

MERKBLATT 12 | 2020

Instruktion – Ausbildung, die wirkt

Um einen raschen und nachhaltigen Lernfortschritt bei Ihren Lernenden zu erreichen, ohne alles x-mal wiederholen zu müssen, bietet sich das ARIVA-Modell an.



Fehlendes Talent oder schlechte Instruktion?

Sie haben Ihrem Lernenden nun schon viel zu oft erklären müssen, wie er dieses eine Werkzeug richtig einsetzen und behandeln soll. Irgendwie kommt die Botschaft nicht bei ihm an, bzw. er scheint es jeweils nach kurzer Zeit schon wieder vergessen zu haben. **In vielen Fällen liegt es nicht am Unvermögen des Lernenden.** Verschiedene Gründe können eine Rolle spielen, dass er das Gelernte nicht abrufen kann. Häufig liegt das Problem in einer mangelnden Instruktion. Im hektischen Arbeitsalltag fehlt oftmals die Zeit, um eine Instruktion gut vorzubereiten und umzusetzen. Diese Tatsache wirkt sich negativ auf den Lerneffekt aus. Dabei braucht es gar nicht viel, um eine Instruktion wirksam zu gestalten.

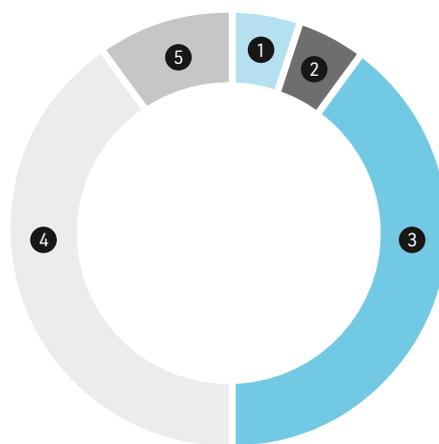
Der vermeintlich hohe zeitliche Aufwand für eine gründliche Instruktion zahlt sich langfristig durch einen besseren Lernfortschritt und eine bessere Leistung aus.

Vorteile des ARIVA-Modells

- Entspricht dem effektivsten Lernprozess, da es sich an der Funktionsweise des Gehirns orientiert
- Schafft Orientierung über das Lernziel und weckt dadurch das Interesse des Lernenden
- Holt das Wissen des Lernenden ab – dadurch wird Neues besser verankert und die Motivation steigt
- Schafft ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Information und Verarbeitung
- Beinhaltet alle wichtigen Elemente, damit ein Lernprozess möglichst gut verläuft
- Kann auch bei sehr kurzen Instruktionen und Aufträgen angewendet werden

Zeitliche Planung

Das ARIVA-Modell kann mit allen fünf Phasen für eine kurze Instruktion in nur wenigen Minuten umgesetzt werden. Auch ein mündlicher Auftrag kann nach diesem Modell erteilt werden. Die Methode kann aber auch bei grossen Lerneinheiten, die mehrere Stunden dauern, eingesetzt werden. Grundsätzlich soll nicht mehr Zeit für die Information aufgewendet werden als für die Verarbeitung (Üben) durch den Lernenden, da sonst der Lerneffekt leidet.



[ABB. 1] Folgende Aufteilung dient als Faustregel.

1 Ausrichten	5%
2 Reaktivieren	5%
3 Informieren	40%
4 Verarbeiten	40%
5 Auswerten	10%

Strukturiertes und systematisches Vorgehen

Um Lernthemen oder Arbeitsvorgänge effizient und nachhaltig zu vermitteln, hat sich das ARIVA-Modell bestens bewährt. Das Modell beinhaltet ein schrittweises strukturiertes Vorgehen, das einem natürlichen Lernprozess entspricht. Wird die Methode konsequent angewandt, braucht es in der Praxis deutlich weniger Wiederholungen, bis der Lernstoff beim Lernenden gefestigt ist und von ihm umgesetzt werden kann. Die folgenden fünf Schritte machen Instruktionen verständlich:

1 Ausrichten

Der Ausbilder bereitet den Lernenden auf die Lerneinheit oder Arbeit vor. Er erklärt Sinn, Zweck und gibt ein messbares Lernziel vor. Dadurch schafft er einen Überblick, was den Lernenden erwartet. Ziel dieses Schrittes ist es, das Interesse des Lernenden zu wecken. Formulieren lässt sich das bspw. so: «Heute lernst du Autogenschweissen. Ziel ist, dass du in drei Wochen selbstständig schweissen kannst.»

2 Reaktivieren

Der Ausbilder gibt dem Lernenden die Möglichkeit, sein Wissen und seine Ideen einzubringen. Einerseits stellen die Lernenden dabei häufig fest, dass sie schon einiges wissen. Somit wird die Angst vor Neuem abgebaut. Andererseits wird das bereits Gelernte aktiviert. So können die neuen Lerninhalte besser gespeichert und mit dem bestehenden Wissen verknüpft werden.

Beispiel: «Was weisst du schon über das Autogenschweissen – hast du schon mal geschweisst?» Im Idealfall kann der Lernende einige Arbeitsschritte selbst erklären.

3 Informieren

Der Ausbilder erklärt die neuen Inhalte und führt die Arbeit am besten selber vor. Zu beachten ist, dass die meisten Lernenden höchstens 20 Minuten konzentriert zuhören können.

Bei manchen Arbeiten macht es Sinn, dass der Lernende die nötigen Informationen selber sammelt.

4 Verarbeiten

Der Lernende setzt das Gelernte selber um. Wichtig ist, dass dies direkt nach der Information geschehen kann, weil sonst viele der Erklärungen wieder vergessen gehen. Nur durch rasches Verarbeiten können die neuen Inhalte verankert werden.

5 Auswerten

Das Überprüfen der Resultate ist zentral für den Lernprozess. Die Auswertung muss nicht direkt im Anschluss vorgenommen werden, sondern kann auch ein paar Tage später erfolgen. Allerdings sollte die Überprüfung nicht immer unter Leistungsdruck erfolgen, sondern konstruktiv und nützlich sein. Eine gewisse Fehlertoleranz ist hilfreich, da man ja bekanntlich aus Fehlern sehr viel lernt.

Auskünfte

Für Fragen oder weitere Informationen steht Ihnen der Leiter Qualitätssicherung Bildung von suissetec gerne zur Verfügung:
+41 43 244 73 69, bildung@suissetec.ch
