

## LEITFADEN ZUR DURCHFÜHRUNG DER PRÄSENTATION/PRAKTISCHEN DURCHFÜHRUNG EINER AUSBILDUNGSSITUATION MIT ANSCHLIEßENDEM FACHGESPRÄCH

(mit Auszügen und Kürzungen aus „AEVO neu!“ futurelearning)

### Darlegung der Ausbildungssituation

Um eine systematische Persönlichkeitsentwicklung zu erreichen und zu erkennen, ist es notwendig, die Ausbildungssituation einzuschätzen. Dazu ist es wichtig, die bisherige Kompetenzentwicklung, die Einordnung des Inhalts und die Bedeutung des Themas zu erfassen und darzulegen. Entscheidend dazu ist auch die Anzahl der Auszubildenden, denn die Planung/Durchführung einer Ausbildungssituation mit einem Auszubildenden sieht völlig anders aus, als mit mehreren. Besonders bei einem Auszubildenden ist später darzustellen wie Selbstständigkeit, Kommunikationsfähigkeit und viele Elemente der Sozialkompetenz entwickelt werden.

- systematische Kompetenzentwicklung und „was bisher geschah“
- Bedeutung und Umfang des Themas
- Einbindung der Situation in ein Projekt
- Anzahl der Auszubildenden
- Zeitraum und Lage im Ausbildungsjahr
- ...

### Operationalisierte Teilzielformulierung(en) überfachlich/fachlich)

Für diese Operationalisierung von Teil(kompetenz)-formulierungen gelten einige grundsätzliche Überlegungen:

- Teilziele werden als Teilkompetenzen vom Lernenden aus formuliert.
- Die Teilkompetenzen können Themengebiete immer nur exemplarisch abbilden (also keine fachliche Vollständigkeit).
- Die zu erarbeitenden Kompetenzen sind zukunftsorientiert festzulegen (es ist im Metallbereich z. B. zu hinterfragen, ob Feilen noch zeitgemäß ist und wirklich gebraucht wird, oder bei den Kaufläuten das Ausfüllen eines Überweisungsbelegs vorgemacht werden muss).
- Die Kompetenztiefe wird über das Verb bestimmt (Taxonomie).
- Teilkompetenzformulierungen werden aktiv formuliert.
- Das Ergebnis, das es zu erreichen gilt, wird klar und eindeutig formuliert (und nicht was der/die Auszubildende lernen könnte).
- Die Teilkompetenz ist so zu formulieren, dass sie eindeutig überprüfbar ist.
- Wenn keine überfachlichen Teilkompetenzen gesondert formuliert werden, sollte der Grad der Selbstständigkeit mitformuliert werden.
- (Ideal ist es, wenn die Teilkompetenzen so formuliert sind, dass der/die Auszubildende diese versteht.)

Ein Beispiel aus der Berufsbildposition 6 Ausbildungsrahmenplan für den/die Industriemechaniker:in „Planen und Organisieren der Arbeit, Bewerten der Arbeitsergebnisse“. Zu dem Grobziel: „i) unterschiedliche Lerntechniken anwenden“ kann z. B. die Teilkompetenz abgeleitet werden: „Ich kann zur Erschließung von Sachtexten von bis zu drei DIN A4-Seiten, die Strukturlegetechnik, auch mittels Tablets selbstständig anwenden.“

Die Formulierung „Ich kann ...“ meint dabei den Lernenden und seine aktive Verantwortung das Nötige zu tun, damit er nach einer oder mehreren Lerneinheiten diese Kompetenz erworben hat. Nach einer entsprechenden Erarbeitung, die der Lehrende organisiert, ist der Lernende in der Lage, die Methode der Strukturlegetechnik richtig anzuwenden. Dass der Lernende dieses Ziel beherrscht, kann er ganz unterschiedlich durch eine Beobachtung des Ausbilders, einer Übung, einen Test nachweisen und dann im Kompetenzraster sichtbar machen.

