



KOMPETENZWERKSTATT

AUSBILDUNGS- UND UNTERRICHTSMETHODEN verwenden

KONZEPT

HANDBÜCHER FÜR DIE BERUFSBILDUNGSPRAXIS

Falk Howe & Sönke Knutzen

Falk Howe / Sönke Knutzen

Kompetenzwerkstatt

Praxisorientiert ausbilden!

Handbücher für die Berufsbildungspraxis

Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden verwenden

Bremen, Dezember 2022

Zitierlink

<https://doi.org/10.26092/elib/1152>

Das gleichnamige E-Book erscheint im Verlag
tredition GmbH
ISBN 978-3-347-43096-9

Lizensierung

Dieses Werk steht unter der Lizenz CC BY-NC-SA



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Was bietet die Kompetenzwerkstatt?	2
Rubriken der Kompetenzwerkstatt	3
Konzeptionelle Elemente	3
Digitale Tools.....	4
Praxisbeispiele	6
Studien und Evaluationen	6
Materialien zur Kompetenzwerkstatt	8
Zum vorliegenden Handbuch	10
TEIL A - Grundlagen: Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden	11
Methoden in der gewerblich-technischen Ausbildung.....	12
Groß- und Kleinmethoden	14
Großmethoden	14
Kleinmethoden	18
Methodischer Ansatz.....	21
Aktions- und Sozialformen	27
Aktionsformen	27
Sozialformen	28
Kombinationen von Aktions- und Sozialformen	28
TEIL B - Praktische Umsetzung	31
Im Überblick: Das Verwenden von Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden	32
Teilschritt 1: Zusammenstellen und Sichten der Unterlagen	34
Teilschritt 2: Vorbereiten des Ablaufplans	36
Teilschritt 3: Planen der Erarbeitungsphase	41
Auswählen einer Großmethode.....	42
Festlegen des Ablaufs.....	43
Übernahme der Ablaufplanung in das Arbeitsblatt „Ablaufplan“	44
Teilschritt 4: Planen der Einstiegs- und Abschlussphase	45
Auswählen einer Kleinmethode	45
Festlegen des Ablaufs.....	46
Übernahme der Ablaufplanung in das Arbeitsblatt „Ablaufplan“	47
Teilschritt 5: Fertigstellen des Ablaufplans.....	48
Phasenübergang	48
Didaktische Funktionen.....	49
Dauer	50
Einbettung	52

TEIL C - Arbeitsblätter und Handouts	53
Ablaufplan – Beispiel 1/2	54
Ablaufplan – Beispiel 2/2	55
Handout – Großmethode: Analyseaufgabe	56
Handout – Großmethode: Experiment	57
Handout – Großmethode: Fallstudie	58
Handout – Großmethode: Leittext-Methode	59
Handout – Großmethode: Planspiel	60
Handout – Großmethode: Praxisaufgabe	61
Handout – Großmethode: Rollenspiel	62
Handout – Großmethode: Stationenlernen	63
Handout – Großmethode: Vier-Stufen-Methode.....	64
Handout – Großmethode: Zukunftswerkstatt	65
Handout – Kleinmethode: Blitzlicht.....	66
Handout – Kleinmethode: Brainstorming	67
Handout – Kleinmethode: Demonstration	68
Handout – Kleinmethode: Flussdiagramm.....	69
Handout – Kleinmethode: Flyer	70
Handout – Kleinmethode: Fotoassoziation	71
Handout – Kleinmethode: Gruppenpuzzle.....	72
Handout – Kleinmethode: Ideensalat	73
Handout – Kleinmethode: Internetrallye.....	74
Handout – Kleinmethode: Internetrecherche.....	75
Handout – Kleinmethode: Lesezeichen	76
Handout – Kleinmethode: Mindmapping.....	77
Handout – Kleinmethode: Punktabfrage.....	78
Handout – Kleinmethode: Spickzettel.....	79
Handout – Kleinmethode: Strukturlegetechnik	80
Handout – Kleinmethode: Zielscheibe	81
Glossar	82
Literatur zum Weiterlesen	85
Autoren	86
Prof. Dr. Falk Howe	86
Prof. Dr. Sönke Knutzen	86

Vorwort

Das Berufsbildungspersonal an allen Lernorten des dualen Systems sieht sich mit steigenden und zum Teil auch grundlegend neuen Herausforderungen konfrontiert: Die Dynamik des technologischen und ökonomischen Wandels und die damit einhergehende, zunehmende Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt werfen mehr denn je auch die Frage auf, wie sich berufliche Bildung angemessen, attraktiv und effektiv gestalten lässt.

Um die Akteure in den Ausbildungsbetrieben, in den überbetrieblichen Berufsbildungszentren und in den berufsbildenden Schulen bei der Bewältigung dieser neuen Herausforderungen zu unterstützen, bietet das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Informations- und Weiterbildungsmaterialien an, die mit Berufsbildungsexperten bedarfsorientiert und anwendungsbezogen entwickelt und erprobt worden sind. Die Handbuchreihe „Kompetenzwerkstatt – Praxisorientiert ausbilden!“, die jetzt in das E-Book-Format umgesetzt wird, liefert vor diesem Hintergrund ein einfach zu handhabendes und doch umfassendes Konzept, mit dem sich Ausbildung und Unterricht arbeitsprozessorientiert, kompetenzfördernd und digital gestützt planen, durchführen und evaluieren lassen.

Die Einzelbände sind methodenorientiert aufgebaut, d. h. es handelt sich um klar strukturierte Instrumente, die eine Umsetzung in die Ausbildungs- und Unterrichtspraxis systematisch Schritt für Schritt beschreiben. Der modularisierte Aufbau der Handbuchreihe verfolgt dabei die Idee, dass einerseits jeder Band für sich steht und entsprechend auch für sich alleine angewendet werden kann. Andererseits stellt die Kompetenzwerkstatt als konzeptionelles Dach der Reihe sicher, dass die Handbücher untereinander direkte Bezüge aufweisen, in einem Gesamtzusammenhang stehen und nahtlos zueinander passen. Auf diese Weise fügen sie sich nach und nach zu einem umfassenden und vielseitigen Werkzeugkasten zusammen. Welche Instrumente sich aber tatsächlich in diesem Werkzeugkasten befinden und genutzt werden, hängt von den jeweils spezifischen Aufgaben und Herausforderungen ab und ist damit letztendlich die individuelle Entscheidung der Anwender.

Wir freuen uns, wenn wir mit der Kompetenzwerkstatt auf Ihr Interesse stoßen und Sie das Konzept mit seinen Instrumenten, Materialien, Anregungen und Beispielen als ganz konkrete Unterstützung für Ihre Gestaltung von Ausbildung und Unterricht erleben.

Dr. Monika Hackel (Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn)

Prof. Dr. Falk Howe (Institut Technik und Bildung, Bremen)

Prof. Dr. Sönke Knutzen (Institut für Technische Bildung und Hochschuldidaktik, Hamburg)

Was bietet die Kompetenzwerkstatt?

Die Kompetenzwerkstatt unterstützt Ausbildungs- und Lehrpersonal dabei, Ausbildung und Unterricht arbeitsprozessorientiert, kompetenzfördernd und digital gestützt zu planen, durchzuführen und zu evaluieren.

Wie die einzelnen konzeptionellen Elemente und digitalen Tools zusammenhängen, ist in Abb. 1 überblicksartig dargestellt.

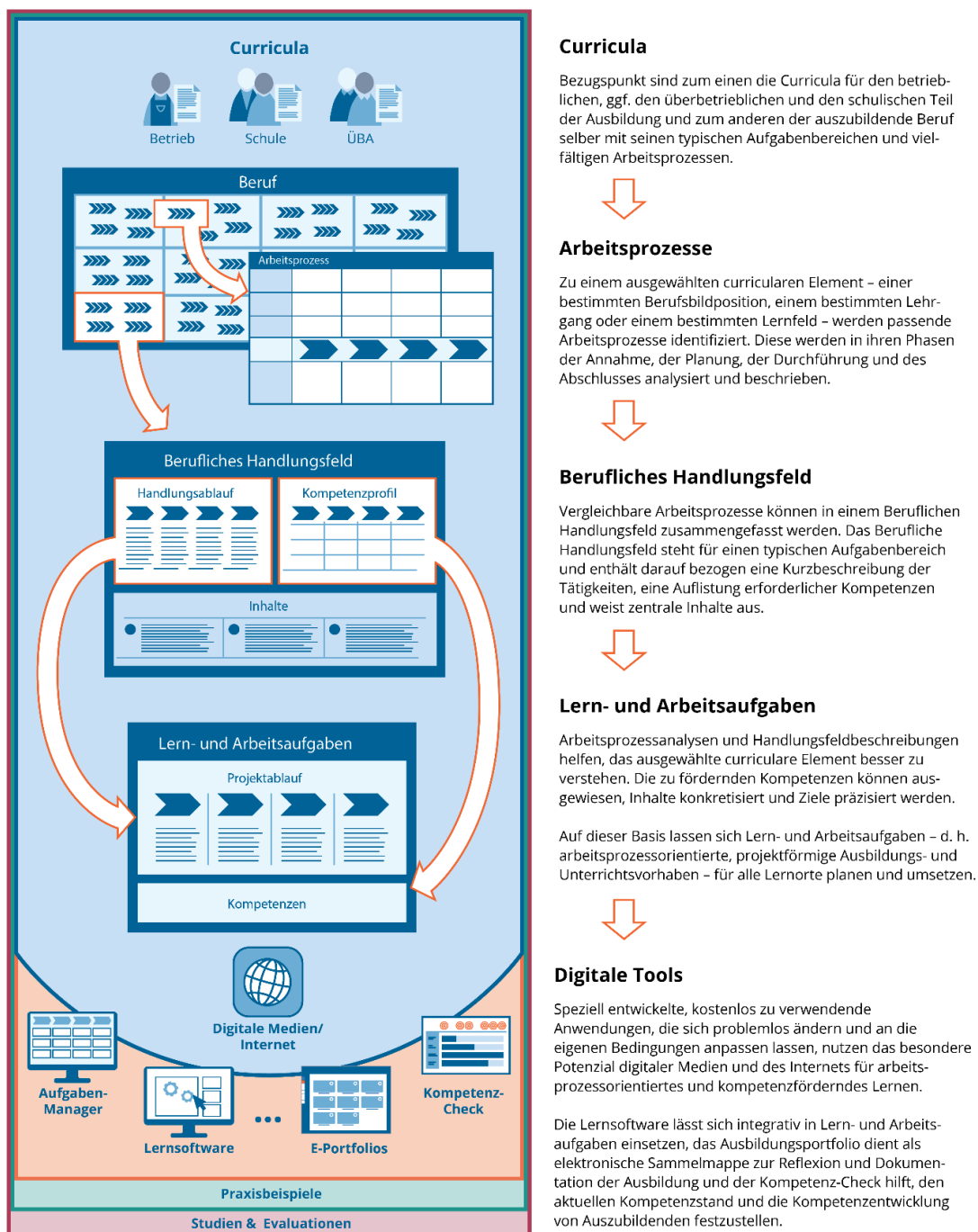


Abb. 1: Gesamtkonzept der Kompetenzwerkstatt

Curricula

Bezugspunkt sind zum einen die Curricula für den betrieblichen, ggf. den überbetrieblichen und den schulischen Teil der Ausbildung und zum anderen der auszubildende Beruf selber mit seinen typischen Aufgabenbereichen und vielfältigen Arbeitsprozessen.



Arbeitsprozesse

Zu einem ausgewählten curricularen Element – einer bestimmten Berufsbildposition, einem bestimmten Lehrgang oder einem bestimmten Lernfeld – werden passende Arbeitsprozesse identifiziert. Diese werden in ihren Phasen der Annahme, der Planung, der Durchführung und des Abschlusses analysiert und beschrieben.



Berufliches Handlungsfeld

Vergleichbare Arbeitsprozesse können in einem Beruflichen Handlungsfeld zusammengefasst werden. Das Berufliche Handlungsfeld steht für einen typischen Aufgabenbereich und enthält darauf bezogen eine Kurzbeschreibung der Tätigkeiten, eine Auflistung erforderlicher Kompetenzen und weist zentrale Inhalte aus.



Lern- und Arbeitsaufgaben

Arbeitsprozessanalysen und Handlungsfeldbeschreibungen helfen, das ausgewählte curriculare Element besser zu verstehen. Die zu fördernden Kompetenzen können ausgewiesen, Inhalte konkretisiert und Ziele präzisiert werden.

Auf dieser Basis lassen sich Lern- und Arbeitsaufgaben – d. h. arbeitsprozessorientierte, projektformige Ausbildungs- und Unterrichtsvorhaben – für alle Lernorte planen und umsetzen.



Digitale Tools

Speziell entwickelte, kostenlos zu verwendende Anwendungen, die sich problemlos ändern und an die eigenen Bedingungen anpassen lassen, nutzen das besondere Potenzial digitaler Medien und des Internets für arbeitsprozessorientiertes und kompetenzförderndes Lernen.

Die Lernsoftware lässt sich integrativ in Lern- und Arbeitsaufgaben einsetzen, das Ausbildungsportfolio dient als elektronische Sammelmappe zur Reflexion und Dokumentation der Ausbildung und der Kompetenz-Check hilft, den aktuellen Kompetenzstand und die Kompetenzentwicklung von Auszubildenden festzustellen.

Rubriken der Kompetenzwerkstatt

Die Kompetenzwerkstatt ist in vier Rubriken aufbereitet:



Abb. 2: Rubriken der Kompetenzwerkstatt

Konzeptionelle Elemente

Die konzeptionellen Elemente bilden das Gerüst der Kompetenzwerkstatt. Unter ihrer Verwendung werden die inhaltlichen Voraussetzungen für eine arbeitsprozessorientierte, kompetenzfördernde und digital gestützte Berufsbildung geschaffen.

Arbeitsprozesse analysieren und beschreiben

Wie lässt sich der Ansatz der Arbeitsprozessorientierung für die Berufsbildung erschließen?

Mit der Arbeitsprozessmatrix wird ein Instrument vorgestellt, mit dem Arbeitsprozesse systematisch und klar strukturiert analysiert und beschrieben werden können. Es wird dargestellt, wie sich solche Arbeitsprozessanalysen vorbereiten, durchführen und auswerten und wie sich die gewonnenen Ergebnisse zur weiteren Verwendung in Ausbildungs- und Unterrichtsmaßnahmen aufbereiten lassen.

Weitere Informationen finden sich [hier](#).

Berufliche Handlungsfelder beschreiben

Wie kann ein charakteristischer beruflicher Aufgabenbereich – ein sogenanntes Berufliches Handlungsfeld – beschrieben werden?

Mithilfe des hier vorgestellten Ansatzes lässt sich ein Berufliches Handlungsfeld in Form einer Kurzbeschreibung der charakteristischen Tätigkeiten, einer differenzierten Auflistung erforderlicher Kompetenzen und einer strukturierten Ausweisung relevanter Inhalte aufbereiten. Auf dieser Grundlage lassen sich curriculare Angaben besser verstehen und didaktisch leichter umsetzen.

Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln

Wie lässt sich die Leitidee einer arbeitsprozessorientierten, kompetenzfördernden Berufsbildung didaktisch-methodisch realisieren?

Lern- und Arbeitsaufgaben sind ein bewährtes didaktisch-methodisches Konzept für eine arbeitsprozessorientierte, projektförmige und gegebenenfalls auch lernortübergreifende Berufsbildung. Es wird ein Ablaufschema für Lern- und Arbeitsaufgaben vorgestellt, in das die Erkenntnisse aus den Arbeitsprozessanalysen und die Handlungsfeldbeschreibung einfließen können. Anhand von

Fragenkatalogen und Kriterienlisten wird erklärt, wie sich Lern- und Arbeitsaufgaben schrittweise entwickeln lassen.

Weitere Informationen finden sich [hier](#).

Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden verwenden

Wie lassen sich Ausbildung und Unterricht abwechslungsreich gestalten?

Die Umsetzung von Ausbildung und Unterricht in Form von Lern- und Arbeitsaufgaben bedeutet nicht, dass bewährte und traditionelle Methoden der Berufsbildung überflüssig werden. Es werden eine Auswahl solcher Methoden und deren spezifisches Potenzial für berufliches Lernen vorgestellt und beschrieben. Ausgehend von einem generellen Ablaufplan für Ausbildungs- und Unterrichtseinheiten werden übersichtliche Steckbriefe angeboten, die helfen, Methoden bedarfsgerecht auszuwählen und umzusetzen.

Weitere Informationen finden sich [hier](#).

Digitale Medien und Internet einsetzen

Welches Potenzial besitzen digitale Medien und das Internet zur Steigerung der Qualität und Effizienz von Ausbildung und Unterricht?

Hier werden die vielen Möglichkeiten, die sich bei der Verwendung digitaler Medien in der Berufsbildung bieten, zu insgesamt zehn Kategorien zusammengefasst. Jede Kategorie wird ausführlich und systematisch erläutert, um daran anschließend konkrete, in der Praxis bewährte Softwaretools vorzuschlagen und deren Verwendung anhand von Umsetzungsbeispielen zu veranschaulichen.

Weitere Informationen finden sich [hier](#).

Berufe verstehen

Wie lässt sich ein Beruf strukturiert und leicht nachvollziehbar beschreiben?

Mithilfe von Experten-Workshops ist es mit vertretbarem Aufwand möglich, Berufe anhand ihrer charakteristischen Handlungsfelder sehr illustrativ und eingängig darzustellen. Die dabei entstehenden Handlungsfeldbeschreibungen helfen, die Kompetenzwerkstatt berufsspezifisch zu verstehen und entsprechend anzupassen. So lässt sich Ausbildung und Unterricht für beliebige Berufe sukzessive nach dem Konzept der Kompetenzwerkstatt (um)gestalten.

Weitere Informationen finden sich [hier](#).

Digitale Tools

In der Kompetenzwerkstatt wurden in den letzten Jahren verschiedene digitale Tools entwickelt, die sich für eine digital gestützte Berufsbildung verwenden lassen. Alle digitalen Tools stehen grundsätzlich kostenlos zur Verfügung, ggf. sind spezifische Anpassungen z. B. an die Berufsbildungsinstitution, Berufe oder Berufsfelder erforderlich.

Aufgaben-Manager

Der Aufgaben-Manager ist ein Online-Tool, mit dem sich digital gestützte Lern- und Arbeitsaufgabe für die Auszubildenden entwickeln lassen. Das Tool ist so vorkonfiguriert, dass zu allen Phasen der Aufgabe geeignete Teilaufgaben angelegt und in ihren Zielen und Inhalten beschrieben werden

können. Darüber hinaus ist es möglich, alle Teilaufgaben mit beliebigen digitalen Materialien wie z. B. Dokumenten, Abbildungen, Fotos oder Videos sowie Verlinkungen anzureichern.

Weitere Informationen finden sich [hier](#).

Lernsoftware

Unter Verwendung einer Vorlage kann ohne besondere Medienkenntnisse und ohne besondere technische Voraussetzungen eine Lernsoftware erstellt werden, die sich zudem problemlos ändern und weiterentwickeln lässt. Die mit ihrer Verwendung entstehende E-Learning-Umgebung steht für die konzeptionellen Leitideen der Kompetenzwerkstatt und die sich dementsprechend integrativ in arbeitsprozessorientierte, kompetenzfördernde Ausbildungs- und Unterrichtsmaßnahmen einsetzen.

Weitere Informationen finden sich [hier](#).

Ausbildungsportfolio

Ein E-Portfolio bezeichnet die strukturierte Zusammenstellung von Erlebnissen, erworbenen Kenntnissen, gewonnenen Erfahrungen und gesammelten Materialien in Form einer elektronischen Sammelmappe. Das digitale Ausbildungsportfolio kann zur Reflexion des aktuellen Ausbildungsstands und des Ausbildungsverlaufs, zur Unterstützung der Ausbildungs- und Unterrichtsgestaltung und zur Dokumentation der Ausbildung (bis hin zur Ausgabe eines elektronischen Ausbildungsnachweises) eingesetzt werden.

Weitere Informationen finden sich [hier](#).

FutureBOx

Die FutureBOx ist ein E-Portfolio für die Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule. Zum einen können Lernende hier ihren individuellen Berufsorientierungsprozess dokumentieren, Erlebnisse reflektieren und bei Bedarf ausgewählte Aspekte anderen Personen freigeben oder präsentieren. Zum anderen Seite können Lehrkräfte mit der FutureBOx ihren berufsorientierenden Unterricht nach dem Konzept der Portfolio-Arbeit vorbereiten, durchführen und nachbereiten, indem sie Strukturen und Inhalte für die E-Portfolios ihrer Lernenden direkt in der FutureBOx zur Verfügung stellen.

Weitere Informationen finden sich [hier](#).

Content-Kit

E-Portfolios besitzen unterschiedliche Verwendungsmöglichkeiten. Neben der Reflexion bilden die Dokumentation und Präsentation weitere wichtige Einsatzszenarien. Diesem Zweck dient das Content-Kit, das den komfortablen Gutenberg-Editor nutzt und sich so ähnlich leicht wie ein ganz normales Office-Programm verwenden lässt. Allerdings bietet es mit einem intuitiv bedienbaren Drag- & Drop-Interface viel weitergehende Möglichkeiten für das Anlegen und Arrangieren von multimedialen Inhalten und die problemlose Einbindung beliebiger Online-Ressourcen. Auf diese Weise entsteht schnell eine eindrucksvolle Darstellung von Berufsbildungserlebnissen und -ergebnissen.

Weitere Informationen finden sich [hier](#).

Kompetenz-Check

Eine arbeitsprozessorientierte, kompetenzfördernde Berufsbildung erfordert die Beobachtung des Entwicklungsprozesses beruflicher Handlungskompetenz, da die tradierte Überprüfung allein

von Fachwissen nicht ausreicht, um Kompetenzentwicklung sichtbar zu machen. Mit dem Kompetenz-Check lassen sich die Kompetenzen von Auszubildenden unter Bezugnahme auf einen Referenzarbeitsprozess als Selbsteinschätzung (durch die Auszubildenden) und Fremdeinschätzung (z. B. durch Ausbildungspersonal und Lehrkräfte) reflektieren.

Weitere Informationen finden sich [hier](#).

KWST-Cube

Eine digital gestützte Berufsbildung erfordert u. a. eine angemessene technische Infrastruktur, insbesondere auch einen zuverlässigen Online-Zugang zu digitalen Materialien. Mit dem KWST-Cube, einem speziell konfigurierten und mit spezifischer Software ausgestatteten Kleincomputer, steht eine solche Infrastruktur in mobiler, von den Gegebenheiten vor Ort vollständig entkoppelter Form zur Verfügung. Der transportable KWST-Cube baut ein eigenes WLAN auf, über das mit beliebigen Endgeräten auf die auf ihm abgelegten Inhalte zugegriffen werden kann.

Weitere Informationen finden sich [hier](#).

Praxisbeispiele

Die Idee der Kompetenzwerkstatt hat sich seit 2003, als mit der „Kompetenzwerkstatt Recycling“ das erste große Entwicklungsprojekt realisiert wurde, bewährt: Das Konzept wird auf die spezifischen Bedarfe eines Berufsbildungsträgers, sei es z. B. eine Berufsschule, ein Ausbildungsbetrieb oder eine Überbetriebliche Bildungsstätte, angepasst und in einem Forschungs- und Entwicklungsprojekt umgesetzt. Die dabei gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung des Konzepts ein, das dann in seiner aktualisierten Form wieder in neue Projekte überführt wird usw.

Unter der Rubrik „Praxisbeispiele“ finden sich exemplarische Darstellungen aus solchen Umsetzungsprojekten. Dies können sowohl große langjährige Vorhaben als auch kleine, zeitlich begrenzte Erprobungen sein.

Studien und Evaluationen

Bei der Umsetzung der konzeptionellen Elemente und der Verwendung der Tools der Kompetenzwerkstatt stellt sich naturgemäß auch die Frage, welchen Nutzen dies für die jeweiligen Bildungsmaßnahmen besitzt, was verbessert werden konnte, welche Erfahrungen gemacht wurden usw. So sind bei größeren Forschungs- und Entwicklungsprojekten Evaluationen z. B. in Form von Befragungen, Gruppendiskussionen oder teilnehmenden Beobachtungen obligatorisch.

Die Rubrik „Studien und Evaluationen“ widmet sich der Darstellung solcher Untersuchungsergebnisse. Wie auch bei den Praxisbeispielen ergibt sich dabei eine Spannweite von breit angelegten bis zu begrenzten, auf einen spezifischen Sachverhalt fokussierenden Studien.

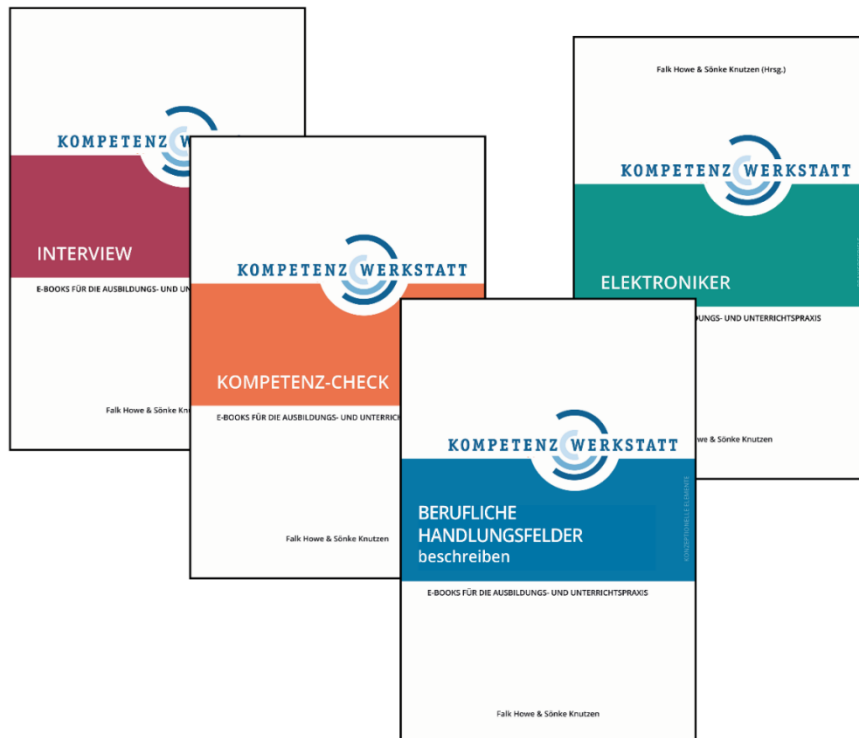


Abb. 3: Farbliche Kennzeichnung der Kompetenzwerkstatt-Rubriken

Materialien zur Kompetenzwerkstatt

Die konzeptionellen Elemente und digitalen Tools der Kompetenzwerkstatt sind jeweils als Modul crossmedial aufbereitet. Zu jedem Modul werden die folgenden, zueinander passenden Materialien angeboten:

Handbuch

Im Zentrum steht ein Handbuch (wie das, das Sie gerade verwenden...). In jedem Handbuch werden die grundlegenden Inhalte des jeweiligen Moduls erläutert; anschließend wird schrittweise seine Umsetzung in die Ausbildungs- und Unterrichtspraxis gezeigt.

Erklärvideo

Im Erklärvideo wird überblicksartig erläutert, womit sich ein Modul thematisch beschäftigt. Das Erklärvideo unterstützt insbesondere einen schnellen Einstieg in die Arbeit mit einem Modul.

Scribble

Zentrale Ideen eines Moduls werden jeweils kurz und anschaulich in Scribbles erklärt. Ein Scribble hilft, die inhaltlichen Grundlagen eines Moduls zu verstehen und einzuordnen.

Editierbare Arbeitsmappe

Zu jedem Modul gibt es eine Arbeitsmappe, die sich mit einem Textverarbeitungsprogramm aufrufen lässt. Diese Mappen enthalten die zur Umsetzung des Moduls erforderlichen bzw. hilfreichen Arbeitsblätter, die digital bearbeitet werden können.

Beispiele

Zur Veranschaulichung, wie bearbeitete Arbeitsmappen im Ergebnis aussehen, stehen ausgefüllte Beispiele als Download zur Verfügung.

Screenvideos

Screenvideos betreffen zwei Aspekte:

Zum einen wird die Arbeit mit den editierbaren Arbeitsmappen bei Bedarf in Screenvideos erklärt. Sie zeigen, wie Arbeitsblätter aufgerufen und gespeichert sowie Eintragungen und Anpassungen vorgenommen werden.

Zum anderen illustrieren Screenvideos die Verwendung der digitalen Tools. Direkt bei der Verwendung des jeweiligen digitalen Tools im Browser wird gewissermaßen abgefilmt, wie sich in ihnen navigieren lässt und wie sich Einstellungen vornehmen, Inhalte einbinden, Texte editieren lassen usw.

YouTube-Kanal

Alle Videos finden Sie in unserem [YouTube-Kanal](#) „Kompetenzwerkstatt – Praxisorientiert ausbilden!“

Internetauftritt

Unser [Internetauftritt](#) bietet kostenlosen Zugang zu allen Materialien und Produkten der Kompetenzwerkstatt.

