

Lernen

Erwerb von Fähigkeiten, sich positiv mit den Anforderungen der Umwelt auseinander setzen zu können. Im beruflichen Umfeld, Erwerb beruflicher Handlungskompetenz.

Lernzielarten

Lernzielstufen, Verfügbarkeit des Gelernten, Taxonomie

Lernzielstufen:

Die Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse hat sachlich und zeitlich gegliedert zu erfolgen und soll von einfachen zu schwierigeren Lerninhalten führen. Somit wird der Ausbilder -je nach Lernstand/Ausbildungsstand des Lehrlings - verschiedene Lernzielstufen anstreben. Das heißt, er führt den Lehrling schrittweise auf ein höheres Niveau.

Im kognitiven Verhaltensbereich lassen sich folgende Lernzielstufen unterscheiden:

Reproduktion - Wiedergabe des Gelernten

Gelerntes wird aus dem Gedächtnis in der gleichen Form wiedergegeben, wie es gelernt worden ist.

Beispiel: Nach einer Unterweisung bezeichnet der Lehrling ein Spezialwerkzeug mit dem korrekten Fachausdruck.

Reorganisation - Neuordnung des Gelernten

Hiermit ist die Fähigkeit verbunden, den Lerninhalt unter einer besonderen Fragestellung zu verarbeiten.

Beispiel: Eine Arbeitsregel wird mit eigenen Worten begründet oder auf eine konkrete Aufgabenstellung angewendet.

Übertragung (Transfer)

Das Gelernte kann auf eine neue, aber ähnliche Arbeitsaufgabe angewendet werden. Diese Lernzielstufe wird in der Regel erst in Phase 6 der Verlaufsplanung erreicht.

Beispiel: Ein neues Arbeitsverfahren wird unter Heranziehung des bisherigen Wissens kritisch beurteilt.

Kreativität

Bisher Gelerntes wird kreativ (schöpferisch) kombiniert, um ein aus der Sicht des Lernenden völlig neues Problem zu lösen.

Beispiel: Es wird ein begründeter Verbesserungsvorschlag gemacht.

Darbietende Lehrverfahren

Bei allen darbietenden Lehrverfahren liegt die Aktivität beim Ausbilder, er erklärt oder macht vor. Der Lehrling hört zu und beobachtet. Nachteil: Die Aktivität beim Lehrling ist gering, er vergisst schnell und ist wenig motiviert.

Methode: Fachvortrag

Informationsvermittlung (überwiegend kognitiv). Vorteil: Geringer Zeitaufwand. Nachteil: Die Aktivität beim Lehrling ist gering, er vergisst schnell und ist wenig motiviert. Während des Vortrags ist der Wissensstand wenig überprüfbar.

Methode: Demonstration

Demonstrare (lat.) zeigen, vormachen. Ein Arbeitsvorgang aus der Berufspraxis wird dem Auszubildenden gezeigt. Vor- und Nachteile wie beim Fachvortrag.

Entwickelnde Lehrverfahren

Methode: Impulsgebendes Lehrgespräch

Der Ausbilder vermittelt im Gespräch Kenntnisse (kognitiv) und erarbeitet neues Wissen mit dem Lehrling. Technik: Kurze Erläuterungen (Denkanstöße) und Impulsfragen. Vorteil: Gute Aktivitätsförderung, gute Lernstandskontrolle. Thematisch begrenzt und Grundkenntnisse müssen beim Auszubildenden vorhanden sein.

Methode: Fragend-entwickelndes Lehrgespräch

Wie impulsgebendes Lehrgespräch, der Ausbilder steuert das Gespräch aber durch gezielte Fragen wesentlich stärker.

Methode: Rundgespräch

Lehrgespräch mit mehreren Lehrlingen.

Methode: Brainstorming

Brainstorming = Sturm der Gedanken. Ausbilder und Lehrlinge äußern offen und ohne Beschränkungen ihre Gedanken. Bei kreativen Themen.

