

1. Wie Erwachsene lernen – Anregungen zum systematischen Lernen

Abschlussbezogene Erwachsenenbildung soll das Interesse der Teilnehmer an den Lerninhalten aufgreifen, reflektieren und bewusstes Lernverhalten ermöglichen. Viele Erwachsene verbinden mit dem Begriff Lernen unangenehme Erfahrungen, fast immer von Druck und Zwang, von Anstrengung und Misserfolg, von Ermüdung und Langeweile. Von der Wollust des Lernens, wie es Bert Brecht den Helden seines Stückes Galileo Galilei formulieren lässt, erfahren nur wenige Menschen etwas in ihrem Leben. Dennoch lernen alle Menschen zeit ihres Lebens, sie können gar nicht anders. Lernfähigkeit ist deshalb die Schlüsselqualifikation schlechthin. Der Mensch ist von seiner Natur her auf Lernen angelegt, ein lernendes Wesen. Es gibt Menschen, denen macht Lernen sogar Spaß.

Spaß am Lernen haben heißt

- selbstbestimmt lernen,
- eigene Aktivitäten entfalten dürfen,
- unmittelbare Erfolge erleben,
- mit anderen gemeinsam lernen können,
- ein reales Problem erleben und bearbeiten können,
- angenehme Gefühle dabei empfinden können,
- den Lernfortschritt selbst beurteilen können.

Wer als Erwachsener plötzlich wieder „die Schulbank drücken“ muss, stellt nicht selten mit Erschrecken fest, dass die Fähigkeit, sich neues Wissen systematisch aneignen zu können, vielfach stark verkümmert ist. Jeder hat als Erwachsener gelernt zu lernen, aber wie? In ihrem täglichen Leben, privat und beruflich, lernen Erwachsene ständig und merken es meistens gar nicht. Sie lernen beim Fernsehen, bei Gesprächen, in Ausstellungen und bei Tagungen, bei Wochenendausflügen und im Urlaub. Am meisten lernen sie jedoch während ihrer Arbeit, nämlich learning by doing. Sobald sie aber in eine organisierte Lernsituation gestellt werden, treten Lernprobleme in Fülle auf.

besten, wenn man in Zusammenhängen lernt und sich Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele für das Gelernte ausdenkt. „Vergessen“ bedeutet demnach manchmal nichts anderes als „nicht gefunden“. Das Gedächtnis sucht aber weiter und irgendwann fällt Ihnen dann das Gesuchte ein, oft genug zu spät. Schließlich gibt es Lerninhalte, deren materielle Speichereinheit tatsächlich zerfallen ist. Das geschieht unwillkürlich, vor allem dann, wenn der Speicher auf lange Zeit nicht genutzt wurde oder die Speicherung mit einem Zusatz versehen war, z.B. „für die nächste Prüfung speichern“. Ist die Prüfung dann vorbei, beginnt das Gedächtnis selbstständig mit dem Abbau, es schafft Platz. Lernen Sie also nicht mit dem Gedanken an die Prüfung, wenn Sie in Wirklichkeit etwas fürs Leben lernen wollen.

Der Erfolg der Teilnahme an einem Lehrgang der Erwachsenenbildung wird im Wesentlichen von zwei Techniken der Mitarbeit bestimmt: dem wirksamen Fragen und dem aktiven Zuhören, die beide auch zu den wichtigsten Lerntechniken gehören. Niemand kann beliebig lange zuhören und sich auch noch alles Wichtige merken. Die Gedanken schweifen ab, Gehörtes geht verloren.

