

Lernergebnis: Handlungsfähigkeit

Prof. Dr. Volkmar Herkner



Gliederung

- 1 Ausgangsfragen und -situation
- 2 Zum Begriff „Handlungsfähigkeit“
- 3 Handlungsfähigkeit als Zielgröße beruflichen Lernens
- 4 Möglichkeiten, Folgerungen und Schwierigkeiten
- 5 Schlussbemerkungen

Gliederung

- 1 Ausgangsfragen und -situation
- 2 Zum Begriff „Handlungsfähigkeit“
- 3 Handlungsfähigkeit als Zielgröße beruflichen Lernens
- 4 Möglichkeiten, Folgerungen und Schwierigkeiten
- 5 Schlussbemerkungen

1 Ausgangsfragen und -situation

Ausgangsfragen

- Handlungskompetenz oder Handlungsfähigkeit?
- Bewährte Leitlinie oder neuer Ansatz?
- Handlung oder Tätigkeit?

1 Ausgangsfragen und -situation

Kompetenz

Konglomerat an Verhaltensdispositionen,
bestehend aus Fähigkeiten, Fertigkeiten,
Kenntnissen, Erfahrungen und
Einstellungen, zur Bewältigung
bestimmter Situationen

(vgl. auch „Qualifikation“)

Handlungskompetenz

... bezeichnet die Bereitschaft und Fähigkeit des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. (KMK)

Kritik am Kompetenzbegriff

- vielfache und vielseitige Verwendung
- analytisch kaum fassbar
- nur beschreibbar, wenn wieder auf die Ebene der Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse ... zurückgegangen wird
- aufwendige (und unsichere) Überprüfung der erworbenen Kompetenz

Gliederung

- 1 Ausgangsfragen und -situation
- 2 Zum Begriff „Handlungsfähigkeit“
- 3 Handlungsfähigkeit als Zielgröße beruflichen Lernens
- 4 Möglichkeiten, Folgerungen und Schwierigkeiten
- 5 Schlussbemerkungen

2 Zum Begriff „Handlungsfähigkeit“

Bestimmungswort

Handlung

... ist ein bewusster,
d. h. zielgerichteter
psychischer Akt mit
Zielen (und Motiven),
der kognitive
Prozesse einschließt

Grundwort

Fähigkeit

... ist das Vermögen,
einen bestimmten Vorgang
realisieren zu können
(= Potential); meist
angeboren, aber auch
„trainierbar“

2 Zum Begriff „Handlungsfähigkeit“

Handlungsfähigkeit

... ist das Vermögen, einen zielgerichteten psychischen Akt auf der Basis kognitiver Prozesse durchführen zu können.

Wenn Handlungskompetenz die Fähigkeit und Bereitschaft kennzeichnet, etwas zu tun, scheint der Kompetenzbegriff für berufliche Lernprozesse berechtigt.

2 Zum Begriff „Handlungsfähigkeit“

Handlungsfähigkeit

operative Handlungsfähigkeit
(vgl. instrumentelles Handeln)

strategische Handlungsfähigkeit
(vgl. strategisches Handeln)

abstrakt-antizipatorische Handlungsfähigkeit
(vgl. kommunikatives Handeln)

2 Zum Begriff „Handlungsfähigkeit“

Tätigkeit und Handlung

- Aktion eines bestimmten Muskels
 - Bewegung
 - Operation (Teilhandlung)
 - Handlung (mit Zielen)
 - Tätigkeit (mit Motiven)

Hacker, W.: Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Berlin (Ost) 1980, S. 62

2 Zum Begriff „Handlungsfähigkeit“

Tätigkeit und Handlung

Handlung: kleinste psychologische
Einheit der willensmäßig
gesteuerten Tätigkeit

Tätigkeit: umfassende Vollzüge,
bestehend aus Handlungen

Hacker, W.: Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Berlin (Ost) 1980, S. 62 f.