Die heute noch oft verwendeten Teilzielformulierungen „Der Auszubildende soll die Strukturlegetechnik anwenden können“ ist ein passives Ziel für den Ausbilder und für die Entwicklung zur Selbstständigkeit des

Lernenden ungeeignet. Es wird ja auch nicht formuliert: Der Bergsteiger kann nach der Klettertour selbstständig einen Berg besteigen. Sondern: Ich kann einen Gipfel mittlerer Schwierigkeit selbstständig erklettern.

Die aktive Tätigkeit ergibt sich daraus, dass das Verb „anwenden“ am Schluss der Formulierung steht. „Anwenden“ hat dabei in der Pädagogik eine ganz besondere Bedeutung, denn „anwenden“ beschreibt

gleichzeitig eine Kompetenz-/Zieltiefe, fachsprachlich Taxonomie. „Anwenden“ heißt pädagogisch betrachtet, dass die erwartete Kompetenz und das dazu notwendige Wissen oder entsprechende Fertigkeiten bekannt und verstanden sind, damit sie richtig angewendet werden kann.

Lernen ist ein sehr komplexer Vorgang und ist daher möglichst genau zu planen. Die Taxonomie der Lernziele, ausgedrückt durch die „Verben,“ sind dabei entscheidend, weil diese über die Zieltiefe angegeben wird.

## Empfängeranalyse / Analyse der Zielperson(en)

Eine optimale Umsetzung einer zeitgemäßen Ausbildung setzt genaue Kenntnisse der Auszubildenden voraus. Deshalb ist die Analyse des Kompetenz- und Inhaltentwicklungsstands jedes einzelnen Auszubildenden von größter Bedeutung. Nur so können an den Kompetenz- und Leistungsstand des Auszubildenden angepasste Lernangebote, um jedem Auszubildenden passende Herausforderungen anbieten zu können, geplant, ausgearbeitet und umgesetzt werden.

- Allgemeiner Bildungsstand
- Erfassung der bisherigen Kompetenzentwicklung
- Lernbereitschaft
- Lernverhalten
- „persönliche Situation“
- „Auftreten“

## Didaktische Analyse

Nach der Festlegung der Teilkompetenzen bzw. Teilzielen und der Analyse der Zielperson(en) steht die Umsetzung als handlungsorientiertes Lernen im Modell der vollständigen Handlung an Lernsituationen, die ein möglichst reales Projekt, oder Teile davon abbilden.

Zu überlegende Aspekte:

- Wo stehen die Auszubildenden in der Ausbildung und in Ihrem Lernen?
- Wie funktioniert das Lernen?
- Individuelle Entwicklungsstufen und Stärken der Auszubildenden sind zu berücksichtigen.
- Kompetenzstand der Auszubildenden und deren Entwicklung?
- Einordnung des fachlichen Inhalts, dessen Bedeutung und wie kann es als möglichst reales Projekt als selbstständiges, handlungsorientiertes Lernen umgesetzt werden.
- Welches Vorwissen ist vorhanden und wie kann das individuelle Vorwissen Ausgang beim Lernen, bei der persönlichen Entwicklung des Auszubildenden sein?
- Wie sieht die systematische Kompetenzentwicklung an fachlichen Inhalten aus?
- Sind Prinzipien, die hinter einem Inhalt stecken vom Auszubildenden nachzuvollziehen?
- Wie ist die Berufsschule in dieses Thema einbezogen?
- Wie kann ein aktives Üben im Tun durch den Auszubildenden ohne große Instruktion des Lehrenden erfolgen?
- Wie kann die intrinsische Motivation angeregt werden (Wettbewerb mit Selbstkontrolle, ...)?
- Wie kann vertiefen, trainieren und das Erleben von positiven Erlebnissen (Erfolgen) ermöglicht werden?
- Welche Sozialform eignet sich/ist angebracht?
- Welche Methoden ergeben sich aus den Teilzielen und aus den didaktischen Überlegungen?
- Wie können die unterschiedlichen Lernzugänge der Lernenden berücksichtigt werden?  
Wie können viele Wiederholungen eingebaut werden, ohne stupide zu sein?
- ...

## Methodenfestlegungen (Hauptmethode)

Ein und dieselbe Methode kann in sehr verschiedenen Situationen und bei ganz unterschiedlichen Kompetenzständen eingesetzt werden. Deshalb braucht es eine Begründung und eine Erläuterung welche Schwerpunkte/Ausprägungen mit der Methode erreicht werden sollen. Da Methoden je nach Autor teilweise unterschiedliche Namen haben (z. B.: Karussellgespräch/Kugellager/Kreisaustausch) hilft eine kurze Beschreibung der Methode und des Ablaufs.

## Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz wird erreicht durch?

Nach § 1 Abs. 3 BBiG hat die Berufsausbildung „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.“

§ 14 Abs. 1 Nr. 5 BBiG legt fest, dass der Auszubildende „dafür zu sorgen [hat], dass Auszubildende charakterlich gefördert, sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet wird.“

Das Globalziel heutiger moderner Berufsausbildung lässt sich daraus folgendermaßen zusammenfassen: Ich kann selbstständig und eigenverantwortlich, größtenteils im Team, neue Aufgaben effizient gestalterisch lösen!

In der deutschen Berufsbildung nimmt das Konzept der beruflichen Handlungskompetenz eine zentrale Stellung ein. Bereits 1974 definiert der Deutsche Bildungsrat berufliche Kompetenzen in Abgrenzung zu Qualifikationen als „Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissensbestände und Einstellungen, die das umfassende fachliche und soziale Handeln des Einzelnen in einer berufsförmig organisierten Arbeit ermöglichen“. Mit der Einführung des Konzepts der Handlungsorientierung (KMK 1996) werden Ausbildungsmethoden und auch Ordnungsmittel an „vollständigen Handlungen“ orientiert:

Bei der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes 2005 wurde als Leitziel der Berufsausbildung der Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit festgeschrieben. Global wird heute bei Facharbeiterqualifikation von drei Kompetenzbereichen gesprochen: Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und Fachkompetenz.

Handlungskompetenz umfasst somit die Methoden-, Sozial- und Fachkompetenz, die hierarchisch aufgebaut sind. Basierend auf der Methodenkompetenz werden systematisch Projektaufgaben im Zusammenspiel mit der Fachkompetenz gelöst und der Lernende erfährt Lernerfolg. Dadurch wächst er in seiner Persönlichkeit. Immer mehr setzt sich die Erkenntnis durch, dass die berufliche Handlungskompetenz nicht die Schnittmenge der drei Kompetenzbereiche ist, sondern die Menge der Kompetenzen aus allen Bereichen, die bei einem Menschen vorhanden sind. Bei der Bildung/Ausprägung der Handlungskompetenz sind die drei Kompetenzbereiche nicht gleichwertig und gleichbedeutend, sondern stehen in einer Hierarchie zueinander. Es gilt zuerst die Methodenkompetenzen und danach die Sozialkompetenzen an fachlichen Inhalten zu trainieren.

