

Leittextmethode

1. Kurze Darstellung der Methode

Die Leittextmethode ist eine heute noch vorwiegend berufliche Ausbildungsmethode, bei der sich die Lerner selbstständig in Kleingruppen von 3-5 Personen in eine Aufgabe/Problemstellung einarbeiten. Dazu erhalten die Lerner Unterlagen mit Leitfragen und Leittexten und/oder Quellenhinweisen, die sich mit der Thematik befassen, wobei die Leitfragen als Orientierungshilfe beim Bearbeiten der Leittexte dienen. Anschließend folgt eine praktische oder theoretische Umsetzung des zuvor Gelesenen.

Diese Methode ist für den Lehrenden bei der Ersterstellung mit einem hohen Arbeitsaufwand verbunden, da vor Beginn die Informationen lernergerecht, d.h. dem Kenntnisstand der Lerner entsprechend, aufgearbeitet werden müssen. Vom Lerner verlangt die Methode einen hohen Grad an Eigeninitiative und Selbstständigkeit und trainiert neben der Fach- und Methodenkompetenz auch die Sozialkompetenz.

2. Primäre und sekundäre Quellen

2.1 Primäre Quellen:

Die Leittextmethode entstand aus der beruflichen Bildungspraxis. Sie wurde in den 70er Jahren in den Ausbildungsstätten von Daimler-Benz in Gaggenau in Ansätzen entwickelt, dann bei Modellprojekten der Ford Werke in Köln und in den Stahlwerken der Peine-Salzgitter AG sowie der Hoesch-Stahl AG in Dortmund weiterentwickelt. Die Methode wurde stark von der Theorie der „vollständigen Handlung“ angeregt. Nach W. Hacker [Allgemeine Arbeits- und Ingenieurspsychologie. Bern/Stuttgart/Wien (Huber) 1986] werden berufliche Arbeitsabläufe auf folgende notwendige und »vollständige« Handlungsschritte bezogen: Informieren, Planen, Entscheiden, Ausführen, Kontrollieren, Bewerten.

Unter einer »vollständigen Handlung« versteht man eine Handlung, die von der Planung über die Ausführung bis zur Kontrolle alle notwendigen Teilschritte einer Tätigkeit umfasst. In der „Konstruktivistischen Didaktik“ werden diese Handlungsschritte als Vorbereiten, Informieren, Durchführen, Präsentieren, Evaluieren bezeichnet. Sie gelten hier aber nicht als »vollständige Handlung«, da wir nicht immer angeben können, wann ein Beobachter feststellen soll, wann eine Handlung vollständig ist [vgl. Reich: Konstruktivistische Didaktik. Neuwied u.a. (Luchterhand) 2002, 212 ff.].

Handlungen im Sinne der konstruktivistischen Didaktik werden nicht durchgehend nach einer unterstellten Vollständigkeit im Blick auf Routinehandlungen, die bei Hacker im Vordergrund stehen, beschrieben, da Lernhandlungen nur begrenzt Routinehandlungen sind. Es handelt sich bei den von Hacker beschriebenen Handlungen um Zweck-Mittel-Operationen, die in dieser Form und Reihenfolge vorwiegend bei beruflichen Arbeitsabläufen oft vorkommen. Auf der Basis einer solchen Handlungsfolge wurde die Leittextmethode zunächst vor allem in der technischen und später kaufmännischen Berufsbildung entwickelt. J.

Koch und R. Selka [Leittexte – ein Weg zu selbständigem Lernen. Bonn (Bundesinstitut für berufliche Bildung) 1991²] geben eine knappe Einführung in die ursprünglichen Ansätze zu der Methode und stellen mehrere Beispiele aus der beruflichen Bildung dar.

2.2 Sekundäre Quellen:

Ein Vorläufer der Leittextmethode könnte im Dalton-Plan von Helen Parkhurst [Education on the Dalton-Plan 1922] gesehen werden, aber dieser Plan war zunächst eher individuell angelegt [vgl. heute zum Dalton-Plan:

http://www.dalton.org/AboutDalton/about_plan.shtml],

wohingegen die Leittextmethode immer auf Teams (etwa 3 bis 5 Lerner) bezogen ist, um neben der Fach- und Methodenkompetenz auch die Sozialkompetenz zu verbessern.

In die Leittextmethode gehen Ideen vor allem aus der [Projektmethode](#) und der [Vier-Stufen-Methode](#) ein. J. Rottluff [Selbständig lernen. Arbeiten mit Leittexten. Weinheim und Basel (Beltz) 1992] beschreibt ähnlich wie Koch/Selka positive Erfahrungen mit der Methode in der Industrie. In S. Greif und H.-J. Kurtz [Hg.: Handbuch Selbstorganisiertes Lernen. Göttingen (Verlag für Angewandte Psychologie) 1998²] werden zusätzlich Minimale oder Info-Leittexte von den herkömmlichen Leittexten als Varianten unterschieden. Damit bieten sich drei Ausprägungen an: Leittexte dienen der komplexen und handlungsbezogenen Vermittlung von Wissen und Handlungskompetenzen ([Schlüsselqualifikationen](#)). Minimale Leittexte dienen überwiegend der Vermittlung einer engeren Wissens- und/oder Handlungsanleitung. Info-Leittexte dienen reiner Wissensvermittlung. Wir halten diese Unterscheidungen allerdings nicht für sehr trennscharf und gebrauchen hier nur die Unterscheidung nach Leittexten (= maximaler Einsatz) und Minimalen Leittexten (= zeitlich kürzere Varianten). Für die Entwicklung der Leittextmethode in der beruflichen Bildung hat das BIBB Modellversuche durchgeführt (<http://www.bibb.de>).

3. Theoretische und praktische Begründung

In der praktischen beruflichen Bildung stand man in den 70er Jahren vor folgendem Problem. Man arbeitete, z.B. in den Metallberufen, sehr oft in Projektgruppen, die eine unterschiedliche Lerngeschwindigkeit aufwiesen. In der Ausbildung entstanden Leerlaufzeiten, da schnelle und langsame Lerngruppen auszugleichen waren. Zudem wurde in der Industrie das Nachahmen von Tätigkeiten mehr und mehr durch Verfahren abgelöst, die auch eigenständige Kompetenzen bei der Aneignung von Wissen und Handlungskompetenzen notwendig machten. Bei gleichzeitig oft für die berufliche Bildung nicht hinreichenden Vorkenntnissen der Auszubildenden entstand ein Innovationsdruck für die Ausbildung, der mit unterschiedlichen Varianten gelöst wurde und wird (vgl. z.B. auch [Juniorfirma](#), [Lerninseln](#), [Schülerfirmen](#), [Cognitive Apprenticeship](#) und weitere). Facharbeiter mussten z.B. insbesondere mit oft komplizierten Handbüchern für Werkmaschinen und automatisierten Systemen umgehen. Ausbilder mussten Zeit gewinnen, sich auch mit langsameren Lernern differenzierend zu beschäftigen. Hier war es nahe liegend, Selbstlernmaterialien in der Praxis zu entwickeln. Diese Entwicklung erfuhr insbesondere eine arbeitspsychologische Interpretation in

Hackers Stufen der »vollständigen Handlung«: Der Mensch lernt nach Hacker, indem er sich aktiv reflektierend ein Bild von der auszuführenden Handlung macht. Dabei beobachtet er das eigene Handeln und vergleicht es mit dem inneren Abbild. Durch diesen Vergleich kann sowohl die Handlung als auch das Abbild mittels beobachtender Korrekturen verändert werden. Bei neuen Aufgaben kommt es nach Hacker, der hier eine widerspiegelnde Tätigkeit im Sinne der Marx'schen Erkenntnistheorie vor Augen hat, darauf an, sich zunächst eine erste gedankliche Vorstellung vom Ziel und vom Gegenstand der Handlungen zu machen. Die nötigen Handlungsschritte werden dabei durch ein geistiges Probehandeln durchgespielt.