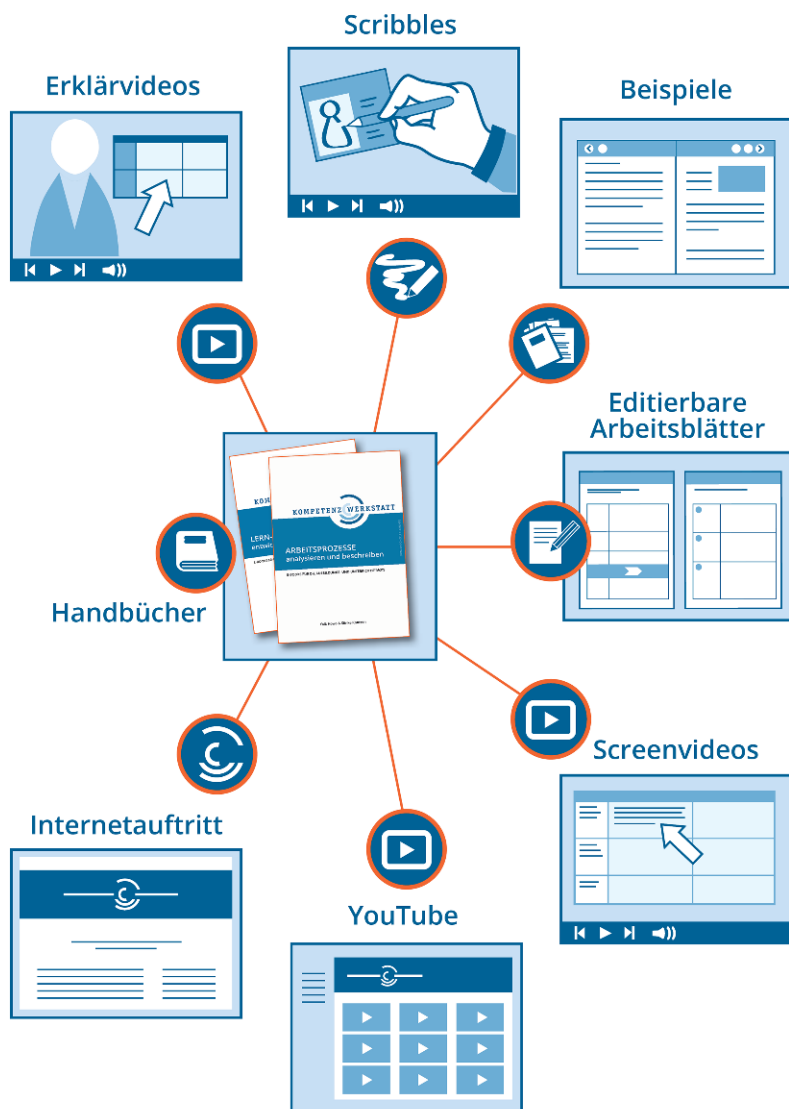


Abb. 4: Crossmedia-Produkte zu den Modulen der Kompetenzwerkstatt

Zum vorliegenden Handbuch

Als Einstieg in das Thema „Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden empfehlen wir unser [Erklärvideo](#): Die Autoren der Kompetenzwerkstatt erläutern überblicksartig, worum es in diesem Modul geht.

Das vorliegende E-Book knüpft an das Modul „[Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln](#)“ an, mit dessen Hilfe sich projektförmige Ausbildungs- bzw. Unterrichtsvorhaben zur umfassenden Förderung beruflicher Handlungskompetenz gestalten lassen. Detaillierte methodische Überlegungen werden in diesem Modul allerdings noch nicht angestellt; Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden sind Gegenstand der folgenden Ausführungen.

Anspruch des vorliegenden E-Books ist es, die vielfältigen methodischen Möglichkeiten aufzuzeigen, die sich Ausbildungspersonal und Lehrkräften für die konkrete Umsetzung von Ausbildungs- bzw. Unterrichtsmaßnahmen bieten. Zu diesem Zweck werden eine Auswahl bewährter Methoden aus der Berufsbildung vorgestellt und so präsentiert, dass sie unmittelbar in die Ausbildungs- und Unterrichtspraxis übernommen werden können.

Das E-Book ist in drei Teile gegliedert:

Teil A „Grundlagen“ führt – auf der Basis von Begriffsklärungen – in das umfangreiche und zum Teil recht unübersichtliche Feld der Methoden in der Berufsbildung ein. Für ein leichteres Verständnis werden zunächst Groß- und Kleinmethoden unterschieden und beide Methodentypen an Beispielen erläutert. Anschließend wird erklärt, was ein methodischer Ansatz ist und was es mit den verschiedenen Aktions- und Sozialformen auf sich hat.

Die konzeptionelle Idee und die inhaltlichen Grundlagen dieses Moduls werden kurz und anschaulich in unseren [Scribbles](#) erklärt.

In Teil B „Umsetzung“ wird schrittweise gezeigt, wie sich eine Ausbildungs- bzw. Unterrichtseinheit methodisch ausgestalten lässt. Unter Verwendung von Abbildungen, Handouts und Arbeitsblättern werden die einzelnen Teilschritte detailliert erläutert. Ergebnis ist ein ausgearbeiteter Ablaufplan, der direkt in die Praxis umgesetzt werden kann.

In Teil C finden sich zum einen Arbeitsblätter für die Entwicklung und Dokumentation von Ablaufplänen von Ausbildungs- bzw. Unterrichtseinheiten. Zum anderen sind bewährte und empfehlenswerte Methoden aus der Berufsbildungspraxis in Form von Handouts aufbereitet. Neben einer Kurzbeschreibung der jeweiligen Methode werden hier Hinweise zur Vorbereitung und Anwendung gegeben sowie ein idealtypisches Ablaufschema aufgeführt.

Den Abschluss des E-Books bilden ein Glossar und Hinweise auf Literatur zum Weiterlesen.

Zur Dokumentation der von Ihnen entwickelten Ausbildungs- bzw. Unterrichtseinheiten steht Ihnen unser editierbarer Ablaufplan als Download für [Microsoft Word](#) und für [Open Office](#) zur Verfügung. So können Sie Ihre Planung entweder per Hand ausfüllen oder Sie können direkt am PC oder Laptop Eintragungen in die vorbereiteten Textfelder vornehmen. Ein Beispiel für einen bearbeiteten Ablaufplan finden Sie [hier](#).

Darüber hinaus werden die Handouts zu allen vorgestellten Methoden als [Download](#) angeboten.

TEIL A

Grundlagen: Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden

Methoden in der Berufsbildung

Methoden sollen helfen, eine Antwort auf das „Wie?“ bei der Gestaltung von Ausbildungs- bzw. Unterrichtseinheiten zu finden.

Für eine bessere Lesbarkeit wird im Folgenden zusammenfassend nur noch von Ausbildungsmethoden und Ausbildungseinheiten gesprochen. Gemeint sind damit zugleich immer auch Unterrichtsmethoden und Unterrichtseinheiten am Lernort Berufsschule.

Mit der Entscheidung für eine Methode wird ein Rahmen hinsichtlich des Verlaufs der Ausbildungseinheit, hinsichtlich des Zusammenwirkens von Ausbildungs- bzw. Lehrkräften und Auszubildenden sowie hinsichtlich der benötigten Ressourcen vorgegeben.

Methoden besitzen naturgemäß von jeher eine bedeutende Rolle in der Berufsbildungspraxis. Auf Grundlage gesellschaftlicher Paradigmen und unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Lehr-Lernforschung gerieten immer wieder andere methodische Überlegungen in den Fokus der Methodendiskussion. Bei den Reformpädagogen zu Beginn des 20. Jahrhunderts standen die Freiheiten und Spielräume für die Auszubildenden im Zentrum der Überlegungen, später in den 1950er Jahren sollten Auszubildende mit klaren Anweisungen und strikter Steuerung geführt werden, wie z. B. Lehrlingsunterweisungen mit Grundlehrgängen.

Seit den Neuordnungen der Metall- und Elektroberufe in den 1980er Jahren ist z. B. für den Bereich der gewerblich-technischen Berufsbildung eine klare Tendenz im methodischen Leitbild zu verzeichnen: Im Zentrum stehen die vollständige Arbeitshandlung und die Befähigung der Auszubildenden zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren. Mittlerweile sind diese Ideen in das übergeordnete Ziel beruflicher Bildung eingeflossen, Auszubildende umfassend und ganzheitlich bei der Entwicklung ihrer beruflichen Handlungskompetenz zu fördern. Entsprechend veränderten sich die Methoden bei der Berufsausbildung weg von der Beistelllehre und hin zur Handlungs- und Arbeitsprozessorientierung.

Das Feld der Methoden bleibt dennoch weit und ziemlich unübersichtlich. Es ist eine Vielzahl von Methodenbüchern im Angebot, deren Spannweite in der Darstellung von einfachen „Kochrezepten“ bis hin zu anspruchsvollen Grundsatzdiskussionen reicht. Was die Entscheidung für ein Methodenbuch jedoch zu einer besonderen Herausforderung macht, ist die Tatsache, dass es oftmals an einer klaren Systematisierung der Methoden fehlt. So steht eine Methode wie das „Blitzlicht“, das lediglich wenige Minuten erfordert, gleich neben dem „Planspiel“, das unter Umständen mehrere Wochen umfasst. Deutlich wird, dass die in Sammelbänden dargestellten Methoden zum Teil sehr unterschiedlich bezüglich ihrer Komplexität, ihrer Reichweite und ihrer Funktion für Ausbildung und Unterricht sind. Darüber hinaus werden auch immer wieder Methoden im engeren Sinn nicht von weiteren methodischen Gesichtspunkten wie der Aktionsform, der Sozialform oder dem methodischen Ansatz unterschieden. So findet sich z. B. die Gruppenarbeit als Methode, die aber zunächst einmal nur eine Sozialform ist, aus der sich noch nichts über den Ablauf einer Ausbildungsmaßnahme ableiten lässt. Diese Unterscheidung ist aber wichtig, weil durch die unterschiedlichen Kombinationen von Methoden, Aktionsform, Sozialform und methodischem Ansatz eine Vielzahl von ganz verschiedenen interessanten Ideen für die Gestaltung von Ausbildung bzw. Unterricht entstehen können.

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden gezeigt, wie sich der große, schillernde Bereich der Methoden systematisieren und übersichtlich erfassen lässt. Übergeordnetes Ziel soll es sein, Anregungen für abwechslungsreiche(n), motivierende(n) und effektive(n) Ausbildung und Unterricht

zu geben, indem durch die Nutzung von Methoden stereotype Abläufe und Muster so weit wie möglich überwunden werden.

Groß- und Kleinmethoden

Der Begriff „Methode“ stammt aus dem Griechischen und steht allgemein für die geistige Grundlage eines planmäßigen, folgerichtigen und konsequenten Verfahrens zur Erreichung eines Ziels. An dieser ursprünglichen Bedeutung orientieren sich sehr viele unterschiedliche Definitionen zu Begriffen wie Ausbildungsmethode, Unterrichtsmethode, Lehrmethode, Lernmethode usw.

Analysiert man die verschiedenen Begriffsklärungen, um auf eine tragfähige, allgemeingültige Umschreibung des Begriffs „Methode“ für den Bereich der Berufsbildung zu kommen, lässt sich folgende Formulierung zusammenfassen:

Eine Ausbildungsmethode stellt ein Muster für den prinzipiellen Verlauf einer Ausbildungseinheit dar, bei der Ausbildungs- bzw. Lehrkräfte und Auszubildende zusammenwirken. Um die intendierten Ausbildungsziele zu erreichen, bereiten die Ausbildungs- bzw. Lehrkräfte – dem Muster prinzipiell folgend – die Ausbildungsinhalte auf und gestalten den Lehr-Lernprozess so, dass die Auszubildenden ihre berufliche Handlungskompetenz weiterentwickeln können.

Mit der Bezeichnung „Ausbildungseinheit“ ist in dieser allgemeinen Definition allerdings noch keine Aussage hinsichtlich des Umfangs und der Komplexität der Lehr-Lernprozesse gemacht. Für die Strukturierung von Methoden ist dieser Aspekt jedoch wichtig. Grundsätzlich können zwei Typen von Ausbildungsmethoden unterschieden werden: Großmethoden und Kleinmethoden.

Großmethoden

Die Umsetzung einer Großmethode erfordert einen längeren zeitlichen Umfang; in der Regel führt eine Großmethode zu einem Lehr-Lernarrangement, das mindestens eine Doppelstunde dauert, aber auch mehrere Tage in Anspruch nehmen kann. Zudem ist das Lehr-Lernarrangement relativ komplex, d. h. es sind bestimmte Voraussetzungen sicherzustellen (z. B. bezüglich der Räume und Ausstattung) und Vorbereitungen zu treffen (z. B. bezüglich der einzusetzenden Medien).

In der Literatur existieren Beschreibungen für eine Vielzahl von Großmethoden. Für eine bessere Übersichtlichkeit lassen sich Großmethoden mit Blick auf ihre Leitidee weiter in verschiedene Anwendungsbereiche gliedern:

Entdeckende Großmethoden (Phänomene/Sachverhalte)



Abb. 5: Entdeckende Großmethoden

Bei einer entdeckenden Großmethode steht die Untersuchung eines Phänomens oder eines Sachverhalts im Vordergrund. Die Auszubildenden versuchen weitgehend eigenständig und selbstgesteuert durch Ausprobieren, Experimentieren, Simulationen, Erkundungen o. ä. Erklärungen zu finden, um bislang unbekannte oder noch nicht durchschaute Phänomene und Sachverhalte zu verstehen.

Ein Beispiel für eine entdeckende Großmethode ist das Experiment:

Großmethode: Experiment

Kurzbeschreibung

Das Wort „Experiment“ kommt aus dem Lateinischen und bedeutet „Probe“ oder „Versuch“. Experimente sind geplante Einflussnahmen auf einen Untersuchungsgegenstand, deren Auswirkungen beobachtet, protokolliert und interpretiert bzw. bewertet werden.

Während es bei naturwissenschaftlichen Experimenten darum geht, zuvor gebildete Hypothesen zu Wirkungen und Wirkungszusammenhängen zu überprüfen, verfolgt das technische Experiment das übergeordnete Ziel, Funktionen und Strukturen technischer Gegenstände und Systeme durch planmäßiges Ausprobieren zu verstehen. Wichtig ist dabei, dass sich die Einflussnahme auf das Experiment auf jeweils eine zu variierende Bedingung beschränken lässt, um so die beobachteten Auswirkungen eindeutig zuordnen zu können.

Ein Experiment erfordert eine sorgfältige Vorbereitung durch den Ausbilder bzw. den Lehrer. Die Experimentierumgebungen für die Auszubildenden müssen weitgehend identisch sein, so dass überall vergleichbare Ergebnisse gewonnen werden. Gewinnbringend kann hier zudem der Einsatz digitaler Medien sein, mit denen sich Simulationen durchführen lassen. In der Aufgabenstellung sollte der Bezug zu einem Problem aus der beruflichen Praxis hergestellt werden. Außerdem ist deutlich zu machen, dass die gewonnenen Erkenntnisse auch in ihrer Zweckmäßigkeit und in ihrem Gebrauchswert für die Facharbeit zu bewerten sind.

Abb. 6: Handout „Experiment“: Kurzbeschreibung

Weitere bekannte entdeckende Großmethoden sind:

Exkursion, Erkundung, Betriebsbesichtigung, Nacherfindungsaufgabe, Simulation

Informierende und erarbeitende Großmethoden (Inhalte/Themen)



Abb. 7: Informierende und erarbeitende Großmethoden

Bei der informierenden oder erarbeitenden Großmethode geht es in erster Linie darum, dass sich die Auszubildenden mit einem für sie neuen Thema auseinandersetzen. Während die informierenden Methoden eher in der Verantwortung der Ausbildungs- bzw. Lehrkraft liegen, verlagern die erarbeitenden Großmethoden die Zuständigkeit stärker in die Hände der Auszubildenden.

Ein Beispiel für eine informierende und erarbeitende Großmethode ist das Stationenlernen:

Großmethode: Stationenlernen

Kurzbeschreibung

Die Idee des Stationenlernens entstammt dem Zirkeltraining im Sport.

Der Ausbilder bzw. der Lehrer bereitet mehrere Lernstationen vor, die sich jeweils einem Aspekt eines übergeordneten Themas widmen. An den Lernstationen sind verschiedene, möglichst vielfältige Materialien und Hinweise ausgelegt.

Außerdem wird für jede Lernstation ein Aufgabenblatt angefertigt, dem sich die zu erledigenden Aufgaben entnehmen lassen.

Die Auszubildenden erarbeiten sich an Hand der Materialien und gemäß der Aufgabenstellung die Inhalte weitgehend eigenständig und selbstgesteuert. Nach Absolvierung einer Lernstation wird an die nächste Lernstation gewechselt (Rotationsverfahren). Auf diese Weise soll u. a. auch die Individualisierung des Lerntempos und der Lernintensität unterstützt werden (Binnendifferenzierung).

Zum Abschluss des Stationenlernens präsentieren, vergleichen und bewerten die Auszubildenden ihre an den Lernstationen erarbeiteten Ergebnisse.

Abb. 8: Handout „Stationenlernen“: Kurzbeschreibung

Weitere bekannte informierende und erarbeitende Großmethoden sind:

Leittextmethode, Stamm-Expertengruppen, Lernzirkel, Expertenbefragung, Technisches Interview, Videoproduktion

Fallbezogene Großmethoden (Probleme/Herausforderungen)



Abb. 9: Fallbezogene Großmethoden

Unter Verwendung einer fallbezogenen Großmethode lässt sich eine authentische Situation, die ein Problem oder eine besondere Herausforderung darstellt, zum leitenden Gegenstand der Ausbildungseinheit machen. An dieser Situation können – oftmals simulativ oder hypothetisch – die Auszubildenden erleben und lernen, wie sich dieses Problem oder diese Herausforderung bewältigen lässt. Anschließend lässt sich dann über die Übertragbarkeit der gewonnenen Erkenntnisse auf ähnliche Fälle nachdenken.

Ein Beispiel für eine fallbezogene Großmethode ist das Rollenspiel:

Großmethode: Rollenspiel

Kurzbeschreibung

Das Rollenspiel weist eine Verwandtschaft zum Theaterspiel auf. Für einen begrenzten Zeitraum wechseln die Auszubildenden aus ihrer gewohnten Wirklichkeit in eine fremde Rolle. Wie das → Planspiel ist auch das Rollenspiel eine Simulation, allerdings nicht so komplex und stärker auf zwischenmenschliche Sachverhalte (Kooperationen, Konflikte usw.) ausgerichtet.

Mit einem Rollenspiel können die Auszubildenden berufliche Situationen, die z. B. durch die Interaktion mit Kollegen oder der Unternehmensführung gekennzeichnet sind, möglichst realitätsnah rekonstruieren und nachvollziehen. Übergeordnetes Ziel ist es dabei (ggf. auch alternative), Lösungen zur professionellen Bewältigung der jeweiligen Situation zu finden und zu diskutieren.

Damit ein Rollenspiel gelingt, müssen die Auszubildenden sowohl die Rolle an- bzw. übernehmen (role-taking) als auch die Rolle kreativ ausfüllen und „leben“ (role-making). Diejenigen, die nicht als aktiver Akteur am Rollenspiel teilnehmen können, erhalten Beobachtungsaufgaben.

Abb. 10: Handout „Rollenspiel“: Kurzbeschreibung

Weitere bekannte fallbezogene Großmethoden sind:

Planspiel, Fallstudie, Problemlösungsverfahren, Szenariomethode, Zukunftswerkstatt

Praxisbezogene Großmethoden (Arbeitsprozesse/Prozesszusammenhänge)



Abb. 11: Praxisbezogene Großmethoden

Praxisbezogene Großmethoden legen den Schwerpunkt unmittelbar auf fachpraktische Belange der Berufs- und Arbeitswelt. Die Auszubildenden sind herausgefordert, typische berufliche Handlungsschritte nicht nur nachzuvollziehen, sondern in der Regel auch selbst durchzuführen.

Ein Beispiel für eine praxisbezogene Großmethode ist die Analyseaufgabe:

Großmethode: Analyseaufgabe	
Kurzbeschreibung	
<p>Bei der Analyseaufgabe geht es für die Auszubildenden darum, eine bereits existierende technische Lösung, ein existierendes technisches Gebilde/Artefakt (Gerät, Maschine, Bauteil, System) oder ein bereits realisiertes Arbeitsverfahren zu analysieren, zu verstehen und zu reflektieren. Die Analyseaufgabe dient damit weniger der Vermittlung von Fertigkeiten, sondern vielmehr dem theoretischen Nachvollziehen technischer Gegebenheiten und Lösungen als Referenz für ein späteres eigenes Handeln.</p> <p>Für die Analyseaufgabe werden – in Abhängigkeit vom Analysegegenstand – in der Regel vielfältige Unterlagen (Zeichnungen, Skizzen, Ablaufpläne, Berechnungen, Berichte, Protokolle usw.) benötigt. Gewinnbringend kann außerdem der Einsatz digitaler Medien sein, die den Analysegegenstand durch Videos, Animationen, Grafiken, Fotos usw. zusätzlich veranschaulichen. Neben der Analyse und Rekonstruktion ist die kritische Bewertung der gewonnenen Erkenntnisse für die Analyseaufgabe von besonderer Bedeutung. Die Auszubildenden sollen sich mit dem Gebrauchswert der vorliegenden technischen Lösung auseinandersetzen und sich fragen, wie alternative Lösungen aussehen könnten. Die Analyseaufgabe bezieht sich grundsätzlich auf zwei Typen von Analysegegenständen. Zum einen sind das die technischen Gebilde/Artefakte, deren Konstruktion, Funktion, Aufbau und Zusammenwirken untersucht werden, zum anderen sind dies Arbeitsabläufe wie das Montieren, Installieren, Bedienen, Inbetriebnehmen oder Instandhalten (vgl. auch → Praxisaufgabe).</p>	

Abb. 12: Handout „Analyseaufgabe“: Kurzbeschreibung

Weitere bekannte praxisbezogene Großmethoden sind:

Praxisaufgabe, Diagnoseaufgabe, Funktionsanalyse, Vier-Stufen-Methode

In Teil C „Arbeitsblätter und Handouts“ finden sich die Beschreibungen folgender Großmethoden, die sich in der Berufsbildungspraxis bewährt haben:

Analyseaufgabe, Experiment, Fallstudie, Leittext-Methode, Planspiel, Praxisaufgabe, Rollenspiel, Stationenlernen, Vier-Stufen-Methode, Zukunftswerkstatt.

Kleinmethoden

Anders als Großmethoden benötigen Kleinmethoden nur einen relativ begrenzten Zeitraum; in der Regel führt eine Kleinmethode zu einem Lehr-Lernarrangement, das zwischen mehreren Minuten und einer Stunde dauert. Hinsichtlich der erforderlichen Voraussetzungen und Vorbereitungen stellt eine Kleinmethode normalerweise keine besonderen Ansprüche.

Kleinmethoden dienen als Auslöser ganz unterschiedlicher Lernaktivitäten:

Hinführung zu einem neuen Thema

Kleinmethode: Fotoassoziation	
Kurzbeschreibung	
<p>Bei der Fotoassoziation werden Auszubildenden Fotos präsentiert, die Ausschnitte eines Arbeitsprozesses auf der Baustelle, in der Werkstatt, beim Kunden usw. oder einen Arbeitsgegenstand zeigen. Zu diesen Fotos sollen die Auszubildenden – relativ spontan – ihre Gedanken, Ideen, Gefühle, Erfahrungen und Erlebnisse mitteilen.</p> <p>Die Auswahl der Fotos erfolgt je nach Zielsetzung der Assoziation. So können typische Szenen als Impuls oder zur Wiedererinnerung, aber auch Fehler für Verbesserungsvorschläge oder Kurioses zur kreativen Auseinandersetzung mit einem Sachverhalt gezeigt werden.</p>	

Abb. 13: Einstieg in ein Thema durch die „Fotoassoziation“

Motivierung der Auszubildenden

Kleinmethode: Gruppenpuzzle

Kurzbeschreibung

Das Gruppenpuzzle (oder Jigsaw) setzt auf arbeitsteilige Gruppenarbeit. Die Auszubildenden werden zunächst in Stammgruppen eingeteilt. Aus jeder Stammgruppe wird dann jeweils ein Mitglied in eine Expertengruppe entsendet. Die Expertengruppen setzen sich intensiv mit einem bestimmten Inhalt auseinander. Anschließend treffen sich die Auszubildenden wieder in ihrer Stammgruppe und vermitteln sich gegenseitig das Wissen, das sie sich in der Expertengruppe angeeignet haben.

Abb. 14: Arbeitsteilige Gruppenarbeit durch ein „Gruppenpuzzle“

Erwartungen der Auszubildenden

Kleinmethode: Zielscheibe

Kurzbeschreibung

Über die Zielscheibe lassen sich relativ schnell und differenziert Rückmeldungen zum aktuellen Status bei den Auszubildenden bezüglich der Erwartungen, des Lernfortschritts oder der Lernergebnisse gewinnen.

Der Ausbilder bzw. der Lehrer bereitet eine Zielscheibe mit verschiedenen Rubriken zu den vier Segmenten vor, die die Auszubildenden in Form einer Selbsteinschätzung auf einer kontinuierlichen Skala (z. B. von „sehr viel“ bis „sehr wenig“ oder von „1“ bis „6“) bewerten. Dazu nehmen sie entsprechende Markierungen auf der Zielscheibe vor (Klebefunkte, Kreuze o. Ä.).

Abb. 15: Abfrage der Erwartungen der Auszubildenden durch die „Zielscheibe“

Recherche und Sammlung von Informationen

Kleinmethode: Internetrecherche

Kurzbeschreibung

Die Recherche von Informationen im Internet reduziert sich bei Auszubildenden erfahrungsgemäß auf die weitgehend unreflektierte Eingabe des Themas als Schlagwort in eine Suchmaschine.

Die Methode der Internetrecherche soll den Auszubildenden zum einen bei einer zielgerichteten und effektiven Suche helfen und sie zum anderen dafür sensibilisieren, die recherchierten Informationen auf Glaubwürdigkeit, Aktualität und Korrektheit zu bewerten.

Abb. 16: Suche von Informationen bei der „Internetrecherche“

Strukturierung von Informationen

Kleinmethode: Strukturlegetechnik

Kurzbeschreibung

Bei der Strukturlegetechnik geht es darum, Einzelsachverhalte in die richtige Reihenfolge zu bringen. Dabei kann es sich sowohl um Begriffe oder Themen, aber auch um Handlungsschritte oder technische Abläufe bzw. Verfahren handeln.

Letzteres ist gerade für die Prozessorientierung in der Berufsbildung interessant. Die Strukturlegetechnik bietet den Auszubildenden die Gelegenheit, prozesshaft Erlebtes zu strukturieren und systematisch zu erschließen.

Abb. 17: Strukturierung und Systematisierung von Informationen durch „Strukturlegetechnik“

Zusammenfassung eines behandelten Themas

Kleinmethode: Spickzettel

Kurzbeschreibung

Der Spickzettel gehört von jeher zum Repertoire von Schülern. Bei der gleichnamigen Methode wird der Spickzettel allerdings „legalisiert“. Die Auszubildenden sollen sich in die Situation versetzen, dass sie kurz vor einer Prüfung stehen. Um die Chance zu erhöhen, die Prüfung zu bestehen, dürfen sie sich aus einem vom Ausbilder bzw. vom Lehrer ausgegebenen Blatt einen Spickzettel mit den für sie hilfreichsten Hinweisen anfertigen.

Abb. 18: Zusammenfassung von Informationen auf dem „Spickzettel“

Ergebnissicherung

Kleinmethode: Flyer

Kurzbeschreibung

Ein Flyer ist ein beschriftetes Papierblatt, das – oftmals zur Werbung – eine Mitteilung transportiert und verbreitet. Flyer erscheinen in der Regel nur einmalig.
Bei der Flyer-Methode sind die Auszubildenden herausgefordert, das (geplante oder bereits erzielte) Ergebnis einer Lern- und Arbeitsaufgabe, also ein Produkt oder eine Dienstleistung, in Form eines solchen Flyers zu bewerben. Sie sollen potenziellen Kunden kurz und klar darstellen, welche Leistung sie von ihnen erwarten können.

Abb. 19: Darstellung von Arbeitsergebnissen auf einem „Flyer“

Bilanzierung und Reflexion des Lehr-Lernprozesses

Kleinmethode: Punktabfrage

Kurzbeschreibung

Über die Punktabfrage lassen sich relativ schnell Stellungnahmen der Auszubildenden zu einem kontroversen Thema erhalten. So können mit der Punktabfrage z. B. Unstimmigkeiten in der Auszubildendengruppe deutlich werden.
In einer Punktabfrage werden keine Fragen gestellt, sondern Aussagen oder Hypothesen formuliert. Die Auszubildenden können ihre Meinung dazu einer bestimmten Rubrik zuordnen (z. B. „stimme voll zu“, „stimme teilweise zu“, „stimme gar nicht zu“). Ihre Meinung markieren sie mit Klebepunkten, Kreuzen o. Ä. entsprechend auf einem Plakat.

Abb. 20: Bilanzierung einer Aufgabe durch die „Punktabfrage“

Eine Kleinmethode ist dabei allerdings nicht auf einen bestimmten Zweck beschränkt, sondern lässt sich durch unterschiedliche Ausgestaltung für verschiedenste Ziele verwenden.

In Teil C „Arbeitsblätter“ finden sich die Beschreibungen folgender Kleinmethoden, die sich in der Berufsbildungspraxis bewährt haben:

Blitzlicht, Brainstorming, Demonstration, Flussdiagramm, Flyer, Fotoassoziation, Gruppenpuzzle, Ideensalat, Internetrallye, Internetrecherche, Lesezeichen, Mindmapping, Punktabfrage, Spickzettel, Strukturlegetechnik, Zielscheibe.

