

LERNEN, WIE MAN LERNT

Immer wieder aufs Neue



Learning-by-doing ist ein Dauerbrenner und eine erfolgreiche Lernmethoden

Auf eins kann sich der Monteur verlassen: Auf ständige Veränderungen und Weiterentwicklungen in der Technik, denn nichts bleibt, wie es ist. Man lernt also nie aus. Unser Profi führt Sie durch den Lern-Dschungel.

In den meisten Berufen muss man sich immer wieder umstellen, Neues hinzulernen, auch um seinen Arbeitsplatz zu sichern. Die anfängliche Skepsis und die Bedenken gegen Lernen und Umstellen auf Neues sind dabei völlig normal. Sich Neues anzueignen strengt an. Lernen geschieht nicht auf Knopfdruck. Lernen besteht aus einer Aufnahme- und einer Aktivitätsphase. In der Aufnahme-Phase verstehen wir Menschen den technischen Ablauf und wir können ihn erkennend verarbeiten, und zwar durch Einbindung der neuen in vorhandene Informationen. In der Aktivitätsphase werden die Handgriffe und der Einsatz der Geräte gedanklich hinterfragt, wiederholt und ausprobiert. Erst in der aktiven Phase beweist sich der Mensch, dass ihm die Arbeit gelingt – oder nicht und

er den Lernprozess wiederholen muss. Misserfolge in einem solchen Prozess können demotivierend sein, sind aber nicht immer vermeidbar.

GRUNDLAGEN DES LERNENS

Lernen braucht Strategie. Sinnvoll ist es beim Lernen stets einen Bezug zu bekannten Techniken und Arbeitsgewohnheiten herzustellen. Auch die innere Einstellung eines Menschen hat Bedeutung. Wissbegierde und Neugier sind gute Voraussetzungen für das Lernen. Um Veränderungsprozesse mitzumachen, braucht jeder eine positive innere Einstellung. Es verlangt Flexibilität, sich mit dem Lerninhalt auseinander zu setzen und nicht schon im Vorfeld ablehnend zu reagie-

ren. Und es heißt auch, die Geduld zu haben, sich mit einem neuen Vorgang anzufreunden, besonders wenn es anfangs mühsam erscheint, Neues aufzunehmen und zu behalten. Da hilft es, sich erst mal einen Überblick über das gesamte Lernpensum zu verschaffen und den Lernstoff in kleine Portionen aufzuteilen. Wer neugierig ist, sich über technische Änderungen freut, tut sich mit dem Erlernen deutlich leichter.

WIE ENTSTEHT MOTIVATION?

Was motiviert zum Lernen? Weshalb soll man sich die Mühe machen? Welchen Nutzen hat der Lernende? Wenn Antworten auf diese Fragen fehlen, fällt Lernen sehr schwer. Wer keinen persönlichen Nutzen erkennt, ist demotiviert. Werden Sie sich über Ihr Informationsinteresse und Ihre Lernmotive klar. Es hat sich bewährt, einen konkreten Bezug zwischen dem Lernstoff und der persönlichen Situation herzustellen. Schnelle, sichtbare Erfolgserlebnisse sind der beste Treiber im Lernprozess. Das schlichte Prinzip des „Learning-by-doing“ erweist sich als hervorragend. Lernende können im Berufsleben selbstständig handeln, experimentieren, Lerninhalte aufgreifen und in den Arbeitsalltag integrieren. Sie können selbst die Brücke zwischen theoretischem Wissen und Alltagserfahrungen schlagen. Die Motivation wächst, wenn man weiß, wie das Gelernte erfolgreich umgesetzt werden kann. Es verschafft ein gutes Selbstwertgefühl, Erlerntes anwenden zu können.

MAN LERNT VIEL EFFEKTIVER, WENN MAN ...

- ... den Bezug zur eigenen Berufspraxis herstellt
- ... sich den Lernstoff in kleine Häppchen einteilt
- ... zwischendurch das Gelernte schriftlich zusammenfasst
- ... sich mit anderen über den Stoff austauscht
- ... den Lernstoff visualisiert
- ... für sich ein persönliches Lernziel definiert

VERSCHIEDENE LERTYPEN

Der kommunikative Typ

Der Monteur prägt sich den Inhalt ein, indem er mit anderen darüber spricht. Der Austausch hilft bei der Verarbeitung und der Merkfähigkeit. Vor einer Prüfung oder der praktischen Anwendung ist es sinnvoll mit anderen zu diskutieren.

Der visuelle Typ

Der Monteur kann Inhalte besser speichern, wenn er sie mit dem Auge aufnimmt. Lesen ohne Bilder sprechen ihn weniger



Auch Lesen gehört zu den Lerntechniken und strengt viele sehr an

an. Er bevorzugt Schaubilder, Grafiken, Skizzen. Idealerweise sieht er einem Kollegen zu, zeichnet etwas selbst auf und beschäftigt sich mit Skizzen oder Fotos. Textmarkierungen bei der Lektüre technischer Datenblätter von Lieferanten haben sich für ihn bewährt.

Der auditive Typ

Für ihn reicht das gesprochene Wort, er kann sich über eine mündliche Anleitung Neues leicht aneignen. Wenn er Wissen durch Hören aufnimmt und wie in einem Selbstgespräch darüber nachdenkt oder es einem Kollegen mitteilt, erreicht er sein eigenes Langzeitgedächtnis.

Der motorische Typ

Für ihn steht das „Begreifen“ im Mittelpunkt seines Aufnahmevermögens. Er lernt, indem er selbst ausprobiert, etwas in die Hand nimmt, Geräte bedient, Experimente durchführt. Wer sich nicht sicher ist, in welche Kategorie er passt, muss sich selbst beobachten. Nicht zu vergessen ist, dass Stress und Zeitdruck die Aufnahmefähigkeit gegen null reduzieren.



AUTOR



Dipl.-Betw. Rolf Leicher ist Kommunikationstrainer und Autor. Er bietet Tagesseminare über Vertrieb und Marketing an. Telefon (0 62 21) 80 48 82 Telefax (0 62 21) 80 93 41 E-Mail rolf.leicher@t-online.de