

Ausbildung aber richtig: Lehr- und Lernmethoden in der/für die Ausbildung

Dr. Bettina Ritter-Mamczek
www.splendid-akademie.de
ritter-mamczek@splendid-akademie.de

Inhalt

Motto: Ausbilden	3
Aufgaben des Ausbilders.....	4
Lernziel Handlungskompetenz	5
Warum überhaupt Projekt- und Handlungsorientierung in der Ausbildung?.....	6
Lehr- und Trainingsphasen.....	7
Das Methodenrepertoire am Methodenrad	8
Ausbildungsmethoden im Überblick.....	9
Gemeinsamkeiten handlungsorientierter Ausbildungsmethoden	10
Die Vier-Stufen-Methode der Arbeitsunterweisung	11
Die Leittext-Methode	12
Lernen in Azubi-Gruppen - arbeitsgleich oder arbeitsteilig	13
Die Projekt-Methode.....	14
Die Lernstatt-Methode.....	15
Die Junior-Firma.....	16
Grundregeln der Führung als Ausbilder.....	17
Kontrolle in der Ausbildung: 4 Stufen bereiten den Weg	18
Die Zitrone - Welche Methode passt? -	19
Die 20-Minuten-Regel.....	20
Literaturtipps zum Thema: Ausbildung.....	21
Raum für Notizen	22

Motto: Ausbilden

„Es ist großartig, ein bedeutender Mensch zu sein, aber es ist großartiger, ein menschlicher Mensch zu sein.“
(W. Rogers)

„Simia simia est, etiamsi aurea gestet insignia.“ Ein Affe bleibt ein Affe, auch wenn er goldene Abzeichen trägt.“
(Erasmus von Rotterdam)

„Wer Menschen führen will, muss hinter ihnen gehen.“
(Laotse)

„Wenn einer alles selbst machen will, braucht er sich nicht zu beklagen, dass er schließlich alles selbst machen muss.“
(Henri Nannen)

„Wer führen will, muss dienen.“
(Irishes Sprichwort)

„Der Geist ist kein Gefäß, das gefüllt, sondern ein Feuer, das angefacht werden will.“
(Plutarch)

„Ein guter Trainer ist nicht der, der ein Pferd dazu erzieht eine gute Leistung zu erbringen, sondern einer, der ein Pferd dazu bewegt, dies zu wollen.“
(M. Roberts)

„Man entdeckt keine neuen Erdteile, ohne den Mut zu haben, alte Küsten aus den Augen zu verlieren.“
(André Gide)

„Wenn ich zwischen zwei Übeln zu wählen habe, dann nehme ich lieber das, welches ich noch nicht ausprobiert habe.“
(Mae West)

„Der höchste Lohn für unsere Bemühungen ist nicht das, was wir dafür bekommen, sondern das, was wir dadurch werden.“
(J. Ruskin)

Jeder, der aufhört zu lernen, ist alt, mag er zwanzig oder achtzig Jahre zählen.
Jeder, der weiterlernt, ist jung, mag er zwanzig oder achtzig Jahre zählen.
(H. Ford)

„Kommunikation ist, wenn zwei oder noch mehr aneinander vorbeireden.“
(M. Rommel)

„Wie kann man einen Menschen verstehen, wenn man nicht bereit ist, zu hören was er sagt, zu spüren was er fühlt, zu erkennen was er denkt.“
(E. Lessing)

„Ein Gespräch setzt voraus, dass der andere Recht haben könnte.“
(H.-G. Gadamer)

„Nicht der fernste Mensch ist uns das größte Geheimnis, sondern gerade der Nächste.“
(D. Bonhoeffer)

„Der Andere heißt so, weil er so ist – anders.“
(M.C. Möller)

„Es gibt nichts Gutes – außer man tut es.“
(E. Kästner)

„Nehmen Sie die Menschen wie sie sind - andere gibt 's nicht.“
(K. Adenauer)

Aufgaben des Ausbilders

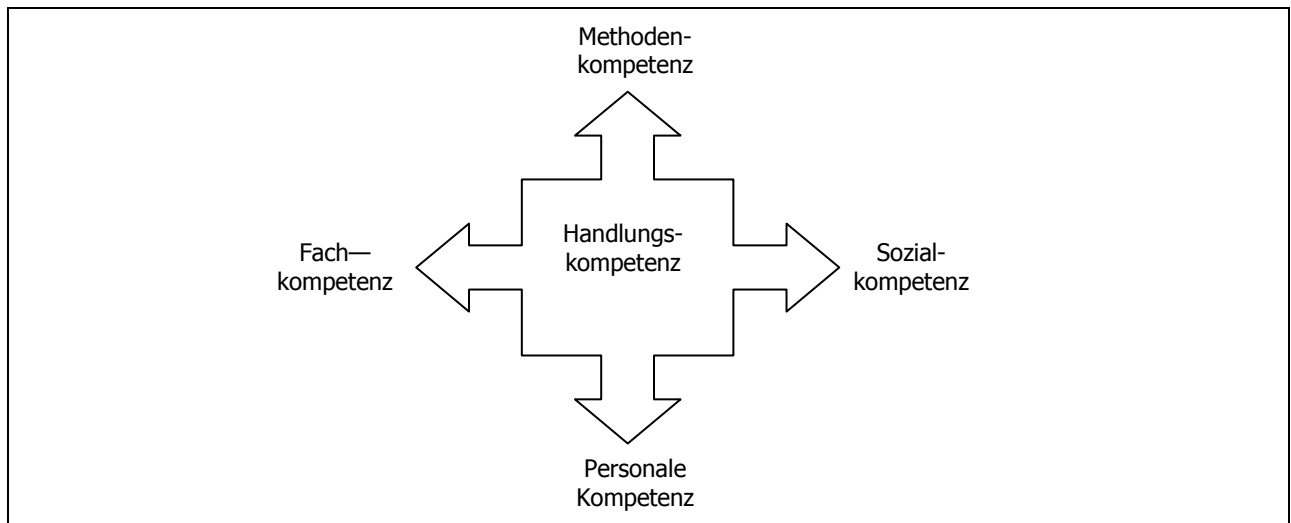
In Bezug auf die Aufgaben als Ausbilder lassen sich folgende „Teilaufgaben“ unterscheiden:

- Beobachten - Kontrollieren - Beurteilen
- Erklären - Vormachen
- Fördern – Fordern – Freiräume schaffen
- Fragen – Antworten - Kommunizieren
- Führen – Leiten – Begleiten
- Integrieren
- Konfrontieren – Provozieren – Schützen
- Kurs festlegen – Ziele setzen
- Lernen ermöglichen
- Motivieren – Aktivieren
- Vertrauen aufbauen – Basis schaffen
- Verantworten - Sichern
- Verstehen
- Vorbild sein
- Zurücknehmen

Fällt Ihnen noch eine weitere Aufgabe des Ausbilders ein?

