

VORWORT

Das vorliegende Buch richtet sich an betriebliche Ausbilder/-innen sowie Personalentwickler/-innen, an Dozenten/Dozentinnen und Mitarbeiter/-innen in Unternehmen und bei Weiterbildungsträgern, sowie an Trainer/-innen und Coaches und alle Aus- und Weiterbildungsinteressierten.

Aufbauend auf der IHK Ausbildereignungsprüfung ermöglicht die aktuelle Rechtsverordnung zur „Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogin (IHK)“/ zum „Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen (IHK)“ einen IHK-zertifizierten Abschluss auf Bachelor-Niveau.

Mit fundierten und gut strukturiert aufbereiteten Inhalten ist dieses Buch eine ideale Lernunterlage und ein Nachschlagewerk für die Vorbereitung auf die Prüfung zum/zur geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen/Weiterbildungspädagogin (IHK) und ebenso für die entsprechenden Prüfungsteile des/der geprüften Berufspädagogen/Berufspädagogin (IHK).

In Anlehnung an die aktuelle Rechtsverordnung zur „Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogin (IHK)“/zum „Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen (IHK)“ behandelt dieses Buch die Bereiche Lernprozesse und Lernbegleitung, Planungsprozesse in der beruflichen Bildung und Berufspädagogisches Handeln.

Diese Themen sind auch Prüfungsbestandteil des/der geprüften Berufspädagogen/Berufspädagogin.

Das Buch wurde für die aktive Arbeit und als Unterstützung des selbstständigen Lernens in den Vorbereitungslehrgängen der Ausbilder-Akademie GmbH entwickelt und erfolgreich eingesetzt. Gerne stellen wir es auch außerhalb unserer Lehrgänge für alle Lernenden zur Verfügung, die sich auf die Prüfungen vorbereiten wollen.

Gender-Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt. Im Sinne der Gleichbehandlung gilt dies für alle Geschlechter.

An der Erstellung dieses Buches haben die Teammitglieder der Ausbilder-Akademie GmbH mitgewirkt:

Andreas Eiling, Diplom Betriebswirt

Mareike Leypold, Master of Arts: Speech Science / Sprechwissenschaft

Stefan Leypold, Diplom Pädagoge

Gabriele Weingärtner, Diplom Wirtschaftspädagogin

Informationen zu den Vorbereitungslehrgängen und den weiteren Qualifizierungsmöglichkeiten für Ausbilder/-innen und Personaler/-innen gibt es hier:

www.ausbilder-akademie.de oder auch direkt per E-Mail an info@ausbilder-akademie.de

I Lernprozesse und Lernbegleitung

I.1 Gestaltung von Lernprozessen und Lernbegleitung

Im Handlungsbereich „Gestaltung von Lernprozessen und Lernbegleitung“ soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, Prozesse individuellen und gemeinschaftlichen Lernens gestalten zu können. Im Besonderen soll nachgewiesen werden, dass die individuellen Begabungen und Fähigkeiten Lernender auf der Grundlage lern- und entwicklungstheoretischen sowie pädagogischen und didaktischen Wissens erkannt, unterstützt und weiterentwickelt werden können¹.

I.1.1 Lern- und entwicklungstheoretische Grundlagen für die Gestaltung von Lern- und Qualifizierungsprozessen

Berücksichtigen lerntheoretischer Grundlagen

Begriffdefinitionen von Lernen

In allen Abschnitten und in allen Bereichen des Lebens entwickeln sich Menschen weiter, passen ihr Wissen, ihre Fertigkeiten und ihr Verhalten neuen Situationen an, kurz: sie lernen. Wir alle lernen täglich, egal ob bewusst oder unbewusst, gesteuert oder zufällig. Für Lehrende wie für Lernende ist dabei die folgende Frage von zentraler Bedeutung: „Was ist Lernen und wie funktioniert es?“

Neben den pragmatischen Alltagsdefinitionen, die jeder Lernende² sich im Verlauf der Lernkarriere zurechtlegt, gibt es in der pädagogischen und psychologischen Wissenschaft eine Vielzahl an Definitionen, die in sehr unterschiedlicher Form darlegen, was Lernen ist. Ein Beispiel:

„Lernen ist ein Prozess, der in einer relativ konsistenten Änderung des Verhaltens oder des Verhaltenspotentials resultiert und auf Erfahrungen basiert.“³

