

## Handlungsorientiertes Lernen

Handlungsorientiertes Lernen ist Pendant zu traditionellem Frontalunterricht und eine Antwort der Lernkultur auf den Strukturwandel (rasante technische Entwicklung, Reiz- und Informationsüberflutung, Notwendigkeit des lebenslangen Lernens...etc.).

Die wesentlichen Säulen des Handlungsorientierten Lernens sind folgende Kernkompetenzen :

Fach-, Sozial-, Methoden-, und Personalkompetenz (Entwicklungsbereitschaft) werden in ihrer Umsetzung zu einem Ursache-Wirkungskreislauf.

Personale und soziale Fähigkeiten gewinnen an Bedeutung. Lernende mit inhomogenen Wissensständen partizipieren voneinander. Die Lerngeschwindigkeiten können verschieden sein. Kooperatives und kommunikatives Lernen, Schlüsselqualifikationen werden gefördert.

Vor dem Hintergrund des konstruktivistischen Ansatzes gibt es einen aktiven Lernprozess, der sich aus den eigenen Ressourcen generiert und mit Neuem verbunden zu neuen Erkenntnissen –Gelerntem- führt.

### Definition Konstruktivistischer Ansatz:

Je nach Reifegrad des Menschen nimmt das Gehirn Reize auf und entwickelt - aktiv — aus den Reizen ein Konstrukt, welches individuell verschieden ist. Passives Speichern von Informationen gibt es bei keinem Menschen. Es gibt keine objektive Wirklichkeit, obwohl die meisten Menschen mehr oder weniger bewusst so denken und handeln, als gäbe es diese.

Wissen darf vom Handeln nicht mehr abgekoppelt werden. Handlungsorientiertes Lernen ist zielorientiert und fördert das Denken in Zusammenhängen.

Lernprozesse werden als ständige und stetige Prozessoptimierung verstanden, es gibt im weitesten Sinne kein Fertig.

Handlungsorientiertes Lernen definiert sich als aktives Wahrnehmen, Denken und Tun mit einem Maximum an Selbststeuerung und eigenständiger Lernerfolgskontrolle.

Ein Höchstmaß an Freiheit ist gewollt und produktiv, die persönliche Möglichkeit der Einflussnahme auf den (Lern-) Entwicklungsprozess ist ein starker Lernmotivator.

Lehrer / Trainer werden zu Beratern und Lernmoderatoren, die Lernprozesse in Gruppenarbeiten, z. B. mit Leitfragen und Leittexten, begleiten. Symbiotisches Lernen, auch der Lehrenden, wird gefördert. Fehler sind nicht als Misserfolg zu verstehen, sondern als produktives Lernmoment.

Q: 2005, U.Brenger, aus „Teamarbeit erfolgreich moderieren“

© 2005 Ursula Brenger, [www.infocoaching.com](http://www.infocoaching.com)

Seite 1 von 1 Seiten „Handlungsorientierung“ der Unternehmensberatung Brenger