Auch wenn aus konstruktivistischer Sicht die Dominanz des Abbildungsdenkens an diesem Ansatz zu kritisieren ist, weil damit innere Selbststeuerungsprozesse, Imaginationen und Begehren, Ambivalenzen im Handeln u.a.m. ausgeklammert bleiben, so sollte erkannt werden, dass insbesondere bei Zweck-Mittel-Handlungen die kognitive Repräsentation von Handlungsschritten in Kombination mit Handlungsausführungen sinnvoll ist. Durch die Leittextmethode werden die Lernenden veranlasst, selbständiges Informieren, Planen, Entscheiden, Ausführen, Kontrollieren und Bewerten in eine Handlungskonsequenz zu bringen. Sie erhalten dabei ein Bild vom Ziel ihrer Handlungen, den nötigen Schritten zu diesem Ziel, und sie müssen ihre Vorstellungen über die Tätigkeit und im Tun umfassend überprüfen. Zugleich dokumentieren sie ihre Reflexionen und ihr Tun, so dass sie ein semantisches Netzwerk hierüber aufbauen und kommunizieren lernen, wobei sie das Gelernte so leichter im Gedächtnis behalten können.

Die »vollständige Handlung« besteht aus sechs Bausteinen, die alle die Selbstständigkeit fördern sollen. Damit entstehen Stufen der theoretischen Begründung und Notwendigkeiten einer praktischen Arbeit mit Leittexten:

1. Informationen sichten oder beschaffen
2. die Vorgehensweise und mögliche Alternativen in einer Gruppe planen (individuelle Leittexte wären problematisch, denn sie entsprechen nicht hinreichend dem Ziel der Verbesserung der Sozialkompetenz)
3. über die Vorgehensweise gemeinsam entscheiden
4. die Arbeit arbeitsgleich oder arbeitsteilig durchführen
5. das Arbeitsergebnis allein und/oder in der Gruppe kontrollieren
6. die Vorgehensweise in der Gruppe und mit dem Lernberater reflektieren

In Theorie und Praxis weisen Leittexte etliche Varianten auf. So versuchte man beispielsweise eine zeitlang in den Leittexten nur einen Teil der Informationen zu geben, um die Lernenden zu motivieren, sich die fehlenden Inhalte eigenständig zu beschaffen. Oder ein zusätzlicher Katalog von Leitfragen diene dazu, dem Lernenden jeweils komplette Antwortmöglichkeiten im Fachwissen aufzuzeigen. Dies führte teilweise zu einem sehr engen Verständnis, da nur sehr spezifisches Fachwissen als »vollständig« aufgefasst werden kann. Die konstruktivistische Didaktik strebt ein eher offenes Verständnis der Leittexte an. Man könnte auch von Leitfragenmethode sprechen, insofern Fragen ein handlungsorientiertes Arbeitsprogramm organisieren helfen, das dann sehr eigenständig von Lernern durchlaufen wird. Allerdings verliert die Methode schnell ihre Wirksamkeit, wenn der Zwang zur Handlungsorientierung, effektiver Selbstkontrolle und Präsentation des Ergebnisses (mindestens gegenüber dem Lernberater) entfällt.

Die Leittext-Methode wird künftig verstärkt auch in computergestützten, multi-medialen Anwendungen umgesetzt werden. Für diese Bereiche sind leitfragenorientierte Verfahren sehr geeignet. Auch lassen sich die Kontrollbögen hier sehr

effektiv einsetzen. Bereits in der bisherigen, sehr auf Papier bezogenen Form, werden verschiedene Materialien miteinander verbunden und Medien bei der Recherche und Umsetzung genutzt. Im Rahmen eines computerbezogenen Unterrichts lässt sich hierbei eine vielschichtig programmierte Anwendung realisieren.

4. Darstellung der Methode

Es lassen sich prinzipiell zwei Leittextarten unterscheiden: normale (große) Leittexte und minimale Leittexte (teilweise auch als Info-Leittexte bezeichnet). Sie unterscheiden sich in der Breite und im zeitlichen Umfang der Aufgabebearbeitung. Für beide gelten folgende Grundlagen:

- Leittexte bestehen aus Leitfragen, die das Durcharbeiten eines Info- oder Quellenmaterials, das sich der Lernende möglichst selbständig beschafft (oder teilweise/ganz auch vom Lehrenden erhält) in systematischer Absicht ermöglicht.
- Nachdem diese Leitfragen beantwortet wurden, hilft ein Kontrollbogen den Lernenden, eigenständig die Ergebnisse auf Richtigkeit/Angemessenheit hin zu kontrollieren.
- Zum Abschluss wird das Verfahren bewertet, indem sich die Lerner mit Hilfe von Checklisten, Bewertungsbögen und dergleichen mehr selbst bewerten ([Feedback](#)). Diese Form minimaler Präsentation ist unbedingt notwendig. Der Lernberater rundet in einem Gespräch, in dem zu klären ist, was schon erreicht wurde, wo es noch hapert, was man noch tun könnte, um sich zu verbessern, die Bearbeitung des Leittextes ab.
- Eine größere Präsentation vor der Gesamtgruppe kann dann sinnvoll sein, wenn arbeitsteilig vorgegangen wurde und die Resultate für alle informativ sind. Solche Präsentationen können den Teilnehmern auch zeigen, dass ein hoher Arbeitsaufwand lohnt. Auch zu solchen Präsentationen gehört ein Gespräch mit Feedback.

Die Leittextmethode wird üblicherweise in Phasen aufgeteilt, die bei der Erstellung von Werkstücken relativ deutlich voneinander unterschieden werden, die aber bei theoretischer Erarbeitung ineinander übergehen und sich nicht scharf voneinander trennen lassen: Die in der konstruktivistischen Didaktik geplanten Phasen Vorbereiten, Informieren, Durchführen (= Planen, Entscheiden, Machen), Präsentieren (= Kontrollieren und Bewerten), Evaluieren (= Besprechen und Abschließen) erfolgen in der Regel jeweils komplett, wobei am Ende eine Art „Werkstück“ entsteht, das präsentiert werden kann oder mindestens in der Selbstkontrolle mit Kontrollbogen bewertet wird, aber erst alle beteiligten Arbeitsschritte ergeben den komplexen Arbeitsvorgang. Hier gibt es mehrere Möglichkeiten, Leittextarten einzusetzen: z.B. Lehrgangtleittexte, Erkundungtleittexte (eine Art „Schnitzeljagd“ z.B. durch Institutionen), Wissensleittexte, tätigkeitsorientierte Leittexte.

Die Leittexte können sowohl bereits erworbenes theoretisches Wissen in die Praxis umsetzen helfen als auch zum Erwerb von gänzlich neuem Wissen führen (letztere Möglichkeit wird in der beruflichen Bildung meist betont). Sie sind in der Regel auf die Erstvermittlung eines Sachverhaltes ausgerichtet, um eine hohe Motivation zu erreichen und einen Anreiz für selbst organisiertes Lernen zu setzen.

