thomas hug

AEVO neu!
Fragen mit Lösungen

moderne Ausbildung – den Lernenden
und das Lernen in den Mittelpunkt stellen

LERNEN … beginnt mit spielen

futurelearning

Prüfungswissen (Handlungsfeld 1)

1. Erkläre, warum Lehren oder Belehren das Lernen eher behindert, als es fördert
   Weil der Lernende dabei passiv ist und sich sehr gut ausklinken kann. Dadurch schweift der Lernende oft weg und verpasst den Anschluss. Beim Belehren ist der Lernende auf die Ideen, den Stil, die Art des Lehrenden angewiesen und kann nicht in seinem Tempo, mit seinen Mitteln und mit seinem Vorwissen andocken und lernen. Belehren präsentiert Lösungen und Strukturen, damit ist denken eher nicht notwendig und ein Verstehensprozess braucht nicht stattzufinden.

2. Wer lernt bei Vormachen am meisten, warum?
   Derjenige der Vormacht lernt am meisten, denn er ist aktiv und aktiviert seine Gehirnbereiche, verknüpft Gedanken und Ideen und formt diese in Sprache.

3. Erkläre Grundroutinen bzw. Grundrituale, die das Lernen des Lernenden fördern.
   Selber tun, ausprobieren, entdecken, Fehler machen dürfen, systematisch wiederholen, am Vorwissen orientiert, in einem (projekthaften) Zusammenhang, sich immer zuerst selbst Gedanken machen (und dann mit einer Lösung vergleichen)

4. Beschreibe was der beste Nährboden für den Verständnisprozess ist.
   Verwirrung, Irritationen, weil dann Nachdenken angesagt ist – nicht zu leicht machen!

5. Erkläre die Hauptaufgabe des Lehrenden.
   In der Planung, der Vorbereitung, der Beobachtung und der Nachbereitung der Lerneinheiten.

6. Ist der gute Prüfungsabschluss das entscheidende Ziel der beruflichen Ausbildung? Begründe.
   Nein, das ist nur ein „Abfallprodukt". Es muss vor allem darum gehen mit dem Jugendlichen das Handwerkzeug zum Lernen auszubauen, seine Persönlichkeit weiterzuentwickeln, einen selbständigen, mitdenkenden Mitarbeiter zu entwickeln.

7. Die Person des/der Ausbilders*in und dessen Grundhaltung ist der entscheidende Faktor für eine gute, gelingende berufliche Ausbildung. Begründe.
   Optimales Lernen des Lernenden geht nur über eine positive Beziehung zum Ausbilder*In. Intrinsische Motivation kann sich am besten entwickeln, wenn die Beziehung zum Ausbilder*In gut ist. „Man lernt zuerst für den Ausbilder*In, Lehrer*In. Ein guter Ausbilder kann mit der Stärkenorientierung die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit des Lernenden zu Höchstleistungen bringen.
   Lehrende die eine positive Erwartung in ihre Schüler setzen, scheinen
   - um diese Gruppe herum ein wärmeres sozio-emotionales Klima zu erzeugen
   - dieser Gruppe mehr Rückmeldung über ihren Leistungsstand zu geben.
   - dieser Gruppe mehr Informationen zu geben und höhere Anforderungen an sie zu stellen.
   - dieser Gruppe mehr Gelegenheit zu Frage und Antwort einzuräumen.

   Diejenigen, die von uns als „begabte Lernende" betrachtet werden, erhalten mehr Lob und weniger Tadel. Das heißt, Kritik sparen sich Lehrende für die „dummen" Lernenden auf!
   Ein guter Lehrender imponiert dem Lernenden immer zuerst als Mensch!

8. Reines Wissen ist out. In der Berufsausbildung geht es um das Arbeitsprozesswissen. Erläutere diesen Begriff.
   Arbeitsprozesswissen entspringt der reflektierten Arbeitserfahrung, es ist das in der praktischen Arbeit inkorporierte Wissen. Arbeitsprozesswissen ist eine Form des Wissens, das die praktische Arbeit anleitet. Es reicht, als auf einen konkret realen Sachverhalt bezogenes Wissen, weit über das reine theoretische Wissen hinaus.

9. Erläutere, wie „Wissen" gegliedert ist.
   (Nach RAUNER) gliedert sich Wissen in drei Ebenen
   - Handlungsleitendes Wissen (Know That); Handlungserklärendes Wissen (Know How); Handlungsreflektierende Wissen (Know Why)
   - Handlungsleitendes Wissen ist u. a. regelbasiertes Wissen, das die Ausführung einer Handlung bewusst oder unbewusst reguliert. Immer dann, wenn es um Aspekte des praktischen Wissens geht, kommt auch das implizite Wissen ins Spiel.
   - Handlungserklärendes Wissen ist das Wissen über das Fachkräfte zur Erklärung einer beruflichen Arbeitssituation verfügen. Dies schließt die Fähigkeit des fachsprachlichen Umgangs ein.

