

Thesen zum Lernen

18 Thesen der GAB München zum Lernen in der beruflichen Bildung.



1

Wissen alleine reicht nicht.

Wissen alleine reicht nicht.

Die Welt wird immer komplexer, unübersichtlicher und dynamischer.

Menschen müssen daher lernen, in ihrer Arbeit mit neuen Situationen und unbekanntem Handlungsanforderungen erfolgreich umzugehen. Wissen und Fertigkeiten sind dafür notwendig, aber nicht ausreichend. Im Fokus einer modernen Berufsbildung steht daher die Entwicklung von beruflicher Handlungskompetenz.

Das erfordert neue Lernansätze!

2

Man kann nicht nicht lernen.

Man kann nicht nicht lernen.

Menschen lernen aus allen ihren Erfahrungen, spontan und so selbstverständlich wie sie atmen. Sie können gar nicht anders.

3

Niemand kann gelernt werden.

Niemand kann gelernt werden.

Der Nürnberger Trichter hat noch nie funktioniert.

Lernen findet nicht durch Übertragung von einer lehrenden auf eine lernende Person statt. Lernen ist eine aktive Konstruktion der Lernenden und hängt davon ab, welche Erfahrungen und inneren Bilder bereits vorhanden sind. Lernende erwerben Kompetenzen, indem sie aktiv mit neuen Herausforderungen umgehen.

4

**Gras wächst nicht schneller,
wenn man daran zieht.**

Gras wächst nicht schneller, wenn man daran zieht.

Lernen und Entwicklung sind keine Produktionsprozesse, sondern individuelle Wachstumsprozesse. Sie folgen eigenen, nicht-linearen Gesetzmäßigkeiten.

Aufgabe von Lehrenden ist es, lernförderliche Umgebungen und Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass Lernende sich gut und selbstorganisiert entwickeln können – individuell und in ihrem eigenen Tempo.

5

Lernen ist paradox.

Lernen ist paradox.

Man lernt zu tun, was man noch nicht kann, indem man das tut, was man noch nicht kann.

Schwimmen lernt man nur im Wasser.

6

Der Fehler ist das Salz des Lernens.

(Reinhard Kahl)

Der Fehler ist das Salz des Lernens.

(Reinhard Kahl)

Lernen braucht Gelegenheit und Mut zu Fehlern und Gelassenheit beim Scheitern. Wer Neuland betritt, macht Fehler.

Fehler sind Lernchancen!

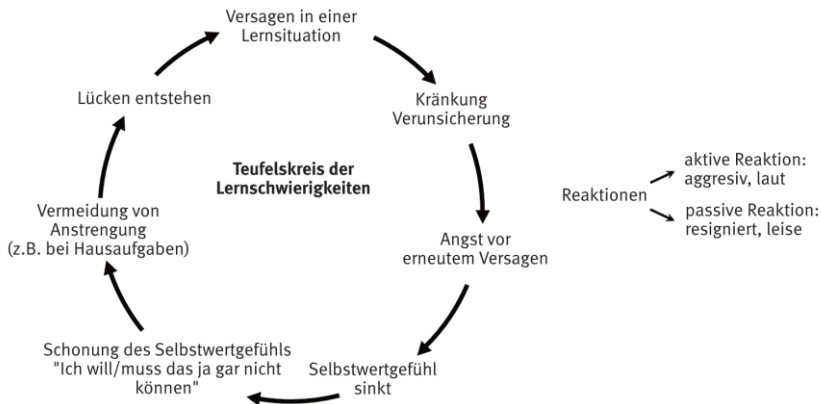
7

„Dummheit ist lernbar.“

(Jürg Jegge)

„Dummheit ist lernbar.“ (Jürg Jegge)

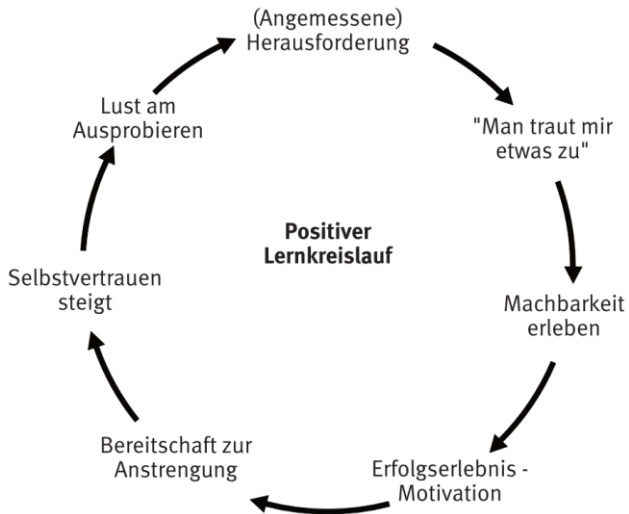
Misserfolge untergraben das Selbstvertrauen und behindern das Lernen!



8

... auch Klugheit ist lernbar!

... auch Klugheit ist lernbar!



9

Praxis vor Theorie!

Praxis vor Theorie!

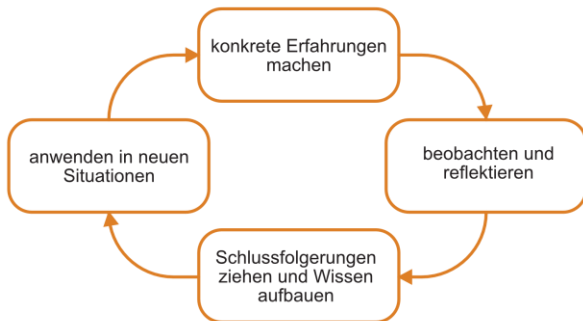
Echtes Interesse und Fragen ergeben sich erst aus der eigenen Beschäftigung mit einer Sache. Zu viele Erklärungen versperren die Chance, selbst auf Entdeckungsreise zu gehen.

