thomas hug



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



# Gedanken:

- Wir machen das Falsche perfekt. Perfekt das Falsche zu tun macht es nicht richtiger!
- Lösungen lauern überall.
- Etwas nicht zu können, ist kein Grund, es dir nicht zuzutrauen.
- Der Satz "Das kann ich nicht" wirkt dann lähmend auf dich, wenn du ihn fortführst: "... und deshalb kann ich es auch nicht lernen". Vollendest du ihn hingegen mit den Worten "... und deshalb möchte ich es lernen", dann nimmst du ihn als Ansporn.

Du wirst dich anfangs vielleicht ungeschickt verhalten, doch mit zunehmender Übung wirst du routinierter. Irgendwann wirst du sagen können: "Das kann ich"

(Der Lebensfreude-Kalender, Blatt September 2018).

• Wenn es keinen Grund gibt etwas zu tun, dann ist das einer, es nicht zu tun. Es muss sich subjektiv gesehen lohnen.

**Hug, Thomas** 

AEVO neu

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

ISBN 3-00-000000-x

1. Auflage 2021

Copyright © 2021 Text, Illustration und Ausstattung by **future**learning, Schönau im Schwarzwald

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung durch **future**learning. Alle Rechte, auch die der Übersetzung, des Nachdrucks und der Vervielfältigung des Buches oder Teilen daraus, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages für Zwecke der Unterrichtsgestaltung - mit Ausnahme der in den §§ 53, 54 UrhG ausdrücklich genannten Sonderfälle - reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert,

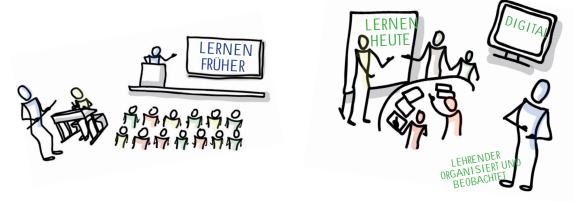


# Zum Start

# (die etwas anderen AEVO-Unterlagen)

Die AEVO ist eine sehr wichtige Qualifikation für die Ausbilderin und den Ausbilder, damit unsere Jugendlichen optimal auf die reale Arbeitswelt vorbereitet werden. Deshalb ist es gut, dass für diese Lehrtätigkeit eine Qualifikation nachgewiesen werden muss, egal wie kurz diese auch ist. Aber führen wir diese Qualifikation auch so durch, wie es angemessen ist?

Wenn die derzeitigen schriftlichen und mündlichen Prüfungen sowie viele Lernmaterialien zur AEVO betrachtet werden, daran können Zweifel angebracht werden. Hier hat sich trotz der Änderungen in Handlungsfelder und vor allem trotz "neuer" Ausbildungsordnungen wenig verändert. Das Be-Lehren ist kaum neuen Lernansätzen und den Erkenntnissen der Lern- und Gehirnforschung gewichen.



Es ist ja auch für die Lehrenden so schön. Schließlich müssen sie ja den Lernenden erklären, wie die Dinge sind. Nicht wenige haben sich zwar als Lernende darüber geärgert, übernehmen dieses Lehren aber, sobald sie auf die Seite der Lehrenden wechseln. Aber:

### Lehren behindert Lernen!

Das zu ändern ist das Ziel dieser Lernunterlagen, denn Lernen ist ein faszinierender Prozess jedes Einzelnen. Alle können lernen, wenn es entsprechende Lernangebote gibt. Also:

# Wir müssen das Lernen der Lernenden organisieren, nicht das Lehren!

In der Regel lernt der Lehrende durch das "Vormachen", das Erklären am meisten. Dabei geht es doch eigentlich darum, dass der Lernende weiterkommt und weniger der Lehrende. Deshalb:

# Es gilt den Lernenden in den Mittelpunkt des Tuns zu stellen!

Viele Lehrende glauben, dass sie das eigentlich doch schon machen. Wird die Interaktion in einer Lerneinheit beobachtet, ist in über 90% aller Lernsequenzen festzustellen, dass der Lehrende einen Anteil von über 70% hat. Die Lehrenden sind meist geradezu verliebt in ihre Themen und wollen dieses Wissen gerne schön aufbereitet und so einfach wie möglich den Lernenden, meist durch Vortrag, weitergeben.







In vielen Studien, die das Ausprobieren und Fehlermachen als aktive Lernstrategie untersuchen, wurde festgestellt, dass der Austausch mit anderen den Aufbau eigener Denkmodelle optimiert. Zum einen konstruieren Lernende umso besser ein eigenes Verständnis, wenn sie Sachverhalte in eigene Worte fassen und anderen mitteilen müssen, da sie dann intensiver denken, als wenn sie nur dem Lehrenden zuhören bzw. Inhalte konsumieren. Zum anderen, und das wird beim Be-Lehren sehr oft unterschätzt, erfahren die Lernenden durch die Fehler und das Scheitern der anderen, wie es besser nicht gemacht werden sollte. Lernforscher haben herausgefunden, dass "je klarer und eingängiger man Wissen vermitteln will, desto weniger gut gelingt es. Besser ist, man stiftet ein bisschen Verwirrung, dann ist der Lernende zwar irritiert - aber diese Irritation ist der beste Nährboden für den Verständnisprozess" (BECK 2020, S. 205).

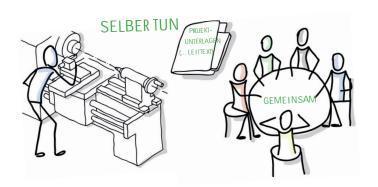
Nicht erst heute muss es also beim Lernen darum gehen, den Lernenden ins Tun zu bringen, den Lernenden lernen zu lassen, sich als Lehrender also zurückzuhalten und den Lernenden selbst die Dinge entdecken zu lassen. Dazu braucht er allerdings Hilfe, denn der ganze Lernprozess sollte ja nicht zufällig und chaotisch stattfinden, sondern gesteuert und begleitet. Deshalb liegt in der Planung, der Vorbereitung, und der Nachbereitung für den Lehrenden die entscheidende Aufgabe. Das ist ein Paradigmenwechsel, denn das erfordert eine andere Herangehensweise an Lehren. Es reicht nicht, wenn man gerade Zeit hat, einfach dem Lernenden etwas zu erklären. Das ist viel zu wenig und bringt im besten Fall kurzfristigen Erfolg. Um dies zu ändern, müssen Lehrende aus ihrer Komfortzone heraus und neu denken.

# Die pädagogische, oder besser: autagogische Professionalisierung des Bildungspersonals entscheidet die Zukunft!

(Autagogik ist die Lehre des selbstkompetenten Lernens)

Dazu wollen diese Lernunterlagen einen Beitrag leisten. Es geht eigentlich ganz einfach! Spannend dabei ist, dass die Rahmenvorgaben für die berufliche Ausbildung zusammen mit der Berufsschule die veränderte, neue Richtung vorgeben. Sie werden aber viel zu wenig, wenn überhaupt beachtet.

Der Autor hat über 40 Jahre Erfahrung in der beruflichen Bildung, erst als Ausbildungsleiter in der Industrie, dann als Berufsschullehrer, Abteilungsleiter sowie Fachberater für die Lehrerfort- und -ausbildung. Obwohl es viele Bücher über das Lernen und die AEVO gibt, ärgert es den Autor, dass die neuen Ausbildungsordnungen, didaktische Themen, Kompetenztraining und Konsequenzen daraus nicht oder zu wenig angesprochen und somit nicht umgesetzt werden, aber immer noch die schon längst überholte Vier-Stufen-Methode propagiert wird.





Die Qualität und die Umsetzung der AEVO könnte viel besser sein. Unsere Jugendliche haben eine bessere Ausbildung verdient, die wir ohne Weiteres umsetzen können.

Deshalb wollen diese (Lern-)Unterlagen Möglichkeiten aufzeigen, wie berufliches Lernen nach den neuesten Erkenntnissen der Lern- und Gehirnforschung umgesetzt werden kann. Es ist eigentlich ganz leicht und macht sogar Spaß.

