Lernen

Lernen ist ein Prozess, der als Ergebnis von Erfahrungen langfristige Änderungen im Verhaltenspotenzial erzeugt. *(S. 163ff)*

**LKW-Formel:** $Leistung=Können\*Wollen$

**Motivation:** Interesse an den Tätigkeiten des Berufes, Lernbereitschaft, Wollen

**Schlüsselqualifikationen der Lernkompetenz** *(S. 165ff)*

* Kognitive Fähigkeiten – die Fähigkeit, neues aufzunehmen, zu verstehen und zu behalten
* Konzentrations- und Merkfähigkeit – erforderlich, um etwas zu lernen
* Kommunikationsfähigkeit – angemessenes Verhalten und Gesprochenes gegenüber Personen
* Abstraktionsfähigkeit – Fähigkeit wesentliche gemeinsame Elemente/Eigenschaften herauszuarbeiten indem unwesentliche Merkmale abgezogen werden (aus lat. Abstrahere = abziehen). B*eispiel: ein Stuhl: breit, schmal, kurz, lang, rund, eckig*
* Übertragungsfähigkeit – bedeutet die Fähigkeit Lösungsansätze von einer Aufgabe auf die nächste zu übertragen *Beispiel: Ölwechsel an einem Getriebe durchführen, nachdem dies an einem Motor gelernt wurde.*
* Zeitmanagement – die Fähigkeit, gestellte Aufgaben in der vorgegebenen Zeit zu erledigen nach gegebener Dringlichkeit, Wichtigkeit und Reihenfolge
* Kreativität – gestalterische Fähigkeit
* Kooperations- oder Teamfähigkeit – produktive und konstruktive Zusammenarbeit mit verschiedenen Charakteren und Rollen
* Kritikfähigkeit – die Fähigkeit Feedback anzunehmen und positiv umzusetzen

**Lernverhalten der Generation Z** *(S. 167)*

* An Umgang mit Technik gewohnt und keine Berührungsängste
* Lernt verstärkt autodidaktisch (Videos z.B.)
* Sucht sich schnell erfassbare Informationen im Netz
* Häufig ungeübt im Erfassen längerer Texte
* Durch soziale Netzwerke gewohnt für Handlungen sofort Feedback zu bekommen

|  |  |
| --- | --- |
| **Kanäle der Wahrnehmung** *(S. 168ff)** Visuell
* Auditiv
* Kinästhetisch (Bewegung)
* Olfaktorisch (Geruch)
* Gustatorisch (Geschmack)
 | **Lernschwierigkeiten*** Motivation
* Lernplanung – Zielprobleme/Methodische Probleme
* Erarbeitung – Verständnis- Konzentrationsprobleme
* Festigung/Übung – Probleme beim Üben/Behalten
 |

Der Ausbilder als Lernbegleiter

**Herausforderungen an den Lernbegleiter:** *(S. 172)*

Der Ausbilder soll nicht zu viel eingreifen und den Auszubildenden seine eigenen Lösungswege finden, vor allem auch wenn der Auszubildende über andere Wege Lösungen sucht als er selbst und nur bei kritischen/gefährlichen Fehlern eingreifen. So kann der Auszubildende nachhaltig lernen.

Lernhilfen – Motivation – Bewältigung von Lernschwierigkeiten – Lösungsstrategie – Wiederholen und üben – Kreativität und Transfer

Folgende Schritte sind erforderlich:

* Lernstand und Lernbedarf des Auszubildenden feststellen
* Lernwege überlegen und Lernbegleitung strukturieren
* Aufgaben entwickeln, vorbereiten und an den Auszubildenden übergeben
* Arbeitsaufgabe durch den Lehrling eigenständig lösen lassen
* Während der Aufgabenbearbeitung für Fragen bereitstehen
* Ergebnis kontrollieren und nach Fertigstellung ein Feedbackgespräch führen

**Didaktische Prinzipien zur Lernförderung** *(S. 173ff)*

*Ausbilder gestaltet die Lernsituation und vermittelt den Lerninhalt. Ausbilder wirkt positiv auf den Auszubildenden ein, dieser setzt sich mit dem Inhalt auseinander.*

