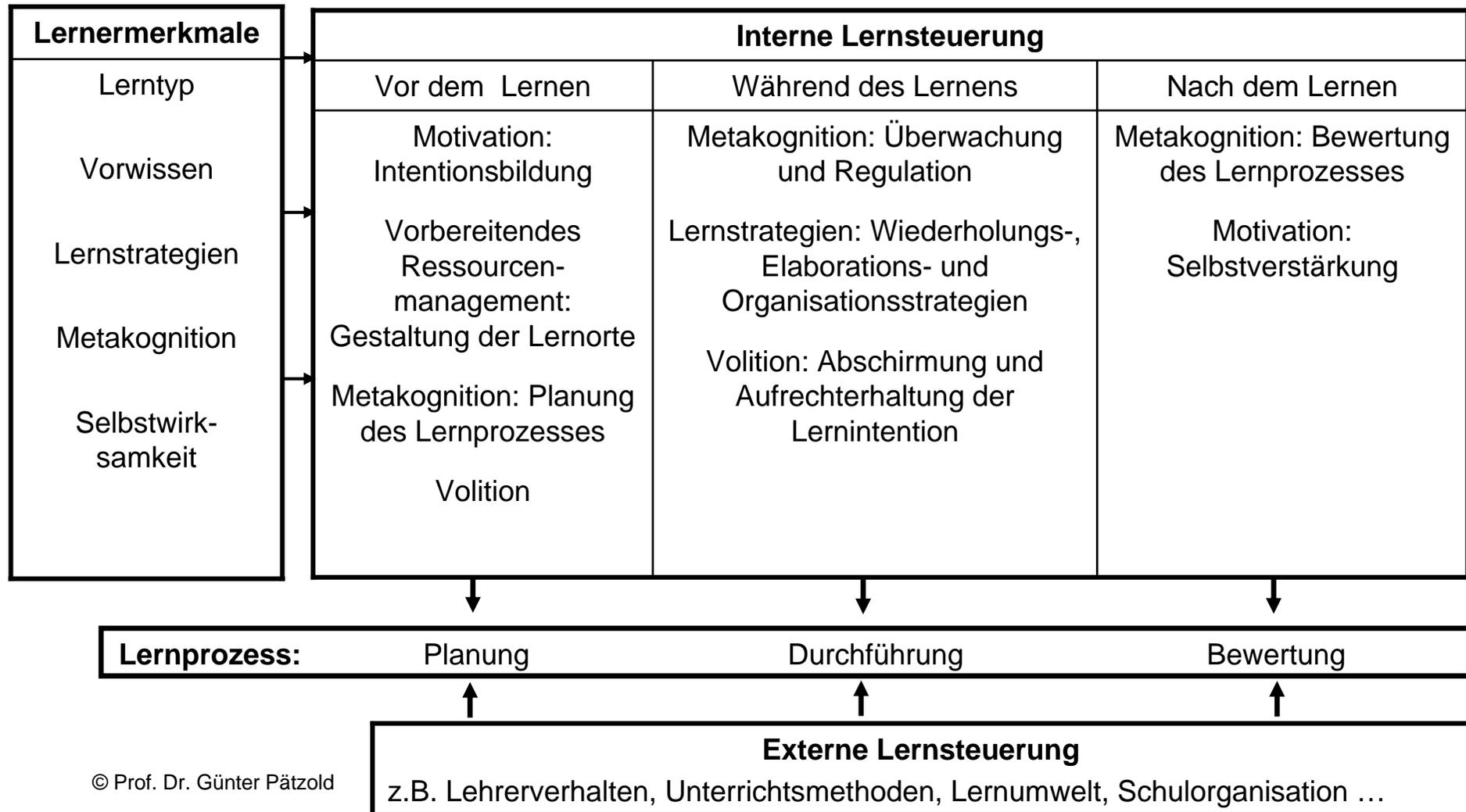
Metakognitive Strategien

- **Planung:**
Festlegung geeigneter Lernziele, Einteilung des Lernstoffes, Auswahl und Kombination geeigneter Lernstrategien, Erstellung eines Handlungsplanes durch das Antizipieren von Aufgaben
- **Überwachung:**
Selbstbeobachtung und Selbsteinschätzung der Angemessenheit von Lernstrategien zur Zielerreichung und zu Lernfortschritten
- **Regulierung:**
Regulierung vorherzusehender oder diagnostizierter Differenzen zwischen dem geplanten Lernvorhaben und den tatsächlichen Lernfortschritten durch die Modifikation angewandter Lernstrategien oder Lernziele
- **Bewertung:**
Verbesserung zukünftiger Lernprozesse durch die Bewertung und Reflexion der Angemessenheit bzw. Effizienz angewandter Strategien

