Allgemein zum Lernen und Verstehen

Auch die Gestaltung der Wissensvermittlung hat Einfluss auf die **Motivation**. Wenn Lernen und Verstehen nur oberflächlich geschieht, bleibt die Fähigkeit Wissen in unterschiedlichen Situationen abzurufen und anzuwenden gering ausgeprägt.

Der Ausbilder als Wissensvermittler[1]

Begeisterung ist ansteckend! Zeigen Sie dem Auszubildenden, dass Ihnen Ihr Beruf Spaß macht. Stehen Sie hinter dem, was Sie vermitteln.

- Erfahrungen aus dem Lernprozess sollten besprochen und reflektiert werden.
- Wichtig ist das Betreuen des Lernenden: Akzeptieren Sie Stärken/Schwächen und gehen Sie entsprechend darauf ein. Bedenken Sie, jeder hat eine andere Lerngeschwindigkeit.
- Die Demonstration neuer Tätigkeiten durch den verantwortlichen Ausbilder setzt einen Maßstab für den Auszubildenden.
- Es hat sich bewährt, auch Kenntnisse zur Wissensaneignung und zum Lernen allgemein (z.B. Lernmethoden, Lernmittel) weiterzugeben.
- Der Nutzen des Gelernten lässt sich bspw. durch den Verweis auf Anwendungsgebiete verdeutlichen.
- Leiten Sie zum Ausführen einer vollständigen beruflichen Handlung (Informieren, Planen, Entscheiden, Durchführen, Kontrollieren, Bewerten) an.
- Begleiten Sie den Auszubildenden gemäß seines Ausbildungsstandes und unterstützen Sie ihn beim Weg der Problemlösung, d.h. nehmen Sie ihm nicht die gedankliche Arbeit ab.

Lernen funktioniert gut in Interaktion und wenn Neugierde und Faszination geweckt sind.

- Fragen, die zum Nachdenken anregen, sind meist hilfreicher als die Vorgabe der Lösung. Sie können zudem auf Informationsmöglichkeiten oder Experten verweisen.
- Bei auftretenden Fehlern empfiehlt es sich, zunächst zu erkunden ob diese dem Auszubildenden bewusst sind und er eigene Vorschläge zur Verbesserung einbringen kann.

Verwenden Sie positive Formulierungen, also beschreiben Sie ein zu erreichendes Ziel und nicht etwas, das es zu unterlassen gilt.

Bsp.: NICHT: Du sollst nicht ... SONDERN: Bemühe dich ...

[1] Vgl. INBAS GmbH (Hg.) (2013): Werkzeugkoffer Betriebliche Ausbildung. Entwickelt im Projekt VASO@KMU (2010-2013) von der VW Akademie Kassel. S. 155 ff.

Gestaltung der Lernsituation

Ausbilden bedeutet das eigene Wissen zu vermitteln und die Kenntnisse des Jugendlichen auszuformen. Dabei müssen Sie Abläufe, die für Sie selbstverständlich sind, dem Auszubildenden nahebringen, damit dieser sie ebenso verinnerlicht. Hier finden Sie Hinweise für den Umgang mit dieser Herausforderung.

- Schaffen Sie günstige **Lernbedingungen**:
  - möglichst keine Ablenkungen (bspw. durch Lärm)
  - kurze Lerneinheiten, erkennbare Zusammenhänge
  - passende Lösungsstrategien anstatt Lösungen anbieten
  - klare Rückmeldung bei Fehlern geben

- Gestalten Sie Aufgaben und Aufträge bewusst. Diese sollten: **[1]**
  - gut lösbar und zu bewältigen sein.
  - eindeutig und übersichtlich sein.
  - am Ausbildungsplan orientiert sein.
  - den Auszubildenden weder über- noch unterfordern.

- bei größerem Umfang in Abschnitte eingeteilt und mit erklärendem Text versehen sein.
- auch allgemeine Handlungskompetenzen (wie Teamfähigkeit, etc.) vermitteln.