# Wir brauchen jetzt einen Wandel!



Das Jammern über die immer schlechter werdenden Jugendlichen muss aufhören. Unsere Jugendlichen sind nicht schlechter als früher, eher sogar besser. Sie sind anders, weil die Gesellschaft anders ist. Wir Lehrende müssen uns verändern, damit sich unsere Lernenden verändern können. Die Unterlagen sollen dazu Impulse geben.

Eigentlich wäre es für das Lernen ideal, wenn sich die Lernenden zunächst Gedanken erarbeiten, eigene Lösungen zu den Themen erarbeiten. Sich selbst zuerst Gedanken zu den Problemstellungen zu machen und dann mit der Lösung abzugleichen, fördert das Behalten und hilft, die Informationen später auf andere Beispiele zu übertragen. Das gilt auch für die Themen in diesen Lernmaterialien. An vielen Stellen wird dies durch einleitende Fragen und Impulse versucht. Wenn Platz vorhanden ist, gibt es einige Leerzeilen für Ihre Gedanken. Es steht Ihnen frei und wird natürlich gewünscht, diese eigenen Gedanken zu jedem Thema auszuweiten und dazu auf separates Notizmaterial auszuweichen. Gleichen Sie (erst), nachdem Sie Ihre Gedanken notiert haben, diese mit den Informationen in diesen Unterlagen ab. So gehirngerecht sollten auch unsere Lernenden lernen!

Deshalb werden Ihnen auch keine einfachen Wissenshäppchen angeboten, die Sie mal eben schnell aufnehmen können. Lernen ist kompliziert und es erfordert von Ihnen einiges an Mühe, sich diese Erkenntnisse anzueignen.

Hoffentlich sind die Unterlagen so gestaltet, dass Sie etwas Neugier dazu verspüren.

Diese Unterlagen sollen zum Einordnen und Hinterfragen anregen und damit Ihr Verstehen fördern.

Zu Beginn der wichtigen Themenblöcke sind die Kompetenzen, die Sie lernen können, immer als Teil-kompetenzformulierungen aufgezeigt. Hier können Sie sofort in eine Selbstreflexion übergehen und sich fragen: "Was weiß ich dazu?", "Was kenne ich?", "Was sind meine bisherigen Kenntnisse?". Sie haben mit drei Smileys die Möglichkeit sich selbst ehrlich anzuzeigen, was Sie dazu wissen und verstanden haben.

Ist dieser Themenblock erarbeitet, gehen Sie bitte zu dieser Einschätzung zurück und überprüfen, wie sich Ihr Kenntnisstand verändert hat. Das dürfen Sie gerne mit einer anderen Farbe kenntlich machen.

Bei den Teilkompetenzen jedes Themenblocks sind im Handlungsfeld 1 + 2 in einem blauen Kasten Methodenanregungen angegeben, falls diese Lernunterlagen direkt zum Lernen in einem AEVO-Kurs eingesetzt werden. Das sind Vorschläge, die überwiegend im Handlungsfeld 1 angeboten werden.

Nach einzelnen Themenblöcken wird unter kurz und klar eine grobe Zusammenfassung angeboten.

Es wäre der größte Wunsch des Autors, eine spürbare Veränderung im beruflichen Lernen zu erreichen. Verändern wir unsere Sichtweise und unser Tun, unsere Jugendlichen haben es verdient. Sie haben nur uns dazu! Eine Veränderung können wir schaffen. Es braucht nur eine andere Herangehensweise der Lehrenden. Das ist zu schaffen! Worauf warten wir, fangen wir an!

# Viel Freude und Erfolg beim Erarbeiten dieser Materialien.

Diese Ausführungen sind eine Auswahl und können nicht alle Themen ausführlich behandeln, da Lernen sehr vielfältig ist. Der Autor hat versucht das Wesentliche für die berufliche Ausbildung zusammenzustellen. Gerne können Sie Ihre Anregungen und Gedanken mit dem Autor unter **info@futurelearning.de** teilen.



Diese Unterlagen sind an die Handlungsfelder der AEVO angepasst.

Dabei wird versucht, mit zwei ganz unterschiedlichen Ausbildungsszenarien die Themen der AEVO aufzuarbeiten. Zum einen geht es darum, in einem mittelständischen Unternehmen eine neue Ausbildung aufzubauen, und zum anderen darum, eine handwerkliche Ausbildung nach den Verordnungen umzugestalten.

Das Unternehmen Schirmer will sich vergrößern und überlegt auszubilden. Das Unternehmen Schirmer hat inzwischen 40 Mitarbeiter und produziert moderne Windräder. Viele Teile werden zugekauft, hauptsächlich wird vor und am Aufstellungsort montiert. Wichtige Dreh- und Frästeile werden mit modernen CNC-Maschinen von Facharbeitern selbst produziert. Elektronische Komponenten und die Steuerungen werden von Facharbeitern selbst zusammengestellt und programmiert. Die kostenoptimierten Anlagen werden von hoch spezialisierten Ingenieuren und Technikern selbst entwickelt. Ein Betriebsrat ist seit wenigen Monaten installiert.



Herr Freudenmaier hat das Blumengeschäft seines Vaters im ländlichen Raum übernommen und möchte wie in den Jahren zuvor wieder ausbilden. Blumen Freudenmaier hat sich einen Namen bei Tischschmuck für jeden Anlass und gebundenen Blumensträußen gemacht. Die drei Mitarbeiter plus Junior- und Seniorchef sind damit voll ausgelastet.

Im Grundsatz hat eine Ausbildung nicht das Ziel, Jugendliche für eine Prüfung auszubilden oder darauf vorzubereiten, sondern das Handwerkszeug zum Lernen auszubauen und Persönlichkeiten zu entwickeln! Es geht um eine systematische Kompetenzentwicklung mit Hilfe von ausgewählten Fachthemen und Fachaufgaben.

Die Forschung hat herausgefunden, dass Lernunterlagen wie Gesprächspartner sein können. Dazu müssen sie aber weg vom anonymen "Sie". Deshalb werden Sie im Folgenden, auch wenn das für Sie vielleicht im ersten Moment ungewöhnlich ist, mit "Du" angesprochen. Das soll Ihr Lernen unterstützen und keinesfalls unhöflich sein.

Die genderneutrale Sprache wurde versucht so gut es ging aufzunehmen. Es ist nicht immer optimal gelungen, aber die Texte sollten noch irgendwie einigermaßen flüssig lesbar sein.

Die Themen der AEVO sind nachfolgend in einem Kompetenzraster zusammengefasst. Damit kannst Du markieren, wie weit Du in deinem Lernen schon gekommen bist (siehe "Lernen sichtbar machen" Umgang mit dem Kompetenzraster Seite 122 f.).



(I)
ĭ
-
ര
↽
=
$\overline{}$
$\circ$
<
ш
1
5
a)
+
S
O
5
N
$\subseteq$
<b>(</b> D)
Ť
Ф
0
Ε
0
$\mathcal{L}$
$\times$