-
-
-
-
-

Lernziel Handlungskompetenz



Fachkompetenz:

- Eigenschaften eines Individuums, geistig selbstorganisiert zu handeln
- fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten (Fachwissen gemäß Prüfungsordnung)
- Probleme zu lösen (Wissenstransfer)
- Wissen sinnvoll einzuordnen und zu bewerten (Denken in Zusammenhängen)
- Allgemeinwissen

Methodenkompetenz:

- Eigenschaften eines Individuums, instrumentell, selbstorganisiert zu handeln
- methodische Kenntnisse und Fertigkeiten
- analytisches und strukturierendes Denken
- Ganzheitliches Denkvermögen
- Kreativität und Innovationsfähigkeit

Sozialkompetenz:

- Eigenschaften eines Individuums, kommunikativ und kooperativ zu handeln
- gruppen- und beziehungsorientiertes Verhalten (Teamfähigkeit)
- Kommunikationsfähigkeit
- kreative Auseinandersetzung mit anderen (Kooperationsfähigkeit)
- Konfliktlösungsbereitschaft/Konsensfähigkeit/Verständnisbereitschaft

Personale Kompetenz:

- Eigenschaften eines Individuums, reflexiv, sich selbst einschätzend zu handeln
- individuelle Einstellungen, Motive, Selbstbilder, Vorsätze
- Bereitschaft zum Lernen, zur Leistung
- Offenheit/Flexibilität/Risikobereitschaft
- Glaubwürdigkeit

Warum überhaupt Projekt- und Handlungsorientierung in der Ausbildung?

Es gibt 14 gute Gründe, eine projekt- und handlungsorientierte Ausbildung zu gestalten:

1. dynamisches Lernen ermöglichen
2. Eigeninitiative und Eigenaktivitäten der Auszubildenden fördern und anregen
3. Ein- und Ausatmen fördern, d.h. Lernen ermöglichen
4. ganzheitlich sein
5. Handlungskompetenz des Auszubildenden trainieren und vermitteln
6. impulsgebend sein
7. individuelles und soziales Lernen initiieren
8. kreativitätsfördernd sein
9. Lernbedarf transparent machen
10. Lernfortschritte offen legen
11. lernzielreflektierend sein
12. Selbst- und gruppengesteuerte Lernprozesse unterstützen
13. Stoffreduktion berücksichtigen
14. Verantwortung an den Azubi übertragen

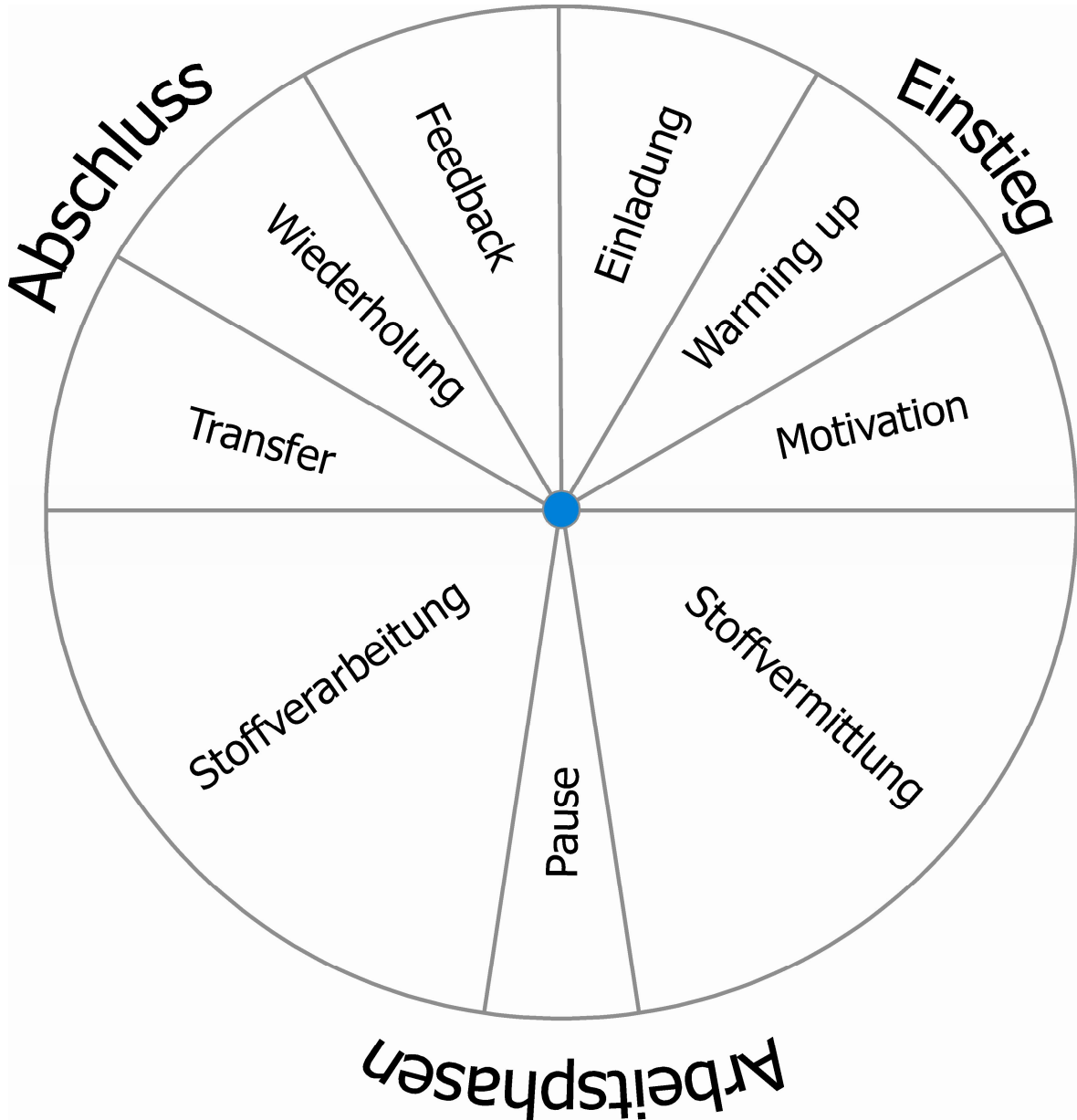
Lehr- und Trainingsphasen

„Was ich höre, vergesse ich.
Was ich sehe, erinnere ich.
Was ich tue, verstehe ich.“
(Chinesisches Sprichwort)

