

Inhaltsverzeichnis

Lern- und Arbeitsmethodik	13
Die Lern- und Arbeitsmethodik in ihrer Bedeutung für das »Lernen zu lernen«	13
Subjektive und objektive Rahmenbedingungen und ihr Einfluss auf das Lernen	14
(Lern)-Motivation	14
Lerntypen und Lernstile	15
Lerntechniken anwenden	16
Lerntipps: Lernrhythmus, Lernumgebung, Hilfsmittel	16
Erfassen des Lernstoffs: Protokolltechnik	18
Strukturierungs-, Darstellungs- und Gliederungstechniken	19
Lernstoff reduzieren, zusammenfassen, lernen und wiederholen	20
Zeit- und Themenplanung	20
Zeitmanagement	21
Themenplanung	23
Lernen in der Gruppe	24
Gruppenarbeit im Unterricht	24
In der Gruppe lernen	25
Grundlagen der Rede- und Präsentationstechnik	26
Rhetorik – Sprechtechniken und Artikulation	26
Vorbereitung einer Rede	27
Vorbereitung und Durchführung einer Präsentation	28
Diskussion und Moderation	33

I Lernprozesse und Lernbegleitung

1 Gestaltung von Lernprozessen und Lernbegleitung	41
1.1 Lern- und entwicklungstheoretische Grundlagen für die Gestaltung von Lern- und Qualifizierungsprozessen	42
1.1.1 Lerntheoretische Grundlagen	42
1.1.1.1 Definition von Lernen	42
1.1.1.1.1 Das Gedächtnis: ein erster Zugang	42
1.1.1.1.2 Wie arbeitet das Gedächtnis?	43
1.1.1.1.3 Unter welchen Bedingungen wird gelernt und erinnert?	43
1.1.1.1.4 Lässt sich das Gedächtnis manipulieren?	44
1.1.1.1.5 Das Gehirn, das nicht mehr ganz unbekannte Wesen	44
1.1.1.1.6 Lernen, Lernbeeinträchtigungen, Reifung und Hospitalismus	45
1.1.1.1.7 Wie geht Lernen vor sich? Und lässt es sich optimieren?	46
1.1.1.1.8 Ein einflussreicher amerikanischer Pilotenausbilder als Vater der »Lernartenhierarchie«	47
1.1.1.2 Unterschiedliche Lerntheorien	48
1.1.1.2.1 Das Modell der klassischen Konditionierung	49
1.1.1.2.2 Das Modell der operanten Konditionierung	50
1.1.1.2.3 Das Konzept des Lernens durch Versuch und Irrtum	51
1.1.1.2.4 Das Konzept des Beobachtungslernens	52
1.1.1.2.5 Das Konzept des Meaningful Verbal Learning	54
1.1.1.2.6 Das Konzept des Entdeckenden Lernens	58

