

**Hans G. Bauer, Michael Brater,
Ute Büchele, Angelika
Dufter-Weis, Anna Maurus,
Claudia Munz**

Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung

**Wie man Lernende
begleiten
und Lernprozesse
gestalten kann**

Ein Handbuch

Beiträge zu Arbeit – Lernen – Persönlichkeitsentwicklung. Herausgegeben von der Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung – GAB München: Schriftenreihe Band 3

In dieser Reihe werden die wichtigsten Forschungsarbeiten und Umsetzungs- bzw. Gestaltungsergebnisse im Feld der Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung aus der Perspektive der Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung – GAB München dargestellt. Diese Reihe richtet sich sowohl an die in diesen Feldern tätigen Wissenschaftlerinnen, wie auch an all diejenigen, die in Unternehmen und Organisationen mit Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Personalentwicklung sowie der lernenden Auseinandersetzung mit dem permanenten Wandel in der Arbeitswelt befasst sind.

Die MitarbeiterInnen dieses Bandes: Hans G. Bauer, Michael Brater, Ute Büchele, Angelika Dufter-Weis, Anna Maurus, Claudia Munz (alle Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung – GAB München).

Bibliografische Informationen Der Deutschen Bibliothek

Die deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikationen in der deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <<http://dnb.ddb.de>> abrufbar.

ISBN 3-7639-3304-2, Art.-Nr. 60.01.601

© 2006, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.

Gesamtherstellung: W. Bertelsmann Verlag

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers und des Verlages in irgendeiner Form reproduziert, in eine andere Sprache übersetzt, in eine maschinenlesbare Form überführt oder in körperlicher oder unkörperlicher Form vervielfältigt, bereitgestellt oder gespeichert werden. Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen, Eigennamen oder sonstigen Bezeichnungen in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien und von jedermann benutzt werden dürfen, auch wenn diese nicht eigens als solche gekennzeichnet sind.

Inhalt

Einleitung	11
A. Was sind Lernprozessbegleiter, und warum braucht man sie heute in der Berufsbildung?	
I. Vom Unterweiser zum Lernprozessbegleiter	
1. Die traditionelle Rolle des Ausbilders	17
2. Fünf gute Gründe, vom traditionellen Leitbild des unterweisenden Ausbilders Abschied zu nehmen	17
II. Was Lernprozessbegleiter über das Lernen wissen sollten	
1. Was alles gelernt werden kann und muss	23
2. Wie geht Lernen?	28
2.1 Lernen durch Handeln	28
2.2 Das Pädagogische Paradox	30
2.3 Das Lernmodell von Donald Schön	31
3. Lernen und seine Tücken	36
3.1 Ausgangspunkt des Lernens: Eine Mangelenerfahrung	36
3.2 Selbstbezug herstellen	37
3.3 Lernen als latente Identitätskrise	38
3.4 Der Wille zu lernen	39
3.5 Neues aneignen	40
3.6 Neue Selbstverständlichkeiten bilden: Üben	40
4. Neue Lernkonzepte in der beruflichen Bildung: Handlungslernen, entdeckendes Lernen, erfahrungsgeleitetes Lernen ...	42
4.1 Handlungslernen als Fundament	42
4.1.1 Handlungsorientiertes Lernen in der Echtarbeit	45

4.1.2	Reale Arbeit für das Lernen nutzen	48
	a) Ausbildung an Echaufträgen	49
	b) Ausbilden im Arbeitsprozess	51
4.2	Entdeckendes Lernen, selbstgesteuert/selbstorganisiert	54
4.3	Erfahrungsgelitetes Lernen	57
4.4	Zusammenfassung	60
5.	Die veränderte Rolle des Ausbilders als Lernprozessbegleiter	61