Den Teilnehmern an Lehrgängen können folgende Regeln helfen:

Regeln zum wirksamen Fragen	Regeln zum aktiven Zuhören
1. Verlassen Sie sich nicht auf Ihre Intuition, sondern bereiten Sie Fragen sorgfältig vor.	1. Bereiten Sie sich inhaltlich auf das Thema der Lehrgangsstunde vor.
2. Stellen Sie immer nur eine Frage. Warten Sie die Antwort ab, bevor Sie die nächste Frage stellen.	2. Stellen Sie sich auf die Person des Dozenten ein, versetzen Sie sich in seine Situation.
3. Formulieren Sie Ihre Fragen kurz, konkret, leicht verständlich und schnörkellos. Benutzen Sie keine Fernsehflaskeln.	3. Sorgen Sie für eine entspannte Atmosphäre, zeigen Sie Ihr Interesse.
4. Beachten Sie die grammatikalische Form: Das Fragewort gehört an den Anfang.	4. Vermeiden Sie Ablenkungen, z.B. Schwätzen oder Blättern in Unterlagen.
5. Stellen Sie keine Fragen, die sarkastisch oder hinterhältig wirken, die Atmosphäre trüben oder Streit verursachen könnten.	5. Nehmen Sie sich Zeit, drängeln Sie nicht, halten Sie Blickkontakt.
6. Variieren Sie die Formulierungen Ihrer Fragen, um den Eindruck eines Kreuzverhöres zu vermeiden.	6. Halten Sie Ihre Gefühle im Zaum, werden Sie nicht rechthaberisch oder besserwisserisch.
7. Lassen Sie dem Befragten Zeit zu überlegen, bevor er antwortet.	7. Versuchen Sie das Ziel des Vortragenden und die Struktur seiner Ausführungen zu erfassen.
8. Geben Sie sich nicht mit inhaltlichen Antworten zufrieden, formulieren Sie Ihre Frage neu.	8. Verknüpfen Sie das Gehörte mit Bekanntem, suchen Sie nach Beispielen, Anwendungen aus Ihrem eigenen Erfahrungsbereich.
9. Vermeiden Sie banale Fragen, der Befragte will als Experte gesehen werden.	9. Stellen Sie sich das Vorgetragene bildhaft vor (mentale Visualisierung).
10. Bedenken Sie bei der Beurteilung der Antworten, dass in den meisten Antworten etwas Richtiges steckt, das Sie herausfinden müssen.	10. Versuchen Sie nicht, gleichzeitig zuhören und sprechen zu wollen, eins von beiden geht immer daneben.

Fragen und Aufgaben

Woher nehmen Sie einen Berufsausbildungsvertrag – oder schreiben Sie ihn selbst?

Füllen Sie den Berufsausbildungsvertrag unterschriftsreif aus.

Was geschieht mit dem Vertrag, wenn Ihr Chef ihn unterschrieben hat?

