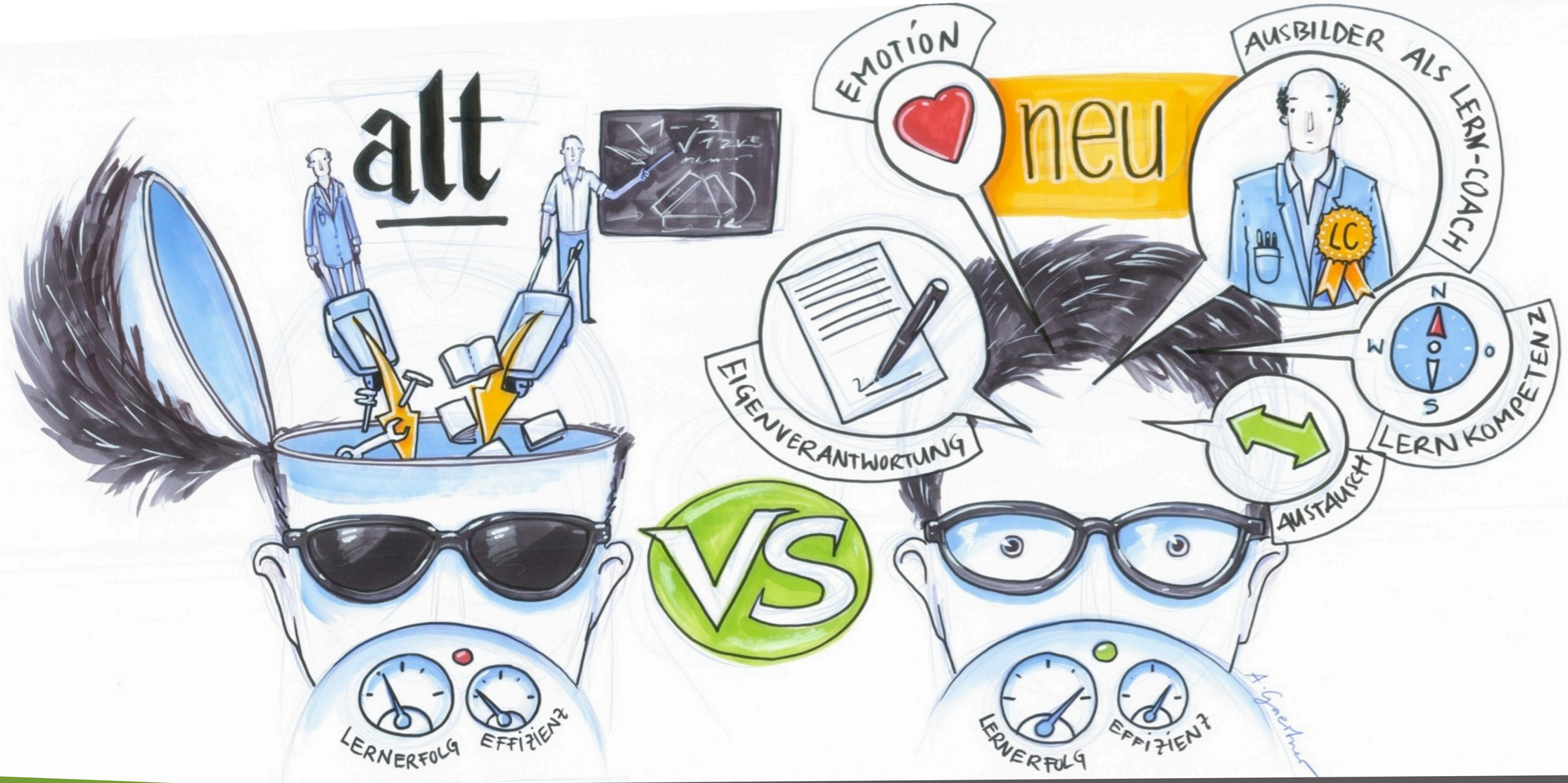


25. Oktober 2012

Lernen lernen in der dualen Berufsausbildung

Neurowissenschaften verändern das Lernen

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung e.V.
Dr. Thomas Tillmann

abc tillmann
consulting in education

abc
tillmann
consulting in education

Wir wollen Motor der notwendigen Reformen in der Bildungslandschaft sein.

