

Situationsanalyse Mitarbeiter II

Übersicht „Hinweise für den berufspädagogischen Umgang mit lernbeeinträchtigten Mitarbeitern“

Die moderne Arbeitswelt verlangt von jedem Arbeitnehmer „lebenslanges Lernen“. Wenn auch Menschen mit Lernschwierigkeiten dieser Forderung entsprechen sollen, müssen lernrelevante Merkmale dieser Personengruppe und pädagogische Konsequenzen bei der Durchführung von Maßnahmen der Berufsförderung und Ausbildung, aber auch bei Unterweisungen am Arbeitsplatz beachtet werden.

Die folgende Übersicht weist auf wesentliche (berufs)pädagogische Umgangsweisen in den Handlungsfeldern: Informationsdarbietung, Aufgabengestaltung, motivationale Unterstützung hin:*

Berufspädagogische Gestaltungshinweise	
Informationsdarbietung	
	<p>Sprachinformationen sollten</p> <ul style="list-style-type: none"> - kurz und verständlich (keine langen Nebensätze, keine Fremdwörter) sein, - anschaulich dargestellt (Bilder, Skizzen, Filme) werden, - Wiederholungen („Informationsschleifen“) beinhalten und damit Rücksicht auf das individuelle Informationsaufnahme und -verarbeitungstempo nehmen, - Rückantworten(z. B. Ergänzungs- und Bestätigungsantworten) einfordern, um eine aspekthafte Informationsaufnahme zu kontrollieren, - nicht zuviel(erlei) Informationselemente enthalten, weil die Simultanerfassung Mühe bereitet, - in kurzen Zeiteinheiten angeboten werden, um eine Informationsdichte zu vermeiden, die schließlich zu Blockaden und „Löscheffekten“ führt.
Aufgabengestaltung	
	<p>Aufgaben sollten</p> <ul style="list-style-type: none"> - eine klar erkennbare Struktur haben, - mit einer Methode/einem Instrument zu lösen sein und einen Wechsel von Problemlösungsmethoden innerhalb einer Aufgabe vermeiden, - gestufte Unteraufgaben besitzen, die kurzfristig lösbar sind, - Zwischenbestätigungen zulassen (wenig Geduld und Ausdauer), - rasch, d. h. in einer Sequenz erledigt werden können, - Mühselige und sorgfältige Kleinarbeit vermeiden, stattdessen Raum bieten für viele „gute Einfälle“ und „Kreativität“, - einen „mittleren“ Aufforderungscharakter haben, d. h. weder als langweilig noch als zu aufregend erlebt werden, - eine handlungsorientierte Lösung gestatten (Know-how) und weniger auf reflexive Gedankenarbeit (verinnerlichtes Handeln) gerichtet sein, - auch „Annäherungswerte“ zulassen und nicht äußerste Präzision verlangen, - so gestaltet sein, dass bei deren Lösung nicht nur aus Fehlern zu lernen ist, sondern stärker am Erfolg, - die Chance bieten, durch viele Versuche doch noch auf die Lösung zu stoßen (im Gegensatz zu Aufgaben, bei denen keine Aussicht besteht, dass ein vermehrter Aufwand zu einer Qualitätssteigerung führt).
Motivationale Unterstützung	
	<p>Folgende lehr- und lernpsychologisch relevante Probleme lernbehinderter Menschen können auftreten und müssen berücksichtigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Situationsabhängigkeit von Stimmungen und Neigungen, - Schwierigkeiten mit „Triebaufschüben“ (Neigung zu Sofortlösungen, Kurzschlusshandlungen), - Übergeneralisierung (z. B. einer Kritik oder eines Lobes), - Verharrungstendenzen („stures“ Haftenbleiben an bestimmten Abläufen), - „Subjektivismus“ (z. B. persönlich nehmen von Sachkritik), - Schwierigkeiten mit „unsichtbaren“ Zusammenhängen („das könnte ich auch“), - Schwierigkeiten mit der Handlungsorganisation (Was ist hier und jetzt wie zu tun?), - Schwierigkeiten bei abrupten Übergängen (Situationsabhängigkeit), - Neigung zu handlungsnahen Lösungen, zum Teil mit unangemessenem Aufwand oder roher Kraft, - erhöhtes handlungsnahes Trainings- und Übungsbedürfnis („Vergesslichkeit“), - Abhängigkeit von personaler Vermittlung (Personenabhängigkeit), - fragmentarisch-collagenhaftes Wissen (wissen nicht einfach „weniger“, sondern „Falsches“ und falsch Verbundenes).

*) Die meisten Gestaltungshinweise sind entnommen aus: Kobi, E.E.: Personenkreismerkmale lernbehinderter Menschen und (berufs)pädagogische Konsequenzen. In: Berufliche Rehabilitation. Freiburg Heft 3, 2002 S. 108 - 112