ΔΕΛΟ		33.7. 57. / 53.1.4.4.4.4.4.5.		25 C C C C C C C C C C C C C C C C C C C	0,400
Ausbildungs- voraussetzungen prüfen und Aus- bildung planen (23 Ustd., DIHK Vorgabe)	die Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung der Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung der Berüfstelle und Aufgeben der Berüfstelle ung der Berüfstelle ung der Berüfstelle ung den Nutzen betriebliche Ausbildung für junge und Berüfstelle und den Nutzen betriebliche Ausbildung für junge Merschen Wirtschaft und Gesellschaft bescheiben.  • den Nutzen der Ausbildung auch unter Berücksichtigung der Kosen für den Betrieb heraussellen.	matte seat a compate	Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen, dies be- gründer und die Eignung des Betriebes für die Ausbildung in dem angestreiter Ausbildungsberuf prüfen und über- Bertiebliche, außerberteibliche Ausbildungsberuf prüfen und über- bertiebliche, außerberteibliche Ausbildungsberufe prüfen beschreiben. Auben und Verheimfakten von Ausbildungsderule in daen System beschreiben. Auben und Verheimfakten von Ausbildungsdorfungen beschreiben. Struktu, freiknom und Zee von Ausbildungsdorfungen beschreiben. Struktu, freiknom und See von Ausbildungsdorfungen beschreiben. Struktur, freiknom und Stewe in mitten. Aus hand von der Ausbildungsstrate in der Bertieblindungs prüfen des peschlorische Malahmen zu erteilstung der Ausbildungsprüfenen, der Eignung der Ausbildungsstrate ilt die Bertiebtung in Bertieben, der Eignen der Ausbildungsstrate ilt die Bertiebtung der Kaptildungsprüfenen der Staffgene der staffdangsprüfenen der Ausbildungsstrate befrein der Begeln er Malahmen außern der Ausbildungsstrate befrein der Begeln er Malahmen außern der Ausbildungsstrate betrein der Begeln er Malahmen außern sollen der Ausbildungsstrate befrein der Außgeben der Staffdanser bertammen. De Begelner von Malahmen außern der Ausbildungsstrate den der Ausbildungsstrate in der Ausbildungsstrate betrein der Außgeben der Staffdanser bertammen.		im Betrieb die Aufgaben der an der Ausbildung Mit- wurkenden unter Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen abstimmen.  ei de Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Aus- bildung Minkreinen der aufgegen.  Prole und Funktion des Ausbilders und der Ausbilders im Spamungsfeld unterschiedlicher Erwartungen derstellen.  ei der Mitbestimmungsreiter der Arbeitreihmervertretung berücksichtigen.  die Aufgaben mitwivender Fachkräfte klären und deren Erhöndung nie Austildung abstimmen.  ei die Aufgaben mitwivender Fachkräfte klären und deren Erhöndung nie Austildung abstimmen.  ei die Zusammenarbeit mit externen Beteiligten vorbereiten.
Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubilden- den mitwirken (23 Ustd., DIHK Vorgabe)	auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen berrieblichen Ausbildungsplan erstellen, der sich insbesordere an berufstypischen Arbeits- und Geschäffs- prozessen orientiert.  • Bedeuung, Ziel und nihalt eines betrieblichen Ausbildungsplans für eine geodinere Ausbildung eilätern.  • de Studkur der Ausbildung eil der Ausbildungsplanng ber achten.  • der Studkur der Ausbildung bei der Ausbildungsplanng ber achten.  • den Bezug wächen der sachlichen und zeitlichen Diederung im Ausbildungsahmenplan und den Arbeite- und Geschäfter prozesen des Berinebe Nessellen.  • den berieblichen Ausbildungsplan unter Berücksichtigung ber irieblichen Auflörderungsen und individueller Lennoaussertzungen ersteller, zeitliche und og ganistanchen Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Lennotte beachten.  • mit ausbildenden Fachkeiften die Durchlührbarkeit der Ausbildung prüfen.  • die Unserzung von Ausbildungsplänen überwachen und die Päne gigf angassen.	die Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der berrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung berücksichtigen — die Möglichkein der betrieblichen Interessenvertretung in der Berufsbildung bescheiben.  de Markungsmöglicheren der Jugend- und Auszublidendenscheinung mit Bereich der Berufsbildung dissellen.  de Meritrung mit Bereich der Berufsbildung dissellen.  der berüchliche Interessenvertretung über die bedabsichtiger Durchführung der Berufsbildung informleren.  de Rechtre der berufslichen interessenvertretung bei der Auswahl und Einstellung von Auszubildenden sowie bei der Durchführung und Beendigung der Ausbildung beachten.	den Kooperationsbedarf ermitteln und mich inhaltlich sowie organisatorisch mit den Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule, abstirmmen, — die Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit den an der Ausbildung beteiligen Partnern Klären. — Kooperationstrewerke die den und nuchen — die Lernortooperation Retrieb und Berufschule sich erstellen, — die korperation mit außer und überbetrieblichen Partnern bedarfsgerecht hesstellen.	Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden auch unte Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit anwerden, den Berüfsausbildungsvertrag wirtigkeit anwerden, den Berüfsausbildungsvertrag vorbereiten und die Eintragung des Vertrages bei der zuständigen Stelle veranlassen.  Zuständigen Stelle veranlassen.  Zuständigen Stelle veranlassen  des Nordeurugen de Ausbildungsberufs sowie des Berüches und der Aufordeurugen de Ausbildungsberufs sowie des Berüches und es Aufordeurugen de Auswahlt von Bewerben unter Berückschungspere Verhalten zuständigen am kontex des Auswahlverfahrens genütlichen Regelüngungen anwerben ihre anseiten.  der Ausläufungsbewerber die mit der Berüfsbildung werbundenen Berüfsbildungswertenges das zuswahlverfahrens von erfüllichen Regelüngungen mit kontex die Auswahlverfahrens von ein Verlanden und der Auszubliedenen nach der Auszubliedenen das Ausbildungswertrages in des Auszubliedenen berüfsten.  der Verlanden zu der Michalten der Berüfschung verlanden nicht des Auszibildungswertrages in des Auszubliedende bei der Berüfsschule anmeden.	die Möglichkeiten prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können.  • die Vorteile und mögliche Risken von Ausbildungsabschmitten im Ausand in Auszublausen und ein Berüfsen aus den im Ausand in Auszublausen und in hahe der Berufsausbildung in anderen Länder bei die Planung der Aussildung im Ausland einbeziehen, eine Berung der Aussildung im Ausland einbeziehen, ein Berung aus und Innstaurungsmöglichkeiten für die Durchführung seru Aussildung im Ausland ausstellen und in Dekumentation der Ausbildung im Ausland nachvoliziehen.
<b>Ausbildung durchführen</b> (52 UStd., DIHK Vorgabe)	lernförderliche Bedingungen und eine motivierende Lernkultur schaffen, Rückmeldungen geben und empfangen.  die individuellen Vorausserzungen der Auszubildenden für die Gestaltung von Lernprozessen berücksichtigen.  für aldere ber hörderliche fahmenbedingungen sogen, ein einvektung einer Lernkultur des selbsgesteuerten Lernens unterstützen sowie der Rolle des Auszhilders als Lernprozess- begeiter rellekteren.  die Ermpozesse duch Zielwereinbarungen, Stärkung der Prinzipien Rordern.  die Lernprozesse duch Zielwereinbarungen, Stärkung der Moharbor und Tansferderlung unterstützen.  die Lernprozesse duch Zielwereinbarungen, Stärkung der Moharbor und Tansferderlung unterstützen.  die Lernergebnisse ermitteln und dem Auszubliednen seine Kompetenzentwicklung durch geeignetes Feedback deutlich marden.  das eigene Erfinungsverhalten im Rahmen der Auszbildung reflektieren.	aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufs- typischen Arbeits- und Geschäftsporzessen betriebliche Lem- und Arbeits- und Geschäftsporzessen betriebliche Lem- und Arbeitsaufgaben entwickeln und gestalten, Ausbildungsmethoden und -medlien zieligunppengerecht auswählen und situationsspezifisch einsetzen. die Redeutung des Lemens in Arbeits- und Geschäftsporzessen heraus- stellen, der Ausbildungspan zweiten, mit Arbeits- und Geschäftsporzessen der Ausbildungspan zweiten, mit zielen und heraus- genin Andersungspan seinen und heraus- gegignete Lem- und Andersungspan zweiten und heraus- den Ausbildungspan zweiten, mit zielen und den Auswischen der Stallung det Lem- Ausbildungsperindere und einen Franzmigstrekteren destallung det Lem- Ausbildungsperindere und einen Franzmigstrekteren destallen. Ausbildungsperindere und einen Franzmigstrekteren destallen. Ausbildungsperindere und eine Franzmigstrekteren destallen. Erteren in die Ausweit von Ausbildungsinhalten planen. umsetzen mit Dewere der Gode und des Zusammensetzung der Lemgungpe anforderungs- gelecht Freigen. des Einstein von Ausbildungsmeden und -mitteln beschreiben und diese methodersgeetelt auswählen und einesten. den Einste von E-Learung für die Ausbildung beurseien.	Auszubildende bei Lemschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lemberatung unterstützen, bei Bedarf ausbildung und Lemberatung unterstützen, bei Bedarf ausbildung sunterstützende Hilfen einserzen und die Möglichkeit. Verlängerung der Ausbildungszeit prüfen .  • vypische unschweitigkeiten in der Ausbildung erkennen und mögliche Ussachen Teistellen.  • Lemvoraussetzungen überprüfen.  • bei Lemschweitigkeiten Beratung anbieten und individuelle Hiffssellung geben.  • Grodemaßbalmen einleigen aus der Ausbildungszeit prüfen.  den Bedarf von ausbildungsbegletenden Hiffen (abh) erkennen und Maßhahmen organisieren ger Ausbildungszeit prüfen.  • die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit prüfen.	Auszubildenden Zusätzliche Ausbildungsangebote, ins- besonder in Form von Zusätzliche Ausbildungsangebote, ins- die Möglichelt der Verkrützung der Ausbildungsdater und der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung prüfen, die soziale und persöfliche Ermwicklung von Auszubildenden fördern, Probleme und Romfilker rechtzeitig erkennen sowie auf eine Lösung hinwriken sowie interkulturelle Kompetenzen fördern. Sowie auf eine Lösung hinwriken sowie interkulturelle Kompetenzen fördern. Sowie auf eine Lösung hinwriken sowie interkulturelle kompetenzen fördern. Sowie auf eine Lösung hinwriken sowie interkulturelle sowie der ervelkulturen auf Romfilker erchtzeitig erkennen sowie der her kerkulturen auf Romfilker er kompetensynsten er erkonen, der ernokel unstatz ellere, bin Rautzellenden krädelungsreiten mysten der Sowie maßgelücher ernokelungsprüfer kunkalter und katzabildung becneten, der sowiele kuntze Bedein bil Romfilker in der Auszabildenden klassen wich der der Kerkulturen der Auszählungsprüfer vom ernogensonen er der kompetensynsten gestellt und der Auszählungsprüfer vom ernogensonen kompetensynsten der Auszählung becneten, der sonde internationen in der Auszählung er auf Rommin- auffällen wöhnen und Strangen zum konstruktiv dumt unngeher. In eine Müller der in Auszählungsprüfer ein mehr Auszählenden und Maßnahmen zu Bere Vermendung gegeler. In eine Müller erkennen und berangeler und kannen kun angene Kalturkosen ein Kandinker er in kannen kunnen ein kannen kunnen ein Kalturkosen ein Kandinker er men in Kannen zu person voller einerkünder ein fernen der kannen der Auszählung sonen kalturkosen ein kannen der eine mehr der Auszählung sonen und prostoriering und kannen zu person volleren fernen der kannellung zur ernen, andere Kalturkosen eine Rennen der ernen der Auszählung sonen kalturkosen ein kannen der ernen der Auszählung zur genet der kannen der Ernen der Auszählung zur genet der kalturkosen ein kannen der kannen der Auszählung zur genet kalturkosen ein kannen der kannen der Auszählung zur genet volleren fer	Leistungen feststellen und bewerten, Leistungsbe- urteilungen Dritte und Pfürfungsregbehrisse auswerten, Beurteilungsogespräche führen, Rückschlüsse für den weiteren Ausbildungsverlauf ziehen sowie die Probzeit organisieren, gestalten und bewerten.  Former der Erfolgskontiele unz resstellung und Bewertung von Leistungen in der Ausbildung auswähen und Erfolgskontrollen durchführen, in de Ausbildung auswähen und Erfolgskontrollen durchführen, auf Rückschlüsse daraus ziehen.  Leistungen in der Ausbildungsgespiede führen, des Verhalten der Auszubilderen regelnäßig vitreinnorientler beurteilen und dazu Beurteilungsgespiede führen. der Ergebriche aus dentreile Licher Erfolgskontrollen auswerten, der Ergebrichen und organisatiorste Geraftung der Probzeit festlegen sowie die erfüllchen Grundligen beachten.  Lein- und Anbeitsungban für die Probzeit auswählen, die Ausbildungspragen für die Probzeit auswählen, die Ausbildung geban für die Probzeit auswählen, die Ausbildung der Auszubildenden in den Betrieb planen. die Erfüllchung der Auszubildenden in der Porbezeit der Erfültfunung und das Ergebnis der Probezeit bewerten und mit den Auszubildenden eine bewerten und mit den Auszubildenden in der Probezeit bewerten.
<b>Ausbildung</b> abschließen (17 UStd., DIHK Vorgabe)	Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellen prüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorbereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschlussführe.  • aus der Ausbildungszordnung die Anforderungen der Zwischenund Ausbildungszordnung die Anforderungen der Zwischenund Ausbrüfung har eine Abschluss-/ Gesellendung und den Ablauf der gestreckten Abschluss-/ Gesellendung und den Ablauf der gestreckten Abschluss-/ Hein zur Prüfungsvorbereitung und zur Vermeidung von Prüfungsvorbereitung und zur Vermeidung von Prüfungsvorbereitung und zur Vermeidung von die Besonderheiten einer Prüfungsstuation vermitteln.  • das Bereitstellen der erforderlichen Prüfungsmittel sichersstellen.	für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle sorgen und diese auf durchführungsrelevante Besondemeiten hinweisen.  in erenfliche Vorgaben für die Anmeldung der Auszubildenden zu den Prüfungen und für die Anmeldung der Auszubildenden zu den Prüfungen und für die Freistellung besohren; bei der Anmeldung minvirken.  in erführte Bedragungen für eine vorzeitige Zulssaung zur Abschlussprüfung übergrüfen.  prüfung übergrüfen.  in ein Vorlichen geden vor der Auszubildenden der zuständigen Siefen in Michaelender Prüfung rechtliche Vorgaben zur Wiederholungssprüfung der Auszubildungszeit beerlockschiegen.  e der Verängerung der Auszildung bei nicht bestanderer in Münnig gestalten.	an der Erstellung eines schriftlichen Zeugrisses auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen mitwirken.  - gesetzliche und berüelsliche Vorgaben beachten sowie die arbeitsechtliche Bedeutung von Zeugnisser für die Auszublichenden heransstellen.  - verschliedere Anten von Zeugnisser unterscheiten.  - Zeugnisse auf der Grundlage betrielbirder Beurtelungen vorbereiten und rechtliche Konsequenzen beachten.	Auszubildende über betriebliche Enwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten informieren und beraten.  den Stellenwert der beruflichen Fort- und Weiterbildung begründen.  - berufliche und betriebliche Enwicklungsmöglichkeiten auf bertiebliche Enwicklungsmöglichkeiten auf berüfliche Fort- und Weiterbildung informieren.	Auszubildende gebührend verabschieden.  DAS DARF NICHT VER- GESSEN WERDEN.