Gliederung

- 1 Ausgangsfragen und -situation
- 2 Zum Begriff „Handlungsfähigkeit“
- 3 Handlungsfähigkeit als Zielgröße beruflichen Lernens
- 4 Möglichkeiten, Folgerungen und Schwierigkeiten
- 5 Schlussbemerkungen

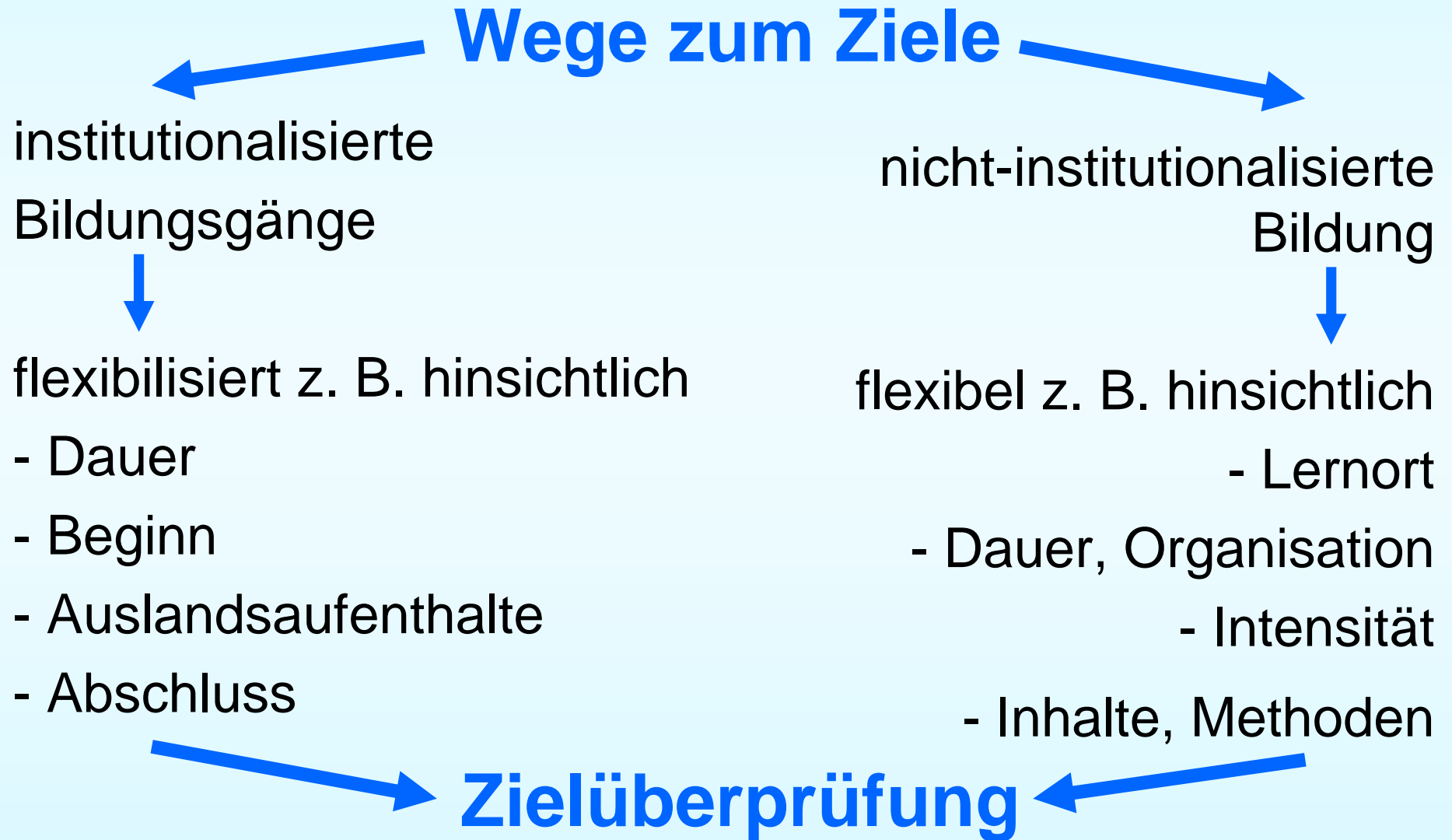
3 Handlungsfähigkeit als Zielgröße beruflichen Lernens

Ziele beruflichen Lernens (Lernort BS)

Nach der RV über die BS von 1991 hat diese zum Ziel,

- „eine Berufsfähigkeit zu vermitteln, die Fachkompetenz mit allgemeinen Fähigkeiten humaner und sozialer Art verbindet;
- berufliche Flexibilität zur Bewältigung der sich wandelnden Anforderungen in Arbeitswelt und Gesellschaft auch im Hinblick auf das Zusammenwachsen Europas zu entwickeln;
- die Bereitschaft zur beruflichen Fort- und Weiterbildung zu wecken;
- die Fähigkeit und Bereitschaft zu fördern, bei der individuellen Lebensgestaltung und im öffentlichen Leben verantwortungsbewusst zu handeln“.

