

# Inhalt

Einleitung .....	11
<b>A. Was sind Lernprozessbegleiter, und warum braucht man sie heute in der Berufsbildung?</b>	
<b>I. Vom Unterweiser zum Lernprozessbegleiter</b>	
1. Die traditionelle Rolle des Ausbilders .....	17
2. Fünf gute Gründe, vom traditionellen Leitbild des unterweisenden Ausbilders Abschied zu nehmen .....	17
<b>II. Was Lernprozessbegleiter über das Lernen wissen sollten</b>	
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 Mangel Erfahrung .....	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 Echtaufträgen .....	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 Fähigkeitserwerb (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 Kontroll- punkten, 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

<b>II. Was beim Begleiten von Lernprozessen noch wichtig ist – Weitere Aufgaben und Themen</b> .....	<b>162</b>
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) .....	186
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