Diese drei Bereiche vereinigen sich (hierarchisch) zur beruflichen Handlungskompetenz. Damit sind (nicht nur) an die Berufsausbildung hohe Anforderungen an alle gestellt. Zusätzlich ist zu erkennen, dass die Verfallzeiten beruflichen Wissens immer kürzer werden. Immer häufiger zeigen sich Grenzen für die Aufnahmefähigkeit und die Verarbeitung von Information. Zwangsläufig stellt sich somit die Frage, nach weitgehend zeit- und berufsunabhängigen Qualifikationen als Schlüssel zur besseren Bewältigung der Zukunftsaufgaben. Das bedeutet, dass die Fachkenntnisse zugunsten überfachlicher Kompetenzen zurückgedrängt werden. Damit bekommt der Erziehungsauftrag wieder einen besonderen Schwerpunkt gegenüber dem Bildungsauftrag. Der Fokus muss weg vom Fachwissen und hin zur Kompetenzentwicklung! Das bedeutet die Förderung der Fähigkeit zu lebenslangem Lernen und zum Wechsel sozialer Rollen, Distanzierung durch Theoretisierung, Kreativität, Relativierung, Verknüpfung von Theorie und Praxis, Technikverständnis, Interessenanalyse, gesellschaftswissenschaftliches Grundverständnis, Planungsfähigkeit, Befähigung zur Kommunikation, Decodierungsfähigkeit, Fähigkeit hinzuzulernen, Zeit und Mittel einzuteilen, sich Ziele zu setzen, Fähigkeit zur Zusammenarbeit, zur Ausdauer, zur Konzentration, zur Genauigkeit, zur rationalen Austragung von Konflikten, zur Mitverantwortung, zur Verminderung von Entfremdung, Leistungsfreude usw.

Kompetenzen und Qualifikationen sind erwerbbar Fähigkeiten, Einstellungen und Strategien, die bei der Lösung von Problemen und beim Erwerb neuer Kompetenzen in möglichst vielen Inhaltsbereichen von Nutzen sind. Darunter sollte nicht nur der Teil an Kompetenzen verstanden werden, der aktuell von bestimmten Teilen von Wirtschaft und Gesellschaft gefordert wird, sondern alle Kompetenzen, die zu einer selbstständigen sowie eigenverantwortlichen Persönlichkeit gehören.

Oft meinen Lehrende, ein Wechsel der herkömmlichen Unterweisung zu „modernen“ Lernformen, wie der Einsatz von Fällen und des Computers sowie viel Lerner selbstständigkeit in Gruppen, durch Partnerarbeit und Einzelarbeit, garantierten ein handlungsorientiertes Lernen. Dies ist ein Trugschluss. Vor allem, wenn es zu einem – pädagogisch wenig wirksamen – Versuchs- und Irrtumslernen kommt und mangels Struktur- und Verfahrenswissen nur oberflächliche Diskussionen geführt werden. „Handlungsorientiertes Wissen“ ist mehr. Es ist eine auf vertieftem Wissen beruhende Auseinandersetzung an Aufgaben- und Problemstellungen, die ein aktives Handeln und Denken sowie ein Reflektieren über größere Zusammenhänge, Werte und

Konsequenzen beinhaltet. Ein solches Lernen muss systematisch von den überfachlichen Kompetenzen aus mit entsprechenden fachlichen Themen und den dazu passenden Lernmethoden geplant und als Lehrendenmannschaft umgesetzt werden.

Umsetzung durch:

- Überfachliche Kompetenzen stehen im Vordergrund des Lernens und werden trainiert und eingefordert – fachliche Inhalte allein gibt es nicht mehr.
- Ausgehend von Zielen steht das „gesteuerte“ Selbstlernen/Selbsterfahrung im Vordergrund
- Lernen erfolgt an beruflich realen Lernprojekten und nicht an „Edelschrott“
- Lernen erfolgt in Lernsituationen im Modell der vollständigen Handlung, bei der die Ziele zuvor (schriftlich) geklärt sind und zum Schluss der Lern- und Arbeitsprozess reflektiert wird.
- Vormachen und „Vorbeten“ weicht Selbsterfahrungen
- Lernen wird in sehr regelmäßigen kurzen Abständen reflektiert und daraus Erkenntnisse für den weiteren Lernweg, idealerweise durch den Lernenden, getroffen.
- Es wird betrachtet: Was läuft schon gut und soll so bleiben? (Stärkenorientierung und nicht Fehlerkultur)
- ...

