



**LEARN**  
**START**

Skizzenbuch für Berufsbildnerkurs

# Inhaltsverzeichnis

## Impressum

Redaktion:  
Edi Schwertfeger

Fotografie / Film  
Muster Frau  
Muster Herr

## Grundsätzliches

**A1 Ziel dieses Skizzebuchs** 0

## Bildungsziel 1

**1.1 Lorem ipsum dolor sit amet** 0  
1.1.1 Commodo ligula eget dolor 0  
1.1.2 Donec quam felis ultricies ne 0  
1.1.3 Ultricies nisi vel augue 0

**1.2 Cras dapibus Vivamus elementum** 0  
1.2.1 Nulla consequat massa quis enim 00  
1.2.2 Porttitor eu consequat vitae 00

**1.3 Vivamus elementum** 00

## Bildungsziel 2

**2.1 Lehr- und Instruktionsmethoden** 00  
2.2 Der Berufsbildner gibt Informationen mündlich oder schriftlich Information 00  
2.3 Lehrgespräch 00  
2.4 Arbeitsunterweisung 00  
2.5 Gemeinsames Erarbeiten 00  
2.6 Wochen- und Monatsthemen 00  
2.7 Fallstudien 00  
2.8 Rollenspiele 00  
2.9 Trainieren oder Coachen 00  
2.10 Projektarbeit 00  
2.11 Tätigkeitswechsel (job rotation) 00  
2.12 Leittexte 00

**2.3 Instruktionsformen** 00  
3.1 Einzel- und Gruppeninstruktion, Arbeitsunterweisung 00  
3.2 Aufzeigen der Problemstellung und des gesamten Handlungsablaufs 00  
2.3 Allgemeine Überlegungen 00  
2.3.1 Adressatenanalyse 00  
2.3.2 Thema festlegen 00  
2.3.3 Lernziel festlegen 00  
2.3.4 Aufbau 00  
2.3.5 Berücksichtigen Sie die Lernphasen: 00  
2.3.6 Zeitplanung 00

**2.3 Lernen durch Nachahmung** 00  
3.1 Nachahmungslernen heisst 00  
3.2 Denken in Analogien heisst 00  
3.3 Bedingung für das Lernen durch Nachahmung 00  
3.3.1 Schwierigkeiten die sich ergeben können 00

**2.4 Fehlerkultur in der Instruktionstechnik** 00

**2.5 Hilfsblatt Instruktionsplanung** 00

**2.6 12 Grundsätze der Instruktion** 00

## Bildungsziel 3

**3.1 Lorem ipsum dolor sit amet** 00  
3.1.1 Bonean massa Cumos 00  
3.1.2 Aliquet nec vulputate 00  
3.1.2.1 Donec quam feliuultricies neis 00  
3.1.2.2 Cras dapibus Vivamus elementum 00  
3.1.2.3 Anean massa Cum soci 00  
3.1.2.4 Curabitur ullamcorper ultricies nisi 00

## Bildungsziel 4

**4.1 Huras dapibus** 00  
**4.2 Aenean leo ligula** 00  
**4.3 Integer tincidunt** 00  
**4.4 Vonsequat vitae leifend** 00

## Checklisten

**5.1 Lorem ipsum** 00  
**5.2 Dolore** 00  
**5.3 Gileim sielther** 00  
**5.4 Sapor gueasl wer in** 00



## Das Skizzenbuch – ein unterstützendes Hilfsmittel für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner

Berufsbildnerkurse sind basierend auf dem Rahmenlehrplan des SBFI (Sekretariat für Bildung, Forschung und Innovation) aufgebaut und gliedern sich in Bildungsziele und deren Inhalte. Als Basisunterlage für die Kurse dient das «Handbuch für Berufsbildner», welches gute und umfassende Informationen in allen gesetzlichen Fragestellungen bietet, sowie mit wertvollen und praktischen Checklisten zur Unterstützung für Berufsbildner in der Praxis versehen ist.

Das Skizzenbuch für Berufsbildner folgt in seinem Aufbau chronologisch den einzelnen Bildungszielen des Berufsbildnerkurses und vermittelt Kompetenzen zur Umsetzung der Handlungen in der Praxis:

- beginnend mit dem vorgegebenen Lernziel aus dem Rahmenlehrplan,
- der Beschreibung der inhaltlichen Elemente des Berufsbildnerkurses,

- der theoretischen Betrachtungsweise von Themeninhalten, unterstützt durch Film und Videoclips und einem
- Notizbereich, welcher mit Fragestellungen aus dem Lerntagebuch eine bewusste Auseinandersetzung mit dem Stoff sichert, sowie einem
- Arbeitsblätter- und Checklistenbereich der Referenten.

Im Tool der Referenten können die Teilnehmer der Berufsbildnerkurse – abhängig von den im Kurs aktuell eingesetzten Referenten – deren spezifischen Checklisten und Arbeitsblätter herunterladen.

A young man with short dark hair and a beard is sitting at a desk in a classroom, focused on writing in a yellow spiral-bound notebook. He is wearing a grey t-shirt. In the background, other students are seated at desks, and a whiteboard is visible. On the desk in front of him are several water bottles and papers. The overall atmosphere is that of a busy learning environment.

## Führen Sie im Berufsbildnerkurs ein Lerntagebuch!

Das Schreiben eines Lerntagebuchs für Berufsbildner/innen soll zu einem vertieften Verständnis des behandelten Stoffes führen, indem es zu regelmäßiger Nachbearbeitung und Reflexion anregt. Aus der Gesamtheit des Stoffes soll insbesondere derjenige Aspekt ausgewählt werden, der subjektiv als besonders bedeutsam, interessant oder neuartig empfunden wird.

Das Lerntagebuch sollen ausserdem das Bewusstsein für den eigenen Lernprozess fördern. Es dient also erstens der Überwachung des eigenen Verstehens (welche Zusammenhänge habe ich verstanden, welche sind mir nicht klar geworden?) und wirkt damit der Entstehung von Verständnisillusionen entgegen. Zweitens führt eine kontinuierliche Dokumentation und Reflexion der Lernerfahrungen zu einem besseren Verständnis des eigenen Arbeitsverhaltens und auf diese Weise zur Entwicklung individueller Lern- und Arbeitsstrategien.

Das Verfassen eines Lerntagebuchs ist eine solche Lern- und Arbeitsstrategie, die im Rahmen eines Berufsbildnerkurses ausprobiert werden kann und gleichzeitig als Anregung dient, die eigenen Lernenden im Betrieb zu einer bewussteren Auseinandersetzung mit dem täglichen betrieblichen Lernen führt.

Das regelmässige Aufschreiben der eigenen Gedanken in kompakter Form stellt eine sinnvolle Form der Förderung von Lernprozessen dar. Die «Verschriftlichung» der eigenen Gedanken kann insbesondere helfen, eigene Ideen zu generieren und zu entwickeln. Die Erstellung des Lerntagebuchs ist daher auch als das Einüben einer «Technik» des aktiven, selbstgesteuerten Lernens zu sehen.