* **Orientierung an Lernzielen –** Der Auszubildende soll die Inhalte des Ausbildungsrahmenplanes für seinen Beruf beherrschen. Der Ausbilder muss sich hier konkret im Klaren Sein wie er die Ziele vermittelt.
* **Handlungsorientierung/Aktivitätsförderung –** Auszubildender handelt selbst
* **Individualisierung und Differenzierung –** Der Ausbilder achtet auf die Lernvoraussetzungen des Azubis, Anzahl Wiederholungen zum Beispiel.
	+ Differenzierung – unterschiedliche Behandlung von Auszubildenden in einer Gruppe
	+ Überforderung – sind die gestellten Aufgaben zu schwer, sinkt die Motivation und entmutigt
	+ Unterforderung – sind die gestellten Aufgaben zu leicht, darf bei schwierigen Aufgaben nur zuschauen, langweilt er sich und fühlt sich nicht ernst genommen.
* **Anschaulichkeit/Fasslichkeit –** Der Auszubildende soll abstrakte Sachverhalte verstehen und mit eigenen Worten wiederheben
* **Lernerfolgssicherung –** laufende Wiederholung des gelernten, um dies zu festigen

**Didaktische Gesichtspunkte/Regeln** *(S. 176)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Vom** | ***Beispiele*** |
| **B** | Bekannten zum Unbekannten | *Bekannte Aufgaben erfolgreich beendet und unbekannte Aufgaben zur Bewältigung* |
| **A** | Allgemeinen zum Speziellen | *Eine bekannte Aufgabe wird vertieft* |
| **L** | Leichtem zu Schwierigem |  |
| **K** | Konkreten zum Abstrakten | *Normalerweise rechtsgedrehte Schrauben finden in einem bestimmten Bauteil keine Anwendung und müssen daher in die andere Richtung gelöst werden* |
| **E** | Einzelnen zum Zusammengesetzten | *Mehrere einfache Aufgaben setzen sich zu einer Aufgabe zusammen. Zum Beispiel wie man einen Blätterteig macht, wird verwendet, um Croissants herzustellen.* |
| **N** | Nahen zum Entfernten |  |

Lernprozess

Ein Lernziel ist die Beschreibung eines gewünschten Lernergebnisses. Das Erreichen des Lernziels ist am Verhalten des Auszubildenden bei der Durchführung einer entsprechenden Aufgabe erkennbar

**Lernziele** dienen der Ausbildungsplanung, Information über das beabsichtigte Vorgehen, Strukturierung der zu vermittelnden Ausbildungsinhalte, Beurteilung des angestrebten Lernerfolgs.

**Lernziele nach dem Grad der Genauigkeit** *(S. 178)*

* **Leitlernziel**: Bestehen der Gesellenprüfung und Erreichen der beruflichen Handlungsfähigkeit
* **Richtlernziel**: alle Anforderungen des Ausbildungsberufes gemäß Ausbildungsordnung
* **Groblernziel**: alle Anforderungen des Ausbildungsrahmenplans gemäß Ausbildungsordnung
* **Feinlernziel**: eine vom Ausbilder geplante und durchgeführte Unterweisung

**Lernziele nach dem Niveau:** *(S. 179)*

* **Reproduktion**: Tätigkeiten werden durch Nachmachen durchgeführt
* **Reorganisation**: Auszubildender versteht das Gelernte und kann es erklären
* **Transfer**: kann eine gelernte Tätigkeit auf andere, ähnliche Situationen übertragen
* **Schöpferische Leistung**: entwickelt unter Anwendung des bereits Gelernten neue Lösungen

**Lernzielbereiche:** *(S. 180)*

* Kognitiv – Zusammenhänge und Regeln erkennen
* Affektiv – Einstellung und Werte des Auszubildenden
* Psychomotorisch – praktische Handwerkliche Tätigkeiten

**Intrinsische Motivation:** *(S. 182)*

Motivation aus dem inneren, aus sich selbst entstehende Motivation

* Für die er sich interessiert
* Die seinen eigenen Werten entsprechen
* Die für ihn einen Sinn ergeben
* Für die er eine Notwendigkeit kennt
* Die ihm Spaß machen

**Extrinsische Motivation:** *(S. 182)*

Äußere Reize, Wunsch nach Belohnung (Lob vom Ausbilder) oder die Vermeidung von Bestrafung (schlechte Beurteilung).

