

ralf e. dierenbach
thomas hug



wege aus dem lernfeld-dschungel

eine Einführung in den Umgang mit Lernfeldern

basiswissen


futurelearning

wege aus dem lernfeld-dschungel

eine Einführung
für den Umgang mit Lernfeldern

ralf e. dierenbach
thomas hug

mit einem Beitrag von
isabell dierenbach und philipp martin
über den allgemeinbildenden Bereich an beruflichen Schulen



Die deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Dierenbach, Ralf E.

Hug, Thomas

wege aus dem lernfeld-dschungel
eine Einführung für den Umgang mit Lernfeldern
ISBN 3-00-014222-3

2. überarbeitete und erweiterte Auflage 2016

1. Auflage 2004

Copyright © 2016 Text, Illustration und Ausstattung
by futurelearning, Schönau im Schwarzwald

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung durch futurelearning.

Alle Rechte, auch die der Übersetzung, des Nachdrucks und der Vervielfältigung des Buches oder Teilen daraus, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages für Zwecke der Unterrichtsgestaltung - mit Ausnahme der in den §§ 53, 54 UrhG ausdrücklich genannten Sonderfälle - reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet oder verbreitet werden.

Hinweise zu §§ 46, 52a UrhG: Weder das Werk noch seine Teile dürfen ohne eine solche Einwilligung eingescannt und in ein Netzwerk eingestellt oder sonst öffentlich zugänglich gemacht werden. Dies gilt auch für das Intranet von Schulen, sonstigen Bildungseinrichtungen und Betrieben.

ISBN 3-00-014222-3

warum nur eine Veränderung?

Eine gute Berufsausbildung ist eine Investition in die Zukunft.

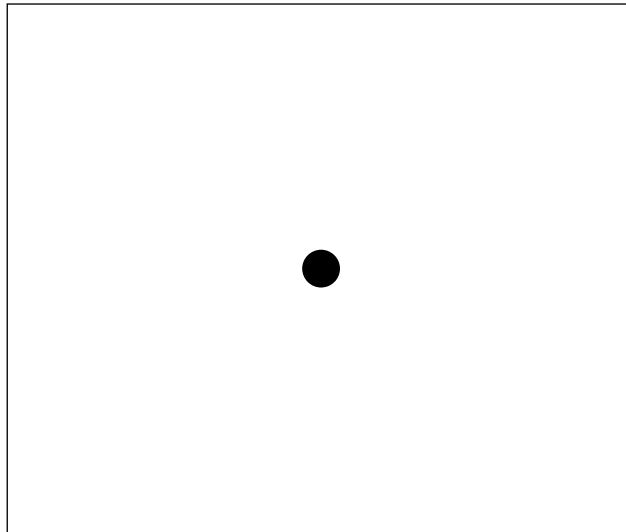
Was haben Lernfelder mit dem Stamm der Ache in Ostparaguay zu tun?

Beim Stamm der Ache, die heute noch unter Steinzeitbedingungen leben, konnte beobachtet werden, dass dessen Männer mit 24 zwar ihre größte körperliche Stärke erreichen, jedoch erst mit Mitte 40 die meiste Beute nach Hause bringen.

Nun - der Stamm hat mit Sicherheit noch keinen Kontakt mit den Lernfeldern deutscher Berufsschulen gehabt, aber dennoch zeigt er uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Wir müssen statt des vielen unnützen Fachwissens viel mehr Gestaltungskompetenzen vermitteln.

Und hier ein kleiner Test für Sie.

Betrachten Sie bitte das folgende Bild mit dem schwarzen Punkt und schreiben Sie in den nachfolgenden Zeilen auf, was Sie sehen. (In Ihrem eigenen Interesse bitte wir Sie, noch nicht auf die nächste Seite zu schauen. Danke!)



Auf dem Bild sehe ich:

Haben Sie auch den schwarzen Punkt, den Rahmen, den Kreis, das Loch, die Scheibe, ... beschrieben.

Ähnlich ist es mit den Lernfeldern.

Viele sehen den schwarzen Punkt. Die Mehrarbeit, das Ungewisse, die Fragezeichen, das Unvollkommene.

Wir möchten Sie aber auf die viel größere weiße Fläche hinweisen, die vorhanden ist. Also betrachten wir doch die vielfältigen Chancen, die vielfältigen Möglichkeiten, die positiven Dinge.

Bildung bedeutet Fortschritt - Fortschritt bedeutet Änderung - Änderung bedeutet Unsicherheit - Unsicherheit?

Das kann geändert werden!

Schwierigkeiten kommen von ganz allein. Wir möchten dazu beitragen, dass das „ja aber“, die Bedenken und Sorgen nicht im Mittelpunkt stehen, sondern die ungeheuren Möglichkeiten unsere Jugendlichen auf das Leben vorzubereiten.

Dazu wollen wir Ihnen Hilfestellungen geben, aber keine fertigen Lösungen und schon gar nicht eine exakte Vorlage, wie Sie mit den Lernfeldern umzugehen haben. Wir bieten Ihnen Lösungsmöglichkeiten, Ideen, die vor allem uns geholfen haben, den Lernfeldgedanken zu verstehen.

Wir sind von der Idee der Lernfelder begeistert. Die Frage wird sein: Wie schaffen wir eine gute Umsetzung? Das geht unserer Erfahrung nach nur im Team. Unsere Bitte daher: Arbeiten Sie sich nicht alleine in dieses spannende Thema ein, sondern machen Sie dies bitte als Team. Starten Sie gemeinsam. Eine zugegebenermaßen nicht ganz leichte Aufgabe für Lehrkräfte. Aber es geht, wie wir selber intensiv erleben durften.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei diesem Prozess.

diese Themen könnten für Sie interessant sein!

Vorwort

warum nur eine Veränderung?	5
-----------------------------	---

Inhalt

diese Themen könnten für Sie interessant sein!	7
--	---

Grundsätzliches

zwei Blöcke - oder doch Partner der Berufsausbildung?	9
viele Zuständigkeiten	10
gesetzliche Grundlagen	11

ein „neuer“ Beruf entsteht

ein „neuer“ Beruf entsteht	12
Ausbildungsordnung	13
Rahmenlehrplan	14

Warum Lernfelder? --> ein Erklärungsversuch

bisher ging es doch gut!	15
ist Wissen wissenswert?	18
Paradigmenwechsel oder wie lernt unser Gehirn?	19
Konstruktivismus	21
situatives Lernen	23
Kompetenzorientierung	24
die Lehrperson in der Lernumgebung	25
vollständige Handlung (didaktisches Prinzip)	26
für die Schnellleser eine Zusammenfassung	30

Bildungskonzept

einige Voraussetzung für den Erwerb von Kompetenzen	31
Unterschiede - gestern und morgen	32
unterrichten nach Fächern	33
unterrichten nach Lernfeldern	34
einige Begriffe	38
Grundgedanken	39
wie kommt man zu Lernfeldern?	40
so ist ein Lernfeld prinzipiell aufgebaut	41
dreimal „Lern“ - was steckt dahinter?	42
ein Überblick	43
das Wesentliche im Überblick	44

Lernfelder verstehen

handlungsorientiertes Lernen	45
exemplarisches Lernen	46
ganzheitliches Lernen	47
selbstverantwortliches Lernen	48
prozessorientiertes Lernen	49
vom beruflichen Handeln zum Lernfeld	50
Überblick	60

Lernfelder im allgemeinbildenden Bereich

allgemeinbildende Fächer und Lernfelder	61
Schritte zu Lernfeldern der "Allgemeinbildung"	62
Lernfeld 1 - Allgemeinbildung	67

vom Lernfeld zum Lernarrangement

die gute, arbeitsreiche alte Zeit	68
vom Lernfeld, über Lernsituationen, zu Lernarrangements	69
bilden einer verbindlich zusammenarbeitenden Mannschaft	70
informieren über „Lernfelder“	71
analysieren der überfachlichen Kompetenzen	72
analysieren der Zielformulierungen	77
präzisieren von Lernsituationen	85
finden eines „Aufhängers“	87
eine Projektaufgabe für das Beispiel Lehrerbildung	88
zuordnen der Lehrplaninformationen	89
untergliedern in Lernarrangements	91
konkretisieren der Lernarrangements	95
ausarbeiten einzelner Lernarrangements und eine erste Durchführung	96
reflektieren des Prozesses	97
wie war der Ablauf? - ein Überblick	98

ein Gesamtkonzept zum Lernen im Lernfeld

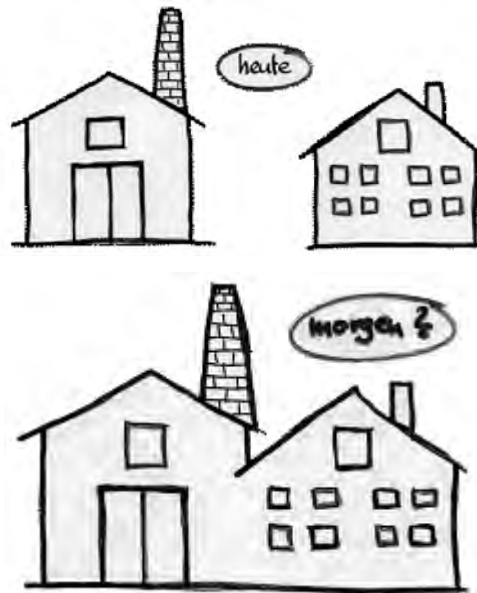
alles ganz toll, wenn die Prüfung(en) nicht wäre(n)	100
eine effiziente Lernfeldeinführung	101
weitergehende Überlegungen für eine Lehrendenmannschaft	102
stetige Lernfortschritte der Lehrenden und Lernenden	103
überfachliches Kompetenzraster	109
überfachliche Kompetenzen	112
von Kompetenzüberlegungen zum Methodeneinsatz	117
beobachten, begleiten, beurteilen	118

Wort-Standort

futurelearning

zwei Blöcke - oder doch Partner der Berufsausbildung?

Das duale System bietet die Grundlage für die Vermittlung beruflicher Kompetenzen. Dabei wirken die Lernorte Berufsschule und Betrieb mit unterschiedlichen Schwerpunkten zusammen. Der oft zitierte Deckmantel von Theorie und Praxis mit der Gleichschaltung von Schule als reine Theorievermittlung und Betrieb als ausschließliche Praxiserschulung muss jedoch endgültig der Vergangenheit angehören. Die Schwerpunkte bilden keine Grenzsperrn oder Schranken, sondern verzahnen sich im Sinne einer optimalen Ausbildung. Berufsschule und Ausbildungsbetrieb haben einen gemeinsamen Bildungsauftrag. Die staatlichen Vorgaben für die duale Ausbildung sind aufeinander abgestimmt und ergänzen sich.



Lernort Betrieb

Die Ausbildungsbetriebe sind auffallend vielfältig. Sie reichen vom Kleinbetrieb bis zur gegliederten Ausbildungsorganisation in Großunternehmen, oft mit eigenen Ausbildungsabteilungen und Ausbildungszentren. Für die Ausbildung im Betrieb sind Ausbilder und Meister zuständig, die fachlich und persönlich geeignet sein müssen (Ausbilder-Eignungsverordnung; AusbEignV oder AEVO §4 Nachweis der Eignung). Darüber hinaus sollte der Ausbilder auch berufs- und arbeitspädagogisch geeignet sein.

Die Ausbildung in Handwerksbetrieben wird teilweise ergänzt um mehrwöchige Lehrgänge in überbetrieblichen Ausbildungszentren, vor allem dann, wenn nicht alle Ausbildungsleistungen von den einzelnen Betrieben erbracht werden können.

Lernort Berufsschule

In der Berufsschule wird fachtheoretischer, fachpraktischer und allgemeinbildender Unterricht erteilt. Der Unterricht - im Durchschnitt ein bis zwei Tage wöchentlich - wird bei bestimmten Berufen auch zu verschiedenen Formen des Blockunterrichts zusammengefasst.

Für eine Reihe von Berufen gibt es zentrale Fachklassen (regional, landesweit oder auch bundesweit). In manchen Bundesländern wird für bestimmte Berufe das erste Ausbildungsjahr an berufsbildenden Schulen (in Vollzeit) durchgeführt.

bisher ging es doch gut!

Mit den 1999 durch die Kultusministerkonferenz (KMK) vorgegebenen "Handreichungen für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule" wurde eine neue Form der schulischen Curricula eingeführt: Der Unterricht wird nicht mehr in traditionellen Fächern organisiert, sondern in Form von Lernfeldern vorstrukturiert, die aus Handlungsfeldern (Tätigkeitsfeldern) abgeleitet sind und über möglichst reale betriebliche Projekte umgesetzt werden sollen.

Dass eine derartige Entwicklung von der Ausrichtung der Rahmenlehrpläne nach Lerngebieten (fast jahrhundertealten Fächern) zur Ausrichtung der Rahmenlehrpläne nach Lernfeldern (und damit der Übergang zu einer prozess- und handlungsorientierten Unterrichtsform) nicht nur als Paradigmenwechsel bezeichnet, sondern z.T. als pädagogische Revolution wahrgenommen wird, kann nicht verwundern.

Egal wie die sogenannten "Megatrends", d.h. der Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnologien und die gesellschaftlichen Entwicklungen der Individualisierung, die Tendenzen der Internationalisierung und Globalisierung, die grundlegenden ökonomischen Wandlungen usw. zu beurteilen sind, gewinnen als Folge dieser "Megatrends" u.a. Fragen der Kooperation und der Vernetzung von Unternehmen und der systematischen Rationalisierung unbestritten an Bedeutung. Die Auswirkungen auf das Beschäftigungssystem sind in den vergangenen Jahren hinreichend diskutiert worden. Konsequenzen dieser Auswirkungen waren neue Anforderungen des Arbeitsmarktes bzw. der Qualifikationsprofile.

Gefordert wurden:

- systemorientierte Sicht der betrieblichen Prozesse
- anwendungsbezogenes Wissensmanagement
- systemisches, vernetztes Denken verknüpft mit Umwelt- und Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen
- horizontale Muster der Wissensnutzung um Entscheidungen fallbezogen optimieren zu können
- interkulturelle Kompetenzen
- Kasuistik und Systematik bei der Fallbearbeitung und Problemlösung ...
- Flexibilität und lebenslanges Lernen
- Reflexion/Feedback
- ...

Weitreichende Konsequenzen aus den ökonomischen und gesellschaftlichen Entwicklungen für das Berufsbildungssystem ergaben sich bereits vor Jahren. Aufgaben, Rolle und Kooperation der einzelnen Lernorte wurden reflektiert. Die Ausbildung wurde vom Grundsatz des selbstständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens bestimmt. Leider wurden trotz manch großer Anstrengungen und Fortschritte Einzelner die entwickelten Konzepte der Handlungsorientierung und insbesondere auch der Fächerverknüpfung oder gar Fächerintegration nicht in der Form implementiert,

in der man sich das erhofft hatte. Die Vorgabe der traditionellen Fächer, die alten Lehrplanstrukturen mit der Vorgabe von kleinschrittigen Zielen und Inhalten, aber auch die Vorgabe zur Notengebung standen der Realisierung der neuen Zielsetzung im Wege, stellten Grenzen und Barrieren für den handlungsorientierten Unterricht dar.

Mit der Lernfeldorientierung sieht die KMK eine größere Chance zur Umsetzung der Handlungsorientierung. Folglich stellt das Lernfeldkonzept die logische Konsequenz aus der oben beschriebenen Entwicklung und die konsequente curriculare Umsetzung der Konzepte des handlungsorientierten Unterrichts dar. Das Lernen der Lerner wird in den Mittelpunkt des Unterrichts gerückt. Der Lehrende als Wissensexperte wird zum Lernbegleiter innerhalb einer (Lehrenden)Mannschaft.

“Die Wissenschaft” betont die Bedeutung des systemorientierten Denkens und Handelns, welches komplexes Problemlösen und vernetztes Denken umschließt. Ihre Ergebnisse sind für die Entwicklung von Konzepten der Handlungsorientierung genutzt worden und für die Lernfeldkonzeption verwertbar.

Die neueren Ergebnisse der Gehirnforschung und Auswertungen von psychologischen Untersuchungen stellen neben dem komplexen Problemlösen die Bedeutung des Handlungs- und Situationsbezuges für das Lernen heraus. Sie betonen die Wichtigkeit der Schüleraktivitäten, aber auch der metakognitiven Prozesse auf Schüler- und Lehrerseite.



Verändertes Lehren und Lernen ist notwendig geworden, nicht zuletzt auch durch die veränderte Familienstruktur und durch den gesellschaftlichen Wandel der letzten Jahrzehnte. Dieser Prozess war schleichend und hat heute große Auswirkungen auf die Motivation, Selbstständigkeit, Konzentration, Leistungsbereitschaft, Kreativität usw. Schlagworte wie Konsumgesellschaft, Wertewandel und Einzelkinder verändern die Aufgaben der Schule.

Traditioneller Unterricht hat zur Aufgabe, Lernziele des Lehrplans derart aufzubereiten, dass Lernende diese gezielt und durchdacht aufnehmen können. Die zu vermittelnden Fachinhalte werden so systematisiert, über-unter-nach-geordnet und didaktisch reduziert, dass sie vom Lerner optimal erfasst und verstanden werden können. Bei diesem Vorgehen dient der durchschnittliche Lerner als Orientierungsmaßstab.

Aus gewohnter Perspektive erscheint Wissen vom Lehrer auf den Schüler übertragbar. Transportmittel dieser Übertragung sind Instruktionstechniken.

Wissensinhalte werden präsentiert und anschließend bearbeitet. Sodann geht man davon aus, dass das Wissen in den Köpfen der Lernenden angekommen und dort verankert ist. Angestrebtes Ziel ist die 1:1 Abbildung des Lerninhalts beim Lernenden.

Nach dieser Vorstellung kommt erfolgreicher Unterricht darin zum Ausdruck, dass die dargebotenen Lerninhalte, die rezipierten Lerninhalte, das dem vorhandenen Wissen neu hinzugefügte Wissen quantitativ und qualitativ weitestgehend übereinstimmen. Demzufolge wird der Aufbereitung der Lerninhalte die größte Aufmerksamkeit gewidmet. Schüler sollten die Lerninhalte möglichst optimal aufbereitet aufnehmen können. Orientierung an didaktischen Prinzipien und dem "methodischen Gang" des Unterrichts sorgen für eine klare Struktur des Übermittlungsprozesses.

Wie die Unterrichtsforschung nachgewiesen hat (und wir alle aus der Praxis wissen), funktioniert der Wissenstransfer nur suboptimal, das heißt wenn wir nach Abschluss einer Unterrichtseinheit prüfen, wie gut Lerner Lerninhalte memoriert und verstanden haben, so stellen wir häufig fest, dass mehr oder minder große Lücken vorhanden sind bzw. manche Sachverhalte nicht oder nicht richtig verstanden wurden.

ist Wissen wissenswert?

Mit dem Aufkommen der Handlungsorientierung in der pädagogischen Theorie und Praxis wurde und wird versucht, einige der Nachteile des traditionellen Unterrichtskonzepts zu überwinden.

Zwei herausragende Nachteile der traditionellen Übermittlungsstrategie sind das Phänomen des so genannten "trägen Wissen" sowie der Vernachlässigung von Strategiewissen im Sinne von Lernstrategien. Dies lässt sich eindeutig durch wissenschaftliche Untersuchungen belegen. Fasst man die Ergebnisse zusammen, lässt sich festhalten, dass Schüler (und Studenten) erhebliche Schwierigkeiten haben, ihr durchaus umfangreiches "Buchwissen" bei komplexen Problemstellungen zu nutzen.

Warum bleibt erworbenes Wissen oft so träge?

Mögliche Antworten:

- Wissen wird oft nur eingeprägt, aber nicht verstanden
- die Wissensvermittlung erfolgt vorwiegend textbasiert
- die Wissensvermittlung erfolgt eher systematisch als problemorientiert
- bei der Wissensvermittlung erfolgt eher selten eine aktive Auseinandersetzung mit dem Gegenstand

Es stellt sich also die Frage, wie Lernumgebungen gestaltet werden müssen, damit Lernende „Wissen“ erwerben, das sie auch in neuen Situationen anwenden können.

Die mangelnde Anwendungsqualität des trägen Wissens hängt mit der Art des Wissenserwerbs zusammen. Wenn Wissen unabhängig von konkreten Anwendungs- und Problemsituationen passiv bzw. rezeptiv erworben wird, bleibt es meist isoliert stehen.

So zeigen Untersuchungen von Lernvorgängen im Unterricht, dass Schüler nicht über ausreichende Lernstrategien verfügen. Es scheint von hohem Schwierigkeitsgrad für Schüler zu sein, sich Sachverhalte selbst zu erschließen.

Mit Sicht auf die Wissens- und Informationsgesellschaft, in der Wissen und Information immer schneller obsolet wird und wir alle gezwungen sind, uns dem Prozess des lebenslangen Lernens zu unterwerfen, scheinen Lern- oder auch Selbstlernstrategien an Bedeutung zu gewinnen. Lernstrategien sind entscheidend für die Gewinnung, das Verstehen und Verarbeiten von Informationen. Soweit das traditionelle Unterrichtskonzept die Unterrichtspraxis maßgeblich prägt, werden bereits vorhandene Lernstrategien eher zufällig als gezielt vermittelt. Die Konzentration auf die Aufarbeitung des Lerninhalts und auf die Überprüfung des Übermittlungsergebnisses lässt wenig Raum für die Beschäftigung mit der Qualität der Aneignungsprozesse.

