

Lernbaustein für das betriebliche Ausbildungspersonal

# Der Ausbilder als Lernbegleiter



**Kontakt:**

Arbeitsbereich 2.5  
„Lehren und Lernen, Bildungspersonal“  
im Bundesinstitut für Berufsbildung  
Internet: [www.foraus.de](http://www.foraus.de)

**Informationen unter:**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn  
Telefon: 02 28 / 107-0  
Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)

© BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung

**Bildnachweis:**

Titelbild: © contrastwerkstatt - Fotolia.com

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieser Lehrmaterialien darf in irgendeiner Form (Druck, Kopie oder einem anderen Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des BIBB reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Der Ausbilder als Lernbegleiter</b>	<b>2</b>
I. Was ist das „Lernbegleitung“?	2
II. Vom Unterweisungsstil zur Lernbegleitung	4
III. Die Aufgaben eines Lernbegleiters	6
IV. Die Phasen der Lernbegleitung	7
V. Zusammenfassung	10
<b>Anhang</b>	<b>12</b>
Exkurs: Entdeckendes Lernen	12
Exkurs: Handlungslernen und Lernen in Echtsituationen	13

# Der Ausbilder als Lernbegleiter

Die Rolle und das Selbstverständnis des betrieblichen Ausbildungspersonals hat sich in den letzten Jahren immer mehr vom Unterweiser zum Lernbegleiter entwickelt. Der Baustein erläutert, was unter Lernbegleitung zu verstehen ist, welche Aufgaben Lernbegleiter haben und in welchen Phasen Lernbegleitung abläuft.

## I. Was ist das „Lernbegleitung“?

**Eine Ausbilderin aus dem Berufsfeld Hauswirtschaft berichtet:**

„Ich wollte meine Azubis endlich zum selbstständigen Arbeiten bringen. Bisher habe ich immer viel zu viele Vorgaben gemacht. Bei meinen Überlegungen wurde mir klar, dass ich Jonas (16 Jahre) mit so vielen, so genauen Anweisungen nicht fördern, sondern einschränke. Ich wollte jetzt anders vorgehen: Er sollte nicht alles von mir gesagt bekommen, das er dann nur auszuführen hatte, sondern er bekam am Morgen folgende ziemlich offene Aufgabe: Er sollte ein Kochrezept nach eigenen Wünschen aussuchen, die entsprechenden Zutaten einkaufen und das Gericht anschließend selbstständig zubereiten. Dabei sollte er auch den Arbeitsplatz vorbereiten und die Hygienevorschriften beachten. Als Abschluss seiner Arbeit sollte ein gemeinsames Essen mit den anderen Jugendlichen seiner Gruppe stattfinden – mehr sagte ich nicht. Nur noch: Wenn du dir was überlegt hast und weißt, wie Du vorgehen willst, komm und besprich es mit mir.“

„Die erste Schlüsselsituation erlebte ich bereits bei der Übergabe der Aufgabe. Jonas erwartete mehr Informationen, die es aber nicht gab. Einen Moment lang befürchtete ich, er würde sich weigern, diese Aufgabe zu bearbeiten. Schließlich erkannte er, welche Möglichkeit sich ihm da bot. Er würde selbst entscheiden können, was es zu essen gäbe. Er wäre der Küchenchef! Bereitwillig nahm er die Herausforderung an. Nach 20 Minuten kam er mit einem Vorschlag (Lasagne), zu dem er sich einiges gedacht hatte. Es war daran nichts auszusetzen.“

„Als wir uns am Nachmittag zu einem kurzen Rückblick zusammensetzten, war Jonas ziemlich stolz. Ich fragte ihn, was ihm gut gelungen sei und was er beim nächsten Mal anders machen würde. Er zählte alles auf und beschrieb genau, wie er die Fehler beim nächsten Mal vermeiden würde. Ich brauchte eigentlich nichts mehr hinzuzufügen.“

**Rollenwandel „vom Unterweiser zum Lernbegleiter“**

Was diese Ausbilderin hier praktiziert, ist der Rollenwandel „vom Unterweiser zum Lernbegleiter“: Sie hat sich vom Schema Erklären – Vormachen – Nachmachen – Üben verabschiedet und übergibt dem Auszubildenden stattdessen seinem Ausbildungsstand entsprechend gut ausgewählte Arbeitsaufgaben, die selbstständig zu bearbeiten sind. Die Ausbilderin mischt sich dabei nicht ein (außer bei drohender Gefahr), sondern hält sich zurück, beobachtet und wartet, bis sie gefragt wird. Im Übrigen lässt sie den Auszubildenden seine eigenen Erfahrungen machen und die Lösung einer Aufgabe selbst entwickeln. Manchmal vereinbart sie im Voraus oder auch spontan kurze Zwischengespräche, wenn der Auszubildende Unterstützung benötigt.