B. Was tut der Lernprozessbegleiter im Einzelnen?

I.	Schritte der Lernprozessbegleitung	69
1.	Lernziele klären, individuellen Lernbedarf feststellen	69
1.1	Was heißt „individueller Lernbedarf“?	70
1.2	Maßstäbe und Zielbilder	72
1.3	Wie der Lernprozessbegleiter vorgehen kann, um den individuellen Lernbedarf seiner Lernenden festzustellen	76
1.3.1	Beobachtung	77
	a) Anforderungen an die Beobachtung	77
	b) Kritische Punkte bei Beurteilung und Beobachtung	79
	c) Beobachtung des Lernverhaltens	82
1.3.2	Befragung und Lernbedarfsgespräche	84
1.4	Was kann der Lernprozessbegleiter tun, damit der Lernende den <i>eigenen Lernbedarf</i> erkennt?	86
2.	Lernwege entwickeln und Lernvereinbarungsgespräche führen	87
2.1	Lernwege für einen Lernbedarf finden und gestalten	88
2.1.1	Lernwege zum Wissenserwerb	90
2.1.2	Lernwege zum Fertigkeitenerwerb	91
2.1.3	Lernwege zum Fähigkeitenerwerb (Kompetenzerwerb)	92
2.2	Lernvereinbarungsgespräche führen	96

3.	Lernaufgaben entsprechend der Lernvereinbarung auswählen, für das Lernen aufbereiten und an die Lernenden übergeben	99
3.1	Lernaufgaben auswählen bzw. „erschließen“	99
3.1.1	... im Falle formellen Lernens	99
3.1.2	... beim handlungsorientierten Lernen	101
3.1.3	... beim Lernen in der Echtarbeit	102
3.2	Arbeitsaufgaben für das Lernen erschließen	104
3.2.1	Den Lerngehalt einer Arbeitsaufgabe bestimmen	106
3.2.2	Aufgaben für das Lernen aufbereiten bzw. „arrangieren“ – das Lernarrangement	107
	a) Die Arbeitsteilung festlegen	107
	b) Die Bearbeitungstechnik auswählen	109
	c) Die Bearbeitung formalisieren	110
3.2.3	Vorschalten von Erkundungsaufgaben, Setzen von Kontrollpunkten, Umgang mit Informationen und Medien	111
	a) Erkundungsaufgaben und Lernschleifen	112
	b) Kontrollpunkte	114
	c) Informationen und Medien	115
3.3	Die Aufgabenübergabe („Briefing“)	116
3.3.1	Die Übergabevorbereitung und -formulierung	116
3.3.2	Das Übergabegespräch	118
4.	Das Verhalten des Lernprozessbegleiters während des Lernens: Das Lernen beobachten und unterstützen, über Lernklippen hinweghelfen	121
4.1	Die Lernenden lernen lassen	121
4.2	Die Ambivalenz der Lernprozessbegleiterrolle	124
4.3	Verhalten bei Fragen, Hilferufen und Fehlern	125
4.4	Umgang mit Lernklippen	126
4.4.1	Die Klippe beim „Sich für die Lernaufgabe entscheiden, sie übernehmen“	127
4.4.2	Die Klippe bei der „Planung des Lernens“	128

4.4.3	Die Klippe beim „Entschluss, mit dem Lernen tatsächlich zu beginnen“	129
4.4.4	Die Klippe beim „Ausführen der Lernhandlung“	129
4.4.5	Die Klippe beim „Abschließen, Auswerten, Lernertrag sichern“	130
4.5	Lernmotivation	131
4.5.1	Phase 1: Die Abwägephase vor der Handlung	133
	a) Anreiz und subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit	133
	b) Wie kann der Handlungsanreiz gesteigert werden?	134
	c) Wie kann die subjektive Erfolgserwartung in der Abwägephase verbessert werden?	135
4.5.2	Phase 2: Die Phase der Handlungsplanung	136
4.5.3	Phase 3: Die Phase der Handlungsausführung	138
4.5.4	Phase 4: Die Phase der Handlungsbewertung	141
4.6	Zwischengespräche führen – Beispiel für eine durchgängige Anforderung	142
4.6.1	Was sind Zwischengespräche?	142
4.6.2	Wie verlaufen Zwischengespräche?	143
4.6.3	Umgang mit fachlichen Meinungsunterschieden	145
5.	Auswertungsgespräche führen	146
5.1	Aufgaben des Auswertungsgesprächs	146
5.2	Zur Gesprächskultur im Auswertungsgespräch	148
5.3	Zur Praxis des Auswertungsgesprächs	150
5.3.1	Hinweise zur Vorbereitung auf das Auswertungsgespräch	150
5.3.2	Rückblick	151
5.3.3	Rückmeldung (Feedback)	153
5.3.4	Neue Lernvereinbarungen	154
6.	Dokumentation und Weitergabe des Gelernten (Wissen, Erfahrung)	157
6.1	Wissen über den eigenen Lernprozess erkennen/erzeugen, sichern und weitergeben	157
6.2	Dokumentieren in der Praxis	158