# Ablauf Berufsbildner – Grundkurs

## BZ1 Interaktion mit Lernenden

Lernziel		Unterstützende Kapitel im Handbuch für Berufsbildner (Auflage 2011)		
<b>BZ1</b>	<b>Den Umgang mit Lernenden als Interaktionsprozess gestalten.</b>			
1.1.	Sozialisation von Jugendlichen und Erwachsenen			
1.2.	Führung, Begleitung und Förderung von Lernenden, Rolle als Berufsbildner /in			
1.3.	Konfliktlösung / Kommunikation			
→	Die BB kennen die psychosozialen und körperlichen Veränderungen im beruflichen, persönlichen und zwischenmenschlichen Bereich der Jugendlichen.	<b>B 5.1</b>	<b>B 5.2</b>	<b>B 5.3</b>
→	Die BB können die Doppelrolle als Berufsbildner/in und Erzieher/in wahrnehmen.	<b>B 4.4</b>	<b>B 5.5</b>	
→	Die BB können Kriseninterventionen vornehmen und adäquate Massnahmen ergreifen.	<b>A 4.5</b>		
→	Die Grundlagen der Kommunikation und Konfliktlösung sind den BB bekannt und können im Umgang mit den Jugendlichen bewusst eingesetzt werden.	<b>B 5.4</b>	<b>B 5.5</b>	<b>A 4.6</b>
→	Die BB sind sich des eigenen Führungsstils und ihrer Rolle bewusst und formulieren persönliche Leitsätze für den Umgang mit Lernenden.	<b>A 4.7</b>	<b>A 4.8</b>	<b>B 4.4</b>



## Bildungsziel 1

## Bildungsziel 1

### 1 Wachstum und Herkunft

1.1	Körperliches und seelisches Wachsen	00
1.2	Die permanente Veränderung	00
1.3	Umwelteinflüsse	00
1.4	Erbanlagen	00
1.2	<b>Cras dapibus Vivamus elementum</b>	<b>00</b>
1.2.1	Nulla consequat massa quis enim	00
1.2.2	Porttitor eu consequat vitae	00
1.3	<b>Vivamus elementum</b>	<b>00</b>

1.1 Sozialisation von Jugendlichen und Erwachsenen. Die BB kennen die psychosozialen und körperlichen Veränderungen im beruflichen, persönlichen und zwischenmenschlichen Bereich der Jugendlichen.

## 1 Wachstum und Herkunft

Leben heisst Wachstum. Jedes Lebewesen, ob Pflanze, Tier oder Mensch entwickelt sich. Wachstum zeigt sich zunächst auf der sichtbaren, körperlichen Ebene. Es umfasst die Jugendzeit.

### 1.1 Körperliches und seelisches Wachsen

Mit dem Ende der Jugendzeit kommt das körperliche Wachstum zum Abschluss. Das Leben geht weiter. Es ist ein ununterbrochener Prozess. Der Mensch wird älter, reifer. Die bisher mehr äusserliche Entwicklung setzt sich innerlich, im Unsichtbaren fort. Wir reden vom seelischgeistigen Wachstum.

### 1.2 Die permanente Veränderung

Alle Lebewesen entwickeln sich auf ihrer Stufe weiter. Es ist ein dauernder, kaum wahrnehmbarer Veränderungsvorgang. Wir stellen das immer dann am deutlichsten fest, wenn wir einem Menschen über längere Zeit nicht mehr begegnen. Veränderung geschieht bis zum körperlichen Ableben (Tod). Zwischen Geburt und Tod erfährt jeder Mensch eine unendliche Zahl von Eindrücken und Einflüssen. Niemand kann sich ihnen entziehen. Auch der fernste Einsiedler nicht.

### 1.3 Umwelteinflüsse

So sagt die Lehre, dass der Mensch selbst ein umweltgeformtes, weil umweltbezogenes Lebewesen sei. Seine erste Jugendzeit verbringt er in der Kinderstube (sofern es diese noch gibt!). Pestalozzi gab ihr das Prädikat «Wohnstubenkraft». In diesem Milieu bilden sich Gemüt und Charakter des jungen, noch leicht beeinflussbaren Menschen heraus.

### 1.4 Erbanlagen

Neben den Umgebungseinflüssen als dem einen entscheidenden Entwicklungsimpuls von aussen bleibt der andere entwicklungsbestimmende Faktor in den ersten Jugendjahren bis zur Vorpubertät (12–15 Jahre) noch stark im Hintergrund.

Gemeint sind die Erbanlagen, die jedes Lebewesen mit seiner Geburt auf die Welt bringt. Leben, so wie es mit jeder Geburt erscheint, entsteht nicht aus dem Nichts. Der Mensch ist demnach bei seiner Geburt kein unbeschriebenes Blatt. Er bringt «Erfahrungen» von seinen Ahnen mit und belegt so einen unendlich langen Entwicklungsweg, der auch mit seinem Tod nicht abgeschlossen ist.

### Entwickeln und erziehen

Es besteht ein wesentlicher Unterschied zwischen entwickeln und erziehen.



### 1.5 Talente und Fähigkeiten entwickeln

Der Prozess der Entwicklung hängt unmittelbar mit den ererbten Anlagen zusammen. Talente, Begabungen, wie z. B. Sprachbegabung, Musikalität, Redegabe lassen sich nie erziehen. Sie können nur immer in ihrer Entwicklung gefördert werden. Deshalb lassen sich mangelhafte Veranlagungen nicht anerkennen. Wobei zu beachten ist, dass nie mit absoluter Sicherheit gesagt werden kann, wie stark einzelne Anlagen bei einem Menschen sind. Denn wir wissen aus der Geschichte und auch von uns selbst, dass Anlagen/Talent während eines ganzen Lebens (bis ins Alter) aufbrechen und sich plötzlich entfalten können, ohne dass der Eigner vorher etwas davon wusste. Nur Vorhandenes lässt sich entwickeln.

**Entwickeln definieren wir daher als das Fördern und zur Entfaltung-Bringen angeborener Anlagen. Es ist eher ein passives Geschehenlassen.**

### 1.6 Erziehen als gezieltes Beeinflussen

Erziehung hingegen ist das aktive, gezielte Eingreifen in den Werdegang eines jungen Menschen. Er erwirbt Kenntnisse, Verhaltensweisen und Einstellungen durch bewusste Beeinflussung von aussen.

Folgerichtig kann nur sein, was der Mensch selbst in seinen Konsequenzen voraussehen vermag, wenn er will!

**Erziehen definieren wir als gezieltes Anleiten zu folgerichtigem Tun/Verhalte**

## 2 Entwicklungsstufen

Lebensalter	Psychologische Entwicklung	Psychosexuelle Entwicklung
-1 1/2	Säuglingsalter	orale Phase
1 1/2 – 3	Kleinkindalter	anale Phase
3–6	Spielalter	infantil-genitale Phase
6–13	Schulalter	Latenzzeit
13–20	Adoleszenz	Pubertät
20–30	frühes Erwachsenenalter	Genitalität
30–45	Erwachsenenalter	Frigidität oder Impotenz
ab 45	reifes Erwachsenenalter	

## 3 Die Pubertät insbesondere (Zeit der Lehre)

Der Unterschied von Geschlechtsreife und Pubertät Bereits mit 11, 12 Jahren werden heute die meisten Kinder geschlechtsreif, das heisst die Mädchen haben ihre ersten Monatsblutungen, die Buben erleben ihre Samenergüsse.

### 3.1 Drei Pubertätsphasen

#### 1. Phase: Vorpubertät; Flegelalter

Die Zeit vor der Pubertät (Vorpubertät ca. 13–16) äussert sich durch flegelhaftes Benehmen, Frechheiten, loses Mundwerk, Querschlägerei usw. Doch sind das alles noch verhältnismässig harmlose Ausserungsformen im Vergleich zu den späteren Pubertätsschüben.

#### 2. Phase: Das «Rüpelalter»

Währenddem die 1. Phase von jungen Menschen noch in einer weitgehend schulerzogenen, angelernten Verhaltensweise in Erscheinung treten lässt, bricht in der 2. Phase oft fast explosiv ein anderes «Temperament» durch. Nichtsahnende Eltern, auch Lehrmeister, werden davon überrumpelt und wissen sich in völliger Verständnislosigkeit nicht mehr zu helfen.