Die Lernenden arbeiten dabei in Teams, sie unterstützen sich gegenseitig bei der praktischen Umsetzung ihres Wissens. Der Lehrende nimmt die Funktion eines Lernberaters ein.

Die konstruktivistischen Handlungsstufen bei der Leittextmethode:

(1) Vorbereiten:

Leittexte (= Leitfragen erstellen und Info-Material bereitstellen) werden in der Regel von Lehrenden gefertigt. Es ist aber auch sinnvoll, sie von einer Lerngruppe für eine andere erstellen zu lassen, weil hiermit eine vertiefende Bearbeitung eines Themas erreicht werden kann. Dies gilt insbesondere für die Erstellung des Kontrollbogens, der eine richtige Lösung enthalten muss.

Vor dem ersten Leittextesatz bespricht der Lehrende mit seinen Lernern ausführlich Sinn und Einsatz des Verfahrens (eigenständiges Lernen, Selbstverantwortung und Selbstkontrolle des Lernens) und die organisatorische Seite (Räume, vorhandene Zeit, Material und Quellen). Zudem gibt er eine Hinführung zum Thema und stellt die Planung der Zusammensetzung der Teams (3-5 Personen) sicher. Die Teamregeln werden besprochen.

Für die Lerner, die anschließend mit den Leitmaterialien arbeiten, ist es wichtig, einen Arbeitsablauf kennen zu lernen, der logisch an das Arbeitsergebnis heranhält und bei jedem Schritt erkennen lässt, warum dies oder jenes getan werden muss. Dabei muss deshalb darauf geachtet werden, dass die Abfolge der Arbeitsschritte eines erfahrenen Bearbeiters für den Lerner, der den Ablauf noch nicht hinreichend kennt, oft nicht logisch erscheint. In der täglichen Arbeit wird manchmal der zweite Schritt vor dem ersten gemacht, weil es so besser in den Verfahrensablauf passt. Hier müssen die vorbereiteten Leitfragen einen klaren Orientierungsauftrag leisten und das bereitgestellte Material muss hinreichend instruierend sein.

(2) Informieren:

Die Lerner bekommen alle eine Mappe mit Leitfragen und -texten, sowie vordruckten Blättern mit Antwortzeilen, leeren Tabellen usw.

Die Leitfragen stellen den „roten Faden“ für die Aufgabenbearbeitung dar. Sie sollen die Lerner eindeutig von Arbeitsschritt zu Arbeitsschritt führen. Manche Informationen, die zur Bearbeitung des jeweiligen Arbeitsschrittes notwendig sind, müssen in den Leitfragen vorgegeben werden. Sie sollten aber auf das unbedingt notwendige Maß beschränkt bleiben, da die Eigeninitiative der Lerner nicht zu sehr eingeschränkt werden soll. Im Idealfall sollen die Leitfragen die Diskussion im Team anstoßen und grob kanalisieren. Leitfragen bestehen nicht nur aus Fragen, sondern auch aus Denkanstößen, Bildern, usw.

Nach Möglichkeit sollte im Leittext mit verschiedenen Quellen und Materialien gearbeitet werden (z.B. Interviews, Erkundungsmethode usw.), damit die Lerner eine breite Informationsbasis und auch später zu Verfügung stehende Hilfsmittel kennen lernen. Welche Quellen genutzt werden können und wie genau die jeweilige Quelle angegeben wird, hängt davon ab, wie komplex das Thema ist und wie sehr die Lerner bereits die Arbeit mit Quellen gewohnt sind. Beim ersten Leittext, der durchgeführt wird, werden genauere Angaben erforderlich sein, um Frust beim Studium der Fundstellen zu vermeiden. Bei späteren Leittexten wird man versuchen, die Lerner den für sie relevanten Teil der Fundstelle auch weitgehend selbst finden zu lassen.

Die Informationsbeschaffung zur Beantwortung der Leitfragen soll möglichst vom Lerner selbstständig ausgeführt werden. Festlegungen oder Impulse kommen hierbei vom Leittext. Vorrangig wird mit Texten gearbeitet. Es hat sich aber auch als sinnvoll erwiesen, Informationen vor Ort beschaffen zu lassen und dabei Interviews oder die [Erkundungsmethode](#) einzusetzen.

(3) Durchführen:

Die Durchführung besteht aus den vier Schritten: Planen, Entscheiden, Machen (Ausführen), Kontrollieren:

Planen: Die Lerner sollen den Leittext zunächst in einem Probehandeln bearbeiten, um sich einen Überblick über alle Handlungsschritte zu verschaffen und ggf. Arbeitsteilungen festlegen zu können. Ebenso müssen sie Zeiten und Zwischenstopps zur Überprüfung der Planung und Durchführung vereinbaren. Das Leittextmaterial muss Vorlagen enthalten, aus denen diese Planungsaspekte eindeutig abgeleitet werden können.

Entscheiden: Die Planung wird anschließend dem Lernberater vorgelegt und besprochen. Dabei soll der Lernberater bei Fehlern nicht seine Sicht der Gruppe aufdrücken, sondern einen gemeinsamen Beratungsprozess initiieren, der auf das Ausgangsmaterial bezogen ist. Wird eine Lerngruppe nicht beraten und geht in die Irre, wird die Methode disqualifiziert. Wichtig ist auch, dass die gesamte Lerngruppe sich an den Entscheidungen aktiv beteiligt. Hierzu kann die [Moderationsmethode](#) in dieser Phase sinnvoll sein.

Ausführen: An dieser Stelle werden individuelle Tätigkeiten aller Gruppenmitglieder verlangt. Entweder wird hier arbeitsgleich oder arbeitsteilig gearbeitet. Entscheidend ist, dass etwas konstruiert bzw. produziert wird. Dieses Arbeitsergebnis muss schriftlich oder in zusätzlichen Formen dokumentiert werden.

In der theoretischen Bildung tritt an die Stelle des praktischen Arbeitsablaufs eine Phase der Sammlung konkreter Tätigkeitsschritte, die erforderlich sind, um das gestellte Problem zu lösen.

Kontrollieren: Wenn die Durchführungsphase abgeschlossen ist, erhalten die Lerner Kontrollbögen, mit denen sie eigenständig ihre Ergebnisse abgleichen können.

In der Selbstkontrolle lernen die Beteiligten, dass es im Grunde im Beruf nicht auf Noten, sondern auf die Richtigkeit von Ergebnissen ankommt. Sie lernen hier nicht für Noten, sondern für die Verbesserung der Ergebnisse.

Der Kontrollbogen sollte nicht nur die richtigen Lösungen enthalten, sondern auch Denkanstöße und Ausblicke auf andere Fallgestaltungen liefern, um den Lernern eventuell vorhandene Kenntnislücken aufzuzeigen. Mögliche Alternativlösungen, die auch richtig sein können, muss der Kontrollbogen nicht in allen Varianten klären.

