



Kurzbeschreibung

Die Methode wurde von Knowles bereits in den 80er Jahren für die Erwachsenenbildung beschrieben [1]. Der Lernvertrag hält fest, welche Ziele die Lernenden erreichen wollen, was sie dafür tun möchten, welche Unterstützung sie benötigen und wie sie ihren Lernerfolg überprüfen können und schafft damit Transparenz für den Lernenden und den Lehrenden.

Beschreibung

Ziel des Methodeneinsatzes

Lernverträge ermöglichen die gemeinsame Planung des Lernprozesses und dessen Transparenz für die Lernenden und die Lehrenden bzw. Lernbegleitenden. Die Lernenden sollen dabei ihren Lernbedarf selbst erkennen und daraus Lernziele ableiten, notwendige Arbeitsschritte festlegen und festhalten, welche Unterstützung sie dafür benötigen sowie die Kriterien zur Erfolgsmessung selbst bestimmen [1]. Die Lernenden übernehmen somit selbst die Verantwortung für ihren Lernprozess und können diesen als individuelle Leistung und persönlichen Erfolg ansehen [2].

Ablauf

1. Feststellung des Lernbedarfes (Wostehe ich?)

Ausgehend vom Vorwissen und den vorhandenen Erfahrungen wird festgelegt, welche Kompetenzen noch erworben werden müssen, um die vom Lernenden gewünschten Lernziele zu erreichen. Hierfür können Kompetenzbilanzierungen eingesetzt werden [1, 2].

Bestehende oder selbst erstellte Kompetenzmodelle können genutzt werden, um herauszufinden, inwiefern sich die vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten/Fertigkeiten oder Einstellungen von den im Kompetenzmodell festgelegten Zielbeschreibungen unterscheiden. Die Einschätzung des Ist-Standes kann allein oder mit Hilfe von beobachtenden Personen vorgenommen werden [1]. Der Vorteil dieses Vorgehens liegt in der gewonnenen Motivation, die durch das Bewusstsein entsteht, dass der Lernende bereits über Kompetenzen verfügt [2, 1].

2. Festlegung der Lernziele (Was möchte ich erreichen? Was nehme ich mir vor?)

Diese werden aus dem Lernbedarf abgeleitet und im Lernvertrag niedergeschrieben [1]. Sie sollten die SMART-Kriterien erfüllen: S - spezifisch, M - messbar, beobachtbar, A - attraktiv und angemessen, R - realistisch (erreichbar) und relevant (wichtig für den Lernenden), T - terminiert



[2]. Lernziele beschreiben, wozu der Lernende nach Abschluss des Lernprozesses in der Lage sein möchte.

3. Festlegung der Lernschritte und -materialien (Was will ich tun? Wer kann mir dabei helfen?)

Im nächsten Schritt wird beschrieben, welche Schritte und Maßnahmen zur Erreichung der Lernziele führen sollen und welche Materialien und Unterstützung dafür benötigt werden [1].

4. Festlegung des Zeitrahmens (Welche Zwischenschritte benötige ich? Wann will ich dieses Ziel erreicht haben?)

Es sollten realistische Termine für die Erreichung der Ziele festgelegt werden. Auch von außen gesetzte Fristen (Prüfungstermine o. ä.) können festgehalten werden [1].

5. Festlegung der Erfolgskriterien (Woran erkenne ich, dass ich mein Ziel erreicht habe? Mit wie viel Prozent Erfolg rechne ich?)

Es wird festgehalten, anhand welcher Kriterien entschieden wird, ob das Ziel erreicht worden ist. Dabei können auch Indikatoren für die Qualität der Zielerreichung festgelegt werden (bspw. ob es um Vollständigkeit, Schnelligkeit, Übersichtlichkeit etc. geht) [1].

6. Überprüfung durch die Lernbegleitung

Der Lernbegleiter überprüft, ob die im Lernvertrag festgehaltenen Ziele den Kriterien entsprechen und ob die Lernschritte und Erfolgskriterien zu Erreichung und Überprüfung der Ziele geeignet sind. Er kann auch weiterführende Anregungen zu den Inhalten des Lernvertrages geben. [1] Es können auch mehrere Lernbegleiter zu Rate gezogen werden. Lernbegleiter können Freunde, Familie, Kollegen oder professionelle Berater sein [1].

7. Ausführen der Lernschritte

Die geplanten Tätigkeiten werden ausgeführt. Dabei wird kontinuierlich überprüft, ob diese geeignet sind, die Ziele zu erreichen. Der Lernvertrag kann dabei angepasst werden.

8. Evaluation

Die Lernenden kontrollieren selbst oder gemeinsam mit der Lernbegleitung (siehe Schritt 6) die Erreichung ihrer Ziele [1].