Detaillierte Informationen finden Sie unter:



<http://www.youtube.com/watch?v=A9x8TINw-DU>

### Aufbruch und Provokation

Was in der Vorpubertät als Gewitterzeichen noch gedeutet werden konnte, nimmt jetzt mit ca. 17 Jahren Äusserungsformen an, die schlechthin jeglicher Form und Abwicklung entbehren. Alles, was nur vorstellbar ist, kommt in Extremfällen in Aufruhr!

Extremes Verhalten/Widersprüche und Zwiespalt/heftigste Gefühle angefangen bei der äusseren Montur und Sauberkeit über abartige Umgangsformen, die ein bisher braves Kind zur kratzenden, aufbegehrenden und völlig apathischen Person werden lassen bis hin zu chaotischen Gefühls- und Gedankenausbrüchen, die sich laufend widersprechen, offenbart sich ein Bild des inneren Zwiespalts. Dann heisst die Phase auch Ambivalenz. Sie verbindet sich mit heftigsten Aggressionen und fast gleichzeitigen Schuldgefühlen. Der junge Mensch weiss selbst weder aus noch ein.

### 3.2 Die Hintergründe

Was steht hinter dieser Erscheinung?

An erster Stelle steht der geistige Durchbruch zum eigenen Wesen. Das erste geschah mit der Geburt. Jetzt mit sechzehn ist der Mensch zu seinem persönlichen Leben reif geworden. Die Welt, alle Ereignisse um ihn herum erlebt er viel bewusster und gefühlstiefer. Vielfach überwältigen sie ihn, schütteln ihn. Er ist ihnen völlig ausgeliefert.

Um seiner ureigenen Persönlichkeit Raum zu schaffen, ist die Ablösung von allen vergangenen Bindungen Voraussetzung. Er befreit sich, reisst sich los von dem, was ihm bis jetzt Halt und Richtung gab,



## 2.1 Sozialisation von Jugendlichen und Erwachsenen. Die BB kennen die psychosozialen und körperlichen Veränderungen im beruflichen, persönlichen und zwischenmenschlichen Bereich der Jugendlichen.



von Eltern, Lehrern usw. Er revoltiert. Und schliesslich entfesselt sich in ihm die Urtriebkraft seines Geschlechts. Jetzt erst ist der pubertäre «Sturm und Drang» da.

### Es war schon immer so!

Was wir heute als typisch Jugendlich des 20. Jahrhunderts erleben, ist nicht ein spezifisches Problem unserer Zeit. Schon im Altertum haben sich Erwachsene aktuell zum jugendlichen Verhalten geäussert:

**«Unsere Jugend liebt den Luxus, hat schlechte Manieren, missachtet die Autorität und hat keinen Respekt vor dem Alter.»**

**Die heutigen Kinder sind Tyrannen, sie widersprechen den Eltern, schlürfen beim Essen und wollen alles besser wissen, als ihre Lehrer.»**

*Sokrates, 470-399 v. Chr.*

**«Ich habe keine Hoffnung mehr für die Zukunft unseres Volkes, wenn sie von der leichtfertigen Jugend von heute abhängig sein sollte; denn diese Jugend ist ohne Zweifel unerträglich, rücksichtslos und altklug...»**

*Hesiod, griech. Dichter, 8./7. Jh. v. Chr.*

### 3. Phase: Vorbereitung auf das Erwachsenenalter

Nach diesem Leistungsprozess tritt er mit ca. 18 Jahren in die Zeit der Reife. Er wird ruhiger, in allem überlegter, vernünftiger, beginnt sich für viele Fragen um ihn herum vor allem im sozialpolitischen Bereich zu interessieren und mit ihnen kritisch auseinanderzusetzen.

Er wird zum echten Partner und möchte an übergeordneten gemeinsamen Aufgaben konstruktiv mitwirken. In dieser Zeit baut er auch seine Lebensideale auf. Langsam zeichnet sich eine eigene Lebensphilosophie mit selbstentwickelten Grundsätzen ab.

Damit leitet die 3. Pubertätsphase nicht nur nach Jahrgang in die Volljährigkeit, sondern auch nach innerer Reifung in die Mündigkeit über. Kennzeichen derselben ist das selbständige Entscheiden, das heisst ein Vorgehen nach eigenen Massstäben, und das Übernehmen der Verantwortung für alles eigene Verhalten.

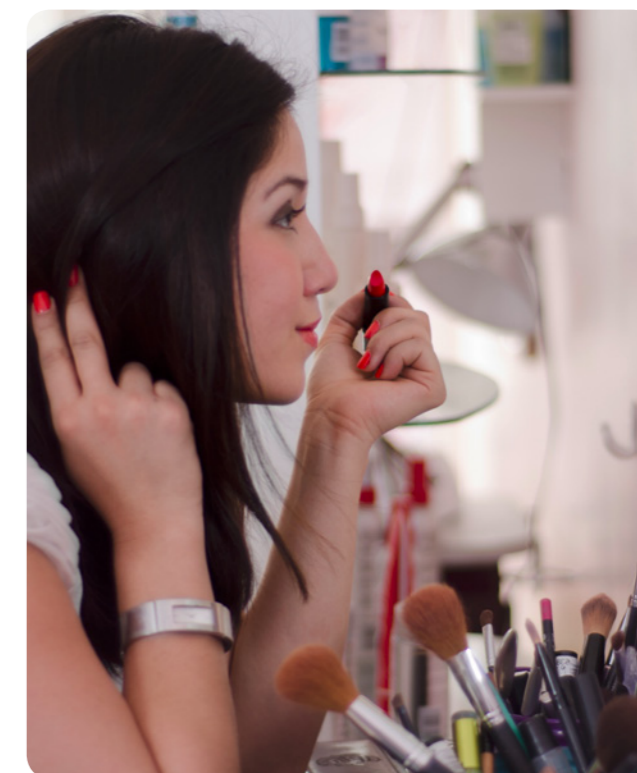
### Möglichkeiten und Grenzen der Erziehung

Oft hört man von erfahrenen Lehrmeistern und Ausbildungspersonen die die Meinung verbreiten, die Möglichkeiten der Charakterbildung im Pubertätsalter seien nur noch sehr beschränkt. Da die Lehre aber nun offiziell ein Doppelziel, nämlich die fachliche Berufs- und die Persönlichkeitsbildung verfolgt, gelangen sie mit dieser Auffassung in eine Sackgasse. Einerseits wissen sie um ihre menschliche Aufgaben, andererseits zweifeln sie an ihrer Realisierung.

Eine solche zwiespältige Haltung überträgt sich auf die Lehrlinge. Sie hat ihren Ursprung in Ratlosigkeit, verbunden mit uneingestanden Gefühlen persönlichen Versagens.

Es steht ausser Diskussion, dass der junge Mensch zu Lehrbeginn ein vielschichtiges und stark geprägtes Charakterbild mitbringt. Doch nur in verhärteten Fällen lässt sich dieses kaum noch ändern.

Im allgemeinen sind die erzieherischen Möglichkeiten immer dann um so grösser, je mehr sich der Ausbilder auf fruchtbare, offene und zähe Weise mit gemachten Erfahrungen auseinandersetzt und sie so in sein Persönlichkeitsbild integriert. Das Ergebnis ist Verstehen und Toleranz gegenüber den Jungen. Das heisst nun gerade nicht, zu allem ja zu sagen, sondern allein den Anderen ernst zu nehmen.







