



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

## Lern- und Arbeitsaufgaben

### Struktur und Ablauf

GEFÖRDERT VOM

## Inhalt

Struktur einer Lern- und Arbeitsaufgabe.....	3
Fachkompetenz.....	4
Methodenkompetenz .....	4
Sozial- und Personalkompetenz.....	4
Beispiel Facharbeiter .....	5
Ablauf einer Lern- und Arbeitsaufgabe .....	6
Grafik: Struktur und Ablauf einer Lern- und Arbeitsaufgabe .....	7

## Struktur einer Lern- und Arbeitsaufgabe

Eine Lern- und Arbeitsaufgabe ist – vereinfacht gesagt – ein arbeitsprozessorientiertes Projekt, d. h. sie bezieht sich auf einen Arbeitsprozess als vollständige Arbeitshandlung zur Erfüllung eines Arbeitsauftrags. Der Auftrag wird angenommen, geplant, durchgeführt und abgeschlossen, wobei das Arbeitsergebnis ein konkretes Produkt oder eine Dienstleistung ist. Bei sehr komplexen Produkten, z. B. bei industrieller Fertigung, kann das Ergebnis auch ein Teil- oder Zwischenprodukt sein. Die Arbeitsergebnisse sind bezüglich ihres Gebrauchswerts bewertbar, d. h. es ist einschätzbar, inwieweit der vom Auftraggeber erwartete Nutzen erfüllt wird.

Eine Lern- und Arbeitsaufgabe besteht damit also aus den vier Phasen Auftragsannahme, Auftragsplanung, Auftragsdurchführung und Auftragsabschluss, so wie sie in Abb. 5 schematisch dargestellt sind. Obwohl die Übergänge zwischen den Phasen in der Praxis fließend sind, sind die Abgrenzungen der Arbeitsprozessphasen als Orientierung für Lern- und Arbeitsaufgaben äußerst hilfreich:

### Auftragsannahme

- Beginn: Kontaktaufnahme durch den/mit dem Auftraggeber
- Ende: Auftragserteilung

### Auftragsplanung

- Beginn: Ausführungsplanung
- Ende: Einteilung des Personals, Zusammenstellung der Arbeitsgegenstände, Werkzeuge und Hilfsmittel

### Auftragsdurchführung

- Beginn: Einrichtung des Einsatzorts
- Ende: Kontrolle der Ausführung

### Auftragsabschluss

- Beginn: Übergabe an den Auftraggeber
- Ende: Nachkalkulation, Rechnungsstellung



*Phasen eines Arbeitsprozesses*

Diese Arbeitsprozessphasen gewährleisten, dass die wesentlichen Handlungsschritte und Gestaltungsdimensionen eines Arbeitsprozesses in der Lern- und Arbeitsaufgabe berücksichtigt werden.

Die Kompetenzen zur erfolgreichen Meisterung der Anforderungen in den einzelnen Arbeitsprozessphasen sind bei den Auszubildenden erst noch zu entwickeln bzw. weiterzuentwickeln. Dementsprechend erfolgt in den einzelnen Arbeitsprozessphasen die zielgerichtete Förderung der Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz.

## Fachkompetenz

Fachkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, berufliche Aufgaben, Aufträge, Probleme und Herausforderungen theoriegeleitet, theoretisch fundiert und fachlich angemessen zu bewältigen und das Ergebnis in seiner Qualität zu beurteilen. Hierzu gehören das Wissen über relevante Inhalte, fachsystematische Zusammenhänge und Strukturen, über prozessuale Erfordernisse und Gesamtzusammenhänge sowie die erforderlichen praktischen Fertigkeiten. Eingeschlossen sind weiterhin die Fähigkeit zur Verwendung der Fachsprache einschließlich der Fachbegriffe, Normzeichen und -symbole sowie etablierter Abstraktionen und Modelle.

## Methodenkompetenz

Methodenkompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit und Bereitschaft, unterschiedliche Techniken, Verfahren und Methoden fachgerecht, sachbezogen, systematisch und situationsangemessen zur erfolgreichen Bearbeitung von beruflichen Aufgaben, Aufträgen, Problemen und Herausforderungen anzuwenden. Dies betrifft Arbeitstechniken wie das Planen und Organisieren sowie die Recherche, die Auswertung und die zielgerichtete Nutzung von Informationen, die Steuerung und Reflexion des eigenen Handelns sowie die Strukturierung, Dokumentation und Nutzung beruflicher Erlebnisse und Erfahrungen.

