

Ziel der Ausbildung junger Menschen ist die Heranbildung beruflicher Handlungsfähigkeit und die Jugendlichen zu befähigen, neuartige, unvorhersehbare Probleme zu lösen und die aus dem stetigen Wandel der Arbeitswelt entstehenden Herausforderungen zu bewältigen. Die Ausbildung soll die Auszubildenden befähigen, konkrete Situationen bzw. Aufträge im Arbeitsalltag selbständig zu planen, durchzuführen und zu kontrollieren. Dieses kann nur gelingen, wenn die Auszubildenden die Möglichkeit haben, durch entdeckendes Lernen, sich Wissen, Fertig- und Fähigkeiten selbständig anzueignen. Die Rolle der Ausbilder wandelt sich vom Unterweiser zum (Lernprozess-)Begleiter.

In diesem Leitfaden sind Checklisten zur Lernprozessbegleitung zusammengestellt. Diese Informationen sind entnommen aus: *Bauer / Brater / Büchele / Maurus / Munz* „Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung - Wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann. Ein Handbuch.“





✓ Lernziele klären und individuellen Lernbedarf feststellen

Äußere Einflüsse:

- Berufsbild
- Ausbildungsordnung
- Ausbildungsrahmenplan
- Betrieblicher Ausbildungsplan
- Unternehmensleitbild
- Anforderungsprofile
- Lehrplan

Individuelle Fähigkeiten bzw. Hemmnisse feststellen durch:

- Beobachtungen
- Führen von Lernbedarfsgesprächen

Fragen für Lernbedarfsgespräch

- Was versteht die/der Auszubildende gut und was eher nicht?
- Wo tauchen immer wieder Fragen auf?
- Was fällt der/dem Auszubildenden leicht, was fällt schwer?
- Wo fühlt sich die/der Auszubildende unterfordert bzw. überfordert?
- Wo fühlt sich die/der Auszubildende sich unsicher und hilflos?
- Was genau gelingt der/m Auszubildenden bei der Aufgabe nicht?
- Wann fühlt sich die/der Auszubildende besonders gestresst?
- Was interessiert die/den Auszubildende/n besonders, was möchte sie/er mehr wissen, was besser können?

✓ Lernwege entwickeln und Lernvereinbarungen treffen

➤ Lernwege

□ Analyse: Was soll gelernt werden?

- Lernwege zum Wissenserwerb
- Lernwege zum Erwerb von Fertigkeiten
- Lernwege zum Erwerb von Fähigkeiten (Kompetenzen)

□ mögliche Lernwege

- Formales Lernen
 - Vorträge, Tagungen
 - Seminare, Kurse
 - Lehrbücher, Fachliteratur
- Aktiviertes Lernen
 - Erkundungsaufgaben
 - Selbsterarbeitung eines Themas
 - Expertenbefragung
 - Hospitationen
 - Projekte, Rollenspiele, Planspiele
- Informelles Lernen in der Arbeit bzw. im Leben
 - Reale Aufgabenstellungen z. B. am Kundenauftrag
 - Teamaustausch fördern
 - Teilnahme an Besprechungen
 - Erlebnispädagogik
 - Teambildende Maßnahmen, Freizeitaktivitäten



➤ Lernvereinbarung

- das Lernvereinbarungsgespräch muss
 - inhaltlich klar
 - partnerschaftlich, auf Augenhöhe
 - transparent: Ziele, Absichten und Überlegungen des Ausbilders sind offen zu besprechengeführt werden

- Inhalte Lernvereinbarung:
 - Beteiligte
 - Lernziel
 - Individueller Lernbedarf
 - Vereinbarter Lernweg
 - Informations- und Übungsmöglichkeiten
 - Vereinbarungen über arbeitsintegrierte Lernprozesse (was, wann, wo)
 - Vereinbarungen über externe Maßnahmen oder Qualifizierungsmöglichkeiten
 - Aufgaben und Verantwortungen
 - der/s Auszubildenden
 - der Ausbilderin, des Ausbilders
 - Vereinbarung über Lernzeiten, Lernmittel
 - Datum
 - Unterschriften



➤ **Muster Lernvereinbarung**

Lernvereinbarung zwischen

Auszubildende/..... und Ausbilder/in.....

Das zu erreichende **Lernziel** ist.....

Diese Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten (**individueller Lernbedarf**) sollen erworben werden:.....

Diese Ziele werden erreicht durch: (**Lernweg**)

.....

Informationen werden wie folgt eingeholt:

.....

Übungsmöglichkeiten:

.....

Vereinbarungen über arbeitsintegrierte Lernprozesse (was, wann, wo)

.....

Vereinbarungen über externe Maßnahmen und Qualifizierungsmöglichkeiten

.....

Die/der Auszubildende übernimmt folgende Aufgaben und Verantwortungen:

.....

Die/der Ausbilder/in übernimmt folgende Aufgaben und Verantwortungen:

.....

