

WAS?! MIT WENIG AUFWAND EINE GROSSE WIRKUNG BEIM NACHHALTIGEN LERNEN ERZIELEN?! HER DAMIT!

von Sabrina Thoma. // 14. Juni 2017

Vielleicht kennen Sie das aus Ihrem Alltag mit Ihrem Lernenden... Sie zeigen ihm einen Ablauf und erläutern alles in Ruhe und Schritt-für-Schritt. Wenn es dann um die selbständige Umsetzung geht, stellen Sie fest, dass er nicht alles, wie erläutert, abwickelt. Geduldig wie Sie sind, zeigen Sie ihm nochmals die einzelnen Schritte und Prozess. Sie sind guten Mutes, denn auf die Frage „Verstehst du nun den Ablauf?“ gibt der Lernende ein klares „Ja“ zur Antwort. Doch auch dieses Mal scheint noch irgendwo der Wurm drin zu sein, denn der Lernende ist nach wie vor nicht in der Lage, den Auftrag 100 % korrekt und selbständig abzuwickeln. Wie kann dies denn sein?!

Nun, es wäre zu wenig weit gegriffen, auf diese Frage nur eine Antwort zu haben. Selbstverständlich können hier verschiedene Gründe dafür verantwortlich sein, zum Beispiel zwischenmenschliche Hürden, kommunikative Dissonanzen und eigene Muster und Glaubenssätze, die hemmen.

Gleichzeitig kann es auch sein, dass der Lernende vor lauter Bäume den Wald nicht sieht und die neuen Inputs nicht an bereits Bekanntes anknüpfen kann. Oder es ist ihm nicht klar, was das Ziel oder der Sinn dieser Tätigkeit ist und kann daher auch schwer Prioritäten setzen oder allfällige Konsequenzen einschätzen (bspw. falls er etwas nicht ordentlich oder pünktlich erledigt).

Daher lohnt es sich, die Struktur der eigenen Ausbildungsimpulse resp. Instruktionen am Arbeitsplatz genauer unter die Lupe zu nehmen.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten Ausbildungseinheiten systematisch aufzubauen und zu strukturieren. Das sogenannte „ARIVA-Modell“ ist eine davon.

Das von Erwin Uhland und René Müller an der ETH Zürich entwickelte Modell, besteht aus fünf Phasen und ist einfach zu handhaben. Daher eignet es sich meiner Meinung sehr gut für den täglichen Praxiseinsatz. Es kann zur Vorbereitung, wie auch zur Durchführung und Auswertung von Ausbildungseinheiten, eingesetzt werden.

Folgende Phasen werden unterschieden: **A**usrichten, **R**eaktivieren, **I**nfornieren, **V**erarbeiten und **A**uswerten – kurz ARIVA. Diese Phasen können sich während der Durchführung der Ausbildungseinheit auch wiederholen.



AUSRICHTEN

Als erstes geht es darum, dem Lernenden Orientierung zu geben und zu beschreiben, was das Ziel und der Zweck dieser Ausbildungssequenz ist. Also zu erläutern, was am Ende erreicht werden oder wie das Ergebnis/Resultat aussehen sollte. Gleichzeitig ist es hier auch wichtig, das grosse Ganze aufzuzeigen. Wie ist dieses Thema oder diese Aufgabe einzuordnen resp. mit was hängt sie eng zusammen (bspw. weitere Prozesse, Schritte, Themen etc.). So ist es für den Lernenden möglich zu erkennen, was vorher beziehungsweise nachher passiert und welche Wichtigkeit der von ihm zu erlernende Schritt im grossen Ganzen hat. Das hilft ihm dabei, den Überblick zu haben und dadurch vernetzt zu denken, seine Prioritäten besser zu setzen (da er die Abhängigkeiten sieht) und mehr Sinn hinter der Erledigung dieser Arbeit zu erkennen (was motivierend wirkt).

Nicht zuletzt sollte dies als Einstimmung dienen und den Lernenden „gluschtig“ auf das Kommende machen. Seine Neugier, sein Interesse und somit auch die Lernbereitschaft sollten in den ersten Minuten der Instruktion geweckt werden. Wenn dies gelingt, besteht eine erhöhte Chance, dass der Lernende mit voller Aufmerksamkeit dabei ist, aktiv mitdenkt und dadurch eine gute Basis für die Nachhaltigkeit geschaffen wird.