Methodischer Ansatz

Von den Groß- und Kleinmethoden zu unterscheiden ist der methodische Ansatz. Dieser kennzeichnet die methodischen Entscheidungen der Auszubildenden bzw. des Lehrpersonals hinsichtlich der Frage, auf welche Art und Weise er den Erkenntnisgewinn der Auszubildenden zu unterstützen beabsichtigt.

Aus dem methodischen Ansatz lässt sich eine bestimmte, sachlogische Abfolge der Lernschritte ableiten, die bei den Auszubildenden zu einem Lernzuwachs führen sollen.

Folgende methodische Ansätze lassen sich unterscheiden:

Induktiver Ansatz

Mehrere Einzelfälle, die sich auf den Lerngegenstand beziehen, werden durch die Auszubildenden vorgetragen und hinsichtlich ihrer übereinstimmenden Merkmale untersucht. Beim sogenannten Induktionsschluss wird dann von den einzelnen Merkmalen auf die Zugehörigkeit des Einzelnen zum Allgemeinen geschlossen. Es wird deutlich, dass unterschiedlichen Einzelfällen aufgrund ihrer übereinstimmenden Merkmale das gleiche Gesetz bzw. Prinzip zugrunde liegt.

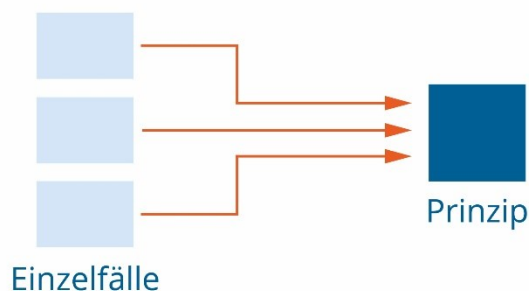


Abb. 21: Induktiver Ansatz

Beispiel:

Ein Ausbilder bittet die Auszubildenden, unterschiedliche Arten von ihnen bekannten PKW-Bremsten zu benennen. Die Auszubildenden zählen zunächst die Festsattelscheibenbremse und die Schwimmsattelscheibenbremse auf. Darüber hinaus fallen ihnen unterschiedliche Trommelbremstypen wie die Simplex- und die Duplex-Bremse ein. Im Anschluss sollen die Auszubildenden überlegen, nach welchem Prinzip sie jeweils funktionieren. Dabei fällt auf, dass alle aufgezählten Bremstypen beim Bremsen warm werden, also offensichtlich nach dem gleichen Wirkprinzip arbeiten. Im Induktionsschluss erkennen die Auszubildenden, dass alle Bremsen durch Reibung Wärme erzeugen und durch die Umwandlung von Bewegungsenergie in Wärmeenergie das Fahrzeug abgebremst wird.

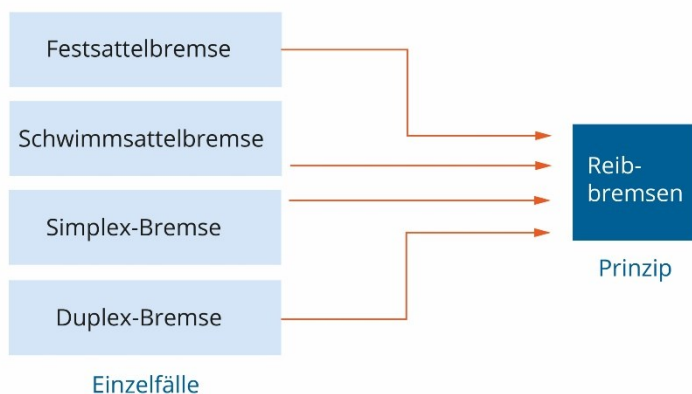


Abb. 22: Induktiver Ansatz am Beispiel des Prinzips der Reibbremsen

Deduktiver Ansatz

Der deduktive Ansatz bildet gewissermaßen das Gegenstück zum induktiven Ansatz. Ausgegangen wird von einem allgemeinen, den Auszubildenden bekannten Sachverhalt, z. B. einem Gesetz oder einem Prinzip. Es wird geprüft, ob die Merkmale eines Einzelfalls, der sich auf den Lerngegenstand bezieht, mit denen der Verallgemeinerung übereinstimmen. Ist dies der Fall, kann die Verallgemeinerung verwendet werden, um den Einzelfall zu erklären.

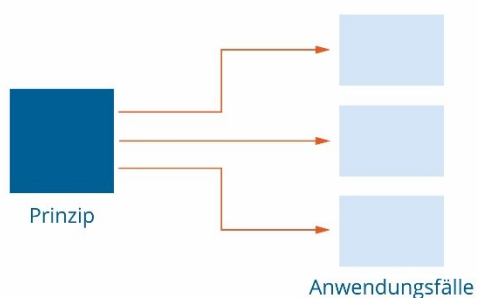


Abb. 23: Deduktiver Ansatz

Beispiel:

Eine Ausbilderin benennt das Phänomen, dass PKW-Bremsen warm und z. B. nach einer längeren Bergabfahrt sogar so heiß werden, dass dies selbst bei Berührung der Felgen merklich spürbar ist. Die Erwärmung basiert auf dem Prinzip der Reibung, d. h. durch die Umwandlung von Bewegungsenergie in Wärmeenergie wird das Fahrzeug abgebremst. Mit dem Hinweis auf dieses Wirkprinzip bittet sie die Auszubildenden, bei den Modellen der PKW-Bremsen, die sie im Fachraum ausgestellt hat, zu analysieren, ob und wie diese ebenfalls nach dem Reibungsprinzip funktionieren.

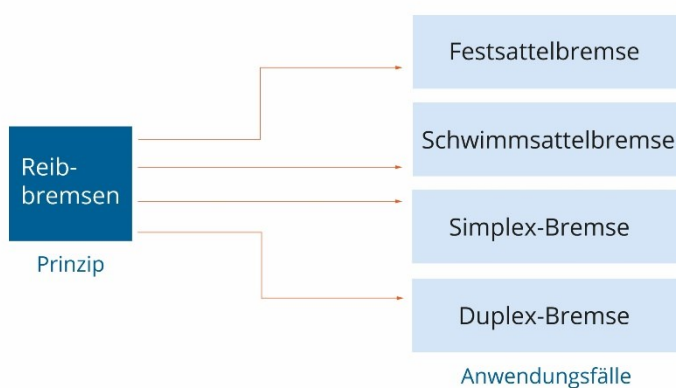


Abb. 24: Deduktiver Ansatz am Beispiel des Prinzips der Reibbremsen

Exemplarischer Ansatz

Der exemplarische Ansatz gewinnt seine Bedeutung durch die Tatsache, dass es in der Berufsbildung prinzipiell nicht möglich ist, alle in der Berufs- und Arbeitswelt verwendeten technischen Gegenstände zu berücksichtigen. Aus diesem Grund wird ein Lerngegenstand stellvertretend für eine ganze Gruppe von Lerngegenständen analysiert und exakt beschrieben. Anschließend wird herausgestellt, was an diesem Lerngegenstand in Bezug auf Eigenschaften, Wirkungen, Strukturen usw. exemplarisch ist. So können die Auszubildenden durch einen Transfer der beispielhaft gewonnenen Erkenntnisse auch weitere technische Gegenstände verstehen.

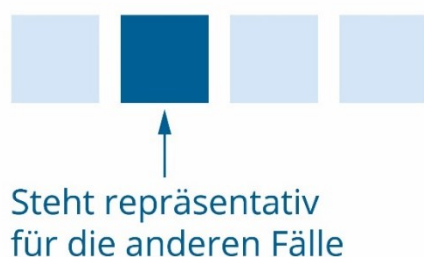


Abb. 25: Exemplarischer Ansatz

Beispiel:

Ein Ausbilder präsentiert den Auszubildenden eine Faustsattelscheibenbremse eines VW Golf als gängigem PKW-Modell. Die Auszubildenden demontieren diese Bremse und erschließen sich den detaillierten Aufbau, die Bauteile und das Funktionsprinzip der Bremse. Außerdem überlegen sie, welche Konsequenzen Aufbau, Bauteile und Funktion für die Diagnose, Wartung, und Instandsetzung der Bremse hat. Anschließend erläutert der Ausbilder, dass die gewonnenen Erkenntnisse grundsätzlich für alle Faustsattelscheibenbremsen gelten. Aus der Erfahrungswelt der Auszubildenden wird im Plenum gemeinsam nach weiteren Beispielen für Faustsattelscheibenbremsen anderer Fabrikate und Modelle gesucht und reflektiert, dass hier Vergleichbares gilt.



Abb. 26: Exemplarischer Ansatz am Beispiel des Aufbaus und der Diagnose einer Scheibenbremse

Genetischer Ansatz

Im Mittelpunkt des genetischen Ansatzes steht die Lösung eines Problems. Zunächst wird dieses Problem aufgezeigt bzw. identifiziert. Der Kern des Problems wird analysiert und transparent beschrieben. Anschließend entwickeln (oder ggf. recherchieren) die Auszubildenden mögliche Problemlösungsstrategien, deren Eignung sie praktisch erproben oder anhand von Kriterien bewerten. Aus den Ergebnissen der Erprobung bzw. Bewertung wird auf eine geeignete Problemlösung geschlossen.

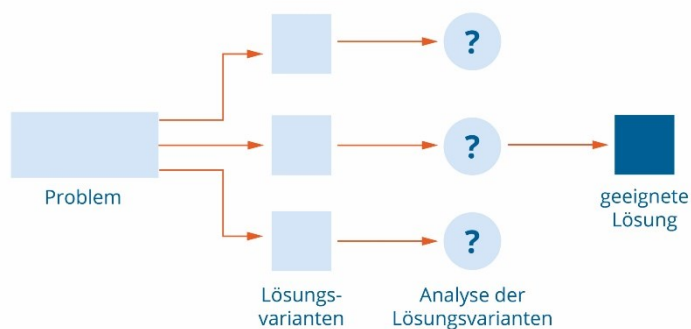


Abb. 27: Genetischer Ansatz

Beispiel:

Eine Ausbilderin erklärt zu Beginn des neuen Themengebietes „Bremsanlagen“, dass jedes Fahrzeug nach gesetzlichen Bestimmungen über Mindest-Abbremswerte verfügen muss, die auf einem Bremsenprüfstand ermittelt werden. Vor diesem Hintergrund bittet sie die Auszubildenden – ausgehend von dieser Anforderung (Problemstellung) – zu recherchieren, welche Möglichkeiten grundsätzlich zur Abbremsung eines Fahrzeugs bestehen. Die Auszubildenden finden Lösungsvarianten wie die elektromotorische Bremse, die Gegentriebbremse, die Strömungsbremse, die Reibungsbremse, die magnetische Bremse und die Staudruckbremse. Diese Lösungsvarianten werden anschließend dahingehend analysiert, worin jeweils ihre Vor- und Nachteile liegen und inwieweit sie für die Nutzung – unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben – in Kraftfahrzeugen anwendbar erscheint. Abschließend präsentieren die Auszubildenden mit der Reibungsbremse eine geeignete Lösung und können ihre Wahl kriteriengeleitet begründen.

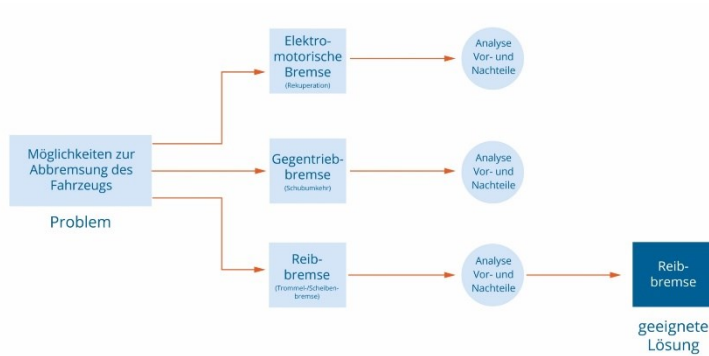


Abb. 28: Genetischer Ansatz am Beispiel von Lösungsvarianten für Bremsen

Historischer Ansatz

Der historische Ansatz weist eine große Nähe zu Konzepten der Technikgenese oder der Technikfolgenabschätzung auf. Zu einem gegebenen Lerngegenstand recherchieren die Auszubildenden dessen wichtigsten Entwicklungsetappen. Anschließend werden die Weiterentwicklungen analysiert und so die Veränderungen von Phase zu Phase aufgedeckt. Gründe und Folgen dieser Veränderungen werden rekonstruiert. Auf diese Weise können Entwicklungen ggf. auch als interessensgeleitet erkannt und zu erwartende bzw. wünschenswerte Veränderungen prognostiziert werden.

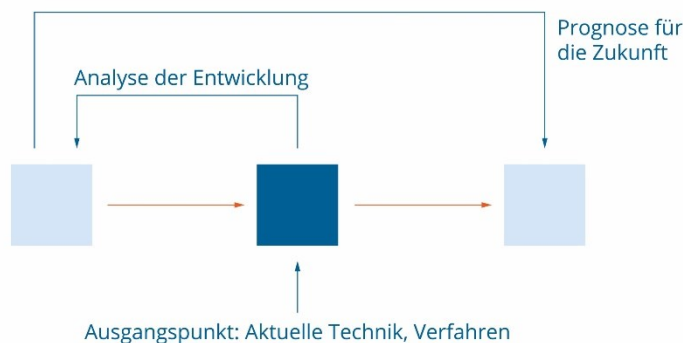


Abb. 29: Historischer Ansatz

Beispiel:

Ein Ausbilder bittet die Auszubildenden zu recherchieren, wie sich – ausgehend vom aktuellen Stand der PKW-Bremsen-Technologie – diese historisch entwickelt hat. Abgeleitet von den ersten Bremsen an Kutschen, die nach dem Kratz-, Klotz- und Bandbremsen-Prinzip arbeiteten, stoßen die Auszubildenden auf das anfängliche Prinzip der Reibungsbremsen. Sie stellen fest, dass sich diese bis zur aktuellen Technik hauptsächlich in der Art der Betätigung, der Kraftübertragung sowie der verwendeten Materialien weiterentwickelt haben. In der gemeinsamen Diskussion wird allerdings deutlich, dass man durch die zunehmende Elektrifizierung des Antriebs und der damit verbundenen Möglichkeit, Energie durch Rekuperation beim Bremsen des Fahrzeuges zurückzugewinnen, an einem Wendepunkt stehen könnte. Dementsprechend sollen die Auszubildenden prognostizieren, inwieweit Fahrzeugbremsen nach dem Reibprinzip in Zukunft überhaupt noch zur Anwendung kommen werden bzw. wie die aktuellen Reibungsbremsen durch Elektrifizierung weiterentwickelt werden können.

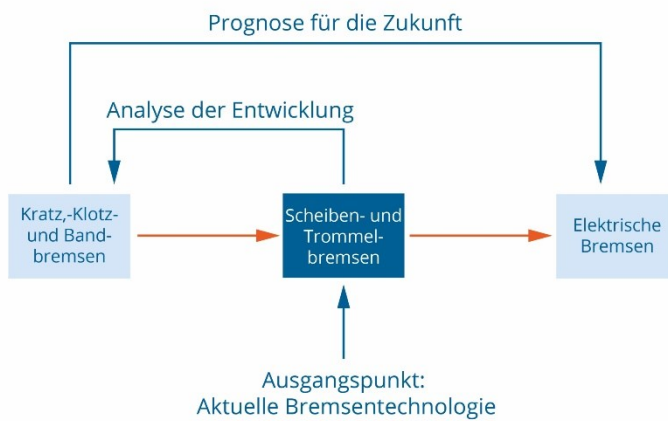


Abb. 30: Historischer Ansatz am Beispiel der Zukunft von Reibungsbremsen

Die methodischen Ansätze dienen also dazu, einer Ausbildungseinheit eine Grundstruktur zu geben:

- Wie sollen Erkenntnisse gewonnen werden?
- Wie sollen Kompetenzen gefördert werden?

Je nach methodischem Ansatz kann also ein und dieselbe Ausbildungsmethode ganz unterschiedlich eingesetzt werden.

Aktions- und Sozialformen

Zwischen Aktions- und Sozialformen wird sowohl in der Literatur als auch in der Berufsbildungspraxis nicht immer konsequent unterschieden. Damit wird allerdings ein Potenzial verschenkt, das darin besteht, Sozial- und Aktionsformen zunächst getrennt zu betrachten und anschließend variierend miteinander zu kombinieren, um auf diese Weise zu unterschiedlichen und dementsprechend abwechslungsreichen Konstellationen der Lehr-Lernprozesse zu kommen.

Aktionsformen

Aktionsformen beschreiben die unterschiedlichen Formen des Agierens (in Form von Tätigkeiten oder Handlungen) im Lehr-Lernprozess zwischen dem Ausbildenden bzw. Lehrpersonal und den Auszubildenden sowie zwischen den Auszubildenden untereinander.

Es lassen sich drei Kategorien von Aktionsformen unterscheiden:



Abb. 31: Aktionsformen: Stillarbeit, Gespräch, Vortrag

Vortrag/Vorführung

Diese Aktionsform betrifft sehr oft das mündliche Vortragen, bezieht sich aber auch auf das Vormachen, Vorzeigen usw. Die Vorführung kann dabei unmittelbar durch Personen (Ausbildende, Lehrpersonal, Auszubildende) oder aber auch medial (z. B. durch ein Video oder eine Animation) erfolgen.

Folgende Aktivitäten im Lehr-Lernprozess verweisen auf die Aktionsform „Vortrag/Vorführung“:

Vorstellen, vortragen, vorführen, präsentieren, referieren, vorzeigen, demonstrieren, vormachen, darbieten.

Gespräch

Beim Gespräch führt entweder der Ausbildende bzw. die Lehrkraft ein Gespräch mit einem oder mehreren Auszubildenden oder die Auszubildenden unterhalten sich untereinander.

Folgende Aktivitäten im Lehr-Lernprozess verweisen auf die Aktionsform „Gespräch“:

Besprechen, diskutieren, erörtern, beraten, verhandeln, kritisieren, untereinander klären, sich miteinander verständigen, gemeinsam überlegen.

Stillarbeit

Bei der Stillarbeit bearbeiten die Auszubildenden einzeln und ohne gegenseitigen inhaltlichen Austausch dieselben oder jeweils spezifische Aufgaben.

Folgende Aktivitäten im Lehr-Lernprozess verweisen auf die Aktionsform „Stillarbeit“:

Lesen, recherchieren, bearbeiten, montieren, installieren, reparieren, nachforschen, ermitteln, ausfüllen, schreiben, berechnen.

Sozialformen

In Ausbildung bzw. Unterricht können Ausbildungs- bzw. Lehrkräfte und Auszubildende in verschiedener Form aufeinandertreffen. Die Art und Weise dieses Zusammentreffens, äußerlich in der Regel durch die Sitz- bzw. Raumordnung charakterisiert, wird als Sozialform bezeichnet.

Folgende Sozialformen können unterschieden werden:

Plenum

Beim Plenum sind die Auszubildenden vollständig in einem gemeinsamen Verbund zusammengeführt. Alle Auszubildenden setzen sich mit derselben Aufgabe oder derselben Fragestellung auseinander.

Gruppe

Bei dieser Sozialform sind die Auszubildenden in mehrere Gruppen aufgeteilt. Bei der Zuweisung von Aufgaben besteht dabei die Möglichkeit, dass alle Gruppen parallel dieselben Arbeiten durchführen oder arbeitsteilig vorgehen, so dass ein gemeinsames Endergebnis entstehen kann.

Bei einer Gruppe aus nur zwei Mitgliedern wird oftmals auch von Partnern gesprochen.

Ein großer Vorteil der Arbeit in Gruppen liegt u. a. in den Möglichkeiten zur Binnendifferenzierung. So können entweder homogene Gruppen mit in etwa gleichstarken Auszubildenden gebildet werden, die dann jeweils ihrem Leistungsstand entsprechende Aufgaben zugeteilt bekommen. Alternativ lassen sich aber auch heterogene Gruppen bilden, in denen leistungsstarke Auszubildende die eher leistungsschwachen Auszubildenden unterstützen.

Kombinationen von Aktions- und Sozialformen

Aktions- und Sozialformen lassen sich prinzipiell beliebig miteinander kombinieren. Die Kombinationsmöglichkeiten lassen sich durch eine Matrix darstellen.



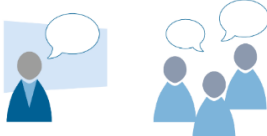



	Plenum	Gruppe
Vortrag / Vorführung		
Gespräch		
Stillarbeit		

Abb. 32: Kombinationen von Aktions- und Sozialformen

Plenum – Vortrag/Vorführung

Eine Ausbilderin nimmt im Schulungsraum – unter Verwendung einer Microsoft PowerPoint-Präsentation, einer Animation und einem Video – vor allen Auszubildenden eine Einführung in das Thema „Bremse“ vor. Sie startet mit dem Video, das in historischen Aufnahmen erste Versuche mit Reibungsbremssystemen zeigt, erläutert dann in der Präsentation weitere Entwicklungsetappen und die Fortschritte bei solchen Bremssystemen und veranschaulicht zum Abschluss das Prinzip der Reibungsbremse durch eine Animation. Die Auszubildenden hören den Ausführungen in einer passiv-rezipierenden Rolle zu und machen sich ggf. Notizen.

Im berufsschulischen Alltag findet sich diese Kombination oft in Form des „Lehrervortrags“.

Plenum – Gespräch

Ein Lehrer diskutiert im Klassenraum mit allen Auszubildenden darüber, was typische Defekte an einer Bremsanlage sind. Er fordert sie auf, über Bremsprobleme nachzudenken, mit denen Kunden immer wieder in ihren Ausbildungsbetrieb kommen. Die Auszubildenden berichten im Klassenverband von ihren Erfahrungen. Im von der Lehrkraft moderierten Gespräch kristallisieren sich zunehmend typische Reparaturfälle heraus, die sich betriebsübergreifend zusammenfassen lassen.

Zu dieser Kombination zählt auch das in der Berufsbildungspraxis stark weit verbreitete „fragend-entwickelnde Ausbildungs- bzw. Unterrichtsgespräch“, bei dem die Ausbildungs- bzw. Lehrkraft versucht, durch geschickte Fragestellungen Antworten von Auszubildenden zu erhalten, die gut in den „roten Faden“ der Ausbildungseinheit passen.

Plenum – Stillarbeit

Im Rahmen der metalltechnischen Grundausbildung erhalten die Auszubildenden in der Lehrwerkstatt die technische Zeichnung von einer Bohrplatte. Nach dieser Zeichnung fertigen die Auszubildenden alle jeweils das gleiche Werkstück.

Stillarbeit im Plenum wird üblicherweise im Zusammenhang mit der Auslösung von kognitiven Prozessen gesehen: Alle Lernenden in einem Schulungsraum erhalten z. B. ein identisches Aufgabenblatt, das sie individuell bearbeiten und anschließend beim Ausbilder abgeben. Gerade in der Berufsbildung kann Stillarbeit aber auch die Aneignung und Nutzung von handwerklichen Fertigkeiten bedeuten.

Gruppe – Vortrag/Vorführung

Die Auszubildenden arbeiten sich in Gruppen in das neue Thema „Komponenten einer Bremsanlage“ ein. Zu diesem Zweck beschäftigt sich jedes Gruppenmitglied mit einer bestimmten Komponente und fertigt zu diesem eine Präsentation an. Anschließend werden diese Präsentationen in der Gruppe von dem jeweils verantwortlichen Gruppenmitglied den anderen gezeigt und erläutert.

Gruppe – Gespräch

Die zuvor identifizierten und geclusterten typischen Defekte einer Bremsanlage werden im Klassenverband so verteilt, dass sich jede Gruppe mit einem anderen typischen Reparaturfall beschäftigt. In ihrer Gruppe tragen die Auszubildenden Ideen und Erfahrungen zusammen, wie ein solcher Defekt repariert werden kann. Sie diskutieren, welche der Möglichkeiten aus welchem Grund nach ihrer Einschätzung die beste Lösung darstellt.

Gruppe – Stillarbeit

Nachdem sich eine Gruppe intensiv mit einer bestimmten Komponente einer Bremsanlage beschäftigt hat, verteilt die Ausbilderin zur Zwischenbilanzierung und zur individuellen Ergebnissicherung an jedes Gruppenmitglied das gleiche Aufgabenblatt. Die Auszubildenden bearbeiten dieses unabhängig voneinander in ihrer Lernecke und geben es anschließend bei der Ausbilderin ab.

Diese knappe Übersicht über Kombinationsmöglichkeiten verdeutlicht, dass eine methodische Abwechslung bereits über die Variation bei den Aktions- und Sozialformen befördert werden kann.

Die Reflexion, welche Kombinationen von Sozial- und Aktionsform in der eigenen Auszubildendenbildung vorherrschen, lässt zudem ggf. persönliche Präferenzen offenkundig werden: Oftmals beherrschen z. B. noch der Lehrervortrag oder die Demonstration bzw. das Vormachen (Plenum – Vortrag/Vorführung) und fragend-entwickelnder Unterricht (Plenum - Gespräch) den Ausbildungs- und Unterrichtsalltag. Dabei kann schon die Erhöhung des Anteils der Sozialform „Gruppe“ an der Ausbildung zu einer geänderten Rolle der Ausbildungs- bzw. Lehrkraft führen. Die Auszubildenden setzen sich eigenständiger und selbstverantwortlicher mit Themen und Fragestellungen auseinander, während die Ausbildungs- bzw. Lehrkraft sich etwas zurückzieht und stärker moderierend und helfend, aber weniger steuernd wirkt.

TEIL B

Praktische Umsetzung

Im Überblick: Das Verwenden von Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden

Ein eigenes Modul der Kompetenzwerkstatt zeigt, wie sich Lern- und Arbeitsaufgaben als ein projektförmiges, arbeitsprozessorientiertes Ausbildungs- bzw. Unterrichtsvorhaben entwickeln lassen. Als komplexes Lehr-/Lernarrangement setzen sich Lern- und Arbeitsaufgaben aus einzelnen Teilaufgaben zusammen. Zu diesen Teilaufgaben ist festgelegt,

- welche Ziele eingelöst werden sollen, d. h. welche Kompetenzen bei den Auszubildenden im Rahmen der Teilaufgabe gefördert werden sollen, und
- welche Inhalte in dieser Teilaufgabe aufgegriffen werden, d. h. anhand welcher Inhalte sollen die Kompetenzen konkret gefördert werden.

In Bezug auf die methodische Gestaltung von Ausbildung und Unterricht werden allerdings noch keine Aussagen getroffen. Dies ist dem vorliegenden Modul vorbehalten, in dem in fünf Teilschritten dargestellt wird, wie sich Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden zur Planung und Umsetzung von Ausbildungs- und Unterrichtseinheiten verwenden lassen (für eine bessere Lesbarkeit wird im Folgenden zusammenfassend nur noch von Ausbildungsmethoden und Ausbildungseinheiten gesprochen. Gemeint sind damit zugleich immer auch Unterrichtsmethoden und Unterrichtseinheiten am Lernort Berufsschule). Solche Ausbildungseinheiten können z. B. die bereits angesprochenen Teilaufgaben einer Lern- und Arbeitsaufgabe, aber ebenso gut z. B. Teil eines betrieblichen oder überbetrieblichen Lehrgangs oder einer berufsschulischen Lernsituation sein.

Mithilfe der folgenden Ausführungen lassen sich relativ schnell und einfach zu den Zielen und Inhalten einer Ausbildungseinheit passende Ausbildungsmethoden finden und umsetzen. Hierfür sind in den Arbeitsblättern verschiedene Groß- und Kleinmethoden vorbereitet, die – je nach Bedarf – zu einer Ausbildungseinheit zusammengestellt werden können.

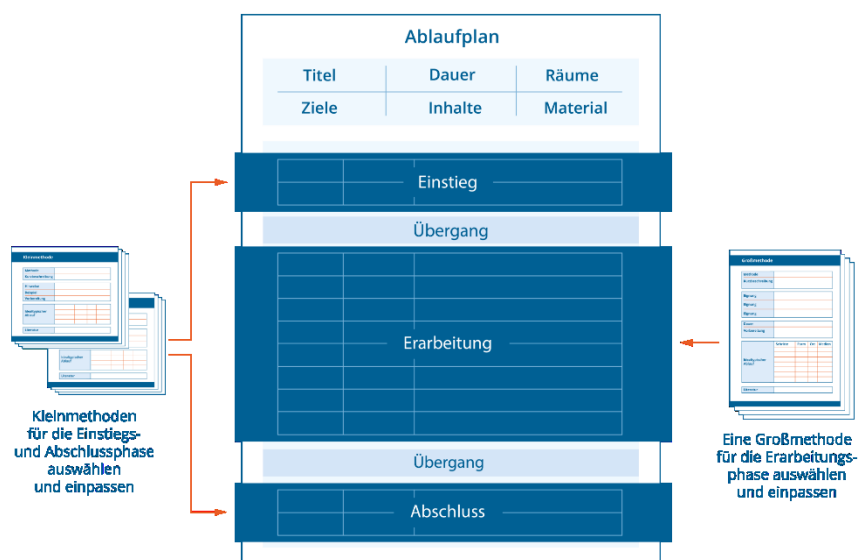


Abb. 33: Methodische Gestaltung einer Ausbildungseinheit

Die für die methodische Gestaltung einer Ausbildungseinheit durchzuführenden Teilschritte werden im Anschluss an die folgende überblicksartige Zusammenfassung ausführlich dargestellt.

Teilschritt 1: Zusammenstellen und Sichten der Unterlagen

Um eine Vorstellung zu entwickeln, was in der Ausbildungseinheit gemacht werden kann bzw. soll, werden bereits vorliegende Unterlagen zusammengestellt und überblicksartig ausgewertet.