Wichtig ist dabei ein Auswertungsgespräch nach Abschluss des Prozesses: Hier blicken beide gemeinsam auf den Weg zurück, betrachten alle Entscheidungen, Irrwege, Fehler und natürlich auch Erfolge, fragen, was dazu geführt hat und was man vielleicht anders oder besser machen könnte. Eine neue Lernvereinbarung beendet das Auswertungsgespräch.

Eine große Schwierigkeit für viele Ausbilder besteht darin, ihre Auszubildenden bei der Bearbeitung einer Aufgabe nur zu beobachten und zu begleiten. Dies bedeutet zu ertragen, dass der Auszubildende anders an die Aufgabe herangeht, als man es selbst getan hätte und auch zuzulassen, dass er Fehler macht (natürlich nur solange keine Gefahr für Leib und Leben besteht). Denn aus den Fehlern lässt sich lernen, insofern diese sachlich nachbesprochen werden.

**Nochmal unsere Ausbilderin:**

„Mir ist bei diesem Projekt klar geworden, dass Hilfe zur Selbsthilfe sehr effektiv ist. Es ist nicht nötig, dem Auszubildenden alles fix und fertig zu präsentieren. Eine Aufgabe, bei der er herausgefordert wird, weckt seinen Pioniergeist. Je mehr es gelingt, ihn für eine Sache zu begeistern, desto mehr wird er sich anstrengen und einbringen. Er lernt so, selbst Verantwortung zu übernehmen und die Initiative zu ergreifen. Der beste Nebeneffekt ist, dass es ihm Spaß macht. Diese Freude an der Sache fördert den Lernprozess ungemein. Mir hat es auch Freude gemacht, den Fortschritt des Lerneffektes zu sehen. Ich bin der Meinung, dass diese Art des Lernens auf fast alle Bereiche übertragbar ist. Es ist ganz egal, was andere sagen, die möglichst strenge Regeln und möglichst wenig Spaß propagieren. Das Unterrichten ist viel leichter, das Verhältnis zu den Teilnehmern besser und der Lerneffekt größer!“

## II. Vom Unterweisungsstil zur Lernbegleitung



© contrastwerkstatt –  
Fotolia.com

In der Tradition der Berufsbildung sind die Erwartungen an den Ausbilder klar und eindeutig: Er ist derjenige, der weiß, wie man etwas macht, und er kann das auch vorbildlich ausführen. Er erklärt und macht vor und bringt den Lernenden dazu („motiviert“), sich das Erklärte und Gezeigte anzueignen. Auf dem Weg dahin hat der Lehrende die Aufgabe, den Lernenden immer wieder zu korrigieren, ihn anzuleiten und dafür zu sorgen, dass er es richtig macht. Der Lehrende ist Unterweiser, Dozent und „Lehr-Kraft“. Seine Aufgabe besteht darin, sein eigenes Wissen und Können an den Lernenden so weiterzugeben, dass dieser am Ende

genau so viel kann und weiß wie sein Lehrer. Der brasilianische Pädagoge Paulo Freire nannte dies die „Kübeltheorie der Pädagogik“: Aus einem mit Wissen gefüllten Kübel – dem Lehrer oder Ausbilder – wird ein leerer Kübel gefüllt – der Schüler bzw. der Auszubildende.

**Heute gibt es mindestens vier Gründe, weshalb dieses klassische Rollenbild nicht mehr zeitgemäß ist:**

### 1. Erwerb von Schlüsselqualifikationen

Der erste Grund hat mit dem Wandel der Anforderungen an die künftigen Mitarbeiter zu tun: Hier gewannen neben dem fachlichen Können in den letzten Jahrzehnten immer mehr die sogenannten „Schlüsselqualifikationen“ oder „Soft Skills“ wie Flexibilität, Teamfähigkeit, Kostenbewusstsein, Kundenorientierung u.ä. an Bedeutung. Selbstverständlich erwartet man von einer modernen Ausbildung, dass sie genau diese Fähigkeiten und Haltungen ausbildet und fördert. Flexibilität z.B. kann man aber im herkömmlichen Sinn nicht „lehren“: Selbst wenn der Ausbilder selbst sehr flexibel sein sollte: Wie soll er seinen Auszubildenden Flexibilität „vormachen“? Offenbar kann man in so genannten „Soft Skills“ nicht „unterwiesen“ werden. Und zu wissen, dass sie wichtig sind, heißt noch lange nicht, dass man sie auch persönlich beherrscht.

### 2. Handeln lernen

Der zweite Grund ist ein lerntheoretischer: Es wurde erkannt, dass Handeln nur durch Handeln, d.h. durch (eigenes) Erfahrung-Machen gelernt werden kann. Ebenso hat man bemerkt, dass gerade in diesem Zusammenhang das meiste nicht von Lehrern oder Ausbildern, sondern „informell“ durch eigenes Ausprobieren gelernt wird. Dies beinhaltet auch Scheitern, sich selbst Korrigieren und wiederholtes Probieren – etwa wie ein kleines Kind, das Laufen lernt. Gerade Soft Skills lernt man offenbar eher als „Nebenprodukt“ der Auseinandersetzung mit Handlungsaufgaben – wenn diese so gestellt sind, dass sie neben dem fachlichen Kern eben auch „Soft Skills“ fordern! Dieses sogenannte informelle bzw. implizite Lernen verlangt aber

unbedingt eines: Die Eigenaktivität des Lernenden und seinen eigenen Erfahrungsweg. Das aber ist mit der Rolle des passiv aufnehmenden „leeren Kübels“ nicht vereinbar: Wenn in klassischen Unterweisungs- und Belehrungssituationen überhaupt informell gelernt wird, dann meist ohne Absicht des Lehrers / Ausbilders und oft genug gerade entgegen seinen Absichten.