Wir entwickeln richtigweisende Bildungsprojekte, für Unternehmen, Stiftungen und die Öffentliche Hand. Dabei bringen wir pädagogische/ didaktische Expertise zusammen mit wirtschaftlicher und organisatorischer Kompetenz sowie stringentem Projekt-Management.

abc
tillmann
consulting in education

Duale Ausbildung in Deutschland:
Auch international das Maß der Dinge

- Die Ausbildungsinhalte sind an den tatsächlichen Bedarfen der Unternehmen orientiert; Veränderungen der Arbeitswelt fließen kontinuierlich in die Ausbildung ein.
- Die Ausbilder verfügen i.d.R. über hohe fachliche Qualifikation.
- Die produktive Arbeit der Auszubildenden ...
  - ist motivierend und damit didaktisch sinnvoll,
  - senkt - durch den generierten Mehrwert - die Ausbildungskosten für das Unternehmen.
- Neben der fachlichen Ausbildung werden Allgemeinbildung und über-fachliche Schlüsselqualifikationen (z.B. Mathematik) durch die Berufsschule weiter ausgebaut.

abc tillmann
consulting in education

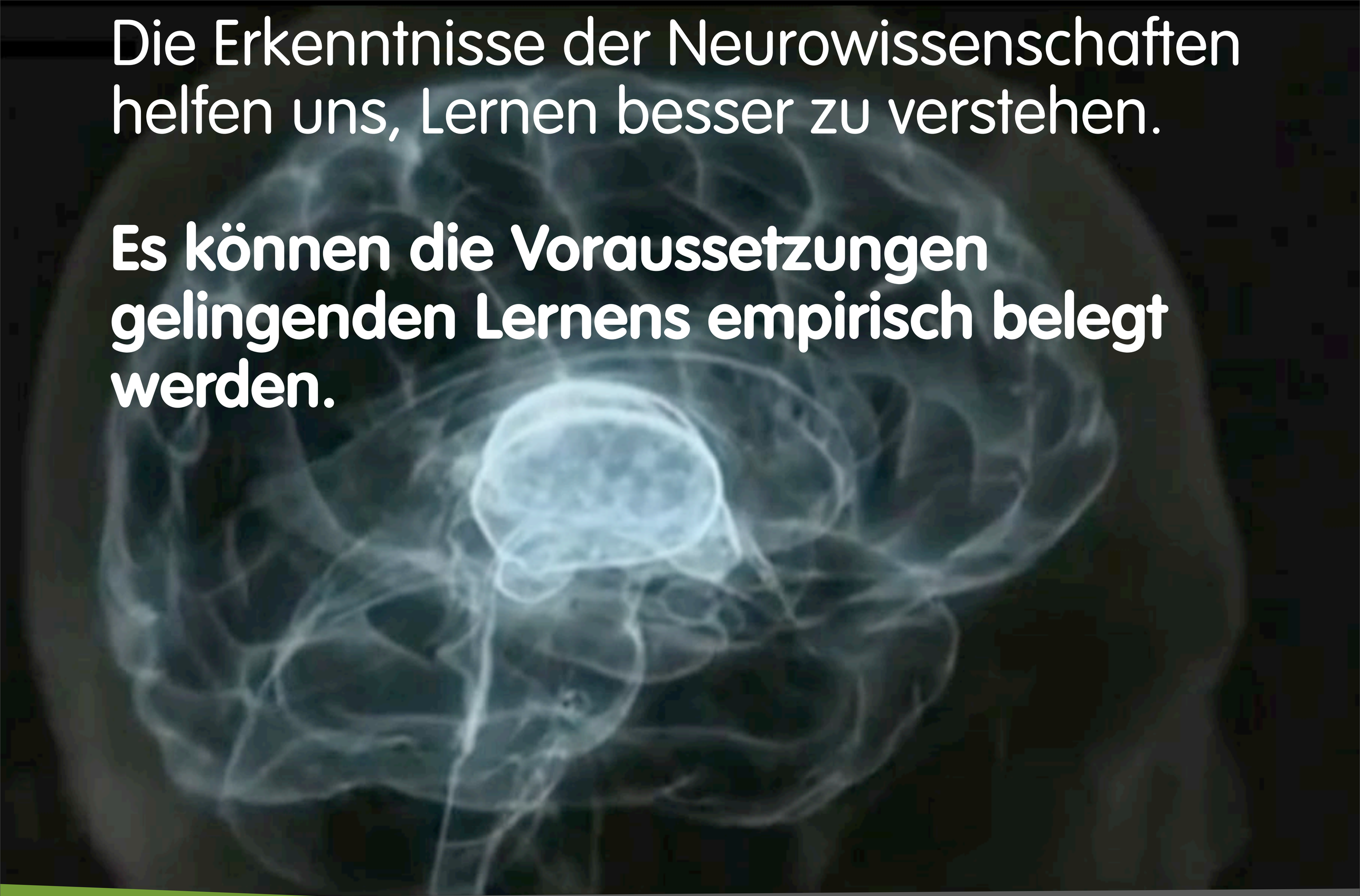
Neue Herausforderungen für die Ausbildung:
Langfristigen Lernerfolg sichern, Lernkompetenz aufbauen