1.1.1.2.7	Konstruktivismus als neue Basaltheorie neben Behaviorismus und Gestaltpsychologie	59
1.1.1.3	Lerntypen und Lernformen	59
1.1.2	Entwicklungstheoretische Grundlagen	60
1.1.2.1	Lernverhalten von Jugendlichen	60
1.1.2.1.1	Jugendphase	61
1.1.2.1.2	Pubertät – eine schwierige Phase im Leben von Kindern und Eltern	62
1.1.2.1.3	Schattenseiten der Pubertät	63
1.1.2.1.4	Einfluss der Peer Groups	63
1.1.2.1.5	Wo bleibt die Familie in der Pubertät?	65
1.1.2.1.6	Konsequenzen für den Ausbilder	65
1.1.2.1.7	Berufstätige Mutter = Rabenmutter?	65
1.1.2.1.8	Lernen und Reifung im Jugendalter	66
1.1.2.1.9	Allein erzogene Kinder haben es schwerer, aber nicht alle und nicht in allen Belangen	67
1.1.2.1.10	Eltern als Partner	67
1.1.2.1.11	Kinder und Jugendliche in den Fußstapfen ihrer Eltern	67
1.1.2.2	Lernverhalten Erwachsener	68
1.1.2.2.1	Lernzeiten – wie viel Zeit für was?	69
1.1.2.2.2	Lernfähigkeit – ist der Abbau altersbedingt?	70
1.1.2.2.3	Die Kanalisierungsthese als Hoffnungsträger für alternde Lernende	70
1.1.2.2.4	Eine differenzierte Sichtweise von Alterungsprozessen und ihren Konsequenzen tut Not!	71
1.1.2.2.5	»Übung macht den Meister« gilt auch und besonders für ältere Menschen	72
1.2	Didaktische und pädagogische Aspekte einschließlich methodischer Gestaltung von Lernbegleitung unter Berücksichtigung von Geschäfts- und Arbeitsprozessen und unterschiedlicher jugendlicher und erwachsener Zielgruppen	73
1.2.1	Handeln als Lernen im Arbeitsprozess	73
1.2.1.1	Das didaktische Dreieck	74
1.2.1.2	Das Berliner Modell der Didaktik	74
1.2.1.3	Was ist eigentlich »Handlungsorientierung«? Und was ist es nicht?	75
1.2.1.4	Der Begriff »Ganzheitlichkeit«	76
1.2.1.5	Und was bedeutet »handlungsorientierte Ausbildung«?	76
1.2.1.6	Qualitätsmerkmale ganzheitlicher handlungsorientierter Ausbildung	79
1.2.1.7	Voraussetzungen effektiver handlungsorientierter Ausbildung	83
1.2.1.8	Ratschläge zur handlungsorientierten Gestaltung von Lernsituationen	84
1.2.1.9	Handlungsorientierung in wirtschaftlicher Betrachtung	85
1.2.1.10	Die Bedeutung selbst bestimmten, entdeckenden Lernens in der betrieblichen Ausbildung	86
1.2.1.11	Die Bedeutung des Prinzips »Handlungsorientierung« ist nach wie vor umstritten	88
1.2.1.12	Ein Musterbeispiel selbst bestimmten, handlungsorientierten Lernens	88
1.2.2	Aus- und Weiterbildung als Lernprozessbegleitung	90
1.2.2.1	Vom Ausbilder zum Lernbegleiter – keine einfache Mutation	90
1.2.2.2	Lernbegleitung in der Ausbildungspraxis	91
1.2.3	Lerngruppenspezifische Aspekte	92
1.2.4	Lernorte und Lernsituationen	94
1.2.4.1	Vor- und Nachteile des Einbezugs inner-, außer- und überbetrieblicher Lernorte	97
1.2.4.2	Unterschiede zwischen den Lernorten	98
1.2.4.3	Lernorte im Überblick	98

1.3	Lernbegleitung in und außerhalb von Arbeitsprozessen; Organisation der Lernbegleitung auch von Lernungewohnten	100
1.3.1	Abläufe der Lernprozessbegleitung	101
1.3.1.1	Individuelle Lernziele	101
1.3.1.1.1	Ausbildungsordnungen als Hintergrund der betrieblichen Ausbildungspläne	101
1.3.1.1.2	Ein Blick auf das komplexe Neuordnungsverfahren	101
1.3.1.1.3	Lernziele und Lernzielbestimmung	102
1.3.1.1.4	Was sind und warum definieren wir Kompetenzen?	103
1.3.1.1.5	Bedeutung der Lernziele	104
1.3.1.1.6	Die vier Anforderungen an die Lernzielbestimmung	105
1.3.1.1.7	Ein Fazit zur Lernzielbestimmung	111
1.3.1.2	Individuelle Lernbedarfe und Lernverhalten	112
1.3.1.2.1	Begabung und Intelligenz	112
1.3.1.2.2	Zeitmanagement	113
1.3.1.2.3	Motivation als Voraussetzung für systematisches Lernen	114
1.3.1.2.4	Was sagen uns die beiden Motivationstypen für die Gestaltung der Ausbildung?	115
1.3.1.2.5	Wie erreicht man unter den Bedingungen der Anspruchs-Anpassungs-Theorie erfolgreiches Lernen?	116
1.3.1.2.6	Lernmotive und Bestandteile der Lernmotivation	116
1.3.1.2.7	Maslows Bedürfnispyramide	117
1.3.1.2.8	Welche Lehren kann ein Ausbilder als Lernbegleiter aus den Motivationskonzepten ziehen?	118
1.3.1.3	Beobachtung	119
1.3.1.4	Lernbedarfsgespräche	120
1.3.1.4.1	Was ist beim Feedback zu beachten?	126
1.3.1.4.2	Wie geht man mit Beschwerden um?	127
1.3.1.4.3	Gesprächstechniken	127
1.3.1.5	Individuelle Lernaufgaben und Lernarrangements	128
1.3.1.6	Lernvereinbarungen	130
1.3.1.7	Übergabegespräche	132
1.3.2	Aufgaben des Ausbilders während des Prozesses	132
1.3.2.1	Lernprozesse unterstützen	132
1.3.2.2	Abschlussdokumentation	135