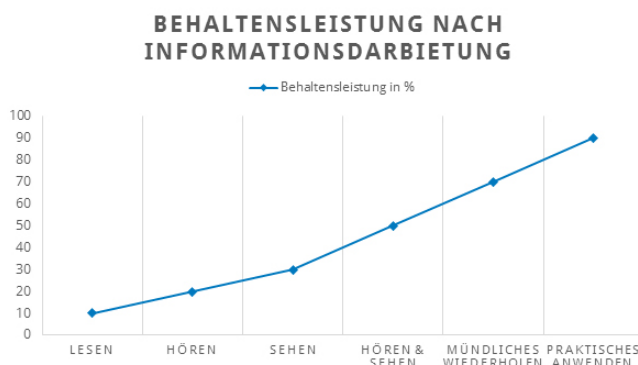
REAKTIVIEREN

Um die Nachhaltigkeit weiter zu stärken, wird hier das Neue mit dem Bestehenden verknüpft. Denn nur so wird neues Wissen am besten verstanden, nachhaltig abgespeichert und angewendet. Egal, um welches Thema es geht, der Lernende hat immer ein gewisses Vorwissen, auch wenn es sich nur darauf beschränkt, bereits einmal einen Begriff dazu gehört zu haben. Durch die Aktivierung des Vorwissens, wird das Interesse am Lerninhalt weiter gefördert. Zudem werden die entsprechenden Verknüpfungen/Bahnen im Gehirn aufgebaut und verstärkt. Kleiner Exkurs: Eine Weiterentwicklung des ARIVA-Modells ist das AVIVA-Modell. Der Inhalt der Phasen ist identisch. Neu wird lediglich die bisherige Phase „Reaktivieren (R)“ mit „Vorwissen aktivieren (V)“ betitelt.

INFORMIEREN

Nun wird zuerst nochmals ein Überblick über das Thema gegeben, damit der Lernende auch hier eine Orientierung bekommt. Dann kommt der eigentliche Wissensinput resp. die Einführung ins neue Thema. Der Lernende wird gezielt informiert unter Berücksichtigung, wo der Lernende derzeit wissensmässig steht. Selbstverständlich kann hier das Informieren sehr individuell, abwechslungsreich und vielseitig gestaltet werden (bspw. Demonstration, Präsentation, Erläuterung, Lernvideoeinsatz, Studium eines Beschriebs etc.).

Jeder Mensch hat gewisse Präferenzen wie Lernen bei ihm am besten klappt (bspw. visuell, auditiv, haptisch, kognitiv etc.). Hier spricht man auch von Lerntypen. Ich bin jedoch davon überzeugt, dass alle Menschen alles in sich tragen, einfach mit verschiedenen starken Ausprägungen. Und je mehr Sinneskanäle angesprochen werden, desto nachhaltiger wird das Lernen. Wussten Sie bspw. dass nur durch Lesen lediglich 10 % abgespeichert bleiben? Und wenn der Lernende in die praktische Anwendung geht, dass die Behaltensleistung des neuen Lerninhaltes 90 % beträgt?