### **3. Der stetige Wandel der Arbeitswelt**

Dritter Grund dafür, von der traditionellen Unterweiserrolle Abschied zu nehmen, ist der stetige Wandel der Arbeitswelt: Dadurch wird von den Arbeitenden verlangt, entsprechend dieses Wandels auch stetig zu lernen. Voraussetzung dafür ist die Fähigkeit, selbstständig und aus eigener Kraft lernen zu können. Es müssen also Wege gefunden werden, wie die permanenten Veränderungen der Arbeit mit einem dementsprechenden Lernen verschmolzen werden können. Ein solches Lernen hat viel mit „der Person“ und ihren eigenen Veränderungsmöglichkeiten zu tun. Der „stetig gewordene Wandel“ der Arbeitswelt verlangt daher eine ganz neue Fähigkeit – nämlich die sogenannte „Selbst-Lern-Kompetenz“.

### **4. Das Jugendalter als Phase der Identitätsentwicklung**

Ein vierter, jugendpädagogischer Grund, spricht (schon lange) dafür, ein Lernen zu überwinden, das auf ein Autoritätsgefälle zwischen Lehrendem und Lernendem aufgebaut ist: Die zentrale Entwicklungsaufgabe des Jugendalters besteht darin, ein selbstbewusster und selbstverantwortlicher Erwachsener zu werden, der selbstständig handeln kann. Das kann er so lange nicht, wie er von seinen Erziehern / Lehrern / Ausbildern eng geführt, vor allen Fehlern bewahrt, an enge Vorgaben gebunden und durch Normen und Handlungsregeln gefesselt wird. Dementsprechend brauchen junge Menschen Freiräume und Vorschussvertrauen – mit allen Risiken, die damit verbunden sind. Das heißt nicht, dass jeder Erwachsene in einer Erziehungsfunktion immer alles tolerieren muss: Eher im Gegenteil: er muss zu seinen eigenen Werten und Normen stehen, zu dem, was er besser kann und weiß. Aber er darf es dem Jugendlichen nicht überstülpen, es nicht anweisen, sondern er kann nur für sich selbst stehen (und dadurch dem Jugendlichen Orientierung anbieten, ohne sie aufzudrängen) und zur Hilfe bereit sein, wenn sie erfragt wird. Zahlreiche Konflikte mit Jugendlichen können darauf zurückgeführt werden, dass diejenigen, von denen sie lernen sollten, die Balance zwischen partnerschaftlicher Anerkennung und unbeirrbarer Kompetenz nicht hinbekommen.

**Als Antwort auf diese Herausforderungen hat sich in den letzten Jahren ein neues Lern- und Lehrverständnis herausgebildet. Dabei spielen die Begriffe „Entdecken des Lernens“ und „Handlungslernen“ eine Schlüsselrolle.**

**Exkurs:** Entdeckendes Lernen (siehe Anhang)

**Exkurs:** Handlungslernen und Lernen in Echtsituationen (siehe Anhang)

### III. Die Aufgaben eines Lernbegleiters



© goodluz – Fotolia.com

Man könnte nun meinen, dass beim Lernen durch eigenes Entdecken und eigenes Handeln eine Lehrperson ganz überflüssig wird. Und in der Tat: Jemand, der die Lösung vormacht und alles besser weiß, ist bei diesem Lernweg nicht nur überflüssig, sondern er stört sogar. Denn er verhindert die eigenen Entdeckungen und Selbsterfahrungen.

Dringend gebraucht wird allerdings jemand, der den Überblick über den ganzen Ablauf behält, der das Geschehen steuert und außerdem dafür sorgt, dass aus den Erlebnissen Erfahrungen und aus den Erfahrungen

Erkenntnisse und Fähigkeiten werden. Dazu müssen die gemachten Erfahrungen auch theoretisch begründet und auf andere Situationen übertragen werden können. Dies macht eine Reihe von Reflexions-, Auswertungs- und Vertiefungsschritten notwendig, die nicht der Beliebigkeit anheim gestellt werden können. Außerdem sollen die Lernenden ja nicht einfach sich selbst überlassen bleiben. Sie sollen weiterhin teilhaben an einem systematischen, zielorientierten Lernprozess, der ein bestimmtes Niveau erreicht, und ggf. auch – wie in der Berufsausbildung – bestimmte vorgegebene Lernziele.

Am einfachsten lässt sich diese neue Rolle anhand dessen beschreiben, was diese Lehrperson nicht tun soll.