10

Kompetenz entsteht durch Erfahrung.

Kompetenz entsteht durch Erfahrung.

Kompetenzen entstehen, wenn wir uns aktiv auf neue Erfahrungen einlassen, uns beobachten und reflektieren, aus den Beobachtungen Schlussfolgerungen ziehen und sie in neuen Situationen anwenden (Erfahrungslernen nach Kolb).



11

**Lernumgebung schaffen
statt unterrichten.**

Lernumgebung schaffen statt unterrichten.

Zu einer guten Lernumgebung gehören:

- ... komplexe, problemhaltige Aufgaben
- ... Autonomie und Selbstorganisation der Lernenden
- ... Freiraum zum Ausprobieren
- ... ein gelassener Umgang mit Fehlern
- ... Reflexion und Auswertung der Erfahrungen

Sie lassen offen, was die Lernenden selbst aus den Lernanregungen machen.

12

**Lernen ist dem Forschen
näher als dem Belehren.**

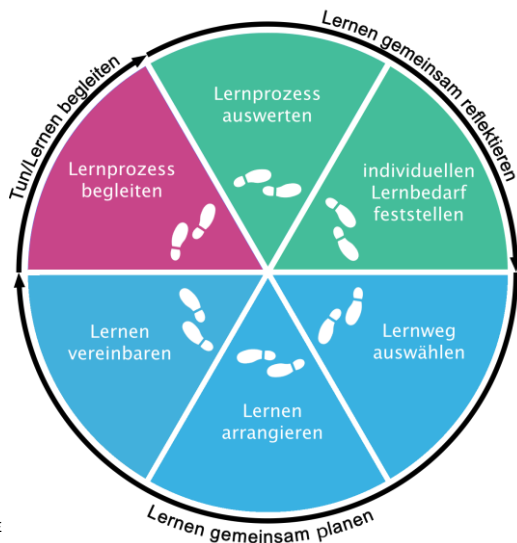
Lernen ist dem Forschen näher als dem Belehren.

Entdeckendes und selbstorganisiertes Lernen wecken Neugier und Interesse, machen Spaß und führen zu nachhaltigen Lernerfolgen.

13

**Lernen braucht
individuelle Begleitung.**

Lernen braucht individuelle Begleitung.



Schritte der
Lernprozess-
begleitung
(GAB München)

14

Lernen braucht Beziehung.

Lernen braucht Beziehung.

Lernende brauchen Begleiter, die an sie glauben. Vor allem dann, wenn die Lernenden es selbst nicht (mehr) tun.

Wertschätzung und Vertrauen dürfen nicht aufhören, wenn es schwierig wird!

15

**Menschen sind von Natur
aus motiviert.**

Menschen sind von Natur aus motiviert

...wenn sie auf

1. echte Herausforderungen,
2. Entscheidungsspielräume und
3. stimmige soziale Beziehungen

treffen.

16

**Wer unter Angst lernt,
lernt die Angst gleich mit.**

(Manfred Spitzer)

Wer unter Angst lernt, lernt die Angst gleich mit.

(Manfred Spitzer)

Gefühle während des Lernens verbinden sich mit den Lerninhalten. Beim Abruf der Lerninhalte werden auch die damit verbundenen Emotionen aktiviert.

Wird unter Druck und Angst gelernt, entsteht Stress – Neugier und Kreativität werden blockiert.

**Defizitorientierung steht der
Kompetenzentwicklung im Weg.**

Defizitorientierung steht der Kompetenzentwicklung im Weg.

Der Blick auf die individuellen Stärken – nicht auf die Defizite – ermutigt zum Weiterlernen. Auswertung und wertschätzende Betrachtung des Lernprozesses sind dabei wichtige Instrumente.

18

**Die Vier-Stufen-Methode –
ein Relikt aus alten Zeiten.**

Die Vier-Stufen-Methode – ein Relikt aus alten Zeiten.

Die Unterweisung nach der Vier-Stufen-Methode stammt aus dem Zeitalter der Industrialisierung und eignet sich zum Erlernen von standardisierten, nicht-komplexen Arbeitsvorgängen.

Arbeit heute ist zunehmend komplex, problemhaltig und nicht standardisierbar – die Vier-Stufen-Methode daher nicht mehr zeitgemäß.



?

○ ... und was sagen Sie ?

Meine eigenen Thesen zum Lernen:

Unsere Spezialität ist es, Fragen und Probleme in Arbeit und Beruf als Lernherausforderungen zu verstehen. Wir sind für Sie der richtige Entwicklungspartner, wenn Sie Lust auf innovative Wege, wertschätzende Zusammenarbeit und individuell zugeschnittene Lernprozesse haben.

Mit Ihnen gemeinsam finden wir entwicklungsfördernde Lösungen, die dem Einzelnen wie der Organisation gerecht werden.

GAB München

Gesellschaft für Ausbildungsforschung
und Berufsentwicklung

Lindwurmstr. 41/43
80337 München

Fon +49 (0)89 24 41 791-0
Fax +49 (0)89 24 41 791-15

info@gab-muenchen.de

Mehr über unsere Ansätze, unsere Methoden, Projekte und unsere Arbeit finden Sie unter www.gab-muenchen.de.