Lerntheorien

Die Lern-Definitionen sind dabei jeweils geprägt von unterschiedlichen Lern-Theorien, die ganz unterschiedliche Arten und Aspekte betrachten und so das Verständnis des Lernens fördern:

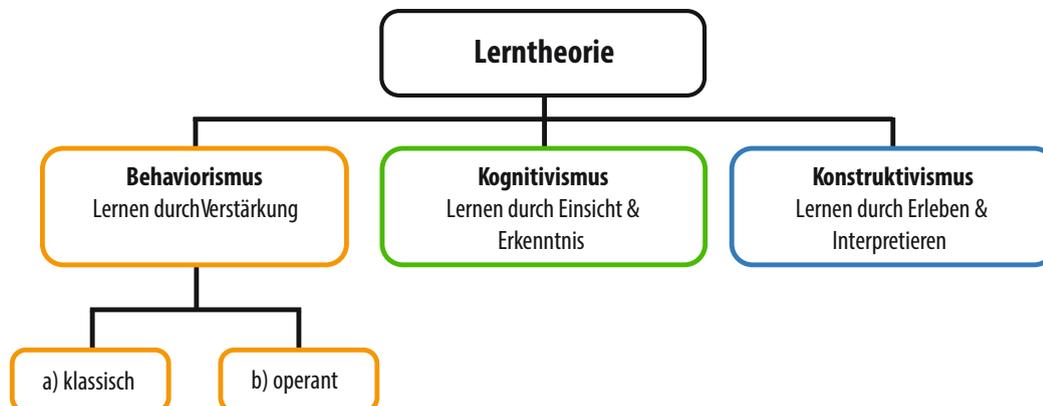


Abbildung I.1: Übersicht zentrale Lerntheorien

1 https://www.gesetze-im-internet.de/awp_dfortbv/index.html, Abruf am 03.04.2022

2 In diesem Skript wird aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit nur die grammatikalisch männliche Form verwendet, es sind stets Personen männlichen und weiblichen Geschlechts gleichermaßen gemeint.

3 vgl. Zimbardo et al., 2004, S. 243

Behavioristische Lerntheorie

Behavior: engl. Verhalten/Handeln

Kernelement dieser Theorie ist das sichtbare Verhalten des Lernenden. Der Mensch wird als das Ergebnis von Umwelteinflüssen und externen Eindrücken gesehen, interne Denkprozesse betrachtet die Theorie als nicht direkt erfassbar („der Lernende als Black Box“) und blendet sie daher aus.

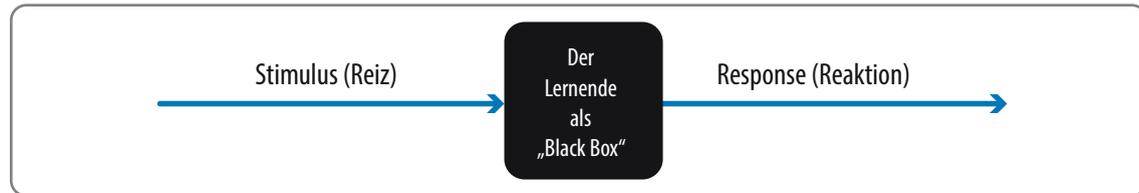


Abbildung I.2: Lernen aus behavioristischer Sicht

Der Lehrende als Fachautorität hat die Aufgabe, komplexe Lerninhalte in kleine, in sich abgeschlossene Einheiten aufzuteilen (zu analysieren), diese zu vermitteln und richtiges Wissen oder Verhalten unmittelbar mit *positiver Rückmeldung* zu verstärken. Ziel ist es, eine stabile Verbindung zwischen einem Reiz (z. B. der Frage nach der Hauptstadt von Finnland) und einer gewünschten, korrekten Reaktion (z. B. der Antwort Helsinki) zu erzeugen. Was beim Lernen im Kopf des Lernenden passiert, ist nicht von Bedeutung.