Intrinsisch und extrinsisch schließt einander nicht aus.

**Stärkung der Motivation** *(S. 182)*

* Übertragung von Verantwortung
* Keine Über- /Unterforderung
* Gutes Betriebsklima
* Lob und Anerkennung
* Interessante Aufgabengestaltung
* Beachtung der Interessen des Auszubildenden
* Geeignete Ausbildungsmethoden

**Lern- und Arbeitstechniken** *(S. 184ff)*

* **Mindmap:** Von innen nach außen erstellte Gedächtniskarte, ähnelt den Gedankengängen und der Struktur des Gehirns. Dadurch lässt sie sich leicht merken.
* **Karteikarten:** Themen strukturieren, Fragen und Antworten formulieren bewirkt, dass sich mit den Themen auseinandergesetzt wird.

Feedback geben *(S. 188ff)*

Feedback ist die Möglichkeit, die persönliche Sichtweise eines anderen Menschen auf einen selbst und das eigene Verhalten zu erhalten.

**Richtig Feedback geben:**

* Feedback immer in der Ich-Form geben; zeigt eigene, Meinung
* Erst positives, dann negatives Feedback; Dann fällt es leichter, Vorschläge zur Verhaltensänderung anzunehmen
* Keine Pauschalkritik, sondern einzelne Punkte benennen; Der Feedback-Nehmer wird so genau verstehen, was gemeint ist.
* Hinweise auf mögliche Konsequenzen (positiv und negativ); Hier ist es für den Feedback-Nehmer leichter zu verstehen und das Verhalten zu ändern.
* Bei Kritik realisierbare Änderungsvorschläge nennen; Konkret erklären was an der Vorgehensweise verändert werden sollte.
* Geeigneten Zeitpunkt für das Feedback wählen; Auf Aufnahmefähigkeit achten; Feedback-Nehmer sollte nicht aufgebracht, traurig oder erschöpft sein.

Probezeit durchführen*(S. 192ff)*

mindestens ein, maximal vier Monate (§ 20 BBiG); wird im Ausbildungsvertrag festgehalten

Ein **Beurteilungsbogen** kann bei einer regelmäßigen Beobachtung des Lehrlings während der Probezeit helfen. Am Ende der Probezeit kann hier der Meister einen Gesamteindruck fassen, der nicht auf Ereignisse der letzten Tag begrenzt ist sondern Entwicklungen sichtbar macht.

Aspekte der Auswertung können sein:

* Interesse am Beruf
* Auffassungsgabe
* Konzentrationsfähigkeit
* Handwerkliches Geschick
* Leistungsbereitschaft
* Kommunikationsfähigkeit
* Sorgfältige Arbeitsweise
* Zusammenarbeit mit Kollegen
* Verhalten gegenüber Kunden

Zum Ende der Probezeit – Gespräch

* Beurteilungsgespräch über die Probezeit
* Die Probezeit ist dann erfolgreich, wenn das Ausbildungsverhältnis weitergeführt wird
* Azubi soll sich erst selbst einschätzen und danach die Beurteilung des Ausbilders hören

**Abschluss und Konsequenzen** setzen sich aus dem Feedbackgespräch und der Frage, ob der der Lehrling seine Ausbildung weiterführen kann und ob er das möchte.

Selbst wenn das Ergebnis ist, dass die Ausbildung nicht weitergeführt werden soll, soll das Gespräch wertschätzend geführt werden. So kann sich der Lehrling mit damit aktiv auseinandersetzen. Ziel des Gespräches sollte dann sein, dass der Auszubildende einsieht, warum eine Fortführung der Ausbildung nicht ratsam ist und warum sich der Lehrling in einem anderen Betrieb oder einem anderen Berufsfeld umschauen sollte.