Paradigmenwechsel oder wie lernt unser Gehirn?

In den letzten Jahren hat in der Wissenschaft ein „Paradigmenwechsel“ stattgefunden.

Voraussetzung für jede Didaktik ist das dahinterstehende Paradigma. Dieses Paradigma, also die Ansicht, wie Lernen und damit menschliches Erkennen und Wahrnehmen funktioniert, beeinflusst auch die Art, wie gelehrt werden muss.

Die Paradigmen bestimmen also direkt das Handeln, das Lehren, die Didaktik, den Unterricht. Sie bestimmen auch die Einstellung des Lehrenden gegenüber den Lernern sowie die Einstellung der Lehrenden und Lernenden bezüglich des Lernstoffs.

Die Vorstellung vom Lernen prägt das Lehren, die Methode des Lehrens gibt Rückschlüsse auf die Theorie vom Lernen.

Anregungen zu einem neuen Verständnis von menschlichem Lernen bzw. Wissenserwerb geben neuere Erkenntnisse der Hirnphysiologie, der Neurobiologie, der Kognitionspsychologie, der Linguistik und Informatik.

Die Erkenntnis besteht im Wesentlichen in der Tatsache, dass das menschliche Gehirn ein relativ abgeschlossenes System ist.

Das menschliche Gehirn ist zu einem sehr großen Teil seiner Aktivität mit sich selbst beschäftigt. So empfängt ein bestimmter Anteil von Neuronen ihren Input von anderen Neuronen im Gehirn. Nur ein verschwindend geringer Teil der Außeneinflüsse haben einen Einfluss auf die Hirnaktivität. Das Gehirn strukturiert alles Wahrgenommene und interpretiert es permanent.

Alle von außen über die Sinnesorgane aufgenommenen Informationen bieten dem Gehirn nicht Qualität, sondern allein Quantität an. Dies bedeutet, dass das Gehirn nicht Musik von außen wahrnimmt, sondern Impulse in Form von Nervenreizungen. Der Musikeindruck wird erst im Gehirn erzeugt.

Ebenso sehen wir nicht Dinge die wir sehen, sondern unsere Sehzellen werden gereizt und leiten wiederum Impulse an das Hirn weiter.

Wir sehen nicht die Dinge wie sie sind, sondern so wie unser Gehirn sie interpretiert.



Sie sehen mit Sicherheit eine 13!



Sehen Sie das B?

Das Gehirn strukturiert sich selbst, um dem Individuum ein Überleben zu ermöglichen. Es schafft sich ein Konstrukt der Welt, um damit arbeiten zu können. Es macht sich die Welt passend.

Das Gehirn konstruiert nicht, um möglichst reale Sachverhalte abzubilden, sondern um ein inneres Gleichgewicht zu erreichen und zu erhalten. Das Kriterium der Welterzeugung ist Überlebensfähigkeit, nicht Wahrheit.

Folglich: Es gibt kein objektives Wissen über die Welt, sondern immer nur unsere Wahrnehmung von Welt. Und diese Wahrnehmung lässt sich stets nur mit unserer Wahrnehmung von den Dingen vergleichen, nicht mit den Dingen selber. Das heißt, jeder ist der Erfinder seiner eigenen Wirklichkeit. Verstehen heißt damit, sich eine Interpretation aufzubauen, die in Situationen funktioniert.

Lernen ist nach konstruktivistischer Perspektive ein konstruierter Prozess, bei dem der Lernende eine interne Repräsentation von Wissen und eine persönliche Interpretation von Erfahrung aufbaut. Dieser Prozess ist stets offen für Veränderungen. Lernen ist ein aktiver Prozess, in dem Wissen auf der Basis von Erfahrung entwickelt wird. Diese Sichtweise von Wissen verneint nicht notwendigerweise die Existenz einer realen Wirklichkeit, jedoch ist alles, was wir von der Welt wissen, menschliche Interpretation.

Die pädagogischen Folgerungen aus der grundsätzlichen Bestimmung des Erkenntnisvorgangs durch die Konstruktivisten müssen sich konsequenterweise darauf beziehen, die Autonomie des Individuums und seine eigentümlichen Prozesse zu respektieren und stärker zu beachten. Dies kann nicht dadurch geschehen, dass Instruktion objektives Wissen und einheitliche Methoden vorgibt, sondern durch die Entwicklung von Lernumwelten, in denen kognitive Lernprozesse in handelnder Auseinandersetzung mit der Umwelt stattfinden können.

In Folge der Erkenntnis um Phänomene wie der Erzeugung "trägen Wissens", wurden um diese Trägheit von Wissen, das heißt den Nicht-Transfer von schulisch erworbenem Wissen auf eine z.B. konkrete berufliche Anwendungssituation zu vermeiden, Ansätze situiereten Lernens entwickelt.

situatives Lernen

Bei dem Ansatz des situierten Lernens bzw. der situierten Kognition handelt es sich nicht um einen einheitlichen Ansatz; es existiert eine Reihe von Varianten. Gemeinsam ist allen, dass die grundsätzliche Situietheit des Lernens berücksichtigt wird. Die Situation, in der der Lernprozess stattfindet, spielt eine zentrale Rolle. Das Gelernte kann nicht vom Akt des Lernens und der Situation getrennt werden in der gelernt wird.

Der Situationsbegriff umfasst sowohl die Wechselbeziehungen zwischen personeninternen Faktoren mit personenexternen, situativen Komponenten, als auch die Beziehungen zur sozialen Umwelt und damit auch zu anderen Personen. Die Interaktionen zwischen Menschen, sowie die historischen und kulturellen Kontexte in die ihr Handeln und Denken eingebettet ist, spielen eine Rolle.

Im Mittelpunkt der Kritik steht für die meisten Richtungen der situierten Kognition die wohl häufigste Lernform - der Frontalunterricht. Schüler arbeiten ohne Einsatz von Hilfsmittel völlig isoliert. Es werden hauptsächlich Symbole verwendet und der Anwendungsaspekt des Gelernten bleibt weitgehend unberücksichtigt. Daraus ergibt sich die zentrale Forderung, Lern- und Anwendungssituationen möglichst ähnlich zu gestalten. Eine Lernumgebung, die die Ansätze der situierten Kognition berücksichtigt, sollte somit folgende Punkte beinhalten:

- Lernen und Arbeiten in Gruppen
- Nutzung von Hilfsmitteln
- Einbettung in einen Anwendungskontext

Folgende Merkmale gelten für kognitionspsychologisch orientierte Ansätze des situierten Lernens:

- Wissen ist immer situiert; daher ist auch Lernen immer situiert
- Wissen wird durch das wahrnehmende Subjekt konstruiert
- besonders wesentlich ist das in einer Gesellschaft vorhandene Wissen; Lernen ist daher zunehmende Teilnahme an einer Expertengemeinschaft
- situiertes Lernen wird unter dem Anwendungsaspekt und damit unter dem Gesichtspunkt der Authentizität analysiert

Kompetenzorientierung

Für das Lernen ist es wichtig, sich zuerst auf die wesentlichen Gesichtspunkte zu konzentrieren. Durch die Weiterentwicklung der Gesellschaft zum Informations- und Kommunikationszeitalter ist reines Faktenwissen unbedeutend geworden. Daniel Goleman weist in seinem Klassiker „EQ - Emotionale Intelligenz“ anschaulich nach, dass die überfachlichen Kompetenzen für die Weiterentwicklung und den Erfolg einer Persönlichkeit entscheidend sind. Heute ist unumstritten, dass die Methodik zum selbstständigen und eigenverantwortlichen Lernen weit wichtiger ist als reines Fachwissen. Für Lehrende ist dies schwierig, da sie von ihrer Ausbildung und ihrer Identifikation eher Wissensexperten sind. Für das Lernen und die Entwicklung junger Persönlichkeiten ist das eher hinderlich. Der Autagoge, der Coach, der Lernbegleiter, der Trainer ist gefragt. Der Lernende und dessen Entwicklung müssen im Unterricht in den Mittelpunkt. Die überfachlichen Kompetenzen als „Handwerkzeug“ zum selbstständigen, eigenverantwortlichen Arbeiten müssen ins Zentrum des Lernens rücken und nicht das Fach- bzw. Faktenwissen.

Eine Weisheit lautet: Es ist wichtig und effizient sich zuerst um das Werkzeug, die Axt und die Säge zu kümmern bevor es in den Wald zum Holzmachen geht. Es ist einfacher und schneller, wenn mit geschärften und richtigen Werkzeugen gearbeitet wird, als mit stumpfem und falschem Werkzeug. Es lohnt sich für das Schärfen der Werkzeuge genügend Zeit aufzuwenden. Diese Zeit ist gut investiert. Für das Lernen bedeutet dies, dass besonders die Methoden- und dann später die Sozialkompetenz im Vordergrund stehen müssen. Die Fachkompetenz bildet sich „ganz von allein“, denn die Methoden- und Sozialkompetenzen brauchen Themen an denen diese erlernt werden können. So lernt der Lernende intensiv das Fertigungsverfahren Bohren, obwohl es nicht im Vordergrund steht, wenn er das Verstehen eines Textes durch entsprechende Arbeits- und Kommunikationstechniken trainiert und dazu z.B. dieses Fertigungsverfahren als zu durchdringenden Text herangezogen wird. Entgegen der bisherigen Vorgehensweise, bei der die überfachlichen Kompetenzen schon immer etwas enthalten waren, braucht es für ein effizientes Lernen ein systematisches Vorgehen aller am Lernprozess Beteiligten. Lehrende müssen sich dazu verbindlich auf eine gemeinsame Vorgehensweise einlassen, einen gemeinsamen Trainingsplan. Auch Spitzenleistungen im Sport werden nur mit einem angepassten zielorientierten Trainingsplan möglich. Stück für Stück, konsequent - aber nicht zu viel. Diese Erkenntnis gilt für alle Bereiche, nicht nur im Sport und in der Musik. Dort lässt sich diese systematische Vorgehensweise sehr klar darstellen. Es ergibt wenig Sinn beim Klavierspielen mit Beethoven oder Mozart zu beginnen. Mit kleinen Schritten muss der 5-Finger-Tonraum langsam erobert und trainiert werden. Wird dieser beherrscht, kann das nächste Ziel angegangen werden. Gute Lehrende wissen genau, wann es für den Einzelnen Zeit ist, die nächste Stufenleiter zu erklimmen, wann genügend geübt bzw. trainiert wurde. Dabei wird das Bisherige aber immer weitergeübt und damit verfestigt.

Genauso ist es bei den Methoden- und Sozialkompetenzen. Es funktioniert nicht, wenn eine Gruppe arbeitsteilig eine Aufgabe bewerkstelligt und der einzelne Lernende nicht selbstständig Inhalte erarbeiten und weitergeben kann. Die Kompetenzen bauen aufeinander auf. Diese Hierarchie ist festzulegen und danach systematisch zu trainieren, am besten Stufe für Stufe.

die Lehrperson in der Lernumgebung

Die Lernumgebung umfasst neben den Fachinhalten bzw. den vorhandenen Kenntnissen auch das noch nicht erschlossene Wissen, indem es die notwendigen Medien zu dessen Erschließung zur Verfügung stellt (Fachbücher, -zeitschriften, Lehrtafeln, Texte, Anleitungen, Internetseiten usw.). Weiterhin ist der Lehrende als beratende Person und die Lerngruppe Elemente des zu gestalteten Lernprozesses.

Damit die Qualität der Lernprozesse der Lerner in der vorhandenen Lernumgebung gefördert werden kann, müssen folgende Bedingungen berücksichtigt werden:

- Die Lernumgebung sollte möglichst "reich", im Sinne von anregend und mit vielfältigen Erschließungsmedien ausgestattet sein.
- Die Lernsituationen sollten möglichst offen gestaltet sein, damit die Lernenden über gewisse Freiheitsgrade und ein notwendiges Maß an Autonomie verfügen können. Sowohl die Freiheitsgrade als auch das Ausmaß an Autonomie muss für die Schüler erkennbar sein. Andernfalls entfielen z.B. die Möglichkeiten der Kooperation.
- Die Lernumgebung muss so gestaltet sein, dass die Handlungen der Lernenden das Handlungsziel erreichen lassen.

Aufgabe der Lehrperson ist es, eine möglichst anregende, offene Lernumgebung zu schaffen. In diese eingebettet finden sich die Lernenden mit ihrem subjektiven Leistungsvermögen wieder. Die Entwicklung der beruflichen Gestaltungskompetenz sollte durch die Bewältigung von authentischen Aufgaben, beruflicher Anforderungen oder Problemlösungen gefördert werden.

Die individuellen Voraussetzungen der Schüler, ihr Vorwissen, ihre Vorerfahrung und ihre Interessen beeinflussen den Lernprozess wesentlich. Sämtliche neue Erfahrungen, neue Informationen oder Wissens Elemente werden zunächst an die bereits vorhandenen individuellen Konstrukte angebunden. Über die aktive Auseinandersetzung mit neuer Information gelangt der Lernende zur Phase der Verfügbarkeit des Wissens.

Der Prozess der Integration neuer Wissens Elemente in bereits vorhandene Konstrukte wird bei den Lernenden zunächst zur Ausbildung von Wissensstrukturen führen, die nicht übereinstimmen mit Wissensstrukturen, die Experten besitzen!

Erst in der handelnden Auseinandersetzung der Lernenden mit Anforderungssituationen, in denen das neu zu erwerbende Wissen angewandt wird, ergeben sich die anzustrebenden Vernetzungen.

Damit die authentische Aufgabe, die berufliche und dem persönlichen Leben entnommene Anforderungssituation bzw. Probleme bewältigt oder gelöst werden können, bedarf es überfachlicher Kompetenzen und Handlungsstrategien. Aufgabe der Lehrperson ist, im Vorfeld zu ermitteln, welche Strategien und Kompetenzen notwendig sind, damit die Lernenden in die Lage versetzt werden, die Aufgabe zu lösen.

vollständige Handlung (didaktisches Prinzip)

Der Lehrende entscheidet didaktisch-methodisch, wie die überfachlichen Kompetenzen und Strategien systematisch in die Lernumgebung eingebracht werden, indem er die Lernumgebung entsprechend seiner methodischen Entscheidung gestaltet. Im Rahmen eines handlungsorientierten Lehr-/Lernarrangements ist es entscheidend, dass Lerner sich das zur Lösung der Aufgabe erforderliche Wissen selbst erschließen lernen und anschließend anwenden.

Die Simulation konkreter Anforderungs- oder Problemsituationen ist besonders förderlich für den Lernprozess, da in der handelnden Auseinandersetzung mit einem Lerngegenstand überfachliche Kompetenzen trainiert werden.

Ziel eines handlungsorientierten Unterrichts ist, ganzheitlich Kompetenzen zu fördern. Fördern heißt im Falle der Ausbildung von Kompetenzen, die Bewältigung von Handlungssituationen zu fördern, in denen die zu erwartenden Kompetenzen notwendigerweise eingesetzt werden müssen. Nur in der konkreten Auseinandersetzung mit Handlungssituationen werden jene Kompetenzen erworben, die mit Methoden-, Sozial- und Fachkompetenzen umschrieben werden.

Bei der Konstruktion und Einbettung der Aufgabe in die Lernumgebung muss gewährleistet sein, dass inhaltlich und zyklisch vollständige Handlungen ablaufen können.

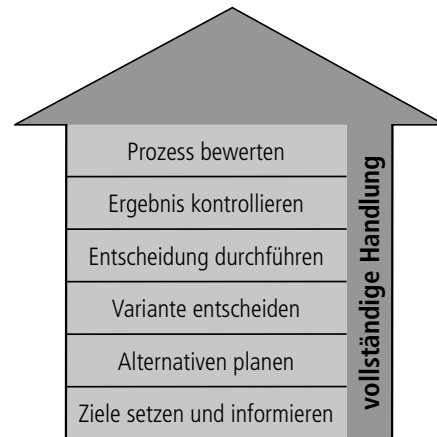
Eine durchzuführende gegenständliche oder geistige Handlung ist nur dann vollständig, wenn sie die Stufen

- Ziele setzen und informieren,
- Alternativen planen,
- Variante entscheiden,
- Entscheidung durchführen,
- Ergebnis kontrollieren und
- Prozess bewerten

aufweist.

Die einzelnen Stufen überschneiden sich in den realen Prozessen. So werden bei einer vollständigen Handlung zum Beispiel Entscheidungen in unterschiedlichen Stufen gefällt. In den Stufen informieren oder Alternativen planen können schon einige Entscheidungen über die strategischen Richtungen getroffen.

Dennoch sollte versucht werden, für die ersten Lernprozesse die nach der vollständigen Handlung ablaufen, eine klare Trennung der Stufen zu erreichen. Damit können die entsprechenden Strategien und Kompetenzen zu den einzelnen Stufen gezielt erlernt werden.



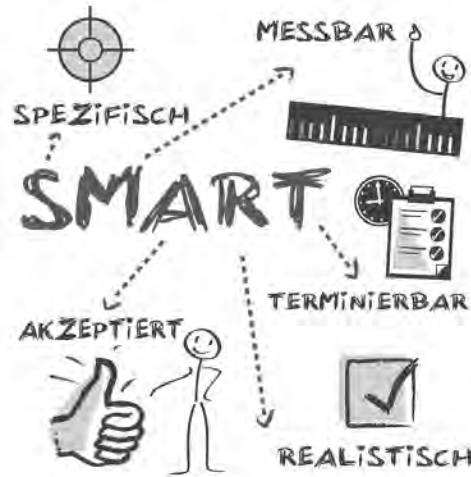
Sechs Stufen der vollständigen Handlung
in Anlehnung an Hacker 1998

Die Aufgabe bzw. das Problem muss den Lernenden "sinnvoll" erscheinen, um daraus eigene Ziele setzen zu können. Bei der Aufgabenanalyse und Zielidentifikation durch die Lernenden werden die Motive (warum oder wozu) hinterfragt. Es erfolgt bereits in der ersten Phase der Zielsetzung und Information eine Bewertung durch den Lernenden. Würde als Ergebnis der Bewertung festgestellt, dass die Aufgabe in der vorgegebenen Form keinen Sinn macht, ergibt sich für die Lernenden keinerlei Tätigkeitserfordernisse.

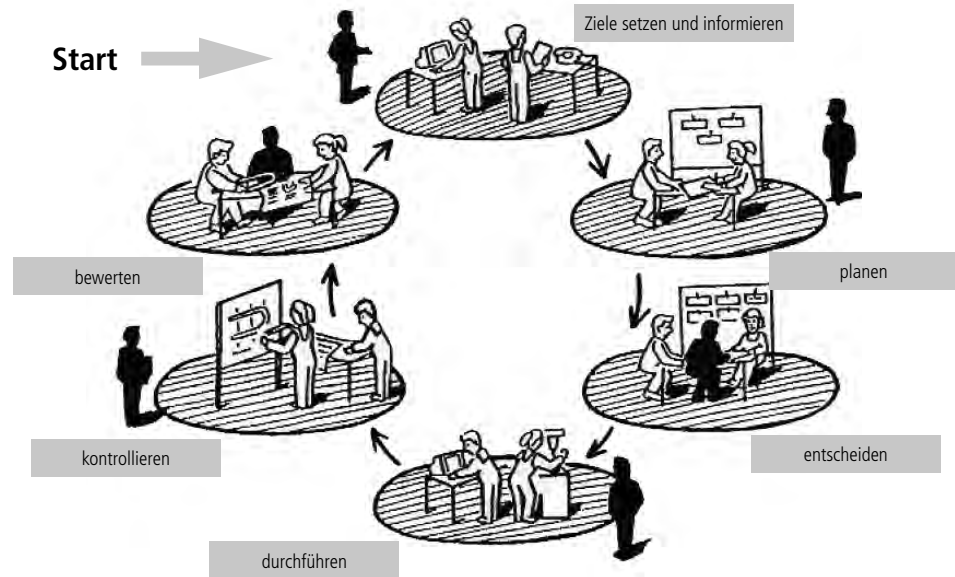
Ein weiterer Punkt im Zusammenhang mit der selbstständigen Zielsetzung ist das Ausmaß der Tätigkeitserfordernisse bzw. Denkanforderungen. Ist eine Aufgabe derart eng gefasst bzw. liegt eine zu gezielte Anleitung vor, so sind ausreichende Denkerfordernisse nicht gegeben. Eine eigenständige Zielsetzung durch die Lerner wird nur bedingt möglich.

Aus der Aufgabe oder der Problemstellung sollen die Lernenden die Ziele "smart" formulieren. SMART steht für:

- S** spezifisch - Ein Ziel soll konkret, eindeutig und präzise formuliert werden. Denn ein Ziel ist kein vager Wunsch.
- M** messbar - Um die Zielerreichung zu prüfen, muss es messbar sein. Quantitative Ziele sind relativ einfach, qualitative Ziele schwerer zu formulieren.
- A** akzeptiert - Das Ziel soll positiv und aktionsorientiert formuliert werden. Das Ziel sollte Vorfreude bereiten. Ein Ziel das widerstrebt, wird mit großer Wahrscheinlichkeit nicht oder nur mit großer Mühe und Disziplin erreicht.
- R** realistisch - Ein Ziel kann hoch gesteckt sein. Hochgesteckte Ziele fordern uns. Sie dürfen aber nicht überfordern. Das Ziel muss erreichbar sein. Für ein unerreichbar scheinendes Ziel wird keine Motivation aufgebracht.
- T** terminiert - Wenn ein Ziel nicht terminiert ist, schiebt man es immer vor sich her. Der Termin ist das entscheidende Merkmal eines echten Ziel.