- **Herausforderung bestmöglicher Lernerfolg**: Unternehmen müssen sicherstellen, dass die Investitionen in die Ausbildung den bestmöglichen Lernerfolg garantieren.
- **Herausforderung Kompetenz zu lebenslangem Lernen**: Aufgrund explodierenden Wissens müssen Azubis die Fähigkeiten entwickeln, lebenslang eigenständig zu lernen und ihr gesamtes Arbeitsleben als Fortführung der Ausbildung zu gestalten.
- **Herausforderung Attraktivität**: Die Ausbildung muss so attraktiv wie möglich gestaltet sein und jungen Menschen glaubwürdige Perspektiven eröffnen, um die besten Köpfe innerhalb der schmaler werdenden Jahrgänge von Schulabsolventen zu gewinnen.
- **Herausforderung breitere Zielgruppen**: Aufgrund demographischer Wandel müssen verstärkt Zielgruppen für die gewerbl.-techn. Ausbildung gewonnen werden, die bislang unterrepräsentiert waren: Zum einen weibliche Auszubildende, zum anderen Auszubildende mit Migrationshintergrund.
- **Herausforderung strategische Steuerung**: Der Investitions-Charakter des Unternehmens-Engagements in der Ausbildung verlangt eine strategische Steuerung dieses Investments.

abc tillmann
consulting in education

Die Erkenntnisse der Neurowissenschaften helfen uns, Lernen besser zu verstehen.