Etwa: Alles im Voraus erklären, es womöglich genau vormachen, sich ständig einmischen, den Lernenden eng führen, ihm sagen, wie es geht oder was er tun muss, usw. Positiv betrachtet. Gebraucht wird ein Begleiter, der dem Lernenden dessen eigenes Lernen überlässt und sich dabei möglichst weit heraushält.

Es darf nicht um genau die Lösung gehen, die der Lehrende gewählt hätte, sondern um die Lösung des Lernenden – die aber natürlich der Sache angemessen sein muss. Was aber hat der Lehrende denn dann noch zu tun? „Sich heraushalten“ ist keine rechte Aufgabe, die man aktiv ergreifen könnte.

**Das Augenmerk des Lernbegleiters gilt weniger dem Ergebnis und auch nicht in erster Linie der inhaltlichen Arbeit, sondern eben dem Lernprozess des Lernenden.**

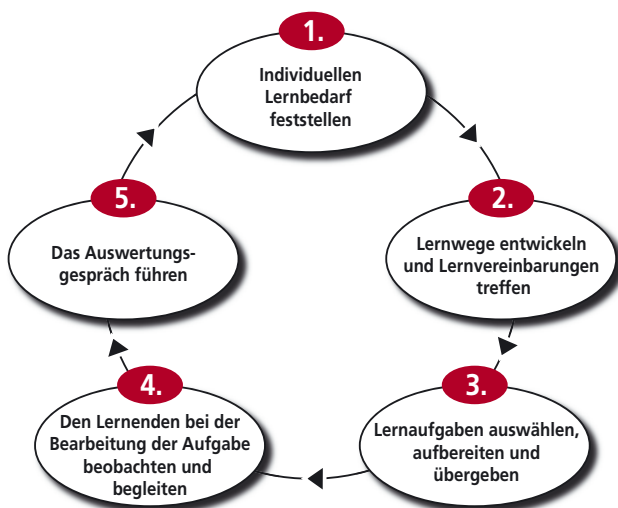
Als Lernbegleiter versteht sich ein Ausbilder dann, wenn er seine Hauptaufgabe darin sieht, umfassende Lernprozesse bei den Lernenden zu unterstützen, in Gang zu setzen und aufrecht zu erhalten. Seine Maxime lautet: Es kommt nicht darauf an, dass ich dem Lernenden das Richtige sage, sondern darauf, dass er das Richtige



findet! Das Augenmerk des Lernbegleiters gilt weniger dem Ergebnis und auch nicht in erster Linie der inhaltlichen Arbeit, sondern eben dem Lernprozess des Lernenden.

Hier wird das neue Rollenbild des Lehrenden in der beruflichen Bildung erkennbar: Er ist nicht mehr „Unterweiser“, sondern „Begleiter von Lernprozessen“. Er stellt den Lernenden angemessene Aufgaben und überlässt ihnen dann die weiteren Aktivitäten. Er beobachtet sie, berät auf Wunsch (oder weil es in der Situation sinnvoll ist), unterstützt, hilft weiter, wenn sie stecken bleiben, ermuntert, wo sie zu resignieren drohen, trägt dazu bei, ihre eigenen Fragen und Schwierigkeiten klar zu erkennen, weist die Richtung, wenn sie diese verloren haben. Schließlich reflektiert er die Erfahrungen mit ihnen, sichert die Lernerträge und bespricht weitere Lernziele und Lernschritte mit ihnen.

Lernbegleiter sind sehr persönlich gefordert. Sie können sich nicht hinter einer Expertenrolle verstecken, sondern müssen sich wirklich auf jeden einzelnen Teilnehmer und seinen individuellen Lernprozess einlassen.



Die Aufgaben des Lernbegleiters – © foraus.de

## IV. Die Phasen der Lernbegleitung

Bei der Begleitung von Lernprozessen hat ein Lernbegleiter eine Reihe von Aufgaben zu erfüllen. Diese sind im Einzelnen:

1. Lernbedarf feststellen
2. Lernwege entwickeln und Lernvereinbarung treffen
3. Lernaufgaben auswählen, aufbereiten und übergeben
4. Den Lernenden bei der Bearbeitung der Aufgabe beobachten und begleiten
5. Das Auswertungsgespräch führen

Im Folgenden werden diese Phasen der Lernbegleitung anhand eines Beispiels erläutert.

### 1. Individuellen Lernbedarf feststellen

Der individuelle Lernbedarf eines Auszubildenden hängt in der Regel von zwei Faktoren ab: zum einen von externen Anforderungen (Lehrplan, Ausbildungsplan etc.) und zum anderen von den individuellen Fähigkeiten bzw. Schwächen eines Auszubildenden. Daher muss der Lernbegleiter seinen Auszubildenden sehr sorgfältig beobachten und befragen. Bei unserem Beispiel handelt es sich um Tim, einen Auszubildenden im dritten und letzten Lehrjahr der Ausbildung zum Maler und Lackierer. Der Ausbilder und Tim stellen gemeinsam folgenden fachlichen und persönlichen Lernbedarf fest: Tim hat Probleme mit Arbeiten, die Feinmotorik erfordern (Wickel- und Tupftechniken) sowie fehlende Ausdauer bei dieser Art von Tätigkeit.