## Dabei ist auf einige Mehrpunkte im Umgang mit Jugendlichen besonderes Augenmerk zu legen.

1. An erster Stelle steht die Bereitschaft zum Gespräch und echtem Zuhören. Das heisst, dass der junge Mensch zu Worte kommt, dass ihm nicht einfach das Wort abgeschnitten wird, sondern versucht wird, seine Überlegungen nachzuvollziehen.
  - Positive Verhaltensänderungen ohne Getue klar vermerken
  - Immer wieder Grosszügigkeit zeigen (mit sich reden lassen). Keine Sturheit! Im Handumkehr bei Schlampereien bestimmt durchgreifen.
  - Spontane Hilfsbereitschaft.
  - Schliesslich: Das gefasste innere Wissen, dass man jeden Tag vor neuen, unberechenbaren Situationen steht. Um den ständigen Veränderungsprozess in allen Richtungen ohne Ermüdung zu verkraften, bedarf es eines unerschütterlichen Vertrauens in das letztlich Wertvolle und Aufbauende im jungen Menschen!
2. Das Zweite ist die überlegte, klare und nicht gefühlsverletzende Stellungnahme. Denn alle sind empfindlich.
3. Das Dritte ist das ruhige, geduldige wiederholte Unterweisen und Korrigieren, statt den Jungen in seiner fachlich schwächeren Stellung durch zynische Bemerkungen herabzuwürdigen (Fachausdruck «Zusammenscheissen» heisst nicht anbrüllen, sondern für dumm hinstellen!)



## 5 So sehen Jugendliche ihre Berufsbildner

positive Aussagen	negative Aussagen
unkompliziert	zu kleinlich
gutes, internes Ausbildungsprogramm	kleinbürgerliches Denken
Kommunikationsaustausch kein Problem	Lehrlingsbetreuung ohne Power
saubere Betriebsführung	man muss immer gleicher Meinung sein
sind nett aufgestellt, lustig	hören nicht richtig zu, wenn man etwas erzählt
sie wollen alles sehr gut erklären	alle Lehrlinge werden in den gleichen Korb gesteckt (frech, kein Interesse etc.)
sie erklären einem alles genau	der Lehrling wird manchmal nicht ernst genommen
nehmen sich Zeit, um eine Arbeit anzuschauen und lesen die Fehler und die guten Sachen daraus	es wird teilweise hinter seinem Rücken geschwatzt
hilfsbereit, nett, freundlich, jung, verständnisvoll	manchmal kann man es keinem und nichts Recht machen
junges Team	sie mischen sich oft auch in Privatsachen
sie haben Interesse daran, dass man die Lehre gut abschliesst	die Meinung vom Lehrling wird nicht immer akzeptiert
weiss, wie man mit jungen Leuten umgeht	bei mehreren Meinungen weiss man nicht, welche man befolgen muss oder sollte
kümmert sich um mich	da ich meine Lehrmeisterin sehr positiv erlebt habe, habe ich nur eine negative Sache: Wir müssten mehr Zeit zum Üben haben. Wir haben uns schon oft darüber unterhalten, und sie hat es mir auch erklärt. Ich kann das verstehen. Sie hat mir versprochen, in Zukunft mehr Zeit dafür zu haben.
lässt mich auch selbständig arbeiten	sagt mir vor, was ich schon weiss
lobt mich	manchmal ein bisschen nervös
erklärt mir die Sachen genau und zeigt sie mir auch vor	
sie steht mir immer zur Verfügung	
wenn mir etwas nicht passt, kann ich es sagen	
redet offen mit mir	
ich finde gut, dass wir zusammen ein Arbeitsheft führen	
kommandiert mich nicht immer herum	
ich finde das Verhältnis zu meiner Lehrmeisterin sehr schön. Wenn man so gut auskommt, macht uns jungen Leuten die Lehre richtig Spass	
sympathisch	
geht auf Lehrlinge ein	
Vorbild	
vertrauenswürdig	
ausgeglichen	
sehr gepflegt	
hat Zeit	
hilfsbereit, geduldig, berechtigt, lustig	
geduldig, nett, hilfsbereit, höflich	



## 6 Das Verhalten aufgeschlüsselt nach den einzelnen Lehrjahren

### 5.1 Das 1. Lehrjahr

Es bringt kaum grosse Schwierigkeiten. Der junge Mensch muss sich zuerst an den Übergang von der Schule zum Arbeitstag gewöhnen und ist überfordert von den vielen Eindrücken. Er kann sich nicht vorstellen, bis ans Lebensende arbeiten zu müssen und möchte nicht selten auf direktem Weg in die Unverbindlichkeit der verflissenen Schulzeit zurück.

### 5.2 Das 2. Lehrjahr

Vor allem mit ca. 17 Jahren (2. Lehrjahr) erreicht diese Kritiklust und Opposition ihren Höhepunkt. Was bisher gut war und akzeptiert wurde, ist plötzlich nicht mehr in Ordnung. Es wird angegriffen – sowohl Eltern, Schule wie auch die Aufgaben. Alles ist «Seich» und «schiist eim aa!» – Das ist auch für den jungen Menschen ein höchst unangenehmer Zustand. Im Grunde genommen weiss er genau, dass er laufend daneben und übers Ziel hinausschiesst. Aber sein Oppositionsdrang lässt ihm keine Wahl. Was ihn zu diesem Verhalten bringt, ist ein innerer Drang, in Sich-Aufbäumen gegen das Bestehende und Wohlgeordnete!

Das zweite Lehrjahr ist deshalb sehr oft das schwierigste der ganzen Lehrzeit. Oft weiss der Ausbilder kaum noch, wie er sich gegenüber einzelnen besonders aggressiven Jungen und Mädchen verhalten soll. An erster Stelle darf er sich nicht zu eigener Heftigkeit und

scharfer Zurechtweisung hinreissen lassen. Vor allem geht es für ihn um Verständnis und Geduld. Am besten empfiehlt es sich, die vielen Ausfälligkeiten und verletzenden Äusserungen einfach zu überhören und nicht ernst zu nehmen.

### 5.3 Das 3. und 4. Lehrjahr

Das 18. Lebensjahr, ca. 3. Lehrjahr, bringt fast immer eine Wende im Verhalten der jungen Menschen. Die innere Zerrissenheit und Oppositionsfreude geht über in echtes Fragen. Es sind vor allem zwei Grundfragen, die darauf hinweisen, dass der Lehrling mehr und mehr zum sachbezogenen, problemkritischen Denken erwacht:

- a) Warum, wieso? = ursächlich
- b) Wozu? = zielbezogen

Im Volksmund heisst es jetzt: «Die Jungen werden vernünftiger, sie lassen mit sich reden». Anstelle der harten, zum Teil polemischen Auseinandersetzung tritt das suchende, interessierte Sachgespräch.



Zwar ist nach wie vor viel fast trotziger Eigenwille zum selbständigen Denken da. Aber dazu gesellt sich jetzt das konstruktive, verstehende Mittun. Der Lernende will nicht mehr mit allen Mitteln allein und total anders sein. Was er sucht, ist gebührendes Beachtet- und Ernstgenommen werden. Er ist Persönlichkeit, indem alles um ihn herum und in ihm zum bewussten Ereignis wird. In dieser Hinsicht sucht er Anerkennung bei den Älteren.