3 Handlungsfähigkeit als Zielgröße beruflichen Lernens



3 Handlungsfähigkeit als Zielgröße beruflichen Lernens

Zielüberprüfung

Performanz-Ansatz: Prüfung durch
Verwendung bzw. Anwendung

Es wird davon ausgegangen, dass
handlungsrelevantes Wissen in den
Kontext einer Fertigkeit gestellt wird
und notwendig ist, um einen definierten
psychischen Akt erfolgreich
durchzuführen.

3 Handlungsfähigkeit als Zielgröße beruflichen Lernens

Zielformulierung

vormals:

Formulierung von
(mehreren) Lernzielen:

z. B.:

„Die Lernenden können ...
... die wichtigsten Motor-
bauteile benennen,
... das Prinzip des Viertakt-
Ottomotors erklären.“

jetzt:

Formulierung des
angestrebten Kompe-
tenzzuwachses:

z. B.:

„Die Lernenden können
einen Motor funktions-
gerecht montieren und
in Betrieb nehmen.“

3 Handlungsfähigkeit als Zielgröße beruflichen Lernens

Zielüberprüfung

Konsequenzen für die Praxis in Schule (und Betrieb):

- keine Abfragen von Faktenwissen
- kontextbezogene Darstellungen („Erläutern Sie ...“) oder
- Lernerfolgskontrollen an Handlungsobjekten

3 Handlungsfähigkeit als Zielgröße beruflichen Lernens

Zielüberprüfung

Probleme:

- i. A. höherer Aufwand
- schwieriger zu bewerten
- eher zufälliges „Bewältigen“ der Arbeitsaufgabe bleibt unentdeckt
- Systematisierungswissen könnte vernachlässigt werden

Gliederung

- 1 Ausgangsfragen und -situation
- 2 Zum Begriff „Handlungsfähigkeit“
- 3 Handlungsfähigkeit als Zielgröße beruflichen Lernens
- 4 Möglichkeiten, Folgerungen und Schwierigkeiten
- 5 Schlussbemerkungen

4 Möglichkeiten, Folgerungen und Schwierigkeiten

Möglichkeiten

- Wissen wird in Kontext des Handelns gestellt
- höhere Motivation und Aktivierung der Lernenden
- besserer Zugang für eher schulmüde Jugendliche
- nichtinstitutionalisiertes Lernen wirkt „gleichberechtigt“
- Zielgröße entspricht dem Anliegen beruflicher Bildung

4 Möglichkeiten, Folgerungen und Schwierigkeiten

Folgerungen

- komplexe handlungsbezogene Lernplanung
- keine isolierten Einzelstundenbetrachtungen
- Änderungen in der Ausbildungs- und Unterrichtsorganisation, z. B.
 - Zeitregime
 - Lehrerteams
 - Lernerfolgskontrollen

4 Möglichkeiten, Folgerungen und Schwierigkeiten

Schwierigkeiten

- Prüfen einer Bereitschaft ist problematisch.
- Kasuistisches Lernen ist immer auch „unvollständiges Lernen“.
- Systematisierungswissen wird vernachlässigt.
- Konvergenz der Lernorte kann zum Verwischen der Unterschiede führen.

Gliederung

- 1 Ausgangsfragen und -situation
- 2 Zum Begriff „Handlungsfähigkeit“
- 3 Handlungsfähigkeit als Zielgröße beruflichen Lernens
- 4 Möglichkeiten, Folgerungen und Schwierigkeiten
- 5 **Schlussbemerkungen**

5 Schlussbemerkungen

Ausgangsfragen:

- Handlung oder Tätigkeit?
- Bewährte Leitlinie oder neuer Ansatz?
- Handlungskompetenz oder Handlungsfähigkeit?

vorläuf. Antworten:

- „Handlung“ hat sich durchgesetzt.
- bewährt, aber mit neuen Akzenten
- ist von Fall zu Fall abzuwägen