

Teil A: Orientierung **4**

Wo fangen Sie an?	4
Wo wollen Sie hin?	4
Welche Themen und Inhalte erwarten Sie?	4
Welche Lernmaterialien unterstützen Sie?	4
Welche Aufgaben und Projekte erarbeiten Sie?	4
Alles auf einen Blick	6

Teil B: Berufspädagogische Grundlagen **7**

Grundlagen zum Handlungslernen	7
Handlung	7
Lernen	8
Handlungslernen	9
Handlungslernen und Arbeitswelt	11
Orientierungsrahmen moderner Lernkonzepte	12
Check up	13
Differenzierung handlungsorientierter Konzepte	13
Handlungsorientierter Unterricht	14
Arbeitsintegriertes/geschäftprozessorientiertes Lernen	16
Lernen an Aufträgen	20
Check up	23
Methodik des Handlungslernens	23
Lernziel und Methode	24
Einteilung der Ausbildungsmethoden	24
Kriterien für den Methodeneinsatz	25
Handlungsförderliche Methoden	26
Check up	27

Teil C: Aufgaben und Projekt **28**

Methodenvielfalt in der beruflichen Ausbildung	28
Aufgabe 1: „Meine Ausbildungsmethoden“	28
Aufgabe 2:	
„Methoden der Berufspädagogik heute“	30
Aufgabe 3: „Ein Ziel – mehrere Wege“	32
Aufgabe 4: „Nun machen wir kurzen Prozess“	33
Modulprojekt 1	35
Projektauftrag – Etappe 1	35
Hinweise zum Projektvertrag	36
Hilfen zur Planung	41

... Und los geht's! ☺

Einteilung der Ausbildungsmethoden

Versuchen wir also als erstes die aktuelle Methodenlandschaft zu sortieren!

Sie können Ausbildungsmethoden beispielsweise nach Aktivitätsgrad des Lernenden, nach Realitätsniveau oder nach dem Lernbereich, der am besten angesprochen wird, ordnen, allerdings sind die Grenzen sehr fließend und lassen keine scharfe Abgrenzung zu.

Sie können passive und aktivierende Lernmethoden unterscheiden: Mit passiven Methoden schränken Sie die Aktivität des Lernenden meist auf das Zuhören oder Zusehen ein, wenn Sie beispielsweise einen Vortrag halten oder etwas demonstrieren. Bereits bei Methoden wie Lehrgespräch, 4-Stufen-Methode ist der Aktivitätsgrad des Lernenden wesentlich höher, wobei hier Ihre unmittelbare „Lehr-Einwirkung“ immer noch eindeutig größer ist als beispielsweise bei der Leittextmethode und dem Projektauftrag, bei dem sich der Lernende selbst organisieren muss.

Methoden haben einen unterschiedlichen Realitätsbezug: Bei Methoden, die die Realität simulieren (z. B. Fallmethode, Plan- oder Rollenspiel) können Auszubildende in ihrem eigenen Tempo ihre eigenen Lösungsmöglichkeiten suchen, ohne dass Fehler direkte reale Konsequenzen haben. Methoden wie die Juniorfirma bringen die Realsituation mit „ins Spiel“ und geben dem Auszubildenden die Gelegenheit, sich in betrieblicher Realität zu bewegen und mitzuarbeiten. Methoden können auch danach unterschieden werden, welche Lernbereiche am besten angesprochen werden. So eignen sich manche Methoden besonders gut für den kognitiven Lernbereich (z. B. Vortrag, Lehrgespräch) oder für den psychomotorischen Lernbereich (4-Stufen-Methode).

Kriterien für den Methodeneinsatz

Bei der Planung des Methodeneinsatzes sollten Sie sich mit folgenden Punkten auseinandersetzen:

- Lässt mein Thema/Fachinhalt Selbstlernen oder evtl. nur eine lehrzentrierte Methodik zu?
- Will ich den Lernprozess eher anleiten und klare Vorgaben machen oder will ich die Auszubildenden eher selbständig erarbeiten und entdecken lassen? Welche Methoden können Handlungskompetenz fördern?
- Welche Lernbereiche werden angesprochen bzw. stehen im Vordergrund (kognitiv, psychomotorisch, affektiv)? Liegt der Schwerpunkt mehr auf dem Verstehen (Begreifen), oder geht es um das eigene Erleben/Erfahren der Auszubildenden? Welche Kompetenzbereiche werden innerhalb der Lernsequenz angesprochen?
- Für welche Zielgruppe entwickel ich die Lernsequenz? Welcher Lerntyp ist der Auszubildende?