© Kadmy – Fotolia.com

## 2. Lernweg entwickeln und Lernvereinbarung treffen

Nachdem der Ausbilder in der Vergangenheit bereits vieles versucht hatte, um Tim die Wickel- und Tupf-techniken nahe zu bringen (wiederholtes Vormachen – Nachmachen und üben lassen), ohne dass sich dessen Leistungen verbessert hätten („Ich kann das halt einfach nicht“), entschloss er sich, Tim einen realen Kundenauftrag zu übergeben, um ihn herauszufordern und zu motivieren.

Bei dem gemeinsamen Gespräch über die Lernvereinbarung wurde es Tim zunächst etwas mulmig:

„Als Tim erfuhr, dass es um einen echten Kunden geht und er das Kundengespräch führen sollte, bekam er zuerst einen mächtigen Schock. Nach einer Weile gewöhnte er sich aber an den Gedanken und begann motiviert an seinen Musterplatten zu arbeiten.“

## 3. Lernaufgaben auswählen, aufbereiten und übergeben

Zur Aufbereitung einer Lernaufgabe gehören auf Seiten des Lernbegleiters eine Reihe von Vorüberlegungen, um die Anforderungen möglichst eng an die Lernvoraussetzungen des Auszubildenden anzupassen. Dazu gehören unter anderem:

- Lernziel bestimmen
- Sachziel und Sinn der Aufgabe bestimmen
- Lernarrangement (Dosierung von Selbständigkeitsgrad, Komplexität und Entscheidungsfreiheiten einer Aufgabe)
- Strukturierung des Lernprozesses durch Kontrollpunkte
- Welche Informationen benötigt der Lernende?
- Welche Medien und Hilfsmittel müssen bereitgestellt werden?

### Kontrollpunkte

Kontrollpunkte sind vorher vereinbarte „Treffpunkte“, an denen die Lernenden von sich aus zum Lernbegleiter kommen und mit ihm das, was sie bisher gearbeitet oder herausgefunden haben, durchsprechen.

Je weniger Kontrollpunkte gesetzt werden, desto selbständiger muss der Lernende arbeiten. Insgesamt sollten mit fortschreitender Ausbildung die Kontrollpunkte deutlich abnehmen.

**Setzen von Kontrollpunkten**

- Kontrollpunkt nach Abschluss der Vorklärunen oder der Planung
- Nach jedem Arbeitsschritt, von dessen Richtigkeit der gesamte weitere Erfolg abhängt
- Vor einem gefährlichen / riskanten / neuen Arbeitsschritt
- Vor einem Schritt, der evtl. zusätzliches Üben erfordert
- Immer, wenn der Lernende sich unsicher fühlt
- Individuelle Dosierung
- Entsprechend dem Lernfortschritt immer seltener

**4. Den Lernenden beobachten und begleiten**

Sobald eine Lernaufgabe an den Lernenden übergeben wurde, nimmt der Lernbegleiter eine zurückhaltende, passive Rolle ein. Er überlässt so weit wie irgend möglich das Feld dem Lernenden zum selbstständigen Handeln und Ausprobieren.

„Nachdem die Musterplatten fertig gestellt waren, fuhren wir zum Kunden. Tim hatte schon öfters als Beobachter an einem Kundengespräch teilgenommen. Bis jetzt jedoch hatte ich immer die aktive Rolle übernommen. Das Kundengespräch lief ganz gut, obwohl Tim aufgeregt war und man ihm dies auch anmerkte. Mir fiel es sehr schwer, nicht einzugreifen.“

„Zur Ausführung der Arbeit lieferte ich Tim auf der Baustelle ab und schaute erst am Abend wieder dort vorbei. Er konnte mich jedoch jederzeit telefonisch erreichen.“

**5. Das Auswertungsgespräch führen**

Ohne Auswertung bleibt jedes Lernen unvollkommen und unbestimmt. Erst die Reflexion dessen, was getan und erlebt wurde, sichert den Lernertrag und macht ihn bewusst.

**Kein Lernprozess ohne Auswertungsgespräch!****Phasen des Auswertungsgesprächs:**

- Rückblick
- Lernertrag
- Ausblick

„Wir begannen damit, dass Tim mir rückblickend erzählte, was ihm gut gelungen und was ihm nicht so gut gelungen ist. Tim erzählte mir, dass er – obwohl er einige Schwierigkeiten bei diesem Projekt hatte – es ganz interessant fand, besonders, dass er alleine und ohne Beaufsichtigung arbeiten durfte.“

Ich zeigte ihm die Kompetenzen auf, die er neu hinzugewonnen hatte: Dass er vor kurzem mit ach und krach eine Musterplatte hinbekommen hatte und jetzt eine komplette Wandfläche für einen Kunden gestaltet hat. Ich denke, dass ihn das sehr stolz gemacht hat und motiviert hat für neue Aufgaben.“