Die sechs Stufen der vollständigen Handlung nach Hacker sind realen Abläufen in der Arbeitswelt angelehnt. Um Strategien für die einzelnen Phasen eines Handlungsprozesses systematisch zu trainieren, sind die Stufen konsequent voneinander getrennt. In der Realität fließen die Schritte planen, entscheiden und durchführen sowie kontrollieren oft ineinander.



(Quelle: KOCH, J./SELKA, R. u.a.: Leittexte - ein Weg zu selbständigem Lernen BIBB (Hrsg.), 2. Auflage 1991)

Der Schritt **„Ziele setzen und informieren“** meint hier die Durchdringung der notwendigen Themen, die für die Umsetzung des Arbeitsauftrages wichtig sind. Einfach formuliert: Was muss für die Durchführung des Auftrages an Theorie durchdrungen sein?

Hier kann durchaus schon tiefer in die Theorie eingegangen werden. Diese Informationsbeschaffung sollte selbstständig vom Lernenden ausgeführt werden. Er kann aber je nach Vorerfahrungen, dem Wissensstand und dem Erfahrungshorizont vom Lehrenden angeleitet und begleitet werden. Die Arbeitstechniken und das Handwerkszeug für das selbstständige Lernen stehen über dem reinen Fachinhalt, der erarbeitet wird.

Im Schritt **„planen“** werden verschiedene Vorgehensweisen und Alternativen erarbeitet. Um sicherzustellen, dass eine selbstständige Planung durch die Lernenden möglich ist, müssen verschiedene, etwa gleichwertige Handlungsalternativen zur Lernzielerreichung existieren und damit die Notwendigkeit der Entscheidung für eine Handlungsalternative.

Gäbe es nur eine mögliche Handlung, bestünde keinerlei Notwendigkeit, verschiedene Vorgehensalternativen gegeneinander abzuwägen und sich für eine der antizipierten Alternativen zu entscheiden. In diese Phase gehört auch die Planung der nächsten (Ablauf-) Schritte mit Zeitplanung.

Im Schritt „**entscheiden**“ werden die Ergebnisse der Planung abgewogen und gegenübergestellt. Der Lehrende ist hier ganz besonders gefordert. Der Lerner soll höchstens Hilfen für eine sichere Entscheidung an die Hand bekommen. Um später den gesamten Prozessverlauf nachvollziehen zu können, ist es wichtig, alle Entscheidungen und Gründe (auch die aus dem Bauch!) schriftlich festzuhalten. Oft sind Lehrende an dieser Stelle geneigt, falsche Entscheidungen zu korrigieren, um Fehler zu vermeiden. Die Erfahrung vieler Prozesse zeigt aber, dass gerade dieses Vorgehen den Lernprozess abbricht. Hinterfragt werden höchstens die Entscheidungskriterien. Der Lehrende kann, falls erforderlich, Entscheidungskriterien einbringen, aber nicht mehr! Zu vermeiden sind Suggestionen: „Ich bin sicher, dass das schief gehen wird“ oder „Du kannst es ja probieren, es wird aber schief gehen“. Der Lehrende muss bestärkt werden! Viele Lernende versuchen sich beim Lehrenden abzusichern und sich so geschickt um eine Entscheidung zu drücken. Es sollte vom Lernenden immer eine Entscheidung verlangt werden, bevor darüber gesprochen wird.

Im Schritt „**durchführen**“ wird versucht, möglichst selbstständig die entschiedene Vorgehensweise umzusetzen. Hier sollte ständig überprüft werden, ob die Entscheidungskriterien stimmten, und ob diese noch zutreffen. Ergeben sich neue Gesichtspunkte sind die Konsequenzen zu prüfen und nicht stur die Durchführung eines Plans und einer einmal gefällten Entscheidung zu verfolgen. Die Lernenden sollen aufnehmen, den Mut zu haben, getroffene Entscheidungen frühzeitig zu hinterfragen und zu korrigieren bzw. zu erfahren, dass der eingeschlagene Weg der richtige ist. Hier gilt es von Seiten des Lehrenden darauf zu achten, dass keine Zeit „verbummelt“ wird. Vor lauter planen, abwägen und vorsichtig sein übersehen viele Lerner die Zeit.

Der Kern dieses Schrittes „**kontrollieren**“ liegt darin, die Kontrolle und das Qualitätsbewusstsein bei den Lernenden zu festigen. In heutigen Arbeitsprozessen gibt es am Ende des Durchführens keine direkte Phase des Kontrollierens mehr. Die Kontrolle wird immer zeitnah erfolgen, um schnell reagieren zu können. In der vollständigen Handlung ist dies aber bewusst ein extra Schritt. Es geht hierbei um die besonderen Strategien und Arbeitstechniken des Kontrollierens.

Der Schritt „**bewerten**“ ist der entscheidende im Modell der vollständigen Handlung. Hier wird der gesamte Prozessablauf hinterfragt, was gut lief, welche effiziente Strategien für die Lösungserarbeitung waren und wo sich der Lernende noch weiterentwickeln sollte.

Alle Schritte sind zu betrachten und zu reflektieren. Wo lief etwas sehr gut, wo nicht so. Wo liegen Verbesserungsmöglichkeiten, wo müssen andere Wege gegangen werden. Auch bei einer Gruppenarbeit sollte jeder Lerner über einen Reflexionsbogen den gesamten Prozess selbstkritisch durchgehen. Das gleiche sollten die Lehrenden tun. Anschließend muss ein ausführliches Gespräch geführt werden, das Ausblicke zulässt und zu „Fördermaßnahmen“ führt. Die Stärken sind hervorzuheben!

Diese Herangehensweise ist bei jedem Prozess neu zu durchlaufen, denn diese Rituale sind so einzuüben, dass sie selbstverständlich angewandt werden! Ideal ist es, wenn die Betriebe und die Schule abgestimmt mit den gleichen Ritualen lernen und trainieren, sowie die angestrebten Kompetenzen gemeinsam fördern.

für die Schnellleser eine Zusammenfassung

Konstruktivismus bedeutet für den Lehr- und Lernprozess, dass alles Denken und Handeln des Lernenden an dessen eigenständige Konstruktion von vorhandenem Wissen ermöglicht wird.

Ein stark vereinfachter Vergleich zwischen behavioristischer und konstruktivistischer Sichtweise von Lernprozessen.

Behavioristische Sicht - Fokus **Lehren**

Lernen wird als Resultat der Unterrichtsgestaltung durch den Lehrenden aufgefasst. Demnach folgt aus einem guten Lehrprozess immer auch ein erfolgreicher Lernprozess. Der Unterricht ist ein klar geführter und vorgeplanter Ablauf. Der Lernende wird durch das Dozieren des Lehrenden bedient. Lernen ist dabei ein linearer, systematischer, eindeutig festgelegter und rezeptiver Prozess, bei dem klar strukturierte statische Lerninhalte von den Lehrenden möglichst gut vermittelt und präsentiert werden. Lernende sind dabei von den Lehrenden weitgehend angeleitet und kontrolliert.

Konstruktivistische Sicht - Fokus **Lernen**

Lehren wird als eine Unterstützung der Selbstkonstruktion des Lernenden verstanden. Lernen kann demnach nur durch das Individuum selbst erfolgen. Das Lernarrangement (Unterricht) muss daher Lernprozesse anregen. Der Lernende muss so weit geführt werden, dass er sich selbstständig mit den Problemstellungen auseinandersetzen kann. Lernen ist ein gestufter, vielschichtiger und multi-dimensionaler Prozess, bei dem komplexe dynamische Lerninhalte von den Lernenden aktiv in ihre eigenen Wissens- und Handlungsstrukturen integriert werden. Lehrende sind Experten und Entwickler von offenen Lernaufgaben, Gestalter und Betreuer von anregenden Lernumgebungen sowie Berater, Trainer und Mitlernende im Entwicklungsprozess.

Unterschiede - gestern und morgen

Einer der wichtigsten Unterschiede zum bisherigen Bildungskonzept ist, dass nicht nur Wissen vermittelt, sondern auch in der Anwendung gelernt wird.

Im traditionellen Curriculum sind Inhalte und Ziele verbindlich vorgegeben, während sich die Unterrichtsorganisation und die didaktische Ausgestaltung in der Verantwortung des Lehrenden befinden.

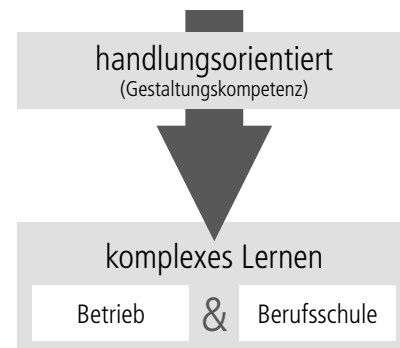
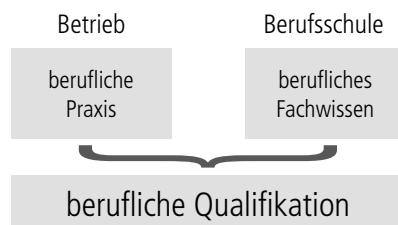
Ein lernfeldstrukturiertes Curriculum legt nur die zu lernenden Kompetenzen fest. Die Entscheidung über die relevanten Inhalte zur Förderung der vorgegebenen Kompetenzen liegt bei den Lehrenden (exemplarisches Lernen).

bisherige Berufsausbildung

Die zwei Lernorte Betrieb und Schule waren bisher klar getrennt. Die Berufsschule war für das berufliche Fachwissen und der Betrieb für die berufliche Praxis zuständig. Diese zwei Blöcke ergaben dann die berufliche Qualifikation. Jede Seite war der Meinung den wichtigeren Teil der Ausbildung zu leisten. Oftmals wurden gleiche Themen unabgesprochen von beiden Partnern vermittelt.

zukünftige Berufsausbildung

Die heutige Arbeitswelt mit ihrem Qualitäts- und Dienstleistungsanspruch erfordert in den meisten Berufen viel mehr Denkarbeit als bisher, da betriebliche Prozesse bzw. Betriebsabläufe immer komplizierter werden. Die überfachlichen Kompetenzen und nicht das Fachwissen ist entscheidend. Eine Trennung in Theorie und Praxis lässt sich nicht mehr verantworten. Zumal Schulen heute kaum mehr mit den technischen Innovationen mithalten können und Betriebe mit der Vermittlung vieler überfachlichen Kompetenzen überfordert sind. Moderne Ausbildung braucht die enge Zusammenarbeit der Dualpartner. Die nicht zu bewältigende Fülle erfordert exemplarisches selbsterfahrbares Lernen abgestimmt auf die Erfordernisse vor Ort.

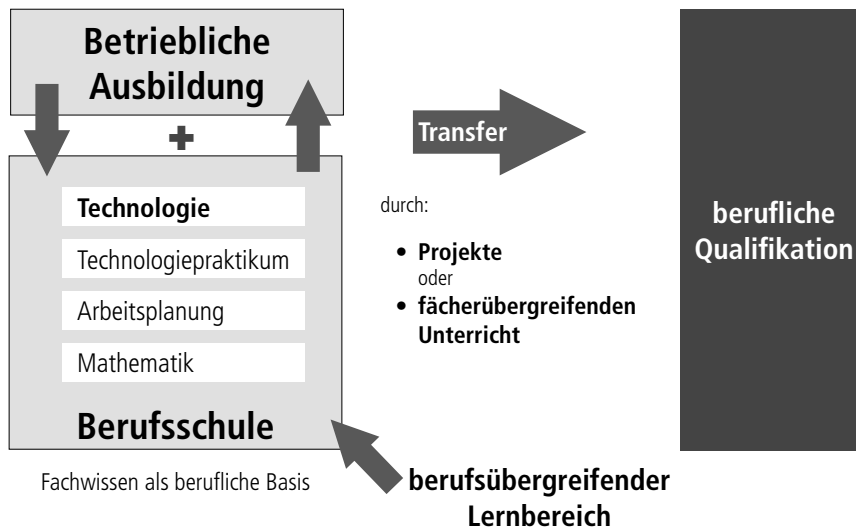


unterrichten nach Fächern

Im Bildungskonzept der Siebzigerjahre standen einzelne Fächer im Vordergrund in denen aufgeteiltes Wissen vermittelt wurde. Es ging um Fachwissen, das es zu pauken galt. Persönlichkeitsbildung (Erziehung), Lern- und Arbeitstechniken, Methoden- und Sozialkompetenz hatte kaum Platz im Unterricht. Sie standen meist auch nur im Vorwort der Lehrpläne. Individuelles Lernen und entdeckendes Lernen war reine Zeitverschwendung.

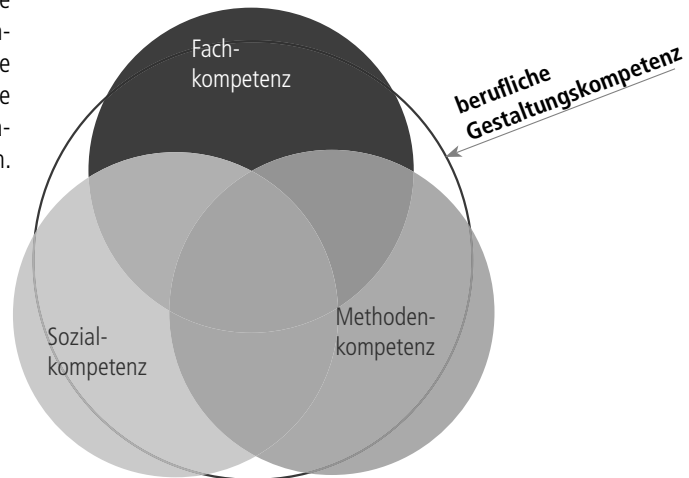


Berufliches Lernen wurde in Fächern vermittelt. Die einzelnen Fächer waren fachsystematisch aufgebaut. Jeder Lehrer war für sein Fach verantwortlich. Fächerverbindend und fächerübergreifend wurde, außer die Fächer lagen in der Hand eines Lehrers, selten gelehrt.



unterrichten nach Lernfeldern

Durch die Veränderung der Gesellschaft hin zu einer Wissens- und Informationsgesellschaft tritt die Dominanz des Fachwissens zugunsten übergeordneter, grundsätzlicher Kompetenzen in den Hintergrund, wie auch die folgende Darstellung zeigt. Um auf dem heutigen schnelllebigen Arbeitsmarkt bestehen zu können ist Gestaltungskompetenz erforderlich. Sie setzt sich im einfachsten Fall aus Methodenkompetenz, Sozial- und Fachkompetenz zusammen. Um diese Kompetenzen zu erreichen, braucht es für den Lernenden ein Lernangebot mit exemplarischem, selbstverantwortlichem, ganzheitlichem, sowie prozess- und handlungsorientiertem Lernen. Individuelle Lernwege und Bedürfnisse des Lernenden sollen dabei berücksichtigt werden.

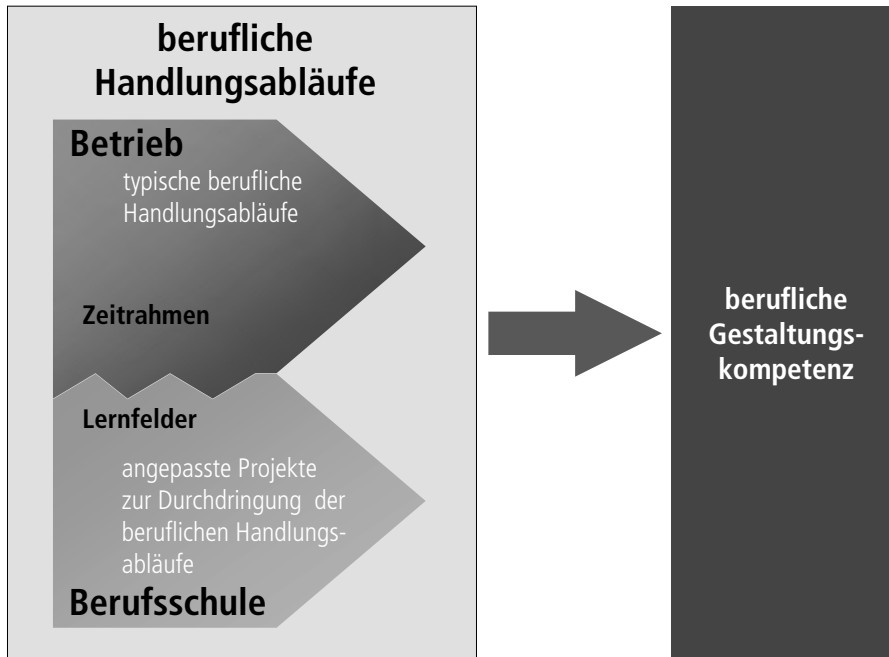


Die berufliche Gestaltungskompetenz (Ring) umfasst in diesem Modell alle drei Kompetenzbereiche. Diese sind in Teilbereichen weitergehend als die berufliche Gestaltungskompetenz. Denn in allen drei Bereichen sind auch Kompetenzen vorhanden, welche über die reine berufliche Gestaltungskompetenz hinausgehen. Die Darstellung zeigt nicht wie bei vielen Veröffentlichungen eine Schnittmenge dreier Kreise, sondern sie stellt hierarchische, überlagernde und überdeckende Bereiche dar.

Durch die veränderten Anforderungen an die jungen Absolventen ist das Handwerkzeug zum selbstständigen und eigenverantwortlichen Lernen, also die Methodik, weit wichtiger als reines Fachwissen.

Eine Weisheit lautet: Es ist wichtig und effizient sich zuerst um das Werkzeug, die Axt und die Säge zu kümmern bevor es in den Wald zum Holzmachen geht. Es ist einfacher und schneller, wenn mit geschärften und richtigen Werkzeugen gearbeitet wird, als mit stumpfem und falschem Werkzeug. Es lohnt sich für das Schärfen der Werkzeuge genügend Zeit aufzuwenden. Diese Zeit ist gut investiert. Für das Lernen bedeutet dies, dass besonders die Methoden- und anschließend die Sozialkompetenz im Vordergrund stehen muss. Die Fachkompetenz bildet sich „ganz von allein“, denn für das Erlernen der Methoden- und Sozialkompetenzen können fachliche Themen verwendet werden. Somit können zumindest zu Beginn einfache fachliche Kompetenzen nahezu "nebenher"

Sie sind nun wesentliche Bestandteile des handlungsorientierten Lernens. Mit den Lernfeldern wird selbstverantwortliches Lernen in den Mittelpunkt gestellt. Erreicht wird dies durch Projekte und Projektaufgaben. Die Neuordnung ist nicht von der Schule allein, sondern nur in enger Abstimmung mit dem Dualpartner zu leisten! Lernfelder und Zeitrahmen gehören zusammen! Richtig verstandener Lernfeldunterricht ist nicht mehr vom Einzellehrenden, sondern von der Lehrendenmannschaft zu leisten, da Projekte, überfachliche Kompetenzen, Methoden usw. gemeinsam geplant und durchgeführt werden.



überfachliche Kompetenzen als berufliche Basis

einige Begriffe

berufliche Handlung Einzelne Tätigkeit zur Erfüllung einer beruflichen Aufgabe z.B. Kreditvertrag abschließen, Frästeil prüfen, elektrische Schaltung aufbauen, Kartoffeln schneiden, Haare waschen. Die Summe der in Beziehung zueinander stehenden beruflichen Handlungen ergibt das Handlungsfeld.

berufliches Handlungsfeld Tätigkeiten innerhalb der Berufsausübung zur Erfüllung von Aufgaben, die sich aus gleichartigen, in Beziehung zueinander stehenden oder ähnlichen Aufgabenstellungen ergeben z.B. den Maschinenstundensatz kalkulieren, Baugruppe herstellen, Menü kochen, Dauerwelle legen.

Lernfeld Thematische Einheit innerhalb einer Ausbildung, die aus den beruflichen Handlungsfeldern abgeleitet und didaktisch aufbereitet ist. In den Lernfeldern (zum Beispiel Herstellen mechanischer Teile) werden überfachliche Qualifikationen und in sich abgeschlossene Fachinhalte (Fachtheorien) in einen Anwendungszusammenhang gebracht.

Lernsituation Aus einem Lernfeld abgeleitete, thematische Einheiten, denen ein beruflicher Handlungsablauf, ein Projekt, ein Teil eines Projektes oder eine Projektaufgabe zugrunde liegt, in didaktisch geeigneter Weise ausgewählt und aufeinander abgestimmt. Reflexionen der zugehörigen beruflichen Handlungen sind dazu notwendig. Die Beschreibung der Lernsituation enthält die überfachlichen und fachlichen Kompetenzen kleinschrittig formuliert, gibt die zur Erreichung der Lernziele geeigneten Methoden an und enthält organisatorische Hinweise (Verknüpfung zu anderen Lernfeldern, Zeit, Unterrichtsort).

Unterrichtsarrangement Das Unterrichtsarrangement ist die Aufbereitung der Lernsituation in einen geplanten Unterrichtsablauf. Dabei wird die Lernsituation in kleinere überschaubare, in sich abgeschlossene Einheiten gebracht. Es gliedert sich in Lehr-/Lernarrangements und enthält Hinweise zur Unterrichtsorganisation.