- Eignet sich für das Ausbildungsziel eher eine geschaffene (künstliche) Lernsituation oder eine erschlossene Echtsituation?
- Ist innerhalb der Lernsequenz ausreichend für Methodenwechsel gesorgt?
- Welcher Zeitrahmen steht für die Lernsequenz zur Verfügung?

Um die Wirkung von Methoden besser einzuschätzen, können Sie das so genannte „Spinnen-Schaubild“ verwenden. Sie „punkten“ jeweils auf einer Skala von 1 bis 6 und verbinden die Punkte.

Hier das Beispiel Projektlernen:

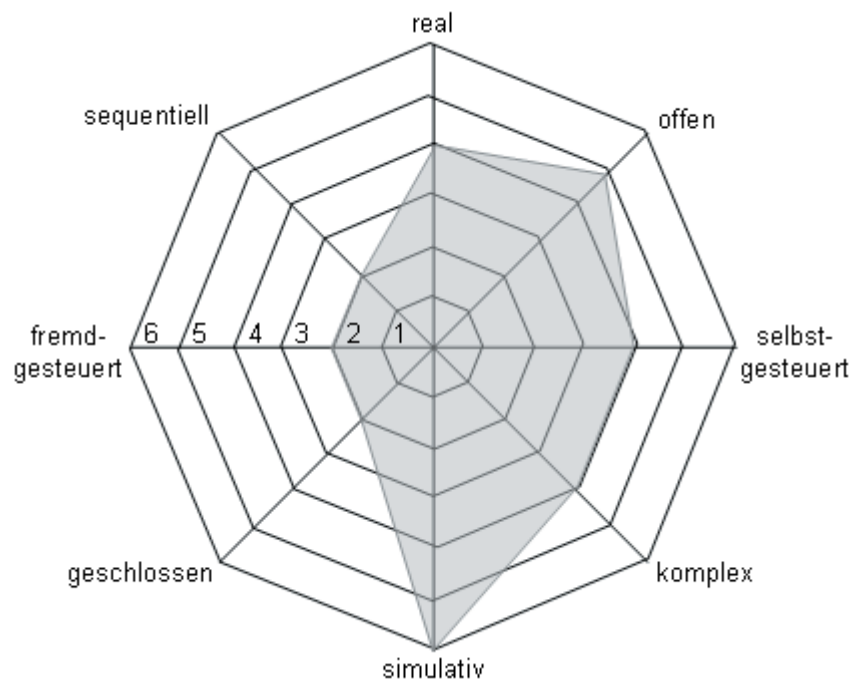


Abb. 11
Methodenspinne
(Wiemann vgl. in Hoppe/
Frede, Handlungsorientiert
lernen, 2002)

Sie sehen auf einen Blick: Bei der Projektmethode liegt der Schwerpunkt der grauen Fläche eindeutig in der rechten Hälfte des Spinnennetzes und ist damit eher für das handlungsorientierte Lernen geeignet. Die verwendeten Begriffspaare könnten Sie beispielsweise auch ersetzen durch: „ermöglicht Erfahrung – vermittelt Wissen“ oder „aktiv – passiv“....

Handlungsförderliche Methoden

Beim handlungsorientierten Lernen übernimmt der Lernende für seinen Lernprozess sehr viel Verantwortung. Er lernt, indem er etwas ausprobert bzw. konkret etwas tut, und er lernt aus Erfahrungen, auch aus Fehlern und Irrtümern.

Erinnern Sie sich an Konfuzius: „Lass es mich selber tun – Ich werde verstehen!“ 😊

Sie „unterrichten“ also z.B. nicht mehr Buchführung, sondern die Lernenden sollen beispielsweise einen Pausenverkauf durchführen.

Bei diesem Projekt wird dann nicht mehr „nur“ Buchführung gelernt, sondern auch Kalkulation, Projektmanagement, (Selbst-)Organisation, Kommunikation etc.