© futurelearning

Prüfungswissen (Handlungsfeld 2)

1. Welchen Ausbildungsschwerpunkt hat der Betrieb?
   Die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen, das Lernen der überfachlichen und fachlichen Kompetenzen (Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten), die für eine qualifizierte, selbstständige berufliche Tätigkeit notwendig sind bzw. der Einblick in die berufliche Realität und damit das Sammeln von ersten Berufserfahrungen.

2. Welche Aufgabe übernimmt die ÜBA und zu welchem Lernort wird sie gezählt?
   Die überbetriebliche Ausbildung (ÜBA) übernimmt den Teil der Ausbildung, der weniger umfänglich oder gar nicht in der betrieblichen Ausbildungsrealität der betrieblichen Ausbildung umgesetzt werden kann und gehört deshalb sachlich und rechtlich zu diesem Teil der beruflichen Ausbildung. Es können auch Technologien kennengelernt werden, die noch nicht im realen Betrieb eingesetzt werden.

3. Welche Aufgabe haben Berufsbildungsausschüsse?
   Berufsbildungsausschüsse sind gesetzlich verankerte Einrichtungen, die die Bundes- und Landesregierungen in Fragen der Berufsbildung beraten. Auf der Kammerebene bereiten sie die Entscheidungen der Vollversammlung in Fragen der Berufsbildung vor.

4. Welche Aufgaben übernehmen die Kammern in der Berufsausbildung?
   Alle Ausbildungsvorschriften, Hilfen und Unterstützung bei rechtlichen Fragen bieten die Ausbildungsbeauftragten der Kammern. Die Kammer ist auf der einen Seite zuständig für die Überwachung, also die Kontrolle für eine ordnungsgemäße Durchführung der Ausbildung, sowie für die Organisation und Durchführung der Prüfungen und auf der anderen Seite übernimmt sie beratende und auch schlichtende Tätigkeiten. Bei der Kammer müssen auch die Berufsausbildungsverträge in der Lehrlingsrolle eingetragen werden.

5. Welche Angaben enthält der Ausbildungsrahmenplan und wie verbindlich sind die Angaben des Ausbildungsrahmenplans?
   Im Ausbildungsrahmenplan ist vorgegeben, welche Kompetenzen und fachliche Anforderungen in einer Ausbildung mindestens umgesetzt werden müssen. Diese Auflistung ist bindend und keine Aufzählung, aus der das herausgenommen werden kann, was gerade passt!
   In der Regel sind die Kompetenzen und Anforderungen in einer Gliederung an Berufsbildpositionen orientiert, fachsystematisch als vollständige Aufzählung als Groblernziele aufgelistet. Idealerweise sind die Unterpunkte der Berufsbildpositionen Zielformulierungen, als aktive Handlung.

6. Im Ausbildungsrahmenplan werden Kern- und Fachqualifikationen beschrieben. Erkläre die zwei Begriffe.
   Kernqualifikationen sind alle Qualifikationen, die eher Grundlagen darstellen. Diese sind von allen Betrieben umzusetzen. Kernqualifikationen sind Kompetenzen, die die Grundlagen eines Berufs darstellen. Fachqualifikationen sind Qualifikationen, die an die jeweiligen betrieblichen Anforderungen angepasst werden können. So benutzt eine Firma eine Siemens- CNC-Steuerung, eine andere eine Haidenhein-Steuerung, eine andere eine Fanuc, … Es muss keine PAL-Steuerung (eine „fiktive Schulsteuerung") erlernt werden. Kern- und Fachqualifikationen beziehen sich nicht nur auf die fachlichen Inhalte, sondern auch auf die überfachlichen Kompetenzen.

7. Wie sollen die Inhalte des Ausbildungsrahmenplans umgesetzt werden. Von welchem Modell wird dabei gesprochen?
   Die Inhalte des Ausbildungsrahmenplans sollen ohne Edelschrottaufgaben direkt an realen Projekten ganzheitlich umgesetzt werden. Deshalb gibt es die zeitliche Gliederung, in der Zeitrahmen aufzeigen, welche Berufsbildpositionen (und daraus Unterpunkte) zusammen an einer Aufgabe umgesetzt werden sollen unter Berücksichtigung der heutigen Erkenntnisse der Gehirn- und Lernforschung. Es gilt, es werden nur die Themen, Inhalte, Kompetenzen gelernt, die für die Erledigung der Aufgaben notwendig sind. Da eine einmalige Konfrontation mit Kompetenzen und Inhalten, Fertigkeiten zum Lernen nicht ausreicht, ist systematisches Wiederholen äußerst wichtig. Diese Ritualisierung ist äußerst hilfreich und muss vom Lehrenden didaktisch geplant werden. Die Zeitrahmen geben hier eine Struktur vor. Die berufliche Ausbildung soll der realen Welt sehr nahekommen. Das Zeitrahmenmodell gibt vor, wie Kompetenzen und Themen aus den Berufsbildpositionen verknüpft werden sollen. Die Fachsystematik wird dabei für eine Projektorientierung aufgegeben. Die Grundidee des Zeitrahmenmodells ist das aufeinander aufbauende Einüben, Trainieren, Vertiefen von zusammenhängenden Qualifikationen an einem möglichst realen Projekt. Dabei steht die Hinführung zur Selbständigkeit und die Vermittlung überfachlicher Kompetenzen im Vordergrund, die Entwicklung der Handlungs- (Gestaltungs)kompetenz.