Teilschritt 2: Vorbereiten des Ablaufplans

Der für die weiteren Teilschritte erforderliche Ablaufplan wird in Teilschritt 2 vorbereitet. Dies erfolgt, indem im entsprechenden Arbeitsblatt zunächst die intendierten Ziele und Inhalte, der zu berücksichtigende zeitliche und organisatorische Rahmen sowie die zur Verfügung stehenden Räume und Medien zusammengefasst eingetragen werden.

Teilschritt 3: Planen der Erarbeitungsphase

Für die methodische Planung einer Ausbildungseinheit ist zunächst die Erarbeitungsphase wichtig. In Teilschritt 3 wird überlegt, mit welcher Methode die Leitidee der Ausbildungseinheit in der Erarbeitungsphase am besten realisiert werden kann. Unterstützt wird dieser Teilschritt durch Arbeitsblätter, die in der Berufsbildungspraxis bewährte Großmethoden so beschreiben, dass sie leicht für die Ablaufplanung genutzt werden können.

Teilschritt 4: Planen der Einstiegs- und Abschlussphase

Die Erarbeitungsphase wird durch eine Einstiegs- und eine Abschlussphase gewissermaßen eingrahmt. In Teilschritt 4 geht es darum, für diese Phasen geeignete Methoden zu finden. Auch hierfür stehen wieder Arbeitsblätter zur Verfügung, in denen empfehlenswerte Kleinmethoden vorgestellt werden.

Teilschritt 5: Fertigstellen des Ablaufplans

Im letzten Teilschritt geht es darum, den Ablaufplan zu vervollständigen. Dies betrifft die Gestaltung der Phasenübergänge, die Ausweisung der sogenannten didaktischen Funktionen und Festlegungen zur vorzusehenden Dauer.

Teilschritt 1: Zusammenstellen und Sichten der Unterlagen

Um Ausbildung bzw. Unterricht methodisch gestalten zu können, ist es notwendig, zunächst eine grundsätzliche Vorstellung von der Ausbildungseinheit zu gewinnen. Es ist also zu überlegen, was genau gemacht werden kann und soll, was die Ziele und Inhalte sind, welche Ressourcen zur Verfügung stehen, wie der zeitliche Rahmen gesteckt ist und welche Voraussetzungen die Auszubildenden bereits mitbringen. Diese Aspekte werden bei der Entwicklung einer Lern- und Arbeitsaufgabe mithilfe verschiedener Arbeitsblätter analysiert bzw. festgelegt, sodass hier

- die Übersicht der Lern- und Arbeitsaufgabe,
- die Ergebnisse einer Bedingungsanalyse,
- der zur Umsetzung der Lern- und Arbeitsaufgabe konzipierte Zeit- und Arbeitsplan und
- die Beschreibungen der geplanten Teilaufgaben

vorliegen.

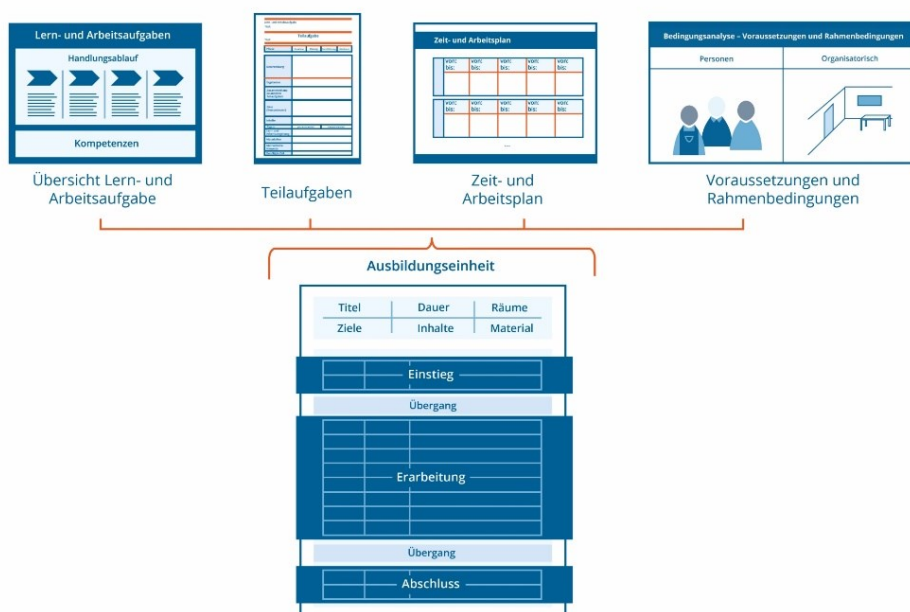


Abb. 34: Unterlagen für die methodische Gestaltung einer Ausbildungseinheit

Hinweis: Soll eine Ausbildungseinheit geplant werden, die nicht im Gesamtzusammenhang einer nach dem entsprechenden [Modul](#) der Kompetenzwerkstatt entwickelten Lern- und Arbeitsaufgabe steht, liegen die im Folgenden aufgeführten Arbeitsblätter natürlich nicht vor. In diesem Fall ist es empfehlenswert, sich auf der Basis eigener Dokumentationen vergleichbare Informationen zu beschaffen.

Den Arbeitsblättern sind folgende Informationen zu entnehmen:

Lern- und Arbeitsaufgabe – Deckblatt

- Szenario und Beschreibung der Lern- und Arbeitsaufgabe.
- Ablauf der Lern- und Arbeitsaufgabe mit den festgelegten Handlungsschritten.
- Prozentuale Gewichtung der einzelnen Phasen der Lern- und Arbeitsaufgabe.

- Erforderliche Voraussetzungen bei den Auszubildenden.
- Erforderliche Ausstattung.

Lern- und Arbeitsaufgabe – Phasen

- Nach Auftragsannahme, -planung-, -durchführung und -abschluss differenziert ausgewiesene Ziele: durch die Auszubildenden zu erwerbenden Fach-, Methoden-, Personal- und Sozialkompetenzen.
- Nach Auftragsannahme, -planung-, -durchführung und -abschluss differenziert ausgewiesene Inhalte, mit denen sich die Auszubildenden auseinandersetzen sollen: Arbeitsgegenstände, Werkzeuge, Hilfsmittel, rechtliche Vorgaben.

Teilaufgaben

- Zu berücksichtigenden Handlungsschritte aus dem Gesamtablauf der Lern- und Arbeitsaufgabe.
- Kompetenzen, die speziell in der jeweiligen Teilaufgabe gefördert werden sollen.
- Spezielle Inhalte der jeweiligen Teilaufgabe.
- Prozessorientierter oder themenorientierter Aufgabentypus.
- Benötigte Lern- und Arbeitsumgebung.
- Benötigte Materialien.

Zeit- und Arbeitsplan

- Zeitliche Gliederung und Gewichtung der Lern- und Arbeitsaufgabe und ihrer Teilaufgaben.

Teilschritt 2: Vorbereiten des Ablaufplans

Nachdem klar ist, was in der Ausbildungseinheit grundsätzlich passieren soll, wird für die im Folgenden zu treffenden methodischen Entscheidungen das Arbeitsblatt „Ablaufplan“ herangezogen. Dieses Arbeitsblatt besteht aus zwei Teilen: Im Kopfteil wird die Einbettung der Ausbildungseinheit dokumentiert, im Hauptteil findet sich eine Tabelle zur Darstellung des geplanten Verlaufs der Ausbildungseinheit.

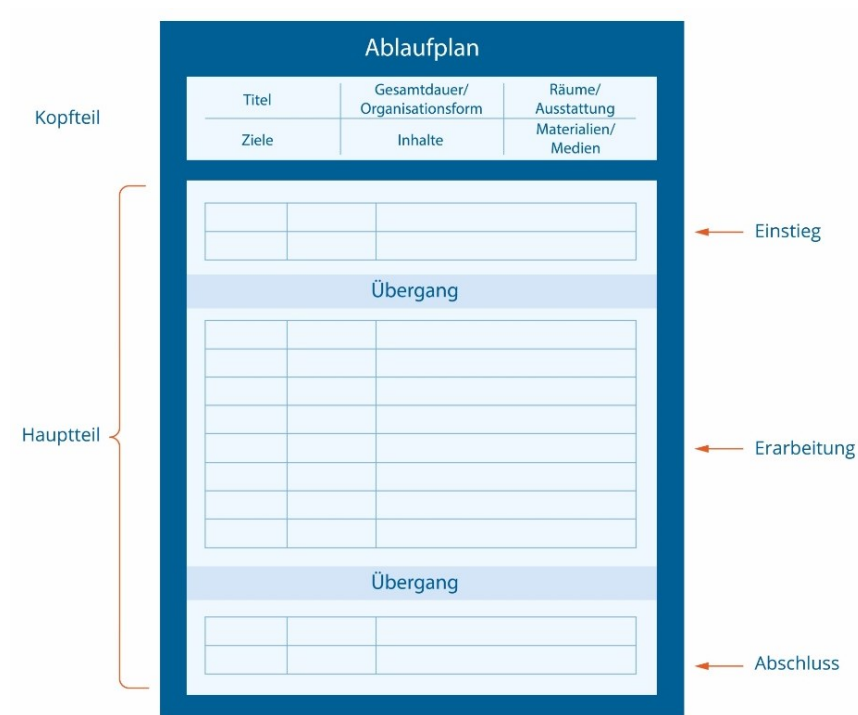


Abb. 35: Struktur des Ablaufplans

Die Eintragungen zum Rahmen der Ausbildungseinheit leiten sich unmittelbar aus den im ersten Teilschritt angestellten Überlegungen ab. Unter den Rubriken

- Titel
- Gesamtdauer und Organisationsform
- Räume
- Ziele
- Inhalte sowie
- Materialien und Medien

können die bestehenden Voraussetzungen und getroffenen Festlegungen überblicksartig zusammengefasst werden.

Ablaufplan		
Titel	Dauer/Organisationsform	Räume/Ausstattung
Kundenberatung	4 Stunden, zusammenhängend, Di., 8–12 Uhr	Schulungsraum (Raum-Nr.: 120)
Ziele	Inhalte	Materialien/Medien
Die Auszubildenden sollen lernen, ... – ein Beratungsgespräch zu führen; – einem Kunden gegenüber serviceorientiert aufzutreten; – Wünsche eines potenziellen Kunden zu verstehen; – einen potenziellen Kunden fachlich zu beraten.	– Satelliten-Empfangsanlagen – Ablauf/Elemente eines Kundengesprächs – Kundentypen (Schwerpunkt: preis-leistungsbewusste Kunden)	Datenblätter, Kataloge, Werbebroschüren, Video „Kundengespräch“, Moderationsmaterial, Handouts (Rollenspiel, Flussdiagramm), Requisiten (Rollenspiel), Beobachtungsbögen, Plakate

Abb. 36: Arbeitsblatt „Ablaufplan“ (Beispiel): Kopfteil

Der Hauptteil des Arbeitsblatts dient der strukturierten Planung und gleichzeitigen Dokumentation des Verlaufs einer Ausbildungseinheit. Für diesen Zweck haben sich sowohl in der Allgemein- als auch in der Berufsbildung sogenannte Ablaufschemata bewährt. Ein Ablaufschema ist dabei nichts anderes als eine chronologische, tabellarisch aufbereitete Darstellung des vom Ausbildungs- bzw. Lehrpersonal gewünschten (und antizipierten) Verlaufs des Lehr-Lernprozesses. Die entsprechende Tabelle im Arbeitsblatt „Ablaufplan“ weist folgende Spalten auf:

- Dauer.
- Phase/Funktion.
- Ablaufschritte.
- Sozial- und Aktionsform.
- Ort.
- Medien.
- Hinweise.

Dauer

Während es früher – insbesondere in Berufsschulen – durchaus üblich war, den Ablauf einer Ausbildungseinheit nahezu minutiös zu planen, dienen Überlegungen zur zeitlichen Einteilung mittlerweile eher der gröberen Orientierung. Es hat sich gezeigt, dass gerade bei Lehr-Lernarrangements mit einem großen Anteil an Selbststeuerung und Eigenverantwortung der Auszubildenden Minutenangaben unsinnig oder sogar kontraproduktiv sind. Um allerdings ein Gespür dafür zu erhalten, inwieweit sich der geplante Ablauf überhaupt im vorgegebenen Zeitrahmen realisieren lässt, sollte zumindest eine überschlägige Zeitkalkulation erfolgen. Denkbar ist z. B. eine Taktung in Viertel- oder Halbstundenschritten.

Phasen

Die Gestaltung einer Ausbildungseinheit muss u. a. zu einer klaren Struktur führen, die nicht nur dem planenden Ausbildungs- bzw. Lehrpersonal einsichtig ist, sondern bei der Umsetzung auch den Auszubildenden deutlich wird. Das Verständnis für den Aufbau des Lehr-Lernprozesses hängt stark davon ab, inwieweit die Auszubildenden einen „roten Faden“ erkennen.

Es gibt in der Berufsbildung verschiedene Ansätze und Vorschläge zur Untergliederung von Ausbildungseinheiten in Abschnitte. Grundsätzlich hat es sich bewährt, drei übergeordnete Phasen auszuweisen: Einstieg, Erarbeitung und Abschluss.

In der Einstiegsphase geht es in erster Linie darum, die Auszubildenden auf die Ziele und Inhalte sowie den geplanten Ablauf der Ausbildungseinheit einzustimmen. Je nach Vorerfahrungen und Kenntnisstand der Auszubildenden kann diese Phase entweder eher Begegnungscharakter mit

etwas Neuem besitzen oder aber Auffrischung und Weiterführung von etwas grundsätzlich Bekanntem bedeuten. Generell ist es wichtig, das Interesse und die Motivation der Auszubildenden zu wecken.

Die Erarbeitungsphase nimmt in der Regel den deutlich größten Zeitraum einer Ausbildungseinheit ein. Die Auszubildenden setzen sich mit ausgewählten Inhalten auseinander und versuchen, die selbst oder vom Ausbildungs- bzw. Lehrpersonal gesteckten Ziele zu erreichen und bestimmte Kompetenzen zu entwickeln bzw. weiterzuentwickeln. Neben dem unmittelbaren inhaltlichen Lernen ist in der Erarbeitungsphase wichtig, immer wieder auch in die „Metaebene“ zu wechseln und zu reflektieren, zu dokumentieren, zu systematisieren, zu transferieren usw.

Ergebnissicherung und die Gesamtwürdigung der Ausbildungseinheit sind Gegenstand der Abschlussphase. Der gesamte Lernprozess wird mit Blick auf die im Einstieg ausgewiesenen Ziele und Inhalte bilanziert, zugleich werden geplanter und tatsächlicher Ablauf gegenübergestellt. Darüber hinaus können Gesamtdokumentationen angefertigt, Präsentationen durchgeführt und Bewertungen vorgenommen werden.



Abb. 37: Phasen einer Ausbildungseinheit: Einstieg, Erarbeitung, Abschluss

Auch wenn die in der Berufsbildungspraxis vorzufindenden Ablaufschemata im Detail etwas unterschiedlich aussehen, weisen sie grundsätzlich doch alle gemeinsam folgende zentrale Rubriken auf:

Ablaufschritte

Die durch die Phasen vorgegebene Grobgliederung der Ausbildungseinheit wird in dieser Spalte durch die Aufführung der geplanten Ablaufschritte weiter präzisiert. Es hat sich bewährt, die einzelnen Schritte aktiv zu formulieren. Die jeweils vorgesehene Aktionsform Vortrag/Vorführung, Gespräch oder Stillarbeit wird dabei über das für die Beschreibung des Ablaufschritts verwendete Verb gekennzeichnet.

Beispiele:

- Die Ausbilderin zeigt die fachgerechte Inspektion einer Scheibenbremse.
- Der Ausbilder und die Auszubildenden diskutieren, welche Möglichkeiten generell bestehen, um ein Fahrzeug abzubremsen.
- Die Auszubildenden stellen ihr Rechercheergebnis zur Geschichte der PKW-Bremsen vor.

Aktions- und Sozialform

In der Spalte „Aktions- und Sozialform“ wird angegeben, in welcher Art und Weise die Auszubildenden in den jeweiligen Ablaufschritt eingebunden sind.

Die Bezeichnung „Plenum“ signalisiert, dass die Auszubildenden vollständig in einem gemeinsamen Verbund zusammengeführt sind und alle das Gleiche machen. Sollen die Auszubildenden für eine Aktivität bzw. die Bearbeitung einer Aufgabe gruppen- oder partnerweise aufgeteilt werden, wird in die Spalte entsprechend „Gruppe“ oder „Partner“ eingetragen. Die Angabe „individuell“ erfolgt, wenn sich die Auszubildenden jeweils jeder für sich allein mit einer eigenen Aufgabe beschäftigen.

Ort

In dieser Spalte wird eingetragen, welcher Lern- und Arbeitsort für die Umsetzung des jeweiligen Ablaufschritts erforderlich ist.

Mögliche Orte sind z. B. der Schulungsraum, die Lernecke, der Computerraum, der Integrierte Fachraum, Experimentierplätze, das Labor oder die Werkstatt.

Medien

Mithilfe von Medien lassen sich Ausbildungsinhalte und Informationen im Lehr-Lernprozess veranschaulichen und darstellen. Für die Eintragung in die Spalte „Medien“ lassen sich folgende Rubriken unterscheiden:

- Lesematerialien, z. B. Bücher, Arbeitsblätter, Handouts, Kataloge usw.
- Tafel, Flipchart, Whiteboard, Moderationswand.
- Arbeitsgegenstände, z. B. Geräte, Maschinen, Werkzeuge.
- Simulationen und Modelle.
- Projektoren, z. B. Beamer, Bildschirm, Overhead-Projektor.
- Audiogeräte, z. B. CD-Player, MP3-Player, Kassettenrekorder.
- Computer und mobile Endgeräte mit (Lern)Software oder Internet.

Hinweise

Die Spalte „Hinweise“ steht für weitere, vom Ausbildungs- bzw. Lehrpersonal in der Regel an sich selbst gerichtete Einträge zur Verfügung. Hierbei kann es sich z. B. um

- didaktische Kommentare,
- weitergehende Hinweise zur einzusetzenden Methode,
- weitergehende Hinweise zu den vorbereiteten Medien,
- Alternativ- oder Ergänzungsvorschläge zum geplanten Ablauf als „didaktische Reserve“ sowie
- Hinweise auf (vielfach infrastrukturelle) Voraussetzungen, die beachtet oder realisiert werden müssen.

Das Ablaufschema, also die Tabelle zur Darstellung des geplanten Ablaufs, wird in der Regel schrittweise ausgefüllt. Zeilenweise werden zunächst die Ablaufschritte eingetragen und dann Sozialform, Medien und Hinweise ergänzt.

	Dauer	Phase	Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial- und Aktionsform	Medien	Hinweise
Ablauf	0,5 h		Einstiegsphase: Kleinmethode „Brainstorming“. Ansatz: induktiv (d. h. Einzelbeispiele der Auszubildenden werden zu Clustern zusammengeführt)			
		Motivieren	AR/LK zeigt ein YouTube-Video mit einer typischen Situation aus einem Kundengespräch. Er eröffnet das Brainstorming mit einer Leitfrage.	Plenum/ Vorführung	Video	Leitfrage: Welche Kundentypen haben Sie schon kennengelernt?
			AZ diskutieren die Frage.	Plenum/ Gespräch		
		Sammeln	AZ stellen ihre Antworten vor. AR/LK visualisiert die Antworten.	Plenum/ Gespräch	Moderations- material	Regeln des Brainstormings beachten! (s. Hinweise im AB „Kleinmethoden“)
	Strukturieren	AR/LK und AZ diskutieren die Lösungsvorschläge. Sie bilden Cluster für unterschiedliche Kundentypen.	Plenum/ Gespräch	Moderations- material	Hinleitung der AZ zu einem Cluster mit dem Titel „preisleistungsbewusste Kunden“.	
Über- gang		Erarbeitungsphase: Großmethode „Rollenspiel“. Ausbilder wählt den Cluster „preisleistungsbewusste Kunden“ und kündigt an, dieses Thema über ein Rollenspiel weiter zu vertiefen				

Abb. 38: Arbeitsblatt „Ablaufplan“ (Beispiel): Ablauf der Ausbildungseinheit

Die Planung und Dokumentation des Verlaufs einer Ausbildungseinheit erfordern eine gewisse Erfahrung im Umgang mit dem Arbeitsblatt „Ablaufplan“. Um diese Arbeit zu erleichtern, sind die in Teil C dieses Handbuchs vorgestellten Klein- und Großmethoden nach einem vergleichbaren tabellarischen Ablaufschema aufbereitet. Deshalb ist es möglich, bei der Entscheidung für eine Methode den sich daraus ergebenden Ablauf nach einem „Baukastenprinzip“ aus dem Handout zur Methode zu kopieren und in das Arbeitsblatt „Ablaufplan“ zu übernehmen und ggf. anzupassen.

Teilschritt 3: Planen der Erarbeitungsphase

Eine Ausbildungseinheit besitzt – wie erläutert – eine Grundstruktur aus den Phasen Einstieg, Erarbeitung und Abschluss. Es hat sich bewährt, für die methodische Planung zunächst die Erarbeitungsphase zu betrachten. Denn primär in dieser Phase geht es darum, dass Ausbildungs- bzw. Lehrkraft und Auszubildende miteinander die gesetzten Ziele erreichen und sich mit ausgewählten Inhalten auseinandersetzen.

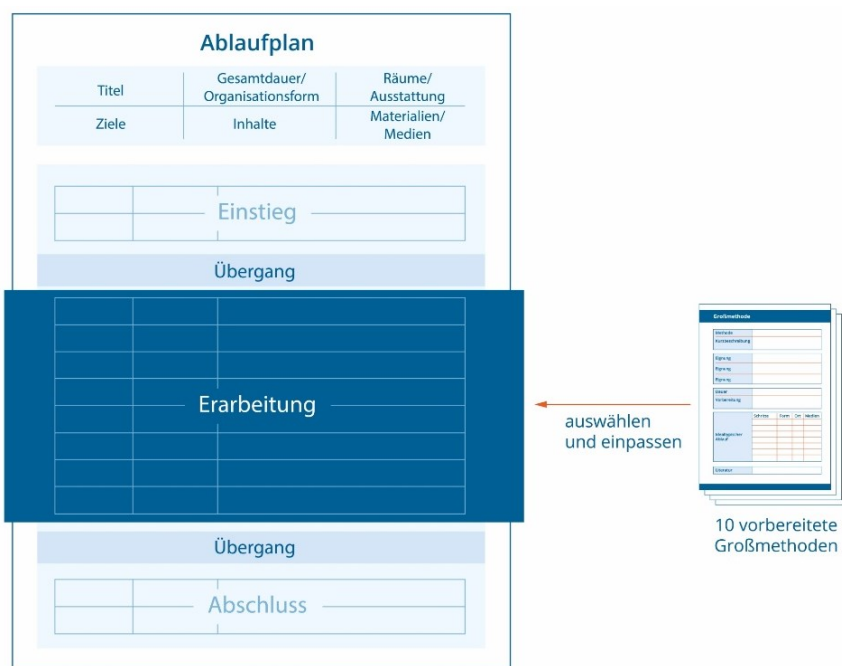


Abb. 39: Planung der Erarbeitungsphase: Einfügen einer Großmethode in den Ablaufplan

Die Planung der Erarbeitungsphase lässt sich sehr gut auf der Basis einer Großmethode vornehmen. In Teil C „Arbeitsblätter“ sind deshalb zehn der in der gewerblich-technischen Berufsbildung verbreitetsten Großmethoden in jeweils spezifischen Arbeitsblättern aufbereitet. Jedes Handout beginnt mit einer Kurzbeschreibung der Methode, die der schnellen Orientierung dient und mit der ein Grundverständnis für die Methode geschaffen werden soll.

Großmethode: Experiment

Kurzbeschreibung

Das Wort „Experiment“ kommt aus dem Lateinischen und bedeutet „Probe“ oder „Versuch“. Experimente sind geplante Einflussnahmen auf einen Untersuchungsgegenstand, deren Auswirkungen beobachtet, protokolliert und interpretiert bzw. bewertet werden.

Während es bei naturwissenschaftlichen Experimenten darum geht, zuvor gebildete Hypothesen zu Wirkungen und Wirkungszusammenhängen zu überprüfen, verfolgt das technische Experiment das übergeordnete Ziel, Funktionen und Strukturen technischer Gegenstände und Systeme durch planmäßiges Ausprobieren zu verstehen. Wichtig ist dabei, dass sich die Einflussnahme auf das Experiment auf jeweils eine zu variierende Bedingung beschränken lässt, um so die beobachteten Auswirkungen eindeutig zuordnen zu können.

Ein Experiment erfordert eine sorgfältige Vorbereitung durch den Ausbilder bzw. den Lehrer. Die Experimentierumgebungen für die Auszubildenden müssen weitgehend identisch sein, so dass überall vergleichbare Ergebnisse gewonnen werden. Gewinnbringend kann hier zudem der Einsatz digitaler Medien sein, mit denen sich Simulationen durchführen lassen. In der Aufgabenstellung sollte der Bezug zu einem Problem aus der beruflichen Praxis hergestellt werden. Außerdem ist deutlich zu machen, dass die gewonnenen Erkenntnisse auch in ihrer Zweckmäßigkeit und in ihrem Gebrauchswert für die Facharbeit zu bewerten sind.

Abb. 39: Handout „Experiment“ (Beispiel): Kurzbeschreibung

Auswählen einer Großmethode

Um zu einer begründeten Entscheidung für eine Großmethode zu kommen, mit der die Erarbeitungsphase gestaltet werden soll, reicht die Kurzbeschreibung allerdings nicht aus. Der mittlere Teil des Handouts widmet sich deshalb den Aspekten, die in Teilschritt 1 bei der Entwicklung der Leitidee für die Ausbildungseinheit reflektiert worden sind. So finden sich hier drei Einstufungen hinsichtlich der besonderen Eignung der Methode:

Aufgabentypus

- Inwieweit eignet sich die Methode für prozessorientierte Aufgaben?
- Inwieweit eignet sich die Methode für themenorientierte Aufgaben?

Förderschwerpunkte

- Inwieweit eignet sich die Methode zur Förderung von Fachkompetenz?
- Inwieweit eignet sich die Methode zur Förderung von Sozial- und Personalkompetenz?
- Inwieweit eignet sich die Methode zur Förderung von Methodenkompetenz?

Arbeitsprozessphase

- Inwieweit eignet sich die Methode für Aufgaben in der Auftragsannahme?
- Inwieweit eignet sich die Methode für Aufgaben in der Auftragsplanung?
- Inwieweit eignet sich die Methode für Aufgaben in der Auftragsdurchführung?
- Inwieweit eignet sich die Methode für Aufgaben im Auftragsabschluss?

Großmethode: Experiment		
Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Themenorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Sozial-/Personalkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Methodenkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
Eignung für die Phase der ...	Annahme:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Planung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Durchführung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Abschluss:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering

Abb. 40: Handout „Experiment“ (Beispiel): Eignung

Darüber hinaus werden – insbesondere mit Blick auf die zur Verfügung stehenden Ressourcen – die für die Methode zu veranschlagende Dauer und die erforderlichen räumlichen und sächlichen Voraussetzungen aufgeführt.

Großmethode: Experiment	
Dauer	Ein Doppelblock bis mehrere Doppelblöcke.
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Integrierter Fachraum. Alternativ: Schulungsraum und Fachpraxisraum. – Arbeitsplätze mit vollständiger Experimentierausstattung. – Computerraum mit PCs mit Internetanschluss (vorübergehend). – Materialien und Hinweise zum Experiment (einschl. digitaler Medien). – Aufgabenblätter. Arbeitsblätter. Dokumentationsvorlagen. Präsentationsausstattung.

Abb. 42: Handout „Experiment“ (Beispiel): Dauer und Vorbereitung

Indem die Leitidee der Ausbildungseinheit mit den Angaben im Handout zur besonderen Eignung und den erforderlichen Voraussetzungen einer Methode abgeglichen wird, kann die Entscheidung für eine Methode getroffen werden.

Festlegen des Ablaufs

Nachdem die Entscheidung für eine Großmethode getroffen worden ist, kann der Ablauf der Erarbeitungsphase entwickelt werden.

Jede Methode besitzt für einen auf ihrer Basis konzipierten Lehr-Lernprozess spezifische Konsequenzen für die Ablaufschritte, die Sozial- und Aktionsformen, den benötigten Lern- und Arbeitsort und die einzusetzenden Medien. Eine Methode lässt sich also durch einen idealtypischen Ablauf charakterisieren.

Im unteren Teil der Arbeitsblätter zu den Großmethoden findet sich dementsprechend ein tabellarisches Ablaufschema, das einen solchen idealtypischen Ablauf einer nach dieser Methode geplanten Erarbeitungsphase zeigt. Es werden zeilenweise die Ablaufschritte aufgelistet sowie Angaben zur Sozialform, zum erforderlichen Raum und zu sinnvollerweise einzusetzenden Medien gemacht.