Bei der Frage nach handlungsaktivierenden Methoden werden Sie auf eine Reihe von Methoden stoßen, die nicht ausdrücklich berufspädagogisch sind, sondern beispielsweise aus der politischen Bildung kommen und auf den beruflichen Zusammenhang angepasst wurden. Einige der häufigsten Wege, Handlungssituationen zum Lernen zu schaffen sind:

- Projekte
- Erkundungsaufträge
- Präsentationen
- Rollenspiele
- Fallstudien
- Exkursionen
- Planspiele
- Expertenbefragungen
- alle Arten von Lernspielen und Übungen
- Brainstorming
- Moderation
- Lernende als Lehrende
-

(vgl. auch Hoppe/Frede, Handlungsorientiert lernen, 2002)

Sie erwarten, dass jetzt eine kurze Beschreibung der Methoden erfolgt? ... Nun ja – dann werden Ihre Erwartungen nun sicherlich enttäuscht! ☹

Denn die Erarbeitung einer kurzen Methodenbeschreibung soll IHRE Aufgabe sein. Der Handlungsorientierung verpflichtet, sollen Sie selbst die oben genannten Methoden erkunden und beschreiben. Weitere Informationen finden Sie im nächsten Aufgabenteil des Lehrbriefs.

Check up

Lassen Sie sich das noch mal durch den Kopf gehen!

Wie würden Sie den Unterschied zwischen Lernkonzept und Methode beschreiben?

Nach welchen Kriterien lassen sich Methoden einteilen?

Welche Auswirkungen hat das formulierte Lernziel der Handlungskompetenz auf die Auswahl der Methoden in der beruflichen Ausbildung? Welche Methoden fördern im Besonderen die Handlungskompetenz von Lernenden?

Teil C: Aufgaben und Projekt

Methodenvielfalt in der beruflichen Ausbildung

Nachdem Sie sich nun einen Überblick über die Grundlagen des Handlungslernens verschafft haben – gibt es nun eine Menge zu tun! 😊

Ausgehend von Ihren eigenen Erfahrungen und „Gewohnheiten“ als Ausbildender sollen Sie sich einen Überblick über moderne, handlungsfördernde Ausbildungsmethoden erarbeiten. Vor diesem Hintergrund bearbeiten Sie weitere Aufgaben und beginnen mit Ihrer Projektplanung.

Bitte beachten Sie die Hinweise zur Bearbeitung der Aufgaben im Heft **Allgemeine Information**.

Die benötigten Word-Vorlagen für die folgenden Aufgaben finden Sie auf der mitgelieferten CD-ROM!



Aufgabe 1: „Meine Ausbildungsmethoden“

Im Folgenden sollen Sie Ihr eigenes methodisches Vorgehen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung analysieren und die pädagogischen Auswirkungen auf die Lernenden bedenken.



Für die nachstehenden Aufgaben benutzen Sie die Vorlage LEHRBRIEF_1.1_Aufgabe_1.doc.

- a) Stellen Sie rückblickend auf die letzten Monate Ihrer Ausbildertätigkeit die folgende Liste zusammen. Beschreiben Sie jeweils kurz, zu welchem Inhalt Sie welche Methode angewendet haben.

Ausbildungs- inhalt	Lehrjahr (Azubi)	Methode	Beschreibung der Methode

usw.....

- b) Wie haben die Auszubildenden auf die unterschiedlichen Methoden reagiert? Welche Kommentare gab es? Können Sie überhaupt ein Ergebnis/Effekt nach Anwendung der Methode beschreiben? (Denken Sie daran: Auch „keine Reaktion“ bedeutet, dass etwas kommuniziert worden ist!)

Methode	Reaktionen/Kommentare/Ergebnis/Effekt

usw.....

- c) Wenn Sie Ihre Methoden überblicken – welche Methoden setzen Sie bevorzugt ein? Können Sie deutliche Vorlieben oder Schwerpunkte Ihres methodischen Vorgehens feststellen? Warum ist das so?

Methode	Begründung

USW.....

- d) Welche Methoden setzen Sie selten oder gar nicht ein? Warum denken Sie setzen Sie bestimmte Methoden selten bzw. gar nicht ein?