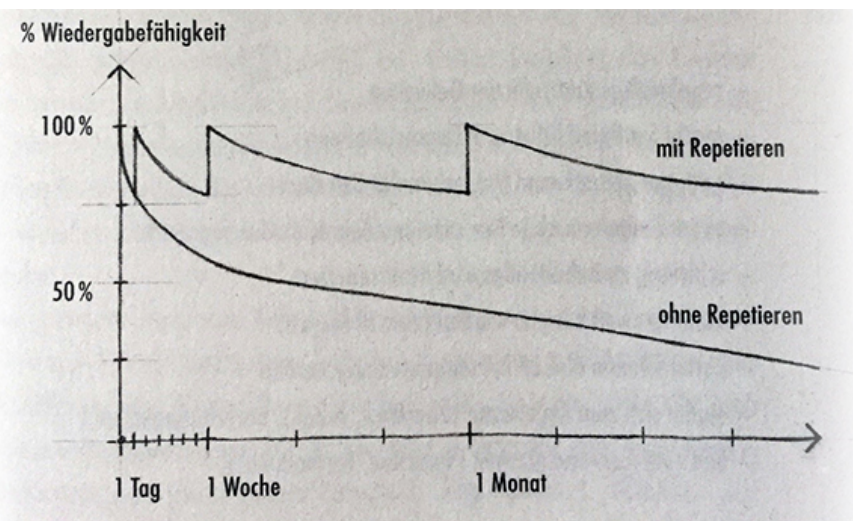


Behaltensleistung nach Informationsdarbietung

VERARBEITEN

So, in dieser Phase lautet die Devise: „Genug zugehört, jetzt geht’s ans Eingemachte resp. ums Verdauen des Gehörten“. Nun darf der Lernende das bisher Gelernte selbst anwenden, umsetzen und vertiefen. Bekanntlich ist ja beim Zuschauen alles logisch, bis man selbst an der Reihe ist und merkt, dass doch gewisse Dinge nicht mehr so klar sind. Hier geht es also darum, dass der Lernende selbständig eine Aufgabe, Übung oder einen Task erledigt – er muss ins aktive Mitdenken und Handeln kommen. Zudem soll er so die Chance bekommen, seine eigenen Erfahrungen zu machen und das Ganze in seine eigene/n Gedankenwelt/-strukturen zu adaptieren resp. zu integrieren. So kann der Lernende die Bedeutsamkeit der Theorie für sich selbst erschliessen (bspw. eigenen Praxistransfer schaffen).

Planen Sie für diesen Schritt genügend Zeit ein, damit der Lernende dies in Ruhe und in seinem (Lern-/Arbeits-)tempo umsetzen kann. Selbstverständlich soll hier auch die Klärung von allfälligen Fragen Platz haben. Wichtig ist auch, dass der Lernende nicht nur in dieser Ausbildungssequenz genügend Gelegenheiten für die Umsetzung erhält, sondern generell immer wieder den Lernstoff resp. die Aufgabe anwenden und somit repetieren kann. Denn sieht man sich die Zahlen in Bezug auf die Wiedergabefähigkeit an, dann wird schnell klar, wie stark die Wirkung des Repetierens in Bezug auf die Nachhaltigkeit des Lernens ist. Wird etwas neu Erlerntes nach einem Tag nicht bereits repetiert/angewendet, fällt die Wiedergabefähigkeit bereits auf 90 % und wird über einen Zeitraum von einem Monat nicht repetiert, kann der Lernende lediglich noch 50 % wiedergeben. Daher lohnt es sich, so viele Übungsmöglichkeiten wie möglich für den Lernenden zu schaffen. Und für die Durststrecken dazwischen lohnt sich natürlich das Führen eines digitalen Musterdossiers, auf das der Lernende jederzeit zugreifen und dieses ergänzen kann.



Wirkung des Repetierens [1]

AUSWERTEN

In dieser Phase wird reflektiert. Zum einen soll die Erreichung der Ziele aus der Phase „Ausrichten“ überprüft, wie auch der positive Lernerfolg sichergestellt werden. Wussten Sie, dass gemäss der Stadien der kognitiven Entwicklung von Jean Piaget (Schweizer Biologe und Pionier der kognitiven Entwicklungspsychologie) die Fähigkeit abstrakt oder hypothetisch zu denken oder Schlussfolgerungen zu machen erst ca. ab dem 11. Lebensjahr möglich ist [2]? Somit ist der Lernende unter Umständen noch nicht gewohnt, sein Verhalten und Lernen zu reflektieren. Unterstützen Sie den Lernenden dabei, sich kritisch zu reflektieren. Die grossen Stärken des Lernenden und positive Ergebnisse sollen gezielt wertgeschätzt und gestärkt werden. Die kleineren Stärken sollen beleuchtet werden. Es ist hilfreich, dass der Lernende sich hierfür eigene Stärkungsmassnahmen formuliert. Schlussendlich sollte es das Ziel sein, dass der Lernende die Bedeutsamkeit sowie den Sinn hinter dieser Tätigkeit sieht und dadurch interessiert und motiviert ist, diesen Task zu erledigen resp. das Gelernte anzuwenden.

DAS MINDSET VON CYP

Auch wir sind überzeugt von diesem Modell und lassen es zum einen intuitiv wie auch gezielt in unsere Ausbildungseinheiten einfließen.

Beispielsweise werden bei all unseren Modulen (sei es bei den Lernenden, Praktikanten, Praxisausbildern oder erwachsenen Quereinsteigern) die Teilfähigkeiten sprich Lernziele zu Beginn transparent gemacht (Ausrichten). Durch die Einbettung der Themen wie auch die Thematisierung der Vorbereitungsaufträge, wird an das vorhandene Wissen, die Erfahrungen etc. angeknüpft (Reaktivieren). Impulse anhand von Referaten oder eLessons (Lernvideos, Webbased-Trainings etc.) liefern den neuen Stoff (Informieren), welcher durch Übungen, Aufträge und Aufgaben in verschiedenen Sozialformen und Methoden angewendet und gefestigt wird (Verarbeiten). Durch Reflexionen, Selfchecks wie auch Schlusstests (basierend auf den definierten Teilfähigkeiten/Lernzielen) wird der eigene Lern-/Wissensstand herauskristallisiert und allfällige stärkende Massnahmen formuliert (Auswerten). Generell sind unsere Module in drei Phasen aufgeteilt (Vorbereitung, Präsenzkurs und Nachbereitung), um den nachhaltigen Lerneffekt in den sehr heterogenen Klassen zu fördern.