Nachdem bereits die Voraussetzungen für die Repertoire dargestellt wurden, werden im Folgenden die Trainings- und Unterrichtsphasen vorgestellt. Folgende lassen sich unterscheiden:

Lehr-/Trainingsphase	Ziel und Aufgaben
Einstieg: Einladung	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung • Information über Organisatorisches • Erwartungen wecken, „Spielregeln“ • Mit den 1. Aspekten des Inhalts vertraut machen
Einstieg: Warming up	<ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernen • Gesprächsbereitschaft wecken • Kontakte und Erwartungen wecken
Einstieg: Motivierungsphase a) Schwerpunkt: Aktivierung b) Schwerpunkt: Themenbezug	<ul style="list-style-type: none"> • Bedürfnisse/ Betroffenheit wecken • Vorwissen/Einstellungen klären • Mitbeteiligung an Lernzielen • Freude am Seminar stärken
Arbeitsphasen: Information/ Stoffvermittlung/ Interaktion	<ul style="list-style-type: none"> • Wissen vermitteln • Probleme aufzeigen • Standorte verunsichern • Herausfordern • Alternativen herausarbeiten • Konsequenzen diskutieren
Arbeitsphasen: Nach der Pause	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivierung • Energieaufbau • Konzentration
Arbeitsphasen: Verarbeitung/ Interaktion	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsverarbeitung • Position beziehen • Teilnehmerkontakte steigern • Erfolgserlebnisse vermitteln • Störungen beheben
Abschluss: Transfer	<ul style="list-style-type: none"> • Übertragung in den beruflichen Alltag (Routine?)
Abschluss: Evaluation Dokumentation	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertung • Erfolgs- bzw. Lernzielkontrolle • Feedback

Das Methodenrepertoire am Methodenrad



Ausbildungsmethoden im Überblick

Ausbildungsmethoden bzw. die Lehr- und Sozialformen für den innerbetrieblichen Unterricht lassen sich unterscheiden nach:

1. Ausbildungsmethoden für die undifferenzierte Großgruppe,
2. Lehr- und Sozialformen zur inneren Differenzierung des Unterrichts und
3. Mischtypen.

Das bedeutet:

Zu 1.: Ausbildungsmethoden für die undifferenzierte Großgruppe:

- ▶ Lehrvortrag
- ▶ Demonstration/Präsentation (z.B. auch mit Film)
- ▶ Gesprächs- und Diskussionsformen (z.B. strukturierte Diskussion)
- ▶ Lehrgespräch (z.B. fragend-entwickelnd oder darstellend-entwickelnd)

Zu 2.: Ausbildungsmethoden zur inneren Differenzierung des Unterrichts:

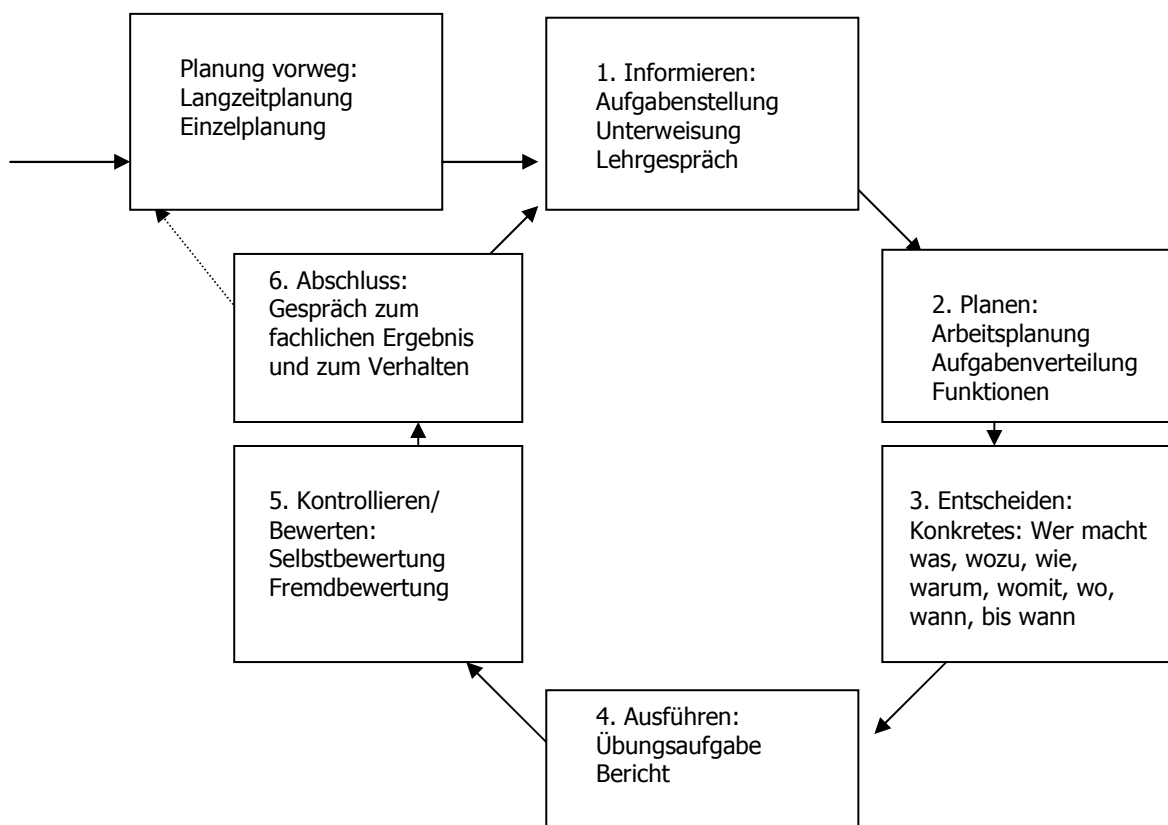
- ▶ Einzelarbeit
- ▶ Partnerarbeit
- ▶ Gruppenarbeit (z.B. arbeitsteilig oder arbeitsgleich/aufgaben- oder problembezogen)
- ▶ Leittextmethode
- ▶ Juniorfirma
- ▶ Lernstatt
- ▶ Projektarbeit
- ▶ Erkundungen im Unternehmen
- ▶ Stationenlernen
- ▶ Fallstudie
- ▶ Präsentationen für andere Azubis
- ▶ Wiederholungsübungen