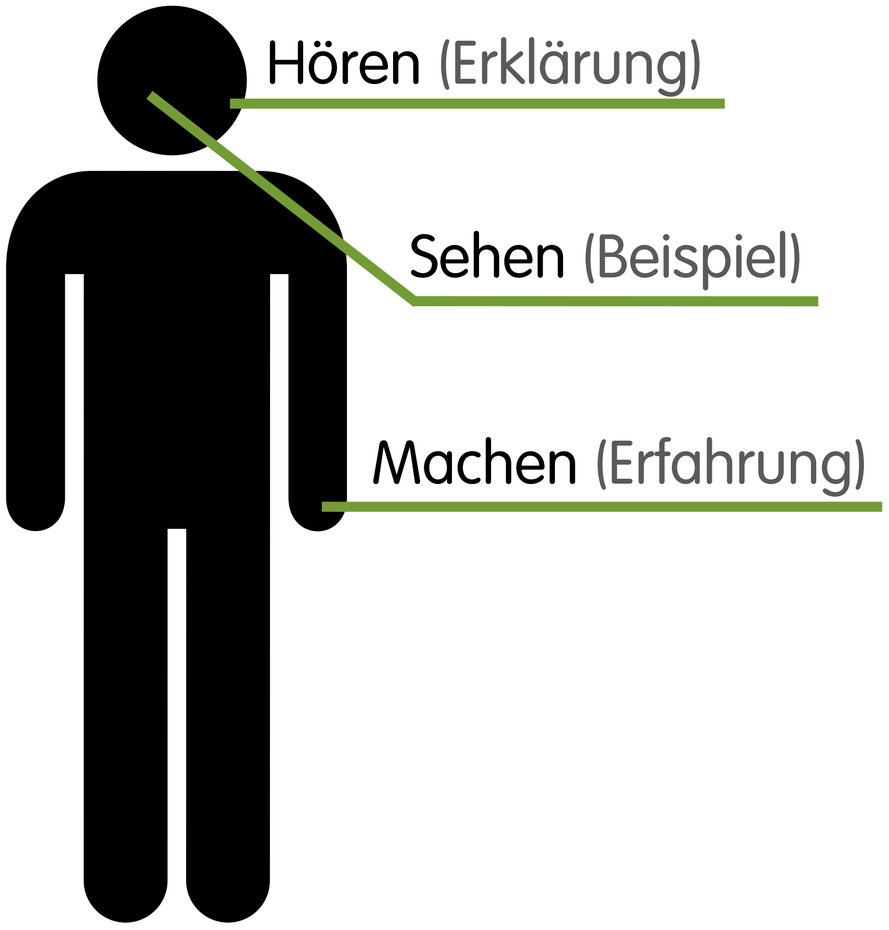
Es können die Voraussetzungen gelingenden Lernens empirisch belegt werden.



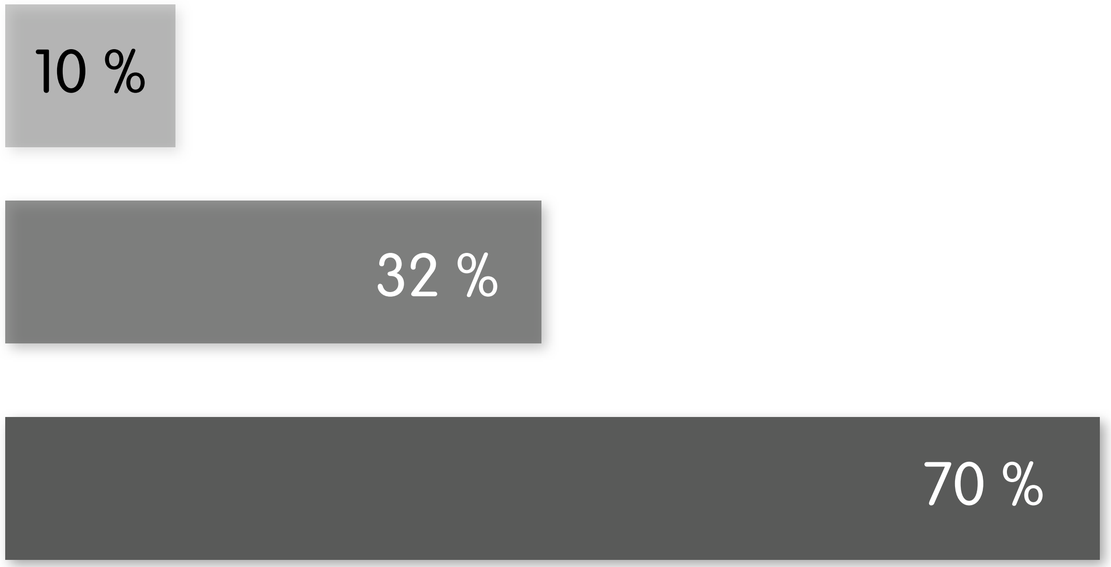
abc tillmann
consulting in education

Lernen ist ein individueller, aktiver Prozess.