# Anforderungen an Lernsituationen:

- Stellen die Lernsituationen vollständige Handlungen (informieren, planen, entscheiden, durchführen, kontrollieren, bewerten) dar?
- Knüpfen die Lernsituationen an berufliche und außerberufliche Erfahrungen der Lernenden an (Gegenwartsbedeutung)?
- Sind unterschiedliche Zugangs- und Darstellungsformen zur Differenzierung innerhalb der Lernsituation möglich?
- Fördert die didaktische Konzeption der Lernsituation selbstständiges Lernen?
- Sind Lernsituationen für Differenzierungen (z. B. in Bezug auf Betriebsspezifika) offen?

### Entscheidend für die Zukunft sind:

- handlungsleitendes Wissen: WAS ist zu tun? (Frage nach den Teilschritten der Arbeitshandlung) WIE ist es zu tun? (Frage nach der Vorgehensweise und dem Sachwissen)
- handlungserklärendes Wissen: WARUM ist es so zu tun? (Frage nach den Erklärungen)
- handlungsreflektierendes Wissen: WARUM ist es so und nicht anders zu tun? (Frage nach der Reflexion der Entscheidungskriterien)

# Nur eine Vision einer zukunftsorientierten Ausbildung!? Oder machbar?

deine Kompetenz - Ich kann ...