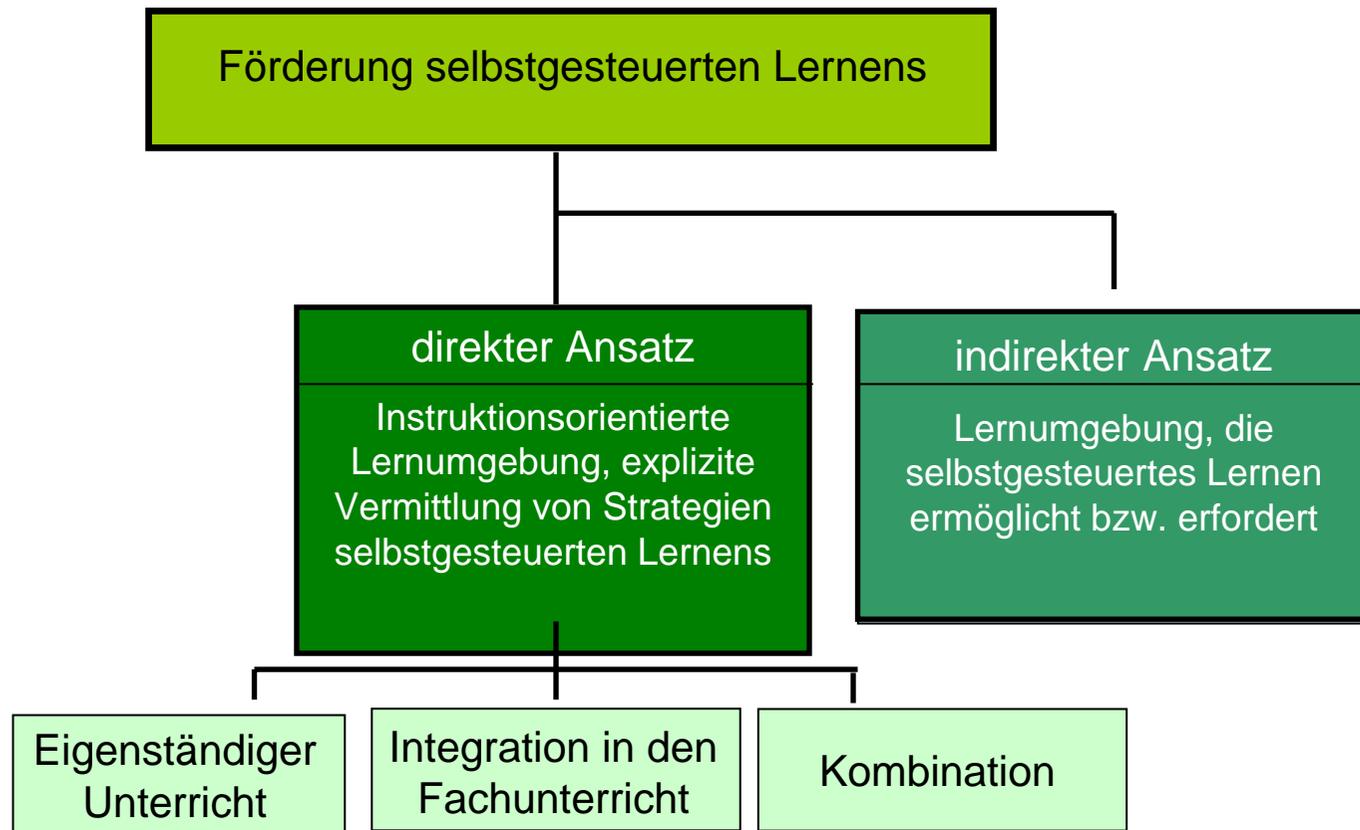
Steuerung des Selbst

- Verhaltensbezogene Selbststeuerung:
Selbstbeobachtung und strategische Regulierung des Handlungsprozesses
- Umgebungsbezogene Selbststeuerung:
Beobachtung und Anpassung physischer und sozialer Umgebungsbedingungen
- Innere bzw. verdeckte Selbststeuerung:
Beobachtung und Anpassung kognitiver und affektiver Zustände

