



KOMPETENZWERKSTATT

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

# Ausbildungsmethoden

## Kleinmethoden

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

Exzellenzinitiative  
Berufliche Bildung  
*Ausbildung macht Zukunft.*

bi**bb** Bundesinstitut für  
Berufsbildung



# Inhaltsverzeichnis

Begriffsbestimmung .....	3
Kleinmethoden.....	3
▪ Hinführung zu einem neuen Thema.....	3
▪ Motivierung der Auszubildenden.....	4
▪ Erwartungen der Auszubildenden.....	4
▪ Recherche und Sammlung von Informationen .....	4
▪ Strukturierung von Informationen .....	4
▪ Zusammenfassung eines behandelten Themas.....	5
▪ Ergebnissicherung.....	5
▪ Bilanzierung und Reflexion des Lehr-Lernprozesses .....	5
Zusammenfassung.....	5

## Begriffsbestimmung

Der Begriff „Methode“ stammt aus dem Griechischen und bezeichnet allgemein ein systematisches Verfahren zur Erreichung eines Ziels; eine Definition an der sich oft auch aktuelle Methodendefinitionen wie Ausbildungsmethoden, Unterrichtsmethode, Lehrmethode orientieren.

Für die Berufsbildung lässt sich aus diesen Definitionen folgende, allgemeingültige Umschreibung des Begriffs „Methode“ zusammenfassen:

*Eine Ausbildungsmethode stellt ein Muster für den prinzipiellen Verlauf einer Ausbildungseinheit dar, bei der Ausbildungskräfte und Auszubildende zusammenwirken. Um die angestrebten Ausbildungsziele zu erreichen, bereiten die Ausbildungskräfte die Ausbildungsinhalte auf und gestalten den Lehr-Lernprozess so, dass die Auszubildenden ihre berufliche Handlungskompetenz weiterentwickeln können.*

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

Dieses Handout gibt Ausbildungskräften einen Einblick in unterschiedliche Kleinmethoden und unterstützt Ausbildungskräfte bei der Auswahl geeigneter Methoden für ihre Ausbildungsvorhaben.

## Kleinmethoden

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

- **Hinführung zu einem neuen Thema**

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

Abb. 1: Einstieg in ein Thema durch die „Fotoassoziation“

- **Motivierung der Auszubildenden**

### Kleinmethode: Gruppenpuzzle

#### Kurzbeschreibung

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

*Abb. 2: Arbeitsteilige Gruppenarbeit durch ein „Gruppenpuzzle“*

- **Erwartungen der Auszubildenden**

### Kleinmethode: Zielscheibe

#### Kurzbeschreibung

Über die Zielscheibe lassen sich relativ schnell und differenziert Rückmeldungen zum aktuellen Status bei den Auszubildenden bezüglich der Erwartungen, des Lernfortschritts oder der Lernergebnisse gewinnen. Die Ausbildungskraft bereitet eine Zielscheibe mit verschiedenen Rubriken zu den vier Segmenten vor, die die Auszubildenden in Form einer Selbsteinschätzung auf einer kontinuierlichen Skala (z. B. von „sehr viel“ bis „sehr wenig“ oder von „1“ bis „6“) bewerten. Dazu nehmen sie entsprechende Markierungen auf der Zielscheibe vor (Klebspunkte, Kreuze o. Ä.).

*Abb.3: Abfrage der Erwartungen der Auszubildenden durch die „Zielscheibe“*

- **Recherche und Sammlung von Informationen**

### Kleinmethode: Internetrecherche

#### Kurzbeschreibung

Die Recherche von Informationen im Internet reduziert sich bei Auszubildenden erfahrungsgemäß auf die weitgehend unreflektierte Eingabe des Themas als Schlagwort in eine Suchmaschine. Die Methode der Internetrecherche soll den Auszubildenden zum einen bei einer zielgerichteten und effektiven Suche helfen und sie zum anderen dafür sensibilisieren, die recherchierten Informationen auf Glaubwürdigkeit, Aktualität und Korrektheit zu bewerten.

*Abb. 4: Suche von Informationen bei der „Internetrecherche“*

- **Strukturierung von Informationen**

### Kleinmethode: Strukturlegetechnik

#### Kurzbeschreibung

Bei der Strukturlegetechnik geht es darum, Einzelsachverhalte in die richtige Reihenfolge zu bringen. Dabei kann es sich sowohl um Begriffe oder Themen, aber auch um Handlungsschritte oder technische Abläufe bzw. Verfahren handeln. Letzteres ist gerade für die Prozessorientierung in der Berufsbildung interessant. Die Strukturlegetechnik bietet den Auszubildenden die Gelegenheit, prozesshaft Erlebtes zu strukturieren und systematisch zu erschließen.

*Abb. 5: Strukturierung und Systematisierung von Informationen durch „Strukturlegetechnik“*

## ▪ Zusammenfassung eines behandelten Themas

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

Abb. 6: Zusammenfassung von Informationen auf dem „Spickzettel“

## ▪ Ergebnissicherung

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

Abb. 7: Darstellung von Arbeitsergebnissen auf einem „Flyer“

## ▪ Bilanzierung und Reflexion des Lehr-Lernprozesses

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

Abb. 8: Bilanzierung einer Aufgabe durch die „Punktabfrage“

## Zusammenfassung

Die Auflistung zeigt: Eine Kleinmethode ist nicht auf einen bestimmten Zweck beschränkt, sondern lässt sich durch unterschiedliche Ausgestaltung für verschiedenste Ziele verwenden. Dies unterscheidet sie von den Großmethoden, die einen größeren zeitlichen Umfang aufweisen und auf einen bestimmten Zweck, wie das Lösen eines Problems, ausgerichtet sind. Kleinmethoden sind damit flexibel für unterschiedliche Lernaktivitäten einsetzbar.

# 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



TUHH  
Technische  
Universität  
Hamburg



INSTITUT  
TECHNIK  
UND  
BILDUNG



Institut für Technische  
Bildung und  
Hochschuldidaktik

[kontakt@kompetenzwerkstatt.net](mailto:kontakt@kompetenzwerkstatt.net)

[leando.de](http://leando.de)



Veröffentlicht unter der Creative-Commons-Lizenz CC By-SA 4.0.  
Weitere Informationen: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>