 $\odot$ 







erklären. KR 3/1

... die (veränderte) Rolle der Lehrenden/Ausbildenden nachvollziehen, erklären und begründen. KR 2/1; KR 3/1

... die Grundzüge einer modernen Berufsausbildung nennen, nachvollziehen, teilweise erklären und begründen. KR 2/1 ... die notwendigen Elemente für ein personalisiertes Lernen

#### das Wesentliche (für deine Prüfung)

Das Verstehen von Prozessen, von Funktionsprinzipien, dem "Warum ist das so" und eine daraus resultierende Umsetzung in praktische Aufgabenlösungen ist der Schlüssel für die Anforderungen der Zukunft. Dazu braucht es Ausbilder\*innen, die die Lernenden die Welt erforschen lassen und sie dabei begleiten. Ausbilder\*innen sind Lernbegleiter und keine Wissensvermittler. Dazu braucht es:

- eine positive Beziehung zum Lernenden, unter den Lernenden und zum Inhalt,
- zukunftsrelevante, am Arbeitsprozess orientierte Inhalte (kein altes Wissen),
- für die heutigen Lernenden passende Herangehensweisen und Methoden,
- eine Vermittlung überfachlicher Kompetenzen an fachlich relevanten Inhalten,

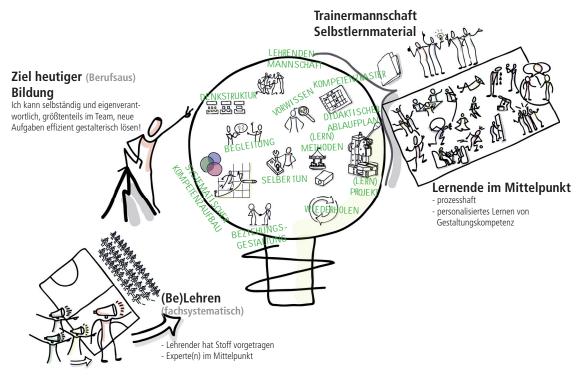


- das exemplarische Selbertun der Lernenden,
- abgestimmte Ziele des Lernenden mit regelmäßiger Reflexion,
- ein systematisches, aufeinander abgestimmtes Lernprogramm aller Beteiligten,
- Priorität auf das Handwerkszeug zum selbständigen Lernen des Lernenden,
- ansprechende, zeitgemäße Inhalte umgesetzt in realen (beruflichen) Projekten,
- individuelle Herausforderungen für das selbständige Lernen jedes\*r Einzelnen,
- eine Lehrendenmannschaft, die verbindlich gemeinsame Standards umsetzt.

# - Text selbstständig erfassen, zusammenfassen - Karussellaespräch

Durch die veränderten Anforderungen in Gesellschaft und Arbeitswelt, die Erkenntnisse der Gehirnforschung und weiterer Disziplinen sind radikale Veränderungen in der Lehre notwendig. Gewachsene Strukturen und Gewohnheiten erschweren allerdings diesen notwendigen Wandel. Es gibt Widerstände und Ängste, die zwar verständlich, aber nicht hilfreich sind. Deshalb gelingt Veränderung nur, wenn alle Beteiligten mitmachen. Angefangen bei den Politikern über die Ministerien, den Bildungseinrichtungen, dem einzelnen Lehrenden bis hin zur Gesellschaft. Es geht!

Es stellt sich zuerst die entscheidende Frage: "Welches Ziel verfolgt Lernen und was ist Lernen?" Lernen sollte dazu führen, die notwendigen Werkzeuge für eine möglichst optimale Lebensbewältigung zu haben. Weltweit sind sich die führenden Bildungsexperten einig, dass das nicht die Anhäufung von Informationen sein kann. Damit ist klar, dass es in der Bildung um den Lernenden und weniger um den Lehrenden gehen muss. Die Lernenden müssen in den Mittelpunkt gestellt werden. In unseren Bildungseinrichtungen dominieren aber die Lehrenden, die Experten. Es wird doziert, vorgetragen und ab und zu einmal ein Versuch und ein paar Übungen angeboten. Das ist Lehren, aber nicht Lernen. Einfaches Lernen reicht aber genauso wenig. Es kann nur um Verstehen gehen!



Unsere Lernenden hören sich das Expertenwissen brav an und lernen dann oft mühsam "zu Hause" ohne Unterstützung und ohne Anleitung. Erstaunlich, was dabei dann doch erreicht wird. Gott sei Dank schafft



es das Bildungssystem nicht, gute Lernende auszubremsen. Viele aber sind Verlierer. Was könnte alles entstehen, wenn Bildung anders wäre? Dazu gibt es viele einzelne Erkenntnisse:

• Damit Lernen überhaupt funktioniert, braucht es eine gute Beziehung zu den Mitlernenden, zu den Lehrenden und zum "Stoff" selbst.

Veränderte Arbeitsprozesse verändern die Themen, die in der Bildung wichtig geworden sind.
 Durch den raschen Wissenswandel und die Veränderung der (post)modernen Gesellschaft in eine Informations- und Kommunikationsgesellschaft, sind viele Themen, die früher bedeutend waren, für das heutige Berufsleben überholt, ja nutzlos.



- Bei einer Veränderung ist auch zu berücksichtigen, dass sich Jugendliche verändert haben. Viele Tugenden, auf die wir bisher bauen konnten (bspw. Disziplin, Arbeitsmoral, Pünktlichkeit ...), können wir nicht mehr voraussetzen. Es ist jedoch wenig hilfreich darüber Klage zu führen. Wir müssen vielmehr diese Herausforderung zusammen mit den Jugendlichen annehmen.
- Modernes Lernen ist in erster Linie die Vermittlung von Kernkompetenzen als "Erziehungsprozess", als Entwicklung zur beruflichen Handlungskompetenz bzw. zum Verstehen und weniger als Vermittlung von Fachwissen. Denn es sind eigentlich die Grundkompetenzen (Zusammenarbeit, selbständige Organisation der Arbeit, selbständiges Beschaffen nötiger Informationen, Kommunikation [auch immer mehr in englischer Sprache] …), die in der heutigen Arbeitswelt gefragt sind.



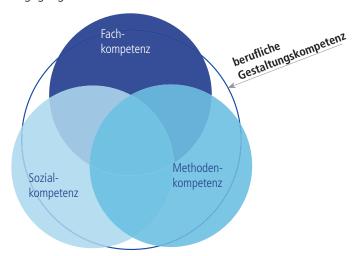
Gut organisiertes und durchgeführtes Kompetenztraining fördert übrigens langfristig eine mindestens genauso gute Fachkompetenz wie bisher. Wenn modernes Lernen gut umgesetzt wird - und dazu gibt es sehr gute Beispiele - dann sind die Jugendlichen gut auf die Berufswelt vorbereitet. Dann brauchen wir letztlich auch keine Sorge zu haben, ob wir dem Lerner alles Wissen (für eine Prüfung) beigebracht haben. Denn der kompetenzorientiert entwickelte Lernende kann sich das nötige Wissen gut und schnell selbst aneignen.

• Im kompetenzorientierten Lernen verabschieden wir uns von der Vorstellung, dass der komplette Stoff eines Lehrplanes vermittelt werden könnte. Vielleicht haben wir es bisher geschafft den Stoff vorzutragen bzw. an die Lernenden abzugeben. Gelernt und vor allem verstanden ist das aber noch nicht. Wichtiger als die Vollständigkeit ist der Behaltwert und die Verarbeitungstiefe des Gelernten, also die Verankerung im Langzeitgedächtnis. Dazu sagt die Gehirnforschung schon seit Langem, dass systematische Wiederholung und das Selbertun notwendig sind, um eine vertiefende Rhythmisierung zu erreichen. Eine einmalige Beschäftigung mit Themen und Sachverhalten schafft noch kein bleibendes Wissen.



• Während sich der Dozent als Experte mit einem eingeschränkten Themengebiet intensiv beschäftigen darf, erwarten wir von den Lernenden, dass diese sich in jedem Themengebiet nahezu so gut auskennen wie die Experten. Dazu kommt, dass die Experten über viele Jahre diese Qualität erarbeitet haben und die Lernenden dieses Niveau in kürzester Zeit erreichen sollen. Das ist schlicht unmöglich. Diese Anforderung an Lernende muss zwangsläufig dazu führen, dass die Lernenden "taktieren", strategisch für "gute" Noten lernen.

