



Lern- und Gedächtnistechniken in Fachtrainings praktisch anwenden

Ausgangssituation

Mehrere engagierte betriebliche Weiterbildungs-TrainerInnen wollen ihre *Fach*-Schulungen (also überwiegend *kognitive* Lerninhalte) optimieren:

Deren SchulungsteilnehmerInnen sollen die Lerninhalte **schneller** und **leichter** als bisher einprägen und sie anschließend **zuverlässiger** als bisher reproduzieren können.

Einer dieser Lerninhalte könnte zum Beispiel das 'Modell der vollständigen Handlung' im Seminar zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung sein:



Zusätzlich zum Lernprinzip des 'verstehenden Lernens' (Logik) könnten in solchen Fällen zwei wirkungsvolle **Lösungen** genutzt werden.

1. 'kreatives Lern-Denken' (in den Kopf *hinein*)
2. spezielle Lerntechnik zum Wiederholungs-Lernen (aus dem Kopf *heraus*)

Deshalb nehmen (bis zu sechs) Weiterbildungs-TrainerInnen an einem intensiven Lerntechnik- / Gedächtnistraining bzw. -Coaching teil:

1. vorab: Sammlung 'schwieriger' Lerninhalte

Die TrainerInnen stellen konkrete Lerninhalte zusammen, die die Schulungsteilnehmer überwiegend als '*schwierig*' empfinden bzw. zu denen die TrainerInnen vermuten, dass sie durch den Einsatz spezieller Lern- / Gedächtnistechniken *schneller* in den Köpfen der Schulungsteilnehmer verankert werden könnten.

(Bei der Zusammenstellung kann es sich um eine Sammlung von Auszügen aus den Schulungsunterlagen handeln.)

2. Training / Coaching

A. Die TrainerInnen lernen die wichtigsten Gedächtnis-Techniken (Techniken des 'kreativen Lern-Denkens') kennen und wenden sie in jeweils dazu passenden Übungen praktisch an. Außerdem: Die TrainerInnen werden zu einer Ideensammlung angeleitet: Welche der klassischen Lerntechniken könnten – in welcher Weise – zur Stoffvermittlung eingesetzt werden?

Die TrainerInnen bekommen von mir *Anregungen*, um zu den zuvor gesammelten 'schwierigen' Lerninhalten (Punkt 1.) Lösungen zu entwickeln, wie diese Lerninhalte als leichter empfunden bzw. wie sie schneller erlernt werden können.

[Anschließend *entwickeln* die TrainerInnen zu den 'schwierigen' Inhalten - in Eigenarbeit - realisierbare Lösungen.]

B. Die von den TrainerInnen entwickelten Lösungen werden diskutiert und ggf. optimiert.

3. Erfolgskontrolle

Die Schulungsteilnehmer der betreffenden TrainerInnen werden nach den Schulungen per Fragebogen befragt, ob sie die erlebten Inhalte als leichter *gegenüber anderen Schulungen* empfunden haben.

Es wird geprüft, ob die Lerninhalte in kürzerer Schulungsdauer *als bisher* vermittelt werden konnten.

4. Ablauf / Zeitkalkulation

Die TrainerInnen stellen mir die von ihnen ausgewählten 'schwierigen' Lerninhalte (Punkt 1.) spätestens zwei Wochen vor Beginn des Trainings / Coachings zur Verfügung.

Durchführung des Trainings / Coachings (Punkt 2.)

- Teil A: drei Tage (hintereinander oder einzeln im Abstand von - zum Beispiel - einer Woche)
- Teil B: ein Tag (und zwar ein bis zwei Wochen nach dem letzten Teil von A)

Mögliche Lösungen

zum eigentlich gar nicht so 'schwierigen' Lern-Inhalt 'Modell der vollständigen Handlung'

Lösung zu 'kreatives Lern-Denken' (in den Kopf *hinein*):

Es wird eine Fantasie-Story entwickelt, die etwas mit dem Kauf eines Fertighauses zu tun hat.

- o Der Käufer / Bauherr informiert sich auf einer Fertighaus-Ausstellung über die grundsätzlichen Konzepte der verschiedenen Anbieter.
- o Er überlegt sich anschließend einige wenige Alternativen und kalkuliert die Kostenvarianten; er plant.
- o Anschließend entscheidet es sich für eine Variante und den betreffenden Hersteller.
- o Der Fertighaus-Hersteller erstellt das gewünschte Haus in seiner Fertigungshalle und stellt es anschließend innerhalb von drei Tagen auf. (Durchführung)
- o Der Bauherr besichtigt das Haus und kontrolliert u. a., ob sich alle Fenster und Türen einwandfrei öffnen und schließen lassen.
- o Kurze Zeit später erscheint der Versicherungsvertreter und schlägt die passende Versicherungssumme (Bewertung) vor.

Lösung für besonders wirkungsvolles Wiederholungs-Lernen (aus dem Kopf heraus) mit Hilfe realer / haptischer Lernkarten oder virtueller Lernkarten (auf dem Smartphone oder Tablet), s. nächste Seite.

=

Zwei Beispiele wirklich schwieriger Lerninhalte:

3-Letter-Codes der internationalen Flughäfen – In der Umschulung zu FlugbegleiterInnen hatte der Seminarleiter sinngemäß nur folgenden Spruch parat: "Das müssen Sie halt auswendig lernen."