Lernmethode



Erinnerung nach 3 Monaten in %



Quelle: Whitmore „Coaching for Performance"

abc tillmann
consulting in education

Lernen gelingt am besten in persönlicher Interaktion und durch die Verknüpfung mit positiven Emotionen.

Negativer Stress mindert die kognitiven Fähigkeiten.

abc tillmann
consulting in education

Unser Gehirn liebt Herausforderungen.

Sie zu überwinden, setzt drogen-ähnliche Stoffe frei: Sie machen uns glücklich, stolz und selbstbewusst.

abc tillmann
consulting in education

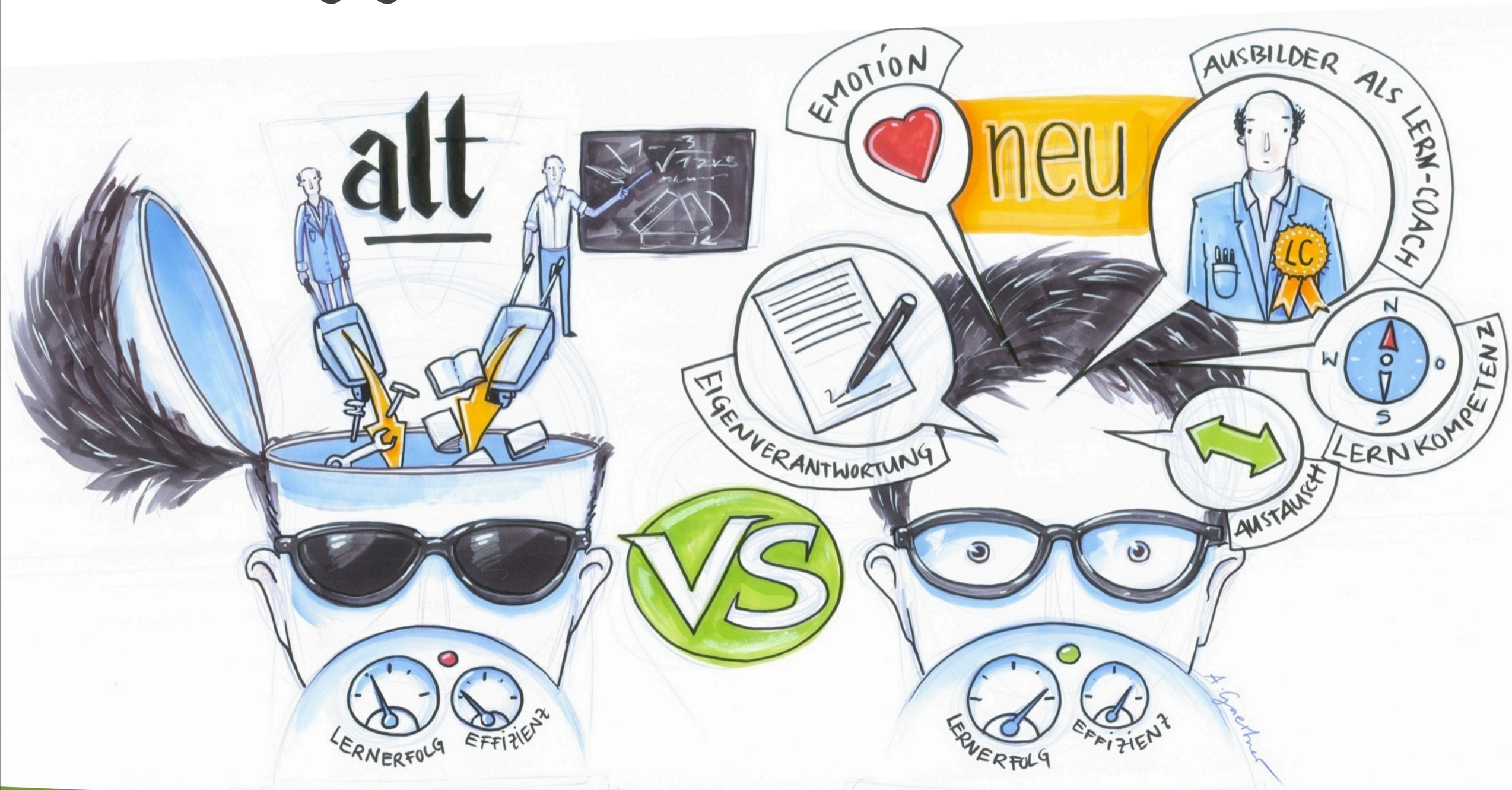
Unser Gehirn ist nicht träge, sondern effizient:

Es lernt, was es für lernens-wert hält.
Die Relevanz muss aufgezeigt werden.

abc
tillmann
consulting in education

Altes Modell:
Lernen als passives Entgegennehmen

Neues Modell:
Lernen als aktiver Prozess



abc tillmann
consulting in education

Überblick: Zentrale Voraussetzungen gelingenden Lernens

- Die **Eigenverantwortlichkeit des Lernenden** muss in den Mittelpunkt der Ausbildung gerückt werden.
- Azubis können **größere Aufgaben und Lern-Herausforderungen** „zugemutet“ und zugleich weitreichende Autonomie bei der Bewältigung eingeräumt werden.
- Der Verbindung von intellektueller Kognition mit **Emotionen** und personeller **Interaktion** muss mehr Raum im Alltag einer Ausbildung gegeben werden.
- Die **Rolle der Ausbilder** muss weiterentwickelt werden: Mitarbeiter, die Azubis begleiten, sollten sich als **„Lern-Coaches“** verstehen, die primär Hilfe zum selbständigen Lernen geben anstatt „anzulernen“.
- Auszubildende müssen noch stärker erfahren, welche **Relevanz** das Gelernte für ihre persönliche Weiterentwicklung hat.
- Auszubildende müssen ihr **eigenes Lernen reflektieren** („Meta-Kognition“), um immer besser in der Lage zu sein, sich selbst geeignete Lern-Arrangements und damit die Voraussetzungen für effizientes Lernen zu schaffen: **Kompetenz für eigenständiges Lernen**.

abc tillmann
consulting in education

Mögliche Umsetzung muss zunächst bei Ausbildern ansetzen:
Ausbilder werden „Lern-Coaches“

	Selbstverständnis	Aufgabe	Qualifikation
Traditionelles Rollenverständnis **Ausbilder**	• Ausbilder als aktiver „Sender“, Azubi als rezeptiver „Empfänger“ • Ausbilder als „Vielwisser“/“Vielkönner“, Azubi als „Wenigwisser“/ “Wenigkönner”	• „Anlernen“: Vermittlung von fachlichem Wissen und Können - nach dem heutigen Stand der Industrie • Betrachtung der Gruppe	• Fachliche Qualifikation • Pädagogische/didaktische Intuition
	Zentrale Herausforderung		
Zukunftweisendes Rollenverständnis **„Lern-Coach“**	• **„Lern-Coach“: Begleitung und Unterstützung des aktiven Lernens durch den Azubi** • **Partnerschaftliches Verhältnis**	• **Unterstützung des einzelnen Azubis beim aktiven Lernen: zielführende Gestaltung von Lern-Herausforderungen** • **Mentoring: individuelle Beratung bei Gestaltung eigener Lernprozesse** • **Qualifizierung für eigenständiges lebens-langes Lernen**	• **Fachliche Kompetenz** • **Pädagogische/ didaktische/ lerntheoretische Kompetenz** • **Mentoring-Kompetenz**

abc tillmann
consulting in education

Kompetenz-Ziel bei den Azubis:
Eigenständig lebenslang weiter lernen können

	Selbstverständnis	Aufgabe	Qualifikation
Traditionelle Ziel-Vorstellung **„Auslernen“**	• „Rezeption“: Entgegennehmen von präsentierten Lerninhalten („auf der Fernseh-Couch“)	• Verinnerlichung der präsentierten Lerninhalte	• Fachliche Kompetenz • Soft-Skills

