



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

Ausbildungsmethoden

Teilschritt 5 – Fertigstellen des Ablaufplan

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Exzellenzinitiative
Berufliche Bildung
Ausbildung macht Zukunft.

bi**bb**

Bundesinstitut für
Berufsbildung



Inhaltsverzeichnis

Teilschritt 5: Fertigstellen des Ablaufplans.....	3
Phasenübergang	3
Beispiel: Induktiver Ansatz.....	4
Beispiel: Deduktiver Ansatz.....	4
Beispiel: Exemplarischer Ansatz	4
Beispiel: Genetischer Ansatz.....	4
Beispiel: Historischer Ansatz.....	4
Didaktische Funktionen.....	5
Dauer.....	6

Teilschritt 5: Fertigstellen des Ablaufplans

Mit der Gestaltung der Einstiegs-, Erarbeitungs- und Abschlussphase sind die wichtigsten Planungsschritte für die Ausbildungseinheit geleistet. Im letzten Teilschritt geht es nun darum, das Arbeitsblatt „Ablaufplan“ fertigzustellen.

Neben einer groben Zeitplanung für die Unterrichtseinheit geht es jetzt im Wesentlichen um die Planung der Phasenübergänge und die Festlegung der didaktischen Funktionen, die die einzelnen Phasen im Lernprozess einnehmen sollen.

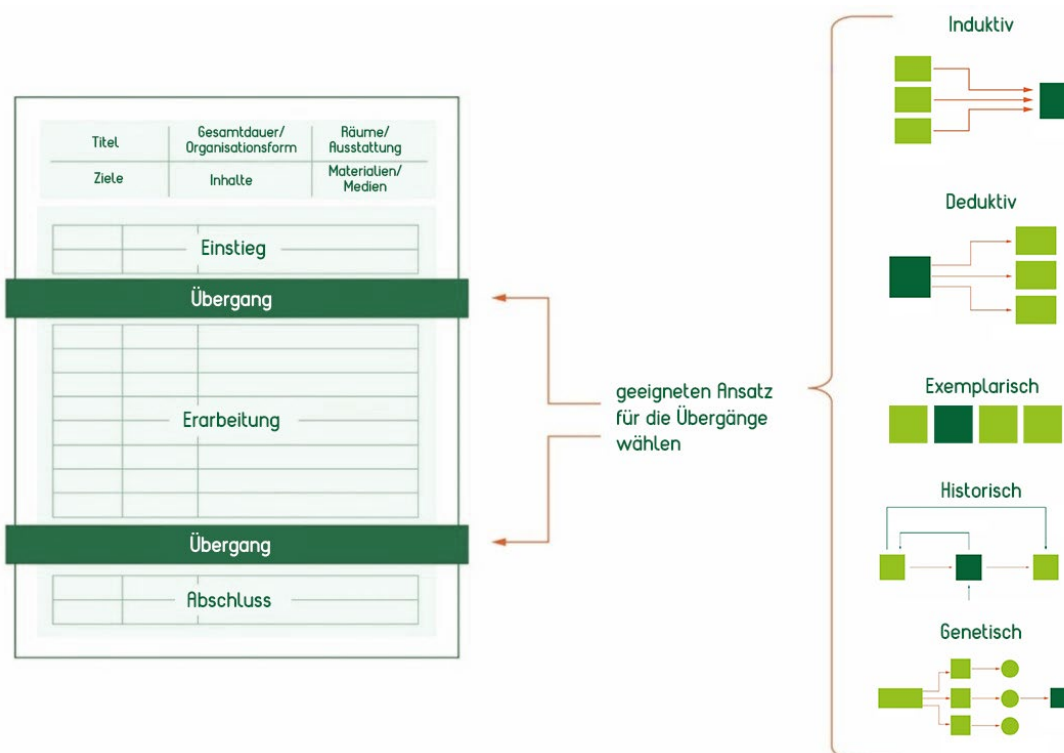


Abb. 1: Fertigstellen des Ablaufplans

Phasenübergang

Im Arbeitsblatt „Ablaufplan“ wurden bislang die drei zentralen Phasen der Ausbildungseinheit festgelegt, aber diese stehen zunächst noch unvermittelt untereinander. Mithilfe des sogenannten Phasenübergangs sind deshalb noch Verknüpfungen zwischen dem Einstieg, der Erarbeitung und dem Abschluss herzustellen.