Wenn der Ausbilder diesen geistigen «Haltenswechsel» nicht bemerkt oder einfach stur übergeht, hat er verspielt. Der Lehrbetrieb funktioniert äusserlich zwar besser als im Vorjahr, jedoch innerlich wird der Ausbilder vom Lehrling abgelehnt. Echte, fruchtbare Partnergespräche, die jetzt vordringlich werden, kommen keine mehr zustande. Es fehlt der Beziehungsfaden zum gegenseitigen Verständigungswillen.

Als Hauptziel im dritten und vierten Lehrjahr muss der Ausbilder neben den Sachzielen das Gespräch mit dem Lehrling sehen. Im Mittelpunkt stehen dabei drei Probleme:

- a) Körper und Sexualität – z. B. Gesundheit
- b) Lebensanschauung / Lebenswerte – z. B. Militär, Leistungsfragen, Generationenfragen
- c) Weltanschauung / Lebenssinn – z. B. Religion, Meditation

## Checklisten und erweiternde Unterlagen der Referenten im Bildungsziel 1

Unterlagen und Checklisten der einzelnen Referenten / Querverweis



Edi Schwertfeger



Christoph Weber



Simon Hausammann





# Ablauf Berufsbildner – Grundkurs

## BZ2 Lehren und Lernen

Lernziel	Unterstützende Kapitel im Handbuch für Berufsbildner (Auflage 2011)		
<b>BZ2: Ausbildungseinheiten situationsgerecht und mit Bezug auf die Berufspraxis der Lernenden planen, durchführen und überprüfen.</b>			
2.1. Führung und Begleitung beim Lernen im Betrieb			
2.2. Methoden der Qualitätsentwicklung			
2.3. Bildungspläne verstehen und auf betriebliche Abläufe anwenden			
→ Die BB kennen Lern- und Instruktionsmethoden, die dem/der Lernenden helfen, den Lernstoff einfach zu verstehen, zu behalten und in der Praxis umzusetzen.	A 4.3	B 4.1	
→ Die BB kennen die wichtigsten Einflüsse auf das Lernen und können auf Lernschwierigkeiten konstruktiv reagieren.	A 3.3	A 3.1	
→ Die BB kennen die zur Verfügung stehenden Ausbildungshilfsmittel (BiVO, Bildungsplan, Modelllehrgang, branchenspezifische Unterlagen).	A 3.2		
→ Die BB erkennen die Bedeutung des Berufseinstieges der Lernenden und planen ihn sachgemäss.	A 4.1		
→ Die BB können mit Hilfe der Qualitätskarte eine Selbstbeurteilung durchführen und aufgrund von Abweichungen zum Idealfall Verbesserungsvorschläge einbringen.	A 1.4		
→ Die BB verstehen die Bildungspläne bzw. Ausbildungsplanungen und wissen, was ein betrieblicher (eigener) Bildungsplan ist und kennen dessen Bedeutung.	A 3.2	A 3.3	



## Bildungsziel 2

## Bildungsziel 2

### 2 Lehrmethoden für die Ausbildung am Arbeitsplatz

#### 1. Lehr- und Instruktionsmethoden

- 1.1 Der Berufsbildner gibt Informationen mündlich oder schriftlich Information
- 1.2 Lehrgespräch
- 1.3 Arbeitsunterweisung
- 1.4 Gemeinsames Erarbeiten
- 1.5 Wochen- und Monatsthemen
- 1.6 Fallstudien
- 1.7 Rollenspiele
- 1.8 Trainieren oder Coachen
- 1.9 Projektarbeit
- 1.10 Tätigkeitswechsel (job rotation)
- 1.11 Leittexte

#### 2. Instruktionsformen

- 2.1 Einzel- und Gruppeninstruktion, Arbeitsunterweisung
- 2.2 Aufzeigen der Problemstellung und des gesamten Handlungsablaufs
- 2.3 Allgemeine Überlegungen
- 2.31 Adressatenanalyse
- 2.32 Thema festlegen
- 2.33 Lernziel festlegen
- 2.34 Aufbau
- 2.35 Berücksichtigen Sie die Lernphasen:
- 2.36 Zeitplanung

#### 3. Lernen durch Nachahmung

- 3.1 Nachahmungslernen heisst
- 3.2 Denken in Analogien heisst
- 3.3 Bedingung für das Lernen durch Nachahmung
- 3.31 Schwierigkeiten die sich ergeben können

#### 4. Fehlerkultur in der Instruktionstechnik

#### 5. Hilfsblatt Instruktionsplanung

#### 6. 12 Grundsätze der Instruktion



# BZ2 Ausbildungseinheiten situationsgerecht und mit Bezug auf die Berufspraxis der Lernenden planen, durchführen und überprüfen.

Ausbildungseinheiten situationsgerecht und mit Bezug auf die Berufspraxis der Lernenden planen, durchführen und überprüfen.

## 1. Lehr- und Instruktionmethoden

Methoden Ausbildung am Arbeitsplatz hat ihre typischen eigenen Methoden. Sie sind besonders alltags- und praxisnah, erfahrungs- und problemlöseorientiert und stehen stets in engem Bezug zu den konkret zu erfüllenden Aufgaben und anfallenden Tätigkeiten. Sie benötigen im Normalfall keine grossen technischen Hilfsmittel und keine speziellen Schulungsräume.

Viele Ausbildungsmaßnahmen erfolgen spontan, als Reaktion auf eine Situation, andere systematisch und geplant.

*Hier folgen einige der wichtigsten gebräuchlichen Methoden:*

### 1.1 Der Berufsbildner gibt Informationen mündlich oder schriftlich an seine Lernenden weiter.

Dabei ist wichtig, dass die Infos gut und verständlich geordnet werden und eine nicht zu grosse Informationsmenge auf einmal vermittelt wird. Um der Gefahr des Nichtverstehens und des Vergessens zu begegnen, stellen Berufsbildner Kontrollfragen und ermöglicht Rückfragen. Verschiedene Anschauungsmaterialien helfen, mehrere Lernkanäle anzusprechen.



<http://www.youtube.com/watch?v=mfzLvDpD9ng>

### 1.2 Lehrgespräch

Der Berufsbildner spricht als Einstieg kurz über ein Thema und stellt gezielt Fragen, so dass die Lernenden Wesentliches zum Thema beitragen müssen und ihr Wissen einbringen können. Es entsteht ein Dialog, in dem die Inhalte von den Lernenden weitgehend erarbeitet werden. Der Berufsbildner fasst zusammen und ordnet das Zusammengetragene. Er betont das Wichtige.



<http://www.youtube.com/watch?v=5QBpe7Qlbnq>



### 1.3 Arbeitsunterweisung

Systematisches Einführen und Einüben eines Lernenden in eine Tätigkeit (z. B. Montage eines Gerätes, Fertigungsvorgang, Formulare ausfüllen), die ein bestimmtes Wissen und zu übende Fertigkeiten verlangt. Diese werden in verdaubaren Portionen in vier logischen Schritten (Begrüssung, Einführung, Zielsetzung / Vormachen / Nachmachen / selber Tun, üben) erlernt und beim Ausführen durch den Lehrenden korrigierend und bestätigend begleitet.



<http://www.youtube.com/watch?v=g9eU0LmDiac>



[http://www.youtube.com/watch?v=BM6v9jv\\_sF8&list=PLn7q8-PSUcuE17r\\_B70QveKm2H\\_OleBQo](http://www.youtube.com/watch?v=BM6v9jv_sF8&list=PLn7q8-PSUcuE17r_B70QveKm2H_OleBQo)

### 1.4 Gemeinsames Erarbeiten

Ein Thema wird zu zweit oder im Gruppengespräch gemeinsam erarbeitet. Dies erfolgt oft ausgehend von einem bestehenden Problem oder einer gezielt gewählten Problemstellung. Der Lehrende stellt lediglich die Frage (z. B. «Wie könnte man diesen Ablauf vereinfachen?») und plant das Vorgehen (z. B. Ideen auf Zettel schreiben, aus Fachliteratur zusammentragen, gemeinsam diskutieren und Ergebnisse für alle sichtbar aufschreiben usw.), die Lernenden finden eigene Lösungen, die nicht vorgegeben sind. Die Vorschläge werden diskutiert und in Bezug auf ihre Machbarkeit beurteilt.