Überlegen Sie sich bei der Gestaltung einer Aufgabe:
Welche Aufträge eignen sich, um welche Ausbildungsinhalte zu vermitteln?
Welcher Vorbereitung und Unterstützung bedarf es dabei?

- Machen Sie Lernziele und Ihre Vorgehensweise klar. Binden Sie den Auszubildenden mit ein.
- Es empfiehlt sich Verknüpfungen herzustellen: zwischen neuem und bekanntem Wissen sowie zwischen einzelnen Lernabschnitten.
- Beispiele können Ihre Ausführungen veranschaulichen. Erklären Sie zunächst allgemein und dann detailliert.
- Greifen Sie nicht zu schnell bei eigenständigem Arbeiten ein. Üben Sie sich in Geduld!
- Bei der Demonstration einer neuen Tätigkeit:
  - Es bewährt sich auch Lösungswege anzubieten, die vielfältig anwendbar sind.
  - Kommunizieren Sie dabei bspw. durch Tipps, Erläuterungen, Alternativen und Erklärungen zu Fehlerquellen.
  - Durch das Wiedergeben des Auszubildenden von Arbeitsschritten und Lösungswegen in eigenen Worten, lässt sich feststellen, inwieweit er alles verstanden hat.
- Der Auszubildende benötigt ausreichend Zeit zum Üben des Gelernten.
- Übertragen Sie Verantwortung.

---

[1] Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2013): Handreichung für ausbildende Fachkräfte. S. 44ff.

Aufgaben zur selbständigen Bearbeitung durch den Auszubildenden

Durch das Übertragen von Aufgaben zur selbständigen Planung und Durchführung motivieren Sie Ihren Auszubildenden. Dabei können Sie wie folgt vorgehen:[1]

Vorbereitung durch Ausbilder	• Nutzen eines Kundenauftrages, gern auch nur teilweise • Abgleichen der Tätigkeiten mit Ausbildungsstand • Erklären der Aufgabe, der Anforderungen und des Ablaufes • Formulieren der Aufgabe, Vorgabe eines Zeitrahmens • Gemeinsames Festlegen von Zielen und Kontrollkriterien • Zur Verfügung stellen von Notwendigem (Material, Werkzeuge) • Hinweisen auf Informationsmöglichkeiten, Checklisten etc.
Umsetzen der Aufgabe durch Auszubildenden	• Zerlegen des Auftrags in Arbeitsschritte und Tätigkeiten • Planen der Vorgehensweise, Festlegen von Zwischenzielen • Absprechen mit Beteiligten • Beschaffen notwendiger Informationen • Ausführen der Arbeitsschritte • Überprüfen und Bewerten der Ergebnisse
Betreuung durch Ausbilder	• Prüfen, ob alles richtig verstanden wurde • Besprechen und Hinterfragen der Vorgehensweise • Überprüfen und Auswerten von Zwischenzielen • Verfügbar sein für Fragen
Gemeinsame Auswertung	• Auswertungsgespräch führen - Thematisieren von Ergebnissen, Problemen, Erfahrungen, erworbenen Fähigkeiten • Erfragen der Selbsteinschätzung des Auszubildenden • Loben für geleistete Arbeit • Aufdecken von Mängeln • Überarbeitung von Mängeln durch Auszubildenden

Am Ende eines Ausbildungsgespräches mit dem Auszubildenden bietet sich eine Zielvereinbarung an, welche bspw. auf erarbeiteten Problemlagen oder Lernschwierigkeiten aufbaut. Es ist von besonderer Bedeutung, dass die Vereinbarung gemeinsam mit dem Auszubildenden getroffen wird, damit dieser sich aktiv einbringen und die Ziele auch persönlich annehmen kann.

Formulierte Ziele sollten **SMART** sein: spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch, terminiert.

weitere **Methoden**: Referat, Gruppenarbeit, Selbststudium, Leittextmethode (Auszubildender bekommt einen Fragenkatalog, den er beim Umsetzen der Tätigkeit bearbeitet)

---

[1] Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2013): Handreichung für ausbildende Fachkräfte. S. 46 ff.