



KOMPETENZWERKSTATT

Handout für die Berufsbildungspraxis – Falk Howe, Sönke Knutzen & Melanie Schall

Ausbildungsmethoden

Methodenkoffer: Großmethoden

GEFÖRDERT VOM

Inhaltsverzeichnis

Methodenkoffer für Großmethoden	3
Analyseaufgabe.....	4
Experiment.....	5
Fallstudie	6
Leittext-Methode.....	7
Planspiel.....	8
Praxisaufgabe	9
Rollenspiel	11
Stationenlernen	12
Vier-Stufen-Methode	13
Zukunftswerkstatt.....	14

Methodenkoffer für Großmethoden

Willkommen zu unserem Methodenkoffer für Großmethoden.

Der Methodenkoffer ist ein umfassendes Werkzeug für alle Ausbildungskräfte, die nach neuen Anregungen für ihre Ausbildungspraxis suchen, ihre Erfahrungen im Bereich der Großmethoden erweitern möchten oder gerade dabei sind, diese neu aufzubauen.

Ob erfahrene Ausbildungskraft oder neu dabei: Dieser Methodenkoffer enthält eine Vielzahl an Beispielen, Anleitungen und Hinweisen zu ausbildungsrelevanten Großmethoden. Er unterstützt Ausbildungskräfte bei der Umsetzung von Ausbildungsvorhaben, um Ihre Auszubildenden auf ihrem Weg zur beruflichen Handlungskompetenz zu unterstützen.

Analyseaufgabe

Kurzbeschreibung

Bei der Analyseaufgabe geht es für die Auszubildenden darum, eine bereits existierende technische Lösung, ein existierendes technisches Gebilde/Artefakt (Gerät, Maschine, Bauteil, System) oder ein bereits realisiertes Arbeitsverfahren zu analysieren, zu verstehen und zu reflektieren. Die Analyseaufgabe dient damit weniger der Vermittlung von Fertigkeiten, sondern vielmehr dem theoretischen Nachvollziehen technischer Gegebenheiten und Lösungen als Referenz für ein späteres eigenes Handeln.

Für die Analyseaufgabe werden – in Abhängigkeit vom Analysegegenstand – in der Regel vielfältige Unterlagen (Zeichnungen, Skizzen, Ablaufpläne, Berechnungen, Berichte, Protokolle usw.) benötigt. Gewinnbringend kann außerdem der Einsatz digitaler Medien sein, die den Analysegegenstand durch Videos, Animationen, Grafiken, Fotos usw. zusätzlich veranschaulichen. Neben der Analyse und Rekonstruktion ist die kritische Bewertung der gewonnenen Erkenntnisse für die Analyseaufgabe von besonderer Bedeutung. Die Auszubildenden sollen sich mit dem Gebrauchswert der vorliegenden technischen Lösung auseinandersetzen und sich fragen, wie alternative Lösungen aussehen könnten. Die Analyseaufgabe bezieht sich grundsätzlich auf zwei Typen von Analysegegenständen. Zum einen sind das die technischen Gebilde/Artefakte, deren Konstruktion, Funktion, Aufbau und Zusammenwirken untersucht werden, zum anderen sind dies Arbeitsabläufe wie das Montieren, Installieren, Bedienen, Inbetriebnehmen oder Instandhalten (vgl. auch → Praxisaufgabe).

Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Themenorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Sozial-/Personalkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Methodenkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering

Dauer	Ein Doppelblock (90 Minuten) bis mehrere Tage.
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Integrierter Fachraum. Alternativ: Schulungsraum mit Plenumsbereich und separaten Bereichen für Gruppenarbeit (Lernecken). – Arbeitsplätze mit angemessener Ausstattung. – PC, Tablet, Laptop mit Internetanschluss (vorübergehend). – Materialien und Hinweise zur Aufgabe. – Aufgabenblätter. Arbeitsblätter. Dokumentationsvorlagen. Kriterienliste.