## Eröffnung/Beziehungsgestaltung

Beziehungsgestaltung ist mehr als ein Smalltalk, der das Thema einführt. Es geht darum eine vertrauensvolle Lernatmosphäre zu schaffen. Um gut lernen zu können, ist eine positive Beziehung des Lernenden zu anderen Lernenden, zum Lehrenden und zum Inhalt wichtig. Beziehung entsteht nicht von selbst, sondern muss jeden Tag gelebt und entwickelt werden.

Anerkennung, Zugewandtheit und Vertrauen sind wesentliche Voraussetzungen für die Aktivierung der Motivationssysteme des menschlichen Gehirns. Lernen gelingt deshalb besonders gut, wenn zwischen den Lehrenden und den Lernenden, aber auch zwischen den Lernenden (sowie innerhalb der Lehrendenmannschaft) vertrauensvolle Beziehungen bestehen. Diese gilt es aufzubauen, zu pflegen und durch eine förderliche Gestaltung der Lernumgebung in einem positiven Lernklima zu ermöglichen. Eine so verstandene dauerhafte positive Beziehungsgestaltung ist ein zentrales Handlungsfeld, um die vielfältigen Potenziale der Lernenden zur Entfaltung zu bringen. Beziehungsgestaltung entsteht nicht von selbst, sondern ist harte Arbeit beider Seiten und darf nicht dem Zufall überlassen werden. Deshalb sind Elemente, welche die Beziehung positiv gestalten, vor allem zu Beginn des gemeinsamen (Lern-)Weges systematisch einzubauen und danach konsequent weiterzuführen. Beziehung entsteht im Wesentlichen über Kontakt und das Bedürfnis, den „Anderen“ als Menschen kennenzulernen und zu schätzen.

Aktivitäten auf der Inhaltsebene haben stets, ob man will oder nicht, Aktivitäten auf der Beziehungsebene zur Folge – der eigenen wie der anderen. Man erreicht beim Ausbilden keine gezielten Veränderungen auf der Inhaltsebene anderer, ohne die Beziehungsebene zu Hilfe zu nehmen.

- Ist das Bemühen um eine positive Beziehung, um Verständnis des anderen spürbar?

**Siehe: John Hattie wegweisenden Metastudie „Visible Learning – Lernen sichtbar machen“ u.a.**

## Anknüpfen am Vorwissen des/ der Lernenden

Es gibt unabhängige Studien, die alle zum fast schon erschreckenden Ergebnis kommen, dass das Vorwissen zu mehr als 2/3 für den Lernerfolg entscheidend ist. Gehirnforscher führen diesen Effekt darauf zurück, dass Lernen sozusagen ein Ausweiten des „Synapsen“-Netzwerkes im Gehirn ist. Neues Wissen kann nur an bestehendes angedockt werden. Oder anders ausgedrückt: Vorhandenes Wissen ist notwendig, um Neues hinzuzufügen. Diesen Effekt nennt die Wissenschaft inzwischen auch den Matthäus-Effekt: „Wer hat, dem wird gegeben, wer nichts hat, dem wird genommen“ (Matthäus 25.29). Es ist also nicht die Frage der Motivation der Jugendlichen, ob Lernen funktioniert, sondern ob genügend Vorwissen vorhanden ist um anzuknüpfen. Damit stellen sich Lernerfolge ein und Lernen macht Spaß. Je weniger ich mit den Informationen anfangen kann umso schwerer ist es.