Großmethode: Experiment			
Idealtypischer Ablauf			
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Ort	Medien
AR/LK stellt das geplante Experiment und dessen Methode vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	
AZ und AR/LK diskutieren das Experiment und entwickeln vorläufige Vorstellungen über die zu erwartenden Wirkungen und Wirkungszusammenhänge.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	
AZ recherchieren zusätzlich erforderliche Informationen.	Gruppe/Stillarbeit	Computerraum	PCs, Drucker
AZ planen den Aufbau und den Ablauf des Experiments (Experimentierplan). AR/LK unterstützt auf Nachfrage.	Gruppe/Stillarbeit, Gespräch	Experimentierplätze	Materialien/Hinweise, ggf. PC (digitale Medien)
AZ führen das Experiment durch und dokumentieren die Ergebnisse.	Gruppe/Vorführung	Experimentierplätze	Experimentierausstattung, Dokumentationsvorlage
AZ stellen die durch das Experiment gewonnenen Ergebnisse vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	Präsentationsmaterial
AZ und AR/LK fassen die Ergebnisse zusammen und erklären das Experiment.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Präsentationsmaterial
AZ und AR/LK bewerten das Experiment und schätzen die berufliche Relevanz der Erkenntnisse ein.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	
AZ und AR/LK reflektieren den Verlauf und das Ergebnis des Experiments.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	

Abb. 41: Handout „Experiment“ (Beispiel): Idealtypischer Ablauf

Für die konkrete Planung der Erarbeitungsphase braucht dieses idealtypische Schema lediglich konkretisiert und angepasst zu werden. Die Konkretisierung betrifft dabei zum einen die Inhalte. So sind die allgemeinen Formulierungen aus dem Handout wie „Der Ausbilder führt in das Thema ein“ oder „Die Auszubildenden recherchieren Informationen zum Analysegegenstand“ durch das aktuelle Thema oder den spezifischen Analysegegenstand zu ersetzen. Zum anderen sind der idealtypische Ablauf und die Medien an die jeweils besonderen Bedingungen am Lernort anzupassen. Insbesondere aufgrund der Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Räume und Ausstattung kann es zu Abweichungen im Ablauf und zum Einsatz anderer Medien als vorgeschlagen kommen.

Übernahme der Ablaufplanung in das Arbeitsblatt „Ablaufplan“

Der überarbeitete Verlauf der Erarbeitungsphase wird in das Arbeitsblatt „Ablaufplan“ übernommen und ggf. zusätzlich mit Hinweisen in der entsprechenden Spalte versehen.

Teilschritt 4: Planen der Einstiegs- und Abschlussphase

Die Erarbeitungsphase wird durch die Einstiegsphase und die Abschlussphase gewissermaßen eingerahmt. Nachdem die Erarbeitung methodisch durchgeplant worden ist, sind jetzt also ein gelungener Einstieg und ein angemessener Abschluss zu konzipieren.

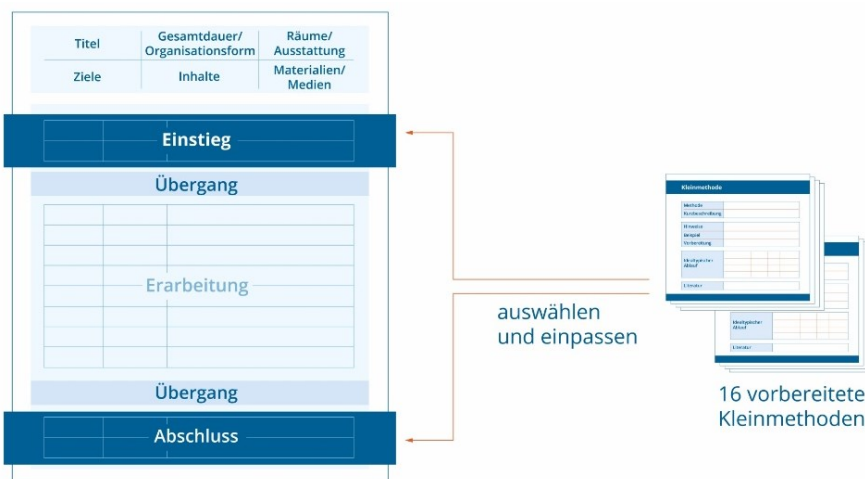


Abb. 44: Planung der Einstiegs- und Abschlussphase: Einfügen von Kleinmethoden in den Ablaufplan

Für die Gestaltung von Einstiegs- und Abschlussphasen sind Kleinmethoden ausgezeichnet geeignet. Gerade über Kleinmethoden lässt sich eine abwechslungsreiche Ausbildung realisieren. Mit relativ wenig Aufwand können gewohnte Lehr-Lernprozesse durchbrochen werden, was aufgrund des durch die Kleinmethoden initiierten Neuigkeits- oder zumindest Seltenheitswerts im Ausbildungsverlauf in der Regel zu größerer Aufmerksamkeit bei den Auszubildenden führt.

In Teil C „Arbeitsblätter“ stehen deshalb neben den Großmethoden auch 16 empfehlenswerte Kleinmethoden für die Berufsbildung zur Wahl. Die Darstellung einer Kleinmethode beginnt mit einer Kurzbeschreibung, die der schnellen Orientierung dient und mit der ein Verständnis für die Einsatzmöglichkeiten der Methode geschaffen werden soll.

Kleinmethode: Blitzlicht

Kurzbeschreibung

Das Blitzlicht verschafft (vergleichbar dem Blitzen beim Fotografieren) eine Momentaufnahme der Meinungen, Erwartungen, Wünsche usw. der Auszubildenden.
Der Ausbilder bzw. der Lehrer stellt eine Frage und alle Auszubildenden geben dazu nacheinander knapp und präzise in einem Satz ein persönliches Statement.

Abb. 42: Handout „Blitzlicht“ (Beispiel): Kurzbeschreibung

Auswählen einer Kleinmethode

Wie bei den Großmethoden auch, reicht die Kurzbeschreibung einer Kleinmethode nicht aus, um zu einer begründeten Auswahl zu kommen. Deshalb werden in den Arbeitsblättern zu jeder Kleinmethode noch zusätzliche Informationen geliefert.

Unter „Hinweise“ werden zum einen Tipps gegeben, deren Beachtung sich bei der Umsetzung der Methode bewährt hat. Zum anderen finden sich hier Aspekte, die unbedingt zu berücksichtigen sind, damit die Methode überhaupt „funktioniert“. Darüber hinaus werden ggf. Varianten angeboten, nach denen die Methode alternativ gestaltet werden kann.

Kleinmethoden sind in der Regel nicht an eine bestimmte Phase der Ausbildungseinheit gebunden. Je nach spezifischer Umsetzung lassen sie sich dementsprechend sowohl für den Einstieg als auch für den Abschluss verwenden. Um hierfür Anregungen zu geben, gibt es bei der Methodenbeschreibung auch Anwendungsbeispiele

Vergleichbar den Großmethoden, werden außerdem unter der Rubrik „Vorbereitung“ die für die Methode erforderlichen medialen Voraussetzungen aufgeführt.

Kleinmethode: Blitzlicht		
Idealtypischer Ablauf		
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Medien
AR/LK stellt eine Frage und eröffnet das Blitzlicht.	Plenum/Vortrag	
AZ geben nacheinander ein spontanes, persönliches Statement ab. AR/LK visualisiert die Statements (z.B. auf Moderationskarten).	Plenum/Gespräch	Regeln, Moderationsmaterial
AZ und AR/LK diskutieren das Meinungsbild.	Gruppe/Gespräch	Moderationsmaterial

Abb. 46: Handout „Blitzlicht“ (Beispiel): Zusätzliche Informationen

Auf der Basis der Kurzbeschreibung und der ergänzenden Informationen lässt sich eine begründete Entscheidung für eine Kleinmethode treffen.

Festlegen des Ablaufs

Mit der Entscheidung für eine Kleinmethode lässt sich jetzt der Ablauf der Einstiegs- bzw. der Abschlussphase konzipieren.

Auch bei den Kleinmethoden hat jede Methode ihren eigenen, charakteristischen Ablauf. Auf den Arbeitsblätter der Kleinmethoden ist deshalb die von den Großmethoden bereits bekannte Darstellung eines idealtypischen Ablaufs aufbereitet. Es finden sich die üblicherweise zu durchlaufenden Ablaufschritte sowie Angaben zur Sozialform und zu den erforderlichen Medien.

Kleinmethode: Blitzlicht		
Idealtypischer Ablauf		
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Medien
AR/LK stellt eine Frage und eröffnet das Blitzlicht.	Plenum/Vortrag	
AZ geben nacheinander ein spontanes, persönliches Statement ab. AR/LK visualisiert die Statements (z.B. auf Moderationskarten).	Plenum/Gespräch	Regeln, Moderationsmaterial
AZ und AR/LK diskutieren das Meinungsbild.	Gruppe/Gespräch	Moderationsmaterial

Abb. 47: Handout „Blitzlicht“ (Beispiel): Idealtypischer Ablauf

Übernahme der Ablaufplanung in das Arbeitsblatt „Ablaufplan“

Das Arbeitsblatt „Ablaufplan“ wird jetzt um die Einstiegs- und Abschlussphase ergänzt. Die allgemeinen Formulierungen werden spezifiziert und die Medien ggf. an die konkreten Bedingungen am Lernort angepasst. Zusätzliche Hinweise können bei Bedarf in die rechten Spalte eingefügt werden.

Teilschritt 5: Fertigstellen des Ablaufplans

Mit der Gestaltung der Einstiegs-, Erarbeitungs- und Abschlussphase sind die wichtigsten Planungsschritte für die Ausbildungseinheit geleistet. Im letzten Teilschritt geht es nun darum, das Arbeitsblatt „Ablaufplan“ fertigzustellen.

Neben einer groben Zeitplanung für die Unterrichtseinheit geht es jetzt im Wesentlichen um die Planung der Phasenübergänge und die Festlegung der didaktischen Funktionen, die die einzelnen Phasen im Lernprozess einnehmen sollen.

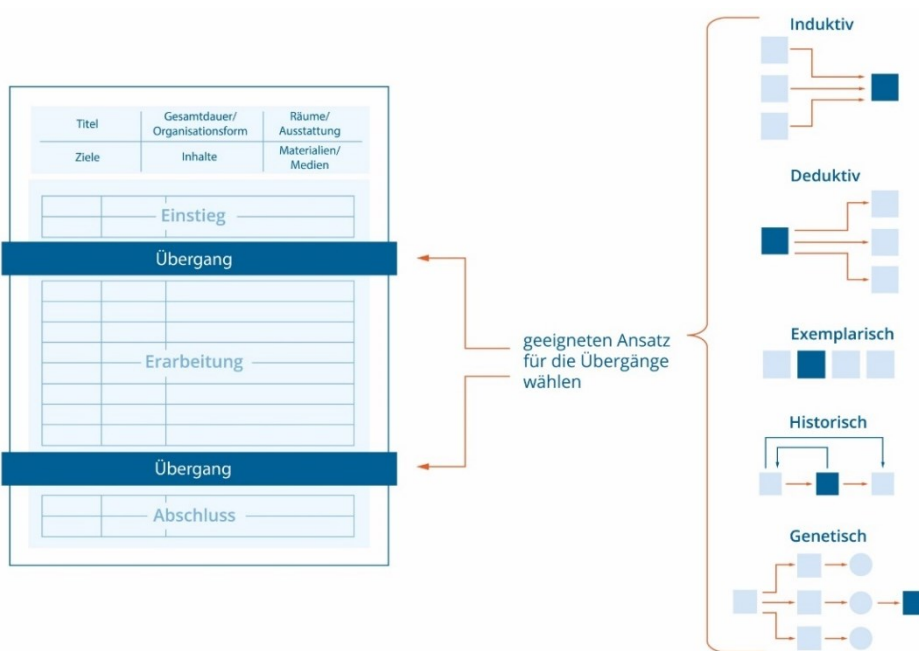


Abb. 43: Fertigstellen des Ablaufplans

Phasenübergang

Im Arbeitsblatt „Ablaufplan“ wurden bislang die drei zentralen Phasen der Ausbildungseinheit festgelegt, aber diese stehen zunächst noch unvermittelt untereinander. Mithilfe des sogenannten Phasenübergangs sind deshalb noch Verknüpfungen zwischen dem Einstieg, der Erarbeitung und dem Abschluss herzustellen.

Beim Phasenübergang gilt es zu überlegen, wie die Ergebnisse und Erfahrungen aus der einen Phase für die folgende Phase nutzbar gemacht bzw. in der nächsten Phase wieder aufgegriffen werden. Insgesamt soll für die Auszubildenden ein „roter Faden“ durch die ganze Ausbildungseinheit entstehen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass gerade bei der Nutzung von Kleinmethoden oftmals zu wenig über die Weiterführung der gewonnenen Resultate nachgedacht wird. Übergänge reduzieren sich dann auf Aussagen wie „Vielen Dank, wir machen jetzt weiter mit dem Thema...“. Die Sinnhaftigkeit einer Kleinmethode erschließt sich für einen Auszubildenden so in der Regel nicht.

Bei der Formulierung des Phasenübergangs ist ein Blick auf die verschiedenen methodischen Ansätze sehr hilfreich. Aus dem der Einstiegsphase zugrundeliegenden methodischen Ansatz ergibt sich nämlich der Übergang zur Erarbeitungsphase gewissermaßen von selbst.

Beispiel: Induktiver Ansatz

In der Einstiegsphase werden Einzelfälle besprochen, um von diesen auf ein dahinterstehendes Gesetz oder Prinzip zu schließen. Mit diesem „identifizierten“ Gesetz geht es in der Erarbeitungsphase weiter.

Beispiel: Deduktiver Ansatz

Nachdem in der Erarbeitungsphase Gesetzmäßigkeiten geklärt worden sind, geht es im Abschluss darum, Einzelfälle zu finden, auf die diese Gesetzmäßigkeiten angewendet werden können.

Beispiel: Exemplarischer Ansatz

Zu dem in der Erarbeitungsphase analysierten technischen Gerät wird abschließend überlegt, was an seinen Eigenschaften exemplarisch für eine ganze Gerätegruppe ist und welche Erkenntnisse sich dementsprechend auf weitere Geräte transferieren lassen.

Die Überlegungen zum Phasenübergang werden in einer eigenen Zeile in das Ablaufschema eingetragen.

Beispiel: Genetischer Ansatz

In der Einstiegsphase wird ein Problem analysiert und es werden mögliche Problemlösungsstrategien diskutiert. Die Problemlösung, die als besonders geeignet erachtet wird, wird dann für die Erarbeitungsphase aufgegriffen.

Vergleichbar verhält es sich für den Übergang von der Erarbeitungs- in die Abschlussphase. Hier wird überlegt, mit welchem methodischen Ansatz das Ergebnis der Erarbeitungsphase im Abschluss der Ausbildungseinheit behandelt werden soll.

Beispiel: Historischer Ansatz

Eine in der Erarbeitungsphase thematisierte Maschine wird in der Abschlussphase noch einmal in ihren wichtigsten Entwicklungsetappen reflektiert (Technikgenese).

Die Überlegungen zum Phasenübergang werden in einer eigenen Zeile in das Ablaufschema eingetragen.

0,5 h		AZ führen auf der „Bühne“ gemeinsam das Rollenspiel durch. Nicht aktive AZ beobachten das Rollenspiel zielgerichtet.	Plenum/ Vorführung	Beobachtungsbögen	Regeln für Zuschauen und Zuhören beachten!
	Bewerten	AR/LK und AZ diskutieren den Verlauf und das Ergebnis des Rollenspiels.	Plenum/ Gespräch	Beobachtungsbögen	
Über- gang	Abschlussphase: Kleinmethode „Flussdiagramm“, Ansatz: exemplarisch (d. h. die Auszubildende reflektieren das Beispielhafte des Ablaufs des Rollenspiels für „echte“ Kundengespräche)				
1 h	Informieren	AR/LK erläutert die Idee von Flussdiagrammen. Er stellt die einzelnen Elemente zur Visualisierung.	Plenum/ Vortrag	Handout	Hauptelemente: Operation, Abfrage, Verzweigung, Verbindung (Pfeile)
	Reflektieren	AZ reflektieren den Ablauf des Rollenspiels. Sie modellieren den Ablauf in Form eines Flussdiagramms.	Gruppe/ Gespräch	Arbeitsblatt, Plakat, Filzstifte	
		AZ präsentieren jeweils ihr Flussdiagramm.	Plenum/ Vortrag	Flussdiagramm (Plakat)	

Abb. 44: Arbeitsblatt „Ablaufplan“ (Beispiel): Phasenübergang

Didaktische Funktionen

Mit der Einteilung der Ausbildungseinheit in drei grundlegende Abschnitte ist die Rubrik „Phasen“ im Ablaufplan nur sehr grob gegliedert. Für eine weitergehende Differenzierung hat es sich bewährt, innerhalb der Phasen zusätzlich die sogenannten didaktischen Funktionen auszuweisen. Eine didaktische Funktion bezieht sich auf einen zeitlich und inhaltlich abgrenzbaren Teil der

Ausbildungseinheit. Zu diesem Teil wird konkretisiert, welcher übergeordnete didaktische Sinn hier verfolgt wird.

In der Regel werden folgende didaktische Funktionen unterschieden, ohne dass diese Liste einen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt:

- Hinführung und Vorbereitung
- Motivation und Sensibilisierung
- Konfrontation
- Information
- Recherche, Sammlung und Strukturierung
- Anwendung
- Übung und Vertiefung
- Zusammenfassung
- Sicherung und Stabilisierung
- Transfer
- Kontrolle und Bewertung
- Bilanzierung und Reflexion

Die einzelnen Ablaufschritte – manchmal auch mehrere Ablaufschritte gemeinsam – werden jetzt mit der zugehörigen didaktischen Funktion versehen.

1 h		AZ übernehmen jeweils gruppenweise die Rolle des Kunden oder des Fachmanns (Berater).	Gruppe	Handout, Requisiten	Gruppengröße: 4 Auszubildende
	Recherchieren	AZ denken sich – zunächst jeder für sich – in „ihre“ Rolle ein (role-taking). Je nach Rolle spezifizieren sie entweder die Kundenanforderungen oder recherchieren kundengerechte Lösungen.	Gruppe/ Stillarbeit	Herstellerkataloge, Werbebroschüren, Datenblätter	Arbeitsteiliges Vorgehen in den Gruppen.
	Erarbeiten	AZ diskutieren die Optionen für ihren Teil des Rollenspiels (role-making). Der Ausbilder unterstützt auf Nachfrage.	Gruppe/ Gespräch		Ggf. Unterstützung bei der gruppenweisen Zusammenführung des zunächst allein durchgeführten role-taking.
1 h	Üben	AZ bestimmen einen Akteur und proben ihre Rolle.	Gruppe/ Gespräch	Requisiten	AZ können den Schulungsraum verlassen, um ungestört proben zu können.
0,5 h		AZ führen auf der „Bühne“ gemeinsam das Rollenspiel durch. Nicht aktive AZ beobachten das Rollenspiel zielgerichtet.	Plenum/ Vorführung	Beobachtungsbögen	Regeln für Zuschauen und Zuhören beachten!
	Bewerten	AR/LK und AZ diskutieren den Verlauf und das Ergebnis des Rollenspiels.	Plenum/ Gespräch	Beobachtungsbögen	

Abb. 45: Arbeitsblatt „Ablaufplan“ (Beispiel): Didaktische Funktionen

Dauer

Die letzte Eintragung im Ablaufschema betrifft die Verteilung der zur Verfügung stehenden Zeit auf die einzelnen Phasen. Dabei geht es nicht darum, die Ausbildungseinheit minutiös zu planen. Es soll vielmehr eine grobe Einschätzung des zeitlichen Ablaufs zur Orientierung eingetragen werden. Für diesen Zweck reicht eine Viertel- oder Halbstundentaktung in der Regel aus.

Die Einstiegs- und die Abschlussphase können erfahrungsgemäß jeweils zusammenfassend mit einem Zeitrichtwert versehen werden. In der Erarbeitungsphase, die normalerweise die meiste Zeit der Ausbildungseinheit in Anspruch nimmt, können ggf. mehrere Ablaufschritte zusammengefasst und mit einem zeitlichen Rahmen versehen werden.

Insgesamt dienen Angaben zur geplanten Dauer also in erster Linie dazu, einem „Zeitinfarkt“ vorzubeugen, bei dem am Ende wichtige Ablaufschritte einer Ausbildungseinheit aufgrund zeitlicher Probleme gar nicht mehr durchgeführt werden können.

Der Ablaufplan ist und bleibt lediglich ein Planungsinstrument, von dem in der Umsetzungspraxis abgewichen werden kann. Erfahrungsgemäß ergeben sich immer wieder Situationen in Lehr-Lernprozessen, die vom Ausbildungs- bzw. Lehrpersonal in seiner Planung nicht antizipiert wurden, die aber didaktisch „wertvoll“ sind. Für einen gelungenen Ausbildungs- bzw. Unterrichtsverlauf sollte man sich in solchen Fällen die Freiheit nehmen, kurzfristig umzudisponieren.

Einbettung

Im vorliegenden Handbuch ist gezeigt worden, wie sich Ausbildungseinheiten methodisch vielfältig und abwechslungsreich planen und systematisch umsetzen lassen. Im Zusammenspiel mit den Anleitungen und Arbeitsblättern der Module „[Arbeitsprozesse analysieren und beschreiben](#)“, „[Berufliche Handlungsfelder beschreiben](#)“ und „[Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln](#)“ können somit projektformige Ausbildungs- und Unterrichtsvorhaben realisiert werden.

In weiteren Modulen der Kompetenzwerkstatt-Reihe erfahren methodische Überlegungen wichtige Erweiterungen:

Entwickeln und Einsetzen digitaler Medien

Digitale Medien eröffnen besondere Möglichkeiten für die berufliche Bildung. Ein besonderes Element im Konzept der Kompetenzwerkstatt ist deshalb eine Lernsoftware für den integrativen Einsatz in Lern- und Arbeitsaufgaben. Im Modul „[Lernsoftware entwickeln](#)“ wird dargestellt, wie Ausbildungs- und Lehrkräfte ohne besondere Voraussetzungen eine Lernsoftware entwickeln können, die zu einer Lern- und Arbeitsaufgabe passt. Daran anschließend wird im Modul „[Digitale Medien und Internet einsetzen](#)“ gezeigt, wie sich digitale Medien zur Unterstützung arbeitsprozessorientierter Ausbildungs- und Unterrichtsmaßnahmen einsetzen lassen.

Reflektieren der Lehr-Lernprozesse

Eine arbeitsprozessorientierte und projektformige Gestaltung beruflicher Bildungsmaßnahmen, z. B. in Form von Lern- und Arbeitsaufgaben, verlangt auch neue Formen der Reflexion und der Prüfung von Lernfortschritten und Kompetenzentwicklung. Das Modul „[Ausbildungsportfolios einsetzen](#)“ beschäftigt sich vor diesem Hintergrund mit der Entwicklung und dem Einsatz eines elektronischen Ausbildungsportfolios durch Auszubildende und Ausbildungs- bzw. Lehrpersonal.

Das Modul „[Kompetenzen feststellen](#)“ stellt in diesem Zusammenhang einen Ansatz vor, wie sich Kompetenzen und Kompetenzentwicklung von Auszubildenden unter Bezugnahme auf einen Referenzarbeitsprozess einschätzen lassen.

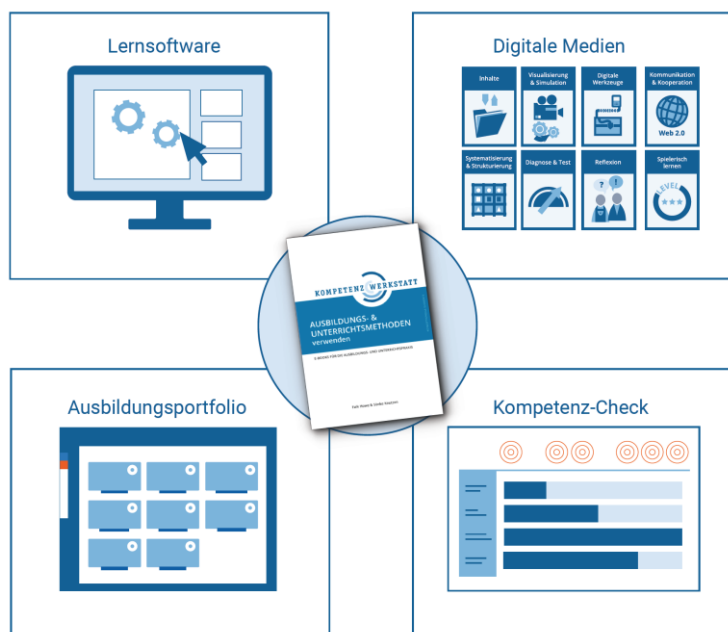


Abb. 46: Zusammenhang zu weiteren Lernbausteinen der Kompetenzwerkstatt

TEIL C

Arbeitsblätter und Handouts

Zur Dokumentation der von Ihnen geplanten Ausbildungs- und Unterrichtseinheiten steht Ihnen der in diesem E-Book vorgestellte Ablaufplan als Download für [Microsoft Word](#) und für [Open Office](#) zur Verfügung. So können Sie den Ablaufplan entweder per Hand ausfüllen oder Sie können direkt am PC oder Laptop Eintragungen in die vorbereiteten Textfelder vornehmen. Als Beispiel für einen ausgefüllten Ablaufplan finden Sie die Unterrichtseinheit „Neuinstallation eines Badezimmers in einem Altbau eines Privatkunden“ als [Download](#).

Darüber hinaus wird das Handout mit allen vorgestellten Groß- und Kleinmethoden ebenfalls als [Download](#) angeboten.