Methode: Rollenspiel

Die Auszubildenden spielen eine typische Situation nach z.B. ein Kundengespräch. Die echte Situation wird simuliert.

Aufgebende Lehrverfahren

Der Lehrling bekommt die Aufgabe, sich neue Kenntnisse und Fertigkeiten weitgehend selbständig zu erarbeiten. Vorteile: Hohe Motivation bei Erfolg, stärkt die Persönlichkeitsentwicklung, der Lehrling ist sehr aktiv und lernt einprägsam. Nachteile: Größere Fehler sind möglich, demotivierend bei Misserfolg. Braucht viel Zeit.

Methode: Erkundungsauftrag (auch Lernauftrag)

Der Auszubildende (auch als Gruppenarbeit) sammelt selbständig Informationen und erarbeitet erste Lösungsvorschläge. Bsp.: Der Lehrling soll sich in der Aufbau- und Verwendungsvorschrift und auf der Baustelle den Aufbau eines Ankerrasters anschauen und die Funktionsweise erklären. Vor und Nachteile wie bei allen aufgebenden Verfahren.

Methode: Anwendungsauftrag

Der Auszubildende (auch als Gruppenarbeit) wendet vorhandene Fertigkeiten und Kenntnisse auf neue Situationen an (z. B. in der sechsten Phase der Verlaufsplanung). Bsp.: Der Lehrling setzt verschiedene Ankerraster nach Vorgabe der Aufbau- und Verwendungsvorschrift und erfolgter Unterweisung auf der Baustelle, mit den Unwägbarkeiten vor Ort, ein.

Der Anwendungsauftrag ist nicht deckungsgleich mit dem **Übungsauftrag**. Beim wird exakt derselbe Vorgang in einer Übungssituation, also in der Regel nicht beim Kunden wiederholt.

Methode: Fallmethode

Unterschiedliche Informationen werden zu einem Fall eingeholt, die Informationen werden analysiert und danach werden Entscheidungen getroffen. Beispiel ist die Erarbeitung der Präsentation für den Prüfungsausschuss.

Methode: Projektmethode

Alle Auszubildenden sollen einen Arbeitsauftrag, ein Projekt selbständig erarbeiten und umsetzen. Vorteile siehe „aufgebende Lehrverfahren“, Nachteile: Sehr zeitaufwendig, Lehrlingsgruppen können zu unterschiedlich sein, sehr teuer.

Erarbeitungsmethoden in Phase 3 der Verlaufsplanung

Methode: Schrittweises Erarbeiten (1. Alternative in Phase 3 der Unterweisung)

Der Ausbilder macht zunächst einen Arbeitsschritt vor, der dann direkt vom Auszubildenden nachgemacht wird; danach wird ein weiterer Schritt vorgemacht und so weiter. (Methode: Praktische Erarbeitung - Vorgehensweise in Teilschritten – **schrittweises Erarbeiten**).

Nachteil: Vorbereitung ist zeitaufwendig. Vorteil: Gut geplant und gute Lernerfolgssicherung. Durch den schnellen Wechsel von Phasen des Vor- und Nachmachens bleibt die Aktivität und Anspannung hoch.

Bei einer Ausbildereinschätzung eines höheren Schwierigkeitsgrades einer Aufgabe bezogen auf diesen Lehrling wählt man die Methode „schrittweises Erarbeiten“.

Methode: Komplexes Erarbeiten (2. Alternative in Phase 3 der Unterweisung)

Der Ausbilder macht den Arbeitsvorgang im Zusammenhang zunächst vor und der Auszubildende macht den gesamten Vorgang nach (Methode: Praktische Erarbeitung - Vorgehensweise im Zusammenhang – **komplexes Erarbeiten**)

Nachteil: Vorbereitung ist zeitaufwendig. Vorteil: Gut geplant und gute Lernerfolgssicherung.