Die Menschheit hat dies offensichtlich schon vor dem wissenschaftlichen Beweis gewusst. So lässt sich zumindest das Sprichwort „Das ist alles spanisch für mich.“ für Nichtverstehen interpretieren. Da die chinesischen Schriftzeichen und die chinesische Sprache so ganz unterschiedlich zu unserer sind, ist der Zugang zum erfolgreichen Lernen dieser Sprache ziemlich schwer. Es kommt also auf den Zugang an. Dieser muss von den Lehrenden geschaffen werden. Und wenn an bestehendes Wissen angeknüpft werden soll, dann müssen viele einfache Beispiele aus der Lebenswelt der Lernenden eingebracht werden und nicht eine komplizierte Fachsprache. Vielleicht das Schwierigste für einen Lehrenden, der sein Thema (Fach) schon von der Schule her liebt und damit keinerlei Probleme hat, denn sonst hätte er es ja sicher nicht studiert. Es braucht einen langsamen gut gewählten Start in ein neues Thema, damit andocken an Bestehendes überhaupt möglich wird. Es muss für unser Gehirn etwas Spannendes und Besonderes sein, damit wir uns damit beschäftigen. Werden dann erst einmal Gedanken zu dieser Sache gemacht und es entwickelt sich Interesse und Spaß ziehen diese Gedanken sozusagen weitere an.

Ist das geschafft, dann kann es ruhig schneller weitergehen. Auf den Anfang kommt es an.

Verabschieden wir uns also von der Vorstellung vieler Lehrender, dass es am einfachsten ist, wenn ein Lernender zum Thema kein Wissen besitzt, sozusagen ein leeres Gefäß ist, das der Lehrende dann füllen kann. In der gedanklichen Welt des Lernens spielen Assoziationen, Verbinden und Vernetzen eine zentrale Rolle. Lernen ist gleichsam Spinnerei, das Weben von Netzen und das Knüpfen von Zusammenhängen. Das bedeutet, je unterschiedlicher die Menschen, desto unterschiedlicher ihr Vorwissen und ihre Vorerfahrungen. Wer also will, dass Lernende nicht abhängen, muss das Prinzip der geschlossenen Marschkolonnen auflösen, denn es gibt nichts Ungerechteres als die gleiche Behandlung von Ungleichen.

- Wie wird das Vorwissen des/der Lernenden erfasst und eingebunden?

**Siehe: John Hattie wegweisenden Metastudie „Visible Learning – Lernen sichtbar machen“**

## Praktische Relevanz des Themas

Es ist nicht unerheblich welche Themen aus dem Rahmenplan herausgearbeitet werden, denn die Interpretation obliegt der Ausbilderin, dem Ausbilder. Diese Interpretation der Kompetenzen und Inhalte ist aber nicht beliebig, sondern hat bestimmte Regeln. Eine der Vorgaben ist die praktische Relevanz des Themas. Damit ist aber nicht gemeint, welche Bedeutung hat das Thema für das Unternehmen, sondern für eine spätere berufliche Tätigkeit. Diese Betrachtung wird immer wichtiger, da der Rahmenplan nicht „vollständig“ umgesetzt werden kann, sondern immer nur exemplarisch. Deshalb muss die Zieloperationalisierung eine berufliche Relevanz, idealerweise im Blickwinkel auf die Zukunft, haben. So ist z. B. zu hinterfragen, ob das Erstellen einer Technischen Zeichnung von Hand noch eine praktische Relevanz hat, wenn CAD-Systeme einfach und frei zugänglich sind. Anders sieht es mit der Erstellung einer Technischen Skizze aus. Vielleicht sollte das viel intensiver, aber digital unterstützt erfolgen.

- Wie relevant ist das ausgewählte Thema, die Ausbildungssituation für eine berufliche Zukunft?

**Siehe: John Hattie wegweisenden Metastudie „Visible Learning – Lernen sichtbar machen“**

## Rahmen (Thema, Ziele, ...)

Der Rahmenplan ist eines der entscheidenden Instrumente für die Umsetzung einer zeitgemäßen Ausbildung. Deshalb ist es wichtig, dass eine Ausbilderin, ein Ausbilder diesen lesen und interpretieren kann.