Ablaufplan – Beispiel 1/2

Ausbildungs-/Unterrichtsvorhaben

Neuinstallation eines Badezimmers in einem Altbau eines Privatkunden

Ablaufplan

Titel	Dauer/Organisationsform	Räume/Ausstattung
Kundenberatung	4 Stunden, zusammenhängend, Di., 8–12 Uhr	Schulungsraum (Raum-Nr.: 120)
Ziele	Inhalte	Materialien/Medien
Die Auszubildenden sollen lernen, ... – ein Beratungsgespräch zu führen; – einem Kunden gegenüber serviceorientiert aufzutreten; – Wünsche eines potenziellen Kunden zu verstehen; – einen potenziellen Kunden fachlich zu beraten.	– Satelliten-Empfangsanlagen – Ablauf/Elemente eines Kundengesprächs – Kundentypen (Schwerpunkt: preis-leistungsbewusste Kunden)	Datenblätter, Kataloge, Werbebroschüren, Video „Kundengespräch“, Moderationsmaterial, Handouts (Rollenspiel, Flussdiagramm), Requisiten (Rollenspiel), Beobachtungsbögen, Plakate

Dauer	Phase	Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial- und Aktionsform	Medien	Hinweise
0,5 h		Einstiegsphase: Kleinmethode „Brainstorming“. Ansatz: induktiv (d. h. Einzelbeispiele der Auszubildenden werden zu Clustern zusammengeführt)			
	Motivieren	AR/LK zeigt ein YouTube-Video mit einer typischen Situation aus einem Kundengespräch. Er eröffnet das Brainstorming mit einer Leitfrage.	Plenum/ Vorführung	Video	Leitfrage: Welche Kundentypen haben Sie schon kennengelernt?
	Sammeln	AZ diskutieren die Frage. AZ stellen ihre Antworten vor. AR/LK visualisiert die Antworten.	Plenum/ Gespräch		Regeln des Brainstormings beachten! (s. Hinweise im AB „Kleinmethoden“)
	Strukturieren	AR/LK und AZ diskutieren die Lösungsvorschläge. Sie bilden Cluster für unterschiedliche Kundentypen.	Plenum/ Gespräch	Moderationsmaterial	Hinleitung der AZ zu einem Cluster mit dem Titel „preisleistungsbewusste Kunden“.
Über- gang	Erarbeitungsphase: Großmethode „Rollenspiel“. Ausbilder wählt den Cluster „preis-leistungsbewusste Kunden“ und kündigt an, dieses Thema über ein Rollenspiel weiter zu vertiefen				

Ablaufplan – Beispiel 2/2

Ausbildungs-/Unterrichtsvorhaben

Neuinstallation eines Badezimmers in einem Altbau eines Privatkunden

Dauer	Phase	Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial- und Aktionsform	Medien	Hinweise
1 h	Informieren	AR/LK stellt die Methode des Rollenspiels vor.	Plenum/ Vortrag	Handout	s. Hinweise im Arbeitsblatt „Rollenspiel“
	Recherchieren	AR/LK beschreibt die dem Rollenspiel zu Grunde liegende berufliche Situation. AZ übernehmen jeweils gruppenweise die Rolle des Kunden oder des Fachmanns (Berater).	Plenum/ Gespräch	Handout	Szenario: Kunde wünscht Beratung zu einer Satelliten-Empfangsanlage.
	Erarbeiten	AZ denken sich – zunächst jeder für sich – in „ihre“ Rolle ein (role-taking). Je nach Rolle spezifizieren sie entweder die Kundenanforderungen oder recherchieren kundengerechte Lösungen. AZ diskutieren die Optionen für ihren Teil des Rollenspiels (role-making). Der Ausbilder unterstützt auf Nachfrage.	Gruppe/ Stillarbeit	Handout, Requisiten Herstellerkataloge, Werbebrochüren, Datenblätter	Gruppengröße: 4 Auszubildende Arbeitsteiliges Vorgehen in den Gruppen.
1 h	Üben	AZ bestimmen einen Akteur und proben ihre Rolle.	Gruppe/ Gespräch	Requisiten	Ggf. Unterstützung bei der gruppenweisen Zusammenführung des zunächst allein durchgeführten role-taking. AZ können den Schulungsraum verlassen, um ungestört proben zu können.
0,5 h	Bewerten	AZ führen auf der „Bühne“ gemeinsam das Rollenspiel durch. Nicht aktive AZ beobachten das Rollenspiel zielgerichtet. AR/LK und AZ diskutieren den Verlauf und das Ergebnis des Rollenspiels.	Plenum/ Vorführung	Beobachtungsbögen	Regeln für Zuschauen und Zuhören beachten!
Übergang	Abschlussphase: Kleinmethode „Flussdiagramm“. Ansatz: exemplarisch (d. h. die Auszubildende reflektieren das Beispielhafte des Ablaufs des Rollenspiels für „echte“ Kundengespräche)		Plenum/ Gespräch	Beobachtungsbögen	
1 h	Informieren	AR/LK erläutert die Idee von Flussdiagrammen. Er stellt die einzelnen Elemente zur Visualisierung.	Plenum/ Vortrag	Handout	Hauptelemente: Operation, Abfrage, Verzweigung, Verbindung (Pfeile)
	Reflektieren	AZ reflektieren den Ablauf des Rollenspiels. Sie modellieren den Ablauf in Form eines Flussdiagramms. AZ präsentieren jeweils ihr Flussdiagramm.	Gruppe/ Gespräch	Arbeitsblatt, Plakat, Filzstifte	
	Bilanzieren	AZ diskutieren die verschiedenen Flussdiagramme. Sie prüfen, welche Elemente typisch für ein Kundengespräch sind.	Plenum/ Vortrag	Flussdiagramm (Plakat) Moderationsmaterial	

Handout – Großmethode: Analyseaufgabe

Großmethode: Analyseaufgabe

Kurzbeschreibung			
<p>Bei der Analyseaufgabe geht es für die Auszubildenden darum, eine bereits existierende technische Lösung, ein existierendes technisches Gebilde/Artefakt (Gerät, Maschine, Bauteil, System) oder ein bereits realisiertes Arbeitsverfahren zu analysieren, zu verstehen und zu reflektieren. Die Analyseaufgabe dient damit weniger der Vermittlung von Fertigkeiten, sondern vielmehr dem theoretischen Nachvollziehen technischer Gegebenheiten und Lösungen als Referenz für ein späteres eigenes Handeln.</p> <p>Für die Analyseaufgabe werden – in Abhängigkeit vom Analysegegenstand – in der Regel vielfältige Unterlagen (Zeichnungen, Skizzen, Ablaufpläne, Berechnungen, Berichte, Protokolle usw.) benötigt. Gewinnbringend kann außerdem der Einsatz digitaler Medien sein, die den Analysegegenstand durch Videos, Animationen, Grafiken, Fotos usw. zusätzlich veranschaulichen. Neben der Analyse und Rekonstruktion ist die kritische Bewertung der gewonnenen Erkenntnisse für die Analyseaufgabe von besonderer Bedeutung. Die Auszubildenden sollen sich mit dem Gebrauchswert der vorliegenden technischen Lösung auseinandersetzen und sich fragen, wie alternative Lösungen aussehen könnten. Die Analyseaufgabe bezieht sich grundsätzlich auf zwei Typen von Analysegegenständen. Zum einen sind das die technischen Gebilde/Artefakte, deren Konstruktion, Funktion, Aufbau und Zusammenwirken untersucht werden, zum anderen sind dies Arbeitsabläufe wie das Montieren, Installieren, Bedienen, Inbetriebnehmen oder Instandhalten (vgl. auch → Praxisaufgabe).</p>			
Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Themenorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Sozial-/Personalkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Methodenkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
Eignung für die Phase der ...	Annahme:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Planung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Durchführung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Abschluss:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
Dauer	Ein Doppelblock bis mehrere Tage.		
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Integrierter Fachraum. Alternativ: Schulungsraum mit Plenumsbereich und separaten Bereichen für Gruppenarbeit (Lernecken). – Arbeitsplätze mit angemessener Ausstattung. – Computerraum mit PCs mit Internetanschluss (vorübergehend). – Materialien und Hinweise zur Aufgabe. – Aufgabenblätter. Arbeitsblätter. Dokumentationsvorlagen. Kriterienliste. 		
Idealtypischer Ablauf			
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Ort	Medien
AR/LK stellt die Methode der Praxisaufgabe und den geplanten Analysegegenstand vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	
AZ und AR besprechen die Aufgabe und entwickeln einen Analyseplan.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Aufgabenblatt, Materialien/Hinweise
AZ recherchieren zusätzlich erforderliche Informationen zum Analysegegenstand.	Gruppe/Stillarbeit	Computerraum	PCs, Drucker
AZ werten die Materialien gemäß Analyseplan aus und dokumentieren ihre Ergebnisse. AR unterstützt auf Nachfrage.	Gruppe/Stillarbeit, Gespräch	Lernecken	Arbeitsblätter, Materialien/Hinweise, Vorlagen
AZ stellen die gewonnenen Erkenntnisse vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	Präsentationsmaterial
AZ und AR/LK führen die gewonnenen Erkenntnisse zu einer Gesamtanalyse zusammen.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Präsentationsmaterial, Dokumentationsvorlage
AZ und AR/LK diskutieren das Analyseergebnis und erklären den Analysegegenstand.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Präsentationsmaterial
AZ und AR/LK reflektieren das Analyseergebnis und suchen nach Alternativen.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Kriterienliste
AZ und AR/LK reflektieren Verlauf und Ergebnis der Analyseaufgabe.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Pahl: Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren. 2016: Analyseaufgaben mit verschiedenen Schwerpunkten (Fertigung, Inbetriebnahme, Inspektion, Instandsetzung, Montage, System, Wartung) 		

Handout – Großmethode: Experiment

Großmethode: Experiment

Kurzbeschreibung

Das Wort „Experiment“ kommt aus dem Lateinischen und bedeutet „Probe“ oder „Versuch“. Experimente sind geplante Einflussnahme auf einen Untersuchungsgegenstand, deren Auswirkungen beobachtet, protokolliert und interpretiert bzw. bewertet werden. Während es bei naturwissenschaftlichen Experimenten darum geht, zuvor gebildete Hypothesen zu Wirkungen und Wirkungszusammenhängen zu überprüfen, verfolgt das technische Experiment das übergeordnete Ziel, Funktionen und Strukturen technischer Gegenstände und Systeme durch planmäßiges Ausprobieren zu verstehen. Wichtig ist dabei, dass sich die Einflussnahme auf das Experiment auf jeweils eine zu variierende Bedingung beschränken lässt, um so die beobachteten Auswirkungen eindeutig zuordnen zu können. Ein Experiment erfordert eine sorgfältige Vorbereitung durch den Ausbilder bzw. den Lehrer. Die Experimentierumgebungen für die Auszubildenden müssen weitgehend identisch sein, so dass überall vergleichbare Ergebnisse gewonnen werden. Gewinnbringend kann hier zudem der Einsatz digitaler Medien sein, mit denen sich Simulationen durchführen lassen. In der Aufgabenstellung sollte der Bezug zu einem Problem aus der beruflichen Praxis hergestellt werden. Außerdem ist deutlich zu machen, dass die gewonnenen Erkenntnisse auch in ihrer Zweckmäßigkeit und in ihrem Gebrauchswert für die Facharbeit zu bewerten sind.

Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Themenorientierung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Sozial-/Personalkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Methodenkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
Eignung für die Phase der ...	Annahme: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Planung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Durchführung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Abschluss: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering

Dauer	Ein Doppelblock bis mehrere Doppelblöcke.
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Integrierter Fachraum. Alternativ: Schulungsraum und Fachpraxisraum. – Arbeitsplätze mit vollständiger Experimentierausstattung. – Computerraum mit PCs mit Internetanschluss (vorübergehend). – Materialien und Hinweise zum Experiment (einschl. digitaler Medien). – Aufgabenblätter. Arbeitsblätter. Dokumentationsvorlagen. Präsentationsausstattung.

Idealtypischer Ablauf

Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Ort	Medien
AR/LK stellt das geplante Experiment und dessen Methode vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	
AZ und AR/LK diskutieren das Experiment und entwickeln vorläufige Vorstellungen über die zu erwartenden Wirkungen und Wirkungszusammenhänge.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	
AZ recherchieren zusätzlich erforderliche Informationen.	Gruppe/Stillarbeit	Computerraum	PCs, Drucker
AZ planen den Aufbau und den Ablauf des Experiments (Experimentierplan). AR/LK unterstützt auf Nachfrage.	Gruppe/Stillarbeit, Gespräch	Experimentierplätze	Materialien/Hinweise, ggf. PC (digitale Medien)
AZ führen das Experiment durch und dokumentieren die Ergebnisse.	Gruppe/Vorführung	Experimentierplätze	Experimentierausstattung, Dokumentationsvorlage
AZ stellen die durch das Experiment gewonnenen Ergebnisse vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	Präsentationsmaterial
AZ und AR/LK fassen die Ergebnisse zusammen und erklären das Experiment.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Präsentationsmaterial
AZ und AR/LK bewerten das Experiment und schätzen die berufliche Relevanz der Erkenntnisse ein.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	
AZ und AR/LK reflektieren den Verlauf und das Ergebnis des Experiments.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	

Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Mattes: Methoden für den Unterricht. 2018, S. 178–179 – Pahl: Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren. 2007, S. 366–372 – Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2009, S. 83–85.
-----------	--

Handout – Großmethode: Fallstudie

Großmethode: Fallstudie

Kurzbeschreibung			
<p>Die Idee der Fallstudie stammt ursprünglich aus Harvard. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts sollte die universitäre Ausbildung nicht mehr rein fachsystematisch, sondern an Hand praktischer Fälle gestaltet werden.</p> <p>Für die Berufsbildung bietet es sich bei dieser Methode naheliegenderweise an, typische Situationen aus der Berufspraxis zu wählen. Die Fallstudie durchläuft dann sechs Phasen: Konfrontationsphase (Darstellung des Falls), Informationsphase (Recherche von Materialien), Explorationsphase (Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten), Resolutionsphase (Entscheidung für eine Lösung), Disputationsphase (Verteidigung der Lösung) und Kollationsphase (Bewertung der Lösung).</p> <p>Damit der Fall ausreichend lernhaltig ist, sollte er authentisch, facettenreich, problemhaltig und (im Sinne der Lösung) mehr deutlich sein.</p>			
Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Themenorientierung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering		
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Sozial-/Personalkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Methodenkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering		
Eignung für die Phase der ...	Annahme: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Planung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Durchführung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Abschluss: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering		
Dauer	Mehrere Doppelblöcke bis mehrere Tage.		
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Schulungsraum mit Plenumsbereich und separaten Bereichen für Gruppenarbeit (Lernecken). – Alternativ: Mehrere Seminarräume. – Materialien und Hinweise zum Fall. – Computerraum mit PCs mit Internetanschluss (vorübergehend). – Dokumentationsvorlagen. Kriterienlisten. Präsentationsausstattung. 		
Idealtypischer Ablauf			
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Ort	Medien
AR/LK stellt die Methode der Fallstudie und deren einzelne Phasen vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	
AR/LK beschreibt den praxisrelevanten Fall (Konfrontation).	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	Materialien/Hinweise
AZ recherchieren zusätzlich erforderliche Materialien und Quellen zu diesem Fall (Information).	Plenum/Stillarbeit	Computerraum	PCs, Drucker
AZ entwickeln alternative Lösungsmöglichkeiten zur Lösung des Falls (Exploration). AR/LK unterstützt auf Nachfrage.	Gruppe/Stillarbeit, Gespräch	Lernecken	Dokumentationsvorlage
AZ treffen kriteriengeleitet die Entscheidung für eine ihrer alternativen Lösungen (Resolution).	Plenum/Vortrag	Lernecken	Kriterienliste
AZ stellen jeweils die Lösung ihrer Gruppe vor. Sie verteidigen ihre Entscheidung gegenüber den anderen AZ und AR/LK (Disputation).	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Präsentationsmaterial
AZ und AR/LK bewerten die vorgestellten theoretischen Lösungen hinsichtlich ihres Gebrauchswerts für den praxisrelevanten Fall (Kollation).	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Kriterienliste
Ggf. schließt sich an die Fallstudie eine Ausbildungsmaßnahme an, in der die entwickelten Vorschläge auch praktisch umgesetzt werden > Praxisaufgabe.			
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Bonz: Methoden der Berufsbildung. 2009, S. 144–148 – Pahl: Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren. 2016, S. 121–128 – Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2009, S. 93–96 		

Handout – Großmethode: Leittext-Methode

Großmethode: Leittext-Methode

Kurzbeschreibung			
<p>Die Entwicklung der Leittext-Methode steht in einem engen Zusammenhang mit der Einführung der Leitidee des selbstständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens in der gewerblich-technischen Berufsbildung.</p> <p>Unter Leittexten werden schriftliche Unterlagen verstanden, die Aufgaben, Leitfragen, Handlungs- oder Lösungsimpulse, Hilfestellungen, Planungsinstrumente, Vorlagen u. Ä. enthalten. Diese Unterlagen geben jedoch keine konkreten Lösungen und keine festgelegten Lösungswege vor. Vielmehr unterstützen sie als Leitfaden die Auszubildenden, eine relativ komplexe und umfassende Aufgabe weitgehend selbstständig zu planen, umzusetzen und zu bewerten. Da die Bearbeitung einer Aufgabe nicht mehr unmittelbar durch den Ausbilder bzw. den Lehrer angeleitet wird, sondern Leittexte gewissermaßen „zwischengeschaltet“ sind, erleben die Auszubildenden einen höheren Grad an Selbstständigkeit und Eigenverantwortung.</p> <p>Die Leittext-Methode sieht insgesamt sechs Phasen vor: Information, Planung, Entscheidung, Ausführung, Kontrolle, Bewertung. Die Herausforderung für den Ausbilder bzw. den Lehrer besteht darin, das System der Leittexte so zu gestalten, dass die Auszubildenden in allen Phasen möglichst selbstständig handeln können.</p>			
Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Themenorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Sozial-/Personalkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Methodenkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
Eignung für die Phase der ...	Annahme:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Planung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Durchführung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Abschluss:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
Dauer	Mehrere Doppelblöcke bis mehrere Tage.		
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Integrierter Fachraum. Alternativ: Werkstatt und Schulungsraum mit Plenumsbereich und separaten Bereichen für Gruppenarbeit (Lernecken). – Arbeitsplätze mit angemessener Ausstattung. – Computerraum mit PCs mit Internetanschluss (vorübergehend). – Leittexte zur Information, Planung, Entscheidung, Ausführung, Kontrolle, Bewertung. Dokumentationsvorlagen. 		
Idealtypischer Ablauf			
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Ort	Medien
AR/LK stellt die Idee der Leittext-Methode und deren einzelne Phasen vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	
AR/LK stellt die Aufgabe vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	
AZ informieren sich über die Aufgabe und recherchieren ggf. zusätzlich erforderliche Informationen.	Gruppe/Stillarbeit	Computerraum, Lernecken	Leittexte zur Information, PCs, Drucker
AZ planen mögliche Lösungen und entsprechende Lösungswege für die Aufgabe. AR/LK unterstützt auf Nachfrage.	Gruppe/Stillarbeit, Gespräch	Lernecken	Leittexte zur Planung, Dokumentationsvorlagen
AZ entscheiden sich kriteriengeleitet für eine Lösung und den entsprechenden Lösungsweg. AR/LK gibt die Lösung frei.	Gruppe/Gespräch	Lernecken	Leittexte zur Entscheidung
AZ führen die geplante Lösung selbstständig aus. AR/LK unterstützt auf Nachfrage.	Gruppe/Stillarbeit	Arbeitsplätze	Leittexte zur Entscheidung
AZ kontrollieren mit Hilfe von Kontrollbogen das Arbeitsergebnis. Sie nehmen ggf. Nachbesserungen vor.	Gruppe/Gespräch	Arbeitsplätze	Leittexte zur Kontrolle
AZ bewerten in einem vom AR/LK moderierten Fachgespräch den Verlauf und das Ergebnis der Aufgabe. Sie formulieren Verbesserungsvorschläge für kommende Aufgaben.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Leittexte zur Bewertung
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Bonz: Methoden der Berufsbildung. 2009, S. 149–155 – Pahl: Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren. 2016, S. 171–175 – Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2009, S. 171–174 		

Handout – Großmethode: Planspiel

Großmethode: Planspiel

Kurzbeschreibung

Das Planspiel hat seine Wurzeln u. a. in den strategischen „Sandkastenspielen“ des Militärs. Wie auch das → Rollenspiel ist das Planspiel eine Simulation, setzt seinen Schwerpunkt im Unterschied zum Rollenspiel aber eher auf gesellschaftsrelevante Themen bzw. Probleme. In einem Spiel sollen die Auszubildenden zum einen erfahren, welche Auswirkungen (strategische) Entscheidungen auf den weiteren Problemverlauf besitzen, und zum anderen verstehen, welche Wechselwirkung zwischen verschiedenen Entscheidungsmöglichkeiten bestehen.

Das Planspiel weist zwei Ebenen auf: Ebene 1 bilden die Auszubildenden-Gruppen, die aus ihrer jeweiligen gesellschaftlichen Gruppierung (Betriebsleitung, Betriebsrat, Kammer, Behörde usw.) agieren. Ebene 2 wird durch die Spielleitung repräsentiert, die die Spielregeln festlegt und kontinuierlich deren Einhaltung prüft.

Das Planspiel besteht dementsprechend aus einem Wechsel zwischen dem eigentlichen Spiel, in dem die Auszubildenden handeln, um das Problem aus ihrer Sicht zu lösen, und Phasen der Überprüfung, Reflexion und Diskussion, die von der Spielleitung moderiert werden. Aus der Reflexionsphase entstehen dann neue Impulse für die nächste Spielrunde.

Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Themenorientierung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Sozial-/Personalkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Methodenkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
Eignung für die Phase der ...	Annahme: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Planung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Durchführung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Abschluss: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering

Dauer	Mehrere Doppelblöcke bis mehrere Tage.
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Schulungsraum mit Plenumsbereich und separaten Bereichen für Gruppenarbeit (Lernecken). Alternativ: Mehrere Seminarräume. – Materialien und Hinweise zu den am Planspiel beteiligten Gruppierungen. – Materialien und Hinweise zur Problemstellung. – Spielanleitungen. Dokumentationsvorlagen.

Idealtypischer Ablauf

Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Ort	Medien
AR/LK stellt die Idee des Planspiels und dessen einzelne Phasen vor.	Plenum – Vortrag	Schulungsraum	
AR/LK beschreibt das dem Planspiel zu Grunde liegende Problem und die verschiedenen beteiligten Gruppierungen.	Plenum – Vortrag	Schulungsraum	Präsentationsmaterial
AZ übernehmen gruppenweise eine Gruppierung.	Gruppe	Lernecken	Materialien/Hinweise
AZ denken sich – zunächst jeder für sich – in „ihre“ Gruppierung ein.	Gruppe – Stillarbeit	Lernecken	Materialien/Hinweise
AZ diskutieren ihre Handlungsoptionen und arbeiten ihre Handlungsstrategie aus. AR/LK unterstützt auf Nachfrage.	Gruppe – Gespräch	Lernecken	Materialien/Hinweise
Die Gruppen versuchen, sich im Rahmen der Spielregeln mit ihrer Handlungsstrategie gegenüber den anderen durchzusetzen (Spielphase).	Plenum – Gespräch	Schulungsraum	Spielanleitungen
AZ diskutieren und dokumentieren den aktuellen Stand des Planspiels (Reflexionsphase).	Plenum – Gespräch	Schulungsraum	Dokumentationsvorlage
AZ ziehen sich in ihre Gruppen zurück und diskutieren ihre neuen Handlungsoptionen.	Gruppe – Gespräch	Lernecken	Materialien/Hinweise, Dokumentationen
Spielphase und Reflexionsphase wechseln sich mehrfach ab.			
AZ und AR/LK diskutieren den Verlauf und das Ergebnis des Planspiels.	Plenum – Gespräch	Schulungsraum	

Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Bonz: Methoden der Berufsbildung. 2009, S. 140–143 – Brenner, Brenner: Fundgrube Methoden I. 2010, S. 146–147 – Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2009, S. 231–233
-----------	---

Handout – Großmethode: Praxisaufgabe

Großmethode: Praxisaufgabe

Kurzbeschreibung			
<p>Das praktische Lernen geht auf die Idee der Reformpädagogen zurück, ein „Lernen mit Kopf und Hand“ zu realisieren. In der Praxisaufgabe wird theoretisches Lernen mit praktischem Handeln verbunden. Theoretische Inhalte erfahren eine unmittelbare Einbettung in den Handlungsablauf, sie besitzen „Gebrauchswert“ für die Lösung der praktischen Herausforderung. Die Auszubildenden entwickeln so ihre handwerklichen Fertigkeiten unter Berücksichtigung fachlicher Erkenntnisse. Dabei geht es allerdings nicht um das schlichte Handeln auf Anweisung. Die Auszubildenden sollen ihr Handeln vielmehr kontinuierlich gedanklich einordnen und reflektieren, was das Typische und Verallgemeinerbare ihres Handelns ist und welche Möglichkeiten des Transfers auf ähnliche Aufgaben sich bieten. Da die Praxisaufgabe ihren Schwerpunkt auf die Vermittlung von Fertigkeiten legt, weist sie in der Regel einen klaren Bezug zu den Handlungsschritten der Auftragsdurchführung auf. Zentraler Gegenstand einer Praxisaufgabe werden damit Tätigkeiten wie das Montieren, Installieren, Bedienen, Inbetriebnehmen oder Instandsetzen (vgl. auch > Analyseaufgabe).</p>			
Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Themenorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Sozial-/Personalkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Methodenkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
Eignung für die Phase der ...	Annahme:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Planung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Durchführung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Abschluss:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
Dauer	Mehrere Doppelblöcke bis mehrere Tage.		
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Integrierter Fachraum. Alternativ: Werkstatt und Schulungsraum mit Plenumsbereich und separaten Bereichen für Gruppenarbeit (Lernecken). – Arbeitsplätze mit angemessener Ausstattung. – Computerraum mit PCs mit Internetanschluss (vorübergehend). – Materialien und Hinweise zur Aufgabe. – Aufgabenblätter. Arbeitsblätter. Dokumentationsvorlagen. Kriterienliste. 		
Idealtypischer Ablauf			
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Ort	Medien
AR/LK stellt die geplante Praxisaufgabe und deren Methode vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	
AZ und AR/LK besprechen die Aufgabe und formulieren alternative Lösungen und Lösungswege.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	Aufgabenblatt, Materialien/Hinweise
AZ recherchieren zusätzlich erforderliche Informationen.	Gruppe/Stillarbeit	Computerraum	PCs, Drucker
AZ und AR/LK einigen sich kriteriengeleitet auf eine Lösung und ein Vorgehen zur Bearbeitung der Aufgabe.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Kriterienliste
AZ entwickeln einen Zeit- und Arbeitsplan.	Gruppe/Gespräch	Lernecken	Arbeitsblatt, Dokumentationsvorlage
AZ entwickeln erforderliche Unterlagen (z. B. Zeichnungen, Berechnungen, Materialliste).	Gruppe/Stillarbeit	Lernecken	Arbeitsblätter, Dokumentationsvorlagen
AZ führen die Aufgabe praktisch durch und dokumentieren ihre Arbeiten kontinuierlich. AR/LK unterstützt auf Nachfrage.	Stillarbeit/Gespräch	Arbeitsplätze	Dokumentationsvorlagen
AZ nehmen eine Kontrolle des Arbeitsergebnisses vor und führen ggf. eine Fehlersuche und -behebung durch.	Gruppe – Gespräch/Stillarbeit	Arbeitsplätze	Arbeitsblatt, Dokumentationsvorlage
AZ und AR/LK reflektieren den Verlauf und das Ergebnis der Praxisaufgabe.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Pahl: Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren. 2016: Praxisaufgaben mit verschiedenen Schwerpunkten (Bedienung, Fertigung, Inbetriebnahme, Inspektion, Instandsetzung, Montage, Wartung) 		

Handout – Großmethode: Rollenspiel

Großmethode: Rollenspiel

Kurzbeschreibung

Das Rollenspiel weist eine Verwandtschaft zum Theaterspiel auf. Für einen begrenzten Zeitraum wechseln die Auszubildenden aus ihrer gewohnten Wirklichkeit in eine fremde Rolle. Wie das → Planspiel ist auch das Rollenspiel eine Simulation, allerdings nicht so komplex und stärker auf zwischenmenschliche Sachverhalte (Kooperationen, Konflikte usw.) ausgerichtet.

Mit einem Rollenspiel können die Auszubildenden berufliche Situationen, die z. B. durch die Interaktion mit Kollegen oder der Unternehmensführung gekennzeichnet sind, möglichst realitätsnah rekonstruieren und nachvollziehen. Übergeordnetes Ziel ist es dabei (ggf. auch alternative), Lösungen zur professionellen Bewältigung der jeweiligen Situation zu finden und zu diskutieren.

Damit ein Rollenspiel gelingt, müssen die Auszubildenden sowohl die Rolle an- bzw. übernehmen (role-taking) als auch die Rolle kreativ ausfüllen und „leben“ (role-making). Diejenigen, die nicht als aktiver Akteur am Rollenspiel teilnehmen können, erhalten Beobachtungsaufgaben.

Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Themenorientierung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Sozial-/Personalkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Methodenkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
Eignung für die Phase der ...	Annahme: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Planung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Durchführung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Abschluss: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering

Dauer	Ein Doppelblock bis mehrere Doppelblöcke.
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Schulungsraum mit Plenumsbereich und separaten Bereichen für Gruppenarbeit (Lernecken). Alternativ: Mehrere Seminarräume. – Materialien und Hinweise zu den zu spielenden Rollen. – Requisiten für die „Bühne“. – Beobachtungsbogen.

Idealtypischer Ablauf

Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Ort	Medien
AR/LK stellt die Methode des Rollenspiels vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	
AR/LK beschreibt die dem Rollenspiel zu Grunde liegende berufliche Situation.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	Präsentationsmaterial
AZ übernehmen gruppenweise eine Rolle.	Gruppe	Lernecken	Materialien/Hinweise, Requisiten
AZ denken sich – zunächst jeder für sich – in „ihre“ Rolle ein (role-taking).	Gruppe/Stillarbeit	Lernecken	Materialien/Hinweise
AZ diskutieren die Optionen für ihren Teil des Rollenspiels (role-making). AR/LK unterstützt auf Nachfrage.	Gruppe/Gespräch	Lernecken	Materialien/Hinweise
AZ bestimmen einen Akteur und proben ihre Rolle.	Gruppe/Vorführung	Lernecken	Requisiten
AZ führen auf der „Bühne“ gemeinsam das Rollenspiel durch. Nicht aktive AZ beobachten das Rollenspiel zielgerichtet.	Plenum/Vorführung	Schulungsraum	Beobachtungsbogen
AZ und AR/LK diskutieren den Verlauf und das Ergebnis des Rollenspiels.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	

Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Bonz: Methoden der Berufsbildung. 2009, S. 140–143 – Brenner, Brenner: Fundgrube Methoden I. 2010, S. 146–147 – Mattes: Methoden für den Unterricht. 2018, S. 162–163 – Pahl: Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren. 2016, S. 362–368 – Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2009, S. 257–261
-----------	---

Handout – Großmethode: Stationenlernen

Großmethode: Stationenlernen

Kurzbeschreibung			
<p>Die Idee des Stationenlernens entstammt dem Zirkeltraining im Sport. Der Ausbilder bzw. der Lehrer bereitet mehrere Lernstationen vor, die sich jeweils einem Aspekt eines übergeordneten Themas widmen. An den Lernstationen sind verschiedene, möglichst vielfältige Materialien und Hinweise ausgelegt. Außerdem wird für jede Lernstation ein Aufgabenblatt angefertigt, dem sich die zu erledigenden Aufgaben entnehmen lassen. Die Auszubildenden erarbeiten sich an Hand der Materialien und gemäß der Aufgabenstellung die Inhalte weitgehend eigenständig und selbstgesteuert. Nach Absolvierung einer Lernstation wird an die nächste Lernstation gewechselt (Rotationsverfahren). Auf diese Weise soll u. a. auch die Individualisierung des Lerntempos und der Lernintensität unterstützt werden (Binnendifferenzierung). Zum Abschluss des Stationenlernens präsentieren, vergleichen und bewerten die Auszubildenden ihre an den Lernstationen erarbeiteten Ergebnisse.</p>			
Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Themenorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Sozial-/Personalkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Methodenkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
Eignung für die Phase der ...	Annahme:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Planung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Durchführung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Abschluss:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
Dauer	Ein Doppelblock bis mehrere Doppelblöcke.		
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Schulungsraum mit Plenumsbereich und separaten Bereichen für Gruppenarbeit (Lernstationen). Alternativ: Mehrere Seminarräume. – Materialien und Hinweise für alle Lernstationen. – Aufgabenblätter. Arbeitsblätter. Dokumentationsvorlagen. Präsentationsausstattung. 		
Idealtypischer Ablauf			
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Ort	Medien
AR/LK stellt die Idee des Stationenlernens (Rotationsverfahren) vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	
AR/LK führt in das übergeordnete Thema ein und stellt die einzelnen Lernstationen vor.	Plenum/Vorführung	Schulungsraum	Präsentationsmaterial
AZ verteilen sich gruppenweise an den Lernstationen.	Gruppen	Lernstationen	
AZ bearbeiten die Aufgabenstellung an der jeweiligen Lernstation. AR/LK unterstützt auf Nachfrage.	Gruppen/Stillararbeit, Gespräch	Lernstationen	Materialien/Hinweise, Aufgaben-/Arbeitsblatt
AZ dokumentieren ihre erarbeiteten Ergebnisse.	Gruppen/Stillararbeit	Lernstationen	Dokumentationsvorlage
AZ wechseln an eine neue Lernstation (Rotationsverfahren)			
AZ präsentieren ihre Ergebnisse. Sie diskutieren und bewerten unterschiedliche Lösungsalternativen.	Plenum - Vortrag/Gespräch	Schulungsraum	Präsentationsmaterial
AZ und AR/LK reflektieren den Verlauf und das Ergebnis des Planspiels.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Brenner, Brenner: Fundgrube Methoden I. 2010, S. 35–36 – Mattes: Methoden für den Unterricht. 2018, S. 168–169 – Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2009, S. 272–275 		

Handout – Großmethode: Vier-Stufen-Methode

Großmethode: Vier-Stufen-Methode

Kurzbeschreibung
<p>Die Vier-Stufen-Methode gehört zu den traditionellsten und am weitesten verbreiteten Methoden in der betrieblichen Ausbildungspraxis. Sie gilt bis heute als gut geeignet zur Vermittlung von Grundfertigkeiten und Grundwissen. Um die Methode nicht zu stark auf die (isolierte) Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen zu reduzieren, sollte im Sinne der Leitidee der vollständigen Arbeitshandlung (Planen, Durchführen und Kontrollieren der Arbeit) eine angemessene Einbettung hergestellt werden.</p> <p>Die Grundidee der Vier-Stufen-Methode besteht in der Verzahnung von Vormachen und Nachmachen. Die Bezeichnung der Methode geht dabei auf die vier Schritte zurück, die zu durchlaufen sind. In Stufe 1 (Erklären) beschreibt der Ausbilder bzw. der Lehrer das Problem und erklärt den Lösungsweg. In Stufe 2 (Vormachen) zeigt er die praktische Umsetzung der Lösung. Die Auszubildenden vollziehen in Stufe 3 (Nachmachen) das Gehörte und Gesehene praktisch nach und erklären zugleich, was sie machen. Zur Festigung und Vertiefung wiederholen die Auszubildenden in Stufe 4 (Üben) die Handlungen, während sich der Ausbilder bzw. der Lehrer immer weiter zurückzieht und die Auszubildenden zunehmend alleine arbeiten lässt. Im Unterschied zu vielen anderen Methoden liegen die Analyse und Bewertung von Informationen sowie die Planung, Entscheidung und Bewertung eines bestimmten Vorgehens nicht unmittelbar bei den Auszubildenden. Die Methode ist deshalb eher für den Beginn der Ausbildung geeignet.</p>

Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Themenorientierung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Sozial-/Personalkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Methodenkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
Eignung für die Phase der ...	Annahme: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Planung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Durchführung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Abschluss: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering

Dauer	Ein Doppelblock bis mehrere Doppelblöcke.
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Werkstatt. – Arbeitsplätze mit angemessener Ausstattung. – Materialien und Hinweise zu den Werkzeugen, Materialien, Geräten und Maschinen. Ggf. Tabellenbücher u. Ä. – Aufgabenblätter. Dokumentationsvorlagen. Moderationsausstattung.