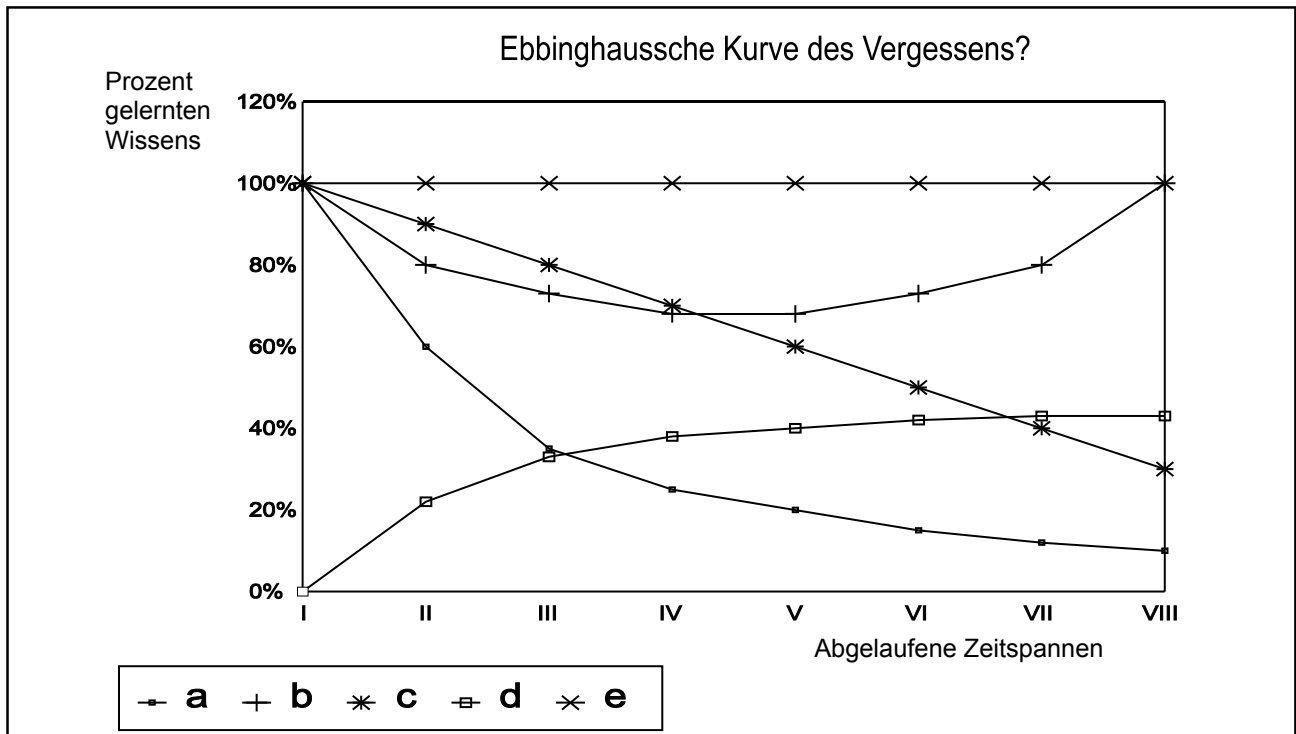
Welche Unterlagen müssen Sie noch mitgeben, damit die IHK den Vertrag in das Verzeichnis der bestehenden Berufsausbildungsverhältnisse einträgt?

Während Sie noch an der Arbeit sind, ruft Sie Gildas Mutter an, die im Familienbetrieb als leitende Angestellte mitarbeitet. Sie trägt Ihnen vor, dass ihr Steuerberater den Vorschlag gemacht hat, Gilda während der Ausbildung vier Wochen lang in die „Geheimnisse“ der Buchführung insbesondere des elterlichen Unternehmens einzuführen. Dass Gilda irgendwann nach der Ausbildung in das elterliche Geschäft eintreten wird, scheint unumstößlich und so wäre eine derartige Regelung doch ganz nützlich. Bevor Sie mit Ihrem Chef darüber reden wollen, machen Sie sich noch rechtskundig. Wie beurteilen Sie die Verwirklichung des Kundenwunsches?



6. Aufgabe

Der deutsche Psychologe Ebbinghaus hat in Selbstversuchen verschiedene Lernkurven ermittelt. Welche der folgenden Kurven stellt die Ebbinghaus'sche Kurve des Vergessens korrekt dar?



(Anzahl der richtigen Antworten: 1)

Kurve a) b) c) d) e)



7. Aufgabe

Mithilfe welcher Maßnahmen hätte die Leiterin des Rechnungswesens den Lernerfolg ihrer Auszubildenden sicherstellen können?

(Anzahl der richtigen Antworten: 3)

- Sie hätte zunächst den Kenntnisstand der Auszubildenden feststellen müssen.
- Sie hätte den Lernerfolg dem natürlichen Tatendrang der Auszubildenden überlassen sollen.
- Sie hätte die Lerngegenstände üben, wiederholen und anwenden lassen sollen.
- Sie hätte die Auszubildende auffordern sollen, alles sorgfältig mitzuschreiben.
- Sie hätte den Lerngegenstand in fassbare Schritte aufteilen sollen.

