

hab's". — 3. Belehren, d. h. Tatsachen beibringen: Was er zu lernen hat, baut er sich dann aus den eigenen Erfahrungen auf. — 4. Üben: Das einmal Gefundene muß viel geübt werden (Schreibmaschinen-Tippen kann man verstandesgemäß schnell erfassen, man muß aber viel üben), um die Sache endlich zu meistern.

Einzellernen kann gründlich und schnell gehen. **Das Lernen in der Gruppe** führt aber zu einem sichereren Erfolg auf Grund des Wettbewerbs. Der einzelne kann seine Leistung nach der der anderen messen und dadurch steigern. Besondere Belobigungen oder kleine Preise können wertvolle Lernhilfen sein.

Die **Hauptfehler**, die in der **Arbeitsunterweisung** gemacht werden, lassen sich wie folgt zusammenfassen: Erfahrungen werden aufgezwungen; die Erfahrungen muß man bei den Lernenden selbst wachsen lassen. — Es wird zu viel verlangt, das entmutigt, so daß der Lernende nicht mehr die seelische Energie aufbringt, sich ernsthaft an die Sache heranzumachen. Es wird zu wenig verlangt; der Lernende nimmt die Arbeit nicht mehr ernst und wird nachlässig. — Die Unterweisung erfolgt zu schematisch; der Arbeitende wird innerlich nicht an der Arbeit interessiert. — Äußere Umstände beeinflussen das Lernen ungünstig. (Zu wenig Zeit, schlechter Arbeitsplatz, mangelhafte Werkzeuge usw.) — Zu wenig Sorgfalt bei der Personaleinstellung; bei einer Maschine überlegt man lange, ob man sie kauft; dabei ist der Mensch, der eingestellt wird, wichtiger als eine Maschine. — Schlecht geplante Unterweisung: es wird unvollständig, umständlich, zeitraubend, und es wird zu mühsam gelernt.

Beim Anlernbeginn ist eine Reihe von wichtigen Gesichtspunkten zu beachten: Dem Neuling muß klar werden, daß sich jeder an eine bestimmte Ordnung im Betrieb anpassen und sich nach den Anordnungen des Leiters richten muß. Zur Einführung ist es wichtig, daß man dem Neuling die räumliche Anordnung des Betriebes zeigt (Garderobe, Waschraum, Toilette, Kantine, Büros usw.). Außerdem muß man ihm gleich die Pausenordnung erklären, ob und wo geraucht werden darf, und ihn gleich darauf aufmerksam machen, wo Gefahren lauern, wenn man sich irgendwie unvorsichtig verhält.

Man muß dem Neuling auch klarmachen, wie wichtig es in einem großen Betrieb ist, auf Sauberkeit und Ordnung zu achten; das trägt mit bei zur Unfallverhütung. Lehrlinge kann man gut zur Ordnung erziehen, wenn man ihnen jeweils, z. B. für eine Woche, den Kehr- und Aufräumdienst überträgt. Auf diese Weise wird dem Lehrling klar werden, wieviel Arbeit es dabei gibt und wie wichtig sie ist.



Er wird die Ordnung und Sauberkeit der Arbeiter dann schätzenlernen.

Der Neuling muß weiter darauf hingewiesen werden, wie schwer und wichtig die Arbeit des einzelnen ist. Man muß dem Neuling zeigen, daß man zu seiner Arbeit Vertrauen hat, dann wird ihn sein Ehrgeiz packen, und er wird alles tun, um das Vertrauen nicht zu enttäuschen. Falsch wäre es, ihm von vornherein zu sagen: „Sie tun das, was ich Ihnen sage, keine Widerrede, kleiner Mann!“

Es ist auch klüger, z. B. zu sagen: „**Wir** wollen das so machen“, als „**Sie** müssen das so machen“. Der Arbeiter hat dann das Gefühl, daß er zu einer Gemeinschaft gehört und daß nicht er alleine etwas tun muß. Im Wir-Ton hört es sich mehr wie eine kameradschaftliche Erklärung an. In der Ich-Form redet man am besten dann, wenn es sich um Verantwortung handelt. Wenn ein Arbeiter eine Frage hat, darf man sie nicht einfach überhören oder mit einer Handbewegung abtun, oder gar denjenigen mit einem ärgerlichen Wort verscheuchen: „Lassen Sie mich in Ruhe mit Ihrer Fragerei!“

Weiter muß der Lernende das Wesentliche beobachten können und seine Fehler und Mängel selbst feststellen können. Den Neuling muß man von seinem geistigen Niveau aus betrachten; wenn einer z. B. eine besondere Vorbildung hat, darf man ihm nicht zu primitiv erklären, sonst lehnt er sich gekränkt auf: „Ich bin doch kein Kind mehr!“

Beim Übungsverlauf sind die Übungen vorzubereiten, zu gliedern und die Gesamtarbeit zu unterteilen. Man muß Teilziele angeben, damit der Arbeitende schon zwischendurch einen Erfolg sehen kann.