Bei einer Ausbildereinschätzung eines geringeren Schwierigkeitsgrades einer Aufgabe bezogen auf diesen Lehrling wählt man die Methode „komplexes Erarbeiten“.

Methode: Aufgebendes Erarbeiten (3. Alternative in Phase 3 der Unterweisung)

Der Auszubildende kann auch einen Auftrag erhalten, z.B. nach einem impulsgebenden Lehrgespräch (intensiven Vorgespräch) den Lösungsweg selbständig umzusetzen. Vorausgesetzt sind ausreichende Vorkenntnisse und handwerkliches Geschick seitens des Auszubildenden. Das selbständige Erarbeiten wird in den Vordergrund gestellt (Methode: **Aufgebende Erarbeitung**).

Bei der „Aufgebenden Erarbeitung“ ist zu beachten, dass diese Methode nicht deckungsgleich mit dem Lernauftrag oder Erkundungsauftrag ist. Der Lernauftrag ist umfassender und beinhaltet kein impulsgebendes oder fragend-entwickelnde Lehrgespräch in der Vorbereitung/im Vorfeld eines eigenständigen Lernauftrages.

Didaktische Prinzipien

Alle Überlegungen zur richtigen Vermittlung. Die Frage nach dem „Was“ der richtigen zeitlichen und sachlichen Gliederung plus der richtigen Methode (wie?) an der richtigen Stelle plus der richtigen Medien. Typische Frage: Welche didaktischen Prinzipien kennen Sie?

Orientierung an Lernzielen (an überprüfbaren Feinlernzielen)

Lernziele müssen dem Ausbilder vorab klar sein.

Förderung der Aktivität des Lernenden

Erkundungsauftrag, Projektmethode, Impulsfrage.

Individuelle Hilfen für jeden Lehrling

Jeder Lehrling wird da „abgeholt“ wo er steht, gute Lehrlinge arbeiten mit schwierigeren Aufgaben und Methoden, schlechtere Lehrlinge erhalten Hilfestellungen, Zusatz-erklärungen, Impulse zum Nachdenken.

Lernerfolgssicherung

Systematisches Üben. Kontrolle des Ausbilders. Stärkung der Fähigkeit sich selbst richtig einschätzen zu können.

Fasslichkeit

Der Stoff muss greifbar/begreifbar sein. Der Lehrling kann die neue Aufgabe „einbauen“ in seine vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten. Gesichtspunkte:

vom Bekannten zum Unbekannten
vom Allgemeinen zum Speziellen
vom Leichten zum Schwierigen
vom Nahen zum Entfernten

Führungsstil

Kooperativer Führungsstil = sozial integrativer Führungsstil. Der Ausbilder legt die Ziele gemeinsam mit den Lehrlingen fest. Sehr häufig der geeignete Führungsstil, zum Beispiel im Lehrgespräch.

Autoritärer Führungsstil - ist geeignet bei sicherheitsrelevanten Fragen, bei Vermittlung von reinen Fachfragen ohne vorhandene Vorkenntnisse des Auszubildenden.

Laissez Faire = (machen lassen), bei aufgebenden Lehrverfahren, nur bei geeigneten Aufgaben und motivierten Lehrlingen sinnvoll anwendbar.

Motivation

Intrinsische Motivation (von innen), primäre Motivation

Die Tätigkeit macht von sich aus Freude (Autopflege an einem neuen eigenen Auto). Gerade auch bei affektiven Lernzielen spielt die intrinsische Motivation eine große Rolle.

Extrinsische Motivation (von außen), sekundäre Motivation

Man führt die Tätigkeit vor allem wegen der damit verbundenen Konsequenzen aus, z.B. Lob vom Ausbilder, Geld, Prämien, Anerkennung bei den Kollegen. Ohne die positiven Konsequenzen sinkt die Motivation wieder, deshalb spielt hier die Fremdkontrolle eine größere Rolle, die primäre (intrinsische) Motivation ist nachhaltiger.