Berufstypische Arbeitsprozesse *(S 200ff)*

Die Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit orientiert sich am Modell der vollständigen Handlung. Es umfasst sechs Schritte:

1. Informieren (notwendige Informationen beschaffen)
2. Planen (erforderlichen Arbeitsschritte und Mittel planen)
3. Entscheiden (bei versch. Vorgehensweisen muss eine Vorgehensweise entschieden werden)
4. Durchführen (Konkret ausführen)
5. Kontrollieren (anhand Kriterien prüfen, ob Arbeit sachgerecht durchgeführt wurde)
6. Bewerten (Reflektieren und bewerten mit Blick auf künftige Verbesserungen)

**Ausbildungsmethoden** *(S. 220ff)*

* ♣ **Arbeitsunterweisung/Vier-Stufen-Methode**Die zu vermittelnde Tätigkeit wird vom Ausbilder vorgemacht und erklärt, danach vom Auszubildenden versuchsweise nachgemacht und durch Wiederholung geübt.
* ♣ **Lehrgespräch**Kenntnisse werden vermittelt und neues Wissen erarbeitet.
* ♣ **Lehr- /Fachvortrag**Vortrag mit visualisierten Inhalten zwecks Informationsvermittlung, z.B. Einführung in ein neues Thema oder Kurzdarstellung von Fachwissen
* ♦ **Sechs-Stufen-Methode**Modell der vollständigen Handlung. Sechs Schritte wie oben beschrieben. Spiegelt die typischen Phasen jeder beruflichen Aufgaben- und Problemlösung wider.
* ♦ **Fallmethode**Für ein konkretes Fallbeispiel werden Informationen eingeholt, Rahmenbedingungen analysiert, Entscheidungen getroffen.
* ♦ **Projektarbeit**befristetes, komplexes Projekt wird im Team bearbeitet. Die Beteiligten sollen den Arbeitsauftrag weitgehend selbstständig planen, durchführen, dokumentieren, kontrollieren und bewerten.
* ♦ **Rollenspiel**Auszubildende müssen sich in bestimmte Rollen, wie die eines Kunden oder eines Chefs, hineinversetzen und diese in einer vorgegebenen Rahmensituation durchspielen
* ♦ **Leittextmethode**schriftliche Ausbildungsunterlagen, Arbeits- oder Lernprozess inhaltlich und zeitlich strukturiert, Auszubildende oder Auszubildendengruppen eignen sich die Informationen selbst an

♣ = Ausbilderzentriert

♦ = Lehrlingszentriert

Die Vier-Stufen-Methode *(S.228)*

Lehrling ist passiv

Wenn die Lehrlingsbeschreibung enthält „verhaspelt sich“, „kann sich nicht lange konzentrieren“, etc...

1. **Vorbereiten**
	1. Lernvoraussetzungen feststellen (Ziel)
	2. Interesse wecken und motivieren (Motivation)
	3. auf Ziele und Aufgaben hinweisen (Inhalte)
	4. mit dem Arbeitsplatz bekannt machen und über Maßnahmen zur Unfallverhütung informieren (Zeit und Arbeitsmittel)
2. **Vormachen und Erklären**
	1. im Zusammenhang und Originaltempo vormachen
	2. komplizierte Vorgänge in Teilevorgänge aufteilen
	3. wiederholtes Vormachen mit deutlichem Absetzen der einzelnen Arbeitsschritte und in langsamem Tempo
3. **Ausführungsversuche machen lassen**
	1. Den Auszubildenden zu eigenen Versuchen ermuntern
	2. bei seinen ersten Versuchen nicht gleich durch Kritik und Korrektur unterbrechen
	3. auf grobe Fehler hinweisen
	4. nicht zu schnell arbeiten lassen
	5. den Auszubildenden mit eigenen Worten erklären lassen
4. **Üben und Festigen**
	1. ausreichend Gelegenheit zum Üben geben
	2. übungsfortschritte kontrollieren und anerkennen
	3. darauf achten, dass sich beim Üben keine Fehler einschleichen
	4. Übungsbedingungen variieren
	5. Allmähliches Anpassen an die echten Arbeitsbedingungen