**Fazit des Lernbegleiters:**

„Dadurch, dass ich versucht habe, nicht gleich mit der richtigen Lösung vorzupreschen, wurde ich angenehm überrascht, wie der Lehrling selber seine Fehler gemerkt hat.“

„Durch direkte Konfrontation des Lehrlings mit dem Kunden erkannte er die Wichtigkeit, war zusätzlich motiviert und ging mit entsprechender Ernsthaftigkeit an die Aufgabe heran. Erkennt der Lehrling, dass der Ausbilder ihm etwas zutraut, ihn ernst nimmt, ist er zu ungeahnten Leistungssteigerungen fähig.“

Wie das Beispiel zeigt, liegen die Schwerpunkte des Handelns für den Lernbegleiter bei der Vorbereitung des Lernprozesses und bei dessen Nachbereitung, denn während des Lernens muss der Lernende selbst aktiv werden! Insbesondere von der Vorbereitung des Lernens, von der richtigen Auswahl und von der Aufbereitung von Realaufgaben für das Lernen, hängt ab, ob der Lernende bei seinem Lernprozess erfolgreich sein kann oder nicht. Dem Ausbilder als Lernbegleiter stehen dafür viele Hilfen und Instrumente zur Verfügung, deren Handhabung er im Sinne einer zeitgemäßen Gestaltung seiner Ausbildung lernen kann und sollte.

## V. Zusammenfassung



© goodluz – Fotolia.com

In der Tradition der Berufsbildung sind die Erwartungen an den Ausbilder klar und eindeutig: Er ist derjenige, der weiß, wie man etwas macht und der „es“ dem Lernenden erklärt, zeigt und vormacht. Es gibt jedoch eine Reihe von Gründen, weshalb dieses klassische Rollenbild nicht mehr zeitgemäß ist.

Als Antwort auf die Herausforderungen und den Wandel der Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren ein neues Lern- und Lehrverständnis herausgebildet. Dabei spielen Begriffe wie „Entdeckendes Lernen“ und „Handlungslernen“ eine Schlüsselrolle.

Das Entdeckende Lernen ist eine Form des Lernens, bei der den Lernenden nicht im Voraus gesagt wird, was und wie sie etwas zu tun haben, sondern bei der sie den Weg der Aufgabenbewältigung selbst herausfinden müssen – und dabei lernen. Beim Handlungslernen geht es darum, als Lernender eigene Erfahrungen zu machen, sie aufzuarbeiten, daran zu wachsen und sich schließlich selbst zu verändern und zu erziehen, denn Handeln und Handlungskompetenz kann nur dadurch gelernt werden, dass man tatsächlich selbst handelt.

Damit diese neuen Formen des Lernens stattfinden können, werden an Lehrpersonen völlig neue Anforderungen gestellt: Es geht nicht mehr um Anleiten, Erklären und Vormachen, sondern darum, selbständige Lernprozesse von Lernenden in Gang zu setzen, zu begleiten und auszuwerten. Dazu wählt ein Lernbegleiter zunächst eine Aufgabe aus dem realen Arbeitszusammenhang aus, bereitet sie so vor, dass sie den Fähigkeiten und Lernbedürfnissen des Lernenden entspricht und übergibt sie ihm zur selbständigen Bearbeitung. Danach beobachtet er den Lernenden, berät auf Wunsch (oder weil es die Situation erfordert), unterstützt, hilft weiter, ermuntert und weist die Richtung, wenn diese verloren gegangen ist. Nach Beendigung der Aufgabe reflektiert er dann die Erfahrungen mit dem Lernenden, sichert die Lernerträge und bespricht weitere Lernziele und Lernschritte mit ihm.

**Für eine erfolgreiche Lernbegleitung gelten die folgenden Grundsätze:**

- Lernziele erkennen lassen, nicht vorgeben.
- Aufgaben stellen, nicht Lösungen zeigen.
- Abwägen, wann Fehler fruchtbar sind und wann interveniert werden muss.
- Das konkrete Verhalten als Lernbegleiter passend zur gerade wahrgenommenen Situation entscheiden, dies verlangt viel „Gespür“.
- Die zahlreichen Abwägeprozesse aushalten.
- Über Methodenvielfalt verfügen und diese lernförderlich und anregend wechseln.
- Lernbegleitung nicht als gemütlichen Rückzug des Lehrenden verstehen, sondern als eine Form der Führung, die viel mentale Präsenz verlangt!
- Als Lernbegleiter zwar Freiraum lassen, aber zugleich viel Struktur geben, damit sich dieser Freiraum entfalten kann.
- Der Lernbegleiter ist selbstverständlich auch verantwortlich für das Einhalten der Zeit und das Erreichen der Lernziele, aber er interveniert nur dann, wenn die Lernenden überfordert sind.