- Aus diesen Gesichtspunkten heraus erklären sich die veränderten, selbstorganisierten Lernmethoden und die Veränderung der Lehrendenrolle. Es braucht künftig nicht mehr den einzelnen,
  frontal vortragenden Fachexperten, sondern es braucht eine Lehrendenmannschaft. Dieses Team
  ist Lernbegleiter, die Lehrenden sind Trainer und Erzieher. Es ist für die bleibende Verhaltensänderung beim Jugendlichen absolut notwendig, dass alle, die am "Erziehungsprozess" beteiligt sind,
  konsequent die gleichen Ziele verfolgen. Wird unterschiedlich gehandelt, ist der Jugendliche nicht
  gezwungen, sein Verhalten zu ändern.
- Die erforderlichen Qualifikationen können selbstverständlich wie Wissen auch nicht alle gleichzeitig erlernt werden. Daher sollten die verschiedenen Qualifikationsbereiche in einer Stufung angegangen werden.



- Es hat sich gezeigt, dass es sinnvoll ist mit der Vermittlung der Methodenkompetenz zu beginnen, dann die Sozialkompetenz folgen zu lassen und erst danach die Fachkompetenz. Dieses Grundprinzip ist je nach Vorwissen der Lernenden entsprechend zu planen. Der wichtige Pfeiler Selbständigkeit muss gleich am ersten Tag eingeführt und dann durchgehalten werden. Unsere Lernenden können das eigentlich, werden aber zu sehr bedient (und in Ruhe gelassen). Trauen wir den Jugendlichen ruhig mehr zu.
- Die erste und grundlegende Voraussetzung, um selbständig lernen und eigenständig arbeiten zu können, ist, dass der Lernende Informationen versteht. Es braucht Techniken, mit denen der einzelne Lernende sich Sachverhalte effektiv erschließt (Think), diese im Austausch mit einem anderen Lernenden wiederholt (Pair) und dann in der Lernendengruppe diskutiert (Share). Lernschleifen könnten zu Beginn einer Lernphase so aussehen, dass die Lernenden sich zuerst selbständig Infor-

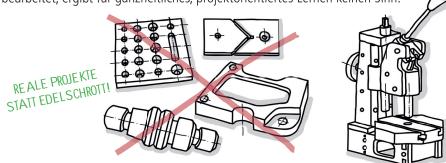


mationen erarbeiten müssen. Danach könnten sie sich mit einem Partner oder einer Kleingruppe austauschen und zum Schluss die gefundenen Ergebnisse visualisieren, möglichst mit kreativen Bildern.



Dieses Ergebnis sollte mit den Dozenten und anderen reflektiert werden. Wenn zu Beginn einfachere überschaubare Aufgaben verwendet und einfache Fachtexte herangezogen werden, dann lernt der Lernende auch "nebenbei" die fachlichen Inhalte. Ein solches Vorgehen ist für alle ungewohnt. Bitte nicht beirren lassen. Auch die Lernenden müssen sich erst an die andere Lehr- und Lernform "gewöhnen". In ihrer bisherigen Schulkarriere wurde ja anders — frontal, wissens- und stofforientiert für die nächste Klassenarbeit unterrichtet und gelernt.

- Unser Bestreben sollte sein, die überfachlichen Kompetenzen mit zeitgemäßen Themen und Arbeitsprozessen zu verknüpfen, um daran zu lernen. Die Funktion der (Tele-)Kommunikation wird heute auch nicht (mehr) am Bakelitwählscheibentelefon erklärt. Fotos bspw. werden heute nur noch in Einzelfällen in der Dunkelkammer produziert. Das ist geschichtliches Wissen und vielleicht noch eine Spezialtechnik, aber kein allgemein relevantes Wissen mehr. Es ist also wichtig, sich immer wieder von Themen zu trennen, die nicht mehr relevant sind, auch wenn wir als Lehrende diese sehr liebgewonnen haben und beherrschen. Das ist zugegebenermaßen schwer, weil wir uns hier sicher fühlen und aufgehoben sind. Dabei spielt es (auch) keine Rolle, dass wir Themen bestens ausgearbeitet und hervorragende Materialien erstellt haben. Ob das Thema eine wichtige Bedeutung für das spätere Berufsleben hat, ist die einzige Frage, die wir stellen dürfen.
- Lernprojekte sollen der Realität möglichst nahekommen und Theorie und Praxis verbinden. Das pädagogische Prinzip dabei ist, dass (nur) das gelernt wird, was zur Umsetzung des gerade anstehenden Projektteilauftrags notwendig ist. Die Themen sollen im fortlaufenden Projektprozess erlernt werden und nicht in Vorbereitungskursen und vorgeschobenen Übungen, damit das Projekt dann gut läuft. Das Projekt selbst ist Lernträger. Eine Fachsystematik, die abgeschlossene Themen bearbeitet, ergibt für ganzheitliches, projektorientiertes Lernen keinen Sinn.



- Der ganze Lernvorgang sollte möglichst selbständig und eigenverantwortlich am Lernprozess orientiert individuell ablaufen. Um dies gewährleisten zu können, braucht es intensive Abstimmungen. Es sind kompetenzorientierte Selbstlernunterlagen notwendig.
- Die individuelle Lerngeschwindigkeit und die Lernarten der Lernenden müssen berücksichtigt werden. Dies gelingt nur durch selbstständiges, eigenverantwortliches Lernen.
- Kompetenzen lassen sich nicht lehren, sondern nur selber durch mühevolles Trainieren lernen. Es kommt also darauf an, Möglichkeiten für das Erlernen der Kompetenzen zu planen und dem Lernenden anzubieten. Das Trainieren, also das Lernen des Lernenden, muss deshalb in den Mit-



telpunkt gerückt werden. Der Lernende muss selbst lernen dürfen und sollte nicht vom Lehrenden durch sein Tun behindert werden. Der Fußballtrainer ist ja eigentlich auch nicht alleine auf dem Platz, sondern eher an der Außenlinie, um seine Lernenden zu beobachten und dessen Tun zu steuern und zu optimieren.

- Der Lernende muss die Möglichkeit bekommen, Kompetenzen und Themen aktiv nach seinen Denkmustern und seinem Vorwissen zu trainieren bzw. zu erobern.
- Der Lernende muss aus Fehlern lernen dürfen. Daher ist eine ständige Beobachtung und Rückkopplung der "Ist-Situation" des Lernenden wichtig. Diese Feedbackgespräche sollten mit einer Zielvereinbarung abgeschlossen werden, damit der Lernende weiß, wo er steht und woran er intensiv arbeiten soll.

DAS LIEF GUT

 Die gesamte Entwicklung muss systematisch geplant und durchgeführt werden. Dabei ist es ideal, wenn der Lernende einen fließenden Lernprozess erfährt und nicht durch "Fachexperten und Fachthemen" unterbrochen wird. Die unterschiedlichen Lehrenden sollten den angefangenen Lernprozess einfach unterstützen. Dazu ist eine Lehrendenmannschaft, die an einem gemeinsamen Projekt mit gemeinsamen Lernunterlagen arbeitet, notwendig.

# das Wesentliche im Überblick

#### bisheriges Lernen modernes Lernen einzelne Fächer exemplarische berufliche Handlungen Fachsystematik kompetenzorientiert an beruflichen Handlungen, am Prozess orientiert Lehrende: Experten als Einzelkämpfer Lehrendenmannschaft arbeitet zusammen an einem gemeinsamen Lernprojekt Wissensvermittlung, Faktenwissen, kognitive Ausselbstverantwortliches Lernen, ganzheitliche Komrichtung des Lernens petenzen, berufliche Gestaltungskompetenz steht im Vordergrund überwiegend sprachlich orientierte, lehrerzentrierte Projekte, Projektaufgaben, ganzheitliches Lernen Vermittlungsformen, wenig verständnisorientiert und Kompetenzen trainieren wenig Kontakt und Abstimmung mit Dualpartnern intensive Abstimmung mit den Dualpartnern noterforderlich wendig Orientierung am Zeittakt von Unterrichtsstunden fließendes Lernen in Themenblöcken, prozessorientiert (weitgehend selbstbestimmt) überfachliche Kompetenzen werden zufällig vermitüberfachliche Kompetenzen werden systematisch vermittelt und stehen im Vordergrund Themen werden einmalig unterrichtet exemplarische Themen werden wiederkehrend erarbeitet, vertieft und erweitert von der Lehrperson wird ein Lernweg angeboten von der Lehrperson wird in weiten Teilen ein individualisiertes, selbstgesteuertes Lernen angestoßen

Auszug aus:

Wege aus dem lernfeld-dschungel / eine Einführung für den Umgang mit Lernfeldern ralf e. dierenbach, thomas hug / ISBN 3-00-014222-3



# Handlungsfeld 1

(Entscheidung für oder gegen eine duale Ausbildung qualifiziert treffen und Lehrling(e) anwerben)



Das Unternehmen Schirmer will sich vergrößern und überlegt auszubilden. Herr Neugier, der Personalchef, hat sich als studierter Betriebswirt nie mit der beruflichen Ausbildung auseinandergesetzt. Er wundert sich über die besondere Bedeutung und den Stellenwert der beruflichen Bildung in Deutschland.

