

INSTRUKTION

AUSBILDUNG, DIE WIRKT

WAS ZU TUN IST:

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



INSTRUKTION

AUSBILDUNG, DIE WIRKT

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. Er wirkt einfach nicht motiviert. **In den meisten Fällen liegt es nicht am Unvermögen des Lernenden.** Verschiedene Gründe können eine Rolle spielen, dass er das Gelernte nicht abrufen kann. Häufig aber liegt das Problem in einer mangelnden Instruktion. Im hektischen

Arbeitsalltag fehlt oftmals die Zeit, um eine Instruktion gut vorzubereiten und strukturiert umzusetzen. Diese Tatsache wirkt sich negativ auf den Lerneffekt aus. Dabei braucht es gar nicht so viel, um eine Instruktion wirksam zu gestalten.

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

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:

➔ Ausrichten

1

Der Ausbildner 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. Zeigen Sie ihm z. B. ein fertiges Objekt. 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.»

➔ Reaktivieren

2

Der Ausbildner 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» und die neuen Lerninhalte können 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.

➔ Informieren

3

Hier erklärt der Ausbildner die neuen Inhalte und führt die Arbeit am besten selber vor. Zu beachten ist, dass die meisten Lernenden höchstens 20 Min. konzentriert zuhören können.

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

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

➤ **Verarbeiten**

4

Nun setzt der Lernende 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.

➤ **Auswerten**

5

Das Überprüfen der Resultate ist zentral für den Lernprozess und sollte immer geschehen. 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.

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 sollte nicht mehr Zeit für die Information aufgewendet werden als für die Verarbeitung (Üben) durch den Lernenden, da sonst der Lerneffekt leidet.

Als Faustregel dient folgende Aufteilung:

