

## **Eröffnung**

Hallo und herzlich Willkommen zu meiner AEVO-Präsentation mit dem Thema „Die additive Farbmischung und ihre Praxisrelevanz“ bezogen auf den Ausbildungsberuf Mediengestalter Bild und Ton. Mein Name ist Manuel Muster und ich freue mich, Ihnen in den kommenden Minuten mein Lehrkonzept vorstellen zu dürfen.

## **Was erwartet Sie?**

Als erstes möchte ich Ihnen den Aufbau meiner Präsentation erklären, damit Sie einen Überblick bekommen und gehe dann ausführlich auf die einzelnen Punkte ein.

In meiner Gliederung geht es um folgende sieben Punkte:

1. Die **Betriebliche Ausgangssituation**  
Also, in was für einem Unternehmen befinden wir uns und wie sieht die Ausbildungssituation aus.
2. Die **Adressatenanalyse**  
Hier geht es um die Persönlichkeit des Auszubildenden, seinen Werdegang und seine Interessen.
3. Die **Lernzielformulierung**  
An diesem Punkt gehe ich auf mein Feinlernziel ein und woher ich es abgeleitet habe.
4. **Methodische Überlegungen**  
Hier erörtere ich, welche didaktischen Methoden ich anwende und wie diese durchgeführt werden.
5. Die **Lernerfolgskontrolle**  
Hier schildere ich, wie ich den Lernerfolg meines Auszubildenden sicher.
6. **Didaktische Analyse**  
An dieser Stelle möchte ich etwas über Schlüsselqualifikationen und Lernbereiche in Bezug auf mein Lernziel erzählen.
7. **Fazit**  
Zum Schluss fasse ich die Kernaussagen meiner Präsentation zusammen.

### **1. Betriebliche Ausgangssituation**

Wir befinden uns in einer kleinen Fernsehproduktionsfirma, die HamburgFilm GmbH. Unsere Kunden sind hauptsächlich öffentlich-rechtliche Fernsehanstalten, für die wir Reportagen und Dokumentationen produzieren.

Die Firma hat 10 Mitarbeiter und mittlerweile einen Auszubildenden zum Mediengestalter Bild und Ton. Ich arbeite in der HamburgFilm GmbH mit einem weiteren Kollegen in der Abteilung Postproduktion. Der Kollege wird allerdings in einigen Jahren in Rente gehen. Aus diesem Grund habe ich die Ausbildungsvoraussetzungen für den Beruf Mediengestalter Bild und Ton geprüft. Da die HamburgFilm GmbH alle Anforderungen erfüllt, konnte ich die Geschäftsführung überzeugen, einen Auszubildenden einzustellen. Dieser soll nach Abschluss seiner Ausbildung übernommen werden.

Somit können wir auf der einen Seite einem jungen Menschen nach seiner erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung auch eine berufliche Zukunft in Aussicht stellen und sorgen im Betrieb dafür, dass kein personeller Engpass in der Abteilung Postproduktion entsteht.

## **2. Adressatenanalyse**

Nach einem Bewerbungsverfahren mit 3 Bewerbern haben wir uns für Vincent entschieden. Vincent ist 22 Jahre alt und befindet sich aktuell am Anfang seines zweiten Lehrjahres. Er hat sein Abitur mit einer 3,8 bestanden. Sprachen und Naturwissenschaften haben ihm nie besonders gelegen, aber für Technik hat er sich umso mehr interessiert. Schon als Jugendlicher zeigte er große Begeisterung für das Foto- und Videoequipment seiner Eltern. Er hat sich Geschichten ausgedacht und sie in Kurzfilmen umgesetzt. Er ist froh, seine Kraft und Kreativität endlich in das investieren zu können, was ihn wirklich interessiert. Durch die Freude an der Technik und der Möglichkeit gestalterisch zu arbeiten, ist er ein sehr motivierter und wissbegieriger Auszubildender.

Im Verlauf des ersten Ausbildungsjahres haben meine Kollegen und ich festgestellt, dass Vincent ein auditiver Lerntyp ist. Er ist ein sehr aufmerksamer Zuhörer, reagiert aber sehr sensibel auf störende Geräusche. Das kann bei ihm zu Konzentrationsschwierigkeiten und einer Reduzierung der Lernleistung führen.

## **3. Lernzielformulierung**

Mit Hilfe der sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsrahmenplans, der in der Ausbildungsordnung zu finden ist, habe ich vor Beginn der Ausbildung von Vincent einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellt.

Dieser betriebliche Ausbildungsplan sieht vor, dass wir uns ab nächster Woche Inhalten des Richtlernziels "Bild- & Tonmaterial nachbearbeiten" (§4 Absatz 2 Nummer 3) widmen. Und zwar dem Groblernziel "Bildmaterial nach Vorgaben unter Berücksichtigung technischer und farbgestalterischer Kriterien bearbeiten".