Wichtig bei dieser Methode ist die bewertende Selbstkontrolle. Sie sollen eigenständig ihre Ergebnisse mit einer Musterlösung abgleichen. Lehrkräfte, die aus Bequemlichkeit keinen Kontrollbogen fertigen wollen, unterlaufen ein wesentliches Ziel der Methode. Die Selbstkontrolle dient nicht nur der Sicherung des eigenen Ergebnisses, sie zeigt auch, dass es ein eindeutiges Ergebnis überhaupt gibt. Gibt es keine eindeutigen Ergebnisse, dann ist diese Methode für das Thema ungeeignet. In der Selbstkontrolle lernen die Beteiligten auch, dass es im Grunde im Beruf nicht auf Noten, sondern auch die Richtigkeit von Ergebnissen ankommt. Sie lernen hier nicht für Noten, sondern für die Verbesserung der Ergebnisse. Die Kontrollbögen sollen so gestaltet sein, dass sie den Regelfall prüfen, aber auch Kenntnislücken offenbar werden lassen. Die Lernenden erhalten damit

die Chance, den Regelfall zu kontrollieren und Lücken zu schließen. Mögliche Alternativlösungen, die auch richtig sein können, muss der Kontrollbogen nicht in allen Varianten klären. Dies kann im Gespräch mit dem Lernberater oder der gesamten Lerngruppe besprochen werden.

(4) Präsentieren:

Nachdem der Arbeitsauftrag ausgeführt und mit Hilfe der Kontrollbögen eigenständig überprüft wurde, kann der Arbeitsprozess und das Ergebnis den Lehrenden und anderen Lerngruppen präsentiert werden. Eine größere Präsentation vor der Gesamtgruppe ist vor allem dann sinnvoll, wenn arbeitsteilig vorgegangen wurde und die Resultate für alle informativ sind.

In dieser Phase geht es auch um ein bewertendes Feedback. Der Lernberater hat zuvor die Gruppe bereits begleitet und stand mit Hilfestellungen immer zur Verfügung. Er hat die Planungs- und Entscheidungsphase mit getragen. Nun muss das bewertete Ergebnis besprochen werden. Wie ist die Bewertung ausgefallen? Wo gab es Erfolge? Wo sind noch Lücken? Wie können die Kompetenzbereiche das nächste Mal gesteigert werden? usw. Hier geht es nicht direkt um Noten, sondern um die Gültigkeit des Ergebnisses, die Zufriedenheit der Lerner mit dem Ergebnis, Vorschläge für die Verbesserung. Dabei können auch andere Gruppen bei arbeitsteiligem Vorgehen einbezogen werden.

(5) Evaluieren:

Die eben beschriebene Phase der Bewertung geht oft in eine Evaluation über. Zu besprechen sind das Ergebnis und der Prozess insgesamt. Dabei sollten die Lerner auch ein Feedback über den Leittext (seine Qualität) und die Hilfen des Lernberaters geben. Bei größeren Leittexten kann es sinnvoll sein, ein Plenum mit der Lerngruppe durchzuführen, um die Qualität und/oder Vielfalt der Lösungen zu präsentieren. Hier schließt dann eine gemeinsame Feedbackrunde den Prozess ab.

Extra: Übungsphase

Nach Abschluss des jeweiligen Leittext-Themas findet oft noch eine **Übungsphase** statt. Das bedeutet, dass jeder Lerner nun für sich alleine weitere Fälle anhand seines neu erworbenen Wissens bearbeitet. Der Leittext kann hier dann als Nachschlagewerk herangezogen werden.

Wie wird das Leittextverfahren organisiert?

Zu Beginn des Leittext-Einsatzes erhalten die Lerner eine Einführung mit Bearbeitungshinweisen und einen erwarteten Tätigkeits- oder Arbeitsablauf, damit sie sich zunächst mit der Aufgabenstellung vertraut machen können. Anschließend teilt der Betreuer die Leitfragen an die Lernenden aus. Nun sind die Lerner gefordert, indem sie anhand der vorgegebenen Leitfragen versuchen, den gestellten Sachverhalt gemeinsam zu bearbeiten. Jedes Team hat einen praktischen oder möglichst konkreten Fall, der gemeinsam bearbeitet werden soll. Die Leitfragen sollen die Lerner leiten, sich das jeweilige Thema anzueignen. Anhand von vorgegebenen (teilweise auch erst zu ermittelnden) Fundstellen, die auf Quellen und Material verweisen, mit dem die Leitfragen beantwortet werden können, wird die Eigeninitiative gefördert. Die Lösungen sollen im Team ohne Hilfe des Lehrenden gefunden und schriftlich festgehalten werden. Um einen hohen Lerneffekt zu erzielen, ist es sinnvoll, dass es sich um Erstvermittlung

handelt. Die Lerner sollen daher möglichst vor Einsatz des jeweiligen Leittextes noch keinen ähnlich gelagerten Fall bearbeitet haben. Nachdem die Leitfragen durchgearbeitet und wenn der Fall von den Lernern bearbeitet wurde, wird vom Betreuer der Kontrollbogen an die Teilnehmer ausgeteilt. Damit erfolgt die Selbstkontrolle durch die Lernenden und nicht durch den Betreuer. Erst anschließend erfolgt vom Lernberater ein abschließendes Gespräch, um vorhandene Lücken noch zu schließen und evtl. Transferfragen zu stellen.

Elemente und Grundaspekte bei der Leittextmethode:

(1) Tätigkeits- oder Arbeitsablauf: Der Tätigkeits- oder Arbeitsablauf beinhaltet insbesondere in der beruflichen Bildung am Arbeitsplatz alle Arbeitsschritte, die zur Bearbeitung des Sachverhaltes notwendig sind. Er wird durch die Leitfragen, die die Bearbeiter Schritt für Schritt durch das Bearbeitungsprogramm lenken, vorausgesetzt. Am einfachsten ergibt sich eine Auflistung, wenn sich ein schon erfahrener Bearbeiter (= der Ersteller des Leittextes oder Personen, die er bei solchen Abläufen beobachtet) einen notwendigen oder möglichen organisatorischen Ablaufplan erstellt. Dabei muss aber darauf geachtet werden, dass die Abfolge der Arbeitsschritte eines erfahrenen Bearbeiters für den Lerner, der den Ablauf noch nicht hinreichend kennt, oft nicht logisch erscheint. In der täglichen Arbeit wird manchmal der zweite Schritt vor dem ersten gemacht, weil es so besser in den Verfahrensablauf passt. Die Lerner sollten im Leittext aber einen Arbeitsablauf kennen lernen, der logisch an das Arbeitsergebnis heranführt und bei jedem Schritt erkennen lässt, warum dies oder jenes getan werden muss. In der theoretischen Bildung tritt an die Stelle des praktischen Arbeitsablaufs eine Phase der Sammlung konkreter Tätigkeitsschritte, die erforderlich sind, um das gestellte Problem zu lösen. Hier kann entweder die Lernergruppe selbst einen Vorschlag erarbeiten, es ist aber auch sinnvoll hierzu Erkundigungen bei schon erfahrenen Lernern oder Lehrenden (z.B. bei höheren Klassenstufen, einem Lehrenden, einem kompetenten Außenstehenden) einzuholen (= erster Arbeitsauftrag vor den Leitfragen).

(2) Leitfragen: Bei der Durchführung des Leittextes erhält jeder Lerner einen Leittext. Für die Antworten zu den Leitfragen werden zum besseren Merken Antwortzeilen, leere Tabellen usw. eingefügt.