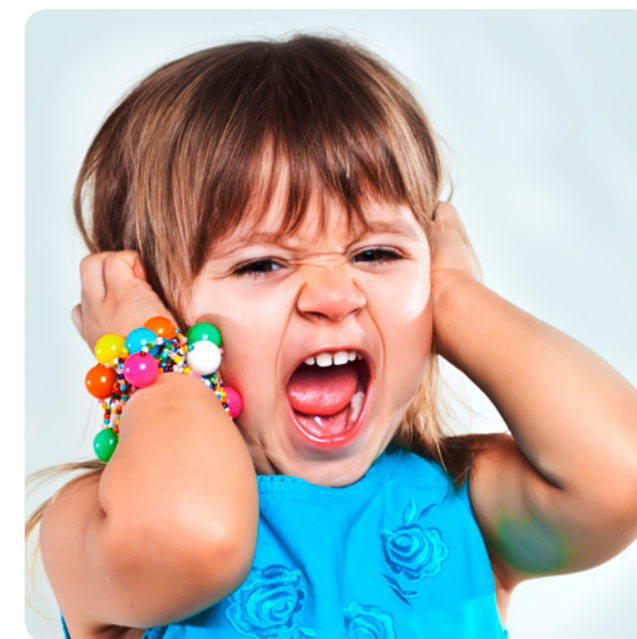
**Song über das Lernen:**



[http://www.youtube.com/watch?v=KADNNPGh8\\_c](http://www.youtube.com/watch?v=KADNNPGh8_c)  
<http://www.youtube.com/watch?v=g08ZNTPTXDQ>

### 1.5 Wochen- und Monatsthemen

Während einer bestimmten, nicht zu kurzen Zeit wird regelmässig ein bestimmtes Thema diskutiert, werden zugehörige Probleme gelöst oder gewisse Fertigkeiten speziell geübt. Veranschaulichende Hilfsmittel (Plakate, Lernkarten, Fotos, Videofilme, Schauobjekte, Prospekte usw.) vertiefen und unterstützen das Abrufen aus der Erinnerung.



### 1.6 Fallstudien

An aktuellen Situationen oder anhand gesammelter, speziell für Ausbildungszwecke aufbereiteter Vorfälle (z. B. auf Kärtchen formuliert) werden gemeinsam Vorgehens- und Verhaltensmöglichkeiten besprochen und schriftlich festgehalten. Die gefundenen Lösungsansätze werden diskutiert und auf ihre Tauglichkeit im Alltag untersucht.

### 1.7 Rollenspiele

Die Lernenden simulieren unter Anleitung des Berufsbildners gewisse Situationen (z. B. Zusammenarbeit). Jemand spielt z. B. einen Mitarbeitenden einer anderen Abteilung mit einem speziellen Anliegen oder einer auffälligen Verhaltensweise, ein anderer versucht die Situation zu meistern. Nach der kurzen Sequenz diskutiert man, was gut schien, wie das Rollenspiel erlebt wurde, was weniger günstig war und was man sonst noch tun könnte.



<http://www.youtube.com/watch?v=D19myDHXAHw>



## 1.8 Trainieren oder Coachen

Ähnlich wie beim Rollenspiel wird über Verhaltensweisen gesprochen, nur handelt es sich dabei um echte Vorfälle. Dies muss allerdings mit dem Mitarbeitenden wenn möglich vorher abgesprochen und vereinbart werden. Das grundsätzliche Vorgehen geschieht in vier Schritten:

- Vorbesprechen,
- tun lassen,
- begleiten,
- Rückmeldungen geben.

Rückmeldungen müssen konstruktiv und positiv verstärkend sein, sonst verliert der Trainierende bald die Lust. Die Methode eignet sich auch zum Einüben vieler Tätigkeiten und Verhaltensweisen. Nach dieser Methode kann auch ein Pate einen neuen Mitarbeitenden einführen.

## 1.9 Projektarbeit

Mitarbeitende, welche gefördert werden oder sich weiterbilden sollen, werden zur Mitarbeit in Projekten (Sonderaufgaben) beigezogen, bei denen sie etwas lernen, aber auch praktisch arbeiten und zum Endresultat beitragen können. Dies ist eine grosse Herausforderung für Lehrende und Lernende und auch eine Bewährungsprobe.

## 1.10 Tätigkeitswechsel (job rotation)

Mitarbeitende wechseln zur Horizonterweiterung und um Einblick in eine andere Tätigkeit zu gewinnen, für eine bestimmte Zeit (Wochen bis Monate) oder bei der Führungsnachwuchsförderung für 1–2 Jahre den Arbeitsplatz. Sie übernehmen den neuen Job mit allen Pflichten und Rechten, werden allerdings so lange wie notwendig durch eine erfahrene Person gecoacht.

## 1.11 Leittexte

Ein systematisch aufgebauter Lernauftrag mit Lernzielen, Leitfragen und Hinweisen zu Informationsquellen führt Einzelne oder Gruppen durch einen Prozess der Auseinandersetzung mit dem Lerngegenstand oder gar durch ein Lernprojekt, bei dem ein konkretes Produkt erstellt bzw. eine Dienstleistung erbracht wird. Der Leittext orientiert sich im Ablauf meist an den sechs logisch aufeinander abgestimmten Modell-Folgeschritten.



<http://www.youtube.com/watch?v=LG4hDHidj8E>

## 1.12 IPERKA

- |      |                  |
|------|------------------|
| I.   | I = Information  |
| II.  | P = Planung      |
| III. | E = Entscheidung |
| IV.  | R = Realisierung |
| V.   | K = Kontrolle    |
| VI.  | A = Auswertung   |

## 2. Instruktionenformen

### 2.1 Einzel- und Gruppeninstruktion, Arbeitsunterweisung

Die Arbeitsunterweisung oder Instruktion ist die geplante und systematische Lehrmethode zur Aneignung berufsspezifischer Arbeitsweisen, Fertigkeiten und Verfahren sowie der dafür notwendigen Kenntnisse. Dabei soll auch das für die Erfüllung der Arbeit notwendige Verantwortungsbewusstsein vermittelt und geschult werden. Instruieren ist eine zentrale Aufgabe der Auszubildenden. Die richtige und sorgfältige Unterweisung ist Voraussetzung für gute Arbeitsergebnisse, Erfolg und Zufriedenheit. Zum motivierenden, rationellen und damit erfolgreichen Instruieren gehört neben Fachwissen auch das Bewusstsein, dass sich Wissen, Können und Leistung nicht durch Befehle oder Vorschriften erzwingen lassen. Der Ausbilder braucht Einfühlungsvermögen, Lehrgeschick, Geduld und Ausdauer.

