



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union



Lehr- und Lernmethoden – Konzepte für die Erstellung eines Persönlichen Entwicklungsplans

Um bessere Lesbarkeit zu gewährleisten wurde in diesem Dokument die männliche Form der genannten Begriffe gewählt. Selbstverständlich beziehen sich alle Aussagen gleichzeitig auch auf die weibliche Form der Begriffe.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Befürwortung der Inhalte dar. Diese spiegeln nur die Ansichten der Autoren wider und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Lehr- und Lernansätze

In traditionellen Erziehungsmethoden erklärt ein Lehrer zuerst alles zur Theorie und lehrt anschließend die Schüler, diese Theorie anzuwenden. Der Nachteil an dieser Form des Lehrens/Lernens ist, dass der Lernende keinen Kontext hat, in den die Information eingeordnet werden kann. Die Theorie wird als vages Konzept ohne direkten Bezug zur Arbeitspraxis verstanden. Der Lernende muss nicht nur die Theorie verstehen, sondern muss sich auch eine Wirklichkeit vorstellen, in die all dieses Wissen passt und sich anwenden lässt. Im praktischen Arbeitsalltag von Bühnen- und Veranstaltungstechnikern wird diese Methode nicht zwangsläufig zu den gewünschten Ergebnissen führen. So schlagen wir einen gegenteiligen Ansatz vor. Zuerst lassen wir den Lernenden Dinge in einer simulierten Arbeitsumgebung ausprobieren. Danach erklären und bewerten wir dann, warum es so funktioniert. Der Vorteil dieses Ansatzes besteht darin, dass der Lernende einen „Rahmen“ vorgegeben bekommt, in den er die Informationen einordnen kann. Es ist der Kern von beruflicher Bildung, dass eine direkte Verknüpfung von neu erworbenem Wissen mit Erfahrungen aus der Arbeitspraxis geschaffen werden kann.

Alle Lehrpläne oder Trainingspläne sollte so geschrieben sein, dass sie individuell auf die Bedürfnisse der Person und die zu vermittelnden Inhalte abgestimmt sind. Sie sollten unabhängig voneinander verwendet werden können, sodass man sowohl mit der praktischen Seite, als auch mit Wissen oder der theoretischen Seite beginnen kann. Zum Beispiel spielt es keine Rolle, ob der Brandschutz vor oder nach der Elektrizität vermittelt wird. Es gibt dabei eine Reihe von Wegen, wie Menschen neues Wissen und Können erwerben. Diese sind nachfolgend erklärt.

Vermittlung von Inhalten

Die angemessene Art der Bereitstellung von Inhalten hängt davon ab, was vermittelt werden soll. Um beispielsweise praktische Handlungskompetenzen zu erlernen, brauchen wir einen „Hands on“ Training Ansatz, idealerweise mit Übungsphasen direkt am Arbeitsplatz. Die Vermittlung von Wissen auf der anderen Seite hängt vom erwarteten Verständnisniveau ab. Geht es simpel um die Einprägung und Wiedergabe von Faktenwissen, so kann der Lernende vermutlich einen Text hierzu zu lesen und in einem kurzen Lernquiz am Ende abprüfen, wie viel er behalten hat. Ist jedoch ein tiefergehendes Verständnis des Wissens gefordert oder soll der Lernende die Theorie anwenden können, so sind andere Methode zur Vermittlung angemessen, zum Beispiel eine Präsenzschiulung, in der die direkte Diskussion und Kommunikation mit einem Trainer möglich ist. Im Folgenden beschreiben wir verschiedene Arten der Inhaltsvermittlung, jeweils mit ihren Vorteilen und Nachteile. Aber

bevor wie dies tun können, muss der Unterschied zwischen Ausbildung bzw. Training und praktischen Arbeitserfahrungen erläutert werden.

Trainings- und Lehrmethoden

Wenn wir wollen, dass die Kandidaten eine Reihe von Fähigkeiten beherrschen, wird es nicht ausreichen, ihnen zu sagen, was zu tun ist und wie es geht. Sie werden Training brauchen. Das Beherrschen einer Fähigkeit bedeutet, dass die Handhabung dieser Fähigkeit zu einem normalen Teil Ihrer Arbeitsroutine werden muss. Eine Wiederholung in verschiedenen Kontexten ist wichtig, um fast ohne zu denken, etwas ausführen zu können. Wir müssen hier zwischen Ausbildung und praktischer Arbeitserfahrung unterscheiden. Praktische Arbeitserfahrung bedeutet, dass ein Student, der bereits eine Einführung in eine Reihe von Fähigkeiten hatte, mit Kollegen zusammenarbeitet, um mehr Routine in einer realen Umgebung zu gewinnen. Training hingegen ist ein bewusst herbeigeführter Prozess, bei dem der Kandidat in der Praxis nach und nach eine Reihe von Fähigkeiten erwirbt. Ein Mentor wird die Fähigkeiten Schritt für Schritt aufbauen, beginnend in einer sicheren und begrenzten Umgebung, bis hin zu komplexeren Situationen.