# Anhang

## Exkurs: Entdeckendes Lernen

Das „Entdeckende Lernen“ ist eine Form des Lernens, bei der den Lernenden nicht im Voraus gesagt wird, was und wie sie etwas zu tun haben, sondern bei der sie den Weg der Aufgabenbewältigung selbst herausfinden können – und dabei lernen. Der Lernende wird also nicht belehrt, sondern denkt sich selbst in die Aufgabe hinein, erarbeitet sich einen Weg, den er dann auch selbst ausprobiert. Er achtet auf die Wirkung, verwirft erprobte Wege, sucht neue, probiert wieder aus usw. Er erfährt dabei seine eigenen Grenzen und sucht nach Möglichkeiten, sie zu überwinden. Er muss neue Fähigkeiten entwickeln und erproben – bis er mit dem Ergebnis zufrieden ist.

### **Der Lernende lässt sich von der Sache belehren.**

Beim Entdeckenden Lernen lässt sich der Lernende von der Sache belehren. Sie klärt ihn darüber auf, ob er richtig gedacht und gehandelt hat, ob er richtig wahrgenommen hat, ausreichend aufmerksam, genügend konzentriert, geduldig, sensibel, freundlich usw. war. In der eigenständigen Auseinandersetzung mit dem Arbeitsgegenstand „erarbeitet“ er sich diesen. Er lernt dabei vieles über diesen Gegenstand – und zugleich erfährt er eine Menge über sich selbst und darüber, wo er an sich selbst arbeiten muss, um die Aufgabe bewältigen zu können.

### **Den Lernprozess bestimmt der Lernende selbst.**

Auch alle Informationen, die der Lernende benötigt, beschafft er sich selbst. Dazu greift er auf Fachliteratur zurück, auf Erfahrungen anderer oder auf ähnliche Lösungen aus der Vergangenheit. Seinen Ideen sind keine Grenzen gesetzt, er kann ausprobieren, was ihm zur Problemlösung geeignet erscheint. Und er ist frei, seinen Lernprozess, seine Lernmittel, seine Lernzeiten, und weitgehend auch seine Lernziele selbst zu bestimmen.

### **Alle Fähigkeiten und Vorkenntnisse werden mobilisiert.**

Beim Entdeckenden Lernen werden alle Fähigkeiten und Vorkenntnisse mobilisiert, über die der Lernende bereits verfügt und auf die er jetzt zurückgreift, um zu sehen, wie weit sie ihm helfen können, die neue Aufgabe zu lösen bzw. wo sie nicht ausreichen und erweitert werden müssen. Entdeckendes Lernen kann also gar nicht anders, als Lernende dort abzuholen, wo sie gerade stehen, denn bei dieser Art des Lernens ist der Lernende nicht passiv-empfangend, sondern alles hängt von seiner eigenen Aktivität ab.

Entdeckendes Lernen ist mit sehr vielen kleineren und größeren Prozessen von Versuch und Irrtum und der Selbstkorrektur verbunden. Es kann sein (und ist sogar wahrscheinlich), dass der Lernende dabei nicht auf dem direkten, kürzesten Weg zum Erfolg kommt – aber jeder kleinste Um- und Irrweg bedeutet, dass er Neues über die Sache und über sich gelernt hat. Und zwar etwas, das wirklich für ihn neu ist und das zu erfahren für ihn ganz persönlich wichtig war, weil er genau dort eine falsche Vorstellung oder eine persönliche Schwäche hatte. Wer entdeckend lernt, ist neugierig und wird solange weiterlernen, bis die Neugierde gestillt ist.

## **Exkurs: Handlungslernen und Lernen in Echtsituationen**

Kompetenzen wie Selbständigkeit, Kooperationsfähigkeit, Flexibilität und andere mehr erwirbt man nicht dadurch, dass man deren Wichtigkeit „mit dem Kopf“ einsieht. Man erlernt sie vielmehr nur dadurch, dass man in reale Handlungssituationen kommt, in denen diese Fähigkeiten gefordert werden. Und man kann es als zentralen pädagogischen Grundsatz, ja fast als ein pädagogisches Grundgesetz betrachten: Handeln und Handlungskompetenzen kann man nur dadurch lernen, dass man tatsächlich handelt, selbst Erfahrungen macht, sie aufarbeitet, daran wächst und sich schließlich selbst verändert und erzieht. Handlungskompetenzen bildet man dadurch, dass man im Handeln seine Erfahrungen macht und sich dabei weiterentwickelt!

**Für die Gestaltung von Lern- und Ausbildungsprozessen heißt das: Sollen Handlungskompetenzen gebildet werden, müssen Lernsituationen geschaffen werden, in denen diejenigen Fähigkeiten gefordert werden, die gelernt werden sollen.**

Die Bedeutung dieser Art des Lernens wurde bereits vor geraumer Zeit auch an den Lernorten erkannt, an denen die frontale, unterweisende „Wissensvermittlung“ zu tiefst beheimatet war: den schulischen Lerneinrichtungen. Auch dort findet seither (in unterschiedlichen Graden) eine „Handlungsorientierung“ statt. Beim Handlungsorientierten Unterricht geht es für den Lehrenden darum, für den zu erlernenden „Stoff“ praktische Handlungssituationen zu schaffen (zu nutzen oder zu erfinden), in denen die Lernenden sich diesen Stoff selbst erarbeiten.