Lehr-/Lernarrangement Lernarrangement meint eine "Unterrichtseinheit". Es setzt sich zusammen aus den Inhalten, den Zielen, den gewählten Unterrichtsmethoden, den notwendigen Unterlagen und der zeitlichen Struktur. Der Zeitumfang eines Lernarrangements kann mehrere Unterrichtsstunden umfassen, ist aber ein zeitlich zusammenhängender Unterrichtsablauf.

Zeitraumen Die Ausbildung im Betrieb ist in Kern- und Fachqualifikationen gegliedert. Die sachliche und zeitliche Reihenfolge dieser Qualifikationen (überfachlich und fachlich) ist in Zeitraumen aufgeteilt. Dabei werden die Berufsbildpositionen nicht vollständig, sondern aufbauend vermittelt. Der Anteil der Fachqualifikation steigt dabei von Beginn an kontinuierlich.

Grundgedanken

Beim Lernfeldkonzept handelt es sich nicht um ein im theoretischen Raum entwickeltes Konzept, das nun in die Schule eingeführt werden soll. Insofern gibt es auch keine "Theorie der Lernfelder". Im Hintergrund steht vielmehr die von Kolleginnen und Kollegen aus der Schulpraxis immer wieder vorgetragene Skepsis, ob es den Lernenden ohne Weiteres gelingt, nach Fachsystematiken erlerntes Wissen auf die konkrete Berufs Anforderung anzuwenden.

Hinzu kommt die Beobachtung, dass Unterrichtsfächer dazu neigen, ein "inhaltliches Eigenleben" zu führen und hierbei Stofffülle mit teilweise zweifelhaftem Berufsbezug zu erzeugen. Deshalb liegt es nahe, nach praxisgerechteren Inhaltsstrukturen als denen der herkömmlichen Unterrichtsfächer zu suchen. Gute Erfahrungen mit fächerübergreifendem Unterricht mögen richtungweisend gewesen sein. Das Lernfeldkonzept stellt einen pragmatischen Versuch dar, berufliche Gestaltungskompetenz durch Verstärkung des Berufsbezugs in den Strukturen der Lerninhalte zu unterstützen.

Lernfelder werden als didaktisch aufbereitete, berufliche Handlungsfelder definiert.

Damit entsteht ein von Fächern losgelöster Lehrplan. An die Stelle der fachlogischen Struktur tritt ein handlungslogischer Prozess. Das heißt, dass der Unterricht auf diesen Lernfeldern aufbauend explizit fächerübergreifend und kompetenzorientiert ausgerichtet sowie handlungsorientiert gestaltet werden muss.

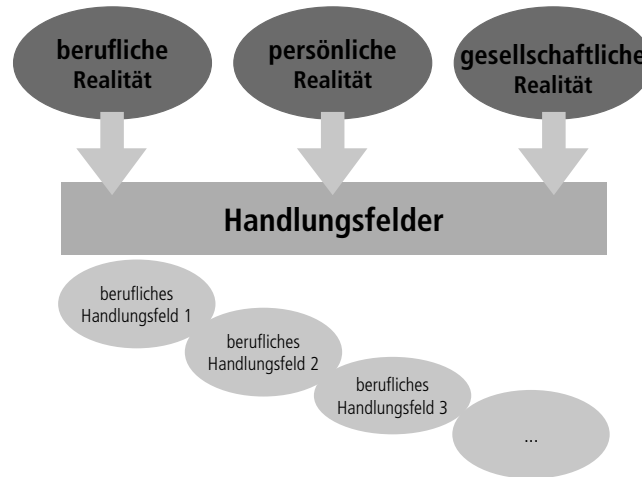
Von entscheidender Bedeutung bei der systematischen Aufbereitung der Handlungsfelder zu Lernfeldern sind die didaktischen Überlegungen: Lernfelder berücksichtigen den Bildungsauftrag der Berufsschule! Unter Handlungs- bzw. Lernfeldern sind umfassend Lebensräume zu verstehen. Folglich ist bei der curricularen Präzisierung auf die individuelle Lebenssituation der Lehrlinge in Betrieb und Gesellschaft einzugehen. Dieser Anspruch beinhaltet, die Kernprobleme unserer Zeit aufzunehmen!

Lernfelder sollen als komplexe Aufgabenstellungen problemorientiert formuliert werden!

- Die zukünftige Umsetzung der Rahmenlehrpläne sind nach dem Grundprinzip der Lernfelder zu gestalten.
- Diese Lernfelder werden dem Lehrenden im Rahmenlehrplan vorgegeben. Lernfelder müssen durch die unterrichtenden Lehrpersonen gemeinsam für den Unterricht didaktisch aufbereitet werden. Ideal ist es, wenn sich dabei die Schule und der Betrieb miteinander abstimmen und an einem gemeinsamen Projekt lernen ermöglichen.

wie kommt man zu Lernfeldern?

Ausgangspunkt der ganzen Lernfeldüberlegungen sind die beruflichen Tätigkeiten, die durch die beruflichen, die persönlichen und die gesellschaftlichen Realitäten geprägt werden. Der bisher oft vorherrschende Taylorismus (Zergliederung von Arbeit in kleine Einzelschritte, die durch unterschiedliche Personen ausgeführt werden) wird abgelöst von komplexen Arbeitsaufträgen. Diese sind nicht mehr von einzelnen zu bewältigen, sondern erfordern Teamarbeit. Neben der Fachkenntnis sind effektive Methodik und Systematik in der Vorgehensweise gefragt.



Die einzelnen beruflichen Handlungsfelder ergeben sich aus den in Gruppen zusammengefassten beruflichen bzw. betrieblichen Aufgaben und Problemstellungen.

Ein Hauptaugenmerk bei der Erstellung von Lernfeldern sind die beruflichen Tätigkeiten, die später in einem Beruf ausgeübt werden müssen.

Allgemeingültige Tätigkeiten für einen Beruf werden betrachtet und zu beruflichen Handlungsfeldern zusammengefasst. Diese Fokussierung ist notwendig, da die Berufsausbildung schon lange nicht mehr komplett und erschöpfend für den Beruf vorbereiten kann.

Anschließend wird festgestellt, welche Qualifikationen notwendig sind, um die beruflichen Tätigkeiten eines Handlungsfelds gut zu beherrschen. Diese Anforderungen werden durch eine Rahmenlehrplankommission didaktisch reflektiert und zu Lernfeldern zusammengefasst. Damit die Lernfeldberufe ein charakteristisches Erscheinungsbild besitzen, gibt es von der KMK-Konferenz für die Bildung von Lernfeldern Vorgaben.

Lernfelder sind rechtliche Vorgaben für die Lehrendenmannschaft.

dreimal „lern“ - was steckt dahinter?

Lernfelder enthalten Ziele, Kompetenzen und Inhalte für exemplarisches berufliches Handeln. Dabei steht nicht jedem beruflichen Handlungsfeld ein Lernfeld gegenüber. Der Aufbau und die Intension der Lernfelder entsprechen dem Grundsatz, dass fachliches Wissen nicht (zumindest nicht ausschließlich) dem entdeckenden und erkundenden Handeln der Lernenden vorausgehen sollte. Es muss vielmehr in einem Entdeckungs- und Erkundungsprozess von den Lernenden selbst induktiv erschlossen werden. Das „Handwerkzeug“ zum selbstständigen Lernen und Arbeiten steht im Vordergrund und dies besonders zu Beginn. Ein Problem fachlichen Unterrichts ist häufig die „Abgehobenheit“ der Theorie gegenüber konkreten Fällen der Praxis. Der Lernende kann oft nicht nachvollziehen, dass es sich bei einer spezifischen Problemstellung um einen Anwendungsfall einer bestimmten Fachtheorie handelt. Auch deshalb strebt das Lernfeldkonzept nicht fachliche Vollständigkeit an, sondern vielmehr ganzheitliche, an beruflichen Handlungen orientierte exemplarische Prozesse.

Für eine gute Lernfeldumsetzung orientiert sich der Aufbau der Lernfelder noch stark an den Gegebenheiten der bisherigen Schulstruktur.

Lernfelder sind häufig einfach zu umfangreich, um daraus direkt einen vernünftigen Unterricht zu gestalten. Deshalb empfiehlt es sich, die Lernfelder in kleinere Einheiten zu zerlegen. Diese kleineren Einheiten werden **Lernsituationen** bezeichnet. Im Grunde sind sie nichts anderes als Teilaspekte des Lernfelds. Der Anspruch in der Curriculumsarbeit ist aber zu versuchen, in sich abgeschlossene Themen zu finden. Um zu entsprechenden Lernsituationen zu kommen, sollte zuerst überlegt werden, ob das Lernfeld oder Teile davon an einem Projekt erarbeitet werden können. In sich abgeschlossene Teilaspekte eines Projektes entsprechen dann den Lernsituationen. Bei der Auswahl der Projekte oder Projektaufgaben muss darauf geachtet werden, dass dabei die Ansprüche des Lernfeldes abgedeckt werden und nicht umgekehrt!

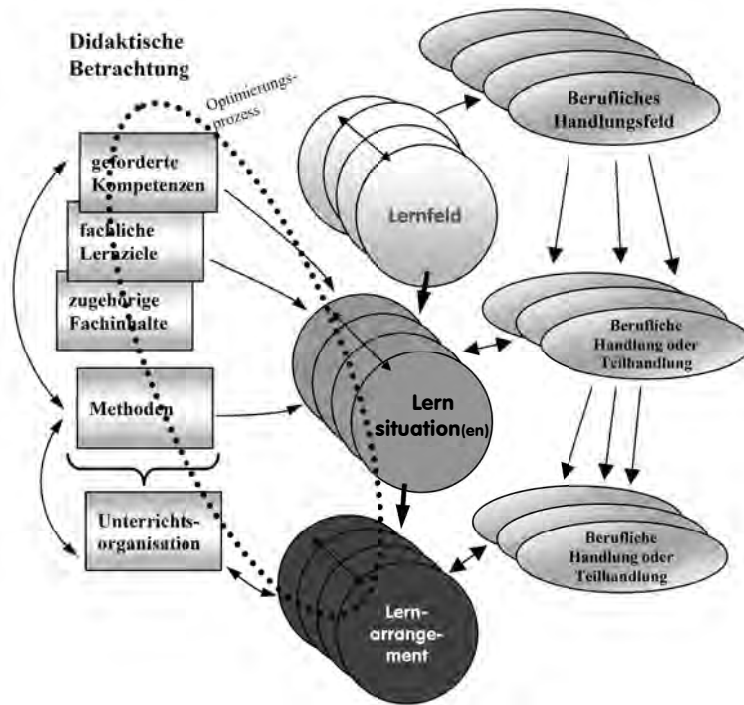
Wie für die Lernfelder gelten auch für die Lernsituationen, dass mögliche berufliche Handlungen oder Teilhandlungen aufzugreifen sind.

Lernsituationen sind oft noch zu umfangreich, oder von den Themen so unterschiedlich, dass eine Lehrperson diese nicht durchführen kann. Deshalb empfiehlt es sich, die Lernsituationen in kleinere Einheiten zu zerlegen. Diese kleineren Einheiten werden **Lernarrangements** bezeichnet. So sind Lernarrangements Teilaspekte einer Lernsituation. Auch hier gilt: Die Teilprojekte oder Teile einer Projektaufgabe sollten so gewählt werden, dass damit die Ansprüche des Lernfeldes abgedeckt werden und nicht umgekehrt! Praxisgerechte ganzheitliche Vorgehensweisen sind hier zu lernen und nicht Fachsystematik in Unterrichtsfächern. Deshalb ist es falsch (und widerspricht dem Lernfeldgedanken) wenn zusammengefasste Teilaspekte eines Projekts oder einer Projektaufgabe dann in Fächern, fachsystematisch unterrichtet werden.

Kleine Lernsituationen können direkt wie Lernarrangements behandelt werden. Im Lernarrangement wird nun genau strukturiert wie die festgelegten Ziele, Kompetenzen und Inhalte methodisch mit und von den Lernern erarbeitet werden können.

ein Überblick

In der Lernfeldmannschaft (incl. Ausbilder) werden die für die Lerner erforderlichen überfachlichen Kompetenzen systematisch gemeinsam zusammengetragen. Diese bewusst gleichbedeutend, oder sogar bedeutender als die Fachinhalte zu behandeln, ist sicher für viele Teams einer der schwierigsten Schritte. Danach werden die zum Lernfeld zugehörigen Fachinhalte aus den vorgegebenen Lernzielen gemeinsam zusammengetragen.



Diese Aufgabe dürfte dem Team sicher nicht schwer fallen, wenn es sich an der beruflichen Realität der Raumschaft (berufliche Realität außerhalb der betrieblichen Ausbildung) orientiert!

Die Sammlung der zwei Bereiche ist immer im Sinne des ganzheitlichen und exemplarischen Ansatzes zu sehen und mit den zeitlichen Rahmenwerten abzustimmen. Fachliche Lücken sind bei exemplarischem Lernen nicht zu vermeiden! Sind die überfachlichen Kompetenzen und dazu passende Fachinhalte entschieden, sollten kleinere abgeschlossene Einheiten, die Lernsituationen, festgelegt werden.

Jetzt ist zu überlegen mit welchem Methodenkonzept die obigen Kompetenzen im Sinne von handlungsorientiertem Lernen bei den Lernenden gebildet werden können.

Der exakte Ablauf ist nun für jedes Lernarrangement auszuführen. Hier sind personelle, räumliche und zeitliche Gegebenheiten genauso zu berücksichtigen wie eine aufeinander abgestimmte Methodenvielfalt und ein abgestimmtes Methodentraining! Dies lässt sich am besten in einem verbindlichen didaktischen Ablaufplan festhalten. Arbeitsformen und Materialien sind ohne Weiteres in der Lernfeldgruppe an einzelne Mitglieder zu verteilen. In der Gruppe wird die Aufgabenverteilung besprochen und je nach Fähigkeiten, Stärken und Interessen der Mitglieder gleichmäßig aufgeteilt.

das Wesentliche im Überblick

bisheriger Unterricht	Lernfeldunterricht
einzelne Fächer	exemplarische berufliche Handlungen
Fachsystematik	kompetenzorientiert an beruflichen Handlungen, am Prozess orientiert
Lehrende als Einzelkämpfer	Lehrendenmannschaft für einzelne Ausbildungsberufe, Lernfelder, Lernsituationen, Lernarrangements
Wissensvermittlung, Faktenwissen kognitive Ausrichtung des Lernens	selbstverantwortliches Lernen, ganzheitliche Kompetenzen, berufliche Gestaltungskompetenz steht im Vordergrund
überwiegend sprachlich orientierte, lehrerzentrierte Vermittlungsformen, wenig verständnisorientiert	Projekte, Projektaufgaben, ganzheitliches Lernen und trainieren der Kompetenzen
wenig Kontakt und Abstimmung mit Dualpartnern erforderlich	intensive Abstimmung mit den Dualpartnern notwendig
Orientierung am Zeittakt von Unterrichtsstunden	Unterricht in Themenblöcken, prozessorientiert
überfachliche Kompetenzen werden zufällig vermittelt	überfachliche Kompetenzen werden systematisch vermittelt und stehen im Vordergrund
Themen werden einmalig unterrichtet	exemplarische Themen werden wiederkehrend erarbeitet, vertieft und erweitert
von der Lehrperson wird ein Lernweg angeboten	von der Lehrperson wird in weiten Teilen ein individualisiertes, selbstgesteuertes Lernen angestoßen

ganzheitliches Lernen

Die Forderung ist nicht neu. Lernen soll - ja muss - in ganzheitlicher Form ablaufen. Schon sehr früh wurde von Wissenschaftlern und Gelehrten gefordert, ganzheitliches Lernen und vielfältige Sinneserfahrungen für eine wirkungsvolle und effektive Denk- und Lernleistung einzusetzen. Comenius (1592-1670), Rousseau (1712-1778) und Pestalozzi (1746-1827) sind nur einige wichtige Philosophen und Pädagogen, die in dieser Richtung ihre Theorieansätze entwickelten. Ganzheitliches Lernen bedeutet auch heute noch im pädagogisch-didaktischen Sinn „Lernen mit Kopf, Herz und Hand“, so wie es Johann Heinrich Pestalozzi einst formuliert hat. Oder diese Erkenntnis in die neuere Zeit übertragen als „Geist, Körper und Psyche“. Es ist ein ständiges Zusammenspiel von Sinnenswahrnehmungen, Denkleistungen, Bewegungen und Gefühlen.

Ein optimales und effektives Lernen erfolgt dann, wenn möglichst viele Sinne beim Lernen angesprochen werden.

Ganzheitliches Lernen verlangt, dass Lerner nicht mehr nur einseitig kognitiv angesprochen und gefordert werden, sondern ein Lernen unter Einbeziehung möglichst vieler Sinneskanäle ermöglicht wird.

Die Forderung nach ganzheitlichem Unterricht kommt durch den Begriff des handlungsorientierten Unterrichts wieder verstärkt ins Gespräch.

Das menschliche Gehirn ist durch zwei, in der Fähigkeit sehr verschiedene Hirnhälften gekennzeichnet. Konventioneller Unterricht spricht hauptsächlich die linke Gehirnhälfte an. Aus diesem Grund sind auch viele erwachsene Menschen auf diesem „Pfad“ geübt.

Durch die moderne Gehirnforschung ist jedoch erwiesen, dass erst durch den Einbezug beider Gehirnhälften eine optimale Lernleistung erbracht werden kann.

Aus dieser Erkenntnis ergeben sich folgende Forderungen:

- am Vorwissen der Lerner andocken
- positive Beziehung zwischen den Lehrenden und Lernenden sowie dem Thema aufbauen
- Konzentration und Entspannung fördern
- Individualität und differenziertes Lernen fördern
- Denkstrukturen entwickeln, hirngerecht und vernetzt lernen
- Lernstrategien aufbauen
- Problemlösestrategien anwenden

prozessorientiertes Lernen

Die Fähigkeit mit dynamischen Prozessen und Komplexität umzugehen ist heutzutage überall gefordert. Vor allem im beruflichen Bereich wird dieser Tatsache Rechnung getragen. Es wird an konkreten, motivierenden und herausfordernden Aufgabenstellungen oder Projekten gearbeitet, die z.B. im Lernerteam selbstständig gelöst werden. Die Lernenden erhalten lediglich für die erfolgreiche Bearbeitung der Aufgabe Anregungen und Hilfestellungen durch einen „Berater bzw. Begleiter“.

Prozessorientierter Unterricht ist nicht nach fachsystematischen Zusammenhängen, sondern nach handlungsorientierten bzw. nach prozessorientierten Abläufen strukturiert.



vom beruflichen Handeln zum Lernfeld

Auf den nachfolgenden Seiten wird der Weg zur „Entstehung eines Lernfeldes“ anhand eines Beispiels verdeutlicht. Die Überlegungen sind exemplarisch und nicht vollständig. Sie beziehen sich auf eine mögliche, zukünftige lernfeldorientierte Lehrerbildung.

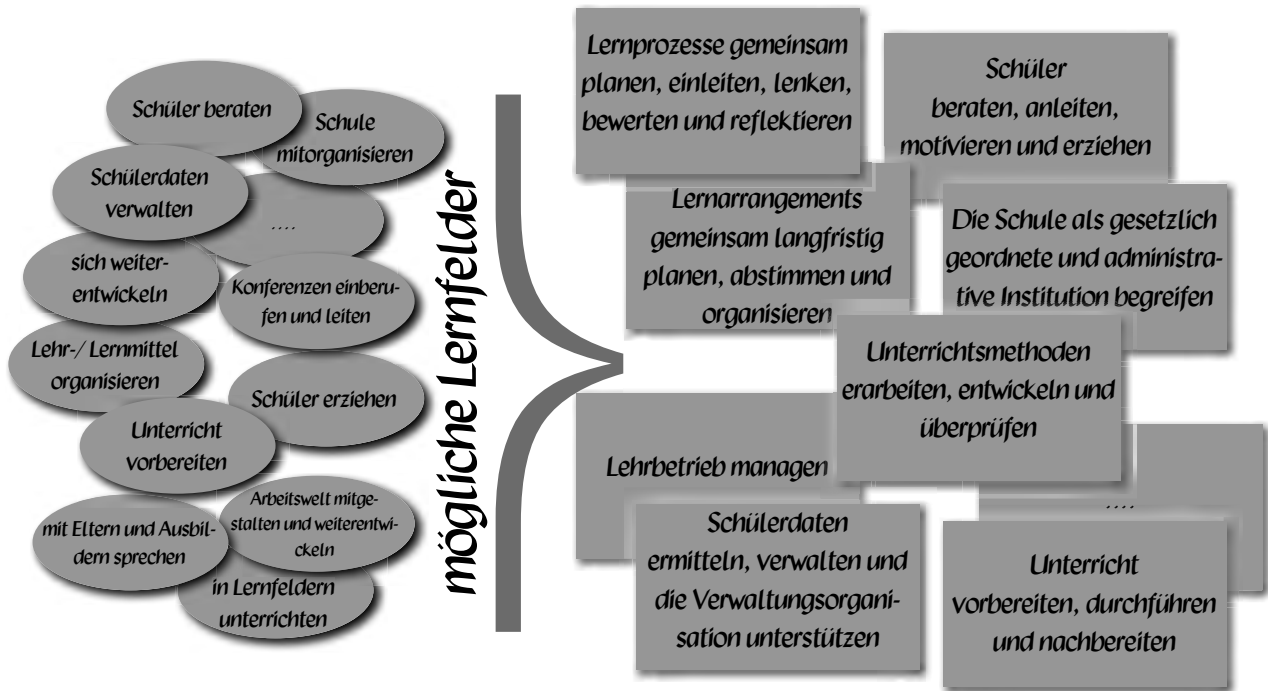
Die Ausarbeitung ist nicht vollständig und rein fiktiv. Jedoch können mit diesem Beispiel gerade Lehrerinnen und Lehrer am eigenen beruflichen Handeln den Weg zu Lernfeldern leichter nachvollziehen.