Während praktische Arbeitserfahrung dem Rhythmus der normalen Arbeitstätigkeit folgt, muss ein Training organisiert werden, um Raum für das Lernen, Nachdenken und manchmal auch für das Scheitern zu schaffen. Der Mentor tritt aus dem normalen Tagesablauf heraus und gibt dem Kandidaten Hintergrundwissen oder lässt ihn in einer sicheren Umgebung experimentieren.

Training ist eine synchronisierte Aktivität, mit wechselseitiger Kommunikation von individualisierten, strukturierten Inhalten. Synchronisiert bedeutet, dass eine Reaktion oder Feedback unmittelbar möglich ist, in zwei Richtungen synchron, zwischen Lehrendem und Lernenden. Es handelt sich um gesteuertes Lernen basierend auf der Initiative des Mentors und mit einer kurzen Rückkopplungsschleife. Das Lernen ist intensiv, mit einer langen Aufmerksamkeitsspanne, und der Lernende muss am Arbeitsplatz sein. Für das Trainingsprogramm können verschiedene Arten von Unterrichtsmaterialien benutzt werden und unterschiedliche Methoden zur Vermittlung von Inhalten zum Einsatz kommen.

Gegenwärtig gibt es in dieser Zeit des „lebenslangen Lernens“ viele verfügbare Lehr- und Lernmethoden: online, offline, on-the-job, off-the-job, etc. Man kann durchaus auch sagen, dass Lernen in der Tat ein kontinuierlicher Prozess ist. Wir möchten hier einige strukturiertere Methoden darstellen, um Mentoren und Assessoren eine Anleitung zu geben, wie sie das Lernen der TeBeVAT Kandidaten unterstützen und gestalten können. Es soll Ihnen helfen die richtige Strategie zu wählen, die zu den Bedürfnissen des Kandidaten passt und die Lerninhalte auf angemessene Weise wiedergibt. Auf diese Weise wird er/sie nicht nur

wissen, was zu tun ist, sondern auch warum. Unsere Herangehensweise an Lernen und Training kann durch die folgenden grundlegenden Methoden und/oder Prinzipien umgesetzt werden.

Lernen durch Tun

Wie haben Sie gelernt zu laufen, zu reden, zu klettern, zu rennen, oder ein Spiel zu spielen? Woher wissen Sie, welche Verhaltensweisen von Ihnen erwartet werden? Haben Ihre Eltern Ihnen eine Reihe von Vorträgen gehalten? Oder haben sie Sie diese Dinge simpel tun und ausprobieren lassen? Haben sie Sie versagen lassen und es erneut versuchen lassen? „Learning by Doing“ ist eine sehr natürliche Art des Lernens. Dies wurde gründlich von Albert Bandura erforscht und in seiner Theorie des sozialen Lernens festgehalten (Bandura, 1977). Kinder lernen durch Beobachtung, Nachahmung und Bestätigung durch ihre Eltern und auch andere Erwachsene in ähnlicher Weise.

Diese Form des Lernens findet sich auch in der heutigen Arbeitswelt wieder, in der in der Urform eines Lehrlings beispielsweise, der von einem Meister ausgebildet wird. Die meisten Berufsausbildungsprogramme sind auf diese Art von Lehre im Arbeitsbereich ausgerichtet. Natürlich können nicht alle Fähigkeiten in der Realität ohne Risiko erlernt werden. Und nicht alles Wissen kann in der Praxis erlernt werden. Wir müssen eine sichere Umgebung schaffen, um zu lernen und dem Lernenden das Scheitern zu ermöglichen, ohne ihn oder die Umwelt, in der er arbeitet, zu gefährden. Rollenspiele, Spiele oder Simulationen können helfen, falls die Realität zu gefährlich, zu teuer ist, oder wo das Versagen die Produktion zu sehr stören würde. Wir müssen den Lernenden mit Informationen versorgen, damit er/sie nicht alles mühsam selbst herausfinden muss. Aber wir sollten uns bewusst sein, welche Methode wir anwenden, um die Lernerfahrung zu optimieren.