Rahmenmodell selbstgesteuerten Lernens (nach Schiefele/Pekrun 1996)



Direkter und indirekter Förderansatz



Direkte Förderung durch Lernstrategietrainings

- Vermittlung eines umfangreichen Lernstrategierepertoires
 - Strategien zur positiven Gestaltung der Lernumgebung (z.B. sich motivieren, Umgang mit der Zeit, sich konzentrieren, mit Angst und Stress umgehen)
 - Strategien zum Erwerb von Wissen (z.B. wesentliches Erkennen, Informationen verarbeiten)
 - Kontroll- und Selbstreflexionsstrategien (z.B. das eigene Verstehen und Können kontrollieren, Lernprozess lenken)

- Umsetzung eines direkten Lernstrategietrainings
 - Sensibilisierung für den Nutzen der zu schulenden Strategien
 - Strategien entwickeln
 - Strategiewissen systematisieren, erweitern und evtl. korrigieren
 - Strategien anwenden und im Hinblick auf den Nutzen für das eigene Lernen evaluieren

Indirekte Förderung durch die Gestaltung von Lernumgebungen

- Konstruktivistisch gestaltete Lernumgebungen und explorative Unterrichtskonzepte
- Zunehmende Freiheitsgrade zur Selbststeuerung
- Individualisierung des Unterrichts (eigenständiger Lernweg, individuell angemessenes Lerntempo, selbstständige Medien-, Material- und Methodenauswahl)
- Bereitstellung von Lernhilfen (Advance-Organizer)

Definition kooperativen Lernens

„Lernende arbeiten in so kleinen Gruppen zusammen, dass jedes Gruppenmitglied einen Beitrag zu einer Aufgabe leisten kann, die vorgegeben ist und gemeinsam gelöst werden muss“.

Tatsächliche Leistung = potenzielle Leistung
- Prozessverluste
+ Prozessgewinne

Prozessverluste und Prozessgewinne

- Einbringen verfügbarer Ressourcen
- Konformitätsdruck
- Zusammensetzung der Gruppe
- Soziales Faulenzen, Trittbrettfahrer, soziales Bummeln, Trotteleffekt
- Beziehungs- und Aufgabenspezialisten
- Eignung von Aufgaben
- Forschungsergebnisse sind nicht eindeutig!

Thesen zum kooperativen Lernen

1. Die Vorbereitung kooperativen Lernens geht über den Entwurf einer Aufgaben- oder Problemstellung hinaus.
2. Erst nach einer direkt geführten Instruktion durch die Lehrkraft kann man allmählich zur freien Arbeit mit Lernberatung gelangen.
3. Eine gute Anleitung kann das Vorwissen und die Kompetenzen der Lernenden steigern und somit zu hohen kognitiven und metakognitiven Leistungen der Gruppe führen.

Merkmale zur Ausgestaltung kooperativen Lernens

1. Gruppenstruktur

- Nach dem Grad der Leistungsheterogenität
- Nach dem sach- und/oder beziehungsorientierten Konfliktpotential zwischen den Gruppenmitgliedern
- Nach dem Grad der Gruppenstabilität
- Nach der Gruppengröße

2. Gruppenaufgabe

- Nach dem Grad des Motivierungspotentials
- Nach dem Schwierigkeitsgrad im Hinblick auf die Lernvoraussetzungen der Gruppenmitglieder
- Nach dem Grad der Offenheit einer Aufgabenlösung

3. Initiierung und Strukturierung des Gruppenprozesses

4. Art der Intervention des Lehrenden

5. Gruppenergebnisse

- Nach der Art der Präsentation
- Nach der Bewertung

Problem- und Aufgabenstellung

- Klare Zielvorstellung über zu erwerbendes Wissen und zu erwerbende Kompetenzen
- Intellektuell anspruchsvolle Aufgaben, die Interaktion erfordern und nicht nur eine Lösung zulassen
- Eine angemessene Wissensdivergenz zwischen den Gruppenangehörigen ist vorteilhaft, um Kooperation anzuregen
- Die Aufgabenstellung sollte an vorhandene Erfahrungen, Vorwissen und Kompetenzen anknüpfen (kognitive, soziale und kommunikative Kompetenzen; verfügbare Arbeitstechniken)

Begriffsbestimmung Selbstwirksamkeit

Selbstwirksamkeit kennzeichnet die subjektive und kontextspezifische Überzeugung, Erwartung und Beurteilung, neue oder individuell herausfordernde Anforderungssituationen aufgrund eigener Kompetenzen bewältigen zu können.