Zu 3.: Mischtypen:

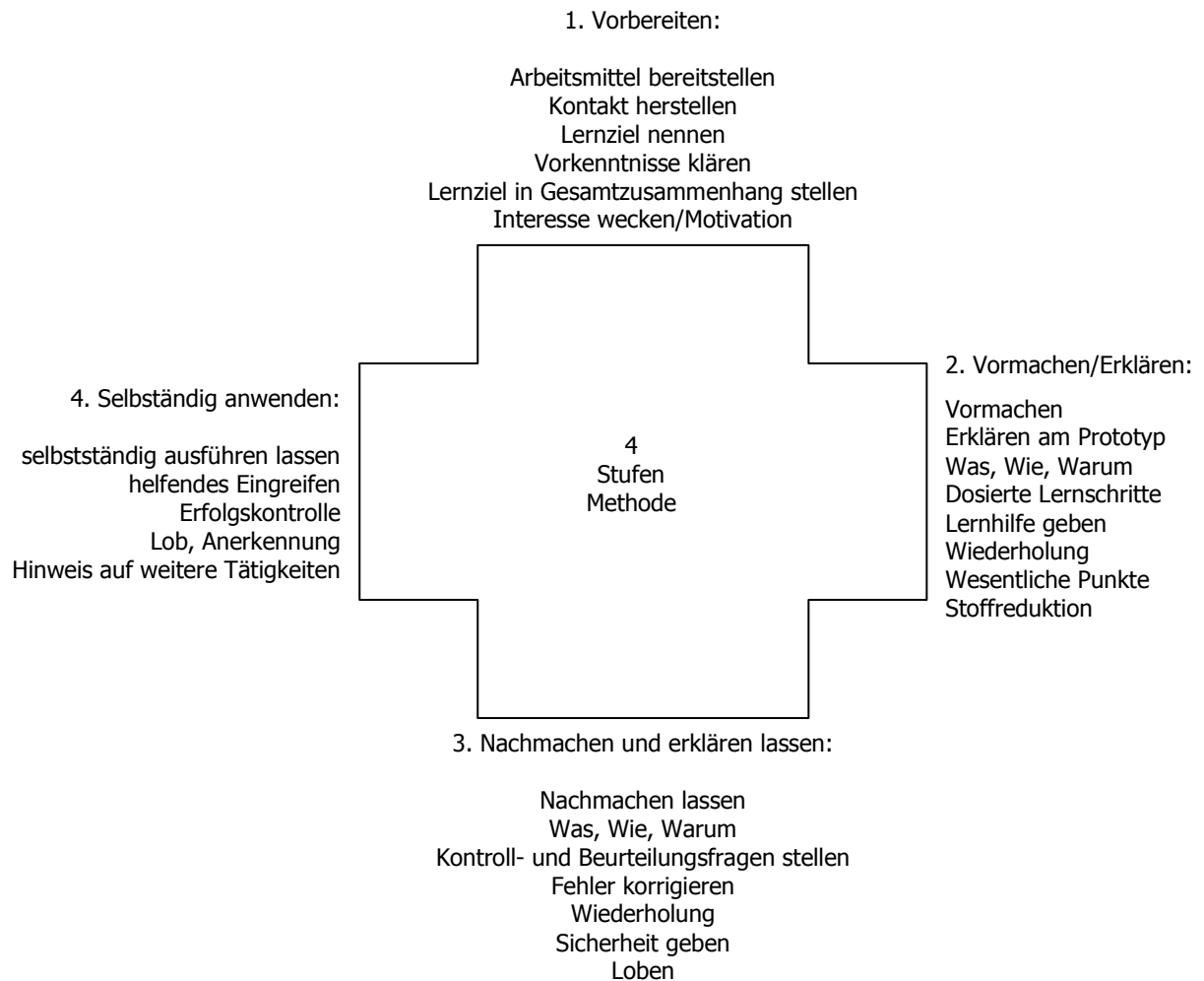
- ▶ 4-Stufen-Methode
- ▶ Diskussion/Debatte
- ▶ Rollenspiel
- ▶ Entscheidungs- oder Planspiel
- ▶ Simulation/Übung
- ▶ Spielformen für jeder Ausbildungsphase
- ▶ Mind-Mapping