Beispiel für die Referendarausbildung:

(die aufgeführten, fiktiven Lernfelder sind nur Muster und für diese Unterlagen zur Anschauung erfunden!)

Um Lernfelder für die Lehrerbildung zu entwerfen, könnte eine Rahmenlehrplankommission folgende Schritte gehen:

Schritt 1:	sammeln der beruflichen Tätigkeiten einer Lehrperson
Schritt 2:	zusammenfassen der Tätigkeiten und bilden von Handlungsfeldern
Schritt 3:	Lernfelder bilden didaktisch-methodische Reflexion, für eine exemplarische, eher allgemeine Ausbildung
Schritt 4:	Ziele, Inhalte und Kompetenzen formulieren sowie Zeiten festlegen
Schritt 5:	abstimmen der Lernfelder untereinander
Schritt 6:	reflektieren der Ergebnisse



Als nächster Schritt werden die Lernfelder, die sich hier vorab ergeben, ausformuliert.

Lernprozesse **pädagogisch verantwortlich** gemeinsam planen, einleiten, lenken, kontrollieren, bewerten und reflektieren.

Schülerdaten ermitteln, verwalten und die Verwaltungsorganisation **der Schule** unterstützen.

Unterrichtsmethoden **exemplarisch** erarbeiten, entwickeln, **selbstständig durchführen** und überprüfen.

....

formulieren

Ziele, Inhalte und Kompetenzen formulieren sowie Zeiten festlegen

Schritt 4:

Formale Vorgaben:

Lernfeld x

x. Ausbildungsjahr

Zeitrichtwert: xx Stunden

Fertigen von ... (thematische Einheit)

Möglichst zu vermeiden sind Lernfelder über mehr als ein Ausbildungsjahr.

Zielformulierung

Die Schüler/innen beschreiben den Vorgang beim Sie skizzieren manuell und rechnergestützt

Die im Lernfeld "thematisierten Einheiten" werden exemplarisch und als aktive Ziele formuliert.

Bei Lernfeldern, die sich auf Grundlagenwissen als Voraussetzung für einen beruflichen Arbeitsauftrag beziehen, definieren sie das Ergebnis des Lernprozesses (z.B. berechnen, beschreiben, ...)

Inhalte

...

Die Inhalte weisen detailliertere Angaben zu den Unterrichtsinhalten aus.

Die überfachlichen Kompetenzen sind aus den Zielformulierungen zu entnehmen. bei den Inhalten sind diese nicht weiter konkretisiert.

Didaktisch begründete Auswahl (Exemplarität), die die Mindestanforderung beschreibt und zur Erfüllung des Ausbildungszieles erforderlich sind.

Die Formulierungen sind so gewählt, dass eine Überarbeitung nur bei grundlegenden Veränderungen der Qualifikationsanforderungen nötig wird.

Unangemessene Stofffülle und Detailliertheit sind zu vermeiden.

Auf Vollständigkeit im Sinne fachwissenschaftlicher Tradition ist zu verzichten, nicht jedoch auf die Vermittlung von Überblick und Systematik, die Voraussetzungen für Denken in Zusammenhängen sind.

Lernfeld 3

1. Ausbildungsjahr
Zeitrictwert: 100 Stunden

Lernprozesse pädagogisch verantwortlich planen, einleiten, lenken, kontrollieren, bewerten und reflektieren

Zielformulierung

Die zukünftige Lehrperson konzipiert, ausgehend von den zu vermittelnden überfachlichen Kompetenzen aus den Zielformulierungen des betreffenden Lernfeldes (des Ausbildungsberufes) Lernsituationen, die aufeinander abgestimmt die Lernzielvorgaben und die Grundintension der Lernfelder erfüllen. Sie berücksichtigt dabei den Kenntnisstand und die vorhandenen Kompetenzen der Schüler. Die Lehrperson ordnet die Lernsituationen in einer zeitlich sinnvollen Weise an, so dass fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten, sowie die überfachlichen Kompetenzen weiterentwickelt werden.

Die Lehrperson beachtet bei der Konzeption der Lernsituationen und ihrer Anordnung die fachdidaktischen Gesichtspunkte der entsprechenden Fachinhalte der Lernfelder. Sie berücksichtigt die den gewählten Lernsituationen zugrunde liegenden beruflichen Handlungen und gestaltet den Unterrichtsablauf projekt- und prozesshaft.

Mit einer geeigneten Auswahl von Unterrichtsmethoden und durch die Festlegung des Unterrichtsverlaufs optimiert die Lernfeldmannschaft den Lernerfolg im Hinblick auf die auf fachlichen Fähigkeiten und Kenntnisse. Sie bildet entsprechend den Erfordernissen der Lernfeldziele und persönlichen Entwicklung, überfachliche Kompetenzen bei den Schülerinnen und Schülern.

Die Lehrperson plant geeignete Lernkontrollen, die ihr Rückmeldung über erreichte Fähigkeiten berufsübergreifender Art, sowie Kenntnisse und Fähigkeiten fachsystematischer Art geben. Diese werden dokumentiert und reflektiert.

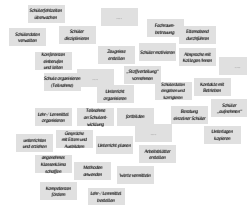
Nach exemplarisch durchgeführtem Unterricht prüft die Lehrperson, inwieweit die gefundene Konzeption und Gliederung der Lernsituationen, der Unterrichtsverlauf und die dabei eingesetzten Methoden geeignet waren, die geforderten Lernziele und Kompetenzen zu erreichen.

Inhalte

- systematische Zusammenhänge
- didaktische Strukturen
- systematischer Kompetenzaufbau überfachlicher Kompetenzen
- Unterrichtsmethoden
- Sozialformen
- Unterrichtsmethoden und -formen und ihre Auswirkungen auf Kompetenzbildung
- Möglichkeiten der Lernkontrollen
- Lernpsychologische Zusammenhänge
- Lehr-/Lernmittel
- Unterrichtsorganisation
- ...

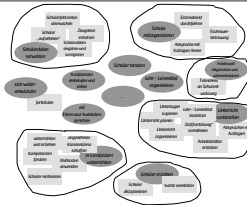
Überblick

sammeln



sammeln der beruflichen Tätigkeiten

strukturieren



zusammenfassen der Tätigkeiten und bilden von Handlungsfeldern

reflektieren



Lernfelder bilden, didaktisch-methodische Reflexion für eine exemplarische, eher allgemeine Ausbildung

formulieren

Zusatz 1	Zielsetzung	Zielsetzung: ...
Zielsetzung	Die Schülerinnen und Schüler sollen
Wissensziele
Methoden
Werkzeuge
Zeitraum

Ziele, Inhalte und Kompetenzen formulieren sowie Zeiten festlegen

abstimmen

Zusatz 2
Zielsetzung
Wissensziele
Methoden
Werkzeuge
Zeitraum

abstimmen der Lernfelder zueinander

evaluieren



reflektieren und evaluieren der Ergebnisse im täglichen Einsatz

allgemeinbildende Fächer und Lernfelder

Die Wichtigkeit und Notwendigkeit der Lernfelder in den berufsbezogenen Fächern hat sich in den letzten Jahren gezeigt und wiederholt bestätigt. Die Zusammenlegung einzelner Fächer zu Lernfeldern hat dazu geführt, dass Synergieeffekte ausgelöst wurden, die dazu führen, dass Lernende auf die immer komplexer werdenden beruflichen Gegebenheiten besser und kompetenter reagieren können.

In diesem Punkt stehen die allgemeinbildenden Fächer noch nach. Durch die Trennung dieser wird etwas geteilt, das im Alltag immer miteinander verwoben ist. Folgendes Beispiel soll dies verdeutlichen. Wer am Sonntagmorgen gemütlich die Zeitung liest und sich über die jüngsten Ereignisse in der Politik freut oder ärgert, verbindet ganz natürlich die Fächer Deutsch und Gemeinschaftskunde miteinander, indem er die Methoden des Deutschunterrichts (Erfassung, ggf. Wiedergabe eines Textes, Stellungnahme) mit Themen des Gemeinschaftskundeunterrichts koppelt. Dieses Verhalten wird durch das Verbinden der Fächer zu Lernfeldern gestärkt und gefördert.

Durch die Lernfeldarbeit wird somit die ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung gestärkt, da durch den integrativen Ansatz Synergieeffekte ausgelöst werden, die die Lernenden in beruflichen wie privaten Situationen handlungsfähig machen. Zudem werden dadurch Neugierde, Interesse und Motivation geweckt, da die Lernenden den Sinn des Gelernten begreifen.

Nachfolgend wird eine andere Herangehensweise zur Erstellung von Lernfeldern im allgemeinbildenden Bereich exemplarisch am Beispiel Deutsch und Gemeinschaftskunde vorgestellt. Hierbei wird vom bereits dargestellten Modell (vom beruflichen Handeln zum Lernfeld) abgewichen, da bei einem allgemeinbildenden Fach nicht die beruflichen Aufgaben und Handlungsabläufe im Zentrum stehen, sondern die Erziehung des Schülers zu einem „mündigen Bürger“. Das allgemeinbildende Lernfeld-Modell lässt sich wie folgt beschreiben: vom Ausgangsbegriff „mündiger Bürger“, dem Ziel allgemeinbildender Bildungsarbeit, zum Lernfeld.

Schritte zu Lernfeldern der "Allgemeinbildung"

Um Lernfelder aus der Definition „mündiger Bürger“ zu formulieren, gilt es zunächst den Begriff "mündiger Bürger" zu definieren. Die Lernfelder werden in einem zweiten Schritt mit Lerninhalten gefüllt. Hierbei ist wichtig, dass das allgemeine Ziel über verschiedene Schritte immer weiter inhaltlich konkretisiert wird. Der dritte Schritt ist die Aufgliederung der Lernfelder in Handlungen und Aktivitäten, die anschließend durch inhaltliche Tätigkeiten konkretisiert werden. Des Weiteren werden Ziele, Inhalte, Kompetenzen und Zeiten abgestimmt und festgelegt. Der Arbeitsprozess und das Ergebnis werden in einem sechsten Schritt reflektiert und der Lernfeldunterricht anschließend evaluiert.

Aktionsschritt 1: **Begriff „mündiger Bürger“ definieren**

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, die Verfassungen und die Schulgesetze der Länder bestimmen den Erziehungs- und Bildungsauftrag der Schule. Übergeordnetes Ziel ist die Ausbildung der Lernenden zu mündigen Bürgern. Dieses übergeordnete Bildungsziel gilt als Ausgangspunkt von dem sich Lernfelder ableiten lassen.

Zuerst gilt es den Begriff „mündiger Bürger“ zu definieren. Durch das Aufgliedern des Begriffs in wesentliche Bestandteile können inhaltlich Prioritäten gesetzt werden. Das erhöht den Abstraktionsgrad und ist eine Hilfestellung für die Formulierung der Lernfelder.

Als Definitionsgrundlage werden exemplarisch das Schulgesetz von Baden-Württemberg, das Vorwort des Bildungsplanes für die Berufsschule Baden-Württemberg der Fächer Deutsch, Gemeinschaftskunde und Wirtschaftskunde und die Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Empirie sowie politikwissenschaftlicher Reflexion herangezogen. Genauer werden hier die Aussagen namhafter Politikwissenschaftler, Soziologen und Vertretern der politischen Bildung, veröffentlicht im "Darmstädter Appell" (1995) bzw. im „Münchner Manifest“ (1997), aufgeführt.

Das Schulgesetz (§1 Abs. 2) gibt für unsere Begriffsbestimmung „mündiger Bürger“ folgende Bestandteile vor (hervorgehoben):

Erziehungs- und Bildungsauftrag der Schule (SchG § 1)

[...]

(2) [...] die Schüler

- [...] **in der Entfaltung ihrer Persönlichkeit** [...] zu fördern,
- [...] freiheitlich-demokratischen Grundordnung zu erziehen, die [...] eine **Auseinandersetzung mit ihnen nicht ausschließt**, [...]
- [...] **Urteils- und Entscheidungsfähigkeit** zu vermitteln, [...]

Schulgesetz für Baden-Württemberg (SchG) in der Fassung vom 1. August 1983, Stand: 2015.

Fasst man die wesentlichen Aussagen des "Darmstädter Appells" und des „Münchner Manifests“ zusammen, so ist der „mündige Bürger“ derjenige, der

- um seine Beteiligungsrechte **wissend** (erfordert also Informationen beschaffen und auswerten zu können),
- rational **urteilt und entscheidet** (meint die politische-moralische Urteilsfähigkeit),
- sowie **aktiv-partizipatorisch** in die Politik eingreift (folglich Partizipation und Handlungsfähigkeit).

Aktionsschritt 2: **Titel der Lernfelder formulieren**

Das übergeordnete Ziel der allgemeinbildenden Fächer ist die Ausbildung der Lernenden zu mündigen Bürgern. Als überfachliche Kompetenzen gelten in allgemeinbildenden Fächern Sozialkompetenzen (z.B. Arbeiten im Team), die in den einzelnen Lernfeldern integriert zu unterrichten sind. Aus dem übergeordneten Ziel bzw. der Definition eines „mündigen Bürgers“ lassen sich nun Lernfelder ableiten, die anschließend ausformuliert werden. Dabei ist zu beachten, dass sich der Abstraktionsgrad jedes Lernfeldes zunehmend erhöht bzw. die Lernfelder aufeinander aufbauen. Abschließend wird das Ergebnis reflektiert und ggf. überarbeitet.

Beispiele für Lernfelder:

- Informationen beschaffen, kritisch auswerten und präsentieren
- Über persönliche, gesellschaftliche und politische Sachverhalte urteilen und entscheiden
- Bereitschaft und Fähigkeit in privaten, beruflichen und gesellschaftlichen Situationen angemessen zu handeln
- Eigene Persönlichkeit reflektieren und für die individuelle Lebensgestaltung weiterentwickeln

Aktionsschritt 3: **Lernfelder in Handlungen und Aktivitäten aufgliedern**

Das vorläufige Lernfeld 1 „Informationen beschaffen, kritisch auswerten und beurteilen“ wird nun Schritt für Schritt mit Lerninhalten und Kompetenzen gefüllt.

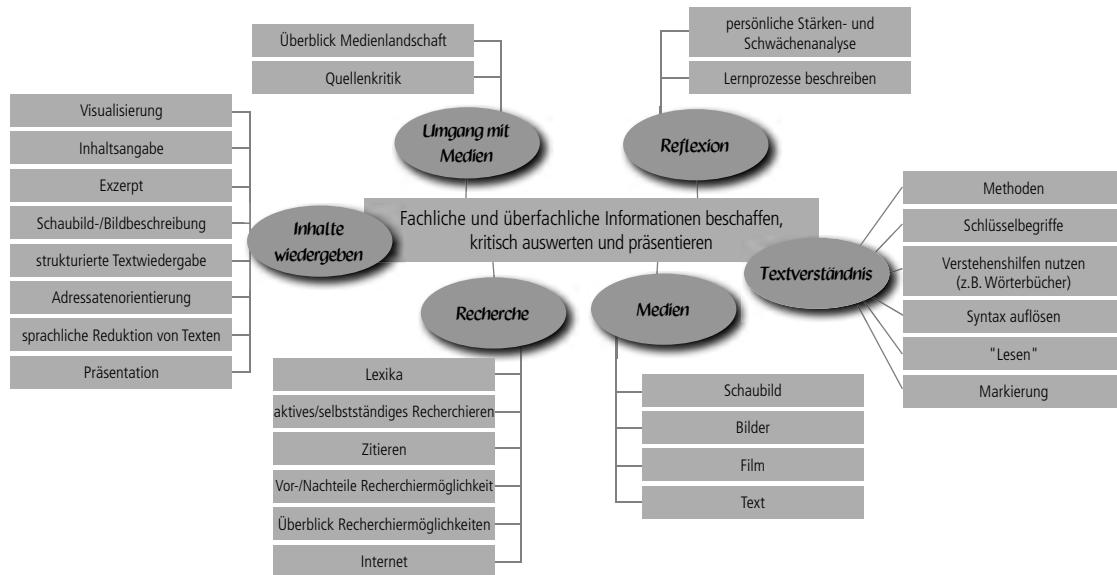
Zuerst wird das Lernfeld durch Handlungen und Aktivitäten (Oberbegriffe) definiert. Hierbei stehen zunächst Grundkompetenzen im Vordergrund.

Handlungen werden formuliert, indem man überlegt, was der Lernende können muss, um das Lernfeldziel zu erreichen. Das Ergebnis wird abschließend reflektiert und ggf. überarbeitet.



Aktionsschritt 4: **Handlungen und Aktivitäten durch inhaltliche Tätigkeiten konkretisieren**

Die Basiskompetenzen werden nun durch konkrete, „mündige“ Unterrichtstätigkeiten ausgefüllt.



Anschließend werden die inhaltlichen Tätigkeiten wieder konkretisiert und ausformuliert. Exemplarisch ist unten die Handlung „Inhalte wiedergeben“ aufgeführt. Dabei wurde überlegt, welche Kompetenzen der Lernende benötigt, um „Inhalte wiederzugeben“ bzw. „Informationsquellen auswerten, deuten und wiedergeben“ zu können. Auch hier sei darauf hingewiesen, dass das Ergebnis reflektiert und ggf. überarbeitet wird.

Lernfeld 1:

Fachliche und überfachliche Informationen beschaffen, kritisch auswerten und präsentieren

Lernsituation 1:

Informationsquellen auswerten, deuten und wiedergeben

- Informationen aus Sachtexten in einem Strukturbild wiedergeben
- Hauptaussagen literarischer und pragmatischer Texte herausarbeiten und in adäquater Form wiedergeben
- Visuelle Informationsquellen auswerten und wiedergeben
- Aufbau von Texten auswerten und beschreiben
- Kerngedanken von Informationsquellen erfassen und adressatenorientiert wiedergeben
- ...

lernfeld 1 - Allgemeinbildung

Folgend ist ein mögliches Lernfeld 1 (1. Ausbildungsjahr) für die Fächer Deutsch und Gemeinschaftskunde im Verbund dargestellt. Da beide Fächer in der Berufsschule in Baden-Württemberg einstündig unterrichtet werden, ergibt sich für das Lernfeld ein Zeitrictwert von insgesamt 40 Stunden.

Lernfeld 1

1. Ausbildungsjahr

Zeitrictwert: 40 Stunden

Deutsch und Gemeinschaftskunde

Fachliche und überfachliche Informationen beschaffen, kritisch auswerten und präsentieren

Zielformulierung

Die Schülerinnen und Schüler recherchieren fachliche und überfachliche Informationen selbstständig mithilfe verschiedener Recherchemöglichkeiten und kennen deren Vor- und Nachteile. Rechercheergebnisse werden korrekt zitiert.

Durch die Anwendung verschiedener Methoden erfassen die Schülerinnen und Schüler Information sowohl aus pragmatischen und fiktionalen Texten als auch aus Schaubildern, Bildern, Karikaturen und audio-visuellen Medien. Wesentliche Inhalte werden adressatenbezogen, sprachlich adäquat und abstrahiert mündlich und schriftlich wiedergegeben und originell präsentiert. Arbeitsprozess und Lernzuwachs werden stets reflektiert und dadurch auch die Sozialkompetenz erweitert.

Parallel dazu reflektieren Schülerinnen und Schüler ihren Umgang mit Medien, indem sie Chancen und Risiken einzelner Medien kennenlernen und ihre Einflussmöglichkeiten auf das Individuum und die Gesellschaft erfahren, sowie daraus Konsequenzen für deren Verwendung ziehen.

Inhalte

- Datenschutz und Datensicherheit (z.B. Social Media)
- Manipulierte Medien (z.B. Bildfälschungen in Medien, Hoax)
- Textverstehenshilfen nutzen (z.B. Wörterbuch)
- Syntax auflösen
- Schaubilder beschreiben
- Visualisierung
- ästhetische Wahrnehmungsmöglichkeiten eröffnen
- ...