**Positiv:** Sehr zeitökonomisch, Prinzip „Vormachen-Nachmachen“ wichtig bei gefährlichen Arbeiten

**Nachteile:** Selbstständigkeit des Azubis

Erarbeitende Unterweisungsmethode *(S. 229)*

Lehrling ist aktiv

Wenn die Lehrlingsbeschreibung enthält „intelligent“, „versteht“, „kann das sofort nachmachen“, „begreift sofort zusammenhänge“, „selbstständig“

1. **Vorbereitungshase**
	1. Tätigkeit angeben und in den Ausbildungszusammenhang stellen
	2. Bedeutung für den Beruf erfragen, ggf. Hinweise auf konkrete Aufträge
	3. Vorkenntnisse und Vorerfahrungen feststellen
	4. Auf Unfallgefahren hinweisen bzw. gemeinsam mit dem Auszubildenden ermitteln
2. **Erarbeitungsphase**
	1. Fragen an den Auszubildenden zur Vorgehensweise stellen und Begründungen geben lassen, dabei Hinweise zur Unfallverhütung gemeinsam erarbeiten (Wie kann man vorgehen? Warum gerade so?
	2. Den Auszubildenden einzelne Arbeitsschritte ausprobieren lassen
	3. Bei gefährlichen Tätigkeiten genaue Anweisungen geben oder einzelne Schritte vormachen
	4. Falls erforderlich, Korrekturhinweise geben, aber den Auszubildenden selbst erarbeiten lassen
3. **Kontrollphase**
	1. Den Auszubildenden seine Arbeit selbst beurteilen lassen, Beurteilungskriterien gemeinsam erarbeiten oder zum Teil vorgeben
	2. Wesentliche Kernpunkte der Arbeit durch den Auszubildenden zusammenfassen lassen
	3. Gegebenenfalls weitere Fragen zum Verständnis der Zusammenhänge stellen
4. **Übungsphase**
	1. Nach Abschluss dem Azubi konkrete Übungsaufgaben stellen, dabei sollten die Übungsbedingungen variiert werden
	2. Übungsergebnisse besprechen und darauf achten, dass sich keine Fehler verfestigen
	3. Dem Auszubildenden Gelegenheit geben, das Erlernte in den ersten Aufträgen anzuwenden

**Vorteile:** Förderung der Selbständigkeit und Kreativität, Aktivitätssteigerung und Motivation. Strategie zum Problemlösen, Beobachtungen und Erfahrungen des Lehrlings werden genutzt

**Nachteile:** braucht mehr Zeit

Ausbildungsmittel und -medien *(S. 237)*

**Unterschiedliche Lerntypen**

* Visuell - sehen, beobachten und lesen
* Auditiv – gut durch Hören, folgt den Erläuterungen seines Ausbilders
* Audio-Visuell – lernt am besten durch Hören und Beobachten
* Haptisch/Motorisch – eigenes praktisches Handeln, probiert etwas aus oder setzt nachvollzogene Handlungen in die Praxis um

Kommunikation *(S. 272ff)*

* Kommunikation ist, was Menschen in die Lage versetzt, in Verbindung mit anderen Menschen zu treten
* Kommunikation entsteht durch den Austausch von Informationen, beabsichtigt oder unbeabsichtigt
* Kann verbal oder non-verbal stattfinden

**Kommunikationsmodell**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sender** | **Beziehung** (Wie ich zu dem anderen stehe) | **Empfänger** |
| **Sachebene** (Worüber ich informiere) |
| **Appell** (Was ich bei dem anderen erreichen möchte) |
| **Selbstoffenbarung** (Was ich von mir zu erkennen gebe) |

**Verhaltensauffälligkeiten**

* Permanentes Zuspätkommen
* Unmotivierte Arbeitshaltung
* Nichtbefolgung von betrieblichen Anweisungen
* Körperliche und/oder geistige Beeinträchtigungen (z.B. Drogenprobleme)
* Fehlende Leistungsbereitschaft

**Positive und negative Konflikte:**

**Positiv:** Zügig erkannt und aufgedeckt, negative empfundene Auswirkungen vermieden werden können, für positive Veränderungen sorgt

**Negativ:** nicht erkannt wird, sich nicht für eine positive Veränderung eignet^