Präsenzschulungen

„Face-to-Face“-Unterricht ist der traditionellste Weg, um Information (Wissen) durch einen Lehrer zu vermitteln. Das heißt nicht unbedingt, dass wir im Sinne eines „Professors“ vor der Klasse frontal Vorträge halten müssen und „Schüler“ nur das aufnehmen, was der Lehrer sagt. Wenn nur erzählt wird, was in einem Buch steht, können die Kandidaten es auch selbst lesen. Dies wäre eine Verschwendung kostbarer Anwesenheitszeiten. Präsenzunterricht sollte Interaktion, einen Prozess der Rückkopplung und Zusammenarbeit beinhalten. Es ist ein guter Weg, um herauszufinden, was schwierig zu verstehen ist, und um die Fragen der Kandidaten zu hören. Die Art der Fragen, die gestellt werden, spiegelt normalerweise das Verständnisniveau des Kandidaten wider. Es bietet eine wertvolle Möglichkeit, Konzepte einzuführen, Beziehungen aufzuzeigen und an Themen zu arbeiten, die Deutung benötigen.

Der Präsenzunterricht ist eine synchronisierte Aktivität mit wechselseitiger Kommunikation strukturiert aufbereiteter Inhalte. Es ist ein Weg des gesteuerten Lernens, basierend auf der Initiative des Lehrers und mit einer kurzen Rückkopplungsschleife. Lernen findet geballt statt und der Lernende muss physisch anwesend sein. Die Kurse ermöglichen die Verwendung aller Arten von Unterrichtsmaterialien.

Die Kurse können mit dem Lernmaterial aus dem Trainerhandbuch unterstützt werden. Aktivitäten und Übungen können in die Kurse integriert werden. Kandidaten können Abschnitte, die auf eine „wissen“ oder „erkennen“ Ebene basieren, im Voraus oder nach den „face-to-face“ Sitzungen lesen. Durch Abfrage kann überprüft werden, ob die Kandidaten den Inhalt beherrschen.

Bücher oder Kursunterlagen

Die Verwendung von Büchern, oder schriftlicher Lektüre allgemein, zur Bereitstellung von Lerninhalten scheint altmodisch zu sein. Aber dennoch schätzen es viele Lernende ein physisches Objekt zu haben, in dem man Dinge nachlesen oder nachschlagen kann, ohne diese Inhalte abrufbereit im Gedächtnis haben zu müssen. Ein Buch bildet einen definierten Bereich von Wissen ab, der klar umgrenzt ist. Dies steht im Gegensatz zu Web-Ressourcen, die „nie endend“ zu sein scheinen. Die Präsentation in Büchern scheint dem Inhalt einen Mehrwert zu verleihen.

Aus einem Buch zu lernen, ist eine nicht synchronisierte Aktivität. Es findet eine „Einwegkommunikation“ der Inhalte statt. Sie können es in beliebiger Reihenfolge oder abschnittsweise lesen. Es ist ein typisches Beispiel für „selbstgesteuertes“ Lernen, wo die Initiative beim Lernenden liegt. Er erhält keine Rückmeldung über das korrekte Verständnis. Das Lernen ist so intensiv wie der Lernende es möchte. Der Lernende muss das Buch vor sich haben, um auf den Inhalt zugreifen zu können. Bücher enthalten in klassischer Form weder Video-, Audio- noch interaktive Materialien. Das Wissen hierin ist in gedruckter Form „konserviert“. Hierbei besteht natürlich die Gefahr, dass Inhalte und Wissen veraltet sein können.

Ein Buch unterstützt das persönliche Training und bietet die Möglichkeit, den Inhalt in einem anderen zu Format nochmals zu lesen und liefert neue Einblicke. Während des Trainings auf der Bühne oder Spielfläche kann ein Buch als Referenz gelten, wenn Diskussionen entstehen. Es kann auch den Mentor unterstützen, der den Lernenden ausbildet, um effizient Informationen bereitzustellen.