Beim Phasenübergang gilt es zu überlegen, wie die Ergebnisse und Erfahrungen aus der einen Phase für die folgende Phase nutzbar gemacht bzw. in der nächsten Phase wieder aufgegriffen werden. Insgesamt soll für die Auszubildenden ein „roter Faden“ durch die ganze Ausbildungseinheit entstehen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass gerade bei der Nutzung von Kleinmethoden oftmals zu wenig über die Weiterführung der gewonnenen Resultate nachgedacht wird. Übergänge reduzieren sich dann auf Aussagen wie „Vielen Dank, wir machen jetzt weiter mit dem Thema...“.

Die Sinnhaftigkeit einer Kleinmethode erschließt sich für einen Auszubildenden so in der Regel nicht.

Bei der Formulierung des Phasenübergangs ist ein Blick auf die verschiedenen methodischen Ansätze sehr hilfreich. Aus dem der Einstiegsphase zugrundeliegenden methodischen Ansatz ergibt sich nämlich der Übergang zur Erarbeitungsphase gewissermaßen von selbst.

Beispiel: Induktiver Ansatz

In der Einstiegsphase werden Einzelfälle besprochen, um von diesen auf ein dahinterstehendes Gesetz oder Prinzip zu schließen. Mit diesem „identifizierten“ Gesetz geht es in der Erarbeitungsphase weiter.

Beispiel: Deduktiver Ansatz

Nachdem in der Erarbeitungsphase Gesetzmäßigkeiten geklärt worden sind, geht es im Abschluss darum, Einzelfälle zu finden, auf die diese Gesetzmäßigkeiten angewendet werden können.

Beispiel: Exemplarischer Ansatz

Zu dem in der Erarbeitungsphase analysierten technischen Gerät wird abschließend überlegt, was an seinen Eigenschaften exemplarisch für eine ganze Gerätegruppe ist und welche Erkenntnisse sich dementsprechend auf weitere Geräte transferieren lassen.

Die Überlegungen zum Phasenübergang werden in einer eigenen Zeile in das Ablaufschema eingetragen.

Beispiel: Genetischer Ansatz

In der Einstiegsphase wird ein Problem analysiert und es werden mögliche Problemlösungsstrategien diskutiert. Die Problemlösung, die als besonders geeignet erachtet wird, wird dann für die Erarbeitungsphase aufgegriffen.

Vergleichbar verhält es sich für den Übergang von der Erarbeitungs- in die Abschlussphase. Hier wird überlegt, mit welchem methodischen Ansatz das Ergebnis der Erarbeitungsphase im Abschluss der Ausbildungseinheit behandelt werden soll.

Beispiel: Historischer Ansatz

Eine in der Erarbeitungsphase thematisierte Maschine wird in der Abschlussphase noch einmal in ihren wichtigsten Entwicklungsetappen reflektiert (Technikgenese).

Die Überlegungen zum Phasenübergang werden in einer eigenen Zeile in das Ablaufschema eingetragen.

0,5 h		AZ führen auf der „Bühne“ gemeinsam das Rollenspiel durch. Nicht aktive AZ beobachten das Rollenspiel zielgerichtet.	Plenum/ Vorführung	Beobachtungsbögen	Regeln für Zuschauen und Zuhören beachten!
	Bewerten	AR/LK und AZ diskutieren den Verlauf und das Ergebnis des Rollenspiels.	Plenum/ Gespräch	Beobachtungsbögen	
Übergang	Abschlussphase: Kleinmethode „Flussdiagramm“. Ansatz: exemplarisch (d. h. die Auszubildende reflektieren das Beispielhafte des Ablaufs des Rollenspiels für „echte“ Kundengespräche)				
1 h	Informieren	AR/LK erläutert die Idee von Flussdiagrammen. Er stellt die einzelnen Elemente zur Visualisierung.	Plenum/ Vortrag	Handout	Hauptelemente: Operation, Abfrage, Verzweigung, Verbindung (Pfeile)
	Reflektieren	AZ reflektieren den Ablauf des Rollenspiels. Sie modellieren den Ablauf in Form eines Flussdiagramms.	Gruppe/ Gespräch	Arbeitsblatt, Plakat, Filzstifte	
		AZ präsentieren jeweils ihr Flussdiagramm.	Plenum/ Vortrag	Flussdiagramm (Plakat)	

Abb. 1: Arbeitsblatt „Ablaufplan“ (Beispiel): Phasenübergang

Didaktische Funktionen

Mit der Einteilung der Ausbildungseinheit in drei grundlegende Abschnitte ist die Rubrik „Phasen“ im Ablaufplan nur sehr grob gegliedert. Für eine weitergehende Differenzierung hat es sich bewährt, innerhalb der Phasen zusätzlich die sogenannten didaktischen Funktionen auszuweisen. Eine didaktische Funktion bezieht sich auf einen zeitlich und inhaltlich abgrenzbaren Teil der Ausbildungseinheit. Zu diesem Teil wird konkretisiert, welcher übergeordnete didaktische Sinn hier verfolgt wird.