**Das „Handlungslernen“ nutzt so stark wie möglich vorhandene reale Arbeitsabläufe zum Lernen.**

Der wesentliche Unterschied zur Beruflichen Bildung: Während beim handlungsorientierten Unterricht die Handlungssituationen weitgehend simuliert werden, nutzt das „Handlungslernen“ so stark wie möglich die „Realsituation“. Die markanteste Form des „Handlungslernens“ besteht dabei im „Lernen in der Arbeit“ bzw. „Lernen

im Geschäftsprozess“, d. h. in einem wirklich arbeitsintegrierten Lernen, das vorhandene reale Arbeitsabläufe zum Lernen nutzt.

Wenn jemand nicht nur bestimmte fachliche Fertigkeiten und Techniken übt (wie in der klassischen Lehrwerkstatt), sondern reale Arbeitsabläufe und -prozesse in der Echtsituation zu meistern lernt, dann hat er notwendigerweise damit auch alle in der Praxis üblichen Methoden, alle Organisationskenntnisse, alles Kostenbewusstsein, alle sozialen Fähigkeiten und alle persönlichen Voraussetzungen erlernt, die zum Beherrschen genau dieses Prozesses in der Realität gebraucht werden. Es gibt keine Transferprobleme, keine veralteten Ausbildungsstände und keine Lernwege und: Wenn man gelernt hat, wie man in und an der realen Arbeit lernt, dann wird es auch keine Schwierigkeit machen, um- und weiterzulernen, wenn sich an der Arbeit etwas ändert, wenn Wandlungsprozesse ein Um- oder Weiterlernen verlangen.

In realen Arbeitsprozessen haben Ausbilder aber kaum die Möglichkeit zur Unterweisung, ohne den Arbeitsprozess zu unterbrechen oder empfindlich zu stören. Auch hier kann das Konzept der „Lernbegleitung“ helfen: Die (realen) Arbeitsaufgaben werden vom Ausbilder sorgfältig ausgewählt, intensiv vorbereitet und vorbesprochen – und die realen Arbeitserfahrungen werden auch wieder gründlich nachbesprochen. Dazwischen aber muss der Auszubildende sich selbständig zu-rechtfinden und „entdeckend“ lernen.







## Überblick

Das Informationsportal **foraus.de** präsentiert für Ausbilderinnen und Ausbilder die wichtigsten Informationen, die für den Ausbildungsalltag im Betrieb bedeutsam sind.

### **foraus.de** hat vier zentrale Funktionen:

- ▶ **Informieren:** Verbreitung tagesaktueller Informationen rund um die tägliche Ausbildungspraxis und das Tätigkeitsfeld des Ausbildungspersonals
- ▶ **Kommunizieren:** Erfahrungsaustausch mit Expertinnen und Experten der Berufsausbildung in themenspezifischen Foren
- ▶ **Vernetzen:** Institutionen- und fachübergreifende Kontakte zu anderen Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Fachleuten
- ▶ **Lernen:** Bereitstellung von Online-Lernmodulen

### **foraus.de** richtet sich an folgende Zielgruppen:

- ▶ haupt- und nebenberufliche Ausbilderinnen und Ausbilder sowie ausbildende Fachkräfte
- ▶ Multiplikatoren zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals
- ▶ Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter sowie Bildungsverantwortliche

## Community und Fachforen

Mit der **foraus.de**-Community steht den Mitgliedern eine moderne und benutzerfreundliche Plattform zur Diskussion mit anderen Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Fachexperten zur Verfügung. Registrierte Nutzer des Portals können sich mit einer eigenen Profilseite in der Community den anderen Mitgliedern vorstellen und über ein Private Messaging System miteinander kommunizieren.

## Lernzentrum

Eine weitere Möglichkeit für den Erfahrungsaustausch stellt das Angebot zur Durchführung von Online-Seminaren dar. Zu jedem Online-Seminar wird im sogenannten Lernzentrum ein neuer Lernbaustein publiziert, der eine Einführung in die Thematik gibt und auf weiterführende Literatur verweist. Inzwischen stehen 24 Lernbausteine und ein Modulsystem „Handlungs- und prozessorientiert ausbilden“ über eine in **foraus.de** integrierte Lernplattform kostenlos zur Verfügung.

## Schwerpunkthemen

In diesem Bereich finden Sie Informationen zu Schwerpunkthemen, die für das Ausbildungspersonal an Bedeutung gewinnen. Die AEVO, die Ausbildungsplanung und der Einsatz digitaler Medien im Ausbildungsalltag stehen stellvertretend dafür. Die dazu bereitgestellten Informationen bieten einen komprimierten Überblick über das jeweilige Themengebiet. Zusätzliche Links und Informationen regen an, sich mit dieser Materie vertieft zu beschäftigen.

