

Inhalt

Vorwort	11
Einleitung	13
A. Was sind Lernprozessbegleiter, und warum braucht man sie heute in der Berufsbildung?	
I. Vom Unterweiser zum Lernprozessbegleiter	
1. Die traditionelle Rolle des Ausbilders	19
2. Fünf gute Gründe, vom traditionellen Leitbild des unterweisenden Ausbilders Abschied zu nehmen	19
II. Was Lernprozessbegleiter über das Lernen wissen sollten	
1. Was alles gelernt werden kann und muss	25
2. Wie geht Lernen?	30
2.1 Lernen durch Handeln	30
2.2 Das Pädagogische Paradox	32
2.3 Das Lernmodell von Donald Schön	33
3. Lernen und seine Tücken	38
3.1 Ausgangspunkt des Lernens: Eine Mangelenerfahrung	38
3.2 Selbstbezug herstellen	39
3.3 Lernen als latente Identitätskrise	40
3.4 Der Wille zu lernen	41
3.5 Neues aneignen	42
3.6 Neue Selbstverständlichkeiten bilden: Üben	42
4. Neue Lernkonzepte in der beruflichen Bildung: Handlungslernen, entdeckendes Lernen, erfahrungsgelitetes Lernen ...	44
4.1 Handlungslernen als Fundament	44
4.1.1 Handlungsorientiertes Lernen in der Echtarbeit	47

4.1.2	Reale Arbeit für das Lernen nutzen	50
	a) Ausbildung an Echtaufträgen	51
	b) Ausbilden im Arbeitsprozess	53
4.2	Entdeckendes Lernen, selbstgesteuert/selbstorganisiert	56
4.3	Erfahrungsgeleitetes Lernen	59
4.4	Zusammenfassung	62
5.	Die veränderte Rolle des Ausbilders als Lernprozessbegleiter	63

B. Was tut der Lernprozessbegleiter im Einzelnen?

I.	Schritte der Lernprozessbegleitung	71
1.	Lernziele klären, individuellen Lernbedarf feststellen	71
	1.1 Was heißt „individueller Lernbedarf“?	72
	1.2 Maßstäbe und Zielbilder	74
	1.3 Wie der Lernprozessbegleiter vorgehen kann, um den individuellen Lernbedarf seiner Lernenden festzustellen	78
	1.3.1 Beobachtung	79
	a) Anforderungen an die Beobachtung	79
	b) Kritische Punkte bei Beurteilung und Beobachtung	81
	c) Beobachtung des Lernverhaltens	84
	1.3.2 Befragung und Lernbedarfsgespräche	86
	1.4 Was kann der Lernprozessbegleiter tun, damit der Lernende den <i>eigenen Lernbedarf</i> erkennt?	88
2.	Lernwege entwickeln und Lernvereinbarungsgespräche führen	89
	2.1 Lernwege für einen Lernbedarf finden und gestalten	90
	2.1.1 Lernwege zum Wissenserwerb	92
	2.1.2 Lernwege zum Fertigkeitenerwerb	93
	2.1.3 Lernwege zum Fähigkeitenerwerb (Kompetenzerwerb)	94
	2.2 Lernvereinbarungsgespräche führen	98

3.	Lernaufgaben entsprechend der Lernvereinbarung auswählen, für das Lernen aufbereiten und an die Lernenden übergeben	101
3.1	Lernaufgaben auswählen bzw. „erschließen“	101
3.1.1	... im Falle formellen Lernens	101
3.1.2	... beim handlungsorientierten Lernen	103
3.1.3	... beim Lernen in der Echtarbeit	104
3.2	Arbeitsaufgaben für das Lernen erschließen	106
3.2.1	Den Lerngehalt einer Arbeitsaufgabe bestimmen	108
3.2.2	Aufgaben für das Lernen aufbereiten bzw. „arrangieren“ – das Lernarrangement	109
	a) Die Arbeitsteilung festlegen	109
	b) Die Bearbeitungstechnik auswählen	111
	c) Die Bearbeitung formalisieren	112
3.2.3	Vorschalten von Erkundungsaufgaben, Setzen von Kontroll- punkten, Umgang mit Informationen und Medien	113
	a) Erkundungsaufgaben und Lernschleifen	114
	b) Kontrollpunkte	116
	c) Informationen und Medien	117
3.3	Die Aufgabenübergabe („Briefing“)	118
3.3.1	Die Übergabevorbereitung und -formulierung	118
3.3.2	Das Übergabegespräch	120
4.	Das Verhalten des Lernprozessbegleiters während des Lernens: Das Lernen beobachten und unterstützen, über Lernklippen hinweghelfen	123
4.1	Die Lernenden lernen lassen	123
4.2	Die Ambivalenz der Lernprozessbegleiterrolle	126
4.3	Verhalten bei Fragen, Hilferufen und Fehlern	127
4.4	Umgang mit Lernklippen	128
4.4.1	Die Klippe beim „Sich für die Lernaufgabe entscheiden, sie übernehmen“	129
4.4.2	Die Klippe bei der „Planung des Lernens“	130