In der Regel werden folgende didaktische Funktionen unterschieden, ohne dass diese Liste einen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt:

- Hinführung und Vorbereitung
- Motivation und Sensibilisierung
- Konfrontation
- Information
- Recherche, Sammlung und Strukturierung
- Anwendung
- Übung und Vertiefung
- Zusammenfassung
- Sicherung und Stabilisierung
- Transfer
- Kontrolle und Bewertung
- Bilanzierung und Reflexion

Die einzelnen Ablaufschritte – manchmal auch mehrere Ablaufschritte gemeinsam – werden jetzt mit der zugehörigen didaktischen Funktion versehen.

1 h		AZ übernehmen jeweils gruppenweise die Rolle des Kunden oder des Fachmanns (Berater).	Gruppe	Handout, Requisiten	Gruppengröße: 4 Auszubildende
	Recherchieren	AZ denken sich – zunächst jeder für sich – in „ihre“ Rolle ein (role-taking). Je nach Rolle spezifizieren sie entweder die Kundenanforderungen oder recherchieren kundengerechte Lösungen.	Gruppe/ Stillarbeit	Herstellerkataloge, Werbebroschüren, Datenblätter	Arbeitsteiliges Vorgehen in den Gruppen.
	Erarbeiten	AZ diskutieren die Optionen für ihren Teil des Rollenspiels (role-making). Der Ausbilder unterstützt auf Nachfrage.	Gruppe/ Gespräch		Ggf. Unterstützung bei der gruppenweisen Zusammenführung des zunächst allein durchgeführten role-taking.
1 h	Üben	AZ bestimmen einen Akteur und proben ihre Rolle.	Gruppe/ Gespräch	Requisiten	AZ können den Schulungsraum verlassen, um ungestört proben zu können.
0,5 h	Bewerten	AZ führen auf der „Bühne“ gemeinsam das Rollenspiel durch. Nicht aktive AZ beobachten das Rollenspiel zielgerichtet.	Plenum/ Vorführung	Beobachtungsbögen	Regeln für Zuschauen und Zuhören beachten!
		AR/LK und AZ diskutieren den Verlauf und das Ergebnis des Rollenspiels.	Plenum/ Gespräch	Beobachtungsbögen	

Abb. 2: Arbeitsblatt „Ablaufplan“ (Beispiel): Didaktische Funktionen

Dauer

Die letzte Eintragung im Ablaufschema betrifft die Verteilung der zur Verfügung stehenden Zeit auf die einzelnen Phasen. Dabei geht es nicht darum, die Ausbildungseinheit minutiös zu planen. Es soll vielmehr eine grobe Einschätzung des zeitlichen Ablaufs zur Orientierung eingetragen werden. Für diesen Zweck reicht eine Viertel- oder Halbstundentaktung in der Regel aus.

Die Einstiegs- und die Abschlussphase können erfahrungsgemäß jeweils zusammenfassend mit einem Zeitrichtwert versehen werden. In der Erarbeitungsphase, die normalerweise die meiste Zeit der Ausbildungseinheit in Anspruch nimmt, können ggf. mehrere Ablaufschritte zusammengefasst und mit einem zeitlichen Rahmen versehen werden.

Insgesamt dienen Angaben zur geplanten Dauer also in erster Linie dazu, einem „Zeitinfarkt“ vorzubeugen, bei dem am Ende wichtige Ablaufschritte einer Ausbildungseinheit aufgrund zeitlicher Probleme gar nicht mehr durchgeführt werden können.

Der Ablaufplan ist und bleibt lediglich ein Planungsinstrument, von dem in der Umsetzungspraxis abgewichen werden kann. Erfahrungsgemäß ergeben sich immer wieder Situationen in Lehr-Lernprozessen, die vom Ausbildungspersonal in seiner Planung nicht antizipiert wurden, die aber didaktisch „wertvoll“ sind. Für einen gelungenen Ausbildungs- bzw. Unterrichtsverlauf sollte man sich in solchen Fällen die Freiheit nehmen, kurzfristig umzudisponieren.

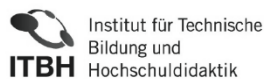
ausbilden prüfen vernetzen

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



kontakt@kompetenzwerkstatt.net

leando.de



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