Idealtypischer Ablauf			
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Ort	Medien
AR/LK stellt die Aufgabe und das zu Grunde liegende (berufliche) Problem vor.	Plenum/Vortrag	Werkstatt	
AZ und AR/LK besprechen die Aufgabe und diskutieren mögliche Lösungen. Die Auszubildenden berichten ggf. von passenden, eigenen Erfahrungen.	Plenum/Gespräch	Werkstatt	Aufgabenblatt, Moderationsmaterial
AR/LK erklärt, wie die Aufgabe zu bearbeiten ist, und begründet das Vorgehen. Die Auszubildenden wiederholen die wichtigsten Aspekte.	Plenum/Vortrag	Werkstatt	Materialien/Hinweise
AR/LK zeigt die Ausführung der Aufgabe in normaler Geschwindigkeit.	Plenum/Vorführung	Arbeitsplätze	Werkzeuge, Materialien, Geräte, Maschinen
AR/LK zeigt die Ausführung der Aufgabe noch einmal langsam und schrittweise. AZ fassen den Ablauf zusammen.	Plenum – Vorführung/ Gespräch	Arbeitsplätze	Werkzeuge, Materialien, Geräte, Maschinen
AZ machen die Handlungsschritte nach und erklären, was sie tun, wie sie es tun und warum sie es tun. AR/LK kontrolliert und korrigiert.	Vorführung/ Gespräch	Arbeitsplätze	Werkzeuge, Materialien, Geräte, Maschinen
AZ wiederholen die Aufgabe und üben kritische Passagen, bis sie sie beherrschen. AR/LK zieht sich immer weiter zurück.	Stillarbeit	Arbeitsplätze	Werkzeuge, Materialien, Geräte, Maschinen
AZ dokumentieren die Aufgabe.	Stillarbeit	Werkstatt	Dokumentationsvorlage
AZ und AR/LK reflektieren den Verlauf und das Ergebnis der Aufgabe.	Plenum/Gespräch	Werkstatt	

Literatur	– Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2009, S. 288–289
------------------	---

Handout – Großmethode: Zukunftswerkstatt

Großmethode: Zukunftswerkstatt			
Kurzbeschreibung			
<p>Die Zukunftswerkstatt stammt ursprünglich aus den 1960er Jahren und sollte Bürger darin unterstützen, ihre Kritik an bestehenden gesellschaftlichen Verhältnissen zu äußern und alternative Perspektiven zu formulieren. Für die berufliche Bildung ist die Methode vor allem mit Blick auf die Förderung von Gestaltungskompetenz interessant.</p> <p>Die Zukunftswerkstatt ist eine ganzheitliche und komplexe Methode, die von den Auszubildenden Kritikfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Kreativität und Realitätssinn bzw. Pragmatismus erfordert. Sie müssen Emotionalität und Rationalität miteinander vereinbaren. Grundsätzlich durchläuft eine Zukunftswerkstatt fünf Phasen: Eröffnungsphase (Bestimmung des Themas), Kritikphase (Formulierung von Kritik am Thema), Fantasiephase (Entwicklung von Ideen zur Überwindung der Kritik), Umsetzungsphase (Prüfung der Ideen auf Realisierbarkeit) und Nachbereitungsphase (Präsentation und Bewertung der Ergebnisse).</p>			
Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Themenorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Sozial-/Personalkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Methodenkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
Eignung für die Phase der ...	Annahme:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Planung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Durchführung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
	Abschluss:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering	
Dauer	Mehrere Doppelblöcke bis mehrere Tage.		
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Schulungsraum mit Plenumsbereich und separaten Bereichen für Gruppenarbeit (Lernecken). Alternativ: Mehrere Seminarräume. – Umfangreiche Moderations- und Präsentationsausstattung (Moderationswände und -karten, Flipcharts, Papierbogen, Folien, Mal- und Klebestifte, Klebepunkte usw.). – Materialien und Hinweise zum Thema. – Dokumentationsvorlagen. 		
Idealtypischer Ablauf			
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Ort	Medien
AR/LK stellt die Methode und deren einzelne Phasen vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	
AZ und AR/LK diskutieren den inhaltlichen Rahmen und entscheiden sich für das Thema der Zukunftswerkstatt.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Materialien/Hinweise
AZ äußern präzise und schonungslos Kritik am Thema und äußern Unmut an bestimmten thematischen Sachverhalten.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Moderationsmaterial
AZ systematisieren ihre Kritikpunkte und bilden thematische Cluster.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Moderationsmaterial
AZ äußern spontan ihre Ideen und Vorschläge zur Überwindung der kritisierten Sachverhalte.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Moderationsmaterial
AZ systematisieren und bewerten die Ideen. Sie entscheiden sich für die weiter zu verfolgenden Vorschläge.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Moderationsmaterial
AZ arbeiten die Ideen detailliert aus.	Gruppe/Stillarbeit	Lernecken	Dokumentationsvorlage
AZ präsentieren die ausgearbeiteten Vorschläge. Sie prüfen diese hinsichtlich ihrer Realisierungsmöglichkeiten.	Plenum - Vortrag/Gespräch	Schulungsraum	Präsentationsmaterial
AZ überarbeiten die Vorschläge im Sinne ihrer Realisierbarkeit.	Gruppe/Gespräch	Lernecken	Dokumentationsvorlage
AZ und AR/LK diskutieren Verlauf und Ergebnis des Zukunftswerkshops.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	
Ggf. schließt sich an die Zukunftswerkstatt eine Ausbildungsmaßnahme an, in der die entwickelten Vorschläge auch praktisch umgesetzt werden > Praxisaufgabe.			
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Brenner: Fundgrube Methoden I. 2010, S. 57–58 – Mattes: Methoden für den Unterricht. 2018, S. 176–177 – Pahl: Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren. 2016, S. 496–503 – Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2009, S. 292–297 		

Handout – Kleinmethode: Blitzlicht

Kleinmethode: Blitzlicht

Kurzbeschreibung			
<p>Das Blitzlicht verschafft (vergleichbar dem Blitzen beim Fotografieren) eine Momentaufnahme der Meinungen, Erwartungen, Wünsche usw. der Auszubildenden.</p> <p>Der Ausbilder bzw. der Lehrer stellt eine Frage und alle Auszubildenden geben dazu nacheinander knapp und präzise in einem Satz ein persönliches Statement.</p>			
Hinweise	<ul style="list-style-type: none"> – Ein Ausweichen oder Verweigern der Antwort ist nicht zulässig. – Die Statements werden nicht einzeln, sondern erst als Gesamtbild zum Schluss gemeinsam kommentiert bzw. diskutiert. – Statt der Frage kann auch ein Thema, ein Statement o. Ä. präsentiert werden, zu dem die Auszubildenden dann in einem Satz (oder auch nur in einem Wort) eine Assoziation äußern. – Die Systematisierung der Ideen kann durch weitere Methoden (vgl. > Mindmapping) unterstützt werden. 		
Anwendungsbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> – Einstieg: Prüfung der Erwartungen. – Abschluss: Feedback. 		
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Klare, präzise formulierte Fragestellung, zu der sich ein persönliches Statement formulieren lässt. – Regeln, die von den Auszubildenden bei der Methode zu beachten sind. – Moderationsausstattung. 		
Idealtypischer Ablauf			
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)		Sozial-/Aktionsform	Medien
AR/LK stellt eine Frage und eröffnet das Blitzlicht.		Plenum/Vortrag	
AZ geben nacheinander ein spontanes, persönliches Statement ab. AR/LK visualisiert die Statements (z.B. auf Moderationskarten).		Plenum/Gespräch	Regeln, Moderationsmaterial
AZ und AR/LK diskutieren das Meinungsbild.		Gruppe/Gespräch	Moderationsmaterial
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Benner/Benner: Fundgrube Methoden I. 2010, S. 305 – Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2009, S. 48–50 – Thömmes: Die 200 besten Unterrichtsmethoden für die Sekundarstufe. 2016, S. 26 		

Handout – Kleinmethode: Brainstorming

Kleinmethode: Brainstorming

Kurzbeschreibung																	
<p>Das Brainstorming basiert auf der Erkenntnis, dass die kreative Lösung eines Problems von einer Vielzahl unterschiedlicher Lösungsvorschläge profitiert.</p> <p>Der Ausbilder bzw. der Lehrer löst das Brainstorming durch die Darstellung eines Problems aus. Die Auszubildenden äußern und begründen ihre Einfälle, wie dieses Problem gelöst werden kann.</p>																	
Hinweise	<ul style="list-style-type: none"> – Alle Auszubildenden müssen die Gelegenheit erhalten, ihre Idee vorzutragen. Sie müssen sich aber nicht unbedingt äußern. – Es braucht eine konstruktive und vertrauensvolle Lernatmosphäre (Regeln), in der sich die Auszubildenden trauen, ihre Vorschläge zu unterbreiten. – Keine Idee darf sofort kommentiert oder sofort verworfen werden. – Die Systematisierung der Ideen kann durch weitere Methoden (vgl. → Mindmapping) unterstützt werden. 																
Anwendungsbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> – Einstieg: Entwicklung von Ideen. – Abschluss: Entwicklung von Alternativen. 																
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Klare, präzise formulierte Problemstellung. – Regeln, die von den Auszubildenden bei der Methode zu beachten sind. – Moderationsausstattung (Moderationskarten und -wand, Flipchart, Whiteboard usw.) 																
Idealtypischer Ablauf																	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;">Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)</th> <th style="width: 20%;">Sozial-/Aktionsform</th> <th style="width: 20%;">Medien</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AR/LK präsentiert ein Problem und eröffnet das Brainstorming.</td> <td>Plenum/Vortrag</td> <td></td> </tr> <tr> <td>AZ durchdenken in einer vorgegebenen Zeit das Problem.</td> <td>Stillarbeit</td> <td></td> </tr> <tr> <td>AZ stellen ihre Ideen zur Problemlösung vor. AR/LK visualisiert die Ideen (z.B. auf Moderationskarten).</td> <td>Plenum/Vortrag</td> <td>„Spielregeln“, Moderationsmaterial</td> </tr> <tr> <td>AZ und AR/LK diskutieren und bewerten die Lösungsvorschläge.</td> <td>Plenum/Gespräch</td> <td>Moderationsmaterial</td> </tr> </tbody> </table>			Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Medien	AR/LK präsentiert ein Problem und eröffnet das Brainstorming.	Plenum/Vortrag		AZ durchdenken in einer vorgegebenen Zeit das Problem.	Stillarbeit		AZ stellen ihre Ideen zur Problemlösung vor. AR/LK visualisiert die Ideen (z.B. auf Moderationskarten).	Plenum/Vortrag	„Spielregeln“, Moderationsmaterial	AZ und AR/LK diskutieren und bewerten die Lösungsvorschläge.	Plenum/Gespräch	Moderationsmaterial
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Medien															
AR/LK präsentiert ein Problem und eröffnet das Brainstorming.	Plenum/Vortrag																
AZ durchdenken in einer vorgegebenen Zeit das Problem.	Stillarbeit																
AZ stellen ihre Ideen zur Problemlösung vor. AR/LK visualisiert die Ideen (z.B. auf Moderationskarten).	Plenum/Vortrag	„Spielregeln“, Moderationsmaterial															
AZ und AR/LK diskutieren und bewerten die Lösungsvorschläge.	Plenum/Gespräch	Moderationsmaterial															
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Brenner, Brenner: Fundgrube Methoden I. 2010, S. 101 – Mattes: Methoden für den Unterricht. 2018, S. 102–103 – Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2009, S. 52–53 																

Handout – Kleinmethode: Demonstration

Kleinmethode: Demonstration

Kurzbeschreibung			
<p>Die Demonstration ist ein Erklären auf möglichst anschauliche Art, die verschiedene Sinne bei den Auszubildenden anspricht (sehen, hören, riechen, schmecken, tasten). Es werden dabei zwei Möglichkeiten unterschieden: Das Vorzeigen soll den Auszubildenden ein abstraktes technisches Gebilde in seinem Aufbau und seiner Funktion veranschaulichen. Beim Vormachen sollen die Auszubildenden einen Eindruck von einer neuen Handlungsweise gewinnen.</p>			
Hinweise	<ul style="list-style-type: none"> – Die Demonstration kann am Originalobjekt, am Modell oder softwaregestützt (Animation, Simulation) erfolgen. – Kennzeichen von Demonstrationen sind: Interessantheit, Eindeutigkeit, Gebrauchswert, Echtheit. – Durchführung und Wirkung der Demonstration sollte vom Ausbilder bzw. vom Lehrer im Vorfeld erprobt werden. 		
Anwendungsbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> – Einstieg: Wecken von Interesse. – Abschluss: Reproduktion eines Phänomens. 		
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Demonstrationsgegenstand (Realobjekt, Modell, Software). – Infrastruktur (Versorgungsanschlüsse usw.) und Hilfsmittel. – Schulungsraum mit plenumsseitig gut einsehbarem Demonstrationsbereich. 		
Idealtypischer Ablauf			
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)		Sozial-/Aktionsform	Medien
AR/LK stellt den Demonstrationsgegenstand vor.		Plenum/Vorführung	Demonstrationsgegenstand
AZ äußern Vermutungen über den Aufbau und die Funktion (Vorzeigen) bzw. den Ablauf (Vormachen).		Plenum/Gespräch	
AR/LK führt die Demonstration durch und erläutert dabei zugleich sein Vorgehen.		Plenum/Vorführung	Demonstrationsgegenstand
AZ erklären bzw. rekonstruieren das Erlebte. AR/LK moderiert und unterstützt.		Plenum/Gespräch	Moderationsmaterial
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2009, S. 61–62 – Thömmes: Produktive Unterrichtseinsteige. 2005, S. 51 		

Handout – Kleinmethode: Flussdiagramm

Kleinmethode: Flussdiagramm

Kurzbeschreibung		
<p>Ein Flussdiagramm ist die grafische Darstellung einer Folge von Arbeitsschritten zur Lösung einer Aufgabe. Hauptelemente sind die Operation, die Abfrage und die Verzweigung sowie Pfeile, die diese Elemente miteinander verbinden. Mit Hilfe des Flussdiagramms können die Auszubildenden eine Aufgabe strukturiert planen.</p> <p>Es soll ihnen helfen, die innere Logik des Problems zu erkennen und ihr methodisches Vorgehen zielgerichtet darauf auszurichten. Darüber hinaus lässt sich auf der Basis eines Flussdiagramms ein Zeit- und Arbeitsplan entwickeln.</p>		
Hinweise	<ul style="list-style-type: none"> – Die Arbeit mit Flussdiagrammen ist relativ abstrakt und sollte den Auszubildenden zunächst an einem Beispiel gezeigt werden (> Demonstration). – Ein Flussdiagramm lässt sich auch im Plenum an einer Moderationswand mit den entsprechenden Moderationskarten entwickeln. – Es lassen sich auch die einzelnen erforderlichen Arbeitsschritte (Operationen) durch den Ausbilder bzw. den Lehrer vorgeben, die dann von den Auszubildenden in ein Flussdiagramm zu überführen sind (> Strukturlegetechnik). 	
Anwendungsbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> – Einstieg: Planung einer Aufgabe. – Abschluss: Reflexion eines Aufgabenverlaufs. 	
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeitsblatt mit Erläuterungen zu den Hauptelementen eines Flussdiagramms. – Übungsblätter. Dokumentationsvorlage. – Beispiel. 	
Idealtypischer Ablauf		
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Medien
AR/LK erläutert die Idee und die Einsatzmöglichkeiten von Flussdiagrammen.	Plenum/Vortrag	Flussdiagramm (Beispiel)
AZ planen ihre Aufgabe und entwickeln dazu ein Flussdiagramm.	Stillarbeit/Gespräch	Übungsblatt, Arbeitsblatt, Dokumentationsvorlage
AZ präsentieren jeweils ihr Flussdiagramm.	Plenum/Vortrag	Flussdiagramm
AZ diskutieren die verschiedenen Flussdiagramme und einigen sich auf das „ideale“ Flussdiagramm.	Plenum/Gespräch	
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Klippert: Methodentraining. 2012, S. 116–117 	

Handout – Kleinmethode: Flyer

Kleinmethode: Flyer

Kurzbeschreibung		
<p>Ein Flyer ist ein beschriftetes Papierblatt, das – oftmals zur Werbung – eine Mitteilung transportiert und verbreitet. Flyer erscheinen in der Regel nur einmalig.</p> <p>Bei der Flyer-Methode sind die Auszubildenden herausgefordert, das (geplante oder bereits erzielte) Ergebnis einer Lern- und Arbeitsaufgabe, also ein Produkt oder eine Dienstleistung, in Form eines solchen Flyers zu bewerben. Sie sollen potenziellen Kunden kurz und klar darstellen, welche Leistung sie von ihnen erwarten können.</p>		
Hinweise	<ul style="list-style-type: none"> – Anstelle des Flyers kann auch ein Plakat gestaltet werden. – Für die Gestaltung des Flyers sollten bestimmte Regeln (Sprache, Schrift, Farben, Bilder, Symbole, Grafiken usw.) beachtet bzw. gezeigt werden (> Demonstration). – Bei der erstmaligen Durchführung der Methode ist ein Template für einen Flyer empfehlenswert, der den Auszubildenden als Anregung oder Grundlage dient. 	
Anwendungsbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> – Einstieg: Motivierung für ein Thema. – Abschluss: Ergebnissicherung. 	
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Computerraum mit PCs mit Internetanschluss und separaten Bereichen für Gruppenarbeit (Lernecken). – Arbeitsblatt mit Gestaltungsregeln. – Template für einen Werbeflyer. 	
Idealtypischer Ablauf		
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Medien
AR/LK erläutert das Vorhaben, einen Flyer zu Werbezwecken zu gestalten.	Plenum/Vortrag	
AR/LK und AZ besprechen Arbeitsblatt grundlegende Gestaltungsregeln für Flyer.	Plenum/Gespräch	Arbeitsblatt
AZ bilden Gruppen. Sie entwickeln Entwürfe für einen Flyer.	Gruppen/Stillarbeit	PC, Template, Arbeitsblatt
AZ präsentieren und diskutieren ihre Entwürfe. Mit AR/LK wird ein gemeinsamer Entwurf verabschiedet.	Plenum - Vortrag/Gespräch	Flyer
AZ setzen den beschlossenen Entwurf um.	Gruppe/Stillarbeit	PC, Drucker
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Thömmes: Produktive Arbeitsphasen. 2007, S. 69 	

Handout – Kleinmethode: Fotoassoziation

Kleinmethode: Fotoassoziation

Kurzbeschreibung		
<p>Bei der Fotoassoziation werden Auszubildenden Fotos präsentiert, die Ausschnitte eines Arbeitsprozesses auf der Baustelle, in der Werkstatt, beim Kunden usw. oder einen Arbeitsgegenstand zeigen. Zu diesen Fotos sollen die Auszubildenden – relativ spontan – ihre Gedanken, Ideen, Gefühle, Erfahrungen und Erlebnisse mitteilen.</p> <p>Die Auswahl der Fotos erfolgt je nach Zielsetzung der Assoziation. So können typische Szenen als Impuls oder zur Wiedererinnerung, aber auch Fehler für Verbesserungsvorschläge oder Kurioses zur kreativen Auseinandersetzung mit einem Sachverhalt gezeigt werden.</p>		
Hinweise	<ul style="list-style-type: none"> – Die Fotos können vom Ausbilder bzw. vom Lehrer vorgegeben werden, aber auch von den Auszubildenden in ihrem Arbeitsumfeld gemacht worden sein. – Die Fotos können auch auf einer > Internetrecherche zu einem bestimmten Thema basieren. – Die Fotoassoziation lässt sich auch als Quiz gestalten, bei dem Arbeitsgegenstände geraten oder die Fotos den richtigen Arbeitsprozessphasen zugeordnet werden müssen. 	
Anwendungsbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> – Einstieg: Sensibilisierung für ein Thema. – Abschluss: Ergebnissicherung. 	
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Schulungsraum mit Beamer. – Fundus an Fotos. Assoziationsleitfragen. 	
Idealtypischer Ablauf		
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Medien
AR/LK erläutert das Ziel und die Leitfragen der Fotoassoziation.	Plenum/Vortrag	Assoziationsleitfragen
AR/LK zeigt das Foto eines Arbeitsprozesses oder eines Arbeitsgegenstandes.	Plenum/ Vorführung	Foto, Beamer
AZ äußern spontan – im Sinne der Assoziationsfragen – ihre Eindrücke zum Foto.	Plenum/ Gespräch	
AZ diskutieren ihre Eindrücke zum Foto.	Plenum/Gespräch	
AR/LK zeigt das nächste Foto (usw.)	Plenum/Gespräch	
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Thömmes: Produktive Arbeitsphasen. 2007, S. 69 	

Handout – Kleinmethode: Gruppenpuzzle

Kleinmethode: Gruppenpuzzle

Kurzbeschreibung		
Das Gruppenpuzzle (oder Jigsaw) setzt auf arbeitsteilige Gruppenarbeit. Die Auszubildenden werden zunächst in Stammgruppen eingeteilt. Aus jeder Stammgruppe wird dann jeweils ein Mitglied in eine Expertengruppe entsendet. Die Expertengruppen setzen sich intensiv mit einem bestimmten Inhalt auseinander. Anschließend treffen sich die Auszubildenden wieder in ihrer Stammgruppe und vermitteln sich gegenseitig das Wissen, das sie sich in der Expertengruppe angeeignet haben.		
Hinweise	<ul style="list-style-type: none"> – Ideal sind bis zu sechs Stammgruppen mit jeweils vier bis fünf Auszubildenden. – Das Gruppenpuzzle kann an Stelle eines Themas auch einen Handlungsablauf und seine Teilhandlungen zum Gegenstand haben. 	
Anwendungsbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> – Einstieg: Motivierung für ein Thema. – Abschluss: Ergebnissicherung. 	
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Computerraum mit PCs mit Internetanschluss und separaten Bereichen für Gruppenarbeit (Lernecken). – Aufgabenblatt für die Stammgruppen. – Materialien zu den Themen und Arbeitsblätter für die Expertengruppen. 	
Idealtypischer Ablauf		
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Medien
AR/LK stellt die Idee des Gruppenpuzzles und das Thema vor.	Plenum/Vortrag	
AZ teilen sich in Stammgruppen ein und besprechen die Aufgabe.	Gruppe/Gespräch	Aufgabenblatt
AZ entsenden jeweils einen Vertreter in die Expertengruppen.	Plenum/Vortrag	
AZ erarbeiten sich den Inhalt ihrer Expertengruppe.	Gruppe – Stillarbeit/Gespräch	Materialien, Arbeitsblatt
AZ wechseln zurück in ihre Stammgruppe und informieren sich gegenseitig über ihren Inhalt.	Gruppe/Gespräch	
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Brenner, Brenner: Fundgrube Methoden I. 2010, S. 44 – Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2009, S. 128–132 	

Handout – Kleinmethode: Ideensalat

Kleinmethode: Ideensalat

Kurzbeschreibung		
<p>Beim Ideensalat werden mehrere, sich auf ein übergeordnetes Thema beziehende, Teilfragen erst individuell, dann in Gruppen und schließlich im Plenum beantwortet.</p> <p>Zu diesem Zweck erhält jeder Auszubildende ein Arbeitsblatt mit mehreren Abschnitten, die sich jeweils einer Frage widmen. Nachdem der Auszubildende die Fragen schriftlich beantwortet hat, wird das Arbeitsblatt abschnittsweise zerschnitten. Alle Antworten zu einer Frage werden anschließend zu einem Stapel zusammengeführt und jeweils von einer Gruppe ausgewertet. Abschließend präsentieren die Gruppen das jeweilige Ergebnis zu einer Frage im Plenum.</p>		
Hinweise	<ul style="list-style-type: none"> – Statt eines Gesamtarbeitsblatts können auch kleine, z. B. farblich markierte, Kärtchen für die Einzelfragen verwendet werden. Es ergeben sich dann gleichfarbige Antwortstapel für die Gruppen. – In der Gruppenphase sind die Auszubildenden herausgefordert, die Antworten zu systematisieren. Hier können Methoden wie das Clustering oder > Mindmapping unterstützen. 	
Anwendungsbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> – Einstieg: Einführung eines neuen Themas. – Abschluss: Ergebnissicherung. 	
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Schulungsraum mit Plenumsbereich und separaten Bereichen für Gruppenarbeit (Lernecken). – Arbeitsblatt mit Abschnitten zu den einzelnen Fragen. Alternativ: Einzelzettel für die Fragen. – Dokumentationsvorlage. Moderationsausstattung. 	
Idealtypischer Ablauf		
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Medien
AR/LK stellt das Thema und die Teilfragen vor.	Plenum/Vortrag	
AZ bearbeiten die Fragen schriftlich und zerschneiden anschließend das Arbeitsblatt abschnittsweise.	Plenum/Stillarbeit	Arbeitsblatt, Schere
AZ teilen sich in Gruppen ein. AR/LK übergibt ihnen jeweils einen Stapel mit allen Antworten zu einer Frage.	Gruppe	Antwortstapel
AZ werten in ihrer Gruppe einen Antwortstapel aus.	Gruppe/Gespräch	Dokumentationsvorlage
AZ präsentieren die Gesamtergebnisse zu den einzelnen Fragen.	Plenum/Vortrag	Moderationsmaterial
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2009, S. 157–160 	

Handout – Kleinmethode: Internetrallye

Kleinmethode: Internetrallye		
Kurzbeschreibung		
Bei der Internetrallye sollen die Auszubildenden in einer vorgegebenen, relativ knapp bemessenen Zeit Fragen mit Hilfe des Internet lösen. Der Ausbilder stellt hierfür eine Linkliste mit Internetseiten zur Verfügung, auf denen sich relevante Informationen finden lassen. Sieger der Rallye ist, wer die meisten richtigen Antworten präsentieren kann.		
Hinweise	<ul style="list-style-type: none"> – Die Internetrallye kann von jedem Auszubildenden einzeln oder in Zweiertteams durchgeführt werden. – Die Fragen dienen als thematischer Einstieg und sollen – auch im Sinne der anschließenden Feststellung des „Siegere“ – klar beantwortet werden können. – Es können auch Internetrallyes von den Auszubildenden selbst entwickelt werden. 	
Anwendungsbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> – Einstieg: Sensibilisierung für ein neues Thema. – Abschluss: Prüfung des Lernerfolgs. 	
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Computerraum mit PCs mit Internetanschluss. – Geprüfte Linkliste. – Aufgabenblatt mit präzisen, eindeutig beantwortbaren Fragen. 	
Idealtypischer Ablauf		
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Medien
AR/LK stellt das Thema der Internetrallye vor.	Plenum/Vortrag	
AZ verteilen sich (einzeln/zu zweit) an den PCs und sichten das Aufgabenblatt.	Stillarbeit	PC, Aufgabenblatt
AR/LK verkündet die zur Verfügung stehende Zeit und gibt das Startsignal.	Plenum	
AZ lösen die Fragen mit Hilfe der vorgegebenen Links, bis die Zeit abgelaufen ist.	Stillarbeit	PC, Aufgabenblatt
AR/LK und AZ werten die Ergebnisse aus und küren den Sieger der Rallye.	Plenum/Gespräch	
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Brenner, Brenner: Fundgrube Methoden I. 2010, S. 126 	