Methode	Begründung

USW.....

- e) Beschreiben Sie die von Ihnen bevorzugten Methoden mit Hilfe des Rasters!

Beispiel:

Methode	Gruppenpuzzle
Vorgehen, Ablauf	<ol style="list-style-type: none"> 1. Es werden sog. Stammgruppen mit jeweils mind. 4 Mitgliedern gebildet. Alle Teilnehmer einer Stammgruppe erhalten einen unterschiedlichen Text zu einem Thema. Anschließend finden sich vier Expertengruppen, bestehend aus Teilnehmern mit denselben Texten. In den Expertengruppen werden die Texte erarbeitet. 2. Jeder Experte trägt dann seiner Stammgruppe die Zusammenfassung seines Textes vor. 3. Die Ergebnisse werden im Plenum zusammengetragen und visualisiert (evtl. Wandzeitung).
geeignet zur Förderung folgender Kompetenzen	Eigenständigkeit und Eigenverantwortung der Lernenden, Fähigkeit, im Team zusammenzuarbeiten, Kommunikationsfähigkeit, Präsentationsfähigkeit
geeignet für die Situation	Wenn ein umfangreiches Stoffgebiet erarbeitet werden muss und dieses in gleich große Pakete zerlegt werden kann, die man aber als Ganzes braucht, um ein Problem lösen zu können.
Aktivität des Ausbilders	Der Ausbildende moderiert den Gruppenwechsel, stellt die Lernmaterialien bereit, moderiert die Auswertung im Plenum

Methoden	Gruppenpuzzle
Aktivität des Auszubildenden	Der Auszubildende erarbeitet in der Experten- gruppen den Text, präsentiert in der Stammgrup- pe die Ergebnisse, beteiligt sich an der Auswer- tung im Plenum
mögliche Varianten	Die Erarbeitung der Texte anhand von Leitfragen. Die Erarbeitung von Aufgaben anstatt Texten.
Stärken, Vorteile	Durch Aufteilung der Expertengebiete können in relativ kurzer Zeit große Stoffgebiete erarbeitet oder wiederholt werden, „der Prozess löst sich vom Lernbegleiter, alle Teilnehmer werden akti- viert, elementares Üben von Kooperationsfähig- keiten
Schwächen, Nachteile	Die Gefahr, dass nur einige arbeiten, die andere „arbeiten lassen“, problematisch, wenn kompli- zierte Gruppendynamik von der Gruppe selbst nicht bewältigt werden kann, bei „neuen“ Grup- pen braucht die reine inhaltliche Erarbeitung zunächst länger
Methodische Anmerkung	Gestaltet man das Gruppenpuzzle leistungsho- mogen, führt dies i. d. R. zur gleichmäßigeren Verteilung der Aufgaben und Lernarbeit in der Gruppe. Einer vorwiegend passiven Haltung einzelner, meist schwächerer Gruppenmitglieder wird eher entgegengewirkt. Leistungsheterogene Gruppen ermöglichen den Einsatz von leistungs- starken Teilnehmern als ‚Hilfslehrer‘.



Aufgabe 2: „Methoden der Berufspädagogik heute“

Nachdem Sie Ihr eigenes methodisches Vorgehen analysiert haben sollen Sie überlegen, wie Sie eventuell auch anders vorgehen könnten. Dazu werden Sie sich zunächst eine ganze Reihe handlungsförderlicher Methoden erarbeiten.



Für die nachstehenden Aufgaben benutzen Sie die Vorlage LEHR- BRIEF_1.1_Aufgabe_2.doc.

- Ergänzen Sie Ihre „Methodensammlung“. Recherchieren und beschreiben Sie die unten aufgeführten Methoden anhand des Ras- ters (s. o.), soweit Sie diese Methoden nicht bereits in der ersten Aufgabe beschrieben haben. Verwenden Sie für Ihre Recherche die Texte des Readers, die Ihnen zur Verfügung stehen und suchen Sie ggf. auch Informationen aus dem Internet. Überlegen Sie dabei, wie im Raster oben vorgegeben, welche Vorteile bzw. Chancen und welche Nachteile bzw. Gefahren Sie in der Anwendung der Metho- den sehen.