#### Wie können Sie dies erreichen?

Zwei Dinge sind dabei von Bedeutung: Die motivierende, Ängste und Hemmungen abbauende Haltung des Lehrenden und das überlegte Vorgehen. Dieses überlegte, systematische Vorgehen gliedert sich in 4 Phasen und heisst 4-Schritt-Methode:

Schritt/Thema	Zeit
1. Einstieg (Einstieg, Ziele, Sinn)	10
2. Vormachen und erklären, zeigen und erläutern	30 (Demo-Phase)
3. Selber tun und erklären lassen (Übungsphase)	50
4. Lernzielkontrolle und Zusammenfassung	10

Ein das Lernen optimal fördernder Ablauf von Vorzeigen und Nachahmen in der Berufsbildung lässt sich wie folgt zusammenfassen:

1. **Günstige Rahmenbedingungen schaffen.**
2. **Das zu Zeigende als Ganzes verdeutlichen.**
3. **Den Vorgang / Die Handlung demonstrieren.**
4. **Den Vorgang / Die Handlung ausprobieren bzw. wiederholen lassen.**
5. **Das Vorzeigen-Nachmachen abschliessen oder zum nachahmenden Üben anleiten.**

### 2.2 Aufzeigen der Problemstellung und des gesamten Handlungsablaufs.

Gliederung des Vorzuzeigenden in sinnvolle Einheiten bzw. Teilschritte – unter Bezug auf den Gesamtzusammenhang.

- Verbalisierung des Vorgangs bzw. der Handlungsschritte.
- Schaffung günstiger Rahmenbedingungen wie Aufstellung der Lernenden.
- Gelegenheit zum Fragenstellen geben und Fragen als Lernmöglichkeiten auffassen.

### 2.3 Allgemeine Überlegungen

#### 2.3.1 Adressatenanalyse

- Welche Vorkenntnisse hat der Lernende?
- Welche Defizite hat der Lernende?
- Welche Schwierigkeiten hat der Lernende?

#### 2.3.2 Thema festlegen

- Welche Neuerungen müssen instruiert werden?
- Welches Wissen muss aufgrund der Adressatenanalyse vermittelt werden?

Aus diesen beiden Fragen ergeben sich einige Themen.

- Legen Sie für die Instruktion Prioritäten fest.
- Welches Thema ist wichtig, welches ist dringend?

#### 2.3.3 Lernziel festlegen

Definieren Sie für das ausgewählte Thema die Lernziele. Wer den Grund für eine bestimmte Arbeitsweise kennt, lernt leichter, erkennt die Zusammenhänge und Quellen für Fehler. Lassen Sie den Lernenden diese Begründungen auch selbst finden. So regen Sie ihn zum Mitdenken an und können gleichzeitig kontrollieren, ob er nur nachahmt oder den Vorgang wirklich verstanden hat.

#### 2.3.4 Aufbau

- Sorgen Sie für eine geeignete Einführungsarbeit. Nehmen Sie folgerichtig einen Gedanken oder Arbeitsvorgang nach dem anderen durch, auch wenn es Ihnen als Fachperson schwer fällt, nicht gleichzeitig auch die Ausnahmen, Spezialfälle usw. zu erwähnen.

#### 2.3.5 Berücksichtigen Sie die Lernphasen:

1. **Motivation, (Erklären Sie dem Lernenden gleich zu Beginn, welchen Sinn der nun folgende Stoff hat. Beweisen Sie ihm gleich am Anfang die Lernwürdigkeit des Stoffes, dies fördert die Motivation des Lernenden.)**
2. **Zielsetzung,**
3. **Information,**
4. **Verarbeitung,**
5. **Kontrolle**

#### 2.3.6 Zeitplanung

Das Unterweisen darf nicht nebenbei geschehen. Nehmen Sie sich genügend Zeit dafür. Dies wird Ihnen erleichtert, wenn Sie sich überlegen, wie lange Sie für die einzelnen Phasen brauchen. Die Zeiten schwanken je nach Voraussetzungen und Begabung der Beteiligten.

#### Wahl des Zeitpunktes

Die meisten Menschen lernen morgens am leichtesten. Legen Sie eine Instruktion nie kurz vor Pausen oder Feierabend fest.





## 3. Lernen durch Nachahmung

Das Lernen durch Nachahmung spielt in der Berufsbildung, vor allem bei handwerklichen oder motorischen Abläufen, eine grosse Rolle. Es wird deshalb auch im Handbuch der betrieblichen Grundbildung für die Ausbildung von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern erwähnt.

Es ist wichtig, dass das Nachahmungslernen in der Ausbildung von ausbildenden Personen das Gewicht erhält, welches ihm im Alltag der beruflichen Grundbildung schon zukommt, um eine hohe Qualität der beruflichen Grundbildung zu erreichen und Lernen optimal zu fördern. Dabei ist auch auf die Voraussetzungen der Lernenden zu achten.

Ideal für ein Lernen durch Nachahmung ist es, wenn die Lernenden die Ausbildenden als Vorbilder sehen, von denen sie nicht nur Handlungen und Arbeitsabläufe übernehmen, sondern an die sie sich auch in der Ausbildung ihrer Berufsidentität orientieren – dies kann jedoch nicht als Regelfall erwartet werden.

Das Nachmachen muss aktive Reflexion über die jeweilige Tätigkeit einschliessen. Die Lernenden müssen über die Schwierigkeiten und das Gelingen einer Handlung nachdenken und Handlungen und Abläufe in Beziehung setzen, andernfalls bleiben diese ohne Referenz im Raum stehen.

Lernen durch Nachahmung findet auch im Alltag statt, allerdings muss das Vorzeigen und Nachmachen als Lehr- und Lernprozess im Bereich der Berufsbildung reflektiert werden, wobei eine kompetente vorzeigende Person Voraussetzung für erfolgreiches Nachahmungslernen ist. Zum Zeigen gehört auch das Verbergen bzw. – eine Ausbildungssituation formuliert – das daktische Aufbereiten von Inhalten oder Handlungen, wobei diese so vermittelt werden dass Lernende bei ihrem Entwicklungs- und Wissensstand abgeholt werden

### 3.1 Nachahmungslernen heisst

- dass vorgezeigte Abläufe in ihren Teilschritten zuerst innerlich nachgeahmt (verinnerlicht) und anschliessend auch tatsächlich gezeigt werden.
- Die innere Repräsentation spielt eine entscheidende Rolle dabei, ob etwas nachgeahmt werden kann oder nicht.
- Je nach Situation bzw. Handlung muss exakt nachgeahmt, nur der grobe Ablauf repro-duziert oder müssen nur ganz allgemein das Wissen und die Fähigkeiten auf ähnliche Situationen angewandt (Transferleistungen) werden.

- Es ist eine Fehlerkultur zu entwickeln. Fehlermachen soll dabei nicht propagiert werden, aber dass Fehler gemacht werden, muss innerhalb von Ausbildungssituationen akzeptiert werden. Wo möglich, sollen Fehler genutzt werden, um auf das Richtige hinzuweisen und hinzuarbeiten, damit negatives Wissen entwickelt werden kann – Wissen darüber, wie etwas im Gegensatz zur richtigen Handlung nicht gemacht werden sollte. Während des Vorzeigens kann auf mögliche Fehlerquellen aufmerksam gemacht und eine deutliche Abgrenzung von der korrekten Handlung gegeben werden.
- Jede Berufsgattung hat ihre typischen bzw. diesem Beruf eigenen
- Abläufe und Herangehensweisen, welche Signaturverläufe genannt werden.
- Nicht nur motorische Abläufe, sondern auch Lern- und Denkstrategien können vorgezeigt werden, indem laut gedacht wird.
- Eine Vorstellung vom Ergebnis einer Handlung bzw. eines Arbeitsprozesses beeinflusst die Nachahmung insofern, als dass dadurch eine (fortlaufende) Kontrolle der nachgeahmten Handlung stattfinden kann.
- Je nach Vorgezeigtem werden innere Repräsentationen ikonisch (Bilder), semantisch (Sprache) oder prozedural (Bewegungen) gespeichert.