- Wie ist das Thema im Rahmenlehrplan verankert
- Welche Teilziele sind vorgesehen und wie visualisiert

## Umsetzung der praktischen Ausbildungssituation

- Wird das Vorwissen des/der Auszubildenden erfasst und eingebunden?
- Wie ist der/die Auszubildende eingebunden?
- Ist der/die Auszubildende aktiv?
- Kann der/die Auszubildende Inhalte und Kompetenzen selbst erarbeiten, trainieren?
- Ist das eigene Erfahrung machen möglich?
- Steht der/die Auszubildende im Mittelpunkt, oder das fachliche Können des Lehrenden?
- ...

## Lernende steht im Mittelpunkt (darf selbst lernen)

- Auszubildende haben mehr als 70% aktiven Anteil an der Ausbildungssituation
- ...

**Siehe: John Hattie wegweisenden Metastudie „Visible Learning – Lernen sichtbar machen“**

## Setup / Toolset (Ausstattung, Exponate, Hilfsmittel, Visualisierung)

Zeitgemäße Ausbildung lebt von Abwechslung und vor allem von viel Anschauung und Mittel zum „Anfassen“, also haptisches Lernmaterial. Deshalb sind ganz unterschiedliche Medien, selbstverständlich heute auch die digitale Welt, passend einzusetzen. Dabei ist besonders zu beachten, dass eine Bildschirmpräsentation mit rein passiven Folien vermieden wird, sondern damit Veranschaulichungen entwickelt werden. Es gibt sehr viele gute Erklärvideos, die eingebunden werden können, um das Selbstlernen zu unterstützen – immer als Angebot. Da eindeutig nachgewiesen ist, dass das einmalige Hören vom Auszubildenden wenig Sinn macht, ist die Frage, wie Sachverhalte für das Lernen visualisiert werden. Anschauungsplakate, Visualisierungen, bildliches und textliches Anschauungsmaterial - heute eigentlich in Farbe - helfen für das selbstständige Erarbeiten von Wissen und Sachverhalten. Damit lässt sich auch manche Diskussion und Fachgespräch viel tiefer durchführen. Haptische Anschauungsmittel sind für das „Begreifen“ äußerst wichtig. Hier gilt es viel Mühe in entsprechende Anschauungsmittel, die in die Hand genommen werden können, zu investieren. Umweltschutz- und Ressourcengedanken sind dabei mit zu berücksichtigen. Wer will denn ständig nur Fleischkäsewecken essen. Das wird mit der Zeit langweilig und stumpft. So auch die Lernstile. Auch hier ist Vielfalt und Abwechslung der Lerntechniken viel effektiver und lernfördernder.

Lernen allein reicht nicht, wenn es um das Verstehen geht. Verstehen bildet sich nicht, wenn simple Lerntechniken angewandt werden, weil diese auf das effiziente Abspeichern von Informationen spezialisiert sind. BECK hält fest: „Jeder Mensch, der etwas versteht, muss vorher gut gelernt haben. Aber nicht jeder, der gut lernt, kann später auch gut verstehen. (...) Die Arbeitswelt der Zukunft wird von denjenigen dominiert werden, die Wissen anwenden können, nicht von denen, die es fehlerfrei in einer Prüfung hervorwürgen“ (BECK 2019, S. 83). ...