Gemeinsamkeiten handlungsorientierter Ausbildungsmethoden

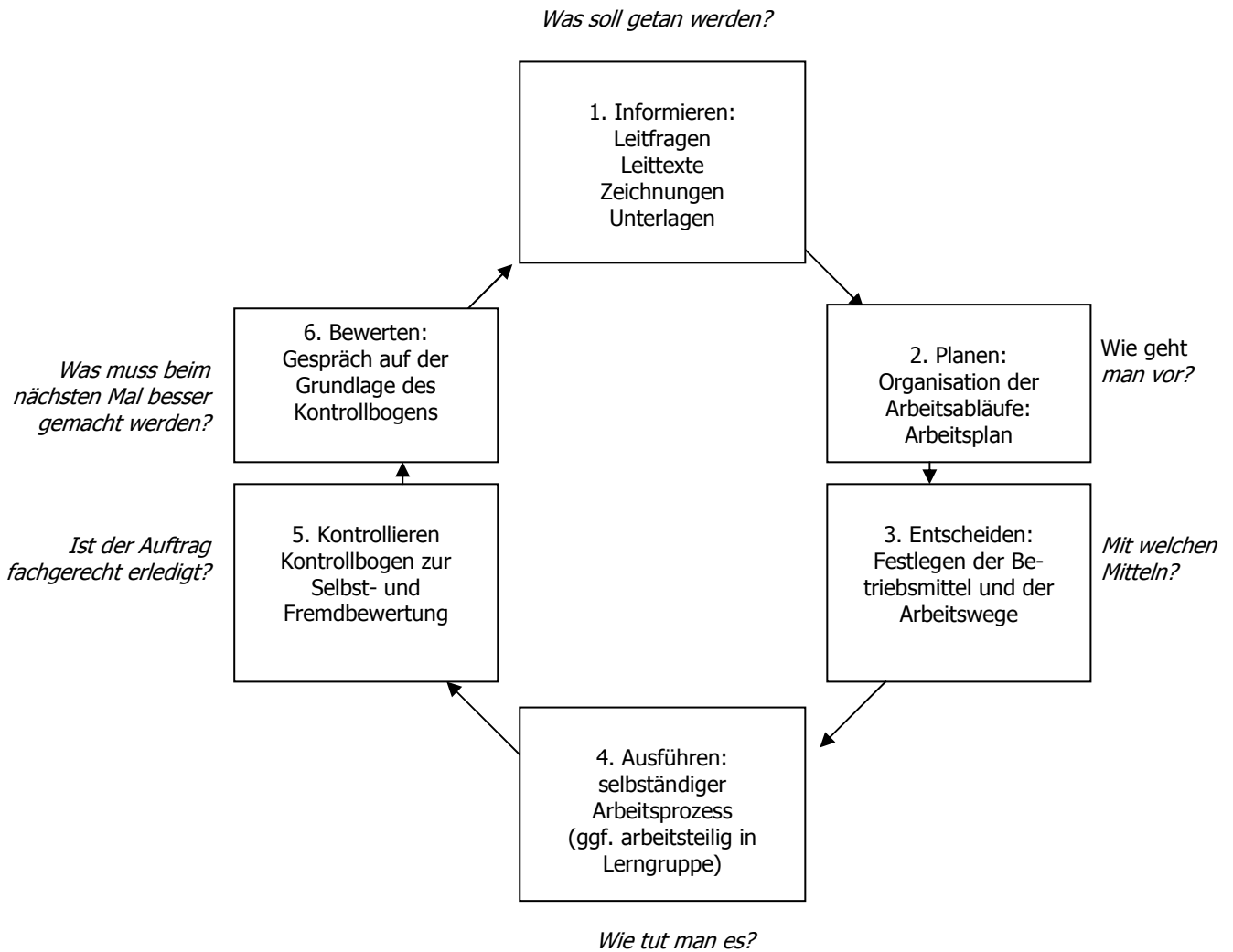
- Aufhebung starrer Rollen, d.h. neues Rollenverständnis (sowohl des Auszubildenden als auch des Ausbilders)
- Aufhebung der starren Arbeitsteilung
- Lernen am Arbeitsplatz in den alltäglichen Arbeitsprozess integrieren
- Systematisierte, reale Arbeitsaufträge für die Auszubildenden
- Selbständiges Arbeiten, mit der Möglichkeit der Beratung
- Ganzheitliche Arbeitsaufträge: planend, steuernd, entscheidungsbezogen, gestalterisch
- Berufsübergreifendes Lernen
- Handlungsorientiertes Lehren und Lernen in 6 Schritten:



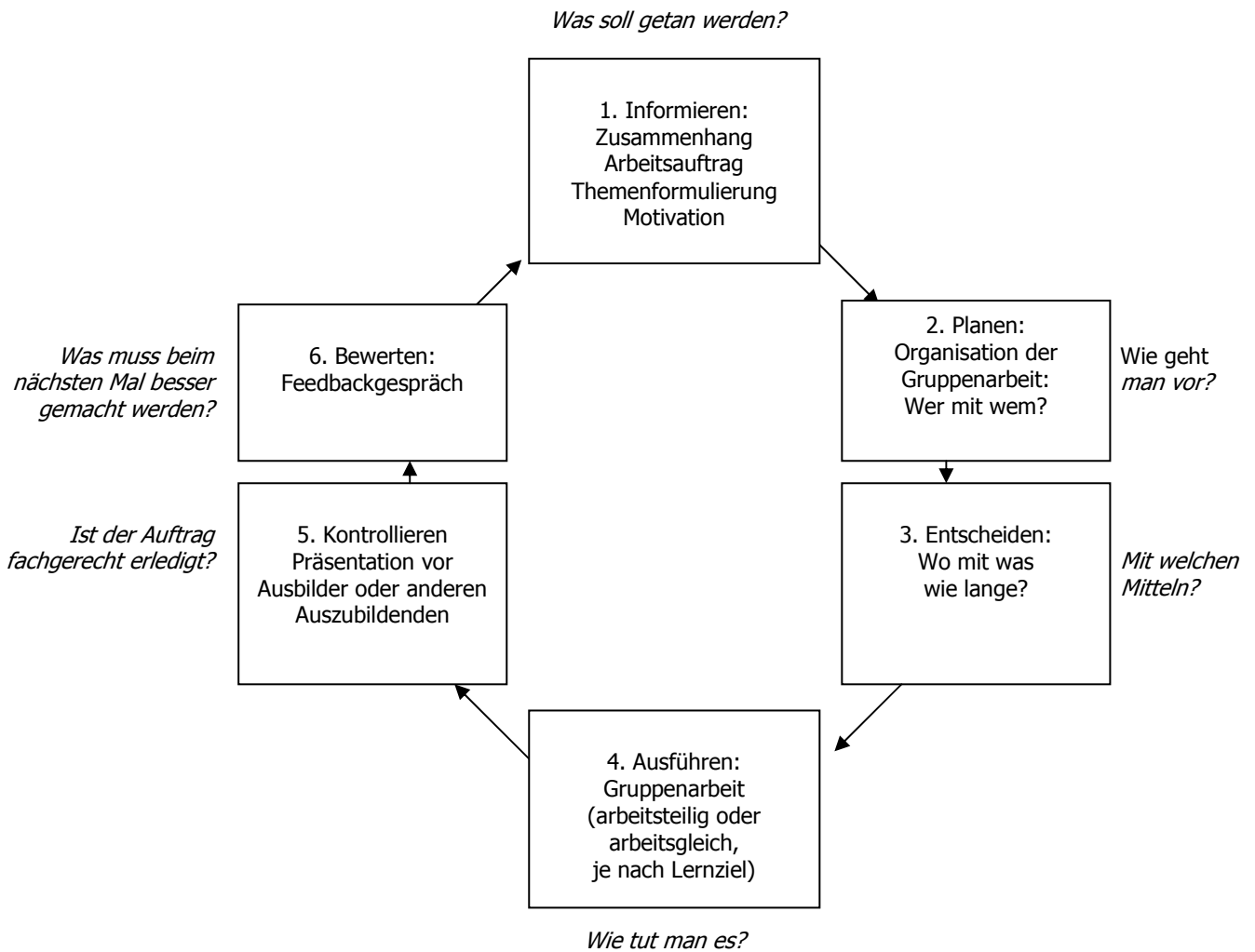
Die Vier-Stufen-Methode der Arbeitsunterweisung