Idealtypischer Ablauf			
Ablaufschritte (AK = Ausbildungskraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Ort	Medien
AK stellt die Methode der Praxisaufgabe und den geplanten Analysegegenstand vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	
AZ und AR besprechen die Aufgabe und entwickeln einen Analyseplan.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Aufgabenblatt, Materialien/Hinweise
AZ recherchieren zusätzlich erforderliche Informationen zum Analysegegenstand.	Gruppe/Stillarbeit	Computerraum	PC, Tablet, Laptop, ggf. Drucker
AZ werten die Materialien gemäß Analyseplan aus und dokumentieren ihre Ergebnisse. AR unterstützt auf Nachfrage.	Gruppe/Stillarbeit, Gespräch	Lernecken	Arbeitsblätter, Materialien/Hinweise, Vorlagen
AZ stellen die gewonnenen Erkenntnisse vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	Präsentationsmaterial
AZ und AK führen die gewonnenen Erkenntnisse zu einer Gesamtanalyse zusammen.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Präsentationsmaterial, Dokumentationsvorlage
AZ und AK diskutieren das Analyseergebnis und erklären den Analysegegenstand.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Präsentationsmaterial
AZ und AK reflektieren das Analyseergebnis und suchen nach Alternativen.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Kriterienliste
AZ und AK reflektieren Verlauf und Ergebnis der Analyseaufgabe.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	

Literatur	– Pahl: Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren. 2016: Analyseaufgaben mit verschiedenen Schwerpunkten (Fertigung, Inbetriebnahme, Inspektion, Instandsetzung, Montage, System, Wartung)
------------------	--

Experiment

Kurzbeschreibung			
<p>Das Wort „Experiment“ kommt aus dem Lateinischen und bedeutet „Probe“ oder „Versuch“. Experimente sind geplante Einflussnahmen auf einen Untersuchungsgegenstand, deren Auswirkungen beobachtet, protokolliert und interpretiert bzw. bewertet werden.</p> <p>Während es bei naturwissenschaftlichen Experimenten darum geht, zuvor gebildete Hypothesen zu Wirkungen und Wirkungszusammenhängen zu überprüfen, verfolgt das technische Experiment das übergeordnete Ziel, Funktionen und Strukturen technischer Gegenstände und Systeme durch planmäßiges Ausprobieren zu verstehen. Wichtig ist dabei, dass sich die Einflussnahme auf das Experiment auf jeweils eine zu variierende Bedingung beschränken lässt, um so die beobachteten Auswirkungen eindeutig zuordnen zu können.</p> <p>Ein Experiment erfordert eine sorgfältige Vorbereitung durch die Ausbilderkraft. Die Experimentierumgebungen für die Auszubildenden müssen weitgehend identisch sein, so dass überall vergleichbare Ergebnisse gewonnen werden. Gewinnbringend kann hier zudem der Einsatz digitaler Medien sein, mit denen sich Simulationen durchführen lassen. In der Aufgabenstellung sollte der Bezug zu einem Problem aus der beruflichen Praxis hergestellt werden. Außerdem ist deutlich zu machen, dass die gewonnenen Erkenntnisse auch in ihrer Zweckmäßigkeit und in ihrem Gebrauchswert für die Facharbeit zu bewerten sind.</p>			
Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Themenorientierung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering		
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Sozial-/Personalkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Methodenkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering		
Dauer	Ein Doppelblock bis mehrere Doppelblöcke.		
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Integrierter Fachraum. Alternativ: Schulungsraum und Fachpraxisraum. – Arbeitsplätze mit vollständiger Experimentierausstattung. – PC, Laptop, Tablet mit Internetanschluss (vorübergehend). – Materialien und Hinweise zum Experiment (einschl. digitaler Medien). – Aufgabenblätter. Arbeitsblätter. Dokumentationsvorlagen. Präsentationsausstattung. 		
Idealtypischer Ablauf			
Ablaufschritte (AK = Ausbildungskraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Ort	Medien
AK stellt das geplante Experiment und dessen Methode vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	
AZ und AK diskutieren das Experiment und entwickeln vorläufige Vorstellungen über die zu erwartenden Wirkungen und Wirkungszusammenhänge.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	
AZ recherchieren zusätzlich erforderliche Informationen.	Gruppe/Stillarbeit	Computerraum	PC, Tablet, Laptop, ggf. Drucker
AZ planen den Aufbau und den Ablauf des Experiments (Experimentierplan). AK unterstützt auf Nachfrage.	Gruppe/Stillarbeit, Gespräch	Experimentierplätze	Materialien/Hinweise, ggf. PC (digitale Medien)
AZ führen das Experiment durch und dokumentieren die Ergebnisse.	Gruppe/Vorführung	Experimentierplätze	Experimentierausstattung, Dokumentationsvorlage
AZ stellen die durch das Experiment gewonnenen Ergebnisse vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	Präsentationsmaterial
AZ und AK fassen die Ergebnisse zusammen und erklären das Experiment.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Präsentationsmaterial
AZ und AK bewerten das Experiment und schätzen die berufliche Relevanz der Erkenntnisse ein.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	
AZ und AK reflektieren den Verlauf und das Ergebnis des Experiments.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Mattes: Methoden für den Unterricht. 2018, S. 178–179 – Pahl: Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren. 2007, S. 366–372 – Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2009, S. 83–85. 		