2 Lernpsychologisch, jugend-, erwachsenen- und sozialpädagogisch gestützte Lernbegleitung 137

2.1	Lernpsychologische, jugend-, erwachsenen- und sozialpädagogische Methoden zur Erkennung und Behandlung von Problemen und Benachteiligungen im Lernen oder in der Persönlichkeitsbildung	137
2.1.1	Grundlagen der pädagogischen Diagnostik	138
2.1.1.1	Jugendliche lernen anders	139
2.1.1.2	Beobachtung und Bewertung als wichtige Diagnoseschritte	140
2.1.1.2.1	Gütekriterien der pädagogischen Diagnostik	141
2.1.1.2.2	Mess- und Bewertungsfehler	143
2.1.2	Instrumente der pädagogischen Diagnostik	145
2.1.2.1	Ausbildungsnachweise	145
2.1.2.2	Kompetenzraster als inhaltliche Vorgaben für die Ausbildung	146
2.1.2.3	Leitfäden zur Diagnose von Lern- und Verhaltensproblemen	147
2.1.2.4	Das Fallgespräch	148

2.2	Erkennen und Behandeln von Lernproblemen und -benachteiligungen	149
2.2.1	Auffälliges Lern- und Sozialverhalten	149
2.2.1.1	Der Generationenkonflikt	149
2.2.1.2	Jugendliche auf dem Weg zu einer eigenen Identität	150
2.2.1.3	Krisen und ihre Verarbeitung	151
2.2.1.4	Von der Krise zur Behinderung	153
2.2.2	Mögliche Hintergründe für das Auftreten von Lernproblemen berücksichtigen	153
2.2.2.1	Lese-Rechtschreib-Störungen (Legasthenie)	154
2.2.2.2	Rechenstörung (Dyskalkulie)	155
2.2.2.3	Psychische Behinderung	156
2.2.2.4	Fettleibigkeit als gesellschaftliches Problem	157
2.2.2.5	Der »Zappelphilipp«: eine verbreitete Persönlichkeitsstörung	157
2.2.2.6	Angst	158
2.2.2.7	Hochbegabung	158
2.2.2.8	Aggression	159
2.2.2.9	Antisoziales Verhalten	159
2.2.2.10	Verhaltensauffälligkeiten	160
2.2.2.11	Autismus	161
2.2.2.12	Entwicklungsaufgaben des Jugendlichen	162
2.2.2.13	Stammtischparolen	163
2.2.2.14	Gesellschaftliche Werte im Umbruch?	163
2.2.3	Angemessenes Handeln	164
2.2.3.1	Tragfähiges und nutzloses Verständnis von der Ausbilderrolle	164
2.2.3.2	Interaktion Ausbilder – Auszubildender	166
2.2.3.3	Feedback	166
2.3	Erkennen und Behandeln von Entwicklungsproblemen und Benachteiligungen	167
2.3.1	Entwicklungsprobleme	167
2.3.1.1	Das Verhältnis Jugendlicher zur Elterngeneration	167
2.3.1.2	»Neue« Familienstrukturen	168
2.3.1.3	Reifung und Lernen	169
2.3.1.4	Erziehung einst und jetzt	170
2.3.1.5	Entwicklungsstörungen und Leistungsbeeinträchtigungen als Kehrseite der Reifungsmedaille	172
2.3.2	Mögliche Auswirkungen von Entwicklungsproblemen	173
2.3.2.1	Auszubildende werden immer älter	174
2.3.2.2	Folgen misslungener Sozialisation	175
2.3.2.2.1	Ausgesondertsein aus informellen Gruppen	177
2.3.2.2.2	Sexualität	178
2.3.2.2.3	Sucht	179
2.3.2.2.4	Essstörungen	180
2.3.3	Maßnahmen und Hilfen	181
2.3.3.1	Förderplanung ist unverzichtbar in der Arbeit mit benachteiligten und mit behinderten Jugendlichen	182
2.3.3.2	Die Wirkungen einer förderlichen Gruppe	183
2.3.3.3	Der Umgang mit auffälligem Verhalten	185
2.4	Mit Lernenden angemessen und gewaltfrei kommunizieren, Feedback geben, Konflikte deeskalieren, Konfliktgespräche führen	186
2.4.1	Interaktion zwischen Lernenden und Lehrenden	186
2.4.1.1	Grundsätze der Kommunikation	186
2.4.1.2	Die Transaktionsanalyse	188