Mein daraus abgeleitetes Feinlernziel lautet, "Der Auszubildende soll selbstständig sowie fachlich und sachlich korrekt Farbstiche in 4 Videoclips innerhalb von 30 Minuten unter Berücksichtigung der additiven Farbmischung korrigieren."

Das Thema ist insofern relevant, da die Kunden der HamburgFilm GmbH einen sehr hohen Qualitätsanspruch und strikte technische Anforderungen an Bild und Ton haben. Damit wir diesen technischen Ansprüchen auch in Zukunft stets gerecht werden können, ist es wichtig, Vincent darauf vorzubereiten, Bild- und Tonmaterial analysieren zu können, Fehler zu erkennen und, wenn technisch möglich, sie zu korrigieren.

## **4. Methodische Überlegungen**

### **Wahl der Methodik**

Für die Vermittlung des Lernziels habe ich mich für eine Mischform aus einem "Lehrvortrag" und "Lernen in der Arbeit" entschieden, und zwar aus folgenden Gründen.

#### Lehrvortrag

- gut geeignet zur Einführung eines neuen Themas
- in kurzer Zeit können viele Informationen vermittelt werden
- Medien werden genutzt um die Informationen besser zu transportieren
- Eine geeignete Methode für Vincent: auditiver Lerntyp + viele theoretische Inhalte
- Wissensstand von Vincent klären und Informationsgehalt aufbereiten

- Lehrvortrag auf max. 20Min beschränken

#### Lernen in der Arbeit

- die Theorie kann schnell in die Praxis umgesetzt werden.
- betriebsinterne Besonderheiten und Anforderungen werden direkt gelernt
- Am Ende liegen konkrete Ergebnisse vor, die ich beurteilen kann

#### **Vorbereitung**

Da in der Regel vormittags die beste Zeit ist, um theoretische Inhalte neu zu lernen und die Leistungsbereitschaft am höchsten ist, fange ich gleich morgens an mit Vincent zu lernen. Arbeitsbeginn ist um 9:00 Uhr. Ich lasse Vincent in Ruhe ankommen und fange 10 nach neun an, in geeigneter Lernumgebung ihm die neuen Inhalte zu vermitteln.

Da ich weiß, dass Vincent sehr sensibel auf Störgeräusche reagiert, habe ich als "Schulungsraum" unseren Schnittraum ausgewählt, in dem auch Sprachaufnahmen gemacht werden. Dieser Raum ist gut schallisoliert, so dass z.B. Telefonate von Kollegen aus anderen Räumen oder Baustellenlärm von draußen nicht eindringen können. Des Weiteren habe ich alle Kollegen vor Ort über unsere Schulung informiert, dass wir uns ungestört den Lerninhalten widmen können.

Für meine gewählten Methoden, benötige ich folgende **Lehr- und Arbeitsmittel**:

- Schnittplatz (Spezielle Monitore, Computer mit erforderlicher Software)
- Metaplanwand
- Grafiken und Beispielbilder
- Präpariertes Videomaterial zum Üben

#### **Lehrvortrag**

Ich beginne mit einer Grafik des additiven Farbmodells und erkläre Vincent Schlüsselbegriffe wie Primär- und Sekundärfarben und zeige ihm, wie man anhand des Modells Komplementärfarben ablesen kann, die zur Behebung von Farbstichen entscheidend sind.

Im nächsten Schritt hänge ich Beispielbilder an die Metaplanwand, die neben einem "farbneutralen" Bild dasselbe Motiv mit Farbstichen zeigen.

Denn um Farbstiche ausgleichen zu können, muss Vincent erst einmal erkennen, in welchem Farbton sich der Farbstich befindet, um ihn dann mit seiner Komplementärfarbe neutralisieren zu können.

Am Schnittrechner öffne ich das Farbbearbeitungstool des Schnittprogramms und erkläre ihm die Funktionsweisen der "Farbräder" bzw. "Farbkurven". Die Werkzeuge, um das theoretische Wissen praktisch auf das Videomaterial anwenden zu können.

#### **Lernen in der Arbeit (Training on the job)**

Nach meinem Lehrvortrag, wenn ich mit der Vermittlung des theoretischen Wissens fertig bin und Vincent keine Fragen mehr hat, fahre ich nach einer kurzen Pause mit der Methode "Lernen in der Arbeit" fort, um ihm die neuen Kenntnisse auch gleich anwenden zu lassen.

Die Methode "Lernen in der Arbeit" lässt sich in 4 Schritte unterteilen.