Fallstudie

Kurzbeschreibung	
<p>Die Idee der Fallstudie stammt ursprünglich aus Harvard. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts sollte die universitäre Ausbildung nicht mehr rein fachsystematisch, sondern an Hand praktischer Fälle gestaltet werden.</p> <p>Für die Berufsbildung bietet es sich bei dieser Methode naheliegenderweise an, typische Situationen aus der Berufspraxis zu wählen. Die Fallstudie durchläuft dann sechs Phasen: Konfrontationsphase (Darstellung des Falls), Informationsphase (Recherche von Materialien), Explorationsphase (Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten), Resolutionsphase (Entscheidung für eine Lösung), Disputationsphase (Verteidigung der Lösung) und Kollationsphase (Bewertung der Lösung).</p> <p>Damit der Fall ausreichend lernhaltig ist, sollte er authentisch, facettenreich, problemhaltig und (im Sinne der Lösung) mehrdeutig sein.</p>	

Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Themenorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Sozial-/Personalkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Methodenkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering

Dauer	Mehrere Doppelblöcke bis mehrere Tage.
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Schulungsraum mit Plenumsbereich und separaten Bereichen für Gruppenarbeit (Lernecken). – Alternativ: Mehrere Seminarräume. – Materialien und Hinweise zum Fall. – PCs, Laptops, Tablet mit Internetanschluss (vorübergehend). – Dokumentationsvorlagen. Kriterienlisten. Präsentationsausstattung.

Idealtypischer Ablauf			
Ablaufschritte (AK = Ausbildungskraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Ort	Medien
AK stellt die Methode der Fallstudie und deren einzelne Phasen vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	
AK beschreibt den praxisrelevanten Fall (Konfrontation).	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	Materialien/Hinweise
AZ recherchieren zusätzlich erforderliche Materialien und Quellen zu diesem Fall (Information).	Plenum/Stillarbeit	Computerraum	PC, Tablet, Laptop, ggf. Drucker
AZ entwickeln alternative Lösungsmöglichkeiten zur Lösung des Falls (Exploration). AK unterstützt auf Nachfrage.	Gruppe/Stillarbeit, Gespräch	Lernecken	Dokumentationsvorlage
AZ treffen kriteriengeleitet die Entscheidung für eine ihrer alternativen Lösungen (Resolution).	Plenum/Vortrag	Lernecken	Kriterienliste
AZ stellen jeweils die Lösung ihrer Gruppe vor. Sie verteidigen ihre Entscheidung gegenüber den anderen AZ und AK (Disputation).	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Präsentationsmaterial
AZ und AK bewerten die vorgestellten theoretischen Lösungen hinsichtlich ihres Gebrauchswerts für den praxisrelevanten Fall (Kollation).	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Kriterienliste
Ggf. schließt sich an die Fallstudie eine Ausbildungsmaßnahme an, in der die entwickelten Vorschläge auch praktisch umgesetzt werden > Praxisaufgabe.			

Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Bonz: Methoden der Berufsbildung. 2009, S. 144–148 – Pahl: Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren. 2016, S. 121–128 – Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2009, S. 93–96
-----------	--

Leittext-Methode

Kurzbeschreibung	
<p>Die Entwicklung der Leittext-Methode steht in einem engen Zusammenhang mit der Einführung der Leitidee des selbstständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens in der gewerblich-technischen Berufsbildung.</p> <p>Unter Leittexten werden schriftliche Unterlagen verstanden, die Aufgaben, Leitfragen, Handlungs- oder Lösungsimpulse, Hilfestellungen, Planungsinstrumente, Vorlagen u. Ä. enthalten. Diese Unterlagen geben jedoch keine konkreten Lösungen und keine festgelegten Lösungswege vor. Vielmehr unterstützen sie als Leitfaden die Auszubildenden, eine relativ komplexe und umfassende Aufgabe weitgehend selbstständig zu planen, umzusetzen und zu bewerten. Da die Bearbeitung einer Aufgabe nicht mehr unmittelbar durch die Ausbildungskraft angeleitet wird, sondern Leittexte gewissermaßen „zwischen geschaltet“ sind, erleben die Auszubildenden einen höheren Grad an Selbstständigkeit und Eigenverantwortung.</p> <p>Die Leittext-Methode sieht insgesamt sechs Phasen vor: Information, Planung, Entscheidung, Ausführung, Kontrolle, Bewertung. Die Herausforderung für die Ausbildungskraft besteht darin, das System der Leittexte so zu gestalten, dass die Auszubildenden in allen Phasen möglichst selbstständig handeln können.</p>	

Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Themenorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Sozial-/Personalkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Methodenkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering

Dauer	Mehrere Doppelblöcke bis mehrere Tage.
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Integrierter Fachraum. Alternativ: Werkstatt und Schulungsraum mit Plenumsbereich und separaten Bereichen für Gruppenarbeit (Lernecken). – Arbeitsplätze mit angemessener Ausstattung. – PCs, Laptops, Tablets mit Internetanschluss (vorübergehend). – Leittexte zur Information, Planung, Entscheidung, Ausführung, Kontrolle, Bewertung. Dokumentationsvorlagen.

Idealtypischer Ablauf			
Ablaufschritte (AK = Ausbildungskraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Ort	Medien
AK stellt die Idee der Leittext-Methode und deren einzelne Phasen vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	
AR stellt die Aufgabe vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	
AZ informieren sich über die Aufgabe und recherchieren ggf. zusätzlich erforderliche Informationen.	Gruppe/Stillarbeit	Computer- raum, Lernecken	Leittexte zur Information, PC, Tablet, Laptop
AZ planen mögliche Lösungen und entsprechende Lösungswege für die Aufgabe. AK unterstützt auf Nachfrage.	Gruppe/Stillarbeit, Gespräch	Lernecken	Leittexte zur Planung, Dokumentationsvorlagen
AZ entscheiden sich kriteriengeleitet für eine Lösung und den entsprechenden Lösungsweg. AK gibt die Lösung frei.	Gruppe/Gespräch	Lernecken	Leittexte zur Entscheidung
AZ führen die geplante Lösung selbstständig aus. AK unterstützt auf Nachfrage.	Gruppe/Stillarbeit	Arbeitsplätze	Leittexte zur Entscheidung
AZ kontrollieren mit Hilfe von Kontrollbogen das Arbeitsergebnis. Sie nehmen ggf. Nachbesserungen vor.	Gruppe/Gespräch	Arbeitsplätze	Leittexte zur Kontrolle
AZ bewerten in einem vom AK moderierten Fachgespräch den Verlauf und das Ergebnis der Aufgabe. Sie formulieren Verbesserungsvorschläge für kommende Aufgaben.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Leittexte zur Bewertung

Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Bonz: Methoden der Berufsbildung. 2009, S. 149–155 – Pahl: Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren. 2016, S. 171–175 – Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2009, S. 171–174
------------------	--

Planspiel

Kurzbeschreibung

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

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

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

Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Themenorientierung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Sozial-/Personalkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Methodenkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering

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

Idealtypischer Ablauf

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

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

Praxisaufgabe

Kurzbeschreibung
<p>Das praktische Lernen geht auf die Idee der Reformpädagogen zurück, ein „Lernen mit Kopf und Hand“ zu realisieren. In der Praxisaufgabe wird theoretisches Lernen mit praktischem Handeln verbunden. Theoretische Inhalte erfahren eine unmittelbare Einbettung in den Handlungsablauf, sie besitzen „Gebrauchswert“ für die Lösung der praktischen Herausforderung. Die Auszubildenden entwickeln so ihre handwerklichen Fertigkeiten unter Berücksichtigung fachlicher Erkenntnisse. Dabei geht es allerdings nicht um das schlichte Handeln auf Anweisung. Die Auszubildenden sollen ihr Handeln vielmehr kontinuierlich gedanklich einordnen und reflektieren, was das Typische und Verallgemeinerbare ihres Handelns ist und welche Möglichkeiten des Transfers auf ähnliche Aufgaben sich bieten. Da die Praxisaufgabe ihren Schwerpunkt auf die Vermittlung von Fertigkeiten legt, weist sie in der Regel einen klaren Bezug zu den Handlungsschritten der Auftragsdurchführung auf. Zentraler Gegenstand einer Praxisaufgabe werden damit Tätigkeiten wie das Montieren, Installieren, Bedienen, Inbetriebnehmen oder Instandsetzen (vgl. auch > Analyseaufgabe).</p>

Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Themenorientierung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Sozial-/Personalkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering Methodenkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering

Dauer	Mehrere Doppelblöcke bis mehrere Tage.
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Integrierter Fachraum. Alternativ: Werkstatt und Schulungsraum mit Plenumsbereich und separaten Bereichen für Gruppenarbeit (Lernecken). – Arbeitsplätze mit angemessener Ausstattung. – PCs, Laptops, Tablets mit Internetanschluss (vorübergehend). – Materialien und Hinweise zur Aufgabe. – Aufgabenblätter, Arbeitsblätter, Dokumentationsvorlagen, Kriterienliste.

Idealtypischer Ablauf			
Ablaufschritte (AK = Ausbildungskraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Ort	Medien
AK stellt die geplante Praxisaufgabe und deren Methode vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	
AZ und AK besprechen die Aufgabe und formulieren alternative Lösungen und Lösungswege.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	Aufgabenblatt, Materialien/Hinweise
AZ recherchieren zusätzlich erforderliche Informationen.	Gruppe/Stillararbeit	Computerraum	PC, Tablet, Laptop, ggf. Drucker
AZ und AK einigen sich kriteriengeleitet auf eine Lösung und ein Vorgehen zur Bearbeitung der Aufgabe.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Kriterienliste
AZ entwickeln einen Zeit- und Arbeitsplan.	Gruppe/Gespräch	Lernecken	Arbeitsblatt, Dokumentationsvorlage
AZ entwickeln erforderliche Unterlagen (z. B. Zeichnungen, Berechnungen, Materialliste).	Gruppe/Stillararbeit	Lernecken	Arbeitsblätter
AZ führen die Aufgabe praktisch durch und dokumentieren ihre Arbeiten kontinuierlich. AK unterstützt auf Nachfrage.	Stillararbeit/Gespräch	Arbeitsplätze	Dokumentationsvorlagen
AZ nehmen eine Kontrolle des Arbeitsergebnisses vor und führen ggf. eine Fehlersuche und -behebung durch.	Gruppe – Gespräch/ Stillararbeit	Arbeitsplätze	Arbeitsblatt, Dokumentationsvorlage
AZ und AK reflektieren den Verlauf und das Ergebnis der Praxisaufgabe.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	

Literatur

- Pahl: Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren. 2016: Praxisaufgaben mit verschiedenen Schwerpunkten (Bedienung, Fertigung, Inbetriebnahme, Inspektion, Instandsetzung, Montage, Wartung)

Rollenspiel

Kurzbeschreibung	
<p>Das Rollenspiel weist eine Verwandtschaft zum Theaterspiel auf. Für einen begrenzten Zeitraum wechseln die Auszubildenden aus ihrer gewohnten Wirklichkeit in eine fremde Rolle. Wie das → Planspiel ist auch das Rollenspiel eine Simulation, allerdings nicht so komplex und stärker auf zwischenmenschliche Sachverhalte (Kooperationen, Konflikte usw.) ausgerichtet.</p> <p>Mit einem Rollenspiel können die Auszubildenden berufliche Situationen, die z. B. durch die Interaktion mit Kollegen oder der Unternehmensführung gekennzeichnet sind, möglichst realitätsnah rekonstruieren und nachvollziehen. Übergeordnetes Ziel ist es dabei (ggf. auch alternative), Lösungen zur professionellen Bewältigung der jeweiligen Situation zu finden und zu diskutieren.</p> <p>Damit ein Rollenspiel gelingt, müssen die Auszubildenden sowohl die Rolle an- bzw. übernehmen (role-taking) als auch die Rolle kreativ ausfüllen und „leben“ (role-making). Diejenigen, die nicht als aktiver Akteur am Rollenspiel teilnehmen können, erhalten Beobachtungsaufgaben.</p>	

Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Themenorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Sozial-/Personalkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Methodenkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering

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

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

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

Stationenlernen

Kurzbeschreibung

Die Idee des Stationenlernens entstammt dem Zirkeltraining im Sport. Der Ausbilder bereitet mehrere Lernstationen vor, die sich jeweils einem Aspekt eines übergeordneten Themas widmen. An den Lernstationen sind verschiedene, möglichst vielfältige Materialien und Hinweise ausgelegt. Außerdem wird für jede Lernstation ein Aufgabenblatt angefertigt, dem sich die zu erledigenden Aufgaben entnehmen lassen. Die Auszubildenden erarbeiten sich an Hand der Materialien und gemäß der Aufgabenstellung die Inhalte weitgehend eigenständig und selbstgesteuert. Nach Absolvierung einer Lernstation wird an die nächste Lernstation gewechselt (Rotationsverfahren). Auf diese Weise soll u. a. auch die Individualisierung des Lerntempos und der Lernintensität unterstützt werden (Binnendifferenzierung). Zum Abschluss des Stationenlernens präsentieren, vergleichen und bewerten die Auszubildenden ihre an den Lernstationen erarbeiteten Ergebnisse.

Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Themenorientierung:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Sozial-/Personalkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Methodenkompetenz:	sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering

Dauer	Ein Doppelblock bis mehrere Doppelblöcke.
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Schulungsraum mit Plenumsbereich und separaten Bereichen für Gruppenarbeit (Lernstationen). Alternativ: Mehrere Seminarräume. – Materialien und Hinweise für alle Lernstationen. – Aufgabenblätter. Arbeitsblätter. Dokumentationsvorlagen. Präsentationsausstattung.

Idealtypischer Ablauf

Ablaufschritte (AK = Ausbildungskraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Ort	Medien
AK stellt die Idee des Stationenlernens (Rotationsverfahren) vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	
AK führt in das übergeordnete Thema ein und stellt die einzelnen Lernstationen vor.	Plenum/Vorführung	Schulungsraum	Präsentationsmaterial
AZ verteilen sich gruppenweise an den Lernstationen.	Gruppen	Lernstationen	
AZ bearbeiten die Aufgabenstellung an der jeweiligen Lernstation. AK unterstützt auf Nachfrage.	Gruppen/Stillarbeit, Gespräch	Lernstationen	Materialien/Hinweise, Aufgaben-/Arbeitsblatt
AZ dokumentieren ihre erarbeiteten Ergebnisse.	Gruppen/Stillarbeit	Lernstationen	Dokumentationsvorlage
AZ wechseln an eine neue Lernstation (Rotationsverfahren)			
AZ präsentieren ihre Ergebnisse. Sie diskutieren und bewerten unterschiedliche Lösungsalternativen.	Plenum - Vortrag/Gespräch	Schulungsraum	Präsentationsmaterial
AZ und AK reflektieren den Verlauf und das Ergebnis des Planspiels.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	

Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Brenner, Brenner: Fundgrube Methoden I. 2010, S. 35–36 – Mattes: Methoden für den Unterricht. 2018, S. 168–169 – Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2009, S. 272–275
-----------	--

Vier-Stufen-Methode

Kurzbeschreibung

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

Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Themenorientierung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Sozial-/Personalkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Methodenkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering

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

Idealtypischer Ablauf

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

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

Zukunftswerkstatt

Kurzbeschreibung

Die Zukunftswerkstatt stammt ursprünglich aus den 1960er Jahren und sollte Bürger darin unterstützen, ihre Kritik an bestehenden gesellschaftlichen Verhältnissen zu äußern und alternative Perspektiven zu formulieren. Für die berufliche Bildung ist die Methode vor allem mit Blick auf die Förderung von Gestaltungskompetenz interessant.