Berufliche Bildung ist doch das Gleiche wie Allgemeinbildung, was meinst du?

deine Kompetenz - Ich kann ...







... Allgemeinbildung und berufliche Bildung einordnen. KR 1/2

### das Wesentliche (für deine Prüfung)

Seit Jahren gibt es Streit über die Bedeutung der beruflichen Bildung zur der Allgemeinbildung. Die berufliche Bildung wird heute als gleichwertig zur Allgemeinbildung gesehen. Sie wird von der KMK als die Befähigung zur Mitgestaltung der Gesellschaft und Arbeitswelt verstanden.

# Allgemeinbildung:

Grafiz

Bildung wird heute als der lebensbegleitende Entwicklungsprozess des Menschen zu einer Persönlichkeit definiert, also die geistige, physische, soziale und kulturelle Formung des Menschen auf sein "Mensch-Sein". Eine einheitliche Definition von Bildung lässt sich schwer finden. Vielen Formulierungen ist das reflektierte Verhältnis zu sich, zu anderen und zur Welt gemeinsam.

Nach HOFFMANN ist "Bildung die Entfaltung und Entwicklung der geistig-seelischen Werte und Anlagen eines Menschen durch Formung und Erziehung" (HOFFMANN 2013, S. 127).

GOEUDEVERT formuliert: "Bildung ist ein aktiver, komplexer und nie abgeschlossener Prozess, in dessen glücklichem Verlauf eine selbstständige und selbsttätige, problemlösungsfähige und lebenstüchtige Persönlichkeit entstehen kann. Bildung kann daher nicht auf Wissen reduziert werden" (GOEUDEVERT 2000, S. 77). Seiner Überzeugung nach ist Wissen nicht das Ziel der Bildung, aber sehr wohl ein Hilfsmittel.

KÖSSLER erweitert den Bildungsbegriff: "Bildung ist der Erwerb eines Systems moralisch erwünschter Einstellungen durch die Vermittlung und Aneignung von Wissen derart, dass Menschen im Bezugssystem ihrer geschichtlich-gesellschaftlichen Welt wählend, wertend und stellungnehmend ihren Standort definieren, Persönlichkeitsprofil bekommen und Lebens- und Handlungsorientierung gewinnen. Man kann stattdessen auch sagen, Bildung bewirkt Identität" (KÖSSLER 1989, S. 56). Den heutigen Bildungsbegriff hat HUMBOLDT entscheidend geprägt. "Es gibt schlechterdings gewisse Kenntnisse, die allgemein sein müssen, und noch mehr eine gewisse Bildung der Gesinnungen und des Charakters, die keinem fehlen darf. Jeder ist offenbar nur dann guter Handwerker, Kaufmann, Soldat und Geschäftsmann, wenn er an sich und ohne Hinsicht auf seinen besonderen Beruf ein



# **Deutscher Qualifikationsrahmen**

### deine Kompetenz - Ich kann ...







 $\odot$ 



... die Eingruppierung einer beruflichen Ausbildung nach





<u>(:)</u>





- DQR nennen und aufzeigen. KR 1/3 ... die Regelungen für einen staatlich anerkannten Beruf im
- BBiG nennen. KR 1/3 ... erklären, warum nicht einzelne Tätigkeiten ausgebildet
- werden dürfen. KR 1/3

# Partnerpuzzle (mit gleichem Text) Lernkartei

Die Ansprüche an eine gute Ausbildung sowohl im Handwerk als auch in der Industrie gehen weit über eine Wissensvermittlung hinaus. Diese Entwicklung ist nicht neu und wurde schon vor einigen Jahren vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im DQR dem Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen strukturiert und als Vorgabe zusammengestellt. Der DQR stellt den Kompetenzbegriff erkennbar in den Mittelpunkt und entwickelt damit den lernergebnisorientierten Ansatz des EQR weiter (Europäischer Qualifikationsrahmen).

Der DQR weist eine "Vier-Säulen-Struktur" auf. Eine qualifizierte Berufsausbildung befindet sich danach im Niveau 4. Darin geht es um Kompetenzen zur selbstständigen Planung und Bearbeitung fachlicher Aufgabenstellungen in einem umfassenden, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld.

Fachkompetenz		personale Kompetenz	2
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Über vertieftes allgemeines Wissen oder über fachthe- oretisches Wissen in einem Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.	Über ein breites Spektrum kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen, die selbstständige Aufgabenbearbeitung und Problemlösung sowie die Beurteilung von Arbeitsergebnissen und-prozessen unter Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen ermöglichen. Transferleistungen erbringen.	Die Arbeit in einer Gruppe und deren Lern- und Arbeitsumgebung mitgestalten und kontinuierlich Unterstützung anbieten. Abläufe und Ergebnisse begründen. Über Sachverhalte umfassend kommunizieren.	Sich Lern- und Arbeitsziele setzen, sie reflektieren und verantworten.

Dieser Auszug zeigt, dass Berufsausbildung heute klar geregelt und festgeschrieben ist. Mit dem ersten Berufsbildungsgesetz (BBiG) 1969 wurde die berufliche Bildung auf eine einheitliche gesetzliche Grundlage gestellt. Das BBiG schreibt vor, dass jeder staatlich anerkannte Beruf in einer Ausbildungsordnung, die die Berufsbezeichnung, die Ausbildungsdauer, Berufsbeschreibungen, Mindestinhalte, Prüfungsanforderungen, den Ausbildungsrahmenplan und den Ausbildungsablauf beinhaltet, geregelt werden muss. Ausbildungsordnungen sind juristische Rechtsverordnungen (Gesetze) in denen verpflichtende Mindeststandards formuliert sind, die bundesweit Geltung haben. Jugendliche, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, dürfen nur in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden (BBiG § 4 Abs. 3). Hier darf nicht für einzelne Tätigkeiten ausgebildet werden, sondern in Qualifikationsbündeln die beschäftigungs- bildungssystemkonform sind. In der deutschen Berufsausbildung geht es um eine möglichst breite Kernqualifikation in einem Berufsfeld und eine enge Vernetzung von Theorie und Praxis. Anzustreben ist eine möglichst optimale (berufliche) Handlungskompetenz.



Die Ausbildung in den ca. 330 anerkannten Ausbildungsberufen erfolgt in der Regel an der über viele Jahre gewachsenen dualen Struktur, den beiden Lernorten Betrieb und Berufsschule.

#### kurz und klar:

Die berufliche Ausbildung ist in Gesetzen und Verordnungen klar geregelt, in denen die zu trainierenden überfachlichen und fachlichen Kompetenzen als Mindeststandards vorgegeben sind.

# Ansprüche an eine Berufsausbildung unter verschiedenen Blickwinkeln

deine Kompetenz - Ich kann ...