Die Leitfragen stellen den umfangreichsten Bestandteil des Leittextes, den „roten Faden“ für die Lerner dar. Sie sollen möglichst sicher, das heißt Irrwege vermeidend, von Arbeitsschritt zu Arbeitsschritt führen. Gleichzeitig soll aber die Eigeninitiative der Lerner nicht zu sehr eingeschränkt werden - im Idealfall sollen die Leitfragen die Diskussion im Team anstoßen und grob kanalisieren. Manche Informationen, die zur Bearbeitung des jeweiligen Arbeitsschrittes notwendig sind, müssen in den Leitfragen vorgegeben werden. Sie sollten aber auf das unbedingt notwendige Maß beschränkt bleiben. Leitfragen bestehen nicht nur aus Fragen, sondern auch aus Denkanstößen, Bildern, usw.

(3) Quellen und Material: Es werden die Quellen, aus denen sich die Lerner ihr Wissen erarbeiten sollen, genannt und ggf. wird Material zur Verfügung gestellt oder angegeben, wie es beschafft werden kann. Dies können sehr unterschiedliche Quellen sein. Nach Möglichkeit sollte im Leittext mit verschiedenen Quellen und Materialien gearbeitet werden, damit die Lerner eine breite Informationsbasis

kennen lernen. Wie genau die jeweilige Quelle angegeben wird, hängt davon ab, wie komplex das Thema ist und wie sehr die Lerner bereits die Arbeit mit Quellen gewohnt sind. Beim ersten Leittext, der durchgeführt wird, werden deshalb genauere Angaben erforderlich sein, um Frust beim Studium der Fundstellen zu vermeiden, bei späteren Leittexten wird man versuchen, die Lerner den für sie relevanten Teil der Fundstelle weitgehend selbst finden zu lassen.

(4) Kenntnisse: Unter den Kenntnissen ist der Teil des Wissens zu verstehen, der bereits vor Durchführung des Leittextes vorhanden sein muss. Sie müssen zu jedem Arbeitsschritt des Tätigkeits- oder Arbeitsablaufes möglichst genau aufgelistet werden (= Feststellen der notwendigen und hinreichenden Vorkenntnisse). Dabei ist wichtig, welche Informationen die Fundstelle enthält und welches Wissen der Lerner zusätzlich braucht, um mit Hilfe der Leitfrage zum richtigen Ergebnis zu kommen. Dieses zusätzlich erforderliche Wissen wird in den Kenntnissen aufgelistet. Anders als beim Unterricht mit Gruppenarbeit kann der Leittext beim Feststellen von Wissenslücken nicht einfach unterbrochen und das fehlende Wissen durch eine kurze Erklärung des Lehrenden nachgeschoben werden. Bei der Planung, wann welcher Leittext eingesetzt werden kann, muss deshalb möglichst genau bekannt sein, welche Lerninhalte im Leittext vorausgesetzt werden, damit ggf. ein vorbereitender Unterricht vor dem Leittexteinsatz stattfindet. Außerdem erleichtert eine genaue Auflistung der Kenntnisse das Umschreiben von Leittexten anderer Ersteller auf die eigene Lerngruppe.

(5) Der Kontrollbogen enthält die richtigen Lösungen zu den jeweiligen Leitfragen. Wenn die Lerner ihren Fall mit Hilfe der Leitfragen und Fundstellen vollständig bearbeitet haben, erhalten Sie den Kontrollbogen zur Selbstkontrolle. Er sollte deshalb nicht nur die Lösungen 1:1 enthalten, sondern auch Denkanstöße und Ausblicke auf andere Fallgestaltungen liefern. Hier ist für die Planung allerdings zu bedenken, dass die Lerner zu diesem Zeitpunkt bei größeren Leittexten einige Stunden anstrengender Teamarbeit hinter sich haben und wissen möchten, ob sie bei den Leitfragen zu den richtigen Lösungen gekommen sind. Zu viele und zu weit führende Fragen sollten im Kontrollbogen deshalb vermieden werden - auch, weil die Antworten dazu nicht selbst kontrolliert werden können, sondern wieder vom Lehrenden korrigiert werden müssen.

(6) Vorbereitung des Leittextes: Zur Anwendung dieser Methode ist es erfahrungsgemäß sehr wichtig, dass sich die Ersteller von Leittexten sehr intensiv vorbereiten und mit dem Leittext auseinandersetzen. Dies insbesondere dann, wenn man fremde Leittexte für eigene Gruppen übernehmen will.

(7) Einführung: Vor dem ersten Leittexteinsatz muss es immer eine Einführung geben. Die erste Einführung sollte ausführlich Sinn und Einsatz des Verfahrens (eigenständiges Lernen, Selbstverantwortung und Selbstkontrolle des Lernens) beschreiben und auch die organisatorische Seite (Räume, vorhandene Zeit, Material und Quellen) besprechen. Zudem ist eine Hinführung zum Thema zu geben, die Zusammensetzung der Teams, die Teamregeln, die Moderatorenwahl sind vorrangig anzusprechen.

(8) Selbstständigkeit: Bei der Leittextmethode gibt es zwar in der Entscheidungsphase einen notwendigen Zwischenstopp, wo der Lernberater hinzutreten sollte, aber ansonsten ist diese Methode durch hohe Selbstständigkeit der

Lerner ausgezeichnet. Während der Durchführung beschränkt sich die Rolle des Lernberaters auf die eines Beobachters und nur bei schwerwiegenden Problemen (z.B. massivem Zeitverzug, schwierige Gruppendynamik, auf Anfrage hin) helfen sie im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe oder als Moderator von Gruppenlösungen.

(9) Der Lehrende fungiert als Lernberater: Er führt die Lerner an die neue Aufgabenstellung und veränderten Lernformen heran und unterstützt sie, wenn sie nicht weiterkommen. Er muss während der Phase der Durchführung, wenn die Lerner in ihren Teams arbeiten, immer mit einem „Ohr“ dran sein, d.h. er beobachtet die Lerner und bekommt den jeweiligen Prozess mit, agiert aber nicht direkt und platziert sich nur soweit in der Nähe, dass er seiner Aufgabe gerecht werden kann. Optimal ist es, wenn er in einem Nebenraum mit offener Tür sitzen kann, um alles verfolgen zu können und gleichzeitig weit genug zu sein, um nicht als Kontrolleur empfunden zu werden. Der Lernberater kann in dieser Zeit nur einfache Routinearbeiten erledigen, weil er sonst zu sehr abgelenkt ist. Er muss den kompletten Prozess mitbekommen, damit er zum einen fähig ist, zu entscheiden, wann er eingreifen muss und zum anderen bei Rückfragen schnell die Situation beurteilen zu können, um wirklich nur Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten. Weiterhin ist es auch für die Feedbackrunde nach der Selbstkontrolle wichtig, dass er genügend Informationen zur Rückmeldung hat. Bei Lerngruppen, die nicht durchgehend motiviert sind, muss der Lernberater strikt anwesend sein. Er sollte sofort eingreifen, wenn Lerner versuchen, andere für sich arbeiten zu lassen, den Prozess zu hinterlaufen, die Arbeitsaufgabe zu entwerten usw. Er muss auch Sorge tragen, dass die Methode nicht zu einem Versuch-Irrtum-Handeln führt, weil die Planungs- und Entscheidungsphase nicht gelöst wird. Dies kann insbesondere bei einem erstmaligen Einsatz geschehen. Da es in der Schule oft eher zu Regelverstößen als in der beruflichen Bildung im Betrieb kommt, muss der Lehrende in der Schule ein produktives Lernklima herstellen, in dem die Regeln des Verfahrens praktiziert werden können. Sonst führt diese Methode ins Chaos. Hier ist eine Ausbildung des Lernberaters als Coach und Moderator mittels Einsatz von systemischen Methoden heute unausweichlich geworden. Da Leittexte nicht immer hochgradig motivierend ausgelegt sein können, bedarf es einer kommunikativen Situation, in der der Sinn des Verfahrens, die Verwendbarkeit der Ergebnisse, Neugierde und die Suche nach Anerkennung auch durch die Haltung des Lehrenden verstärkt werden.