1. Schritt: Übertragung des Arbeitsauftrags  
Im ersten Schritt übertrage ich Vincent die Aufgabe. Er soll vier Videoclips, die ich vorab farblich verfälscht habe, innerhalb einer halben Stunde wieder farblich neutral aussehen lassen.
2. Schritt: Durchführung  
Während er die Aufgabe umsetzt, bin ich in der Nähe, um Fragen zu beantworten, falls er auf Schwierigkeiten stößt.
3. Schritt: Kontrolle  
Bevor ich mir die Ergebnisse anschau, soll Vincent selbst seine Ergebnisse unter kritischen Gesichtspunkten beurteilen. Seine korrigierten Videoclips mit meinen farblich verfälschten noch einmal abgleichen und gegebenenfalls nachjustieren.
4. Schritt: Besprechung der Erfahrungen (und Prüfung der Ergebnisse)  
Wenn Vincent mir sagt, dass er mit der Aufgabe fertig ist oder die 30 Minuten rum sind, setze ich mich mit ihm zusammen. Ich schau mir seine Ergebnisse an und frage ihn, wie er mit der Aufgabe zurechtgekommen ist. Anhand seiner Ergebnisse und seiner Antworten kann ich beurteilen, inwieweit er die Theorie der additiven Farbmischung verstanden hat und diese auch in der Praxis anwenden kann.

#### **5. Lernerfolgskontrolle**

Bei der Lernerfolgskontrolle geht es darum, die Lernzielvorgabe mit Vincents Ergebnissen zu vergleichen und zu prüfen, ob die vermittelten Kenntnisse "hängen" geblieben sind. Hat er selbstständig, innerhalb der vorgegebenen Zeit und sachlich und fachlich richtig die Aufgabe umsetzen können? Dies muss sichergestellt werden, bevor mit aufbauenden Lerninhalten fortgefahren werden kann.

Sollte Vincent das Lernziel verfehlen, muss ich als Ausbilder unbedingt herausfinden, wo genau das Problem liegt. Ich muss prüfen, ob z.B. mein Lernziel realistisch gewesen ist, ob die Lehrmethode die passende war, oder ob vorausgesetzte Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten gefehlt haben.

#### **6. Didaktische Analyse**

##### **Schlüsselqualifikationen**

Damit ein Azubi eine berufliche Handlungsfähigkeit entwickelt, die es ihm ermöglicht, sich stetig wandelnden beruflichen Anforderungen gerecht zu werden, müssen sogenannte Schlüsselqualifikationen gefördert werden.

Schlüsselqualifikationen sind fach- und berufsübergreifende Kompetenzen. Daran muss im gesamten Verlauf der Ausbildung gearbeitet werden. Auch mein Lernziel hat die Aufgabe Schlüsselqualifikationen zu fördern.

- Zum einen die Fachkompetenz, sie wird gefördert mit Kenntnissen über die additive Farbmischung.
- Es wird die Methodenkompetenz gefördert, mit dem nötigen Zeitmanagement und einer sinnvollen Vorgehensweise, um Farbstiche auszugleichen.

- Es wird die Individualkompetenz gefördert, in dem die Aufgabe sorgfältig und selbstständig umgesetzt werden muss.
- Und es wird die Sozialkompetenz gefördert, beim aktiven Zuhören des Lehrvortrags.

### **Lernbereiche**

Bei der Formulierung von Lernzielen muss darauf geachtet werden, dass alle sogenannten Lernbereiche angesprochen werden, davon gibt es drei verschiedene.

- Zum einen der kognitive Lernbereich, der für das Denken und die Aufnahme von Wissen zuständig ist.  
In meinem Feinlernziel wird der kognitive Lernbereich mit dem Verständnis vom Zusammenspiel der Farben angesprochen.
- Der affektive Lernbereich ist für das instinktive Handeln zuständig.  
Dieser Bereich wird in meinem Feinlernziel durch das Erkennen von Fehlfarben angesprochen.
- Der dritte Lernbereich ist der psychomotorische. Dieser ist für "Bewegung" bzw. das manuelle Handeln verantwortlich.  
Dieser Lernbereich wird in meinem Lernziel durch die Bedienung der Schnittsoftware angesprochen.

### **7. Fazit**

Für die erfolgreiche Vermittlung von Lernzielen lässt sich festhalten...

- Das Lernziel muss eindeutig formuliert sein, damit alle Beteiligten die gleiche Vorstellung davon haben, was erreicht werden soll.
- Die Methodik muss sinnvoll gewählt werden und wenn möglich auf den Auszubildenden zugeschnitten sein.
- Es muss eine Lernzielkontrolle durchgeführt werden und der Lernerfolg gesichert sein, dass mit darauf aufbauenden Inhalten fortgefahren werden kann.

Damit bin ich am Ende meiner Präsentation angekommen und bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.