## Sozial- und Personalkompetenz

Sozial- und Personalkompetenz umfasst die Fähigkeit und Bereitschaft, soziale Beziehungen zu erfassen und zu verstehen, sich mit anderen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und mit ihnen zielorientiert zusammenzuarbeiten. Hierzu gehört auch die Entwicklung von Wertvorstellungen, sozialer Verantwortung und Solidarität. Eingeschlossen ist zudem die Fähigkeit und Bereitschaft, sich auf Basis von Selbstvertrauen, Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Reflexivität und Kritikfähigkeit als individuelle Persönlichkeit weiterzuentwickeln und das eigene Leben im jeweiligen sozialen, kulturellen und beruflichen Kontext eigenständig und selbstverantwortlich zu gestalten.

So muss ein Facharbeiter z. B. in der Auftragsplanung

- fachgerecht Berechnungen durchführen, Zeichnungen und Skizzen anfertigen und für den Auftrag erforderliche(s) Material, Geräte, Werkzeuge usw. festlegen (Fachkompetenz),
- systematisch einen Zeit- und Arbeitsplan erstellen, gezielt Planungshilfen (z. B. Software-tools oder Dokumentationsvorlagen) einsetzen und alle für den Auftrag erforderlichen Unterlagen zusammenstellen (Methodenkompetenz),
- den Auftraggeber beraten und sich mit ihm abstimmen, mit Teammitgliedern des eigenen Betriebs und anderer Berufe oder Betriebe kooperieren und mit Lieferanten kommunizieren (Sozial- und Personalkompetenz).

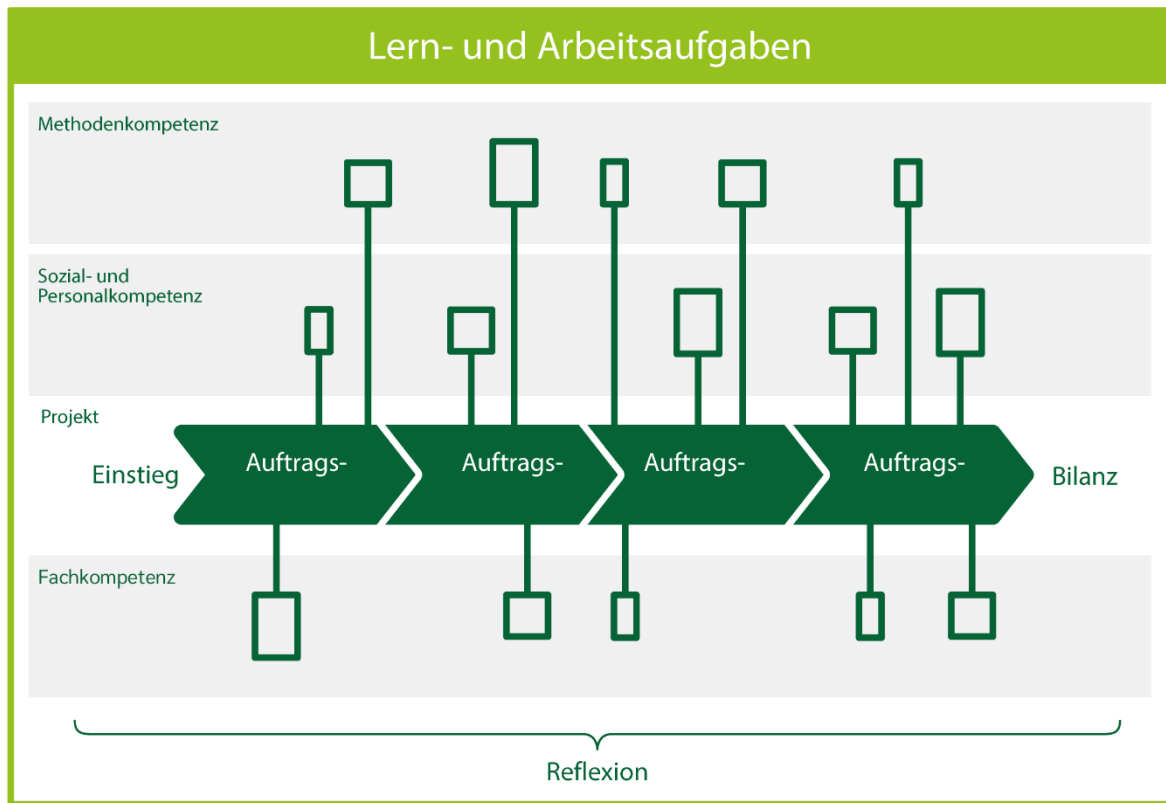
## Ablauf einer Lern- und Arbeitsaufgabe

