

Arbeitshilfe AH6-1.1

Arbeitsprozessbegleitende Lernformen: Microtraining

Marina Ney

Um ein Lernziel zu erreichen, ein Thema oder Problem zu bearbeiten, werden mehrere, maximal acht inhaltlich verbundene, sehr kleine Trainingseinheiten geplant.

Ein Microtrainingszyklus beginnt mit einer Einführung (Kick-Off), in der die Bedürfnisse der Lernenden konkretisiert werden und geschlossen wird mit einem Feedback und Ideen für weitere Lernvorhaben:



Abbildung AH6.1 Möglicher Ablauf eines Microtrainingszyklus nach de Vries & Brall (2009)

Ein Training soll maximal acht Teileinheiten umfassen. Danach kann ein anderer notwendiger inhaltlicher Fokus gewählt werden. Eine Einheit dauert 15 bis 20 Minuten. Jedes Training ist klar und in gleicher Weise strukturiert, wie in der folgenden Abbildung gezeigt ist.



Abbildung AH6.2 Ablauf einer einzelnen Trainingseinheit nach de Vries & Brall (2009)

Das Microtraining hat den Vorteil, zeitnah auf Anforderungen bzw. Lernbedürfnisse im Arbeitsprozess reagieren zu können (learning on demand). Inhalte werden zugeschnitten auf die aktuelle Anforderung und dosiert angeeignet.

„Arbeitsausfallzeiten“ sind leichter zu kompensieren. Zwischen den acht Einheiten können die Mitarbeitenden das Erlernte schnell erproben und individuell vertiefen. Auf Fehler und Transferhemmnisse kann kurzfristig reagiert werden. Der begrenzte Umfang eines Trainingszyklus erleichtert kleine Zwischenbilanzen. Wichtige Wirksamkeits- und Erfolgserfahrungen werden dadurch wahrscheinlicher und eher sichtbar.

In einem Microtraining wird als teilautonome Gruppe gearbeitet, d.h. die Pflegefachkraft legt je nach Bedarf in ihrem Team fest, welches Thema bearbeitet werden soll.

Literatur:

Vries, Pieter de; Stefan Brall, Heide Lukosch (2009): Fokussierung, Strukturierung und Vernetzung informellen Lernens in Unternehmen, In: Bildungsforschung Heft 1/2009, S. 121-137