Die Leittext-Methode



Lernen in Azubi-Gruppen - arbeitsgleich oder arbeitsteilig



Die Projekt-Methode

Projekt-Definition:

„Unter einem Projekt wird ein Ausbildungsvorhaben verstanden, bei dem die Auszubildenden einen komplexen Gegenstand möglichst im Team herstellen oder eine fest umrissene, praxisrelevante Aufgabe erfüllen.“

(vgl.: B. Ott: Grundlagen des beruflichen Lernens und Lehrens. Berlin 1997.).

Phasen der Projektarbeit:

1. *Vorweg: Fest umrissener Auftrag/Zielsetzung/Aufgabenstellung*
 - Bestimmen und Auswählen von Projektthemen
 - Was ist das Problem? Aufgabenstellung, Abgrenzung
 - Welches Ziel muss auf jeden Fall erreicht werden?
 - Prüfen möglicher Realisierbarkeit
 - Zielvereinbarungen (Leittext-gestützt, selbst organisiert, Praxisaufgabe)
2. *Vorbereitungsphase*
 - Informieren, z.B. über Leitfragen
 - Erarbeiten von Lösungsmöglichkeiten
 - Vergleichen der Lösungsmöglichkeiten
 - Informationsbeschaffung
 - Entscheidung für eine Lösung
3. *Konkretisierungsphasen*
 - Planen der Lösung
 - Kontrollieren des Plans
 - Entwickeln von Arbeitsformen
 - Materialbeschaffung
 - Überarbeiten des Plans
4. *Durchführung des Projekts*
5. *Nachbearbeitungsphasen*
 - Erstellen eines Berichts
 - Beurteilen und Bewerten
 - Entscheiden über Fortführung
6. *Projektende*

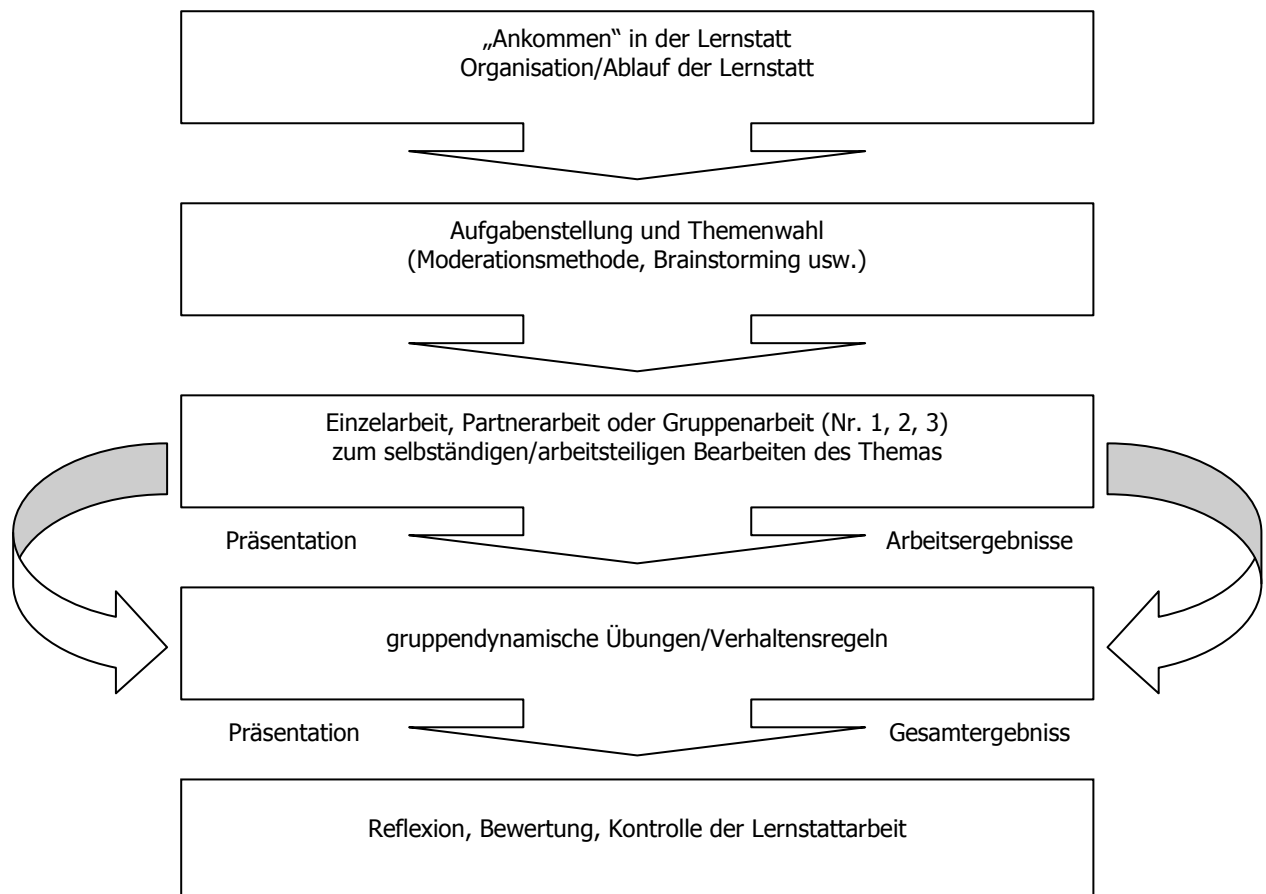
Voraussetzung: Dokumentation des Projektverlaufs,
der Ausbilder wird zum Moderator/Beobachter

Die Lernstatt-Methode

Lernstatt = Lernen + Werkstatt = Lernen in der Praxis, Lernen für die Praxis!