Beim Bildungsgang der Praxisausbilder/Berufsbildner führen wir unsere Kursteilnehmenden im Modul-Level „Basic“ gezielt ins ARIVA-Modell ein. Dies, damit zum einen die Praxisausbilder in ihrer Rolle gestärkt werden und deren Lernenden auch am Arbeitsplatz davon profitieren können.

Auch die Schweizerische Bankiervereinigung (SBVg) ist von diesem Modell überzeugt. Für die Beurteilung der Fähigkeiten sowie Betreuungs- und Führungskompetenzen eines Praxisausbilders, werden von den zu zertifizierenden wie auch den bereits zertifizierten Praxisausbildern von der SBVg folgende verbindliche Qualitätskriterien in den offiziellen **Richtlinien** gefordert resp. im Detail geprüft: Ausbildungsplan, Instruktion, Qualifikation und Kommunikation. Unter dem Kriterium „Instruktion“ ist das ARIVA-Modell als grundsätzlicher Ablauf bei einer ausführlichen Instruktion, bei Einführung in eine neue Aufgabe oder auch in ein neues Thema/Produkt vorgesehen.

AB IN DIE STARTLÖCHER - JETZT SIND SIE DRAN!



Lassen Sie sich nicht abschrecken von den fünf ARIVA-Phasen. Wenn Sie diese zur Hand nehmen und ihre bisherigen Ausbildungseinheiten damit durchleuchten, werden Sie sicherlich feststellen, dass Sie bereits einiges intuitiv entsprechend umgesetzt haben. Oftmals ist es so, dass die Phasen „Ausrichten“ sowie „Reaktivieren“ vernachlässigt werden. In der Regel sitzt man mit dem Lernenden hin und legt gleich topmotiviert mit den Erklärungen resp. neuen Informationen los.

Neben den oben genannten Argumenten, wieso sich im Sinne des nachhaltigen Lernens der Einsatz von ARIVA lohnt, gibt es noch weitere Aspekte, weshalb es sich für Praxisausbilder oder generell Ausbilder auszahlt. Denken Sie nur an die Zeit



für Erläuterungen, die Sie sparen, wenn Sie in der Phase „Reaktivieren“ den Lernenden auffordern, einmal zu erzählen, was er zu diesem Thema bereits weiss. Sie müssen mit Ihren Schilderungen dann nicht mehr beim „A“ im Alphabet beginnen, sondern können dort, wo Ihr Lernender steht, einsteigen. Schnell werden Sie merken, was der Lernende aus der Theorie und allenfalls Praxis bereits an wertvollem Knowhow mitbringt, was Sie direkt weiterverwenden können. Zudem fühlt sich auch der Lernende „gebrauchpinselt“ wenn er zeigen kann, was er eigentlich schon alles auf dem Kasten hat und er wird so vom passiven Zuhörer zum aktiven Erzähler. Des Weiteren können allfälligen Fragezeichen oder hörbarwerdende Missverständnisse oder Fehlinterpretationen auch gleich geklärt werden. Na, wenn das nicht eine „Win-Win“ Situation ist?!

Und wie gestalteten Sie bisher Ihre Ausbildungseinheiten, um die Nachhaltigkeit des Lernens zu stärken? Bald beginnt das nächste Semester, wieso nicht gleich mit wenig Aufwand die Ausbildungsimpulse resp. Instruktionen bewusster mit ARIVA gestalten und eine grössere Wirkung beim nachhaltigen Lernen erzielen?! Ihre Lernenden wie auch Sie werden dafür dankbar sein!

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg und Spass dabei!

[1] Steiner, V. (2009). Exploratives Lernen, 11. Auflage. Pendo Verlag in der Piper Verlag GmbH: München

[2] Coachingzentrum Olten (2015). Werte und Wertentwicklung V.1.0 aus dem Modul „Resilienz entdecken“ im CAS Resilienztraining. Coachingzentrum: Olten.