© futurelearning

Prüfungswissen (Handlungsfeld 3)

1. Warum ist eine Weiterentwicklung des beruflichen Lernens so schwierig, obwohl doch angepasste Ausbildungsrahmenpläne und Forschungsergebnisse vorliegen?
   Weil das Bildungssystem keine Veränderungstradition hat. Veränderungen werden auf der obersten Ebene ausgearbeitet und es wird dann erwartet, dass diese unten umgesetzt werden. Die handelnden Personen werden dabei aber viel zu wenig mitgenommen und auf diesen Weg ausgebildet. Entsprechende Materialien als Hilfe für eine Veränderung fehlen sehr oft. Die handelnden Personen in der Bildung sind eher keine innovativen Veränderer, sondern eher Bewahrer. Beim Veränderungswunsch geht es viel zu viel um den Lernenden. Es braucht aber zuerst ein Konzept für die Lehrenden, wenn eine Veränderung zur Kompetenzorientierung beim Lernenden ankommen soll.

2. Warum ist Lernen keine Reaktion auf Lehren?
   Lernen ist ein aktiver, individueller Vorgang im Gehirn jedes einzelnen Lernenden durch Veränderungen von Synapsen. Lernen funktioniert nur, wenn der Lernende selbst die notwendigen Zusammenhänge aus seinem Vorwissen heraus schafft. „Schwimmen lernt man nur durch schwimmen und nicht durch Vorträge". Der Lernende muss aktiv beteiligt sein. Lernen ist nicht das perfekte Abspeichern von Informationen.

3. Die Motivation ist weit weniger entscheidend als oft angenommen, warum?
   Studien haben nachgewiesen, dass zu mehr als 2/3-tel das Vorwissen für den Lernerfolg entscheidend ist. Wenn an Vorwissen angedockt werden kann stellt sich Lernerfolg und damit intrinsische Motivation ein. Je weniger ich mit Informationen anfangen kann, um so schwerer ist Lernen. Es kommt auf den Zugang an! Beispiele, … müssen aus der Lebenswelt der Jugendlichen kommen. Um im Gehirn anzudocken muss die Information für unser Gehirn etwas Spannendes und Besonderes sein, damit wir uns damit beschäftigen. Also keine Gleichbehandlung von Ungleichen!

4. Warum muss das was wir Lernen/Tun Sinn und Bedeutung für uns haben, damit wir lernen können?
   Wer glaubt, über die notwendigen Kompetenzen zu verfügen, also eine Chance auf Erfolg sieht, ist bereit Herausforderungen anzunehmen. Erfolg ist fast immer eine Frage der Ausdauer und mit der Ausdauer kommt das Können und mit dem Können entsteht die Lust, die wiederum die Ausdauer beflügelt. Nur wenn der Lernende einen Sinn, Erfolg darin sieht etwas anzugehen wird eine Lernspirale gestartet! Es muss einen guten Grund geben, etwas zu lernen. Der Mensch braucht das Erleben von Kompetenz. Lernen braucht aber klare Normen und Regeln. Lernende brauchen auch Klarheit – sozusagen freie Sicht. Wer keine Anknüpfungspunkte findet, hat sehr schnell das Gefühl, das kann ich nicht und hängt ab.

5. Beschreibe den Begriff personalisiertes Lernen.
   Personalisiertes Lernen beruht auf einem tiefen Verständnis der Lernbedürfnisse des einzelnen Lernenden. Personalisiertes Lernen betrachtet alle Lernenden als Individuen mit jeweils eigenen Bedürfnissen, Stärken, Erfahrungen und Interessen, aber auch ganz eigenen Zielen. Personalisiertes Lernen berücksichtigt Lernansätze, Förderstrategien, die das Ziel verfolgen, die konkreten Lernbedürfnisse, Interessen, Zielsetzungen oder kulturellen Hintergründe des oder der einzelnen Lernenden anzusprechen. Es geht darum, ein Lernen zu fördern, das dem Eigeninteresse der Lernenden entspricht.

6. Wann wird am meisten Behalten?
   Wenn wir selbst etwas sagen, oder von dem, was wir selber tun.

7. Wiederholen ist für das langfristige Behalten besonders wichtig. Was ist dabei zu berücksichtigen?
   Sofortiges und stupides Wiederholen hilft nur, wenn es um einen kurzfristigen Lernerfolg geht. Eine gut gesetzte Pause, also verteiltes Wiederholen mit neuem, herausforderndem Anspruch sichert einen guten Erfolg. Es muss auf die Richtigkeit geachtet werden.

8. Wie sollte mit den Lernstilen umgegangen werden?
   Je nach Aufgabe sollte mit unterschiedlichen Lernstilen experimentiert werden. Entgegen früheren Ansichten sagen heutige Erkenntnisse, dass die Anwendung der Lernstile variiert werden soll! Damit können die Stärken der einzelnen Stile genutzt werden. Entscheidender als der Lernstil ist aber das selber tun. Für alle Lernstile gilt, dass sie nur wirksam sind, wenn sie aktiv im Kopf des Lernenden erzeugt wurden.

9. Lernforscher haben einen optimalen Weg des Lernens herausgearbeitet. Schildere diesen kurz.
   Stufe 1: häufiges Wiederholen möglichst mit unterschiedlichen Aufgaben und Anforderungen.

© futurelearning

Prüfungswissen (Handlungsfeld 4)

1. Wie ist die Prüfung bei einer gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung aufgebaut?
   Die Prüfung ist zweigeteilt. Es gibt einen Teil A, eine bewertete Zwischenprüfung in der Hälfte der Ausbildungszeit, die mit ca. 40% zum Prüfungsergebnis zählt. Das ist in der Regel eine Projektarbeit, eine Arbeitsprobe, die bundeseinheitlich ist. Man kann im Teil A nicht durchfallen. Der Teil B die eigentliche Abschlussprüfung ergibt den Rest (60%). Dieser Teil sollte eigentlich nach den Prüfungsordnungen eine betriebliche Arbeitsaufgabe einschließlich Dokumentation sein.

2. Wozu wird eine bundeseinheitliche Gesellen-/Abschlussprüfung durchgeführt?
   Das Ziel der Gesellen-/Abschlussprüfung ist ein neutraler Soll-ist-Vergleich zwischen den Anforderungen und dem sich aus der Prüfung ergebenden Kompetenzstand des Lernenden. Der Kompetenzstand zwischen den Lernenden eines Betriebs, aber auch zu anderen des Kammerbezirks, sogar der gesamten BRD. Individuelle Lernerfolge werden dabei sichtbar.
   Es geht darum festzustellen, ob der Lernende für den entsprechenden Beruf qualifiziert ist, weil Abschlussprüfungen die jeweilige berufliche Praxis abbilden (müssen).

3. Warum ist der Erfolg einer beruflichen Ausbildung nicht an die Gesellen-/Abschlussprüfung geknüpft?
   Es ist viel entscheidender ob die erworbenen Kompetenzen, Kenntnisse und Fertigkeiten im Arbeitsprozess erfolgreich ein- und umgesetzt und die gelernten Einstellungen und Meinungen beachtet werden.

4. Wer meldet den Lernenden zur Gesellen-/Abschlussprüfung an?
   Laut Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses 2007 meldet sich der Lernende zur Prüfung an.

5. Welche Voraussetzungen müssen für die Zulassung zur Gesellen-/Abschlussprüfung vorliegen?
   - Ausbildungszeit muss nachgewiesen werden
   - Teilnahme an der Zwischenprüfung
   - Korrekt geführter Ausbildungsnachweis
   - Das Ausbildungsverhältnis muss im Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen sein.

6. Wer genehmigt die Prüfungszulassung?
   Die zuständige Stelle und dort der eingerichtete Prüfungsausschuss.

7. Welche Aufgaben hat ein Prüfungsausschuss?
   Der Prüfungsausschuss ist eine ehrenamtliche Tätigkeit und entscheidet über die Zulassung zur Prüfung, führt die Prüfung durch, bewertet die Prüfungsleitung und stellt diese fest.

8. Wann ist das Berufsausbildungsverhältnis beendet?
   Mit der formellen (schriftlich) Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss, egal ob bestanden oder nicht bestanden, ist die Ausbildung nach § 21 BBIG beendet. Oder mit Ende der Ausbildungsvertragsdauer.

9. Wie ist ein betriebliches Zeugnis auszustellen?
   - Für den Beurteilenden wohlwollend, wahr, objektiv, vollständig
   - Für den künftigen Arbeitgeber klar und aussagefähig

10. Beschreibe den Unterschied zwischen einem qualifizierten und einem einfachen Zeugnis.
    Ein qualifiziertes Zeugnis beschreibt in Textform die Tätigkeits- und Ausbildungsschwerpunkte sowie die Persönlichkeitsentwicklung. Es muss ein aussagefähiges Gesamtbild dargestellt werden. Ein einfaches Zeugnis ist in der Regel tabellarisch und enthält nur objektive Daten, ohne Beurteilung.

11. Ist die Zeugnisformulierung „Herr … ist faul und unzuverlässig" im Abschlusszeugnis erlaubt? Begründe.
    Nein, denn das ist eine negative Formulierung, die zum Nachteil des Zeugnisinhabers führt. Diese Formulierung entspricht nicht den Vorgaben nach Klarheit, Wahrheit und Wohlwollen.

© futurelearning

AEVO neu

moderne Ausbildung – den Lernenden und das Lernen in den Mittelpunkt stellen

Um gut für die Aufgabe als Ausbilder*in vorbereitet zu sein und nicht nur Prüfungswissen zu haben, ist es wichtig, die Zusammenhänge moderner Ausbildung zu verstehen. Mit diesem Hintergrundbuch zur AEVO, das viele konkrete Vorgehensweisen und Beispiele enthält, gelingt personalisiertes Lernen.
Sie wollen sich optimal auf die AEVO-Prüfung vorbereiten? Oder neue Impulse in Ihre Ausbildung bringen?
Hier erfahren Sie die Zusammenhänge und Informationen zu einer modernen Ausbildung.
Mit dieser Ausarbeitung ist eine optimale Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung möglich. Die in den Verordnungen geforderten Herausforderungen moderner Ausbildung werden konsequent dargestellt und erläutert. Eine Ausarbeitung, die einzigartig ist.
Es wird Ihnen gezeigt, wie ein Ausbildungsrahmenplan zu interpretieren ist, wie Lernziele formuliert, Ausbildungsprojekte umgesetzt, handlungsorientierte Lernmethoden eingesetzt, Lernergebnisse beobachtet und bewertet werden.
Die Einstellung von Auszubildenden, Abläufe beim Lernen, Instrumente, um Lernerfolge sichtbar zu machen, Verhalten von Jugendlichen, Anknüpfen am Vorwissen, Beispiele für methodische Umsetzungen mit Beispielen zu Selbstlernmaterialien bis hin zur Erstellung von Abschlusszeugnissen sind einige der vielen Themen, die ausführlich und verständlich für Sie aufgearbeitet werden.
Die einzelnen Themen werden mit einer Kurzübersicht dargestellt, ausführlich erläutert und mit einer Zusammenfassung und teilweise weiterführenden Hinweisen ergänzt. Jeder Themenblock startet mit den zu erlernenden Zielen, bei denen Sie eine Selbsteinschätzung vor der Durcharbeit und danach vornehmen können, um Ihren Lernerfolg festzuhalten.
AEVO neu! eignet sich auch als Lehrgangshandbuch. Für Sie als Dozent*in gibt es Vorschläge, wie der Autor diese Themen in seinen Seminaren umsetzt, damit die Teilnehmer*innen selbstorganisiertes Lernen und die dazu passenden Lernmethoden im Seminar selber erleben.

Die 540 Seiten sind nach den vier Handlungsfeldern aufgebaut. Beim Lernen begleiten Sie ein metallverarbeitendes Unternehmen und einen Floristen von den Überlegungen auszubilden, bis zum Ausbildungsabschluss. Viele Grafiken, Bilder und 186 Leitfragen helfen, den spannenden Inhalt gut aufzunehmen und zu verstehen. Fragen Sie nach Rabatten für Ihre Kurse.

Wenn Sie die tolle Aufgabe des Ausbilders, der Ausbilderin wirklich ernst nehmen, ist dieses umfassende Standardwerk ein Muss. Auch geeignet für Ausbilder*innen, die ihre Ausbildungstätigkeit überdenken und neue Ansätze umsetzen wollen.

AEVO neu

186 Fragen mit Antworten

Zu den 186 Leitfragen in AEVO neu! sind hier Musterlösungen ausgearbeitet. Dieser Band ist auch ohne das Informationsbuch AEVO neu! zum Lernen auf die AEVO-Prüfung nutzbar. Allein diese Fragen machen Lust auf die eigene Umsetzung.

© futurelearning

ihre Rückmeldung ist uns wichtig!

Wir haben uns bemüht, hervorragende Unterlagen für Sie zu erarbeiten. Sicher lassen sich noch viele Verbesserungen und Änderungen finden. Gerne überprüfen wir diese, wenn Sie uns diese mitteilen. (Für Fehler auch in der Zitation von Paragraphen aus den Gesetzen übernehmen wir keine Verantwortung)

Wir haben auch großes Interesse zu erfahren wie Sie mit diesen Unterlagen arbeiten, welche Abwandlungen Sie durchführen, wie die Lerner diesen Lehrgang aufnehmen, usw. Berichten Sie uns einfach Ihre Erfahrungen, damit wir weiterhin praxisgerechte Unterlagen erarbeiten können.

futurelearning; Ledergasse 5; 79677 Schönau; Fax.: 07673 / 888 777; Tel.: 07673 / 888 778

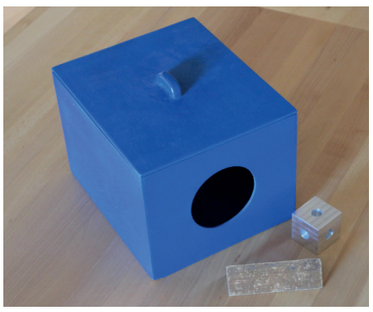
Weitere Hilfen von **future**learning

Lernen vollzieht sich größtenteils im Spiel. Wir lernen beim Spielen. Ganz nebenbei, mit Begeisterung und viel Spaß. Volle Konzentration, höchste Motivation, Schnelligkeit, usw. sind notwendig und werden auch ohne Mühe geleistet. Pädagogisch betrachtet ist das Spiel die Höchstform des Lernens, denn wohl die meisten Spiele vereinigen viele pädagogische Grundsätze ideal:
Lernen mit allen Sinnen, schnelle Aufnahme von Information durch Bilder, mit Schlüsselworten arbeiten und erklären, einfache klare Anweisungen geben, verständlich sprechen, konzentriertes Hören und selber aktiv sein, Wiederholungen nutzen, Ehrgeiz entwickeln, Motivation nutzen, usw. - im Spiel wird ganzheitlich gelernt.

Lernen durch Spielen; spielend lernen. So kann Ausbildung sein.

Lernen ... beginnt mit spielen

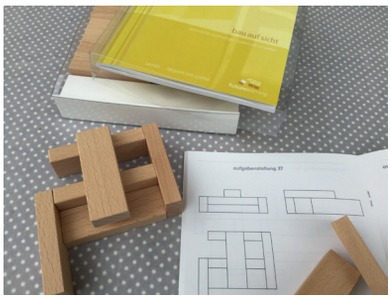
Das alles ist bekannt und wird ansatzweise auch in der Pädagogik angewandt. Leider noch viel zu wenig, weil wir Spiele auf Kind sein, auf unproduktiv sein, reduzieren. Mit unseren Angeboten kann Schule, kann Berufsschule und Ausbildung endlich Spaß machen.



Einige Spiele aus unserem Programm:

magic box
In einer Box befindet sich ein Modell, ein Werkstück, ein Gegenstand. Nur mit Hilfe des Tastsinns soll die Kontur des Gegenstands erfasst und zeichnerisch dargestellt werden. Als Alternative muss anderen der Gegenstand so beschrieben werden, damit sie in der Lage sind, diesen zu zeichnen.

bauaufsicht
... für das selbstständige „Begreifen" der Projektionsmethode I und des räumlichen Vorstellungsvermögens. Eins bis vier Spielteilnehmer müssen zu der gegebenen Vorder-, Seiten- sowie Draufsicht das „Raumbild" mit Hilfe von max. acht Bauklötzen bauen.



Bei diesem Spiel „fehlen" die unsichtbaren Kanten und werden dadurch zum Ärgernis für den „Erbauer". Wenn nach 20 Aufgaben das Verständnis der technischen Darstellung selbstständig erarbeitet ist, kann der Wettstreit zwischen den Spielern beginnen.
Die letzten Aufgaben sind „Nüsse", aber nur für denjenigen, der nicht vorne begonnen hat. Ein Spiel nicht nur für kinästhetische Lerntypen: 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!

© **future**learning

wege aus dem lernfeld-dschungel / eine Einführung

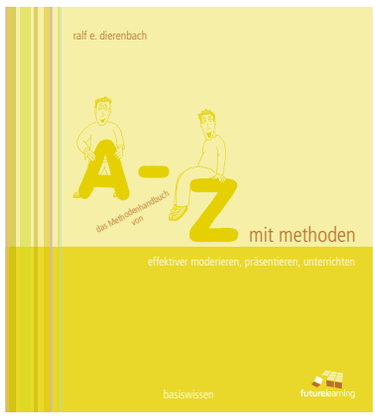
Was haben Lernfelder mit dem Stamm der Ache in Ostparaguay zu tun? Beim Stamm der Ache, die heute noch unter Steinzeitbedingungen leben, konnte beobachtet werden, dass dessen Männer mit 24 zwar ihre größte körperliche Stärke erreichen, jedoch erst mit Mitte 40 die meiste Beute nach Hause bringen.
Nun - 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 fachsystematischen Fachwissens viel mehr Handlungskompetenzen vermitteln. Dazu gibt das Buch Hilfestellungen, keine fertigen Lösungen und schon gar nicht eine exakte Vorlage, wie mit den Lernfeldern umzugehen ist. Es bieten Lösungsmöglichkeiten und Ideen, die schon sehr vielen geholfen haben, den Lernfeldgedanken zu verstehen.

Wie können Präsentationen, Teamsitzungen, Besprechungen, Seminare oder einfach Unterricht bzw. Unterweisung effektiver und attraktiver gestaltet werden?

mit methoden

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



berufliches lernen darf spaß machen

Das Buch zeigt, wie systematisch offenes, eigenverantwortliches Arbeiten und Lernen in der Ausbildung erfolgen kann. Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist fachlich sehr großen und schnellen Veränderungen unterworfen. Wo bleibt aber die Veränderung der Methodik und der Didaktik? Der Autor schildert und konkretisiert Methoden und Formen der „veränderten Lernkultur" und liefert darüber hinaus Anregungen zur Erneuerung des Unterrichts.
Ausgewählte und in der Praxis durchgeführte Bausteine helfen, dass Lehrer wie Schüler Spaß am beruflichen Lernen haben können. Eine wichtige Voraussetzung für gutes und effektives Lehren und Lernen!

unser Beratungsangebot

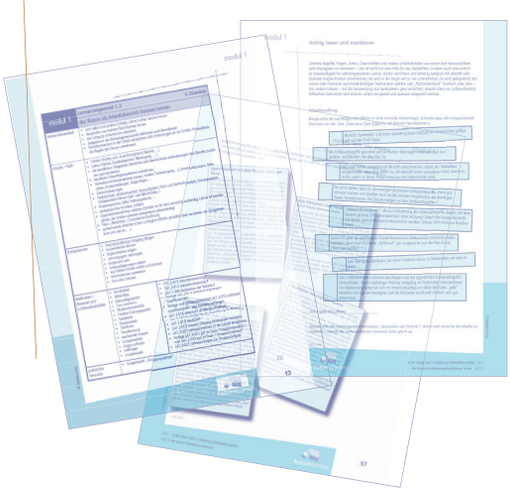
Viele Lehrende, Unternehmen, Berufsschulen sind unsicher, wohin der Weg der Pädagogik geht und worauf sich eine moderne Ausbildung konzentrieren soll. Gerne helfen wir mit unserer umfangreichen Erfahrung bei der Umstellung in der Ausbildung, bei der Umsetzung zeitgemäßer pädagogischer Ansätze, bei der Schulung von Ausbildern und Lehrern, usw. Kommen Sie einfach auf uns zu. Gerne unterbreiten wir ein Angebot.

© futurelearning

Lernfelder 1-4 metallberufe

komplette Ausarbeitung der Lernfelder 1-4.

Das Buch bietet Vorschläge zu Lernsituationen bis zu formulierten Lernarrangements!
Jedes Lernfeld wird in Lernsituationen gegliedert, die wiederum in Lernarrangements ausgearbeitet sind. Diese Ausarbeitung ist ein Vorschlag für das erste Ausbildungsjahr. Der Vorschlag orientiert sich an den beruflichen Handlungen und versucht, vor allem auch die überfachlichen Kompetenzen zu bilden. Um die Kompetenzentwicklung möglichst gut umzusetzen, wurde versucht, ein aufbauendes Methodenkonzept zu entwickeln, das die Schüler*innen zum selbstständigen Arbeiten führt.



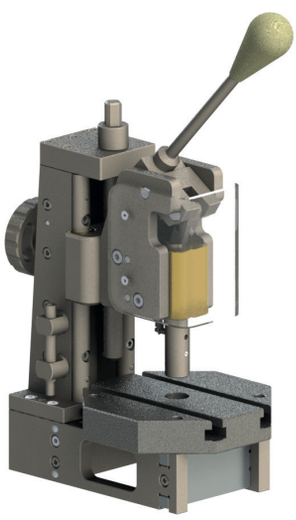
unterricht konkret modul 1

Die Lehrerausgabe beinhaltet die komplette Unterrichtsvorbereitung der Lernarrangements des ersten Teil des Lernfeldes 1 mit ausführlicher Beschreibung des Unterrichtsverlaufs mit Musterlösungen.
In den Schülerunterlagen sind entsprechende Arbeitsaufgaben und Selbstlernunterlagen, usw. enthalten.

unterricht konkret modul 2

Für die Lernfelder 1 und 2 mit ausführlicher Beschreibung des Unterrichtsverlaufs mit Musterlösungen.
In den Schülerunterlagen sind entsprechende Arbeitsaufgaben und Selbstlernunterlagen, usw. enthalten.
modul 2 arbeitet durchgängig mit dem Projekt „Presse“, so dass eine ideale Zusammenarbeit mit dem Dualpartner ermöglicht wird.

projekt Presse



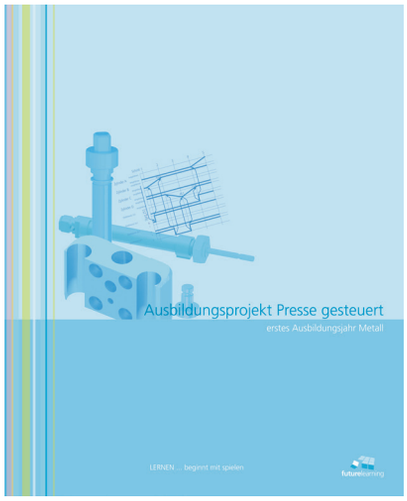
Betriebliches Lernprojekt Presse - für die metalltechnischen Grundlagen.
Die ersten Monate in der Berufsausbildung sind entscheidend für die Motivation und das Weiterkommen des Lehrlings.
Geben Sie ihm ein Hilfsmittel zur Hand, mit welchem er eigenständig, systematisch aufgebaut, zum größten Teil mit Leittextunterlagen sich die erforderliche Theorie und die Grundlagen der Fertigung selbst aneignen kann.
Das Ausbildungsprojekt Presse deckt die Grundlagen der Metalltechnik in einem ½ jährigen Lehrgang ab und kommt ohne U-Stahl aus. Daneben gibt es noch genügend Freiraum, um zusätzlich reale betriebliche Aufträge durchzuführen.
Dieses Projekt Presse ist weit mehr als ein Zeichnungssatz mit Lernblättern. Handeln und Denken sind im Erfahrungsprozess verknüpft. Nicht mehr die bekannten einzelnen Bohr-, Fräs- oder Drehlehrgänge werden abgearbeitet, sondern projektorientiert in der vollständigen Handlung fünf Baugruppen aufgearbeitet, die systematisch aufeinander aufgebaut sind. Der Aufbau jeder Baugruppe orientiert sich am Entstehungsprozess des Produkts und nicht an bestimmten fachsystematischen Themen. Das erste Bauteil sowie alle weiteren werden komplett gefertigt und nicht in Teilabschnitten.

© futurelearning

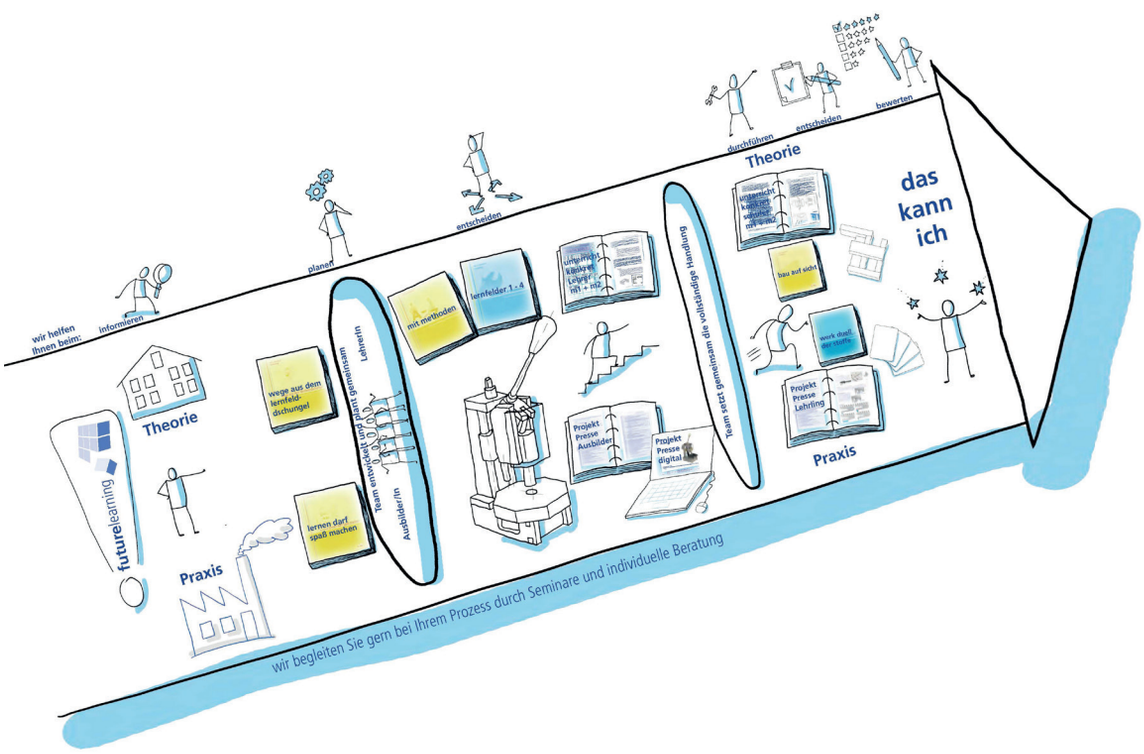
Am Ende werden die einzelnen Baugruppen zu einer voll funktionsfähigen Presse montiert. Dabei wird nicht fachsystematisch, sondern projektorientiert gelernt und gefertigt. Vom Einzelteil zur Baugruppe und die einzelnen Baugruppen zum gesamten Projekt. Das geschieht mit systematisch aufgebauten Leittextunterlagen.
In diesem Projekt wird die Hauptforderung der Neuordnungen Zeitrahmen und Lernfelder erfüllt, immer wieder werden die fertigungstechnischen Grundfertigkeiten wiederholt, ergänzt, vertieft und erweitert. Es wird nicht gelernt, um anschließend wieder zu vergessen, vielmehr erfährt der Lehrling in seiner Grundausbildung durch die systematische Wiederholung und das ganzheitliche Konzept unter Einbeziehung von Praxis mit der passgenauen erweiterten überfachliche Kompetenzen und bleibendes Wissen.
Für den Ausbilder stehen umfangreiche Lösungen und Einsatzvorschläge zur Verfügung.

projekt Presse gesteuert

Reine Mechanik ist heute in der modernen Produktionstechnik nicht mehr denkbar. Diesem Umstand wird die Presse gesteuert gerecht. Die mechanische Presse wird um einige Teile vereinfacht und um einen mechatronischen Teil erweitert. Durch diese Anpassung kann die Presse teil- oder vollautomatisiert werden. Eine reine pneumatische Steuerung bis hin zu einer Steuerung mit einer SPS sind möglich. Mit diesen Varianten können die Grundlagen der Steuerungstechnik ideal gelernt werden. Durch den offenen Aufbau gibt es viele Erweiterungs- und Umsetzungsmöglichkeiten und ist damit nicht nur für die Mechatronikerausbildung ideal.
...



Das komplette Projekt Presse gibt es auch in digitaler Form für PC und Tablet. Hier können viele Erarbeitungen digital erfasst werden.



Interesse? - dann melden Sie sich einfach bei:

futurelearning; Ledergasse 5; 79677 Schönau; Fon 07673 888778; Fax 07673 888777

besuchen Sie uns auch im Internet unter http://www.**future**learning.de

© futurelearning