Zeitrahmen:.....

Datum und Unterschriften:

Auszubildende/r..... Ausbilder/in.....



✓ Lernaufgaben auswählen, aufbereiten und übergeben

- Vorüberlegungen bei der Auswahl:
 - Lernziel
 - Sinn der Aufgabe
 - Individueller Ausbildungs- und Lernstand der/s Auszubildenden
 - Gestaltung der Aufgaben
 - Setzen von Kontrollpunkten
 - Welche Informationen benötigt die/der Auszubildende?
 - Welche Materialien, Medien, Hilfsmittel werden benötigt?

- Aufbereitung und Gestaltung der Aufgaben
 - Festlegung der Arbeitsteilung; Auszubildende/r übernimmt Rolle als:
 - Zuarbeiter oder
 - Assistenten oder
 - Mitarbeiter
 - Komplexität:
 - Kompletter Auftrag
 - Teilaufgabe
 - Projekt

- Festlegung des Ablaufs
 - enge Vorgaben bzw.
 - geringe Vorgaben
 - Übertragung von Teilverantwortung bzw.
 - Übertragung von Vollverantwortung

➤ **Vollständige Handlung (eigenverantwortliches Bearbeiten eines betrieblichen Prozesses durch Auszubildende/r)**



Quelle: foraus.de

➤ **Setzen von Kontrollpunkten:**

- Nach Abschluss der Vorgehensplanung
- Nach jedem Arbeitsschritt, von dessen Richtigkeit der gesamte weitere Erfolg abhängt
- Vor einem gefährlichen/riskanten/neuen Arbeitsschritt
- Vor einem Schritt, der zusätzliches Üben erfordert
- Bei Unsicherheit der/des Auszubildenden
- Entsprechend dem Lernfortschritt immer seltener



✓ **Lernende/n beobachten und begleiten**

- Um gut lernen zu können, braucht die/der Auszubildende
 - Zeit
 - Ruhe
 - Angst- und Stressfreiheit
 - Freiräume zum Experimentieren
 - Ermutigung und Motivation

- Ausbilder/innen in der Rolle als Lernprozessbegleiter/innen behindern den Lernprozess, wenn sie:
 - genau vorschreiben, was die Auszubildenden zu tun haben und immer gleich korrigierend einschreiten
 - die Ziele und den Sinn des Lernens und der Aufgabe verschweigen
 - den Auszubildenden zu wenig zu trauen und ihre Kompetenz in Frage stellen
 - die Auszubildenden nicht als Person akzeptieren und sie nicht ernst nehmen
 - sich selbst nicht für das, was gelernt werden soll, interessieren und das zum Ausdruck bringen

- Aufgaben der Ausbilderin/des Ausbilders
 - sich zurückhalten, jedoch für Fragen zur Verfügung stehen
 - Auszubildende motivieren und über Lernklippen hinweghelfen
 - Zwischengespräche (an den Kontrollpunkten) führen
 - Eigenes Verhalten als Lernprozessbegleiter überprüfen

✓ **Auswertungsgespräche führen**

Reflexion und fachliche Vertiefung:

- Prüfung der Ergebnisse:
 - Wurde die Aufgabe gelöst?
 - Wie zufrieden sind Sie mit dem Ergebnis?
 - Wie zufrieden war der Kunde/Ausbilder/Ausbildungsverantwortliche?
 - Wie sind Sie an die Aufgabe herangegangen?
- Analyse von Fehlern und Hindernissen:
 - Wo gab es Widerstände, Probleme, Fehler?
 - Welche unerwarteten Ereignisse sind aufgetreten?
 - Welche Entscheidungen haben Sie getroffen?
 - Was würden Sie das nächste Mal anders machen?
- Vertiefung der fachlichen Hintergründe und Zusammenhänge
- fachliche Lernerträge sichern

Soziale und persönliche Erfahrungen (Feedback)

- Soziale und persönliche Erfahrungen:
 - Wie sind Ihnen Kunden und Kollegen begegnet?
 - Wie war Ihr eigenes Verhalten?
 - Was ist Ihnen schwer gefallen?
 - Wo waren Sie mit sich unzufrieden?
 - Was haben Sie über sich selbst gelernt?
- Feedback der Ausbilderin/des Ausbilders
 - Beschreiben der tatsächlichen Situation
 - Sachlich – ohne eigene Wertung
 - Zeitnah
 - Eigene Eindrücke in Ich-Botschaften schildern
 - Konkreten Vorschlag zur Änderung der Situation äußern



Lernertrag:

- Lernfortschritt festhalten
 - Was musste man für diese Aufgabe fachlich und persönlich wissen und können?
 - Was konnten Sie schon?
 - Was haben Sie fachlich neu gelernt?
- Neue Lernvereinbarung treffen

 **Dokumentation, Sicherung und Weitergabe des Wissens**

Lerntransfer und -ergebnisse werden gesichert durch

- Berichte
- Präsentationen
- Protokolle