Bei dieser Methode ist als Ausbildungsinstrument fast ausschließlich das Medium „Leittext“ zentral. Dieser leitet und steuert den Lernprozess und wird im Kleinteam ohne den Lernberater umgesetzt. Eine sachliche Auseinandersetzung wird durch die schriftliche Form erleichtert, was nicht heißt, dass nicht auch heftige inhaltliche Debatten stattfinden können. Hier sollten die Lernberater zunächst auf keinen Fall eingreifen. Die Teams können mit Hilfe des Moderators in der Regel ihre Diskussionen und Probleme selbständig bewältigen. Die notwendige Beobachtungsleistung ist deutlich höher als bei anderen Methoden. Da die Lehrenden den Lehr- und Lernprozess nicht durch die unterschiedlichsten Zwischenstopps steuern können, müssen sie viel Vertrauen in den Prozess und die Lerner setzen.

(10) Anders als bei den anderen Methoden wird die **Selbstkontrolle** durch den Selbstkontrollbogen komplett den Lernern überlassen. Erst zum Abschluss werden die Lehrenden in einem Gespräch wieder tätig und gehen kurz, problem- und ergebnisorientiert die Leitfragen und ggf. weiterführende Transferfragen

durch. Anschließend lassen sie die Lerner ein Feedback zum Prozess, den Inhalten, der Zusammenarbeit und dem Leittext als solchem geben und vermitteln im Anschluss ihre eigenen Beobachtungen und Reflexionen. An dieser Stelle sollte selbstverständlich für gute Ergebnisse auch die nötige Anerkennung vermittelt werden. Sollten sich im Gespräch noch Mängel oder Wissenslücken herausstellen, dann müssen hier Maßnahmen mit den Lernern gemeinsam festgelegt werden.

(11) Nach Abschluss des jeweiligen Leittext-Themas findet oft noch eine **Übungsphase** statt. Das bedeutet, dass jeder Lerner nun für sich alleine weitere Fälle anhand seines neu erworbenen Wissens bearbeitet. Der Leittext kann hier dann als Nachschlagewerk herangezogen werden.

(12) Die Lerner stehen bei dieser Methode deutlich mit ihrer Methoden-, Fach- und Sozialkompetenz im Zentrum. Sie müssen stärker als bei anderen Methoden zur selbstständigen Lernprozess-Steuerung in der Lage sein und sind mehr auf sich gestellt. Das zentrale Medium ist der Leittext und die damit verbundenen Fundstellen. Hier lernen die Teilnehmer mit den ihnen auch später zur Verfügung stehenden Hilfsmitteln umzugehen und gewinnen einen Zugang zur eigenständigen Informationsbeschaffung, die möglichst nicht durch künstliche Hilfsmittel erzeugt werden soll, sondern durch die Möglichkeiten, die auch im beruflichen Leben oder der Lebenswelt eine Rolle spielen. Die Lerner empfinden diese Methode insbesondere dann als sehr hilfreich, wenn sie eine Verbindung zwischen Theorie und Praxis darstellt und hier eine Art Mittlerposition einnimmt, die auf dem vorhandenen theoretischen Wissen aufbaut und auf eine praktische oder konkrete Fallbearbeitung hinarbeitet. Die Teilnehmer sind gezwungen, sich in ihrem Team zurechtzufinden und gemeinsam mit den anderen Teammitgliedern die Lösungen anhand von Diskussionen und gleichberechtigtem Handeln zu finden. Dadurch wird die Selbstständigkeit, die Eigenverantwortlichkeit für ihr Tun sehr gefördert, was zur Folge hat, dass die Lernenden eine größere Motivation aufbringen. Außerdem können sie durch eigene Zeiteinteilung (abgesteckt in einem gewissen Rahmen) ihr Lerntempo gemeinsam bestimmen. Der umfassende Handlungsvollzug wird bei Leittexten von den Teilnehmern selbstständig erarbeitet. Im Rahmen dieser Methode können sie sich dadurch faktisch einen neuen Inhalt selbst beibringen. Kaum eine der anderen Methoden kann dies inhaltlich so komplex und vollständig vermitteln wie diese Methode. Insofern eignet sie sich vor allem bei eher komplexen und schwierigen Themen. Der vorher zu betreibende Aufwand (Leittexterstellung) muss durch die Bedeutung und Komplexität des Themas gerechtfertigt sein, ansonsten sollten andere Methoden bevorzugt werden. Der Erstellungs- und Pflegeaufwand bei der Leittextmethode kann bei Themen, bei denen sich Voraussetzungen oder Informationen im ständigen Wandel befinden, außerordentlich groß sein.

5. Beispiel für die Methode

5.1 Leittext als Beispiel

Es gibt Leittexte und Minimale oder Info-Leittexte. Die Prinzipien der Leittextmethode werden auch an einem eher Minimalen Leittext deutlich. Daher soll als erstes Beispiel hier das Thema „Leittext“ als Minimaler Leittext dargestellt werden. Dieser Leittext wird hier ohne ein umfassendes Layout mit Cliparts nur kurz wiedergegeben:

1. Einleitung

Thema: Was sind Leittexte?

Ziel: Die Leittextmethode soll im Überblick erarbeitet und in ihren Elementen, in der Vorgehensweise und möglichen Umsetzungsproblemen dargestellt und problematisiert werden. Dabei sollen in der Lerngruppe vor allem selbstständiges Planen und Handeln, das Zusammenfassen von Informationen und Präsentationen sowie die Zusammenarbeit im Team gefördert werden.

Aufgabe: Sie sollen im Team

- ☞ die Leitfragen gemeinsam sichten, sich einen Arbeitsplan erstellen und die Fragen schriftlich beantworten;
- ☞ Ihre Lösung mit dem Kontrollbogen vergleichen und eine Bewertung Ihrer Lösung vornehmen (nicht in Noten, sondern in einer verbalen Beschreibung);
- ☞ mit dem Lernberater über Ihre Lösung sprechen;
- ☞ im Plenum Ihre Ergebnisse in einer Übersicht mit Medien in 10 Minuten präsentieren, mit den anderen diskutieren und hierüber ein Feed-back geben.

Zeit: Für die Bearbeitung stehen Ihnen 120 Minuten zur Verfügung.

2. Bearbeitungshinweise

Gehen Sie in Ihrer Arbeit bitte wie folgt vor:

- Der gesamte Leittext ist Punkt für Punkt durchzugehen.
- Besprechen Sie Ihr Handeln und Vorgehen zuerst im Team und planen Sie gemeinsam Ihre Vorgehensweise.
- Schreiben Sie bitte Ihre Antworten in der Chronologie der Fragen auf.
- Zur Bearbeitung der Leitfragen benötigen Sie weitere Informationen. Die jeweiligen Fundstellen finden Sie unter Infomaterial und Quellen angegeben.
- Erstellen Sie anhand Ihrer Ergebnisse eine geeignete Präsentation.