## Persönliches Auftreten

Heute kommt der Person, dem Auftreten, der Empathie des Lehrenden eine wesentlich größere Rolle zu als früher. Das hat viele Gründe. Die „natürliche“ Autorität eines Lehrenden ist nicht mehr gegeben. Der Lehrende ist heute Lernbegleiter/Coach und braucht eine positive Beziehung zum Lernenden. Diese gilt es durch Einfühlungsvermögen, Klarheit und Zielfokussierung und ein „menschliches“ Auftreten zu entwickeln. Fachliche Routine ist dabei der geringste Anteil. Es braucht eine mitreißende, ja begeisternde Offenheit für den/die Lernende(n). Der Lernende muss ein souveränes, selbstsicheres Verhalten, aber auch eine gewisse Flexibilität in seinen Handlungen zeigen und spüren lassen. Der Lernende merkt sehr schnell, ob eine Ausbildung systematisch geplant, an einer Kompetenzentwicklung orientiert und zielorientiert ist. Die gesamte Entwicklung muss systematisch geplant und durchgeführt werden. Dabei ist es ideal, wenn der Lernende einen fließenden Lernprozess erfährt und für ihn sichtbar wird. Denn es gilt: Wer glaubt, über die nötigen Kompetenzen zu verfügen, also eine Chance auf Erfolg sieht, ist bereit Herausforderungen anzunehmen. „Erfolg ist fast immer eine Frage der Ausdauer und mit der Ausdauer kommt das Können und mit dem Können entsteht die Lust, die wiederum die Ausdauer beflügelt. Diese positive Spirale in Gang zu setzen ist der Kern pädagogischer Kunst“ (ERNST 2006).

## Überzeugung als ausbildende Person

„Ein Gramm Erfahrung ist besser als eine Tonne Theorie, einfach deswegen, weil jede Theorie nur in der Erfahrung eine lebendige und der Nachprüfung zugängliche Bedeutung hat“. Deshalb ist es entscheidend, welche Haltung strahlt ein Lehrender aus. Steht das Lernen, Erfahrungen machen des/der Lernenden im Mittelpunkt und nicht der Lehrende. Wie werden die Elemente/Instrumente der Autagogik überzeugend angewandt.

In vielen Studien, die das Ausprobieren und Fehlermachen als aktive Lernstrategie untersuchen, wurde festgestellt, dass der Austausch mit anderen den Aufbau eigener Denkmodelle optimiert. Zum einen konstruieren Lernende umso besser ein eigenes Verständnis, wenn sie Sachverhalte in eigene Worte fassen und anderen mitteilen müssen, da sie dann intensiver denken, als wenn sie nur dem Lehrenden zuhören bzw. Inhalte konsumieren. Zum anderen, und das wird beim Be-Lehren sehr oft unterschätzt, erfahren die Lernenden durch die Fehler und das Scheitern der anderen, wie es besser nicht gemacht werden sollte. Lernforscher haben herausgefunden, dass *„je klarer und eingängiger man Wissen vermitteln will, desto weniger gut gelingt es. Besser ist, man stiftet ein bisschen Verwirrung, dann ist der Lernende zwar irritiert – aber diese Irritation ist der beste Nährboden für den Verständnisprozess“* (BECK 2020, S. 205).

Nicht erst heute muss es also beim Lernen darum gehen, den Lernenden ins Tun zu bringen, den Lernenden lernen zu lassen, sich als Lehrender also zurückzuhalten und den Lernenden selbst die Dinge entdecken zu lassen. Dazu braucht er allerdings Hilfe, denn der ganze Lernprozess sollte ja nicht zufällig und chaotisch stattfinden, sondern gesteuert und begleitet. Deshalb liegt in der Planung, der Vorbereitung, und der Nachbereitung für den Lehrenden die entscheidende Aufgabe. Lernen ist deshalb nicht einfach die Reaktion auf Lehren. Denn gesagt ist nicht gehört, gehört ist nicht verstanden, verstanden ist nicht getan, getan ist nicht wiederholt getan. Sich Dinge zu eigen machen heißt, sie zu einem Teil von sich selbst machen. Das entsprechende Stichwort heißt: Relevanz. Oder eben: Sinn“ (MÜLLER 2013, S. 54).

Wir müssen aufpassen, dass wir das Falsche nicht perfekt machen. Perfekt das Falsche zu tun, macht es nicht richtiger. Steht die Entwicklung der beruflichen Handlungsfähigkeit, also die Persönlichkeitsentwicklung oder das Expertenwissen des Lehrenden im Vordergrund?