Pharma-Referenten sollten die *Argumentationen für ein neues Medikament* (RASILEZ - zur Behandlung von Bluthochdruck) leichter einprägen / schneller wiedergeben können.

Vorbereitung auf das AdA-Prüfungsgespräch ('Fachgespräch')

Frage 1 der Liste

Warum haben Sie sich in Ihrem 'Lehrgespräch' gerade für diesen Lerninhalt entschieden?

Hinweis:

Sehen Sie Fragen dieser Art *nicht* als persönliche Kritik an Ihrer 'Unterweisung' an! - Der Prüfer hält sich bei dieser Art von Fragen an die Vorgabe der AEVO: "Die Auswahl und Gestaltung der Ausbildungssituation (Anm.: also auch der 'Unterweisung') sind im Fachgespräch zu erläutern."

- Dieser Inhalt ist für die Ausbildung unserer Auszubildenden - in unserem Ausbildungsberuf - typisch.
- Dieser (kleine) Ausschnitts-Inhalt ist innerhalb von nur etwa sieben Minuten vermittelbar (innerhalb der Gesamtzeit von zehn Minuten für die Unterweisung). [Manche IHKs geben 15 Minuten als Gesamtzeit für die Unterweisung vor.]
- Dieser Inhalt eignet sich als Lehrgespräch, weil es hierbei um den *kognitiven* Lernbereich geht; ich wollte Ihnen ein exemplarisches *Lehrgespräch* zeigen.
- Dieser Inhalt macht mir Freude, dem Azubi vermutlich auch ... und hat hoffentlich auch Ihnen gut gefallen ;-)

Auch dieser PDF-Druck wurde mit Hilfe der Software memoCARD erstellt, siehe www.memocard.de

Vorbereitung auf das AdA-Prüfungsgespräch ('Fachgespräch')

Frage 2 der Liste

In welcher Beziehung steht dieser Lerninhalt zur anzuwendenden Ausbildungsordnung?

- Ich habe im Deckblatt zu diesem Konzept die betreffenden Fundstellen innerhalb der Ausbildungsordnung genau bezeichnet, nämlich das betreffende Richtziel sowie das in Frage kommende Grobziel, denen dieser Inhalt zugeordnet werden könnte.
- Manchmal kann man aber auch unterschiedlicher Meinung sein, ob ein Feinlernziel eher dem einen oder einem anderen Groblernziel zuzuordnen ist. Die Zuordnung ist nur eine unwesentliche Formalität: Viel wichtiger ist, dass der Azubi alle berufsrelevanten und betrieblich erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erwirbt!
- Es ist zulässig, auch betrieblich relevante Lerninhalte zu vermitteln, die über den Ausbildungsrahmen hinausgehen: Der Ausbildungsrahmenplan (hier konkret die 'Anleitung zur sachlichen Gliederung') enthält 'lediglich' die verbindlichen *Mindestinhalte*.

Auch dieser PDF-Druck wurde mit Hilfe der Software memoCARD erstellt, siehe www.memocard.de

Vorbereitung auf das AdA-Prüfungsgespräch ('Fachgespräch')

Frage 3 der Liste:

Zu welchem Zeitpunkt innerhalb der Gesamtausbildungszeit werden Sie diesen Inhalt vermitteln? Und warum nicht früher oder später?

- Hinsichtlich der *Zeit* habe ich einen Spielraum; die Ausbildungsordnung enthält 'nur' eine '*Anleitung* zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildung'.
- Die sachliche Gliederung nennt die Mindestinhalte; die zeitliche Gliederung gibt Empfehlungen, wann und in welchem zeitlichen Umfang die Inhalte (Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten) zu vermitteln sind.
- Bei einer systematischen Ausbildung wird der Zeitpunkt vermutlich so liegen, wie ich das in meinem Konzept geschrieben habe, nämlich ...
- Es gibt aber auch betriebsbedingte Besonderheiten, weshalb ich einen bestimmten Inhalt vorziehen und andererseits einen anderen Inhalt aufschieben würde. Zum Beispiel bei uns
- Ich werde aber die Inhalte, die vom Ausbildungsrahmenplan für das erste Ausbildungsjahr vorgesehen sind, möglichst auch in dieser Zeit vermitteln. Das hätte für den Azubi den Vorteil, dass er in der Zwischenprüfung gute Ergebnisse erzielen kann.

Vorbereitung auf das AdA-Prüfungsgespräch ('Fachgespräch')

Frage 4 der Liste:

Inwiefern würden Sie diesen Zeitpunkt mit den in der Berufsschule zu vermittelnden Inhalten abstimmen?

- Wir haben ja in Deutschland das System der 'Dualen Berufsausbildung'. Danach sollen Berufsschule und Betrieb möglichst 'verzahnt' ausbilden.
- ... wobei der Zeitanteil des Betriebes ungefähr 2/3 und der Zeitanteil der Berufsschule ungefähr 1/3 ausmachen.
- Die Berufsschule hat eher die theoretischen Inhalte zu vermitteln, wir im Betrieb vermitteln mehr das Praktische.
- Die Ausbildungsordnung (für die betriebliche Ausbildung) und der Rahmenlehrplan für die Berufsschule wurden aufeinander abgestimmt entwickelt.
- Wenn in der Berufsschule aktuell das Themax.... vermittelt wird (Das erfahre ich auf jeden Fall aus dem Ausbildungsnachweis), werde ich überlegen, inwieweit der Azubi dies bei mir im Betrieb auch gleich praktisch anwenden kann.