Die Lernstatt ist keine starre Methode, die nach einem bestimmten Schema abläuft, sondern sie besteht aus der Kombination unterschiedlicher Einzelmethoden, z.B.:

Mögliche Phasen der Lernstatt:



Die Junior-Firma

Junior-Firma = zeitlich begrenzte reale Abteilung innerhalb des Unternehmens

Ziel:

- Reales, ganzheitliches Lernen und Handeln
- Innovative Ideen im Unternehmen

Besonderheiten der Junior-Firma:

- Junior-Firma wird von den Auszubildenden selbstständig und in eigener Verantwortung geführt (aber rechtlich gesehen nicht selbstständig)
- auf Gewinn angelegt, senkt ggf. die Ausbildungskosten
- Verbindung mehrerer Ausbildungsberufe, d.h. ganzheitliches Lernen
- Es gibt keine Standardlösungen bzw. -rezepte

Voraussetzungen:

- Auswahl der Auszubildenden für die Junior-Firma
- Flexibilität und Bereitschaft nicht nur der Ausbilder, sondern des Unternehmens

Grundregeln der Führung als Ausbilder

Ausbilder sollten vor allem eines vermeiden: Vertrauen zu zerstören.

Das ist leider schnell geschehen, und zwar vor allem dann, wenn man eine Fehlentscheidung getroffen hat und anschließend versucht, diese zu vertuschen. Oder noch schlimmer: Sie den Auszubildenden in die Schuhe schiebt.

Vier einfache Regeln beugen vor:

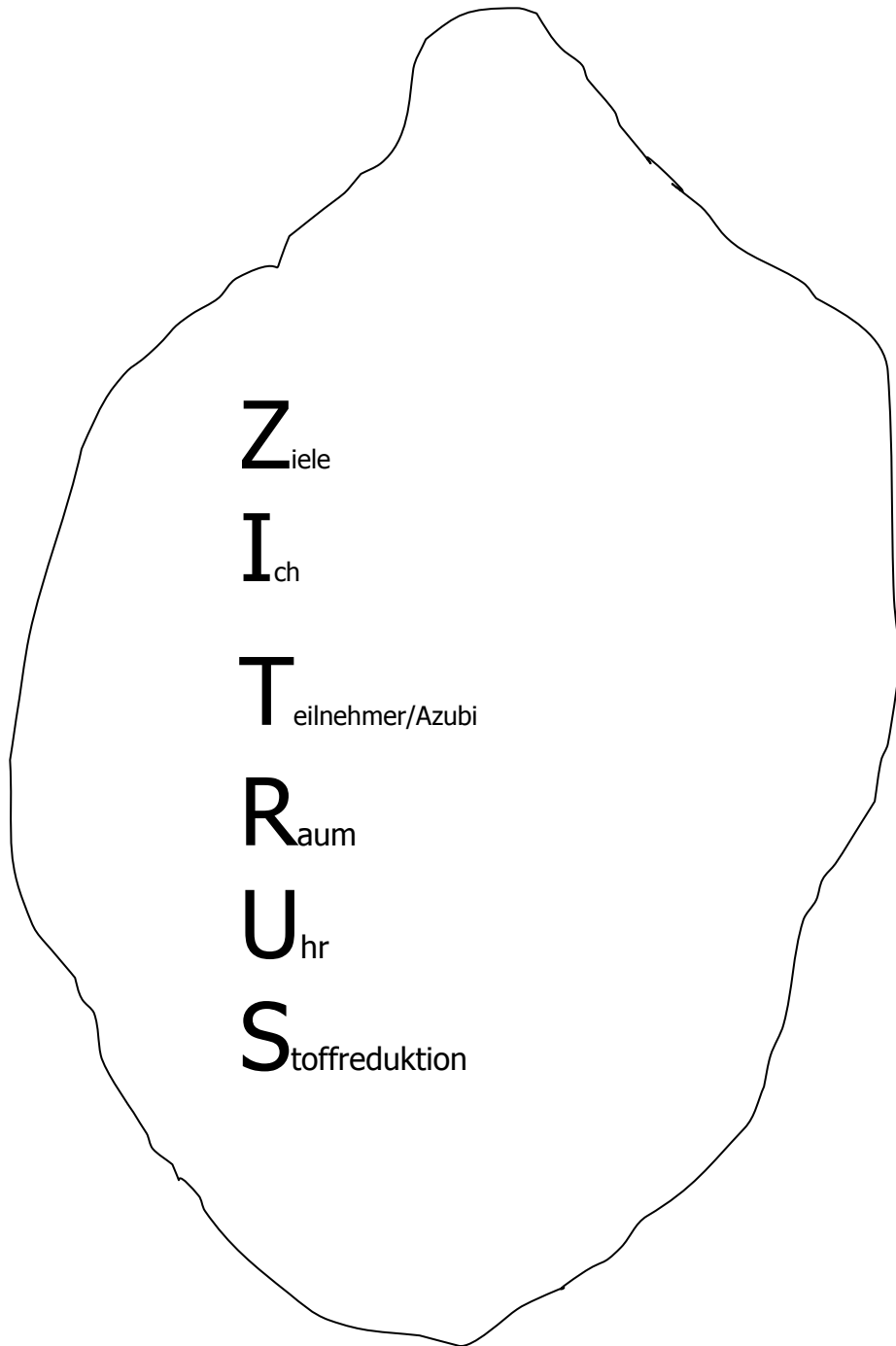
1. Fehler der Auszubildenden sind Fehler des Ausbilders.
Dies betrifft die Außendarstellung, also nach oben und außen. Ein erfolgreicher Ausbilder deckt seine Auszubildenden, wird allerdings intern schon sehr klare Konsequenzen treffen.
2. Fehler des Ausbilders sind Fehler des Ausbilders.
Eine Regel ohne Ausnahme. Wer hier nicht die Größe hat, zu seinen Fehlern zu stehen, wird kaum das Vertrauen seiner Auszubildenden erlangen.
3. Erfolge der Auszubildenden gehören den Auszubildenden.
Ein Ausbilder schmückt sich nicht mit fremden Federn.
4. Erfolge des Ausbilders gehören allen - auch wenn er den Erfolg tatsächlich mal im Alleingang erzielt hat.