(vgl. Bandura 1997)

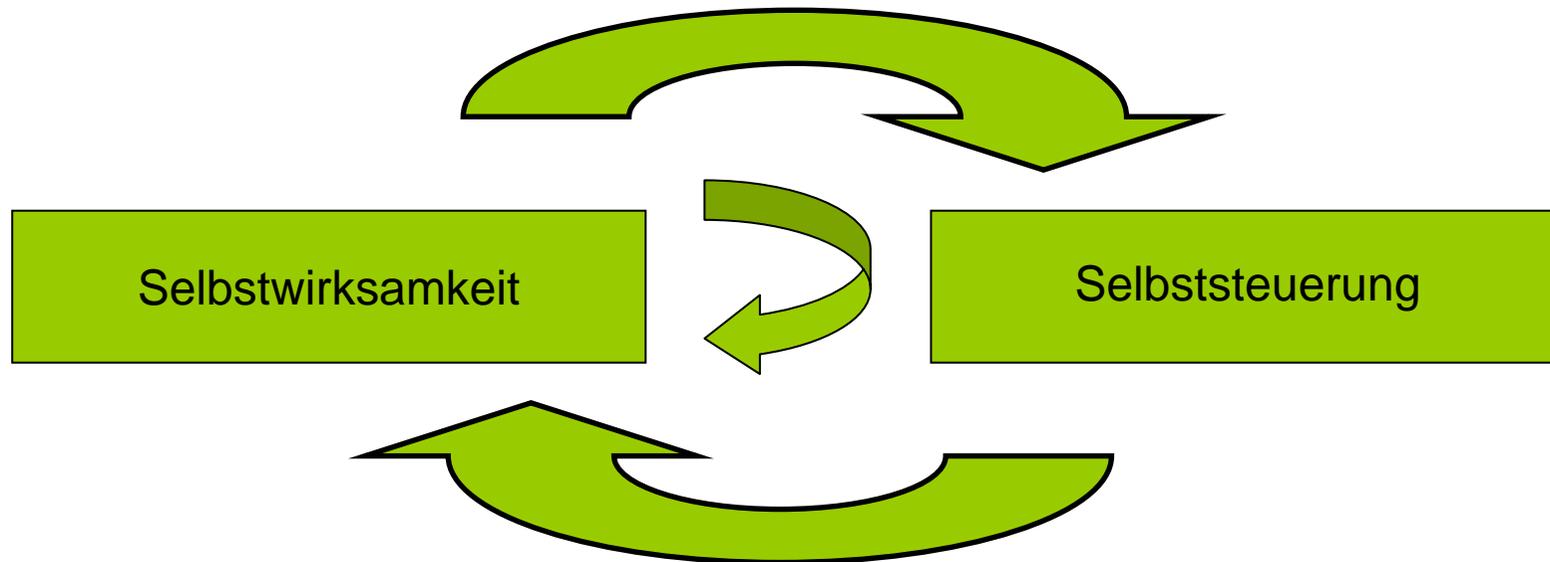
Selbstwirksamkeit als Einflussgröße kompetenter Selbststeuerung

Selbstwirksamkeit beeinflusst ...

- allgemein menschliches Denken, Fühlen und Handeln,
- kognitive und metakognitive Selektionsprozesse,
- zielbezogene motivationale, volitionale und affektive Prozesse.

Diese Beeinflussung ist weitestgehend unabhängig von den tatsächlichen Fähigkeiten einer Person!