**vom Lernfeld
über Lernsituationen
zu Lernarrangements**

Aktion 1: bilden einer verbindlich zusammenarbeitenden Mannschaft

Aktion 2: informieren über „Lernfelder“

Aktion 3: analysieren der überfachlichen Kompetenzen

Aktion 4: analysieren der Zielformulierungen

Aktion 5: präzisieren von Lernsituationen

Aktion 6: finden eines „Aufhängers“/Projektaufgabe

Aktion 7: zuordnen der Lehrplaninformationen

Aktion 8: untergliedern in Lehr-/Lernarrangements

Aktion 9: konkretisieren der Lernarrangements

Aktion 10: ausarbeiten einzelner Lernarrangements und eine erste Durchführung

Aktion 11: reflektieren des Prozesses

bilden einer verbindlich zusammen- arbeitenden Mannschaft

Aktion 1

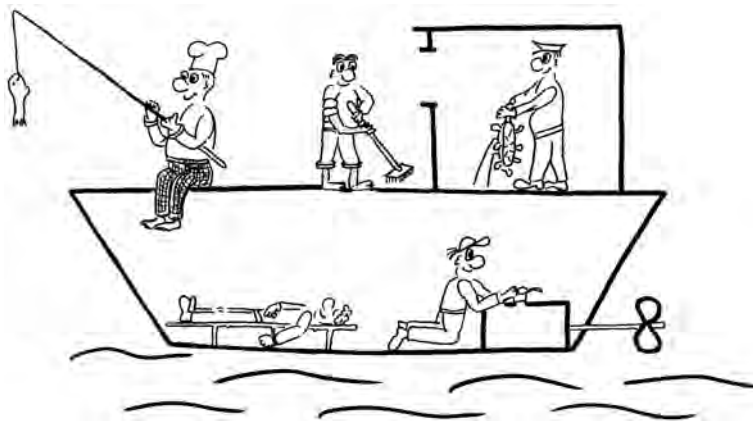
Bevor sich alle „Angesprochenen“ auf die Lernfelder stürzen, sollten sie zuerst versuchen, eine Mannschaft zu bilden, die später die Lernfelder idealerweise gemeinsam im Unterricht umsetzt. Es hat sich als positiv bzw. sehr nützlich erwiesen, wenn alle Beteiligten gleich zu Beginn gemeinsam nach Lösungen suchen und miteinander arbeiten.

Zuerst sollte versucht werden, eine Arbeitsfähigkeit in der Gruppe herzustellen. Zum Beispiel gemeinsame Regeln abzustimmen, Übereinstimmungen zu suchen, gemeinsame Ziele festzulegen und einzuüben wie Verbindlichkeit in der Gruppe entsteht und eingehalten wird.

Es wäre ja schade, wenn im Lernfeldunterricht die Lehrenden bei ihren Lernern intensive Zusammenarbeit herausbilden, fördern, unterstützen und beurteilen müssen, ihnen selbst aber die praktische Erfahrung fehlt.

Ideal ist, wenn in dieser Mannschaft auch Vertreter des Dualpartners involviert sind. Gemeinsam kann dann nach den derzeit aktuellen beruflichen Handlungen gesucht sowie eine übergreifende bzw. verzahnte Berufsausbildung geplant und organisiert werden. Zu einer optimalen Zusammensetzung gehört auch eine Lehrperson der berufsübergreifenden Fächern (obwohl diese nicht direkt in die Lernfeldkonzeption einbezogen ist). Dennoch ist es konsequent und gewinnbringend, die Aspekte dieser Fachrichtungen in die Planung und Aufarbeitung der Lernfelder einzubeziehen.

Mit dieser Mannschaft sollte versucht werden, die Lernfelder gemeinsam aufzuarbeiten. Eine gut funktionierende Mannschaft zu entwickeln, ist harte Arbeit. Es benötigt viel gemeinsame Zeit, einen gemeinsamen Fokus sowie sehr viel Geduld und Verständnis untereinander. Eine solche Mannschaft ist nicht selbstverständlich und ergibt sich nicht zufällig!



Erfahrungsgemäß fällt es den meisten Lehrenden leichter fachliche Ziele und Inhalte aufzuarbeiten als überfachliche. Bei dieser Vorgehensweise besteht jedoch die Gefahr, dass nach der fachlichen Aufbereitung die überfachlichen Inhalte und Kompetenzen „vergessen“ werden. Aus diesem Grund sollte von den überfachlichen Kompetenzen mit zwei zentralen Fragestellungen ausgegangen werden: Welche überfachlichen Kompetenzen bringen die Lernenden mit? Bis zu welchen überfachlichen Kompetenzen sind die Lernenden auf jeden Fall zu bringen?

Ausgehend von der Grundidee, dass die systematische Kompetenzentwicklung beginnend mit der Persönlichkeitsentwicklung im Vordergrund des lernfeldorientierten Lernens steht, braucht es eine konsequente schrittweise Aufarbeitung der überfachlichen Kompetenzen. Diese sind teilweise in den Zielformulierungen der Lernfelder enthalten, z.B. planen, einleiten, lenken, dokumentieren, präsentieren, jedoch unstrukturiert. Sie berücksichtigen auch nicht den Lernfortschritt der Lerner. Die Formulierungen sind, wie in den Lernfeldern üblich, zu umfassend und zu allgemein, um sie direkt für die Lernfeldumsetzung zu übernehmen.

In dieser Aktion gilt es die überfachlichen Kompetenzen für den allgemeinbildenden und den fachlichen Unterricht systematisch aufzuarbeiten, um sie dann konsequent zur Persönlichkeitsentwicklung einzusetzen.

Wichtig ist, dass die überfachlichen Kompetenzen stufenweise aufeinander aufbauend eingefordert und trainiert werden. Eine einmalige Konfrontation entwickelt keine Persönlichkeit.

Wie die Lernergebnisse anschließend sichtbar gemacht werden können, ist in einem weiteren Kapitel ausgearbeitet.

Die überfachlichen Kompetenzen können, wie die berufsfachlichen Kompetenzen, in "Handlungsbereiche" zusammengefasst werden. Diese "Handlungsbereiche" sind zwar Konstrukte, aber aus der Realität abgeleitet und in zusammengehörige Gruppen eingeteilt. Durch diese Einteilung lassen sich die überfachlichen Kompetenzen didaktisch besser systematisch aufbereiten.

Für die praktische Umsetzung ergeben sich fünf überschaubare Bereiche die sich gut und systematisch einbringen, trainieren und beobachten lassen.

- Informationen auswerten**
- Informationen austauschen und vorstellen**
- Persönlichkeit entwickeln**
- Lösungen finden**
- mit Anderen zusammenarbeiten**

Um die überfachlichen Kompetenzen systematisch aufbauen zu können, werden diese einzelnen Bereiche zunächst näher erklärt. Nachfolgend können die Lehrenden aufbauend und individuell diese überfachlichen Kompetenzen zeitlich und wechselwirkend mit den Lernfeldern und den an der Ausbildung beteiligten verbindlich festlegen.

Der Kompetenzbereich **mit Anderen zusammenarbeiten:**

Effektiv zusammenarbeiten kann eine Person, wenn die Bereitschaft und Kompetenz vorhanden ist, mit Anderen ziel- und aufgabenorientiert zu kooperieren um effizient eine Aufgabe zu lösen. Moderieren, sich zurücknehmen und die gemeinsame Sache in den Vordergrund stellen sind wesentliche Gesichtspunkte für eine gute Zusammenarbeit.

mit Anderen
zusammenarbeiten

Der Kompetenzbereich **Informationen kommunizieren und präsentieren:**

Kommunizieren kann eine Person, wenn sie verbal und nonverbal gut verständlich ausdrücken und Botschaften anderer angemessen interpretieren und darauf reagieren kann.

Präsentieren kann eine Person, wenn sie frei einer Zuhörergruppe Sachverhalte sicher, überzeugend und verständlich mit entsprechenden Präsentationsmedien vortragen sowie auf Fragen eingehen kann. Medien, Körpersprache, Mimik, Gestik sowie die Stimmmodulation sind angemessen eingesetzt.

Informationen kommunizieren und präsentieren



Lösungen finden

Informationen
auswerten

Der Kompetenzbereich **Lösungen finden:**

Lösungen finden kann eine Person, wenn sie eine gestellte oder sich ergebende Problemstellung angemessen allein, oder mit anderen zusammen mit verschiedenen Lösungsstrategien und -möglichkeiten systematisch und zielgerichtet effizient angehen kann. Wird bei einem gewählten Lösungsansatz festgestellt, dass eine Aufgabe nicht lösbar, oder wie gedacht umsetzbar ist, bleibt es dennoch eine Lösung. Wichtig ist eine überzeugende Begründung. Wird eine gemeinsame Lösung erarbeitet, so sind die effiziente Arbeitsaufteilung, die Kommunikation und eine gute Zusammenarbeit von entscheidender Bedeutung.

Persönlichkeit entwickeln

Der Kompetenzbereich **Persönlichkeit entwickeln:**

Dieser Bereich umfasst viele einzelne Elemente, die für die Persönlichkeitsentwicklung sehr entscheidend sind. Dies sind z.B. Kritikfähigkeit, Durchhaltevermögen, Frustrationstoleranz, Selbstständigkeit, Selbstorganisation, Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Konfliktfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, Reflexionsfähigkeit, effizientes Lernen.

Die Definitionen für diese Elemente müssen für eine verbindlich Zusammenarbeit von der Lehrendenmannschaft gemeinsam festgelegt werden. Formulierungsvorschläge sind unter dem Kapitel "unsere überfachlichen Kompetenzen" aufgeführt.

Der Kompetenzbereich **Informationen auswerten:**

Informationen auswerten kann eine Person, wenn sie sich auch schwierige Informationen aus vorgegebenen Materialien oder Medien mit entsprechenden Arbeitstechniken (schnell) aufnehmen, aufschlüsseln und verständlich machen kann.

Informationen auswerten bedeutet auch, dass eine Person diese sauber und nachvollziehbar festhalten, sowie strukturiert und verständlich händisch wie maschinell darstellen kann. Die Ergebnisse reichen von einfachen kurzen Informationen auf Lernkarteikarten über Aufschriebe und Dokumentationen zu ansprechenden wirkungsvollen Plakaten.

Für die Ausarbeitung der Lernarrangements und die unterrichtliche Umsetzung lassen sich die Kompetenzen der einzelnen Kompetenzbereiche, wie im fachlichen Bereich, in kleine überschaubare Teilbereiche aufschlüsseln. Es gilt hier, noch viel konsequenter als bei den beruflichen Kompetenzen, dass die Kompetenzbereiche kontinuierlich durchlaufen werden und nicht nach Bereichen getrennt gelernt wird. Innerhalb der Kompetenzbereiche ist eine systematische, aufeinander aufbauende Steigerung des Niveaus einzuhalten.

Die überfachlichen Teilkompetenzen müssen systematisch aufeinander aufbauend formuliert werden. Beispielhafte Indikatoren bzw. Kriterien für Jugendliche (Lernende) aus dem Kompetenzbereich "**Persönlichkeit entwickeln**":

(Die restlichen vier Bereiche sind im Kapitel "überfachliche Kompetenzen", ab der Seite 112 aufgeführt.)

- Ich kann mich auf Neues (einfaches üben) einlassen
 - Ich kann und will die Welt erkunden
 - Ich kann mich engagiert einbringen
 - Ich kann mich mindestens 15 Minuten konzentrieren
 - Ich kann meinen Arbeitsplatz sauber und Ordnung halten
 - Ich kann eine Leitfrage für mich beantworten und gemeinsam in einem einfachen Mind-Map zusammenfassen
 - Ich kann eine Aufgabe mit Freude angehen
 - Ich kann meine Umgebung sauber halten
 - Ich kann mein eigenes Lernen entdecken und beginne zu lernen
 - Ich kann einfache Methoden für das selbstständige Arbeiten anwenden
 - Ich kann vorgegebene Regeln überwiegend einhalten
 - Ich kann meine Umwelt sauber halten
 - Ich kann meine Ziele und einen einfachen Strategieplan für die Zielerreichung festlegen
 - Ich kann Eigeninitiative zeigen
 - Ich kann den Lebensalltag (aufstehen, ankleiden, zur Schule/Arbeit gehen, ...) selbstständig bewältigen
 - Ich kann einfache Entscheidungen vorbereiten und treffen
 - Ich kann die mir zur Verfügung gestellte Zeit „optimal“ nutzen
-
- Ich kann einen Arbeitsauftrag termingerecht erledigen
 - Ich kann die Probleme der Umweltverschmutzung verstehen
 - Ich kann „neue“ Erkenntnisse annehmen und mich darauf einlassen
 - Ich kann die gängige Kleiderordnung meiner Bezugsgruppe für mich akzeptieren und diese tragen
 - Ich kann das was ich verspreche auch einhalten
 - Ich kann meine positive Einstellung zum Beruf zeigen
 - Ich kann Menschen in angemessener Form (Anrede, Blickkontakt, Händedruck, ...) begrüßen und ansprechen
 - Ich kann einen Bewertungsbogen verstehen und auf mich anwenden
 - Ich kann ehrlich sein
 - Ich kann mir selbst Ziele setzen, dazu neue Ideen entwickeln und diese zumindest teilweise umsetzen
 - Ich kann die gesellschaftliche Entwicklung und die Tradition nachvollziehen
 - Ich kann mit Unterlagen, Arbeitsmaterialien und Werkzeugen achtsam, pfleglich und sachgerecht umgehen
 - Ich kann mich einbringen und warte nicht bis ich dazu aufgefordert werde
 - Ich kann mit Material achtsam umgehen (und nicht verschwenden)
 - Ich kann Interessensgegensätze erkennen
 - Ich kann „neue“ Erkenntnisse annehmen und mich darauf einlassen
 - Ich kann mich 30 Minuten intensiv auf eine Aufgabe konzentrieren
 - Ich kann Aufgaben aus eigenem Antrieb erledigen und beschaffe mir die erforderlichen Informationen und Hilfsmittel
 - Ich kann für eine kurze Zeit (mindestens 15 Minuten) aktiv zuhören
 - Ich kann mich auch bei „unbeliebten“ Aufgaben anstrengen
 - Ich kann „neues“ mit Freude angehen
 - Ich kann Verantwortung für Aufgaben, die vereinbart wurden übernehmen
 - Ich kann mich durchbeißen (Durchhaltevermögen)
 - Ich kann mein Handeln und meine Arbeitstechnik beobachten
 - Ich kann in vorgegebenen Abständen die Qualität meines Tuns mit den vorgegebenen Normen/Zielen vergleichen
 - Ich kann ohne Aufforderung Aufgaben eigenständig beginnen

Die beruflichen Handlungen und die überfachlichen Qualifikationen werden im entsprechenden Lernfeld mit unterschiedlichen Farben markiert.



Lernfeld 3

1. Ausbildungsjahr
Zeitrichtwert: 100 Stunden

Lernprozesse pädagogisch verantwortlich planen, einleiten, lenken, kontrollieren, bewerten und reflektieren

Zielformulierung

Die zukünftige Lehrperson **konzipiert**, ausgehend von den zu vermittelnden **überfachlichen Kompetenzen** und entsprechend den Zielformulierungen des betreffenden Lernfeldes (des Ausbildungsberufes) **Lernsituationen**, die **aufeinander abgestimmt** die **Lernzielvorgaben** und die **Grundintension** der Lernfelder **erfüllen**. Sie berücksichtigt dabei den **Kenntnisstand** und die **vorhandenen Kompetenzen** der **Schüler**. Die Lehrperson **ordnet** die **Lernsituationen** in einer **zeitlich** sinnvollen Weise an, so dass **fachliche Kenntnisse** und **Fähigkeiten**, sowie die **überfachlichen Kompetenzen** **weiterentwickelt** werden.

Die Lehrperson **beachtet** bei der Konzeption der Lernsituationen und ihrer Anordnung die fachdidaktischen Gesichtspunkte der entsprechenden **Fachinhalte** der **Lernfelder**. Sie **berücksichtigt** die den gewählten Lernsituationen zugrunde liegenden **beruflichen Handlungen** und **gestaltet** den **Unterrichtsablauf** **projekt- und prozesshaft**.

Mit einer geeigneten **Auswahl** der jeweiligen **Unterrichtsmethoden** und **Festlegung** des **Unterrichtsverlaufs** **optimiert** die Lehrperson den **Lernerfolg** im Hinblick auf die **fachlichen Fähigkeiten** sowie **Kenntnisse** und **bildet** entsprechend den Erfordernissen der Lernfeldziele **Kompetenzen** bei den Schülerinnen und Schülern.

Die Lehrperson **plant** geeignete **Lernkontrollen**, die ihr **Rückmeldung** über erreichte **Fähigkeiten** berufsübergreifender Art, sowie **Kenntnisse** und **Fähigkeiten** fachsystematischer Art geben. Diese werden **dokumentiert** und den Mentoren bzw. Fachberatern **präsentiert**.

Nach exemplarisch **durchgeführtem** Unterricht **prüft** die Lehrperson, inwieweit die gefundene **Konzeption** und **Gliederung** der Lernsituationen, der **Unterrichtsverlauf** und die dabei eingesetzten **Methoden** geeignet waren, die geforderten Lernziele und Kompetenzen zu erreichen.

Der Vorteil dieser Vorgehensweise besteht im schnellen Überblick, der sich dadurch ergibt. Ideal ist, wenn jeder Lehrende diese Überlegung für sich allein vornimmt, um dann anschließend eine gemeinsame Interpretation festzulegen.

Die nach der Erarbeitung anschließende Weiterarbeit erfordert etwas Erfahrung, denn es ist nicht ganz leicht mit dem markierten Ergebnis weiterzuarbeiten.

Einfacher könnte es mit einer eigenen schriftlichen Vorlage sein, die in der zweiten Möglichkeit vorgestellt wird.

zuordnen der Lehrplaninformationen

Aktion 7

In der 7. Aktion werden die Informationen zu dem behandelten Lernfeld aus den vorausgegangenen Aktionen entnommen, und als weiterer Schritt die Unterrichtszeiten zugeordnet und die Querverweise berücksichtigt.

Die gesamte Unterrichtszeit als „Bruttowert“ (inklusive den Zeiten für Wiederholungen, Klassenarbeiten, Exkursionen usw.) steht als Zeitrictwert im jeweiligen Lernfeld.

Jedes Gruppenmitglied bekommen die Aufgabe zu jeder Lernsituation seine individuelle Stundenanzahl festzulegen. Weiterhin kann mit einem Stichwort ein notwendiger Hinweis für die Stundenzahl gegeben werden. Damit können Besonderheiten, aber auch Querverweise zu anderen Lernsituationen oder Lernfeldern sowie methodische Ideen festgehalten werden.

Hat jedes Gruppenmitglied für sich alleine entschieden und die Stunden aufgeteilt, werden die Ergebnisse für alle sichtbar in einer gemeinsamen Tabelle aufgeschrieben.

Lernfeld 3 Lernsituationen	Teammitglieder				
	Ulrich	Thomas	Ralf	Fritz	
LS 7	16	14	18	4	Ø 13
LS 8	6	4	5	8	Ø 6
LS 9	10	8	8	16	Ø 10
LS10	20	6	12	10	Ø 12
LS11	30	40	10	35	Ø 24
LS12	10	10	15	15	Ø 12
LS13	6	13	22	6	Ø 11
LS14	2	5	10	6	Ø 5
Hinweise	LS10: mit der Organisa- tion der Treffen	LS12: mit Methoden, ausbaufähig	LS11: in LF6 nochmals	LS7: sekundär; Sache „vor Ort“	

Eine gemeinsame Lösung wird erarbeitet, indem z.B. die Durchschnittswerte bestimmt werden, oder über eine Diskussion ein Kompromiss gefunden wird.

In der anschließenden Diskussion über Extremwerte (maximale und minimale Stundenzuschreibung) wird geklärt, was der Einzelne hinter der jeweiligen Lernsituation sah. In dieser Diskussionsrunde müssen sich die Teilnehmer auf Zeitrichtwerte einigen. Außerdem werden Erkenntnisse aus dieser Diskussion für die Aktionen 8 und 9 stichwortartig aufgeschrieben.

festgelegte Zeitrichtwerte

LS 7	eine Lernfeldarbeitsgruppe aufbauen	14 Std.
LS 8	Lernfelder des 1. Ausbildungsjahres verstehen und analysieren	6 Std.
LS 9	Lernsituationen aus den Lernfeldern finden, festlegen und ausarbeiten	10 Std.
LS10	ein gemeinsames Ausbildungsprojekt bzw. eine Projektaufgabe mit dem Dualpartner entwickeln	10 Std.
LS11	Methodenvielfalt für die Kompetenzentwicklung einüben	30 Std.
LS12	Lernarrangements mit konkretem Unterrichtsablauf sowie festgelegten Zielen, Methoden und Beurteilungen entwickeln	15 Std.
LS13	Lernarrangements durchführen	10 Std.
LS14	die Durchführung in der Gruppe kritisch reflektieren und Veränderungen planen	5 Std.

Nachdem die „Vorarbeit“ abgeschlossen ist, beginnt die Umsetzung in Unterrichtseinheiten - den sogenannten Lernarrangements (LA).