II. Was beim Begleiten von Lernprozessen noch wichtig ist – Weitere Aufgaben und Themen	162
1. Zum Kommunikationsstil von Lernprozessbegleitern	162
1.1 Einige Grundgesetze der Kommunikation	163
1.1.1 Axiome von P. Watzlawick	163
1.1.2 Das „Vier-Seiten-Modell“	165
1.1.3 Körpersprache	169
1.2 Wichtige Kommunikationsformen für die Lernprozessbegleitung	171
1.2.1 Kommunikation „auf gleicher Augenhöhe“	171
1.2.2 Nondirektive Gesprächsführung	174
a) Kommunikationsfördernde Grundhaltung	176
b) Gesprächstechnische Fertigkeiten	177
1.2.3 Umgang mit Fragen	178
1.2.4 Feedback – richtig kritisieren	180
2. Die Moderation von Lerngruppen	183
2.1 Was ist „Moderation“?	183
2.1.1 Grundaufgaben der Moderation	183
2.1.2 Sichtweisen zusammenführen (Erkenntnisarbeit)	187
2.1.3 Entscheidungen und Vereinbarungen ermöglichen	187
2.1.4 Mit Konflikten umgehen	189
2.2 Wie der Lernprozessbegleiter bei der Moderation vorgeht – sein „Handwerkszeug“	190
2.2.1 Die Strukturierung und Gliederung des Lerngesprächs – der Gesprächsleitfaden	190
2.2.2 Gesprächsfördernde Interventionen, „Türöffner“, „Gesprächsstörer“ und beziehungsfördernde Elemente	191
2.3 Gruppenbildung, Dynamik und Entwicklungsphasen einer Lerngruppe	193
2.3.1 Möglichkeiten der Gruppenbildung	193

2.3.2	Arbeitsfähigkeit einer Gruppe herstellen, gemeinsames Erleben, Austausch und Gruppenpotenzial fördern	195
	a) Wie kann man die Arbeitsfähigkeit einer Lerngruppe fördern?	195
	b) Wie kann der Lerngruppenmoderator gemeinsames Erleben fördern?	195
	c) Wie kann der Lerngruppenmoderator Austausch fördern?	196
	d) Wie kann der Lernprozessbegleiter das Gruppenpotenzial fördern?	197
2.3.3	Zur Dynamik von Lerngruppen	197
	a) Gruppenmerkmale und Gruppenarten	197
	b) Rollen, Normen und Status	199
	c) Entwicklungsphasen einer Gruppe	200
2.4	Situatives „Führen“	203
2.5	Die Moderation heterogener Lerngruppen	207
2.6	Einige Hinweise zur methodischen Nutzung des Lernpotenzials heterogener Lerngruppen	209
2.6.1	Worauf man bei der Arbeit mit heterogenen Lerngruppen besonders achten sollte	209
2.6.2	Kooperatives Lernen	210
2.6.3	Möglichkeiten der Nutzung von Moderationskarten	211

C. Anhang

1.	Materialien	219
2.	Verzeichnis der Abbildungen und Materialien	282
3.	Literatur	286