### 3.2 Denken in Analogien heisst

- eine Vorstellung von etwas Gleichem bzw. strukturell Ähnlichem zu besitzen. Folgende Elemente sind wesentlich für das Denken in Analogien:
- Erkennen der Ähnlichkeit von Handlungen bzw. der auslösenden Situationen;
- Herstellen einer Verbindung zwischen einer ursprünglichen und der aktuellen Situation;
- Das Ziel der Handlung muss präsent sein.

Aufgaben können unterschiedlich komplex aufgebaut sein und müssen in ihrer Schwierigkeit und dem Mass der übertragenen Verantwortung je nach Ausbildungsstand und Persönlichkeit der lernenden Person angepasst werden.

### 3.3 Bedingung für das Lernen durch Nachahmung

Es ist Aufmerksamkeit vonseiten der Lernenden. Sie sollten motiviert und zudem fähig zur Beobachtung sein. Die Lernenden müssen das Gezeigte einordnen und ihre nachgeahmte Handlung mit der vorgezeigten vergleichen können.

Es ist darauf zu achten, den Zeigevorgang entsprechend den Voraussetzungen der Lernenden anzupassen. Dazu zählen:

- Arbeits- und Lerntechniken,
- Wissensstand,
- kognitive und motorische Voraussetzungen,
- soziale, emotionale und kulturelle Voraussetzungen,
- Grundhaltungen und Motivation.

#### 3.3.1 Schwierigkeiten die sich ergeben können

Die ausbildende Person muss sich der Schwierigkeiten bewusst sein, welche sich den Lernenden bei der Nachahmung einer Handlung stellen können. Sie muss – wenn möglich – einen Ablauf auch den Gegebenheiten anpassen.

Das Vorzuzeigende muss von der Lehrperson souverän beherrscht und sprachlich begleitet werden. Sinnvoll ist das Vorzeigen als Lehrmethode, wenn:

- das zu Vermittelnde ein spezifischer Sachverhalt oder Ablauf ist;
- die Lernenden nicht von selbst auf die Lösung oder Ausführung kommen können;
- ein vollkommenes Bild eines Handlungsablaufs gegeben werden soll;
- Lernende anstelle der ausbildenden Person etwas vorzeigen können;
- Sicherheitsaspekte eine vorgängige Darbietung erfordern;
- Zeit gespart werden soll oder muss;
- das Vorzuzeigende eine einfache Wiederholung oder eine Auffrischung von bereits vorhandenem Wissen darstellt.







## 4. Fehlerkultur in der Instruktionstechnik

In keiner anderen Lehr-Lern-Form wird das Fehlermachen so unmittelbar sichtbar wie beim nachahmenden Lernen.

Wie der Bohrer eingespannt wird, wie das Bohrloch angesetzt wird, wie der Schutz des Umfeldes vorgenommen wird, wie der Durchstoss durch ein Holzstück geschieht usw. – überall sind Fehlermöglichkeiten, und überall geschieht Lernen durch Verbesserung.

### Wichtig ist, dass es

- a) **möglich ist, selbst aus Fehlern zu lernen und sie zu verbessern,**
- b) **und, dass Hilfestellungen und Fehlerreflexion dort geschehen, wo die Quelle der betreffenden Handlung angesiedelt ist.**

Es ist möglich, dass der Auszubildende einem Lernenden allein einen Handlungsschritt beibringt und so seine möglichen Fehler nahe mitverfolgt und damit arbeitet, es ist aber auch möglich, dass der Auszubildende die anderen Lernenden zusammenruft und an einer Fehlhandlung das Richtige demonstriert, dies, ohne jemanden zu beschämen, sondern gerade im Gebrauch des Falschen das Richtige aufleben lassend.

Auszubildende müssen wissen, dass eine Handlungskette zweckmässig und richtig ablaufen zu lassen bzw. in ihren Teilschritten zu beherrschen, bedeutet, die Schwachstellen und mögliche Falschhandlungen zu kennen und bewusst zu vermeiden. Dies kann als berufliches negatives Handlungswissen bezeichnet werden. (Es nützt nichts, wenn man nur weiss, wie man richtig Auto fährt, man muss auch wissen, was nicht getan werden darf, damit Menschen oder Sachen nicht zu Schaden kommen.)

Fehlerkultur heisst nicht, dass Auszubildende Fehler generell vermeiden, aber auch nicht das Gegenteil, dass sie das Fehlermachen loben. Es geht darum, die ganze Anstrengung auf das Richtige zu richten und das Falsche dazu zu nutzen, dem Richtigen das richtige Gesicht zu geben.

So könnte man sagen, dass, wer nie einen Fehler begeht, keine berufliche Selbstvergewisserung und kein Sicherheitswissen hat, keine Abgrenzungen kennt, das Gefahrenpotenzial chronisch unterschätzt und auch keine berufliche Identität entwickeln kann. Denn diese besteht auch darin zu sehen, was nicht dem Beruf entspricht.

Die jungen Lernenden müssen ein ganzes Arsenal von Wissens-elementen entwickeln, wie etwas nicht funktioniert, nicht zweckmässig abläuft, ein schlechtes Resultat bringt usw. Mit anderen Worten, sie müssen ein spezifisches auf die entsprechende Tätigkeit bezogenes negatives Wissen und Können aufbauen.

Das kann nur geschehen, wenn bei all diesen Fehlern die primäre Berufsmotivation nicht leidet, sondern sich erst positiv entfaltet. Das alles ist auch das Resultat einer Fehlerkultur.



[http://www.youtube.com/watch?v=T5zbk7FmY\\_0](http://www.youtube.com/watch?v=T5zbk7FmY_0)





## Leitfragen für das Lerntagebuch

- Welche Sachverhalte erscheinen mir wichtig genug, dass ich sie noch einmal mit eigenen Worten auf den Punkt bringen möchte?
- Welche zentralen Konzepte erscheinen mir so wichtig und nützlich, dass ich sie gerne behalten möchte?
- Fallen mir Beispiele aus meiner eigenen biografischen oder beruflichen Erfahrung ein, die das Gelernte illustrieren, bestätigen, oder ihm widersprechen?
- Welche Aspekte des Gelernten fand ich interessant, nützlich, überzeugend, und welche nicht? Warum?
- Sind mir Bezüge und Anknüpfungspunkte zwischen dem Thema des Berufsbildnerkurses und der täglichen Arbeit im Betrieb bereits bekannt? Sind mir Theorien, Befunden oder Methoden aufgefallen?
- Welche weiterführenden Fragen wirft das Gelernte auf? Regt es mich zu Gedanken an, die über den Stoff im engeren Sinne hinausführen und meiner Arbeit etwas zu tun haben?
- Welche Aspekte des Gelernten kann ich bei gegenwärtigen oder zukünftigen Tätigkeiten selber nutzen? Wie könnte eine solche Nutzung aussehen?
- Habe ich Erfahrungen oder Beobachtungen gemacht, die mir in meiner Arbeit helfen können?
- Welche Fragen blieben offen? Was erschien mir unklar oder auch falsch?



## Notizen zum Lerntagebuch

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

LEARN  
START

## Kontakt

Berufsbildner AG  
Seilergraben 61  
CH-8001 Zürich  
Telefon 0844 411 422 (Ortstarif)  
info@berufsbildner.ch

[www.berufsbildner.ch](http://www.berufsbildner.ch)



 [berufsbildner.ch](http://berufsbildner.ch)