Arbeitshilfen/Vorlagen

Eine Lernvereinbarung besteht aus 6 Teilen [2]:

1. Ziel: Was möchte ich erreichen? Was nehme ich mir vor?
2. Handlungsschritte: Was will ich tun?
3. Unterstützung: Wer kann mir dabei helfen?
4. Indikator: Woran erkenne ich, dass ich mein Ziel erreicht habe?

Mit wie viel Prozent Erfolg rechne ich?

5. Terminierung: Wann will ich dieses Ziel erreicht haben?

6. Datum, Unterschriften.

Digitale Unterstützungsmöglichkeiten:

Mit Hilfe einer virtuellen Pinnwand (z. B. von Padlet) können die einzelnen Bestandteile des Lernvertrags auch zum Auftakt einer kurzen Weiterbildungsveranstaltung gesammelt werden. In diesem Fall fehlt der Vertragscharakter, dennoch betont die Übung die Verantwortung der Lernenden und führt diese an das Reflektieren der eigenen Rolle im Lernprozess heran. In Spalten beantworten die Lernenden zu Beginn des Workshops folgende Fragen:



- Was möchte ich heute erfahren/mitnehmen?
- Was kann ich tun/beitragen, um das zu erreichen?
- Welche Unterstützung erhoffe ich mir?

Ansicht eines Padlets zur Unterstützung eines Lernvertrags

Zum Abschluss der Veranstaltung kann die Pinnwand um folgende Spalten ergänzt werden:

- Was nehme ich heute mit?
- Was habe ich dafür getan, dass ich es bekommen habe?
- Was möchte ich weiter verfolgen?

Kursleitung als Lernbegleitung

Die Kursleitung steht als Lernbegleitung beratend und unterstützend zur Verfügung. Ihre fachliche Expertise nutzt sie, um den Lernenden ein selbst entwickeltes oder bestehendes Kompetenzmodell für die Selbsteinschätzung zur Verfügung zu stellen. Sie kann Lernquellen empfehlen und diese in Bezug auf ihren spezifischen Nutzen einordnen. Darüber hinaus kann sie bei der Organisation der Rahmenbedingungen (Bereitstellung von Lernräumen, Bereitstellung von Lernmaterialien) unterstützen.

Die Lernbegleitung überprüft, ob die im Lernvertrag festgehaltenen Ziele den Kriterien entsprechen und ob die Lernschritte und Erfolgskriterien zur Erreichung und Überprüfung der Ziele geeignet sind. Es können auch mehrere Lernbegleitungen zu Rate gezogen werden. Lernbegleitung können Freunde, Familie, Kolleginnen bzw. Kollegen oder professionelle Beraterinnen bzw. Berater sein [1].

Bezug zur Selbststeuerung

Lernverträge ermöglichen die gemeinsame Planung des Lernprozesses und dessen Transparenz für die Lernenden und die Kursleitung. Dabei werden die Lernenden in die Situation versetzt, bewusst Entscheidungen über die einzelnen Lerndimensionen zu treffen (siehe unten stehende Tabelle). Dieses Vorgehen ist für viele Lernende ungewohnt und bedarf vor allem bei der Einführung der Methode einer intensiven Begleitung und Unterstützung.

Die Lernenden sollen ihren Lernbedarf anhand der IST-Einschätzung selbst erkennen und daraus Lernziele ableiten, notwendige Arbeitsschritte festlegen und festhalten, welche Unterstützung sie dafür benötigen, sowie die Kriterien zur Erfolgsmessung selbst bestimmen [1]. Die Lernenden erfahren hierdurch, dass sie bereits über Kompetenzen verfügen, und gewinnen hieraus Motivation [1].

Der Lernvertrag bildet die Grundlage für den gesamten Lernprozess und ist als eine übergeordnete Methode zu verstehen, bei deren Ausführung auch weitere Methoden und Sozialformen zum Einsatz kommen können.

Quellen

1. Hiemstra, R. (2011). Learning Contracts. <http://roghiemstra.com/contract.html> [letzter Zugriff: 10.02.2017].
2. Startpunkt Schule (o. J.). Kapitel 3: Strukturiertes Lernen mit Vereinbarungen. <http://www.hamburg.de/contentblob/1403756/data/kapitel-3.pdf> [letzter Zugriff: 10.02.2017].

Rahmenbedingungen

Dimensionen	Selbstgesteuert	Fremdgesteuert	
Lernziele			
Lerninhalte			
Lernzeiten			
Lernort			
Lernerfolgsprüfung			
Lernmaterial			
Lernpartner			

Gruppengröße



1-56-1011-16 17-3031-60

Benötigte Zeit

ca. 1 UE

Unterstützung der Lernphase

Planung/ Zielsetzung



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz.

Urheber: Projekt Weiterbildung selbstorganisiert

Ähnliche Einträge

- Lerntagebuch
- Selbstkontrolle/-reflexion
- Lernquellenpool
- Peer-Review
- Themenspeicher