3. Leitfragen:

1. Geben Sie eine kurze Definition der Leittextmethode.
2. Welche Gründe führt Hans-Peter Fischer (Daimler-Benz) zur Einführung und Wirksamkeit der Leittexte an?

3. In welchen Bereichen liegen Leittexte vorwiegend vor? (Nutzen Sie hierzu eine Internetrecherche mit den ersten 20 Einträgen unter Google).
4. Erstellen Sie eine tabellarische Übersicht mit den konstruktivistischen Handlungsstufen und ordnen Sie diesen die Stufen der vollständigen Handlung zu. Stellen Sie anhand dieser Tabelle dar, wie die Leittextmethode praktisch abläuft.
5. Sammeln Sie Gründe dafür, weshalb sich Handlungen nicht immer als vollständig bezeichnen lassen.
6. Beschreiben Sie Veränderungen in der Rolle der Lerner und der Lehrenden nach der Leittextmethode.
7. Welche Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Methode sind in der Praxis zu erwarten?

4. Infomaterial und Quellen:

1. <http://www.uni-koeln.de/methodenpool>
2. Rottluff, J.: Selbständig lernen. Arbeit mit Leittexten. Weinheim und Basel (Beltz) 1992, S. 15 - 16 und 86 - 91 (Kopie fertigen)
3. Alternativ (mit neu anzupassenden Leitfragen): Quellen aus dem Internet wie z.B.
<http://www.lrz-muenchen.de/~riedlpublikationen/pdf/leitriedlschelten97refa.pdf>
<http://www-pu.informatik.uni-tuebingen.de/iug/dh/Leittexte.html>
<http://www.aid.de/lernen/azubis.php> (Bereich Landwirtschaft)

5. Kontrollbogen:

1. Die Leittextmethode ist eine heute noch vorwiegend berufliche Ausbildungsmethode, bei der Leitfragen vorrangig vom Lehrenden entwickelt werden und den Lernenden als Orientierungshilfe beim Finden von selbstständigen Lösungen eines komplexen Problems dienen sollen. Die Leittexte selbst bestehen aus schriftlichen Unterlagen, die mit Hilfe der Leitfragen bearbeitet werden. Die Leitfragen steuern den Lern- und Arbeitsprozess und stellen den „roten Faden“ für die Lerner dar. Man könnte die Leittextmethode auch als eine Art „Selbstunterrichtsmethode“ bezeichnen.
2. Hans-Peter Fischer (Daimler-Benz) führt zur Einführung und Wirksamkeit der Leittexte insbesondere folgende Gründe an:
 - die Methodenkompetenz soll gesteigert werden (mehr Kompetenz und eigene Verantwortung der Lerner für ihren Lernfortschritt),
 - die Ausbilder sollen von Routinevermittlungen entlastet werden und mehr Zeit für individuelle, situative und spontane Lernförderung gewinnen,
 - die Selbstbestimmung des Lernens soll insgesamt gefördert werden,
 - die Leittexte können durch Kontrast zum schulischen Lernen bei ansprechender Gestaltung motivieren,
 - die Ausbilder erleben sich durch das Verfassen der Leittexte als kompetent (sie haben die Praxisbezogenheit in ihrer Hand).

3. Die Google-Recherche ist nach aktuellem Datum vom Lehrenden einzusetzen. Dazu werden die ersten 20 Einträge auf das Stichwort „Leittext(e)“ unter Google deutsche Seiten im WEB ausgewertet.
4. Die Grunddaten der Tabelle könnten so aussehen:

Konstruktivistische Handlungsstufen	Stufen der vollständigen Handlung	Unterrichtsablauf
1. Vorbereiten	(fehlt, muss aber im Vorfeld der Handlung geleistet werden)	Leitfragen und Infomaterial vor dem Unterricht erstellen
2. Informieren	Lerner soll sich Informationen möglichst selbst beschaffen	Leitfragen und Quellenangaben steuern die Info-Beschaffung
3. Durchführen	Planen der Aufgabenlösung in der Gruppe Entscheiden für ein Vorgehen Ausführen (Machen) der Aufgabe Kontrollieren anhand des Kontrollbogens	Gruppenarbeitsphase Gruppe kontrolliert sich selbst mit Kontrollbogen
4. Präsentieren	Bewerten des Arbeitsprozesses, der Ergebnisse und der Teamarbeit im Gespräch mit dem Lernberater und ggf. der gesamten Lerngruppe	Gruppe präsentiert vor dem Lernberater und ggf. im Plenum
5. Evaluieren		Feed-back aus der Gruppe vom Lernberater aus dem Plenum

5. Handlungen lassen sich insbesondere dann nicht als vollständig bezeichnen, wenn
 - keine eindeutigen und klaren Arbeitsabläufe vorliegen (keine Routinen), wie z.B. in der Kunst, im Verhaltensbereich usw.
 - ein Beobachter von außen nicht angeben kann, wie der Arbeitsablauf vollständig beschrieben wird,
 - das Arbeitsergebnis nicht eindeutig ist (eindeutig ist es meist nur bei klaren Konventionen und technischen Zweck-Mittel-Setzungen).
6. Wesentliche Veränderungen sind in folgender Tabelle zusammengefasst:

Lerner	Lehrende
eigene Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz steht im Mittelpunkt	wirkt als Lernberater unterstützend, trägt und macht aber nicht mehr selbst vor
Selbstständigkeit	gibt Hilfestellungen und berät
Praxisorientiert, auf eigenverantwortliches Tun hin orientiert	gewährleistet durch die Leittexte praxisbezogene und sinnvolle Arbeiten
bestimmt Lerntempo mit	gibt Rahmen vor
Motivation wird vorausgesetzt	unterstützt Motivation durch kommunikativen Rahmen und Atmosphäre
Teamorientiert	greift bei Störungen ein
Ergebnisorientiert	gibt Feed-back

7. In der Praxis sind einige Schwierigkeiten beobachtet worden. Nach Rottluff sind hier vor allem folgende mögliche Probleme zu nennen:
- die Leittexte sind nicht einfach und klar genug formuliert (Umfang, Handhabung, Sprache),
 - Zeitknappheit,
 - fehlende Hilfsmittel,
 - der Ausbilder zieht sich zu sehr zurück,
 - fehlende Anerkennung durch den Ausbilder,
 - unzureichende Unterstützung der Schwachen,
 - für Lerner ungewohnt, Anknüpfungen werden nicht beachtet,
 - Defizite der Lerner im schriftlichen Bereich müssen erkannt werden,
 - Materialien sind nicht immer hinreichend geeignet,
 - Entscheidungsspielräume werden durch Lerner missbraucht (Prinzip des geringsten Aufwands) und vom Lernberater nicht unterbunden,
 - eine persönliche Verpflichtung und Kommunikation mit dem Lernberater wird nicht genügend hergestellt,
 - Engagement und Flexibilität werden nicht hinreichend aufgebracht,
 - die organisatorische und materielle Einbindung ist nicht hinreichend.

5.2 Leittext zum Thema Klimakatastrophe

In Zusammenarbeit mit German Watch hat eine Gruppe Studierender hier einen Leittext zum Thema Einführung in die Klimakatastrophe erstellt. Zielgruppe ist die Erwachsenenbildung/Weiterbildung, aber auch die Sek II.