Zentrale Herausforderung

Zukunftweisende Ziel-Vorstellung **„Weiter lernen“**	• **Aktiver Lerner** • **Eigenverantwortlich für seinen Lernerfolg** • **Verständnis der Herausforderung lebens-langen Lernens**	• **Eigenständige Entwicklung und Lösung von individueller Lern-Herausforderungen**	• **Fachkompetenz** • **Soft-Skills** • **Lernkompetenz: Fähigkeit, effizient eigenständig lebenslang zu lernen**

abc tillmann
consulting in education

Umsetzung in der Praxis:
CHARME-Konzept prägt Lern-Herausforderungen

Sinnvolle Aufgaben

- Individuelle Lern-Heraus-forderungen
- Autonomie hinsichtlich Umsetzung

CH **Challenge**: Es wird ein klar definiertes Ziel verfolgt, das eine echte Herausforderung darstellt, die für den Lerner zu meistern möglich ist.

A **Autonomy**: Der Lerner kann autonom/eigenverantwortlich persönliche Lösungswege entwickeln.

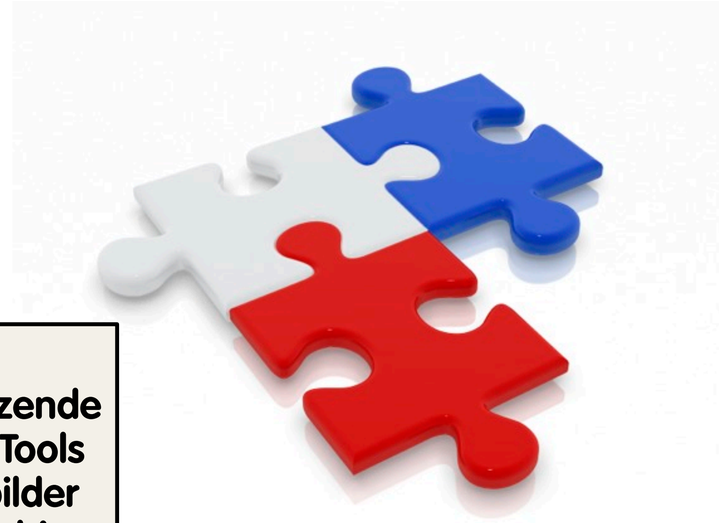
R **Relevance**: Die persönliche Relevanz ist für den Lerner jederzeit erkennbar

M **Measure**: Das Erreichen des Zieles kann objektiv gemessen werden (qualitativ/quantitativ/zeitlich)

E **Evaluate**: Der Lerner wird angehalten, seinen Lern-Prozess zu dokumentieren, zu reflektieren und übertragbare Erkenntnisse für die Lösung zukünftiger Lern-Herausforderungen zu identifizieren.

abc tillmann
consulting in education

Umsetzung in der Praxis:
Zu schaffende Voraussetzungen



Kurzfristig umzusetzen
(6 Monate)