5.4 Vorschläge zur schriftlichen Vorbereitung der Durchführung einer Ausbildungssituation

5.4.1 Unterweisungsskizze: Anschließen eines Schutzkontaktsteckers

Industrie- und Handelskammer in

Unterweisungsskizze für eine praktische Unterweisungsprobe im Rahmen der Ausbilder-Eignungsprüfung am

Name des Prüfungsteilnehmers:

Prüfungsnummer:

Unterweisungsthema:

Anschließen eines Schutzkontaktsteckers

(Ausbildungsrahmenplan für den Ausbildungsberuf Industrieelektroniker/in der Fachrichtung Gerätetechnik)

Auszubildende:

Drei Auszubildende im dritten Ausbildungshalbjahr. Vorkenntnisse sind nicht erforderlich.

Lernziel der Unterweisung:

Nach der Unterweisung sollen die Auszubildenden einen Schutzkontaktstecker fachgerecht, selbstständig und fehlerfrei anklemmen können.

Ausbildungsmethode:

Vier-Stufen-Methode

Einzusetzende Medien:

Overhead-Projektor und Folie, Merkblätter

Ausbildungsmittel:

Schutzkontaktstecker, Steckerleiste, Kabel, Schraubendreher, Zange

Zeitraumen:

15 bis 20 Minuten

Inhaltliche Gliederung:

- Aufschrauben des Schutzkontaktsteckers
- Vorbereitung der Anschlussleitung
- Anschließen des Schutzkontaktsteckers
- Montieren und Zugentlastung
- Prüfen und Verschließen des Schutzkontaktsteckers

5.4.10 Unterweisungsskizze: Kettenwechsel an der Motorsäge

Industrie- und Handelskammer in

Unterweisungsskizze für eine praktische Unterweisungsprobe im Rahmen der Ausbilder-Eignungsprüfung am

Name des Prüfungsteilnehmers:

Prüfungsnummer:

Unterweisungsthema:

Kettenwechsel an der Motorsäge

(Rahmenausbildungsplan für den Ausbildungsberuf Forstwirt 6.1: Handhaben, Warten und Instandsetzen von Maschinen und Geräten)

Lernziele der Unterweisung:

Der Auszubildende soll selbstständig eine Motorsägenkette wechseln können.

Auszubildende:

Ein Auszubildender im ersten Ausbildungsjahr als Forstwirt.

Ausbildungsmethode:

Vier-Stufen-Methode

Arbeitsmittel:

Motorsäge, verschiedene Werkzeuge (Kombischlüssel, Universalschlüssel)

Geplanter Medieneinsatz:

Tafel, Kreide, Pinnwand, Pinnkarten

Geplanter Unterweisungsverlauf:

Lernabschnitt	Was?	Wie?	Warum?
1. Abschnitt	Kettenraddeckel abnehmen	Mit Kombischlüssel (Schlüsselweite) aufschrauben	Einzigste Möglichkeit, an die Kette zu gelangen.
2. Abschnitt	Kettenspannvorrichtung entspannen	Mit Kombischlüssel (Schraubendreher) gegen den Uhrzeigersinn	Neue Kette kann sonst nicht aufgelegt werden.
3. Abschnitt	Führungsschiene säubern	Mit Universalschlüssel (Nutzkratzer) vom Umlenkstern nach hinten	Um Öl und Sägespäne zu entfernen.
4. Abschnitt	Neue Kette auf Führungsschiene auflegen und anbringen	Führungsschiene samt Kette über die Bundschrauben führen, Kette über das Kettenrad legen	Um Kette sicher befestigen zu können.
5. Abschnitt	Kettenraddeckel befestigen	Kettenraddeckel anbringen und Sechskantmuttern leicht anziehen	Führungsschiene hält sonst nicht.
6. Abschnitt	Kette spannen	Mit Kombischlüssel im Uhrzeigersinn	Kette und Führungsschiene werden sonst beschädigt.
7. Abschnitt	Kettenraddeckelmuttern fest anziehen	Mit Kombischlüssel (Schlüsselweite)	Kette lockert sich sonst wieder.