Selbstwirksamkeit und Selbststeuerung



Spiralförmige Rückkoppelungs- und langfristig reziproke
Prozesse

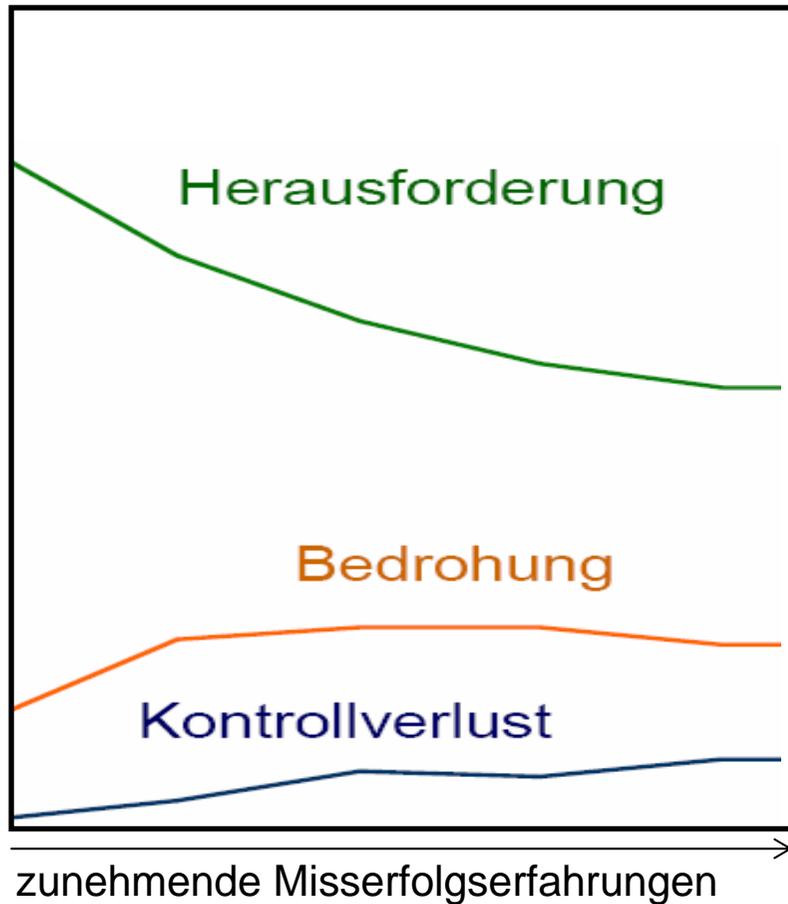
Bedeutung von Selbstwirksamkeit für selbstgesteuertes Lernen

Eine hohe Selbstwirksamkeit begünstigt ...

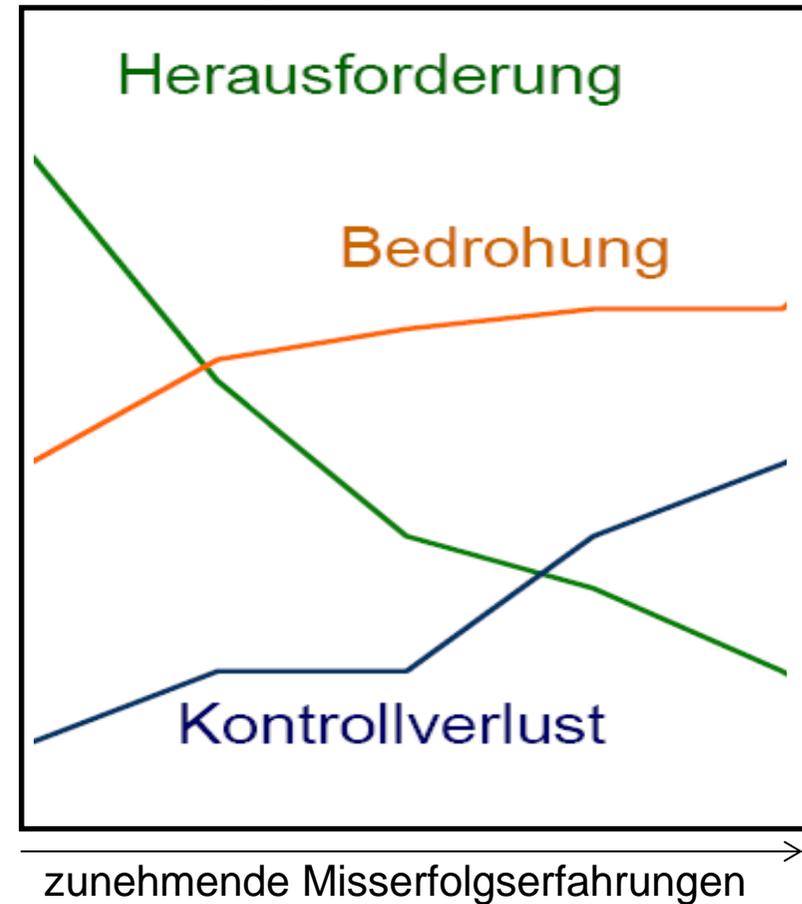
- ein hohes Anspruchsniveau
- ein effektives Arbeitszeitmanagement
- eine große strategische Flexibilität bei Problemlösungen
- eine hohe Anstrengung und Ausdauer
- eine realistische Einschätzung der Güte der eigenen Leistung
- selbstwertförderliche Ursachenzuschreibungen
- bessere Leistung