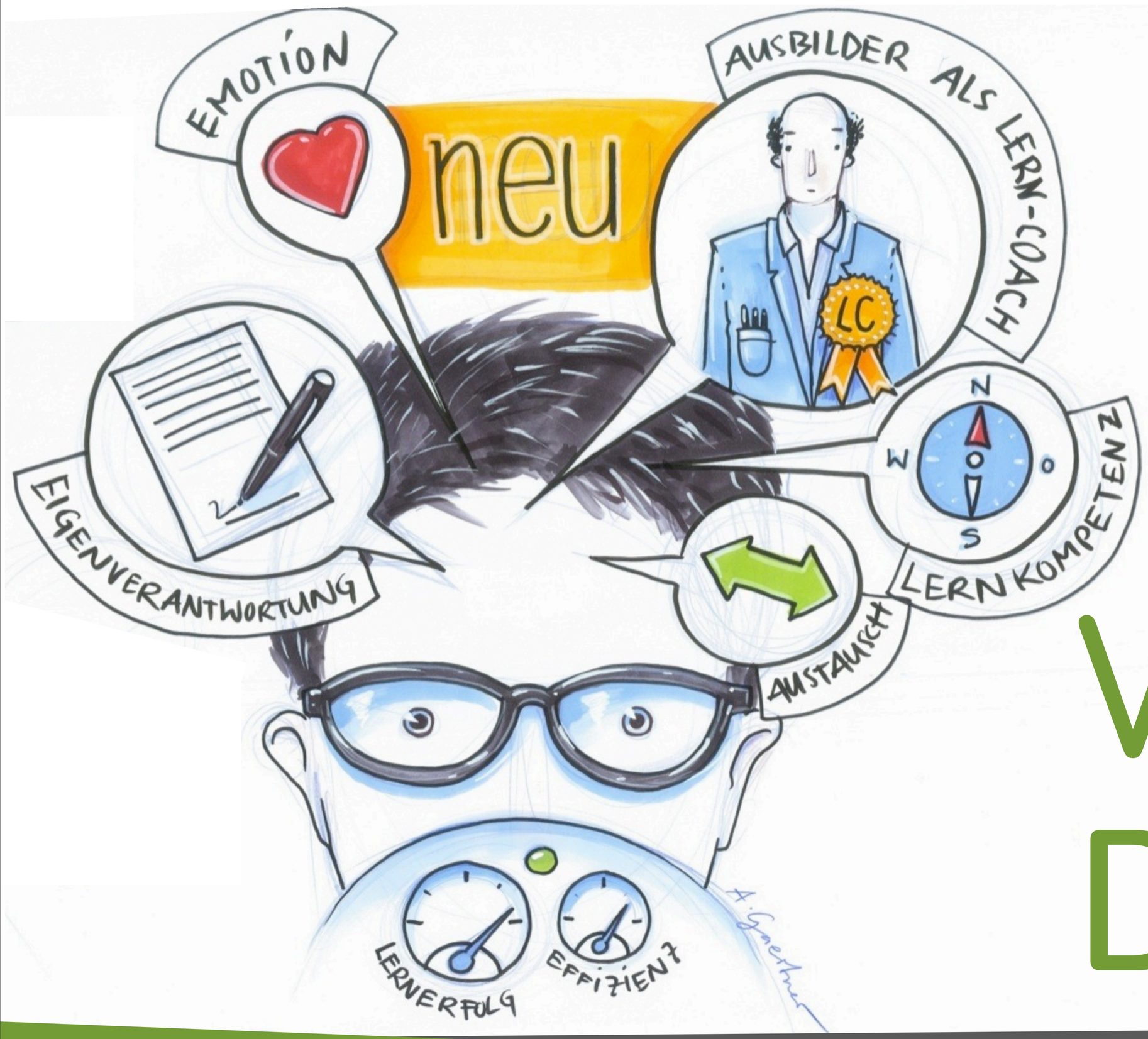
- Workshops mit Ausbildern zum neuen Rollenverständnis
- Ausrichtung Azubis-Alltag an CHARME-Konzept
- Unterstützende Medien/Tools für Ausbilder und Azubis

Mittelfristig umzusetzen
(12 Monate)

- Kriterien zur Auswahl/ Bewertung von Ausbildern
- Kriterien zur Auswahl/ Bewertung von Azubis
- Unternehmens-interne Kommunikation
- Einbindung der Berufs-schule
- Kontinuierl. Mentoring auch der Ausbilder
- Basis-Briefing für alle an der Ausbildung beteiligten MA

abc tillmann
consulting in education

thomas.tillmann@
abc-tillmann.de



Vielen Dank!

abc
tillmann
consulting in education