4.4.3	Die Klippe beim „Entschluss, mit dem Lernen tatsächlich zu beginnen“	131
4.4.4	Die Klippe beim „Ausführen der Lernhandlung“	131
4.4.5	Die Klippe beim „Abschließen, Auswerten, Lernertrag sichern“	132
4.5	Lernmotivation	133
4.5.1	Phase 1: Die Abwägephase vor der Handlung	135
	a) Anreiz und subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit	135
	b) Wie kann der Handlungsanreiz gesteigert werden?	136
	c) Wie kann die subjektive Erfolgserwartung in der Abwägephase verbessert werden?	137
4.5.2	Phase 2: Die Phase der Handlungsplanung	138
4.5.3	Phase 3: Die Phase der Handlungsausführung	140
4.5.4	Phase 4: Die Phase der Handlungsbewertung	143
4.6	Zwischengespräche führen – Beispiel für eine durchgängige Anforderung	144
4.6.1	Was sind Zwischengespräche?	144
4.6.2	Wie verlaufen Zwischengespräche?	145
4.6.3	Umgang mit fachlichen Meinungsunterschieden	147
5.	Auswertungsgespräche führen	148
5.1	Aufgaben des Auswertungsgesprächs	148
5.2	Zur Gesprächskultur im Auswertungsgespräch	150
5.3	Zur Praxis des Auswertungsgesprächs	152
5.3.1	Hinweise zur Vorbereitung auf das Auswertungsgespräch	152
5.3.2	Rückblick	153
5.3.3	Rückmeldung (Feedback)	155
5.3.4	Neue Lernvereinbarungen	156
6.	Dokumentation und Weitergabe des Gelernten (Wissen, Erfahrung)	159
6.1	Wissen über den eigenen Lernprozess erkennen/erzeugen, sichern und weitergeben	159
6.2	Dokumentieren in der Praxis	160

II. Was beim Begleiten von Lernprozessen noch wichtig ist – Weitere Aufgaben und Themen	164
1. Zum Kommunikationsstil von Lernprozessbegleitern	164
1.1 Einige Grundgesetze der Kommunikation	165
1.1.1 Axiome von P. Watzlawick	165
1.1.2 Das „Vier-Seiten-Modell“	167
1.1.3 Körpersprache	171
1.2 Wichtige Kommunikationsformen für die Lernprozessbegleitung	173
1.2.1 Kommunikation „auf gleicher Augenhöhe“	173
1.2.2 Nondirektive Gesprächsführung	176
a) Kommunikationsfördernde Grundhaltung	178
b) Gesprächstechnische Fertigkeiten	179
1.2.3 Umgang mit Fragen	180
1.2.4 Feedback – richtig kritisieren	182
2. Die Moderation von Lerngruppen	185
2.1 Was ist „Moderation“?	185
2.1.1 Grundaufgaben der Moderation	185
2.1.2 Sichtweisen zusammenführen (Erkenntnisarbeit)	189
2.1.3 Entscheidungen und Vereinbarungen ermöglichen	189
2.1.4 Mit Konflikten umgehen	191
2.2 Wie der Lernprozessbegleiter bei der Moderation vorgeht – sein „Handwerkszeug“	192
2.2.1 Die Strukturierung und Gliederung des Lerngesprächs – der Gesprächsleitfaden	192
2.2.2 Gesprächsfördernde Interventionen, „Türöffner“, „Gesprächsstörer“ und beziehungsfördernde Elemente	193
2.3 Gruppenbildung, Dynamik und Entwicklungsphasen einer Lerngruppe	195
2.3.1 Möglichkeiten der Gruppenbildung	195

- 2.3.2 Arbeitsfähigkeit einer Gruppe herstellen, gemeinsames Erleben, Austausch und Gruppenpotenzial fördern 197
 - a) Wie kann man die Arbeitsfähigkeit einer Lerngruppe fördern? 197
 - b) Wie kann der Lerngruppenmoderator gemeinsames Erleben fördern? 197
 - c) Wie kann der Lerngruppenmoderator Austausch fördern? ... 198
 - d) Wie kann der Lernprozessbegleiter das Gruppenpotenzial fördern? 199
- 2.3.3 Zur Dynamik von Lerngruppen 199
 - a) Gruppenmerkmale und Gruppenarten 199
 - b) Rollen, Normen und Status 201
 - c) Entwicklungsphasen einer Gruppe 202
- 2.4 Situatives „Führen“ 205
- 2.5 Die Moderation heterogener Lerngruppen 209
- 2.6 Einige Hinweise zur methodischen Nutzung des Lernpotenzials heterogener Lerngruppen 211
 - 2.6.1 Worauf man bei der Arbeit mit heterogenen Lerngruppen besonders achten sollte 211
 - 2.6.2 Kooperatives Lernen 212
 - 2.6.3 Möglichkeiten der Nutzung von Moderationskarten 213

C. Anhang

- 1. Materialien 221
- 2. Verzeichnis der Abbildungen und Materialien 284
- 3. Literatur 288