



Komplexe Lerninhalte verständlich vermitteln: Methoden, Beispiele und Tipps zur didaktischen Reduktion in der Ausbildung

Ausbildung ist komplexer als früher. In Bezug auf Strukturen, Zielgruppen und gleichzeitig in Bezug auf die Inhalte. Neue Prozesse, fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit, Digitalisierung in quasi jedem Tätigkeitsfeld und vieles mehr.

Diese komplexeren Anforderungen sorgen dafür, dass unsere Auszubildenden sehr viel gleichzeitig lernen müssen. Es reicht oft nicht, „gut zu erklären“. Entscheidend für nachhaltige Lernerfolge wird immer mehr, die „neue“ Komplexität zu reduzieren, ohne dass inhaltliche Aspekte verloren gehen. Denn ohne die Komplexitätsreduzierung geraten unsere Lernenden schnell in eine kognitive Überforderung und das Lernen stagniert.

Erst Ziel(e) klären, dann Stoff reduzieren

Bevor die inhaltliche Ebene adressiert wird, sollte geklärt sein: **Was sollen die Auszubildenden am Ende wirklich wissen / können?**

Nur mit Lernzielklarheit können die Inhalte gut sortiert werden. Leider haben sich in der beruflichen Bildung bei der Konzeption von Lerninhalten Muster ausgeprägt, die nicht immer gut greifen. Brauchen wir je Lerneinheit wirklich mindestens fünf Lernziele? Wollen wir das „Wissen“ der Auszubildenden wirklich immer möglichst breit aufstellen? Diese und ähnliche Prämissen sorgen oft dafür, dass nicht klar zwischen wirklich wichtigem „Kernwissen“ und nicht ganz so wichtigem „Zusatzwissen“ differenziert wird. Gerade bei komplexen Themen hilft es, nicht alles gleichzeitig zu erklären, sondern die Inhalte in kleine, logisch aufeinander aufbauende Schritte zu zerlegen und jeden einzelnen Schritt möglichst stark (didaktisch) zu reduzieren. So wird das „Denken“ entlastet und das Lernen erleichtert.

1. 4-Stufen-Methode: alt, aber nicht veraltet

Die „klassische“ 4-Stufen-Methode verbindet die Stärken des Erklärens mit den Stärken des Vor- und Nachmachens. Nicht nur sagen, sondern zeigen, worum es geht. Man kann es auch moderner ausdrücken: Working Examples, Step-by-Step-Demos oder auch Live-Tutorials. Die Botschaft bleibt die gleiche: Lernende hören und sehen nicht nur das Ergebnis, sondern auch den Weg dahin. Im Anschluss können sie den Arbeitsprozess unter stufenweiser Zurücknahme der Unterstützung immer eigenständiger selbst durchführen. Statt Erklärung und „Mach mal!“ empfiehlt sich die Nutzung der didaktischen Qualität der „klassischen“ 4-Stufen-Methode.

2. Arbeit mit Beispielen und Gegenbeispielen

Komplexe Inhalte werden Lernenden oft erst klar, wenn sie nicht nur erkennen, was dazu gehört, sondern auch, was nicht!

Gute Beispiele helfen, das zu erkennen, was dazu gehört. Noch stärker wird der Lern- und Verstehensprozess jedoch, wenn Sie zusätzlich mit Gegenbeispielen arbeiten, um Klarheit zu schaffen, welche Elemente nicht passen.

Beispiel: Wenn Sie gute Kundenkommunikation erklären, zeigen Sie nicht nur ein gelungenes Gespräch, sondern auch eines in unpassendem Tonfall. Oder: Wenn Sie über genaues Arbeiten sprechen, zeigen Sie nicht nur ein sauber gefertigtes Werkstück, sondern auch ein fehlerbehaftetes.

3. (Bewegt-)Bild und Sprache gemeinsam nutzen

Viele komplexe Inhalte werden verständlicher, wenn die gesprochene Erklärung von einer passenden Visualisierung, wie einem Schaubild, einer Infografik, einem Prozessbild, einem Foto oder einem kurzen Video begleitet wird. Auch wenn das Grundkonzept der Lerntypen inzwischen umstritten wird, herrscht in der Didaktik Einigkeit, dass das Ansprechen mehrerer Sinne beim Lernen hilft. Visualisierungen lassen sich übrigens inzwischen fantastisch mit Künstlicher Intelligenz erstellen oder finden sich in den validen, medial aufbereiteten Inhalten des Digitalen Ausbildungspakets

(www.digitalesausbildungspaket.de).

4. Nicht nur erklären lassen, auch abrufen lassen

Wenn man einer Auszubildendengruppe die Frage stellt, ob alles verstanden wurde, ist die Standardreaktion ein einhelliges Nicken. Ob die Lernenden aber wirklich verstanden haben, zeigt sich erst, wenn sie selbst wiedergeben, anwenden und optimalerweise übertragen können. Um dies individuell mit jedem Auszubildenden durchzuführen, fehlt leider oft die Zeit. Alternativ helfen kurze Abrufphasen: eine kurze Zwischenfrage zum Anregen der Verarbeitung der Informationen, ein zwei-Minuten-Recap durch einen Auszubildenden oder eine kurze Verschriftlichung des gerade Gelernten auf einem „Kladdenzettel“ in eigenen Worten stärken die Erinnerungsleistung und das Verständnis.

Fazit:

Ein kurzer Artikel wie dieser kann das große Thema „didaktische Reduktion“ natürlich nur anschnitten. Wichtig ist, dass wir uns in komplexen Zeiten wieder mehr auf das Wesentliche konzentrieren, ohne dabei in die Falle zu tappen, dass wir unsere Lerninhalte in der Reduktion zu „flach“ machen und so fachlichen Anspruch verlieren. Ziele sollten immer sein, unnötige Überforderung zu vermeiden, vom Hören zum Verstehen zu kommen und sich aktiv mit den Lerninhalten zu beschäftigen. Diesen Anspruch sollten wir an eine gute Didaktik im dualen System haben, um die Stärken des dualen Systems langfristig zu erhalten.