Es werden nacheinander die einzelnen Lernsituationen betrachtet und aufgearbeitet. Beginnend mit der Lernsituation 1 (LS1) stellt sich die Frage:

Wie können die gefundenen Lernsituationen in einzelne Lernarrangements weiter unterteilt werden?

erarbeitete Lernsituationen mit Lernarrangements (hier exemplarisch ab LF3 bzw. LS7)

LS 7	eine Lernfeldarbeitsgruppe aufbauen	14 Std.
	LA 7.1 die Notwendigkeit des Gruppengedankens nachvollziehen	
	LA 7.2 eine Lernfeldarbeitsgruppe initiieren	
	LA 7.3 eine gute (Gruppen)Atmosphäre pflegen	
LS 8	Lernfelder des 1. Ausbildungsjahres verstehen und analysieren	6 Std.
	LA 8.1 aktuelle, exemplarische berufliche Handlungen zu den Lernfeldern erkunden	
	LA 8.2 mit den Dualpartnern die Schwerpunkte der beruflichen Handlungen festlegen	
LS 9	Lernsituationen aus den Lernfeldern finden, festlegen und ausarbeiten	10 Std.
LS10	ein gemeinsames Ausbildungsprojekt bzw. eine Projektaufgabe mit dem Dualpartner entwickeln	10 Std.
	LA10.1 unser gemeinsames Projekt entwickeln	
	LA10.2 unsere Aufgaben- und Zeiteinteilung für das gemeinsame Projekt	
LS11	Methodenvielfalt für die Kompetenzentwicklung einüben	30 Std.
	LA11.1 Lernprozess kennen und für die Lernenden umsetzen	
	LA11.2 Methoden, welche die Grundkompetenzen zum selbstständigen Arbeiten fördern, trainieren (z.B. Texte bearbeiten, markieren, ...)	
	LA11.3 Methoden zur Erarbeitung von Inhalten trainieren	
	LA11.4 Methoden für den effektiven Lernprozess trainieren	
	LA11.5 Methoden zur Wiederholung von Inhalten trainieren	
	LA11.6 Methoden zur Zusammenarbeit mit Anderen trainieren	
LS12	Lernarrangements mit konkretem Unterrichtsablauf sowie festgelegten Zielen, Methoden und Beurteilungen entwickeln	15 Std.
LS13	Lernarrangements durchführen	10 Std.
LS14	die Durchführung in der Gruppe kritisch reflektieren und Veränderungen planen	5 Std.

Für die Ausgestaltung von Lernarrangements sollte immer die vollständige Handlung der Lernenden im Vordergrund stehen. Damit wird der Grundgedanke der Lernfeldidee in den Unterricht transportiert und der Lerner lernt prozessorientiert.

Den einzelnen Lernarrangements werden Kompetenzen zugeordnet.

Welche Kompetenzen müssen in den Lernarrangements angelegt werden und welche werden in den Lernfeldern gefordert?

Für eine spätere Reflektion bzw. für die Darstellung des aktuellen Lernstands sollten die überfachlichen Kompetenzen als konkrete „Ich kann ...-Aussagen“ formuliert werden. Anschließend werden die fachlichen Kompetenzen festgelegt und ebenso in „Ich kann ...-Aussagen“ formuliert (siehe folgende Seite).

didaktischer Ablaufplan

Mit Hilfe eines didaktischen Ablaufplans, der die vollständige Handlung abbildet, lässt sich übersichtlich ein gemeinsames Unterrichtskonzept entwickeln, aus dem dann der gemeinsame Unterricht für das Team entwickelt werden kann.

Damit ein konsequenter Lernfluss für den Lerner entsteht, sollten hier schon die wichtigsten handlungsorientierten Methoden festgehalten werden. Außerdem können auch Methodenüberschneidungen schnell erkannt werden. Die Methoden sollten nicht zufällig oder nach Laune der Lehrenden gewählt werden, sondern danach wie die überfachlichen Kompetenzen am besten zu trainieren sind. Es muss immer überlegt werden, ob für eine handlungsorientierte Lernmethode die Grundvoraussetzungen bei den Schülern schon angelegt sind. Weiter sollte die Methode so ausgewählt werden, dass die überfachlichen Kompetenzen gut eingeführt und trainiert werden können.

Damit die Schüler auf unterschiedliche Weise gefordert werden, muss auf einen passenden Methodenwechsel geachtet werden. Idealerweise wird bis zu dieser Aktion gemeinsam in der Lehrendenmannschaft (incl. Ausbildern) gearbeitet. Geht dies nicht, sollte vor Ausarbeitung der Unterrichtsmaterialien auf jeden Fall eine Abstimmung der überfachlichen und fachlichen Kompetenzen sowie der Methoden erfolgen. Da bei der Einführung einer neuen Methode die fachlichen Inhalte eher sekundär bleiben, muss festgelegt werden, welcher Lehrende diese zu welchem Zeitpunkt einführt. Anschließend können alle Lehrenden diese Methode für die Kompetenzentwicklung gezielt nutzen.

Der didaktische Ablaufplan wird von links nach rechts ausgefüllt. Ideal ist, wenn die vorherigen Lernarrangements immer in die neuen Überlegungen einbezogen werden. Hilfreich für ein Gesamtkonzept ist ebenso der Blick auf die nachfolgenden Lernarrangements.

Lernfeld 3 Lernprozesse pädagogisch verantwortlich planen, einleiten, lenken, kontrollieren, bewerten und reflektieren.

Lernsituation 11 Methodenvielfalt für die Kompetenzentwicklung einüben

In dieser Lernsituation kommen nicht einfach Methoden zur Anwendung, sondern diese werden aus dem systematischen Kompetenzaufbau heraus sinnvoll herausgearbeitet. Methoden sind die Hilfsmittel um die überfachlichen Kompetenzen zu trainieren. Wichtig ist auch, dass die Methoden zueinander abgestimmt sind, denn auch hier gibt es eine Hierarchie.

Phase der Tätigkeit (Handlungen)	Gestaltungskompetenz		gemeinsame Unterrichtsmethoden	Allgemeinbildung (Schulrecht)	
	Projektkompetenz				
	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz			
Ziele setzen und informieren	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann effektiv lernen und wende verschieden Arbeitstechniken an Ich kann meine Grundhaltung reflektieren und daran arbeiten Ich kann neue Erkenntnisse der Lernforschung, ... aufnehmen, umsetzen und anwenden Ich kann ... 	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann ... 	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann die wichtigsten Elemente des Lernprozesses der Lerner verstehen Ich kann die Beziehungsgestaltung als eines der wichtigsten Elemente für effizientes Lernen annehmen Ich kann das Modell des Denkprozesses annehmen Ich kann die Bedeutung verschiedener Lernstrategien für meine Arbeit annehmen Ich kann Lernwiderstände einordnen und erkennen Ich kann Lerner in ihren Stärken stärken Ich kann die Lernplanung als sehr wichtigen Faktor zum Lernen annehmen Ich kann die wichtigsten Elemente zum sichtbar machen des Lernens selber anwenden Ich kann auf die Lernstile der Lerner eingehen, diese akzeptieren und fördern Ich kann die Bedeutung der überfachlichen Kompetenzen vor den fachlichen annehmen und verstehen Ich kann die Hauptmethoden zum Training der überfachlichen Kompetenzen erarbeiten Ich kann verschiedene Lernstrategien selbst anwenden Ich kann ... 	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann die Grenzen der Beziehungsgestaltung (Nähe) klar einhalten Ich kann bei der Lernplanung und der Zusammenarbeit mit Lehrenden den Datenschutz einhalten Ich kann den rechtlichen Rahmen der Erziehungsarbeit in der Berufsschule einhalten Ich kann ... 	
Alternativen planen	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann meine Ziele und einen Strategieplan für die Zielerreichung festlegen Ich kann die Beziehungsgestaltung systematisch umsetzen Ich kann Konzepte und Strategien konsequent einfordern und umsetzen Ich kann mich mit anderen Lehrenden konstruktiv auseinandersetzen Ich kann ... 	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann gemeinsam mit anderen Lehrenden verbindlich überfachliche Kompetenzen festlegen Ich kann gemeinsame Standards für die Unterrichtsplanung annehmen und anwenden Ich kann effizient auch mit anderen Unterricht vorbereiten Ich kann ... 	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann gemeinsam den systematischen Kompetenzaufbau in einer Kompetenztreppen entwickeln und verbindlich festlegen Ich kann für die Beziehungsgestaltung ein systematisches Konzept mit mehreren Alternativen entwerfen Ich kann zu einzelnen überfachlichen Kompetenzen geeignete Methoden finden Ich kann die Lerner beim ihrem Vorwissen abholen und Lernangebote entsprechend anbieten Ich kann die Erkenntnisse zum Denkprozess auf die Unterrichtsvorbereitung übertragen Ich kann die Hauptmethoden zum Training der überfachlichen Kompetenzen auf meine Unterrichtsplanung umsetzen Ich kann ... 	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann die rechtlichen Rahmen eines gemeinsamen päd. Konzepts einhalten Ich kann außerschulisches Lernen (Hausaufgaben) verhältnismäßig einplanen Ich kann ... 	
Variante entscheiden	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann Kritik annehmen, auch an der eigenen Leistung oder am eigenen Verhalten Ich kann anderen Lehrenden zuhören Ich kann ... 	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann mich auf ein gemeinsames Vorgehen einlassen und mich zurücknehmen Ich kann mich für eine gemeinsame Verbindlichkeit einsetzen Ich kann ... 	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann ein gemeinsames Unterrichtskonzept ausgehend von den überfachlichen Kompetenzen mit angepassten handlungsorientierten Methoden an einem Projekt festlegen und planen Ich kann ... 	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann die für Lehrende vorgeschriebene Arbeitszeit und die Arbeitsorte wahrnehmen Ich kann ... 	
Entscheidung durchführen	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann Lernerverhalten beobachten und dokumentieren Ich kann meine Lerner verstehen (Empathie) Ich kann für eine gute Lernatmosphäre sorgen Ich kann ... 	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann ... 	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann die Beziehungsgestaltung systematisch umsetzen Ich kann die Erkenntnisse zum Denkprozess auf den Unterricht übertragen Ich kann verschiedene Lernstrategien weitergeben Ich kann dem Lerner passende Arbeitstechniken anbieten Ich kann Lerner zur Lernplanung anregen Ich kann vorgeplante Lernarrangements mit handlungsorientierten Methoden umsetzen Ich kann ... 	<ul style="list-style-type: none"> Sortieraufgabe Dreiergespräch Strukturlegetechnik Partnerpuzzle Magic box Lernplakat Murmelrunde ... 	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann die Transparenzverordnung für Beobachtungen einhalten und umsetzen Ich kann gefährliche Lernhilfsmittel (z.B. Schere, Messer) laut Gefährdungskriterien einführen Ich kann ...
Ergebnis kontrollieren	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann meine Unterrichtsplanung mit dem tatsächlichen Ablauf vergleichen und Schwachstellen bei mir festhalten Ich kann ... 	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann ... 	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann ... 	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann ... 	
Prozess bewerten	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann aus Fehlern lernen und Konsequenzen daraus ziehen Ich kann meine Unterrichtsplanung reflektieren und schriftlich festhalten Ich kann ... 	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann gemeinsam Unterrichtsbeobachtungen besprechen Ich kann Rückmeldungen anderer annehmen und Konsequenzen daraus ziehen Ich kann mein Handeln und meine Arbeitstechnik reflektieren und besprechen Ich kann ... 	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann ... 	<ul style="list-style-type: none"> Ich kann ... 	

Neben verpflichtenden regelmäßigen Sitzungen, einheitlichen gemeinsamen Unterlagen, Protokollen, straffen Abläufen usw. sind Kompetenzraster ein sehr entscheidendes Instrument, um individualisiertes, kompetenzorientiertes Lernen im Lernfeld zu steuern. Gleichzeitig werden die Lernerfolge des Lerners sichtbar gemacht.

Um die Lernenden auf ihrem selbstständigen Lernweg zu unterstützen, sind die Lernfelder zu abstrakt und helfen ihnen daher wenig. In einem Kompetenzraster können die Kompetenzbereiche und die aufeinander aufbauenden Stufe anschaulich sichtbar gemacht werden. Die „Ich kann ...“-Formulierungen beziehen sich auf den Lerner und machen deutlich, was nach einer (vorgegebenen) Lernphase erreicht ist. Ist eine Stufe erreicht, kann die nächst höhere Fortschrittstufe angegangen werden. Welche Lernfortschrittstufe aus welchem Kompetenzbereich vom Lerner erarbeitet wird, entscheidet der Lernende mit seinem Lernbegleiter ([s]einem Lehrenden aus der Lehrendenmannschaft).

Bei einem beruflichen Kompetenzraster aus den Lernfeldern sind die Lernbereiche links herausgearbeitet. Ein Beispiel für das 1. Jahr der Metalltechnik:

Kompetenzraster Metall	LF1 Fertigen von Bauelementen mit handgeführten Werkzeugen	LF2 Fertigen von Bauelementen mit Maschinen	LF3 Herstellen von einfachen Baugruppen	LF4 Warten technischer System
Arbeitsplatz einrichten sowie betriebliche Abläufe planen und organisieren.	Ich kann Werkzeuge und Hilfsmittel vom Arbeitsplatz ihrer Verwendung nach zuordnen und den Arbeitsplatz in Ordnung halten.	Ich kann benötigte Maschinen und Werkzeuge unter Berücksichtigung der UVV einsetzen, sowie Maschinen nach Vorgabe sauber halten und schmieren.	Ich kann Werkzeuge und Hilfsmittel zum Fügen von einfachen technischen Systemen anwenden und in Ordnung halten.	Ich kann Wartungsarbeiten nach Vorgaben vorbereiten, Maschinen und Betriebsmittel warten.
Werkstoffe und Halbzeuge produktbezogen auswählen. Bauteile zu Baugruppen fügen, zu technischen Systemen aufbauen und automatisieren.	Ich kann für die Hauptwerkstoffe genormte Werkstoffbezeichnungen entschlüsseln. Ich kann Werkstücke mit Schrauben und Stiften zu einer funktionsfähigen Baugruppe fügen.	Ich kann Werkstücke durch Ausrichten, Abbohren, usw. zu funktionsfähigen Baugruppen fügen.	Ich kann die Auswahl von Werkstoffen begründen und Alternativen vorschlagen. Ich kann eine einfache fluidische Schaltung analysieren.	Ich kann Baugruppen nach einem Montageplan montieren. Ich kann die Wirkungsweise des elektrischen Stromkreises erklären.
Werkzeuge und Maschinen einsetzen.	Ich kann die Bearbeitung eines einfachen Werkstücks planen und dokumentieren. Ich kann ein Werkstück außen mit handgeführten Werkzeugen bearbeiten. Ich kann notwendige Prüfmittel auswählen, anwenden und das Arbeitsergebnis bewerten.	Ich kann ein einfaches prismatisches und rotations-symmetrisches Werkstück maschinell bearbeiten. Ich kann die ermittelten Prüfergebnisse beurteilen und die Qualität nachweisen (Prüfprotokoll).	Ich kann ein einfaches mechanisches System fügen, überprüfen und eventuelle Schwachstellen erkennen. Ich kann ein einfaches technisches System auf Funktion prüfen.	Ich kann einfache technische Systeme nach einer Wartungsscheckliste warten.
Konstruktionen und Gestaltungskriterien auswählen und Fertigungsunterlagen erstellen. Fehler oder Schwachstellen feststellen und analysieren.	Ich kann Funktionen erkennen, einfache technische Zeichnungen verstehen und einfache Werkstücke skizzieren.	Ich kann einfache Gruppenzeichnungen und Stücklisten analysieren, einfache Teilzeichnungen mit entsprechenden Computeranwendungen sowie Arbeitspläne erstellen.	Ich kann ein einfaches mechanisches System analysieren und Verbesserungsvorschläge unterbreiten.	Ich kann für die hergestellte Baugruppe einen einfachen Wartungsplan in entsprechender Form darstellen. Ich kann Schwachstellen an einfachen technischen Systemen feststellen.


von Kompetenzüberlegungen zum Methodeneinsatz

Um die überfachlichen Kompetenzen, mit den fachlichen Themen als Träger, mit handlungsorientierten Methoden unterrichten zu können, ist es hilfreich zu wissen, welche Teilkompetenzen sich mit welcher Methode trainieren lassen.

Ein Beispiel einer solchen Zuordnung ist im Folgenden aufgeführt. Das Beispiel erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und darf nicht isoliert betrachtet werden. Es zeigt jedoch eindeutig, dass ein systematisches Gesamtkonzept zu entwickeln ist. Entscheidend bei der Methodenwahl ist, welche überfachlichen Aspekte in welcher Lernfortschrittstufe eingefordert und beobachtet werden sollen. Dann eignen sich Methoden sehr vielfältig und sogar individualisiert. Wichtig ist die Beobachtung der Lerner, sowie die Rückmeldung und Besprechung mit diesen. Bei komplexen Aufgaben (und Methoden) müssen nicht alle Gesichtspunkte die mit einer Methode trainierbar sind, in den Blick genommen werden. Das entscheidet der Lehrende je nach Situation und Entwicklung des Lerners. Der Einsatz einer Methode der Methode wegen sollte heute nicht mehr erfolgen!

Bei der Auswahl einer Methode ist immer darauf zu achten, dass überlegt wird, sind die notwendigen überfachlichen Kompetenzen beim Lerner vorhanden, die Voraussetzung für die Methode sind.

Partnerpuzzle

<p>Kurzbeschreibung</p>	<p>Diese überfachlichen Kompetenzen können damit trainiert werden (über alle 5 Kompetenzbereiche; als Beispiel Lernfortschrittstufen 1 und 2)</p>
<p>Es gibt viele Abwandlungen. Daher hier nur die Grundform. Nachdem die Schüler sich Aspekte einer Information selbstständig erarbeitet haben, gibt es einen Austausch.</p> <p>Immer zwei Lerner (A+B) treffen sich zum Austausch in einem Tandem. Sie suchen sich einen geeigneten Platz im Raum an dem sie einigermaßen ungestört kommunizieren können und tauschen sich über Aspekte des vorgegebenen Themas aus. A berichtet seine Erkenntnisse Lerner B. B hört aufmerksam zu und erklärt anschließend A, was er aufgenommen hat. Dabei korrigiert und ergänzt A notfalls die wiederholten Aspekte. Der Lehrende, oder das Tandem legt fest, wer zuerst vorträgt. Gibt es aus unterschiedlichen Themenbereichen Aspekte, läuft dieser Austausch zu beiden Themenkomplexen. Die Lautstärke sollte durch flüstern einigermaßen erträglich gestaltet werden.</p> <p>Phase 1 Phase 2 ...</p> 	<p>Lernfortschrittstufe 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ich kann im Partnergespräch kommunizieren und mich austauschen • Ich kann Informationen auswerten und zusammenfassen • Ich kann mit Anderen einfache Themen austauschen • Ich kann nach einer Vorbereitung frei reden und mich so ausdrücken, dass mich andere verstehen • Ich kann mich auf Neues (einfaches üben) einlassen • Ich kann und will die Welt erkunden • Ich kann mich engagiert einbringen • Ich kann mich mindestens 15 Minuten konzentrieren • Ich kann freundlich mit meinen Lernenden umgehen • Ich kann andere Lernende lernen lassen und störe diese nicht • Ich kann eine Aufgabe mit Freude angehen • Ich kann an meinen Arbeitsplatz die geforderte Ordnung (ein)halten • Ich kann wertschätzend kommunizieren • Ich kann einfache Schlussfolgerungen ziehen und ableiten • Ich kann Eigeninitiative zeigen • Ich kann die mir zur Verfügung gestellte Zeit „optimal“ nutzen • Ich kann einen einfachen Arbeitsauftrag selbstständig erfassen, analysieren und Ziele daraus ableiten • Ich kann Informationen mündlich so weitergeben, dass ein Anderer diese „eindeutig“ versteht • Ich kann mit einem Partner gut zusammenarbeiten und mich dabei aktiv einbringen • Ich kann das Funktionsprinzip eines „einfachen“ technischen Systems herausfinden <p>Lernfortschrittstufe 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ich kann Gegenstände beschreiben, dass der „Hörende“ diese Information eindeutig aufnehmen kann • Ich kann technische Informationen aus einem einfachen Text verstehen • (Ich kann ehrlich sein) • Ich kann mich mit einem Partner gut austauschen und verständigen • Ich kann mir einfache Sachverhalte aus Informationen, auch in Englisch erarbeiten • Ich kann saubere Mitschriften für mich persönlich erstellen • Ich kann mich einbringen und warte nicht bis ich dazu aufgefordert werde • Ich kann „neue“ Erkenntnisse annehmen und mich darauf einlassen • Ich kann mich 30 Minuten intensiv auf eine Aufgabe konzentrieren • Ich kann knifflige Aufgaben angehen • Ich kann Informationen einem Zuhörer verständlich, freundlich und begeistert weitergeben • Ich kann einen umfangreicheren Arbeitsauftrag selbstständig erfassen, analysieren und Ziele daraus ableiten • Ich kann für eine kurze Zeit (mindestens 15 Minuten) aktiv zuhören • Ich kann „neues“ mit Freude angehen • Ich kann Informationen auswerten • Ich kann Grundfunktionen erkennen • Ich kann einem Gesprächspartner neue Informationen verständlich erklären • Ich kann einfache (Funktions-) Prinzipien nachvollziehen • Ich kann Anderen einen technischen Sachverhalt vortragen • Ich kann eine Aufgabe strukturiert angehen und ein Problem analysieren • Ich kann einen Auftrag in der Vorgabezeit fertigstellen • Ich kann mich auf eine Aufgabe konzentrieren und diese zielstrebig umsetzen • ...