Es gibt zwei unterschiedliche Ausprägungen dieser Lerntheorie: die *klassische* und die *operante* bzw. *instrumentelle* Konditionierung.

a) Klassische Konditionierung

Wichtige Vertreter: I. Pawlow/J. Watson

„Klassisches Konditionieren oder Signallernen ist der Prozess der wiederholten Koppelung eines neutralen Reizes mit einem unbedingten Reiz, wobei der ursprünglich neutrale Reiz eine Signalfunktion übernimmt und eine bedingte Reaktion auslöst.“⁴

Am Beginn des 20. Jahrhunderts führte Iwan Pawlow sein bekanntestes Experiment durch: Einem Hund wurde ein bedingter Reiz (Futter) präsentiert, woraufhin er den angeborenen (unbedingten) Reflex Speichelfluss zeigte. Auf einen neutralen Reiz (Läuten einer Glocke) zeigte der Hund keine besondere Reaktion. Pawlow kombinierte die beiden Reize, worauf der Hund ebenfalls mit Speichelfluss reagierte. Nach mehrmaligem Wiederholen dieser Reizverbindung, reagierte der Hund schon auf das reine Glockenläuten mit Speichelfluss. Der Hund hatte anscheinend „gelernt“, dass der Glockenton Essen ankündigt. Dieser Prozess der Reizkopplung funktioniert eingeschränkt auch beim Menschen.

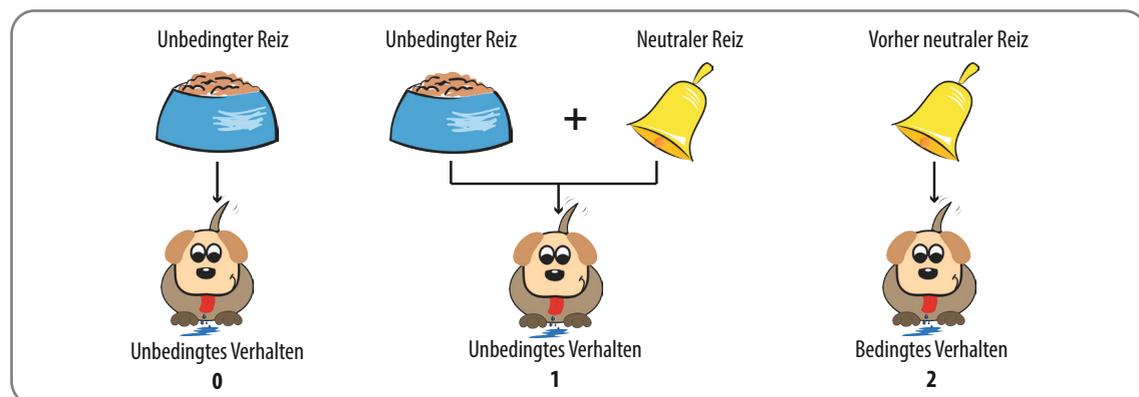


Abbildung I.3: Klassische Konditionierung

⁴ vgl. Hobmair, H. et al., 1993, S. 153

b) Operante Konditionierung

Wichtige Vertreter: E. Thorndike/B. Skinner

„Lernen durch Verstärkung ist der Prozess, bei dem ein Verhalten, das angenehme Konsequenzen herbeiführt oder unangenehme Situationen beseitigt, vermehrt auftritt.“⁵

Übertragen auf das Lernen heißt das, dass Menschen v. a. das verstärkt tun, was sie gut können (und worin sie entsprechend erfolgreich sind) und wofür sie positive Verstärkung oder zumindest keine Strafe bekommen.

Beispiel Schule: Der Schüler strengt sich bei einer Aufgabe besonders an und wird dafür vom Lehrer gelobt (1. positive Verstärkung), er schreibt außerdem bei der nächsten Klausur eine deutlich bessere Note (2. positive Verstärkung) und hat weniger Auseinandersetzungen mit seinen Eltern über die Note (negative Verstärkung). Seine Neigung sich beim nächsten Mal wieder anzustrengen, ist entsprechend gestiegen, ohne dass er als Lernender sich dessen bewusst sein muss.



Abbildung I.4: Operante Konditionierung

Es gibt verschiedene Varianten der Verstärkung oder Bestrafung, jeweils entweder durch das Zufügen (daher *positives* Verstärken oder Bestrafen) oder das Entfernen (daher *negatives* Verstärken oder Bestrafen) eines Reizes. Verstärkung erhöht dabei die Wahrscheinlichkeit, dass ein Verhalten erneut gezeigt wird, Bestrafung verringert sie.

⁵ vgl.: Hobmair, H. et al., 1993, S. 162