[Komplettmaterial in Word](#) (390 KB)

[Komplettmaterial in PDF](#) (380 KB)

[Infoleittext von German Watch](#) (5,7 MB)

6. Reflexion der Methode

6.1 Methodenkompetenz

Das Handlungsmodell der Leittextmethode ist idealtypisch. Es ist sehr an Handlungsvollzügen in der Industrie orientiert und kann nicht auf alle Lernhandlungen übertragen werden. Insbesondere passt es dann nicht, wenn Lernen eher komplex, bezogen auf Interpretationen mit viel Spielraum und diskursive Verständigung, nicht in einer erwarteten Reihenfolge, offen experimentierend, künstlerisch oder im weitesten Sinne forschend stattfindet. Diese Grenzen sind beim Einsatz zu beachten.

Bei der Methode muss sehr klar an die Vorkenntnisse der Lerner angeknüpft werden. Der Lehrende muss ein klares Bild über bisherige Fertigkeiten in der Bearbeitung von Quellenmaterial, der Eigenständigkeit des Zugangs, über den Einsatz von Schwierigkeitsstufen (Lückentext bis hin zu ganz offenen Aufgabenstellungen) haben, um die Leitfragen als Forderung ohne Überforderung oder Unterforderung einzusetzen. Bei den Fragen ist stets von den Lernern und ihren Bedürfnissen, nicht aber vom Lehrer auszugehen. Hier ist es sinnvoll, Lerner bei der Vorbereitung an der Erstellung von Leittexten (auch für andere Gruppen) zu beteiligen. Dies könnte in [Projektform](#) geschehen.

Wie das Beispiel zum Minimalen Leittext zeigt, können die Fragen sehr zwischen einfach und schwieriger schwanken. Es ist allerdings das Ziel von Leittexten, möglichst eher offene und schwierigere Fragen zu stellen, damit der Lerner vom Speziellen auf das Allgemeinere schließen kann. Diese Forderung ist allerdings idealtypisch und jede Lehr- und Lerngruppe sollte ihre eigenen Erfahrungen mit dieser Methode machen.

Im Sinne der Methodenkompetenz können Leittexte sehr gut eingesetzt werden, um konventionelle Routinen auf sinnliche Erfahrungen in Handlungen zurück zu beziehen. Ein diskursiver Erfahrungs- und Handlungsbezug kann so allenfalls vorbereitet werden, aber er wird bei dieser Methode kaum im Mittelpunkt stehen. Dies liegt auch daran, dass es zunächst möglichst eindeutige Ergebnisse geben muss, die im Kontrollbogen auch tatsächlich bewertbar sind. Dies ist für diskursive Bearbeitungen meist nicht eindeutig möglich. Sofern diskursive Bearbeitungen mit dieser Methode verknüpft werden sollen, ließen sich Info-Leittexte nutzen, um z.B. arbeitsteilig in einer Lerngruppe bestimmte Informationen zu sichten, diese dann zusammen zu tragen, zu diskutieren und im Plenum gemeinsam auf ein Problem zu beziehen. Hier könnten erarbeitete Informationen diskursiv verarbeitet werden.

Die Methode ist ferner sehr gut geeignet, die Beziehungen der Lerner untereinander zu entwickeln und zu thematisieren. Hierzu ist es aber notwendig, entsprechende Beobachtungsaufgaben ([Reflecting Team](#)) in die Leittextarbeit zu integrieren.

Die Leittextmethode ist für die Lehrenden mit einem hohen Arbeitsaufwand verbunden. Der vorher zu betreibende Aufwand im Rahmen der Leittexterstellung muss durch die Bedeutung und gleichzeitig klare Strukturierbarkeit des Themas gerechtfertigt sein, ansonsten sollten andere Methoden bevorzugt werden. Der Erstellungs- und Pflegeaufwand bei der Leittextmethode kann bei Themen, bei denen sich Voraussetzungen oder Informationen im ständigen Wandel befinden, außerordentlich groß sein.

6.2 Methodenvielfalt

Die Leittextmethode sollte zum unverzichtbaren Bestand jeden Unterrichts gehören, denn mit ihr lässt sich die konventionelle Ebene des Handelns sehr gut mit sinnlichen Erfahrungen und praktischen Routinen verbinden. Damit wird der Wissens- und Informationserwerb handlungs- und erfahrungsbezogener. Die Methode ist auch für die Entwicklung eines eigenen Methodenbewusstseins und die gesamte Förderung der Schlüsselqualifikationen geeignet. Sie sollte allerdings nicht durch zu starke oder häufige Mischung oder Variation in ihren Grundanforderungen verändert werden, um die Stärken der Methode zu erhalten.

6.3 Methodeninterdependenz

Im Zusammenhang mit der Leittextmethode werden Aspekte der [Projektmethode](#) berührt. Deshalb ist eine genaue Kenntnis beider Methoden sehr hilfreich für die Lerner, um die Lernarbeit zu effektivieren. Die Leittextmethode ist überwiegend planungs- und handlungsorientiert, sie kann im Blick auf Methodenkompetenz dann besonders effektiv eingesetzt werden, wenn Lerner an der Erstellung von Leittexten (für die eigene oder fremde Lerngruppen) mitwirken. Dabei besteht eine Interdependenz ganz ausdrücklich zu [Brainstorming](#), [Feedback-Methoden](#), [Reflecting Teams](#), [Moderations- oder Stellwandtechniken](#), indirekte Beziehungen gibt es vorrangig zur [Anchored Instruction](#) und zur [Cognitive Apprenticeship](#). Sofern die Leitfragen darauf Bezug nehmen, können auch [Erkundungen](#), Exkursionen, kleinere [Fallstudien](#), Internetpräsentationen eine Rolle spielen.

Schwierig ist das Benoten mit dieser Methode. Da der Kontrollbogen selbstständig ausgewertet werden soll, geht es weniger um eine kontrollierende Außenbewertung mit Notenzuschreibung, als um ein selbstreguliertes Lernen, das fachlichen und verhaltensbezogenen Kriterien in Selbst- und Gruppenreflexion folgen soll. In der Regel sollte von einer Benotung Abstand genommen werden. Dafür lässt sich jedoch eine Bewertung im Sinne von [Zielvereinbarungen](#) sehr gut durchführen.

7. Praxiserfahrungen

Es liegen Praxiserfahrungen aus der beruflichen Bildung seit den 70er Jahren vor. Diese Ergebnisse zeigen, dass die Methode sehr wirkungsvoll und motivierend eingesetzt werden kann. Die oben angegebene primäre und sekundäre Literatur geht auf diesen Erfolg ein. Aus eigenen Unterrichtserfahrungen im Rahmen der konstruktivistischen Didaktik hat sich diese Methode als wichtiger Teil zur Förderung der Methodenkompetenz erwiesen. Die Methode schafft nicht nur Abwechslung, sondern gibt den Lehrenden auch Freiraum, um sich individuell, situativ und dabei differenzierend mit Lernergruppen und einzelnen Lernern im Gruppenprozess zu beschäftigen. Dabei ist der Erstellungsaufwand nicht unerheblich, zwingt aber durch die Anfertigung des Kontrollbogens die Lehrenden auch, schriftlich zu fixieren, was sie als Ergebnis von den Lernern erwarten. Dies macht den Unterrichtsprozess nach unseren Erfahrungen teilweise transparenter als bei der [Projektmethode](#), die nicht mit Kontrollbögen arbeitet.