Einfluss von Selbstwirksamkeit auf den Verlauf von Motivationsprozessen nach Misserfolgserlebnissen

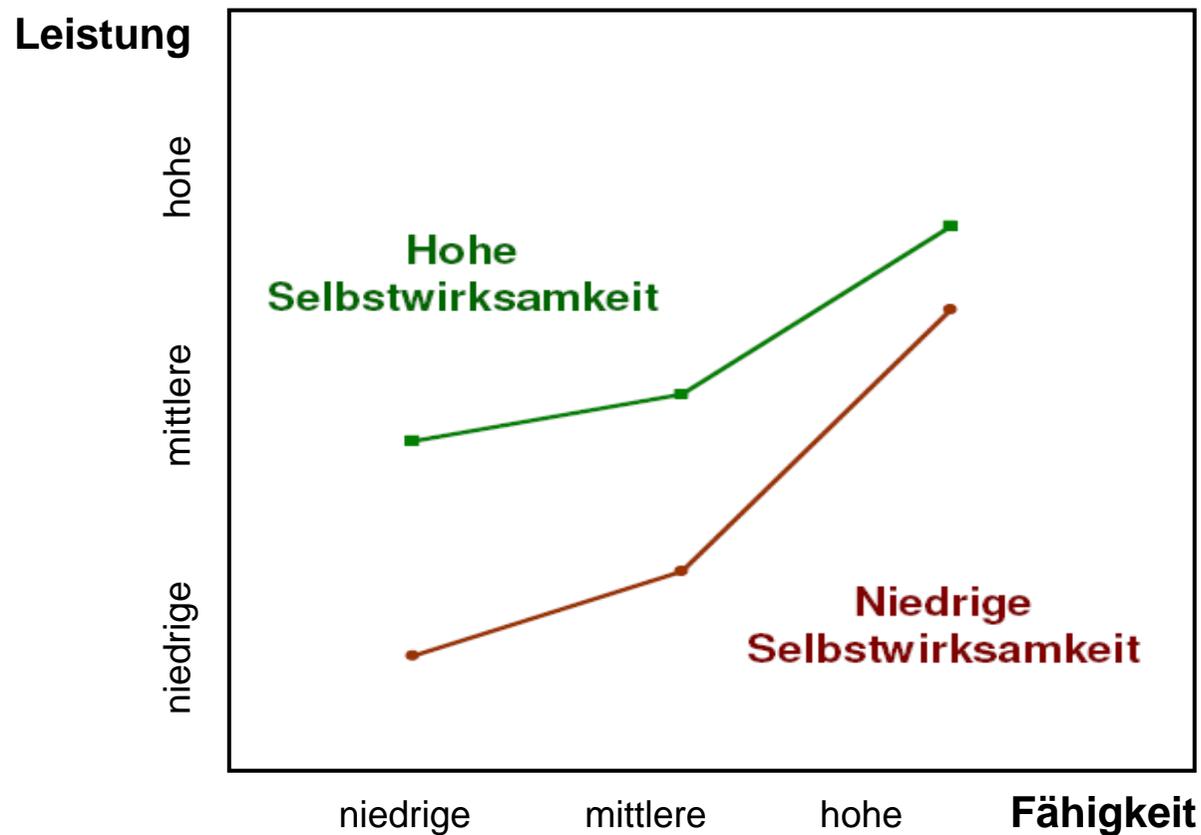
Hohe Selbstwirksamkeit



Niedrige Selbstwirksamkeit



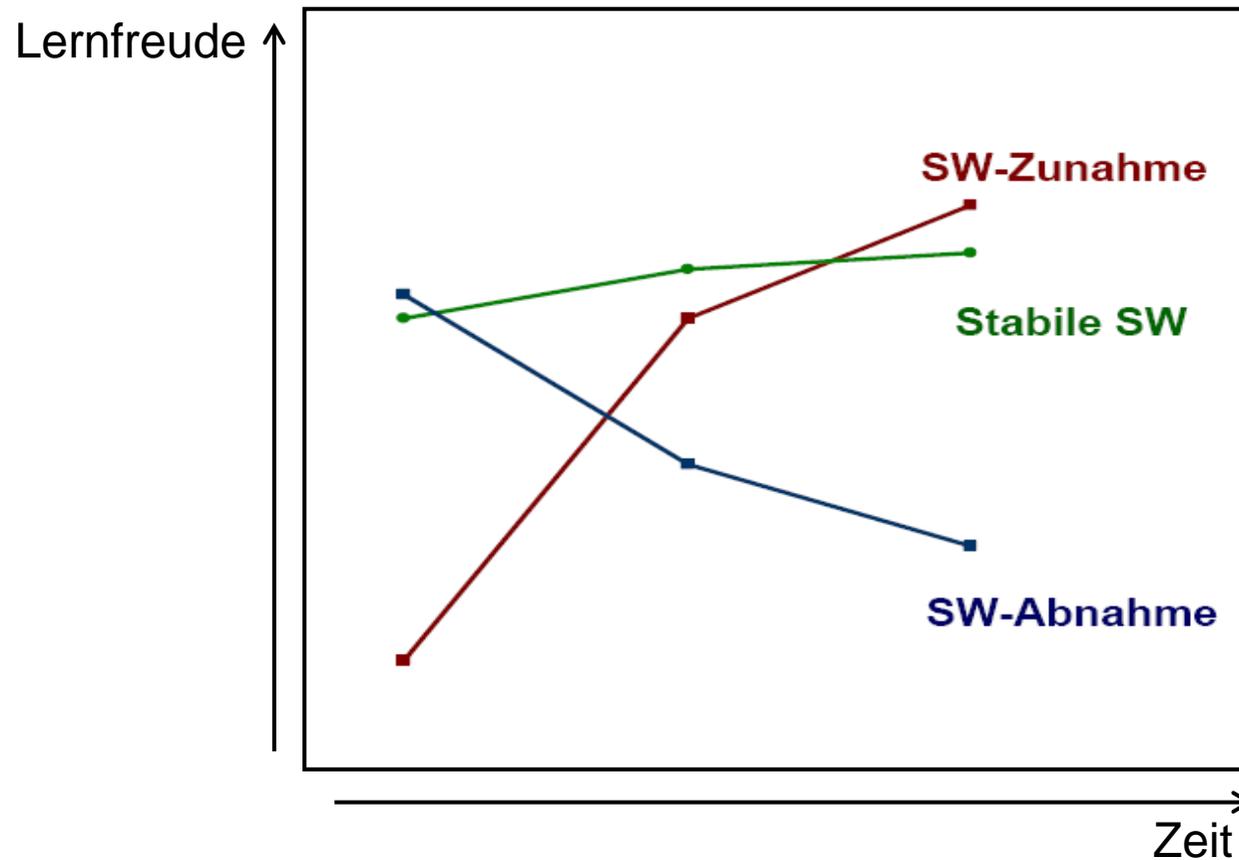
Leistungen in Abhängigkeit von Fähigkeit und Selbstwirksamkeit



Bandura 1997, nach Collins 1982

Quelle: http://www.baumaus.org/seseko/downloads/selbstwirksamkeit_praesentationsfolien1.pdf

Entwicklung von schulischer Selbstwirksamkeit und Lernfreude (vgl. Bandura 1997)



Selbstwirksamkeit als Effekt selbstgesteuerten Lernens

- Subjektiv wahrgenommene Handlungsautonomie und Kontrollierbarkeitserleben begünstigen das Erleben von Kompetenz.
- Mit selbstgesteuerten Lernprozessen verbundene Erfolgserfahrungen wirken sich förderlich auf die Entwicklung, Stabilisierung und Dynamik positiver Selbstwirksamkeitserwartungen aus.

Lehrer-Selbstwirksamkeit

Hohe Selbstwirksamkeit:

- Lehrer gestalten einen herausfordernden Unterricht.
- Sie unterstützen Schüler beim Erzielen von Lernfortschritten.
- Sie haben mehr Geduld und Zuwendung für lernschwache Schüler.
- Sie zeigen eine hohe Verantwortung für einen verstehens- und erkenntnisorientierten Unterricht.