Kontrolle in der Ausbildung: 4 Stufen bereiten den Weg

Den Erfolg beim Kontrollieren können Sie mit Hilfe der folgenden vier Stufen absichern:

1. Die begleitende Kontrolle:
Regelmäßig, begleitend.
Bei Abweichungen vom Soll kann sofort eingegriffen werden. Bei Tätigkeiten mit einem sehr hohen Risiko-Faktor kann diese Stufe durchaus der Normal-Fall sein.
2. Die Stichproben-Kontrolle:
Hier wird nicht mehr zeitnah überprüft. Der Aufwand ist geringer. Der Risiko-Faktor dafür etwas höher.
3. Die reine Ergebnis-Kontrolle.
Wenn nur Ergebnisse kontrolliert werden, können Fehler unter Umständen erst recht spät bemerkt werden. Eingreifen ist nur im Nachhinein möglich.
4. Die Selbst-Kontrolle:
Die Kontrolle, die von allen Beteiligten das höchste Vertrauen abfordert, ist die Selbst-Kontrolle durch den Azubi.

Die Zitrone - Welche Methode passt? -



Die 20-Minuten-Regel

"Wenn du ein Schiff bauen willst, so trommle nicht Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Werkzeuge vorzubereiten und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre die Männer die Sehnsucht nach dem endlosen weiten Meer."
(Antoine de Saint-Exupery)

Gehen wir davon aus, dass Sie als Ausbilder Lernen ermöglichen wollen, dann sollten Sie die sogenannte 20-Minuten-Regel unbedingt berücksichtigen:

1.	Steht der Ausbilder im Mittelpunkt des Lerngeschehens:	die einzelne Phase nicht länger als 20 Minuten werden lassen.	z. B.: Lehrvortrag Lehrgespräch
2.	Stehen die Auszubildenden im Mittelpunkt und tragen mit ihrer Aktivität den Unterricht:	die einzelne Phase nicht kürzer als 20 Minuten werden lassen.	z. B.: Gruppenarbeit Partnerarbeit

Bringen Sie Ihre Auszubildenden in Bewegung, statt dass Sie sich ausschließlich als Ausbilder bewegen. Ermöglichen Sie einen Methoden- und Medienwechsel, bei dem die Auszubildenden aktiv werden und das Gehörte verinnerlichen, verarbeiten und letztlich lernen können.

Literaturtipps zum Thema: Ausbildung

- Antoni, C.H.: Teamarbeit gestalten. Grundlagen, Analysen, Lösungen. Weinheim 2000.
- Birkenbihl, M.: Train the Trainer: Arbeitshandbuch für Ausbilder und Dozenten. 12. Aufl. Landsberg am Lech 1995.
- Birkholz, W./Dobler, G.: Der Weg zum erfolgreichen Ausbilder. 2.Aufl.Bad Zwischenahn 1989.
- Bontrup, H.-J./Pulte, P.: Handbuch Ausbildung. Berufsausbildung im dualen System. Oldenburg 2001.
- Decker, A./Decker, F.: Ausgelernt gibt's nicht. 2.Aufl. Würzburg 1998.
- Döring, K.W./Ritter-Mamczek, B.: Die Praxis der Weiterbildung. 2.Aufl. Weinheim 1998.
- Döring, K.W./Ritter-Mamczek, B.: Lehren und Trainieren in der Weiterbildung. 8.Aufl. Weinheim 2001.
- Frackmann, M./Schwichtenberg, U./Schlottau, W. (Hrsg.): Motivation in der Ausbildung zu lebenslangem Lernen. 2 Bände. Bielefeld 1994.
- Francis, D/Young, D.: Mehr Erfolg im Team. Hamburg 1998.
- Freundlinger, A.: Ausbildung gestalten. Handbuch für die betriebliche Ausbildung. Entwicklung von Schlüsselqualifikationen mit der Zirkel-Methode. Hrsg.: Inst. f. Bildungsforschung. Klinkhardt 1995.
- Friede, C. (Hrsg.): Neue Wege in der betrieblichen Ausbildung. Heidelberg 1988.
- Gehm, T.: Kommunikation im Beruf: Hintergründe, Hilfen, Strategien. Weinheim 1996.
- Goleman, D. u.a.: Emotionale Führung. Berlin 2003.
- Grone, W.v./Petersen, J.: Zum Lernen anregen. Motivation in Theorie und Praxis. inkl. CD-ROM. Auer-Verlag 2002.
- Grünwald, M./Baur, J.: Ausbilder-Praxiswissen. Handbuch für die berufliche Ausbildung. Bund-Verlag 1998.
- Hensge, K.: Handlungsorientierte Ausbildung der Ausbilder. Bielefeld 1998.
- Klein, I.: Gruppen. Leiten. Lernen. Didaktik und Praxis der Ausbildung. München 1992.
- Kluge, M.: Der Ausbilder als Beziehungsmanager. Was tun bei „schwierigen“ Azubis? Bonn 2003.
- Kohler, U./Anderland, A.: Ausbildung erfolgreich gestalten. Bielefeld 2004.
- Meier, H.: Handwörterbuch der Ausbildung und Weiterbildung. 425 Methoden und Konzepte des betrieblichen Lernens mit Praxisbeispielen und Checklisten. Berlin 1995.
- Möhlenbruch, G.: Mäueler, B./Siebertz, G.: Ausbilden und Führen im Beruf. Ulm 2000.
- Ott, B.: Grundlagen des beruflichen Lernens und Lehrens: Ganzheitliches Lernen in der beruflichen Bildung. Berlin 1997.
- Pfahl, U.: Handlungsorientierung als Ausbildungsprinzip. München 2000.
- Schulz von Thun, F.: Miteinander reden 1/2/3. Reinbek: 1981/1989/1999.
- Seyd, W./Schaper, R.-H./Schreiber, R.: Der Berufsausbilder. Die berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation des Ausbilders. 8.Aufl. Reinbek 2005.
- Sprenger, R. K.: Aufstand des Individuums. Warum wir Führung komplett neu denken müssen. Frankfurt/M. 2000.
- Sprenger, R.K.: Mythos Motivation. Frankfurt/M. 1991.
- Twardy, M. (Hrsg.): Ein Handbuch für die pädagogische Fortbildung von Ausbildern. Bielefeld 1995.
- Weber, E.: Auszubildende anleiten und führen. Heilbronn 2006.
- Wittwer, W. [Hrsg.]: Methoden der Ausbildung. Didaktische Werkzeuge für Ausbilder. 2.Aufl. Dt. Wirtschaftsdienst. 2001.

Raum für Notizen

Raum für Notizen

Raum für Notizen