Der Einstieg in eine Lern- und Arbeitsaufgabe verfolgt zum einen die Intention, dass Auszubildende bzw. Lehrende und Auszubildende gemeinsam ein grundlegendes Verständnis für den der Aufgabe zugrundeliegenden Auftrag bzw. für die zugrundeliegende Problemstellung und Herausforderungen entwickeln. Zum anderen soll die Aufgabe in den Gesamtzusammenhang der Ausbildung gestellt werden. So wird nach der Vorstellung der Aufgabenstellung miteinander überlegt, worum es in der Aufgabe geht, was mit der Aufgabe intendiert ist, welches Ergebnis erwartet wird und woran hinsichtlich des Wissens und Könnens sowie der bisherigen beruflichen Erfahrungen bereits angeknüpft werden kann. Außerdem wird mit den Auszubildenden besprochen, welchen Beitrag die Lern- und Arbeitsaufgabe insgesamt für die Ausbildung leisten soll. Mit Blick auf die beruflichen Curricula werden deshalb die Ziele und Inhalte der Lern- und Arbeitsaufgabe vorgestellt und reflektiert.

Zur Bewältigung der Lern- und Arbeitsaufgabe benötigen die Auszubildenden zunächst sowohl fachliche Kenntnisse als auch handwerkliche Fertigkeiten. Dementsprechend ist in der Regel in allen Phasen der Aufgabe eine Förderung der Fachkompetenz vorzusehen. Eine Lern- und Arbeitsaufgabe erfordert zudem von den Auszubildenden, dass ihr gesamtes Vorgehen, und darauf aufbauend auch ihre einzelnen Handlungsschritte, systematisch und planvoll erfolgen. Außerdem sind Absprachen und Entscheidungen zu treffen sowie Ergebnisse zu dokumentieren. Um die Auszubildenden auf diese Herausforderungen vorzubereiten, ist ihre Methodenkompetenz weiter zu entwickeln. Auch die Sozial- und Personalkompetenz ist bei den Auszubildenden – gerade zu Beginn ihrer Ausbildung – in der Regel noch nicht in ausreichendem Maße ausgeprägt. Die Förderung in diesem Bereich zielt darauf ab, das Verantwortungs- und Qualitätsbewusstsein der angehenden Fachkräfte mit Blick auf ihr berufliches Handeln herauszubilden. Ebenso gilt es, sie auf die Zusammenarbeit mit Teammitgliedern, den Umgang mit Führungskräften, den Kontakt mit Auftraggebenden sowie auf die aus diesen zwischenmenschlichen Beziehungen ggf. resultierenden Konflikte angemessen vorzubereiten.

Diese vielfältige Förderung beruflicher Handlungskompetenz erfolgt in der Regel nicht „auf Vorrat“, sondern nach Möglichkeit immer eingebettet in den Lern- und Arbeitsprozess. Den Auszubildenden soll der Gebrauchswert der von ihnen erworbenen Kompetenzen für die Lösung konkreter beruflicher Aufgaben, Aufträge, Probleme und Herausforderungen klar werden. Sie sollen den Nutzen des Lernens für die Bewältigung des beruflichen Alltags verstehen und nachvollziehen können.

Die Bilanz zum Abschluss einer Lern- und Arbeitsaufgabe dient vor allem der übergreifenden Systematisierung und Reflexion der Lern- und Arbeitsprozesse. So geht es zum einen darum, das in einem spezifischen Prozess Erlebte und Gelernte zu abstrahieren, zu systematisieren und kritisch zu reflektieren. Die Auszubildenden sollen die zentralen handlungsrelevanten Faktoren in vergleichbaren Arbeitsprozessen erkennen sowie typische Handlungsmuster, Strukturen, Abläufe und Zusammenhänge identifizieren. Zum anderen soll zum Abschluss der Lern- und Arbeitsaufgabe individuell eingeschätzt werden, welche Kompetenzen sich im Aufgabenverlauf weiterentwickelt haben.



*Struktur und Ablauf einer Lern- und Arbeitsaufgabe*

Bei der Entwicklung einer Lern und Arbeitsaufgabe braucht noch keine detaillierte methodische Gestaltung vorgenommen zu werden. Grundsätzlich lassen sich alle Phasen und Teilaufgaben einer Lern- und Arbeitsaufgabe mit großer methodischer Vielfalt planen und realisieren.

# 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



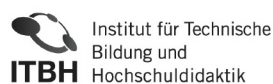
Universität  
Bremen



Technische  
Universität  
Hamburg



INSTITUT  
TECHNIK  
UND  
BILDUNG



Institut für Technische  
Bildung und  
Hochschuldidaktik

[kontakt@kompetenzwerkstatt.net](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/>