Niedrige Selbstwirksamkeit:

- Lehrer präferieren einfache, aber sichere Unterrichtskonzepte.
- Sie fühlen sich durch innovative und komplexe Planung leicht überfordert.
- Sie kümmern sich weniger um Schüler mit besonderem Förderbedarf.

Lehrer-Selbstwirksamkeit

„Ein Lehrerkollegium beispielsweise, das durch hohe kollektive Selbstwirksamkeit charakterisiert ist, wird sich eher zutrauen, anspruchsvolle Reformziele zu verwirklichen und wird sich auch leichter von Rückschlägen erholen können, sollten die gemeinsamen Bemühungen einmal scheitern.“

(Schwarzer/Jerusalem 2002, S. 41)

Literatur

- Bandura, Albert (1997): Self-efficacy in changing societies. New York
- Boekaerts, Monique (1999): Self-regulated learning: where we are today. In: International Journal of Educational Research 31. S. 445-457
- Euler, Dieter/Lang, Martin/Pätzold, Günter (2006; Hrsg.): Selbstgesteuertes Lernen in der beruflichen Bildung. Beiheft 20 der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Stuttgart
- Euler, Dieter/Pätzold, Günter/Lang, Martin (2005): Förderung selbst gesteuerten und kooperativen Lernens in der beruflichen Erstausbildung – Das neue Modellversuchsprogramm SKOLA hat begonnen! In: Wirtschaft und Erziehung, 6, S. 222-225
- Euler, Dieter/Pätzold, Günter/Lang, Martin (2005): Förderung selbst gesteuerten und kooperativen Lernens in der beruflichen Erstausbildung. Das neue Modellversuchsprogramm SKOLA hat begonnen! In: Die berufsbildende Schule 57, 6, S. 137-140
- Friedrich, Helmut Felix/Mandl, Heinz (1997): Analyse und Förderung selbstgesteuerten Lernens. In: Weinert, F. E./Mandl, H. (Hrsg.): Psychologie der Erwachsenenbildung. Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich D. Serie I Band 4 Göttingen. S. 237-293
- Lang, Martin/Pätzold, Günter (2006; Hrsg.): Wege zur Förderung selbstgesteuerten Lernens in der beruflichen Bildung. Bochum/Freiburg
- Lang, Martin/Pätzold, Günter (2006): Selbstgesteuertes Lernen in der beruflichen Erstausbildung. In: Lang, Martin/Pätzold, Günter (Hrsg.): Wege zur Förderung selbstgesteuerten Lernens in der beruflichen Bildung. Bochum/Freiburg, S. 9-27
- Lang, Martin/Pätzold, Günter (2006): Selbstgesteuertes Lernen – theoretische Perspektiven und didaktische Zugänge. In: Euler, Dieter/Lang, Martin/Pätzold, Günter (Hrsg.): Selbstgesteuertes Lernen in der beruflichen Bildung. Beiheft 20 der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Stuttgart, S. 9-35
- Pätzold, Günter/Lang, Martin (2005): Entwicklung von Selbstlernkompetenz als Zielgröße beruflicher Bildung. In: Elsholz, Uwe/Gillen, Julia/Meyer, Rita/Molz-berger, Gabriele/Zimmer, Gerhard (Hrsg.): Berufsbildung heißt: Arbeiten und Lernen verbinden! Bildungspolitik - Kompetenzentwicklung - Betrieb. Münster, S. 143-158
- Pätzold, Günter/Lang, Martin (2005): Selbst gesteuertes Lernen in der Aus- und Weiterbildung. In: Berufsbildung 59, 94, S. 3-6
- Pätzold, Günter/Stein, Bernadette (2007): Das Konstrukt der Selbstwirksamkeit in seiner Bedeutung für selbstgesteuerte Lernprozesse. Berufs- und Wirtschaftspädagogik Online, bwpa@ 13 (http://www.bwpat.de/ausgabe13/paetzold_stein_bwpat13.pdf, letzter Zugriff 14.02.2008)
- Schiefele, Ulrich/Pekrun, Reinhard (1996) : Psychologische Modelle des fremdgesteuerten und selbstgesteuerten Lernens. In: Weinert, F. E. (Hrsg.): Psychologie des Lernens und der Instruktion. Göttingen. S. 249-278
- Schwarzer, Ralf/Jerusalem, Matthias (2002): Das Konzept der Selbstwirksamkeit. In: Jerusalem, M./Hopf, D. (Hrsg.): Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen. Weinheim/Basel S. 28-53

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit !**