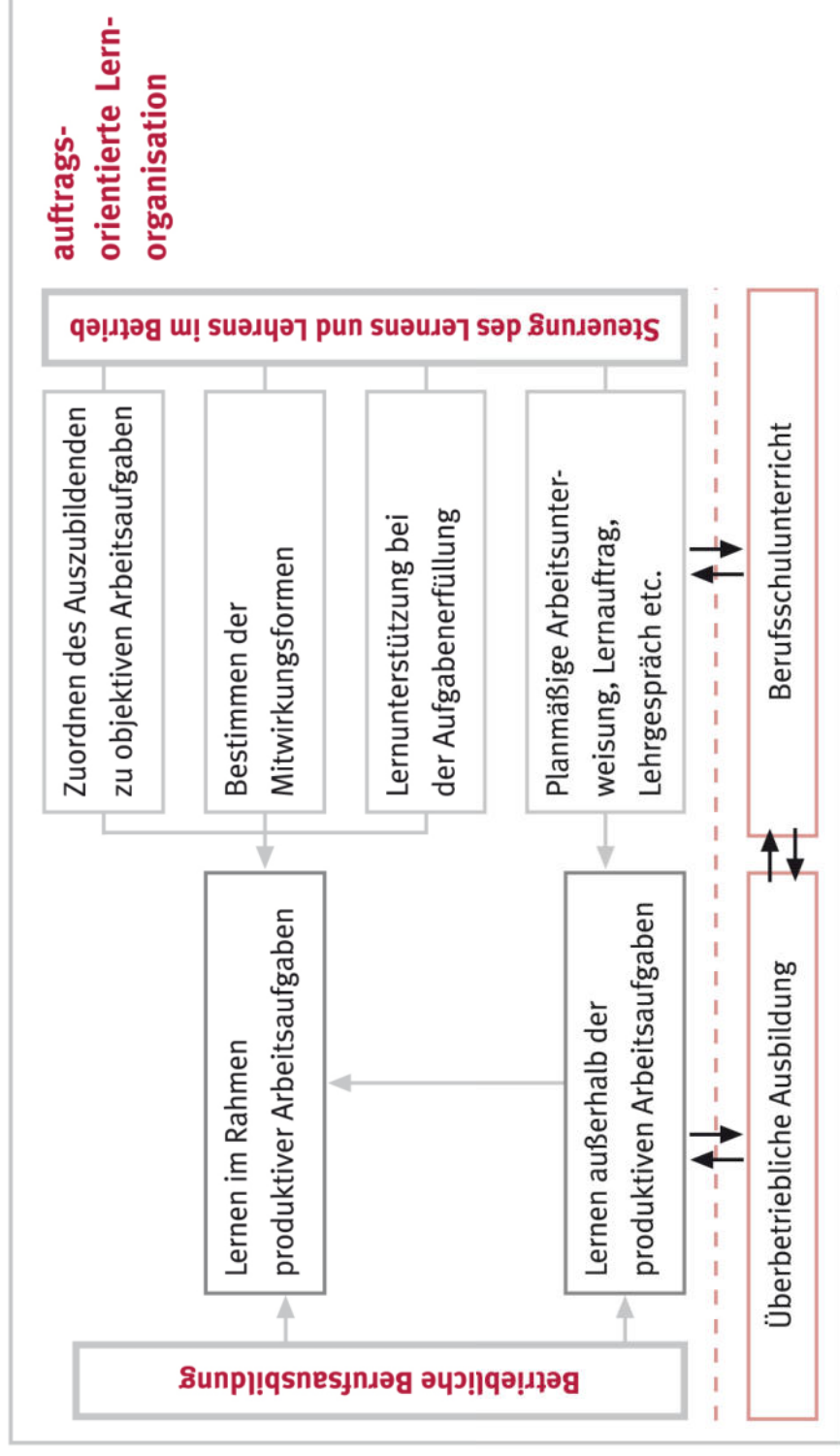


Ausbildungsmethoden und - mittel

Ausbildung durchführen – Handlungsfeld 3



Lernorganisation Ausbildung

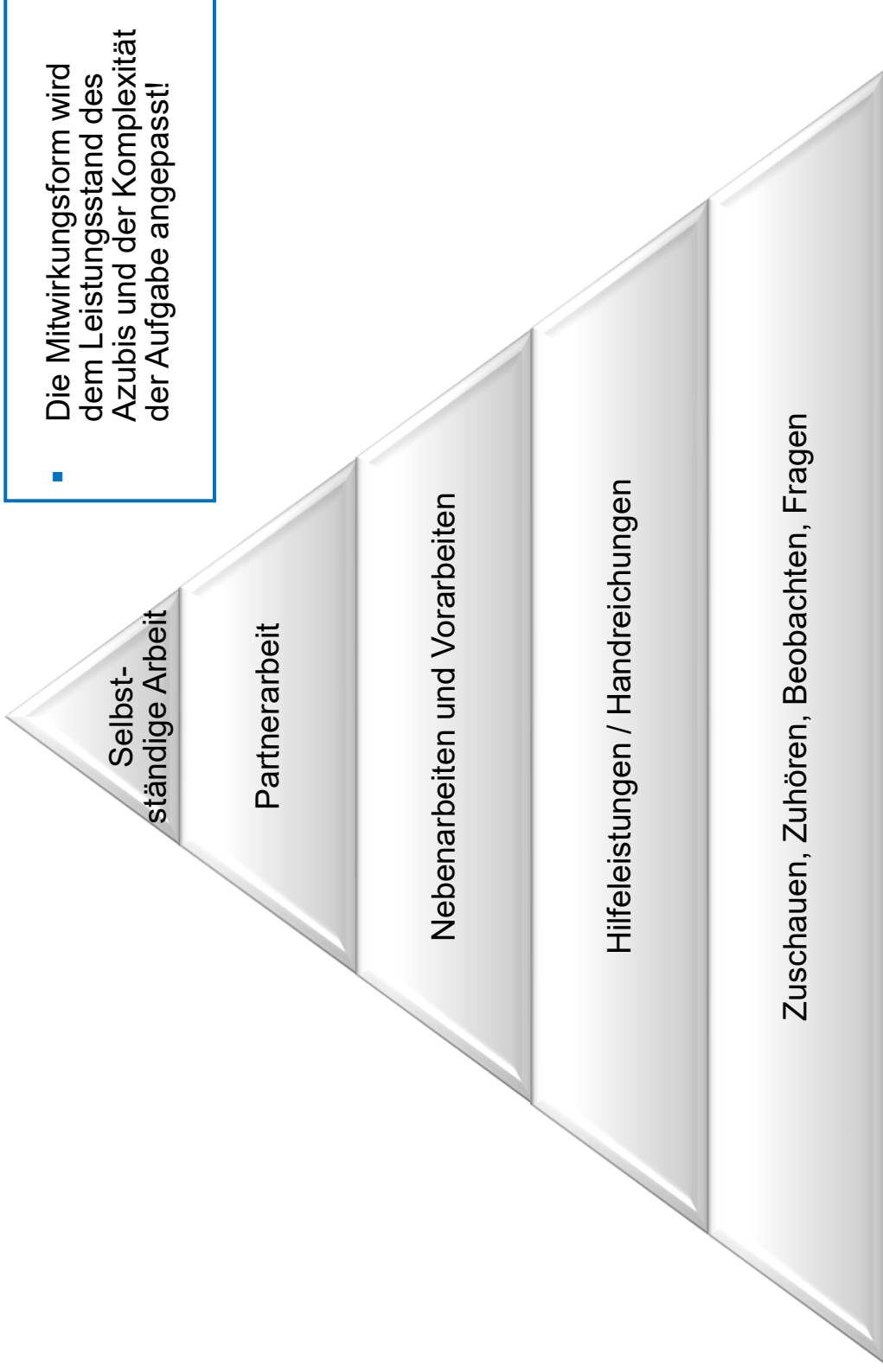


Quelle: nach Stratenwerth – Leitgedanken zur auftragsorientierten Lernorganisation in Ausbildungsbetrieben des Handwerks, 1992

copyright by Verlagsanstalt Handwerk GmbH

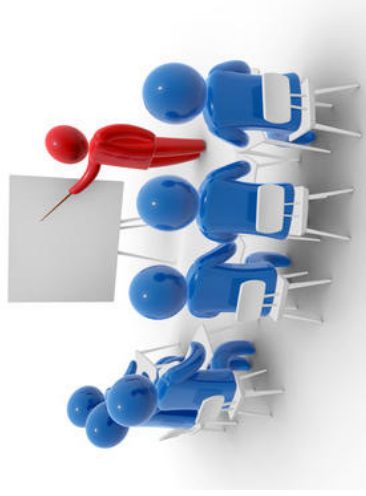


Aufbauende Mitwirkungsformen



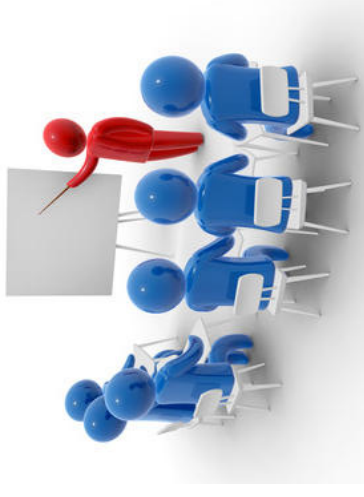
Überblick

- darbietende,
- entwickelnde,
- aufgebende Ausbildungsmethode bzw. Lehrverfahren



Darbietendes Lehrverfahren

- Neue Inhalte darbieten
- Aktivität beim Ausbilder – ausbilderzentriertes Lehrverfahren
- Lehrling hört zu und beobachtet – soll aber nach der Darbietung Möglichkeiten bekommen, sich selbst mit dem Inhalt auseinanderzusetzen!!
- Beispiel: Fachvortrag



Entwickelndes Lehrverfahren

- Ausbilder entwickelt etwas Neues Schritt für Schritt mit dem Lehrling
- Aktivität bei Ausbilder und Azubi
- Ausbilder lenkt Azubi z.B. durch gezielte aufeinander aufbauende Fragen – fordert den Azubi zu Stellungnahmen, Bewertungen oder einzelnen Arbeitshandlungen auf.
- Er gibt Impulse (z.B. Werkzeug hochhalten)
- Beispiel: 4-Stufen Methode, Lehrgespräch



Aufgebendes Lehrverfahren

- Ausbilder stellt Aufgabe (Thema, Lernziel) – Azubi erarbeitet sich Wissen und Können weitgehend selbstständig
- Aktivität bei Auszubildendem – lernerzentrierte Ausbildungsmethode
- Beispiel: Leittextmethode, Projektarbeit

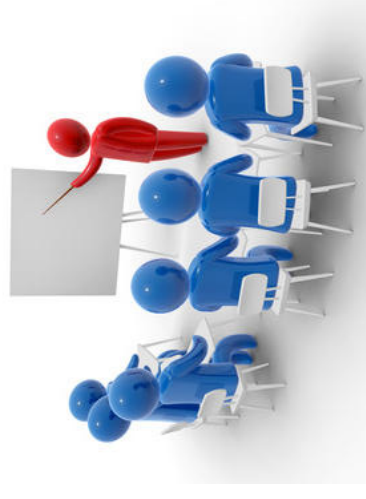


Einsatz - Darbietendes Lehrverfahren

- Wenn der Ausbilder bestimmte Sachverhalte darstellen will, eine neue Arbeitstätigkeit vorführt oder über Unfallgefahren und Unfallverhütungsmaßnahmen informiert, bietet sich z.B. die Unterweisung an.
- Ihr Verlauf wird im Normalfall vom Ausbilder kontrolliert und bestimmt.

▪ In der gesetzlich vorgeschriebenen Erstunterweisung in Arbeitssicherheit am ersten Tag der Ausbildung stellt der Ausbilder dem Lehrling anhand einer Folienpräsentation der Berufsgenossenschaft die Grundlagen des Arbeitsschutzes und die wichtigsten Erste-Hilfe-Maßnahmen vor und erläutert danach die entsprechenden innerbetrieblichen Regelungen. Anschließend führt er den Lehrling durch den Betrieb und zeigt ihm mögliche Gefahrenquellen.

▪ Der Maurerlehrling soll Mörtelmischungen kennenlernen. Im darbietenden Lehrverfahren erläutert der Meister das Mischverhältnis, z.B. Mörtelgruppe IIa = 8 Schaufeln Sand, 2 Schaufeln Kalk, 1 Schaufel Zement und zeigt dem Lehrling dann, wie man die Mischung herstellt.



Einsatz - Entwickelndes Lehrverfahren

- Für Lernprozesse geeignet, in denen es darum geht, vorhandenes Wissen und Können zu vertiefen und auf andere Aufgaben zu übertragen (Lerntransfer)
- Wegen der hohen Eigenaktivität des Lehrlings sind die Ergebnisse besonders nachhaltig.
- Sie wirkt motivierend, da der Azubi stärker beteiligt ist.

▪ Der Maurerlehrling soll Mörtelmischungen kennenlernen. In der entwickelnden Ausbildungsmethode stellen Lehrling und Meister die Mischung gemeinsam her und der Meister erläutert dabei das Mischverhältnis.



Einsatz - Aufgebendes Lehrverfahren

- Der Azubi muss schon Basiswissen und –können haben.
- Er muss fähig sein, sich den Lerninhalt selbstständig mit den erforderlichen Materialien und Informationsquellen zu erarbeiten.
- Sie wirkt motivierend, da der Azubi stark beteiligt ist.

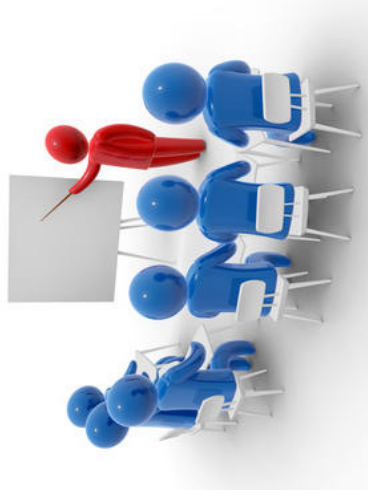
▪ Der Maurerlehrling soll Mörtelmischungen kennenlernen. In der aufgebenden Ausbildungsmethode erhält der Lehrling beispielsweise den Erkundungsauftrag, selbstständig mittels des Lehrbuchs oder durch Befragung der Gesellen das richtige Mischverhältnis für die Mörtelgruppe IIa herauszufinden.

▪ Der KFZ-Mechatroniker-Azubi erhält einen typischen (Teil-)Arbeitsauftrag: „Erstelle eine Arbeitsplanung für die in einer Skizze abgebildete Öldruckprüfung und liste für jeden der Arbeitsschritte das benötigte Werkzeug auf!“ Dazu stellt der Ausbilder ein Handbuch oder eine einschlägige Internetadresse zur Verfügung und weist darauf hin, dass der Lehrling den Auftrag so zu bearbeiten hat, dass die Ergebnisse in einem kurzen Vortrag vorgestellt werden.

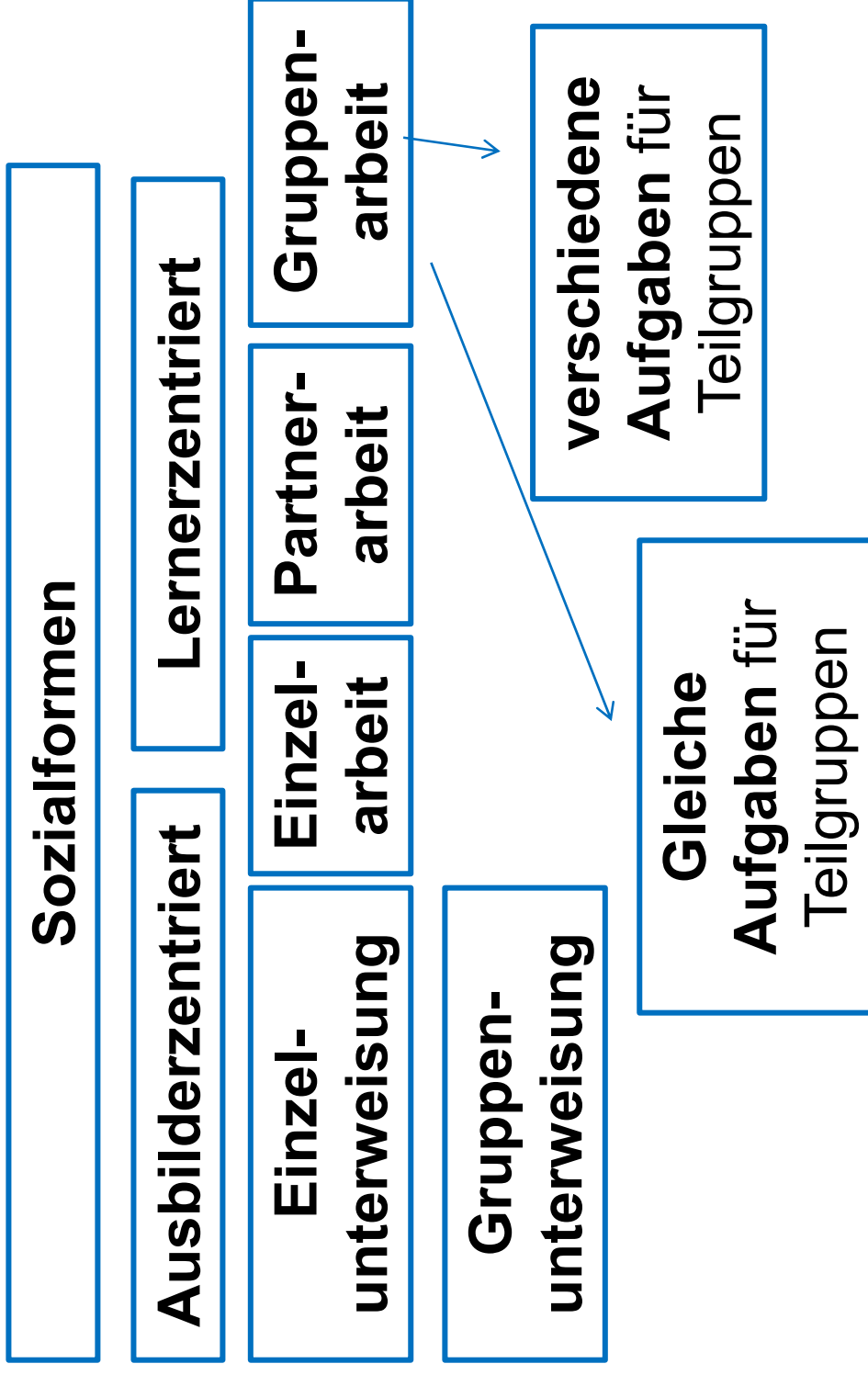


Überblick

- **Darbietende** ▪ **Entwickelnde** ▪ **Aufgebende**
- Fachvortrag ▪ Lehrgespräch ▪ Lernauftrag
- Unterweisung
(4-Stufen-Methode) ▪ Rollenspiel ▪ Fallmethode
- Unterweisung
(erarbeitende) ▪ Projektarbeit
- Leittext-Methode



Ausbilder- und lernerzentrierte Methoden

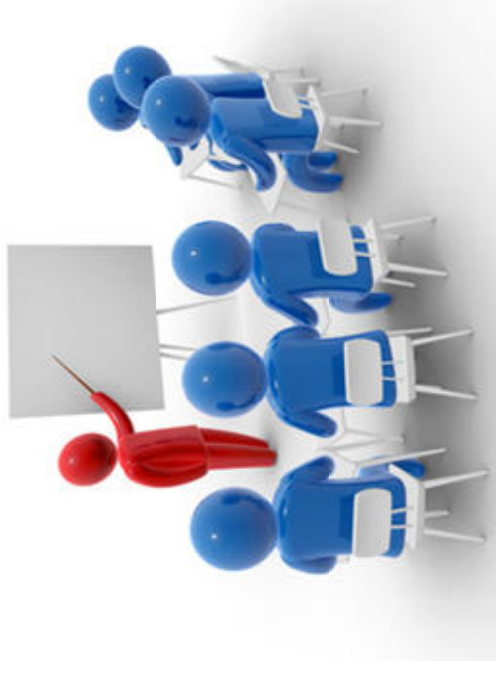


Lehrgesprächsskizze

- Gesprächsthema:
- Lernziele und Kompetenzen
- Vorgesehener Lernort, geplante Zeit
- Erforderliche Ausbildungsmittel
- Gesprächsablauf:
 - Einleitung (Bedeutung des Themas)
 - Hauptteil (gemeinsame Erarbeitung)
 - Abschluss (Zusammenfassung)

4 – Stufen Methode (Unterweisung)

1. Vorbereiten, Motivation
2. Vormachen
3. Nachmachen
4. Üben



Erarbeitende Unterweisung

1. Vorbereitungsphase
2. Erarbeitungsphase
3. Kontrollphase
4. Übungsphase



Lernauftrag

Anwendungsauftrag

- Vorhandenes Wissen & erworbene Fähigkeiten werden auf neue, komplexere Situationen angewendet
- Einsatz nach Unterweisung oder Lehrgespräch

Erkundungsauftrag

- Infos sammeln
- Beobachtungen durchführen
- Erfahrungen machen

Vier-Stufen Methode	Erarbeitende Unterweisungsmethode
<p>1. Den Auszubildenden vorbereiten und motivieren Lernvoraussetzungen feststellen, Interesse wecken, auf Ziele hinweisen, mit Arbeitsplatz bekannt machen und über Unfallverhütung informieren</p> <p>2. Vormachen und Erklären Azubi steht in gleiche Richtung wie Ausbilder, Gesamtvorgang (Originaltempo) vormachen, komplizierte Vorgänge aufteilen und nacheinander vormachen (langames Tempo), bei der Erklärung Kernpunkte herausstellen, Azubi Möglichkeit geben, fragen zu stellen</p> <p>3. Ausführungsversuche nachmachen lassen Azubi zu eigenen Versuchen ermuntern und machen lassen (Vorsicht beim Umgang mit Kritik!), auf grobe Fehler hinweisen, Arbeitsgenauigkeit geht vor Schnelligkeit, den Azubi erklären lassen, warum und wie er etwas macht.</p> <p>4. Üben und Festigen Ausreichend Gelegenheit zum Üben geben, Fortschritte kontrollieren und anerkennen, auf einschleichende Fehler achten, Übungen variieren, an echte Bedingungen anpassen (Schnelligkeit etc.)</p>	<p>1. Vorbereitungsphase Tätigkeit angeben und in Ausbildungszusammenhang stellen, Bedeutung für den Beruf erfragen, Vorkenntnisse feststellen, auf Unfallgefahren hinweisen bzw. mit Azubi feststellen</p> <p>2. Erarbeitungsphase Azubi richtig positionieren, Fragen an Azubi stellen (Wie kann man vorgehen? Warum gerade so?) dabei UVV gemeinsam erarbeiten, Azubi einzelne Arbeitsschritte selbst probieren lassen, falls nötig: Korrekturhinweise geben – Azubi selbst arbeiten lassen!</p> <p>3. Kontrollphase Azubi beurteilt seine Arbeit (Beurteilungskriterien gemeinsam entwickeln oder vorgeben), der Azubi soll wesentliche Punkte zusammenfassen, evtl. weitere Fragen zum Verständnis der Zusammenhänge stellen</p> <p>4. Übungsphase Konkrete Übungsaufgaben stellen, Ergebnisse besprechen – auf einschleichende Fehler achten, Gelegenheit geben, das Erlernte in ersten Aufträgen anzuwenden</p>



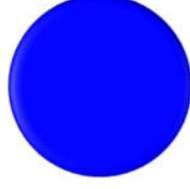
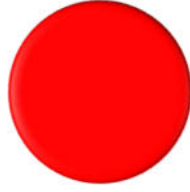
Aktivität bei Unterweisungen



Ausbilder



Auszubildender



Vier-Stufen Methode	Erarbeitende Unterweisungsmethode
<p>1. Den Auszubildenden vorbereiten und motivieren</p> <p>Lernvoraussetzungen feststellen, Interesse wecken, auf Ziele hinweisen, mit Arbeitsplatz bekannt machen und über Unfallverhütung informieren</p>	<p>1. Vorbereitungsphase</p> <p>Tätigkeit angeben und in Ausbildungszusammenhang stellen, Bedeutung für den Beruf erfragen, Vorkenntnisse feststellen, auf Unfallgefahren hinweisen bzw. mit Azubi feststellen</p>
<p>2. Vormachen und Erklären</p> <p>Azubi steht in gleiche Richtung wie Ausbilder, Gesamtvorgang (Originaltempo) vormachen, komplizierte Vorgänge aufteilen und nacheinander vormachen (langames Tempo), bei der Erklärung Kernpunkte herausstellen, Azubi Möglichkeit geben, fragen zu stellen</p>	<p>2. Erarbeitungsphase</p> <p>Azubi richtig positionieren, Fragen an Azubi stellen (Wie kann man vorgehen? Warum gerade so?) dabei UVV gemeinsam erarbeiten, Azubi einzelne Arbeitsschritte selbst probieren lassen, falls nötig: Korrekturhinweise geben – Azubi selbst arbeiten lassen!</p>
<p>3. Ausführungsversuche nachmachen lassen</p> <p>Azubi zu eigenen Versuchen ermuntern und machen lassen (Vorsicht beim Umgang mit Kritik!), auf grobe Fehler hinweisen, Arbeitsgenauigkeit geht vor Schnelligkeit, den Azubi erklären lassen, warum und wie er etwas macht.</p>	<p>3. Kontrollphase</p> <p>Azubi beurteilt seine Arbeit (Beurteilungskriterien gemeinsam entwickeln oder vorgeben), der Azubi soll wesentliche Punkte zusammenfassen, evtl. weitere Fragen zum Verständnis der Zusammenhänge stellen</p>
<p>4. Üben und Festigen</p> <p>Ausreichend Gelegenheit zum Üben geben, Fortschritte kontrollieren und anerkennen, auf einschleichende Fehler achten, Übungen variieren, an echte Bedingungen anpassen (Schnelligkeit etc.)</p>	<p>4. Übungsphase</p> <p>Konkrete Übungsaufgaben stellen, Ergebnisse besprechen – auf einschleichende Fehler achten Gelegenheit geben, das Erlernte in ersten Aufträgen anzuwenden</p>



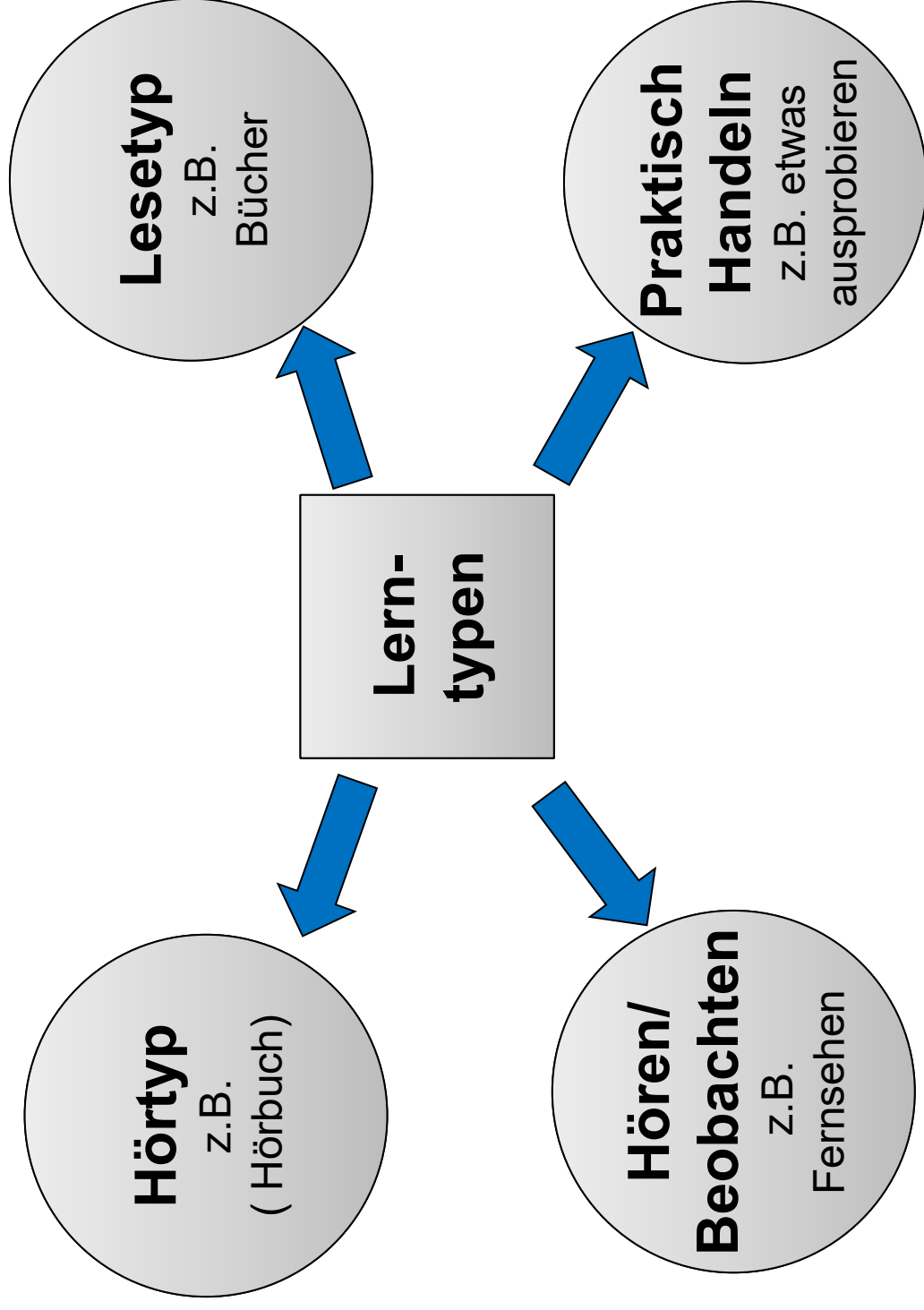
Funktionen von Ausbildungsmedien

Als Ausbildungsmedien werden alle materiellen Hilfsmittel bezeichnet, die der Ausbilder einsetzen kann, um das **Lehren und Lernen** zu unterstützen!

Individuelle Lerntypen

- Jeder Mensch lernt anders, jeder Mensch ist ein individueller Lerntyp!
- Der Lern- und Behaltenserfolg dieser Lerntypen wird dadurch bestimmt, über welche Sinnesorgane der Lerninhalt aufgenommen wird!

Individuelle Lerntypen

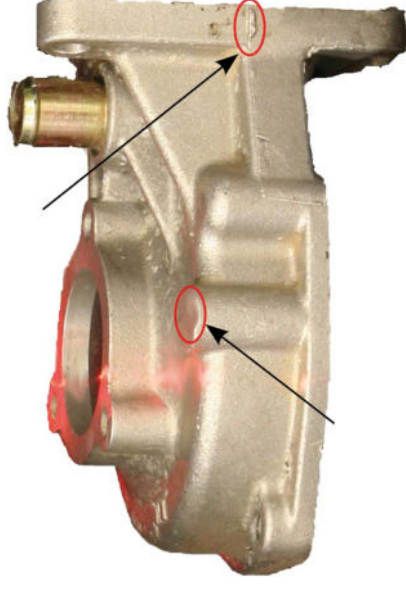


Funktion von Ausbildungsmitteln

- Originale Gegenstände des Betriebes
- Modelle und Nachbildungen (dreidimensional)
- Abbildungen (zweidimensional)
- Symbolische Darstellungen
- Texte

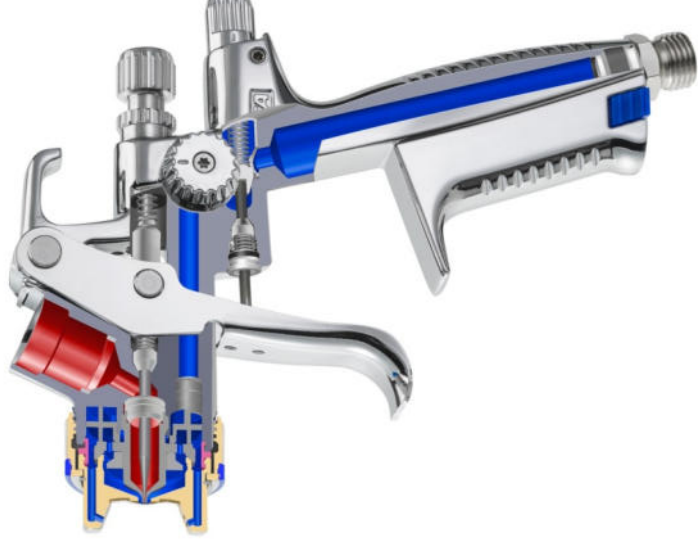
Originale Gegenstände des Betriebes

- Maschinen
- Werkzeuge
- Fehlerhafte Produkte
- Lehlingsarbeiten



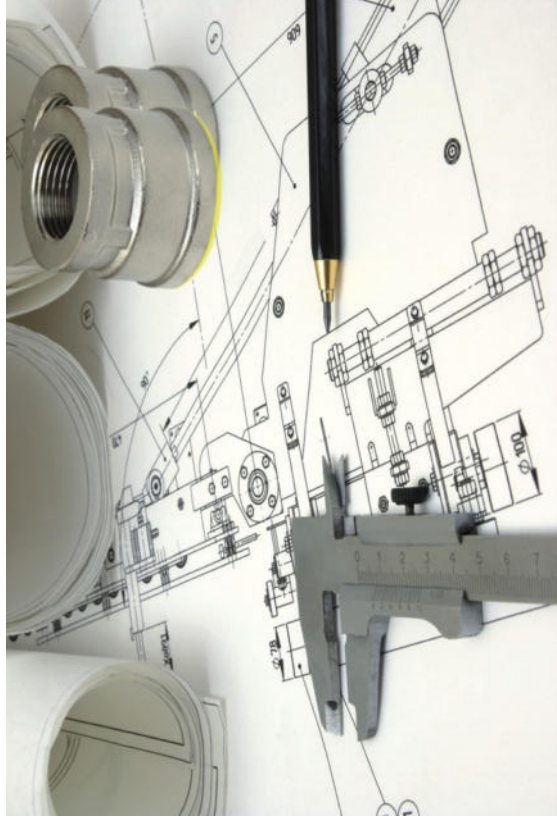
Modelle und Nachbildungen (dreidimensional)

- Schnittmodelle
- Großmodelle
- Verkleinerte Modelle



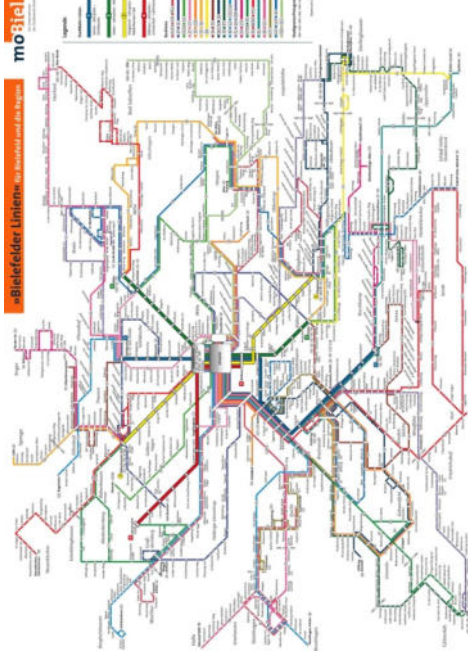
Abbildungen (zweidimensional)

- Skizzen
- Schaubilder
- Technische Zeichnungen
- Fotos
- Filme



Symbolische Darstellungen

- Tabellen
- Diagramme
- Netzpläne



Einsatz von Ausbildungsmitteln

Richtig und gekonnt eingesetzt helfen

Ausbildungsmittel:

- Das Interesse zu wecken,
- die Aufmerksamkeit zu lenken,
- die Aufnahme von Informationen zu erleichtern,
- die Einprägung in das Gedächtnis zu unterstützen und zu verbessern,
- das Lernen abwechslungsreich zu gestalten,
- den Lernerfolg zu überprüfen
- und so die Effektivität der Ausbildung zu steigern.

E-Learning in der Ausbildung

Vorteile:

- Der Lernende bestimmt Zeitpunkt, Dauer, Intensität, Reihenfolge und Schwerpunkte selbst (Förderung der Selbstständigkeit)
- Verbindung von Text, Ton und Bild ist motivierend und veranschaulicht komplexe Inhalte.
- Alternative Möglichkeit für den Ausbilder, neue Lerninhalte zu vermitteln und zu überprüfen.