Handout – Kleinmethode: Internetrecherche

Kleinmethode: Internetrecherche

Kurzbeschreibung		
<p>Die Recherche von Informationen im Internet reduziert sich bei Auszubildenden erfahrungsgemäß auf die weitgehend unreflektierte Eingabe des Themas als Schlagwort in eine Suchmaschine.</p> <p>Die Methode der Internetrecherche soll den Auszubildenden zum einen bei einer zielgerichteten und effektiven Suche helfen und sie zum anderen dafür sensibilisieren, die recherchierten Informationen auf Glaubwürdigkeit, Aktualität und Korrektheit zu bewerten.</p>		
Hinweise	<ul style="list-style-type: none"> – Eine Internetrecherche kann von jedem Auszubildenden einzeln oder in Teams durchgeführt werden. – Neben Suchmaschinen wie Google sollten auch Meta-Suchmaschinen, Datenbanken und Internetkataloge in die Recherche einbezogen werden. – Für die Eingrenzung und Spezifizierung von Suchanfragen existieren zusätzliche Regeln, die bei der Eingabe in das Suchfeld berücksichtigt werden sollten. 	
Anwendungsbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> – Einstieg: Einführung eines neuen Themas. – Abschluss: Ergebnissicherung. 	
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Computerraum mit PCs mit Internetanschluss. – Arbeitsblatt mit idealtypischem Suchablauf und Suchregeln. 	
Idealtypischer Ablauf		
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Medien
AR/LK stellt das Thema für die Internetrecherche vor.	Plenum/Vortrag	
AZ und AR/LK besprechen, wie eine zielgerichtete Internetrecherche durchzuführen ist (Suchmaschinen, Suchstrategien, regelbasierte Suchanfragen).	Gruppe/Gespräch	Arbeitsblatt
AZ verteilen sich (einzeln/zu zweit) an den PCs und setzen die geplante Internetrecherche um.	Stillarbeit	PCs, Arbeitsblatt
AZ schätzen den Wert und die Qualität der recherchierten Internetseiten ein (Glaubwürdigkeit, Aktualität, Korrektheit).	Gruppe/Gespräch	
Für den weiteren Ablauf bietet sich das > Lesezeichen an.		
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Thömmes: Produktive Arbeitsphasen. 2007, S. 30–33 – Thömmes: Die 200 besten Unterrichtsmethoden für die Sekundarstufe. 2016, S. 65–68 	

Handout – Kleinmethode: Lesezeichen

Kleinmethode: Lesezeichen

Kurzbeschreibung		
Das Lesezeichen ist eine Alternative bzw. eine Ergänzung zum > Mindmapping. Während Ergebnisse beim Mindmapping mit einer Mindmap strukturiert dargestellt werden, wird hierfür bei der Lesezeichen-Methode die Bookmark-Funktion eines Browsers genutzt. Die Auszubildenden entwickeln aus den Hauptästen und Nebenästen eine Sitemap und können so von ihnen recherchierte Internetseiten strukturiert ablegen und verwalten.		
Hinweise	<ul style="list-style-type: none"> – Die Lesezeichen-Methode kann von jedem Auszubildenden einzeln oder in Teams durchgeführt werden. – Die Arbeit mit Bookmarks unterscheidet sich zwischen den verschiedenen Browsern (Internet Explorer, Firefox, Safari usw.) und muss ggf. vorher gezeigt werden (> Demonstration). – Ggf. ist für einen kritischen Umgang mit Informationen aus dem Internet zu sensibilisieren (> Internetrecherche). 	
Anwendungsbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> – Einstieg: Strukturierte Suche von einschlägigen Internetseiten. – Abschluss: Ergebnissicherung. 	
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Computerraum mit PCs mit Internetanschluss. – Ggf. Beispiel einer Bookmark-Sitemap und Anleitung zur Arbeit mit Bookmarks. – Moderationsausstattung. 	
Idealtypischer Ablauf		
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Medien
AR/LK stellt das Thema und die Aufgabe vor.	Plenum/Vortrag	
AZ diskutieren, wie sich das Thema untergliedern lässt. Sie einigen sich auf die Struktur der Sitemap.	Plenum/Gespräch	Moderationsmaterial
AZ verteilen sich (einzeln/zu zweit) an den PCs und setzen die geplante Internetrecherche um.	Plenum/Gespräch	Sitemap
AZ schätzen den Wert und die Qualität der recherchierten Internetseiten ein (Glaubwürdigkeit, Aktualität, Korrektheit).	Stillarbeit	PCs
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Brenner, Brenner: Fundgrube Methoden I. 2010, S. 127 	

Handout – Kleinmethode: Mindmapping

Kleinmethode: Mindmapping

Kurzbeschreibung		
Das Mindmapping ist eine Methode, um Gedanken, Ideen, Ergebnisse usw. mit Hilfe einer Visualisierung (Mindmap) zu systematisieren. In der Mitte der Mindmap befindet sich das Thema bzw. Problem. Um das Thema werden die zentralen Teilbereiche des Themas als Hauptäste angelegt. Anschließend wird die Mindmap immer weiter ausdifferenziert, indem zu den Hauptästen Nebenäste und Zweige mit den untergeordneten Teilaspekten hinzugefügt werden.		
Hinweise	<ul style="list-style-type: none"> – Das Mindmapping setzt voraus, dass zu dem Thema bzw. Problem bereits Vorschläge für Teilbereiche und Teilaspekte vorliegen (z. B. aus > Brainstorming oder > Blitzlicht). – Die Hauptstränge der Mindmap spiegeln untereinander keine zeitliche oder inhaltliche Rangfolge wider. – Alternativ können Mindmaps auch am Computer mit spezieller Software erstellt werden. 	
Anwendungsbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> – Einstieg: Strukturierung von Ideen. – Abschluss: Strukturierte Zusammenfassung. 	
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Moderationsausstattung. – Ggf. Beispiel einer (abstrakten) Mindmap. 	
Idealtypischer Ablauf		
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform Medien	
AR/LK stellt das Thema vor und wiederholt bereits besprochene bzw. entwickelte Teilthemen und -aspekte. Er eröffnet das Mindmapping.	Plenum/Vortrag	
AZ diskutieren, wie sich das Thema in Teilbereiche untergliedern lässt und einigen sich auf die Hauptäste.	Plenum/Gespräch	Moderationsmaterial oder Software
AZ ordnen den Hauptästen Nebenäste und Zweige zu.	Plenum/Gespräch	Moderationsmaterial oder Software
AZ und AR/LK prüfen die Mindmap auf Vollständigkeit und Plausibilität.	Plenum/Gespräch	Mindmap
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Brenner, Brenner: Fundgrube Methoden I. 2010, S. 163–164 – Mattes: Methoden für den Unterricht. 2018, S. 140–141 – Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2009, S. 206–207 	

Handout – Kleinmethode: Punktabfrage

Kleinmethode: Punktabfrage

Kurzbeschreibung		
<p>Über die Punktabfrage lassen sich relativ schnell Stellungnahmen der Auszubildenden zu einem kontroversen Thema erhalten. So können mit der Punktabfrage z. B. Unstimmigkeiten in der Auszubildendengruppe deutlich werden.</p> <p>In einer Punktabfrage werden keine Fragen gestellt, sondern Aussagen oder Hypothesen formuliert. Die Auszubildenden können ihre Meinung dazu einer bestimmten Rubrik zuordnen (z. B. „stimme voll zu“, „stimme teilweise zu“, „stimme gar nicht zu“). Ihre Meinung markieren sie mit Klebepunkten, Kreuzen o. Ä. entsprechend auf einem Plakat.</p>		
Hinweise	<ul style="list-style-type: none"> – Die Auszubildenden können ihre Meinungen offen oder anonym äußern. – Das Plakat muss so groß und die Markierungen so augenfällig sein, dass die Aussagen und Meinungen für alle Auszubildenden gut erkennbar sind. – Für spätere Reflexionen sollte das Plakat entweder auf Paketpapier gezeichnet und dann „archiviert“ oder das Ergebnis (digital) abfotografiert werden. 	
Anwendungsbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> – Einstieg: Abfrage von Meinungen oder Einstellungen. – Abschluss: Analyse von Unstimmigkeiten. 	
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Plakat (Paketpapier, Tafel, Whiteboard). – Moderationsausstattung. 	
Idealtypischer Ablauf		
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Medien
AR/LK und AZ diskutieren kurz den Aspekt, zu dem es offensichtlich Unstimmigkeiten gibt.	Plenum/Gespräch	
AR/LK erklärt die Rubriken für die Meinungsbildung und die Einteilung der Antwortskala.	Plenum/Vortrag	Plakat
AZ bilden sich eine Meinung und markieren sie nacheinander (offen oder anonym) auf dem Plakat.	Plenum/Stillarbeit	Plakat, Moderationsmaterial
AR/LK und AZ greifen die Diskussion wieder auf, interpretieren das „Bild“ der Punktabfrage und denken über Konsequenzen nach.	Plenum/Gespräch	Plakat
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Mattes: Methoden für den Unterricht. 2018, S. 112–113 	

Handout – Kleinmethode: Spickzettel

Kleinmethode: Spickzettel

Kurzbeschreibung		
Der Spickzettel gehört von jeher zum Repertoire von Schülern. Bei der gleichnamigen Methode wird der Spickzettel allerdings „legalisiert“. Die Auszubildenden sollen sich in die Situation versetzen, dass sie kurz vor einer Prüfung stehen. Um die Chance zu erhöhen, die Prüfung zu bestehen, dürfen sie sich aus einem vom Ausbilder bzw. vom Lehrer ausgegebenen Blatt einen Spickzettel mit den für sie hilfreichsten Hinweisen anfertigen.		
Hinweise	<ul style="list-style-type: none"> – Die Methode basiert auf der Erkenntnis, dass das Zusammenfassen von Lerninhalten eine wichtige Lernleistung und zugleich eine Reflexion des eigenen Lernens darstellt. – In einer Variante lässt sich auch der beste Spickzettel küren. – In einem (nicht ernst gemeinten) > Rollenspiel lässt sich der Einsatz des Spickzettels in der Prüfung simulieren (ggf. einschließlich der Konsequenzen eines Erwischt-Werdens). 	
Anwendungsbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> – Einstieg: Motivierung für ein Thema. – Abschluss: Ergebnissicherung. 	
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Blatt als Vorgabe für den Spickzettel. 	
Idealtypischer Ablauf		
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Medien
AR/LK und AZ tauschen ihre Erfahrungen zum Einsatz von Spickzetteln aus.	Plenum/Gespräch	
AR/LK führt in das Szenario ein (bevorstehende Prüfung).	Plenum/Vortrag	
AZ entwickeln zum Prüfungsthema einen Spickzettel.	Plenum/Stillarbeit	Blatt als Vorgabe
AZ präsentieren ihren Spickzettel.	Plenum/Vortrag	Spickzettel
AZ und AR/LK bewerten die „Qualität“ (Korrektheit, Gebrauchswert) der Spickzettel und küren den besten Spickzettel.	Plenum/Gespräch	Spickzettel
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Thömmes: Produktive Unterrichtseinstiege. 2005, S. 114 – Thömmes: Die 200 besten Unterrichtsmethoden für die Sekundarstufe. 2016, S. 270 	

Handout – Kleinmethode: Strukturlegetechnik

Kleinmethode: Strukturlegetechnik

Kurzbeschreibung		
Bei der Strukturlegetechnik geht es darum, Einzelsachverhalte in die richtige Reihenfolge zu bringen. Dabei kann es sich sowohl um Begriffe oder Themen, aber auch um Handlungsschritte oder technische Abläufe bzw. Verfahren handeln. Letzteres ist gerade für die Prozessorientierung in der Berufsbildung interessant. Die Strukturlegetechnik bietet den Auszubildenden die Gelegenheit, prozesshaft Erlebtes zu strukturieren und systematisch zu erschließen.		
Hinweise	<ul style="list-style-type: none"> – Die Einzelsachverhalte werden in der Regel auf Einzelkarten geschrieben. Alternativ können aber auch Bilder, Fotos oder Videosequenzen verwendet werden. – Eine Strukturlegetaufgabe kann einzeln, in Gruppen oder im Plenum erfolgen. – Die Schwierigkeit kann erhöht werden, indem Einzelsachverhalte fehlen und von den Auszubildenden ergänzt werden müssen, um eine vollständige Gesamtstruktur zu erhalten. 	
Anwendungsbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> – Einstieg: Abfrage der Vorerfahrungen und Annahmen. – Abschluss: Reflexion der Lerninhalte. 	
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Schulungsraum mit Plenumsbereich und separaten Bereichen für Gruppenarbeit (Lernecken). – Einzelkarten mit den Einzelsachverhalten. Alternativ: Bilder, Fotos, Videos. – Moderationsausstattung. 	
Idealtypischer Ablauf		
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Medien
AR/LK stellt vor, was es bei der Aufgabe zu sortieren/zu strukturieren gilt.	Plenum/Vortrag	
AR/LK verteilt an AZ einen Stapel mit Einzelkarten.		Einzelkarten. Alt.: Bilder, Fotos, Videos
AZ bringen die Einzelkarten in die richtige Reihenfolge.	Gruppe – Stillarbeit/Gespräch	Einzelkarten. Alt.: Bilder, Fotos, Videos
AZ präsentieren ihre „gelegte“ Gesamtstruktur. Sie begründen ihre Strukturentscheidungen.	Plenum/Vortrag	Strukturvorschlag
AZ und AR/LK entwickeln ein Gesamtergebnis.	Plenum/Gespräch	Moderationsmaterial
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2009, S. 277–278 	

Handout – Kleinmethode: Zielscheibe

Kleinmethode: Zielscheibe

Kurzbeschreibung																	
<p>Über die Zielscheibe lassen sich relativ schnell und differenziert Rückmeldungen zum aktuellen Status bei den Auszubildenden bezüglich der Erwartungen, des Lernfortschritts oder der Lernergebnisse gewinnen.</p> <p>Der Ausbilder bzw. der Lehrer bereitet eine Zielscheibe mit verschiedenen Rubriken zu den vier Segmenten vor, die die Auszubildenden in Form einer Selbsteinschätzung auf einer kontinuierlichen Skala (z. B. von „sehr viel“ bis „sehr wenig“ oder von „1“ bis „6“) bewerten. Dazu nehmen sie entsprechende Markierungen auf der Zielscheibe vor (Klebefunkte, Kreuze o. Ä.).</p>																	
Hinweise	<ul style="list-style-type: none"> – Die Rückmeldungen durch die Auszubildenden können offen oder anonym erfolgen. – Die Zielscheibe muss so groß und die Markierungen so augenfällig sein, dass im Plenum die Rubriken und Rückmeldungen für alle Auszubildenden gut erkennbar sind. – Für spätere Reflexionen sollte die Zielscheibe entweder auf Paketpapier gezeichnet und dann „archiviert“ oder das Ergebnis (digital) abfotografiert werden. 																
Anwendungsbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> – Einstieg: Abfrage der Vorerfahrungen (Selbsteinschätzung der Auszubildenden). – Abschluss: Abfrage der gewonnenen Erkenntnisse (Selbsteinschätzung der Auszubildenden). 																
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Zielscheibe (Paketpapier, Tafel, Whiteboard). – Moderationsausstattung. 																
Idealtypischer Ablauf																	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;">Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)</th> <th style="width: 20%;">Sozial-/Aktionsform</th> <th style="width: 20%;">Medien</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AR/LK erläutert, um welche Art von Rückmeldung es bei der Zielscheibe gehen soll.</td> <td>Plenum/Vortrag</td> <td></td> </tr> <tr> <td>AR/LK erklärt die Rubriken der Zielscheibe und die Einteilung der Antwortskala.</td> <td>Plenum/Vortrag</td> <td>Zielscheibe</td> </tr> <tr> <td>AZ nehmen eine persönliche Selbsteinschätzung vor und markieren diese nacheinander (offen oder anonym) entsprechend auf der Zielscheibe.</td> <td>Plenum/Stillarbeit</td> <td>Zielscheibe, Moderationsmaterial</td> </tr> <tr> <td>AR/LK und AZ diskutieren das „Bild“, das die Zielscheibe bietet.</td> <td>Plenum/Gespräch</td> <td>Zielscheibe</td> </tr> </tbody> </table>			Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Medien	AR/LK erläutert, um welche Art von Rückmeldung es bei der Zielscheibe gehen soll.	Plenum/Vortrag		AR/LK erklärt die Rubriken der Zielscheibe und die Einteilung der Antwortskala.	Plenum/Vortrag	Zielscheibe	AZ nehmen eine persönliche Selbsteinschätzung vor und markieren diese nacheinander (offen oder anonym) entsprechend auf der Zielscheibe.	Plenum/Stillarbeit	Zielscheibe, Moderationsmaterial	AR/LK und AZ diskutieren das „Bild“, das die Zielscheibe bietet.	Plenum/Gespräch	Zielscheibe
Ablaufschritte (AR/LK = Ausbilder/Lehrkraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Medien															
AR/LK erläutert, um welche Art von Rückmeldung es bei der Zielscheibe gehen soll.	Plenum/Vortrag																
AR/LK erklärt die Rubriken der Zielscheibe und die Einteilung der Antwortskala.	Plenum/Vortrag	Zielscheibe															
AZ nehmen eine persönliche Selbsteinschätzung vor und markieren diese nacheinander (offen oder anonym) entsprechend auf der Zielscheibe.	Plenum/Stillarbeit	Zielscheibe, Moderationsmaterial															
AR/LK und AZ diskutieren das „Bild“, das die Zielscheibe bietet.	Plenum/Gespräch	Zielscheibe															
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Brenner, Brenner: Fundgrube Methoden I. 2010, S. 292 – Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2001, S. 95–99 																

Glossar

Aktionsformen

Aktionsformen beschreiben die unterschiedlichen Formen des Agierens (in Form von Tätigkeiten oder Handlungen) im Lehr-Lernprozess zwischen dem Ausbildungs- bzw. Lehrpersonal und den Auszubildenden sowie zwischen den Auszubildenden untereinander. Es lassen sich drei Kategorien von Aktionsformen unterscheiden: Vortrag bzw. Vorführung, Gespräch und Stillarbeit.

Aufgabentypus

In der gewerblich-technischen Berufsbildung lassen sich zwei grundsätzliche Typen von Aufgaben unterscheiden: Themenorientierte und prozessorientierte Aufgaben.

Prozessorientierte Ausbildungseinheiten orientieren sich am Arbeitsprozessablauf und haben einen oder mehrere Handlungsschritte aus dem Arbeitsprozess zum Gegenstand. Inhalte tauchen in unmittelbarem Zusammenhang mit diesen Handlungsschritten auf und sind damit integrativer Bestandteil. Themenorientierte Ausbildungseinheiten dagegen machen einen bestimmten Inhalt zum Gegenstand und bereiten diesen thematisch auf. Der Bezug zum Arbeitsprozess und seinen Handlungsschritten ist zunächst von untergeordneter Rolle. Dieser Zusammenhang wird erst nach Erarbeitung des Themas hergestellt.

Berufliche Handlungskompetenz

Das Kompetenzverständnis im Konzept der Kompetenzwerkstatt orientiert sich an den Kompetenzmodellen des deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR) und der Kultusministerkonferenz (KMK). In Anlehnung an die KMK- und DQR-Auffassung bezeichnet berufliche Handlungskompetenz als übergeordnetes Ziel beruflicher Bildung die Fähigkeit und Bereitschaft eines Individuums, in beruflichen Situationen sach- und fachgerecht, persönlich durchdacht und in gesellschaftlicher Verantwortung zu handeln, d. h. anstehende berufliche Aufgaben, Probleme und Herausforderungen zielorientiert, systematisch und begründet auf der Basis von Wissen und Erfahrungen sowie durch eigene Ideen selbstständig zu lösen, die gefundenen Lösungen zu bewerten und seine Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln.

Berufliche Handlungskompetenz lässt sich in weitere Kompetenzbereiche untergliedern (z. B. in Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz).

Curricula (Ordnungsmittel)

Als Grundlage und Bezugspunkt für die Ausbildung in einem dualen Ausbildungsberuf dienen Auszubildenden, Lehrpersonal und Auszubildenden die beruflichen Curricula. Hierbei handelt es sich um die Ausbildungsordnung für den betrieblichen Teil der dualen Berufsausbildung, den Rahmenlehrplan für den schulischen Teil der dualen Berufsausbildung und die Unterweisungspläne für Lehrgänge der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten.

In der Ausbildungsordnung finden sich die Bezeichnung des Ausbildungsberufs, das Ausbildungsberufsbild, das festlegt, welche Qualifikationen mindestens Gegenstand der Ausbildung sein müssen, Prüfungsanforderungen mit den Prüfungsbereichen und den Prüfungsinstrumenten sowie der Ausbildungsrahmenplan, der die einzelnen Berufsbildpositionen aufgreift und zu diesen eine „sachliche und zeitliche Gliederung“ vornimmt.

Das Curriculum des berufsschulischen Teils der dualen Ausbildung beschreibt der Rahmenlehrplan. Im Anschluss an Hinweise zum Bildungsauftrag der Berufsschule und didaktische Grundsätze

und berufsbezogene Vorbemerkungen finden sich Lernfelder, die die sachlich-inhaltliche Struktur des Unterrichts regeln. Orientiert an beruflichen Arbeitsprozessen beschreiben sie die jeweils zu fördernde berufliche Handlungskompetenz einschließlich inhaltlicher Konkretisierungen und Zeitrichtwerte.

Im Handwerk können in Ergänzung zur Ausbildung im Betrieb Inhalte in überbetrieblichen Kursen vermittelt werden. Die zu vermittelnden Inhalte werden dabei in Unterweisungsplänen bundeseinheitlich vorgegeben.

Großmethode

Die Umsetzung einer Großmethode erfordert einen längeren zeitlichen Umfang; in der Regel führt eine Großmethode zu einem Lehr-Lernarrangement, das mindestens eine Doppelstunde dauert, aber auch mehrere Tage in Anspruch nehmen kann. Zudem ist das Lehr-Lernarrangement relativ komplex, d. h. es sind bestimmte Voraussetzungen sicherzustellen (z. B. bezüglich der Räume und Ausstattung) und Vorbereitungen zu treffen (z. B. bezüglich der einzusetzenden Medien).

Kleinmethode

Im Unterschied zu Großmethoden benötigen Kleinmethoden nur einen relativ begrenzten Zeitraum; in der Regel führt eine Kleinmethode zu einem Lehr-Lernarrangement, das zwischen mehreren Minuten und einer Stunde dauert. Hinsichtlich der erforderlichen Voraussetzungen und Vorbereitungen stellt eine Kleinmethode normalerweise keine besonderen Ansprüche.

Lern- und Arbeitsaufgabe

Lern- und Arbeitsaufgaben sind ein didaktisches Konzept für die Ausbildungs- und Unterrichtsgestaltung und zielen auf eine arbeitsprozessorientierte, kompetenzfördernde berufliche Bildung ab. Sie stehen für ein projektförmiges Lernen an problemhaltigen Situationen der beruflichen Realität und werden in der Regel aus betrieblichen Arbeitsaufgaben bzw. Arbeitsaufträgen gewonnen. Die Bezeichnung Lern- und Arbeitsaufgabe signalisiert, dass Lernen und Arbeiten verknüpft und systematisch aufeinander bezogen sind. Das Bildungs- und Qualifizierungspotenzial der Arbeitswirklichkeit wird für berufliches Lernen genutzt, Ausbildungsinhalte aus Betrieb und Berufsschule können aufeinander bezogen werden.

(Ausbildungs)Methoden

Eine Ausbildungsmethode stellt ein Muster für den prinzipiellen Verlauf einer Ausbildungseinheit dar, bei der Auszubildende, Auszubildende und Lehrkräfte zusammenwirken. Um die intendierten Ausbildungsziele zu erreichen, bereiten Auszubildende und Lehrpersonal - dem Muster prinzipiell folgend - die Ausbildungsinhalte auf und gestalten die Lernprozesse so, dass die Auszubildenden ihre berufliche Handlungskompetenz weiter entwickeln können.

Methodischer Ansatz

Der methodische Ansatz kennzeichnet die methodischen Entscheidungen des Ausbildungs- bzw. Lehrpersonals hinsichtlich der Frage, auf welche Art und Weise er den Erkenntnisgewinn der Auszubildenden zu unterstützen beabsichtigt. Aus dem methodischen Ansatz lässt sich eine bestimmte, sachlogische Abfolge der Lernschritte ableiten, die bei den Auszubildenden zu einem Lernzuwachs führen sollen.

Sozialformen

In Ausbildung und Unterricht können Ausbildungs- bzw. Lehrkräfte und Auszubildende in verschiedener Form aufeinandertreffen. Die Art und Weise dieses Zusammentreffens, äußerlich in der Regel durch die Sitz- bzw. Raumordnung charakterisiert, wird als Sozialform bezeichnet. Als Sozialformen können Plenum und Gruppe unterschieden werden.

Literatur zum Weiterlesen

- Bonz, Bernhard (2009): Methoden der Berufsbildung. Ein Lehrbuch. 2., neubearbeitete und ergänzte Auflage. Stuttgart.
- Brenner, Gerd; Brenner, Kira (2010): Fundgrube Methoden I. Für alle Fächer. 3. Auflage. Berlin.
- Hüttner, Andreas (2009): Technik unterrichten. Methoden und Unterrichtsverfahren im Technikunterricht. 3. Auflage. Haan-Gruiten.
- Klippert, Heinz (2012): Methoden-Training. Übungsbausteine für den Unterricht. 20., unveränderte Auflage. Weinheim.
- Mattes, Wolfgang (2018): Methoden für den Unterricht. 75 kompakte Übersichten für Lehrende und Lernende. Paderborn.
- Ott, Bernd (2011): Grundlagen des beruflichen Lernens und Lehrens. Ganzheitliches Lernen in der beruflichen Bildung. 4., überarbeitete u. aktualisierte Auflage. Berlin.
- Pahl, Jörg-Peter (2002): Bausteine beruflichen Lernens: Teil 2: Methodische Konzeptionen für den Lernbereich Technik. Alsbach.
- Pahl, Jörg-Peter (2016): Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren. Ein Kompendium für den Lernbereich Arbeit und Technik. 5., erweiterte Auflage. Bielefeld.
- Peterßen, Wilhelm H. (2009): Kleines Methoden-Lexikon. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage. München.
- Thömmes, Arthur (2005): Produktive Unterrichtseinstiege. 100 motivierende Methoden für die Sekundarstufen. Mülheim an der Ruhr.
- Thömmes, Arthur (2007): Produktive Arbeitsphasen. 100 Methoden für die Sekundarstufe. Mülheim an der Ruhr.
- Thömmes, Arthur (2016): Die 200 besten Unterrichtsmethoden für die Sekundarstufe. Mülheim an der Ruhr.
- Wittwer, Wolfgang (Hg.) (2006): Methoden der Ausbildung. Didaktische Werkzeuge für Ausbilder. 3. Auflage. Konstanz.

Autoren

Prof. Dr. Falk Howe



ist Abteilungsleiter im Institut Technik und Bildung der Universität Bremen

Nach einem Ingenieurstudium der Feinwerktechnik und einem daran anschließenden Berufspädagogik- und Berufsschullehramtsstudium war Falk Howe als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich der Berufsbildungsforschung beschäftigt und promovierte zur Entstehung und Entwicklung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe.

Seit 2003 bildet er Lehrkräfte in den beruflichen Fachrichtungen Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik, Informationstechnik und Metalltechnik sowie im Bereich „Arbeits- und Berufsorientierung“ aus. Seine Forschungsinteressen gelten der Didaktik beruflicher Bildung, Fragen des E-Learnings, Methoden berufswissenschaftlicher Kompetenzforschung sowie Ansätzen arbeitsprozessorientierter, dualkooperativer Berufsbildung.

Weitere Informationen und Kontaktdaten finden sich unter [hier](#).

Prof. Dr. Sönke Knutzen



leitet das Institut für Technische Bildung und Hochschuldidaktik der Technischen Universität Hamburg.

Nach einer Berufsausbildung zum Elektroinstallateur, einem Ingenieurstudium der Elektrotechnik sowie einem Lehramtsstudium promovierte er zum Thema „Innovationskompetenz im Handwerk“.

Anschließend befasste er sich als Gesellschafter der Hamburger Agentur alive! media solutions mit Fragestellungen des E-Learning und entwickelte unter anderem im Auftrag des BMBF multimediale Lehr-Lernmedien. Seit 2003 lehrt Sönke Knutzen in den beruflichen Fachrichtungen Elektrotechnik-Informationstechnik und Medientechnik, seine Forschung widmet sich schwerpunktmäßig der Entwicklung von Qualifizierungs- und Berufsbildungskonzepten sowie der Entwicklung und Erprobung von E-Learning-Konzepten.

Weitere Informationen und Kontaktdaten finden sich [hier](#).

Falk Howe und Sönke Knutzen können auf umfangreiche Projekterfahrungen und zahlreiche Publikationen verweisen. Sie verfügen über langjährige Expertise in der Hochschullehre und Erwachsenenbildung sowie im Berufsschulunterricht.