5.8.1 Summarische Beurteilung und Bewertung der Präsentation einer Ausbildungssituation

Beurteilungskriterien:

Was wird beurteilt?	<ul style="list-style-type: none"> – Schwierigkeitsgrad des Themas, – Fachliche Korrektheit, – Lernziele der Ausbildungssituation, – Organisationsform der Ausbildungssituation, – Methodischer Ansatz, – Inhaltlicher Aufbau der Ausbildungssituation, – Motivations- und Lernhilfen, – Erfolgssicherung und -kontrolle der Ausbildungsinhalte
Wie wird präsentiert?	<ul style="list-style-type: none"> – Körperhaltung: Stand, Hände, Kopfhaltung – Gestik, Mimik, Blickkontakt – Stimmführung: Atmung, Lautstärke, Stimmlage, Klangfarbe – Sprechtechnik: Artikulation, Betonung, Modulation, Sprechpausen – Vortragsweise: Sprech-Denken, Sprech-Tempo, Anschaulichkeit, Klarheit – Sprachverwendung: Wortwahl, Grammatik, Sprachebene, keine Spracharten
Auf welche Weise wird präsentiert?	<ul style="list-style-type: none"> – Präsentationsaufbau: packender Einstieg, spannender Hauptteil, wirkungsvoller Abschluss, – Redekonzeption: freier Vortrag, Stichwortzettel, ausformuliertes Konzept – Aussagewert: Idee, Information, Appell, Problemlösung, Neuigkeitswert, Logik – Medieneinsatz: gezielte Vorbereitung, geschickter Einsatz, ästhetischer Eindruck
Wozu wird präsentiert?	<ul style="list-style-type: none"> – Wirkung: Interesse geweckt, Aufmerksamkeit erzielt und durchgehalten, Aktionen bewirkt – Zielerreichend: Überzeugend, überredend, oberflächlich, mitreißend, packend
Wer hat präsentiert?	<ul style="list-style-type: none"> – Persönlicher Eindruck: passendes Äußeres, Selbstvertrauen, Sicherheit – Rollengerecht: Glaubwürdigkeit, Überzeugungskraft, Verantwortungsbewusstsein
Wie lange wurde präsentiert?	<ul style="list-style-type: none"> – Zeitanteile eingehalten – Gesamtzeit eingehalten

6. Lösungsvorschläge zu den Fallstudien und Rollenspielen

Grundlage der vorliegenden Fallstudien und Rollenspiele sind reale Vorkommnisse, die hier und da redaktionell zugespitzt wurden, um die jeweils enthaltenen Probleme zu verdeutlichen. Die einzelnen Fälle sind weitgehend offen gehalten, sodass in der Regel verschiedene Lösungsalternativen möglich sind. In der beruflichen Praxis ist das auch nicht anders. Um nicht den Eindruck entstehen zu lassen, dass für die Fälle und Rollenspiele eindeutige Bestlösungen möglich wären, bieten wir unsere Lösungen als Vorschläge an, die mehr der Diskussion als der Zustimmung dienlich sein sollen. Es werden auch bewusst nicht alle Fälle gelöst, um den Bearbeitern einen möglichst umfangreichen Lösungsspielraum zu lassen.

6.1 Fallstudie 1: Nachlassen der Leistung am Nachmittag

Sie haben bisher schon einiges richtig gemacht. Sie haben sich nicht von der ersten Beobachtung zu Reaktionen hinreißen lassen, sondern weiter beobachtet. Von der Gewichtung der ersten Beobachtung hängt es ab, ob sofortige Maßnahmen getroffen werden müssen oder nicht. Bezogen auf das Fehlverhalten des Auszubildenden Michael ergeben sich verschiedene Ursachen-Vermutungen.

Welche Ursachen vermuten Sie für Michaels Verhalten?

Fassen Sie die Ursachenvermutung in eine Mind-Map zusammen.