Die Zukunftswerkstatt ist eine ganzheitliche und komplexe Methode, die von den Auszubildenden Kritikfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Kreativität und Realitätssinn bzw. Pragmatismus erfordert. Sie müssen Emotionalität und Rationalität miteinander vereinbaren. Grundsätzlich durchläuft eine Zukunftswerkstatt fünf Phasen: Eröffnungsphase (Bestimmung des Themas), Kritikphase (Formulierung von Kritik am Thema), Fantasiephase (Entwicklung von Ideen zur Überwindung der Kritik), Umsetzungsphase (Prüfung der Ideen auf Realisierbarkeit) und Nachbereitungsphase (Präsentation und Bewertung der Ergebnisse).

Eignung für Aufgaben mit ...	Prozessorientierung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Themenorientierung: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
Eignung für die Förderung von ...	Fachkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Sozial-/Personalkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering
	Methodenkompetenz: sehr hoch – hoch – durchschnittlich – gering – sehr gering

Dauer	Mehrere Doppelblöcke bis mehrere Tage.
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Schulungsraum mit Plenumsbereich und separaten Bereichen für Gruppenarbeit (Lernecken). Alternativ: Mehrere Seminarräume. – Umfangreiche Moderations- und Präsentationsausstattung (Moderationswände und -karten, Flipcharts, Papierbogen, Folien, Mal- und Klebestifte, Klebepunkte usw.). – Materialien und Hinweise zum Thema. – Dokumentationsvorlagen.

Idealtypischer Ablauf

Ablaufschritte (AK = Ausbildungskraft, AZ = Auszubildende)	Sozial-/Aktionsform	Ort	Medien
AK stellt die Methode und deren einzelne Phasen vor.	Plenum/Vortrag	Schulungsraum	
AZ und AK diskutieren den inhaltlichen Rahmen und entscheiden sich für das Thema der Zukunftswerkstatt.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Materialien/Hinweise
AZ äußern präzise und schonungslos Kritik am Thema und äußern Unmut an bestimmten thematischen Sachverhalten.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Moderationsmaterial
AZ systematisieren ihre Kritikpunkte und bilden thematische Cluster.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Moderationsmaterial
AZ äußern spontan ihre Ideen und Vorschläge zur Überwindung der kritisierten Sachverhalte.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Moderationsmaterial
AZ systematisieren und bewerten die Ideen. Sie entscheiden sich für die weiter zu verfolgenden Vorschläge.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	Moderationsmaterial
AZ arbeiten die Ideen detailliert aus.	Gruppe/Stillarbeit	Lernecken	Dokumentationsvorlage
AZ präsentieren die ausgearbeiteten Vorschläge. Sie prüfen diese hinsichtlich ihrer Realisierungsmöglichkeiten.	Plenum - Vortrag/Gespräch	Schulungsraum	Präsentationsmaterial
AZ überarbeiten die Vorschläge im Sinne ihrer Realisierbarkeit.	Gruppe/Gespräch	Lernecken	Dokumentationsvorlage
AZ und AK diskutieren Verlauf und Ergebnis des Zukunftswerkshops.	Plenum/Gespräch	Schulungsraum	

Ggf. schließt sich an die Zukunftswerkstatt eine Ausbildungsmaßnahme an, in der die entwickelten Vorschläge auch praktisch umgesetzt werden > Praxisaufgabe.

Literatur	<ul style="list-style-type: none"> – Brenner: Fundgrube Methoden I. 2010, S. 57–58 – Mattes: Methoden für den Unterricht. 2018, S. 176–177 – Pahl: Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren. 2016, S. 496–503 – Peterßen: Kleines Methodenlexikon. 2009, S. 292–297
------------------	--

ausbilden prüfen vernetzen

In Kooperation

Universität Bremen
Institut Technik und Bildung
Prof. Dr. Falk Howe
Am Fallturm 1
D-28359 Bremen

TU Hamburg-Harburg
Institut für Technische Bildung
und Hochschuldidaktik
Prof. Dr. Sönke Knutzen
Am Irrgarten 3-9
D-21073 Hamburg

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Arbeitsbereich 2.5
„Lehren und Lernen, Bildungspersonal“
Friedrich-Ebert-Allee 114 - 116
D-53113 Bonn



Universität
Bremen



Technische
Universität
Hamburg



INSTITUT
TECHNIK
UND
BILDUNG



Institut für Technische
Bildung und
Hochschuldidaktik

kontakt@kompetenzwerkstatt.net