2.4.1.3	Eigenes Kommunikationsverhalten optimieren	189
2.4.1.3.1	Das Beurteilungsgespräch	192
2.4.1.3.2	Fünf Axiome menschlicher Kommunikation	193
2.4.2	Konfliktlösungen entwickeln	194
2.5	Zusammenarbeit mit sozialpsychologischen Erziehungsberatungs- und pädagogischen Fachdiensten	195
2.5.1	Kooperation mit internen und externen Partnern	195
2.5.2	Kooperationsmaßnahmen überprüfen	198
3	Medienauswahl und -einsatz	199
3.1	Anwenden von Lehrmedien	199
3.1.1	Didaktische Funktion von Medien	200
3.1.2	Arten von Medien	201
3.1.3	Kriterien für die Auswahl von Medien	201
3.1.4	Medieneinsatz	202
3.2	Anwenden von Lernmedien	203
3.2.1	Funktionen von Lernmedien	203
3.2.2	Arten von Medien aus Sicht des Lernenden	203
3.2.2.1	Visuelle Medien	203
3.2.2.1.1	Arbeitsblatt	204
3.2.2.1.2	Wandtafel	204
3.2.2.1.3	Projizierte Abbildungen	205
3.2.2.1.4	Bücher	207
3.2.2.1.5	Elektronische Medien	209
3.2.2.1.6	Fotografie	210
3.2.2.1.7	Plakat	210
3.2.2.1.8	Zeitschriften und Zeitungen	212
3.2.2.2	Auditive Medien	213
3.2.2.2.1	Allgemeine auditive Medien	213
3.2.2.2.2	Hörfunk	214
3.2.2.2.3	Telefon/Handy	214
3.2.2.3	Audiovisuelle Medien	215
3.2.2.4	Computer	217
3.2.3	Auswahl und Einsatz von Lernmedien	218
3.3	Lehr- und Lernhilfen erstellen und anpassen; Mediendidaktik	220
3.3.1	Kriterien für die Erstellung schriftlicher Lehr- und Lernhilfen	220
3.3.2	Kriterien für die Erstellung audiovisueller Medien	220
3.3.3	Kriterien für die Erstellung von Multimedia und interaktiven Lernprogrammen	221
3.3.4	Reflexion und Anpassung	221
3.4	Didaktische Grundsätze sowie technische Möglichkeiten der Medienentwicklung	223
3.4.1	Medienentwicklungen	223
3.4.2	Didaktische Grundsätze bei Einsatz, Auswahl und Entwicklung technischer Medien	223

4	Lern- und Entwicklungsberatung	225
4.1	Lernberatung in Bildungsprozessen, insbesondere bei Lernkrisen; Abbruchprophylaxe	225
4.1.1	Lernberatung	225
4.1.1.1	Lernberatung als Teil der Lernbegleitung	229
4.1.1.2	Lernberatungsgespräche führen	232
4.1.2	Lernkrisen	236
4.1.2.1	Anzeichen von Problemen im Lernverhalten	237
4.1.2.2	Auswirkungen von Lernkrisen	238
4.1.2.3	Ursachen von Lernkrisen	238
4.1.2.4	Gemeinsame Feststellung des Veränderungsbedarfs	243
4.1.2.5	Lösungswege aus Lernkrisen	243
4.1.2.6	Umsetzung des Lösungswegs kontrollieren	246
4.1.3	Abbruchprophylaxe	246
4.1.3.1	Typische Abbruchgründe in Unternehmen	247
4.1.3.2	Mitwirkung bei Maßnahmen zur Prophylaxe von Abbrüchen	247
4.2	Lerntherapien und Kooperation mit lerntherapeutischen Dienstleistern	249
4.2.1	Erkennen des Lerntherapiebedarfs	249
4.2.2	Einleitung der Beratung	249
4.2.3	Unterstützung des Lerntherapieprozesses	250
4.3	Umgang mit disziplinarischen Problemen	251
4.3.1	Rechtliche Aspekte beim Umgang mit disziplinarischen Problemen	252
4.3.2	Selbstreflexion des Lernbegleiters	252
4.3.3	Unternehmensspezifische Regelungen und administrative Verfahren beim Umgang mit disziplinarischen Problemen	253
4.4	Bildungs- und Entwicklungsberatung für die berufsbiografische Lebensgestaltung und in betrieblichen Veränderungsprozessen	255
4.4.1	Bildungsberatung	255
4.4.1.1	Bildungsberatung unter den Gesichtspunkten des Berufsweges und der Biografie	255
4.4.1.2	Bildungsberatung in betrieblichen Veränderungsprozessen	256
4.4.2	Entwicklungsberatung	256
	Literaturverzeichnis	259
	Personenverzeichnis	265
	Stichwortverzeichnis	267