Webseiten und Online Ressourcen

Webseiten und frei zugängliche online Ressourcen allgemein, sind nützlich für das informelle Lernen, da sie ein breites Publikum erreichen. Es gibt nicht den einen Anbieter von Wissen, sondern jeder kann Inhalte zusammenstellen und ergänzen. Sie können helfen, Nachrichten zu verbreiten und Unterstützung aus dem Arbeitsumfeld bereitzustellen, beispielsweise in Foren oder Communities. Webseiten können Video-, Audio- oder interaktive Elemente enthalten. Im Gegensatz zu gedruckten Medien, können die Inhalte stetig geupdated werden. Neues Wissen ist in großer Menge frei verfügbar. Allerdings besteht bei online Ressourcen und Webseiten das Problem, dass die Seriosität einer Quelle nicht immer auf den ersten Blick verifiziert werden kann, da jedermann Informationen beisteuern kann.

Von einer Webseite zu lernen, ist eine nicht synchronisierte Aktivität, eine einseitige Kommunikation von Inhalten. Diese können in beliebiger Reihenfolge gelesen werden. Es ist ein weiteres Beispiel für „selbstgesteuertes“ Lernen, wo die Initiative beim Lernenden liegt, der keine Rückmeldung erhält. Das Lernen ist so intensiv wie der Lernende es möchte. Der Lernende benötigt einen Internetzugang und einen Computer, um auf den Inhalt zugreifen zu können. Während des Trainings auf der Bühne oder Spielfläche kann eine Webseite als Referenz gelten, wenn Diskussionen entstehen. Sie können auch den Mentor unterstützen, der den Lernenden ausbildet, da er auf Webseiten verweisen kann, die für die Kandidaten relevantes Hintergrundwissen vermitteln.

Lernplattformen

Eine Lernplattform ist eine geschlossene Webseite eines Anbieters, die eine Zusammenstellung unterschiedlicher online Materialien, Kurse oder Videos enthält. Der Lernende wird durch ein Login identifiziert und seine Aktivitäten können beaufsichtigt werden. Der Lehrer kann die Plattform nutzen, um Lernpfade zusammenzustellen und anschließend nach der Bearbeitung durch den Nutzer Feedback geben. Die Lernenden können dem vorgesehenen Lernpfad verfolgen, aber auch, wenn nötig, selbstständig nach Informationen suchen.

Die Verwendung von E-Learning ist nicht weniger Arbeit, weder für den Lehrer noch für den Lernenden. Es ist auch nicht weniger intensiv oder preiswerter, aber es ist flexibler und einfacher mit der Arbeitspraxis zu kombinieren. Die Organisation des Lernens ist zeit- und ortsunabhängig. Es ist effizient, da keine An- und Abreise in die Lernzeiten eingerechnet werden müssen, wie bei einer Präsenzs Schulung.

Das Lernen mit einer Lernplattform ist eine nicht synchronisierte Aktivität, ermöglicht jedoch eine bidirektionale (nicht synchronisierte) Kommunikation. Die Lehrenden können die Abfolge der Aktivitäten vorgeben oder es dem Lernenden selbst überlassen, in welcher

Reihenfolge der Inhalte durcharbeitet. Es ist eine typische Methode des „gesteuerten“ Lernens, bei der die Initiative zwar bei den Lernenden liegt, aber dennoch eine Steuerung über die Plattform möglich ist. Die Lernenden können aufgefordert werden, Module aktiv online zu bearbeiten und Feedback über ihr Lernverhalten bekommen. Die Intensivität der Lernaktivitäten wird vom Nutzer selbst bestimmt. Im Idealfall bestehen die einzelnen Lernmodule aus kleinen Abschnitten, die für das „Konsumieren“ nur einen geringen Zeitaufwand benötigen. Dies bedeutet, dass der Lernende sich nur kurz zu fokussieren braucht, um eine hohe Lernerfolge zu generieren. Der Lernende benötigt einen Internetzugang und einen Computer, um auf die Lernplattform zugreifen zu können.

Immer mehr Ausbildungsinstitute bieten ihren Studierenden zudem die Möglichkeit, sogenannten Webinaren zu folgen. Es handelt sich dabei um eine synchronisierte Lernaktivität. Über einen online Livestream versammeln sich die Teilnehmer virtuell zum Austausch und/oder für Feedback zu den angebotenen Inhalten.