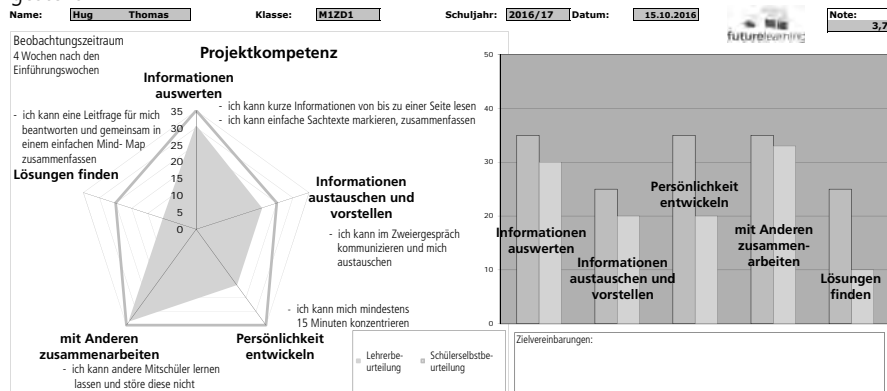
beobachten, begleiten, beurteilen

In Untersuchungen wurde festgestellt, dass die reine Menge an Lernmöglichkeiten noch kein effizientes Lernen ergibt. Erst die möglichst kurzfristige und ständige Reflexion der Lernfortschritte ist der entscheidende Faktor. Als Konsequenz müssen die Lehrenden möglichst oft auf die Stärken der Lerner achten und diese kontinuierlich rückspiegeln.

Für eine regelmäßige Rückmeldung braucht es eine einfache, im Tagesgeschäft umsetzbare Handlungsweise für die Beobachtung bzw. die Beurteilung. Für eine systematische und transparente Rückmeldung zu den überfachlichen Kompetenzen haben sich zwei Abläufe bewährt.

Einmal das Lerntagebuch mit Reflexionsseiten, mit den immer gleichen Impulsfragen: was war gut und soll so bleiben? was habe ich erreicht und wie habe ich das geschafft? was will ich als nächstes erreichen?, die so oft wie möglich vom Lerner ausgefüllt und mit dem Lernberater besprochen werden.

Zum Anderen durch ein gemeinsames Beurteilungssystem. Die Lehrendenmannschaft legt für einen festgelegten Zeitraum die zu beobachtenden Teilkompetenzen fest. Diese werden schriftlich ausformuliert dem Lernenden transparent gemacht. Jeder Lehrende trainiert und beobachtet diese in seinem Unterricht. Dabei müssen nicht immer alle Merkmale von allen Lerner in jeder Stunde beobachtet werden. Diese „Einzelbewertungen“ werden zum Ende des Zeitraums zu einer Bewertung zusammengefasst (dunkelgrau). Der Lerner bewertet sich selbst (hellgrau). Die beiden Bewertungen werden für das Lernberatungsgespräch entweder als „Netz“ oder als "Histogramm" dargestellt.



Damit ist zu erkennen ob die Selbst- und die Fremdeinschätzung einigermaßen übereinstimmen, wie die einzelnen Kompetenzbereiche ausgeprägt sind und an welchen Kompetenzen in der nächsten Zeit intensiv weitergearbeitet werden sollte. Empfehlenswert ist die Konzentration auf zwei Punkte. Damit wird gewährleistet, dass eine Weiterentwicklung bis zum nächsten Lernberatungsgespräch möglich ist. Die Ergebnisse des Gesprächs und der Vereinbarungen werden im Feld Zielvereinbarungen eingetragen. Die Beratungsgespräche müssen zeitlich nicht ausarten. Vielmehr sollten sie in regelmäßigen Abständen geführt werden. Mindestens zweimal pro Halbjahr, idealerweise alle 3 bis 4 Schulwochen. Kleine „Ermutigungsgespräche“ können unabhängig davon jede Woche stattfinden!

Wort-Standort

A

<i>allgemeinbildende Fächer</i>	61, 103
<i>Ausbilder-Eignungsverordnung</i>	9
<i>Ausbildungsordnung</i>	11, 12, 13, 14, 87

B

<i>Berater</i>	21, 31, 36, 49, 118
<i>Beratung</i>	45
<i>berufliche Handlung</i>	38, 42
<i>berufliches Handlungsfeld</i>	38
<i>berufliche Gestaltungskompetenz</i>	34, 39
<i>Beurteilung</i>	31, 100
<i>Bewertung</i>	27, 97, 100
<i>Bildungsauftrag</i>	9, 11, 53, 62
<i>Bildungskonzept</i>	32, 33
<i>Bundesanzeiger</i>	12
<i>Bundesinstitut für Berufsbildung</i>	10, 12

C

<i>Curriculum</i>	32
<i>Curriculumsarbeit</i>	42, 68

D

<i>Deputatsstunden</i>	101
<i>Deutsch</i>	61, 62, 67
<i>didaktischer Ablaufplan</i>	92, 93, 108
<i>duale System</i>	9
<i>Dualpartner</i>	32, 37, 68, 70

E

<i>Evaluation</i>	59, 66
<i>exemplarisches lernen</i>	32, 46

F

<i>Fachkompetenz</i>	24, 34, 35, 36, 85
<i>fördern</i>	21, 26, 45

G

<i>ganzheitliches Lernen</i>	44, 47
<i>Gehirn</i>	19, 20, 47
<i>Gehirnforschung</i>	16, 47
<i>Gemeinschaftskunde</i>	61, 62, 67

H

<i>handlungsorientiertes lernen</i>	45
<i>Handlungsorientierung</i>	15, 16, 18
<i>Handwerkskammer</i>	10

I

<i>Industrie- und Handelskammer</i>	10
<i>Inhaltsnetz</i>	84

K

<i>Kompetenzaufbau</i>	48, 118
<i>Kompetenzbereiche</i>	34, 73, 106
<i>Kompetenzen</i>	26, 32, 34, 42, 62, 72
- fachliche	41, 72
- überfachliche	41, 63, 108, 109, 110, 112
<i>Kompetenzentwicklung</i>	36, 72, 92, 109, 118
<i>Kompetenzfeld</i>	103
<i>Kompetenzorientierung</i>	24
<i>Kompetenzraster</i>	103, 106, 107, 109, 112
<i>Konstruktivismus</i>	21, 28
<i>Kultusministerkonferenz</i>	10, 14, 15, 46

L

<i>Lehrendenmannschaft</i>	37, 102, 108, 109
<i>Leistungsbeurteilung</i>	100, 118
<i>Lernarrangement</i>	26, 31, 38, 42, 92
<i>Lernbegleiter</i>	16, 24, 106
<i>Lernfeld</i>	14, 38, 40, 42, 50, 61
<i>Lernfeldkonzept</i>	16, 39, 42
<i>Lernfeldunterricht</i>	36, 37, 44
<i>Lernfortschrittstufe</i>	100, 103, 106
<i>Lernprozess</i>	22, 26, 30, 45
<i>Lernsituation</i>	38, 42, 85
<i>Lernumgebung</i>	21, 23, 26, 31
<i>Lernwegeliste</i>	103, 107

M

<i>Methoden</i>	38, 43, 61, 92
<i>Methodenkompetenz</i>	26, 33, 34, 35, 36, 85
<i>mündiger Bürger</i>	61, 62

N			
Notenfindung	100	SMART	27
P		Sozialkompetenz	24, 33, 35, 63, 85, 118
Paradigmenwechsel	15, 19, 101	Stärkenorientierung	107
prozessorientiertes Lernen	47	Stofffülle	39, 41, 46, 118
Q		Strategiewissen	18
Qualifikation	32, 40	T	
Qualität	18, 25	Tätigkeiten	38, 40, 51, 51, 62
R		Taylorismus	40
Rahmenlehrplan	12, 14, 39, 77	Teamarbeit	40, 68
Rahmenlehrplankommission	40	träges Wissen	18, 20
Reflexion	15, 53, 59, 97	U	
S		Unterrichtsarrangement	38
Schulleitung	102	Unterrichtseinheit	17, 38
Schulgesetz	11, 62	V	
Selbstreflexionsraster	104	vollständige Handlung	26, 92
selbstverantwortliches Lernen	37, 48	Z	
situatives Lernen	23	Zeitrahmen	13, 37, 38
		Zielformulierung	39, 53, 62, 72

ein Angebot

eine konsequente Lernfeldumsetzung wie Sie hier von Ralf E. Dierenbach und Thomas Hug vorgeschlagen wird sieht im ersten Moment zuerst einmal aufwendig und kaum umsetzbar aus. Dem ist nicht so und wenn diese Veränderung gut geplant ist, macht die Arbeit daran sogar viel Freude. Deshalb bieten die Autoren Schulen, Betrieben oder Lernortkooperationen ihre Unterstützung bei einem solchen Veränderungsprozess an.

Die Autoren bieten Seminare und eine maßgeschneiderte Prozessbegleitung für eine zukunftsorientierte berufliche duale Ausbildung an.

Kommen Sie auf uns zu, wir geben Ihre Anfrage gerne weiter.

futurelearning - Ledergasse 5 - D 79677 Schönau im Schwarzwald

Fon: 07673 / 888778 - Fax: 07673 / 888777 - E-Mail: info@futurelearning.de - webside: <http://www.futurelearning.de>

futurelearning

Lernen vollzieht sich größtenteils im Spiel. Wir lernen beim Spielen. Ganz nebenbei, mit Begeisterung und viel Spaß. Im Spiel geht es ums Ganze.

Volle Konzentration, höchste Motivation und Schnelligkeit sind notwendig und werden ohne Mühe geleistet. Pädagogisch betrachtet ist das Spiel die Höchstform des Lernens.

Spiele vereinigen viele pädagogische Grundsätze ideal:

Lernen mit allen Sinnen, ansprechende Bilder, Schlüsselwörter, einfache klare Anweisungen, Sprechen, Hören und selber aktiv sein, Wiederholungen, Ehrgeiz, Motivation usw. - im Spiel wird ganzheitlich gelernt.

Lernen durch Spielen; spielend lernen. So müsste Schule sein. So kann Schule sein.

Lernen ... beginnt mit spielen

Das alles ist bekannt und wird ansatzweise auch in der Pädagogik angewandt. Doch leider noch viel zu wenig, weil wir Spiele auf Kind sein, auf unproduktiv sein reduzieren. Mit unserem Lernmaterial wollen wir dazu beitragen, Schule für Lehrer und Schüler neu zu erleben. Lernen kann und darf Spaß machen.

aus dem Programm von **futurelearning**:

bauaufsicht

... für das selbstständige "Begreifen" der Projektionsmethode 1 und zur Übung des räumlichen Vorstellungsvermögens.

In Einzelarbeit oder im Team muss zu der gegebenen Vorder-, Seiten- sowie Draufsicht das "Raumbild" mit möglichst wenigen Bauklötzen nachgebaut werden. Bei diesem Lernmaterial fehlen die verdeckten Körperkanten und werden dadurch zum Ärgernis für den Erbauer.

Wenn nach 20 Aufgaben das Verständnis der technischen Darstellung selbstständig erarbeitet und trainiert ist, kann der Wettstreit zwischen verschiedenen Spielern beginnen.

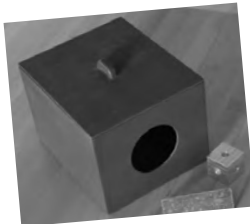
Die letzten Aufgaben sind schwierig zu knacken, aber nur für diejenigen, die nicht vorne begonnen hat.

Durch das Aufbauen räumlicher Körper wird unter anderem die "Sicht" geschult, das Vorstellungsvermögen erweitert, Phantasie und Kreativität angeregt und die Konzentration trainiert - und das alles "freiwillig" im Spiel!

bau auf sicht - ein Legespiel nicht nur für den Unterricht!



magic-box



In einer Box befindet sich ein z.B. Modell, ein Bauteil oder ein Gegenstand. Nur mit Hilfe des Tastsinns soll die Kontur des Gegenstands erfasst und zeichnerisch dargestellt werden oder es muss anderen der Gegenstand beschrieben werden, sodass sie in der Lage sind, diesen zu zeichnen.

Mit der magic-box gibt es die unterschiedlichsten Anwendungsmöglichkeiten.

werkduell der stoffe

Ist es nicht faszinierend wie sich Jugendliche an Zahlen erinnern können, wenn es darum geht in Abfrageduellen den Fußballspieler mit den meisten Länderspieleinsätzen, mit den meisten Toren zu kennen bzw. das Rennauto mit dem größten Hubraum, der höchsten Zylinderzahl oder der besten Leistung?

Das Kartenspiel "werkduell der stoffe" setzt hier an und vermittelt nahezu beiläufig metallische Werkstoffangaben. Auf spielerische Art wird ein Gespür für Werkstoffbezeichnungen, Werkstoffkennwerte und deren Größenordnung entwickelt.

Der erste von bis zu fünf Akteuren wählt den seiner Meinung nach höchsten Wert seiner ersten Karte. Hat der Fragende einen höheren Wert als seine Mitspieler, bekommt er die gesetzten Karten der Mitspieler, steckt diese unter seinen Kartenstapel und darf mit der nächsten Karte sein Können unter Beweis stellen. Gewinner ist, wer alle Karten besitzt.

Ein Spiel, das in die Pausen geht! ... das die Schulpausen vergessen lässt!



Lernfelder 1-4 metallberufe

Eine komplette Ausarbeitung der Lernfelder 1-4 der Metallberufe mit allen Lernsituationen und vollständig formulierten Lernarrangements! Jedes Lernfeld ist in Lernsituationen gegliedert, die wiederum in Lernarrangements detailliert aufgeführt sind. Die Ausarbeitung orientiert sich an den beruflichen Handlungen im Metallbereich und ist an kein konkretes Lernprojekt gebunden. Neben den fachlichen Kompetenzen sind bewusst auch die überfachlichen Kompetenzen integriert. Um dies möglichst gut zu erreichen, wurde ein aufbauendes Methodenkonzept entwickelt, das die Jugendlichen zum selbstständigen Arbeiten führt.

ISBN 3-00-014912-0

Duale Ausbildung pur – Lernortkooperation in der Berufsbildung

Im dualen Ausbildungssystem ist neben dem theoretischen Wissenserwerb das handlungsorientierte Lernen ein wesentlicher Grundgedanke. Dabei ist die Zusammenarbeit der Lernorte Betrieb und Berufsschule bzw. der Ausbilder und Lehrer unerlässlich. Mit **unterricht konkret** und dem passendem Ausbildungsprojekt bietet futurelearning das richtige Konzept. Nun wird mit den aufeinander abgestimmten Unterlagen endlich Lernortkooperation mit kalkulierbarem zeitlichem Aufwand möglich.

Mit den Lernunterlagen **unterricht konkret** wird systematisch die Kompetenzentwicklung der Schüler zur selbstständigen eigenverantwortlichen Persönlichkeit trainiert. Arbeitsauftrag für Arbeitsauftrag werden die Schüler mit handlungsorientierten Methoden wie Partnerpuzzle, Lernzirkel, Lerntheke, Strukturlegetechnik, Gruppenpuzzle usw. zum eigenständigen Lernen angeleitet. Die Lernunterlagen und ein Tabellenbuch sind nahezu die einzigen schriftlichen Werke, welche die Schüler noch benötigen. Die Lernunterlagen sind so aufgebaut, dass unabhängig vom Einzellehrer ein kontinuierliches Lernen der Schüler möglich ist. **unterricht konkret** ist umfassend ausgearbeitet, dennoch kann der einzelne Lehrer oder das Lehrerteam Abwandlungen vornehmen und eigene wie auch örtliche Belange berücksichtigen. Zu den Schülerunterlagen stehen jeweils auch Lehrerunterlagen zur Verfügung. Hier ist die komplette Unterrichts-

NEU! in der Berufsausbildung!

vorbereitung methodisch-didaktisch aufbereitet und mit ausführlicher Beschreibung des Unterrichtsverlaufs übersichtlich dargestellt. Neben Lösungen und vielen praktischen Hinweisen, Tipps und Querverweisen ergänzen Übersichts- und Checklisten die schnelle Handhabung. Kopiervorlagen für den Lehrer runden die Vollständigkeit ab.

Zum theoretischen Teil in der Berufsschule gibt es die ideale Ergänzung für den Betrieb. Selbstverständlich wird das gleiche Lernprojekt verwendet. So ist gewährleistet, dass der Lehrling das in der Schule Gelernte im Betrieb praktisch kennenlernen kann.

Mit den Leittextunterlagen **Ausbildungsprojekt Presse** lernt der Lehrling weitgehend die Grundlagen der Zerspaltung kennen und stellt im Betrieb sein eigenes Projekt Baugruppe für Baugruppe her. Dabei wird nicht fachsystematisch sondern projektorientiert gelernt und gefertigt. Vom Einzelteil über die Baugruppen zum gesamten Projektteil. Dies erfolgt mit systematisch aufgebauten und kompletten Leittextunterlagen. Mit dem Projekt wird die Hauptforderung, nämlich immer wieder die überfachlichen Kompetenzen und Grundfertigkeiten des Zeichnungslesens, Bohrens, Drehens, Fräsens und der Montage zu wiederholen, zu ergänzen, zu vertiefen und zu erweitern, im Zeitrahmen und Lernfeldern erfüllt. Es wird nicht „einmal gelernt und dann vergessen“, sondern der Lehrling erfährt in seiner Grundausbildung durch die systematischen Wiederholungen bleibendes Lernen. Eine gelungene Antwort, weg von den bisher bekannten Grundfertigungs-, Fräs- und Drehlehrgängen. Das Projekt Presse ist fachlich anspruchsvoll. Es lässt Raum für Optimierung und Modifikationen durch den Lehrling bzw. die Lehrlingsgruppe.

Die Ausbilder Ausgabe des Projekts Presse enthält Lösungen und Hinweise für den Ausbilder.

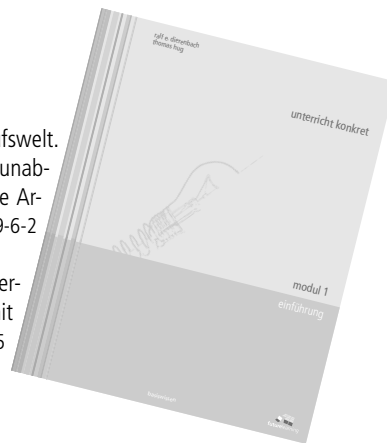
unterricht konkret und das **Ausbildungsprojekt Presse** eignen sich auch hervorragend für die ganzheitliche Ausbildung in einer ein- oder zweijährigen Berufsfachschule.

unterricht konkret

modul 1 / einführung

Das "modul 1" ermöglicht den Schülern einen optimalen Start in die Berufswelt. Es ist der Einstieg in das selbstständige Lernen und kann Berufsgruppenunabhängig eingesetzt werden. In den Schülerunterlagen sind entsprechende Arbeitsaufgaben und Selbstlernunterlagen, ... ISBN 978-3-9812799-6-2

Die Lehrerausgabe beinhaltet die komplette Unterrichtsvorbereitung der Lernarrangements mit ausführlicher Beschreibung des Unterrichtsverlaufs mit Musterlösungen. ISBN 978-3-9812799-5-5



modul 2 / fertigen von bauelementen

Das modul 2 bezieht sich durchgängig auf das Ausbildungsprojekt Presse und deckt die berufstheoretischen und berufspraktischen Ziele und Inhalte der Berufsschule für die Lernfelder 1 und 2 in den Metallberufen ab. In den Schülerunterlagen sind entsprechende Arbeitsaufgaben und Selbstlernunterlagen, ...

Die Lehrerausgabe beinhaltet die komplette Unterrichtsvorbereitung der Lernarrangements mit ausführlicher Beschreibung des Unterrichtsverlaufs mit Musterlösungen. modul 2 arbeitet durchgängig mit dem Projekt „Presse“. Damit ist eine ideale Zusammenarbeit mit dem Ausbildungsbetrieb möglich.

Schülerunterlagen: ISBN 978-3-9812799-8-6
Lehrerausgabe: ISBN 978-3-9812799-7-9

Ausbildungsprojekt „Presse“

Ausbildungsprojekt Presse für die Lernfelder 1-4 der Metallberufe mit separaten Unterlagen für den Auszubildenden und den Ausbilder.

Leittextorientierte Selbstlernunterlagen mit sämtlichen Zeichnungen, Stücklisten, Selbstlernanleitungen usw. im DIN A4-Ordner, geeignet für das selbstständige Lernen in der Werkstatt.

Der Ausbilderordner hat zusätzlich Lösungen und Beurteilungsbogen.



mit methoden das methodenhandbuch von A - Z

Das Buch zeigt über 140 Methoden und Arbeitstechniken sowie eine Vielzahl von Varianten die sofort umgesetzt werden können. Der Autor erklärt jede Methode auf zwei Seiten ausführlich und systematisch. Dazu gehören:

- der "Grundgedanke",
- die klare Abfolge der Durchführung,
- ergänzende, methodische Anregungen,
- mögliche Varianten,
- Hinweise, die aus Erfahrung sprechen,
- Beispiele, die Lust auf die eigene Umsetzung machen.

Methodenvielfalt sollte in keinem Unterricht fehlen
- dieses Buch in keiner Lehrerbibliothek!

ISBN 3-00-013311-9

berufliches lernen darf spaß machen

Ein Buch das Ansichten ändert kann und Einsichten erlaubt.

Unter anderem wird der Frage nachgegangen: Wie funktioniert Lernen eigentlich? Die Umsetzung ganzheitlichen Lernens in der Berufsbildung und veränderte Unterrichtsmethoden sind nicht so leicht in der Praxis umzusetzen. Deshalb konkrete Beispiele aus der beruflichen Praxis. Die Methoden und deren Einsatz werden beschrieben und erklärt. Das Standardwerk für die Aus- und Weiterbildung und eine ausgezeichnete Ergänzung für die AEVO- und ADA-Ausbildung.
ISBN 3-00-007714-6



futurelearning - Ledergasse 5 - D 79677 Schönau im Schwarzwald

Fon: 07673 / 888778 - Fax: 07673 / 888777 - E-Mail: info@futurelearning.de - webside: <http://www.futurelearning.de>