Mikro Learning

Micro Learning ist eine alternative Art des E-Learning. Der Lernende erhält regelmäßig (auf einem Smartphone oder anderem Gerät) verteilt kleine Mengen an Lerninhalten (5 bis 10 Minuten Lernzeit). Dies können Texte zum Lesen, kurze Videos oder kleine Aufgaben zur Bearbeitung sein. Am Ende jedes Blocks beantwortet der Lernende Fragen. Wenn die Antworten nicht zufriedenstellend sind, kehrt der Block nach einer Weile zurück. Wenn sie zufriedenstellend sind, kehren nur einige Fragen zurück als Test am Ende des größeren Lernblocks. Micro-Learning ist eine nicht-synchronisierte Push-Lernaktivität mit Zwei-Wege-Kommunikation.

Individuelle Inhalte werden gelenkt und die Initiative liegt teilweise beim Lehrer, auch wenn es weitgehend möglich ist, dies zu automatisieren. Der Lerner erhält Feedback, das zum Teil automatisiert werden kann. Die Aktivität ist so intensiv wie der Lernende es möchte, aber es wird gesteuert und kann vom Lehrer überwacht werden. Der Lernende benötigt Internet und ein Smartphone oder Computer. Der Inhalt ist einfach anzupassen und kann Video, Audio oder Interaktive Sequenzen enthalten.

Blended Learning

In den meisten Lernsituationen gibt es nicht die „eine“ bevorzugte Methode, um den Lernenden Inhalte zu vermitteln. Verschiedene Themen oder Praktiken brauchen unterschiedliche Herangehensweisen. Im Idealfall findet eine Kombination von Ansätzen statt. Dies nennen wir „Blended Learning“. Das Erlernen einer Handlungskompetenz erfordert eine Einführung, Schulung und Wiederholung, bis sie vom Lernenden gemeistert wird. Dies kann

durch das Lesen von Texten oder Anschauen von Videos unterstützt werden. Viele Wissensblöcke erfordern ein tiefes Verständnis, basierend auf persönlicher Einführung und Diskussion. Danach können die Lernenden selbstständig Beispiele betrachten und komplette Übungen absolvieren, um ihr Verständnis zu vertiefen und anzuwenden, was sie gelernt haben. Andere Wissensblöcke können vollständig online ohne jegliche Einmischung des Lehrers studiert werden. Um sich an die Bedeutung verschiedener wichtige Zeichen zu erinnern, benötigen Sie keine wertvolle persönliche Zeit von Angesicht zu Angesicht. Es ist wahrscheinlich effektiver, sie diese Lerninhalte im Format eines Quiz oder Spiels durchführen zu lassen.

Blended Learning kann in einer Abfolge verschiedener Lerntypen organisiert werden. Zum Beispiel dadurch, dass der Lernende sich zuerst auf eine Aufgabe vorbereitet, indem er einen Text im Lehrbuch liest. Dann gibt es eine Präsenzschiung, um das Verständnis zu vertiefen. Der Vorteil ist, dass die Lernenden bereits in das Thema eingeführt wurden, so können die Lehrer sofort mit der Diskussion beginnen. Nach dieser Sitzung können die Lernenden online üben und Probefragen beantworten. Auch hier gewinnen die Lehrer wertvolle Zeit, die sie verwenden können, um Lernende zu unterstützen. Ein zweiter Vorteil der Verwendung unterschiedlicher Methoden besteht darin, dass sie die Lernenden frisch und motiviert halten.

Peer Groups

Bühnen- und Veranstaltungstechniker werden ebenfalls geschult und trainiert, indem eine Workshop Umgebung eingerichtet wird, in der eine Gruppe oder ein Team von Kollegen ihr Wissen austauscht, um das volle Verständnis zu erlangen, wie zum Beispiel ein neues Gerät funktioniert. Der große Vorteil dieser Settings ist, dass jedes Mitglied dieser Peergruppe einen anderen Ansatz und anderes Wissen haben kann, was zu einem tieferen Verständnis und Wissen führt. Dieses Lernen durch Austausch und Austausch von Wissen ist eine weit verbreitete Methode einer synchronisierten Lernaktivität mit Zwei-Wege-Kommunikation. Im Falle einer sehr erfahrenen Peergruppe kann das Lernen als „Intervision“ bezeichnet werden, ein Prozess der Rückkopplung und Reflexion, der zu einer internalisierten höheren Ebene des Verständnisses und der Fähigkeiten führt. In „Intervision“ kann ein Mitglied oder können Mitglieder der Gruppe, Themen und Problemstellungen einführen. Die Peergruppe arbeitet dann zusammen, um die Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zu erlangen, die zur Lösung der anstehenden Aufgabe erforderlich sind. Peer Group Learning kann mit Hilfe einer virtuellen Plattform oder als Echtzeit-Workshop organisiert werden.