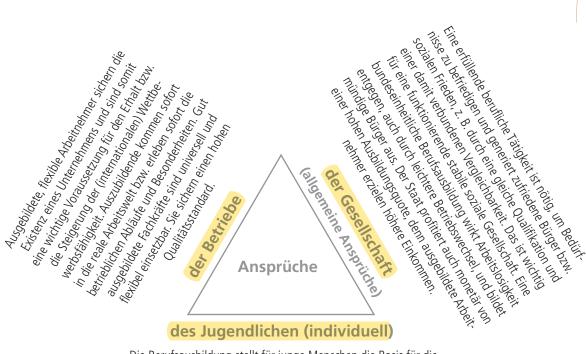








- ... die Ansprüche der Jugendlichen an eine berufliche Ausbildung formulieren. KR 1/1
- ... die Ansprüche der Gesellschaft an eine berufliche Ausbildung formulieren. KR 1/1
- ... die Ansprüche der Betriebe/Unternehmen an eine berufliche Ausbildung formulieren. KR 1/1



# des Jugendlichen (individuell)

Die Berufsausbildung stellt für junge Menschen die Basis für die gesamte berufliche Laufbahn dar.

Sie ermöglicht den Jugendlichen sich selbst zu verwirklichen und bietet je nach Wunsch einen enormen Entfaltungsspielraum. Ein erfolgreicher Abschluss einer Berufsausbildung eröffnet berufliche Perspektiven und bildet die Voraussetzung für eine berufliche Weiterbildung (z. B. Meister, Techniker oder sogar ein Studium), die besonders gefördert werden kann (Meister-BAföG). Sie ermöglicht den Jugendlichen eine Existenzgrundlage und bietet einen Grundstein zur Sicherung einer Position auf dem Arbeitsmarkt. Betriebswechsel sind durch den bundeseinheitlichen Mindeststandard leichter möglich.



#### kurz und klar:

Ausbildungsordnungen legen genau fest, welche Kompetenzen, Fertigkeiten und Kenntnisse, Prüfungen und Regelungen zu einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf gehören.

Ausbildungsordnungen enthalten je eine Ausführung zur sachlichen und zur zeitlichen Gliederung der Berufsinhalte (Berufsbildpositionen). Diese Beschreibungen sind Mindestanforderungen, die auf jeden Fall vermittelt werden müssen.

### Die Bestandteile einer Ausbildungsordnung sind:



### Bezeichnung des Ausbildungsberufes

Die genaue Bezeichnung des Ausbildungsberufs, die in der Ausbildungsordnung angegeben ist, ist im Berufsausbildungsvertrag, im Zeugnis und bei allen offiziellen Anlässen, wie z. B. bei der Anmeldung zu Prüfungen, zu verwenden. Verwechslungen mit ähnlichen Berufen werden damit vermieden. Sieht die Ausbildungsordnung die Ausbildung in verschiedenen Fachrichtungen, Fachbereichen oder Schwerpunkte vor, sind auch diese anzugeben.

# Ausbildungsdauer

In der Ausbildungsordnung ist die Regeldauer der Ausbildung des betreffenden Berufs angegeben. Sie soll nach dem Berufsbildungsgesetz nicht mehr als 3 und nicht weniger als 2 Jahre betragen. Für viele Berufe, besonders im gewerblich-technischen Bereich, gilt wegen der hohen Anforderungen eine Ausbildungsdauer von 3,5 Jahren. Verschiedene Möglichkeiten der Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit sind in § 8 BBiG geregelt. § 7 und § 7a BBiG behandeln die Anrechnung von Zeiten.

### Ausbildungsberufsbild

Im Ausbildungsberufsbild werden die inhaltlichen Mindestanforderungen als Berufsbildpositionen ("Themenüberschriften") aufgezählt, die den Beruf kennzeichnen und die in jedem Fall vermittelt werden müssen.



#### Verordnung über die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen\*)

Vom 23. Juli 2007

Auf Grund des § 4 Abs. 1 in Verbindung mit § 5 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBI. I S. 931), von denen § 4 Abs. 1 durch Artikel 232 Nr. 1 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBI. I S. 2407) geändert worden ist, verordnet das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung:

(3) Im Rahmen der berufsspezifischen Fachqualifikationen ist die berufliche Handlungskompetenz in mindestens einem Einsatzgebiet durch Qualifikationen zu erweitern und zu vertiefen, die im jeweiligen Geschäftsprozess zur ganzheitlichen Durchführung komplexer Aufgaben befähigt.

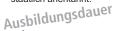
Bezeichnung des Ausbildungsberufes

Ge m e in sa me V o rsc h r i fte n

§ 1

Staatliche Anerkennung der Ausbildungsberufe Die Ausbildungsberufe

- 1. Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin,
- Industriemechaniker/Industriemechanikerin,
- Konstruktionsmechaniker/Konstruktionsmechanike-
- Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin,
- 5. Zerspanungsmechaniker/Zerspanungsmechanikerin werden gemäß § 4 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes staatlich anerkannt.





Ausbildungsdauer

Die Ausbildung dauert dreieinhalb Jahre.



Struktur und Zielsetzung der Berufsausbildung

(1) Die in dieser Verordnung genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) sollen prozessbezogen vermittelt werden. Diese Qualifikationen sollen so vermittelt werden, dass die Auszubildenden zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des § 1 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes befähigt werden, die insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren sowie das Handeln im betrieblichen Gesamtzusammenhang einschließt. Die in Satz 2 beschriebene Befähigung ist auch in den Prüfungen nach den §§ 9 und 10, 13 und 14, 17 und 18, 21 und 22 sowie 25 und 26 nach-

(2) Die gemeinsamen Kernqualifikationen nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 bis 12, § 11 Abs. 1 Nr. 1 bis 12, § 15 Abs. 1 Teil 3



1599

§ 11

Ausbildungsberufsbild

- (1) Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die folgenden Qualifikationen:
- 1. Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht,
- 2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetrie-
- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit,
- Umweltschutz.
- 5. Betriebliche und technische Kommunikation.
- Planen und Organisieren der Arbeit, Bewerten der Arbeitsergebnisse,
- Unterscheiden, Zuordnen und Handhaben von Werk- und Hilfsstoffen,
- 8. Herstellen von Bauteilen und Baugruppen,
- 9. Warten von Betriebsmitteln,
- 10. Steuerungstechnik, Anschlagen, Sichern und Transportieren,
- Kundenorientierung,
- Herstellen, Montieren und Demontieren von Bauteilen, Baugruppen und Systemen,
- 13. Sicherstellen der Betriebsfähigkeit von technischen Systemen.
- 14. Instandhalten von technischen Systemen,
- 15. Aufbauen, Erweitern und Prüfen von elektrotechnischen Komponenten der Steuerungstechnik,
- 16. Geschäftsprozesse und Qualitätssicherungssys- teme im Finsatzgehiet

# Ausbildungsrahmenplan

#### deine Kompetenz - Ich kann ...







... den Aufbau aller Teile des Ausbildungsrahmenplans erklären. KR 1/3





... die Schachtelung von Berufsbildposition mit der Richtzielformulierung und entsprechenden Groblernzielformulierungen erläutern. KR 1/3







... erklären, warum kein reines Fachwissen mehr "gelernt"

Die im Ausbildungsberufsbild nur kurz und eher allgemein gehaltenen Mindestanforderungen werden im Ausbildungsrahmenplan konkretisiert und teilweise in Kompetenzen, Kenntnisse und Fertigkeiten aufgeteilt. Die Konkretisierung der Berufsbildpositionen werden als berufliche Tätigkeit sachlich, teilweise fachsystematisch möglichst als Ziele formuliert (das Verb steht am Satzende: Informationsquellen auswählen, Informationen beschaffen und bewerten; Konflikte im Team lösen ...).



Diese aufgeführten Ziele der Ausbildungsrahmenpläne des Betriebs und der Bildungspläne der Schule sind auf die Entwicklung von Gestaltungskompetenz gerichtet. Gestaltungskompetenz wird hier verstanden als die Bereitschaft und Fähigkeit des Einzelnen, sich in gesellschaftlichen, beruflichen und privaten Situationen sachgerecht, durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Gestaltungskompetenz entfaltet sich in den Dimensionen von Methoden-, Sozial- und Fachkompetenz. Dabei wird von einem selbstorganisierten, handlungsorientierten Training der überfachlichen Kompetenzen an fachlichen Themen basierend auf dem Modell der vollständigen Handlung ausgegangen und kein reines Fachwissen mehr vermittelt.

Kompetenz bezeichnet den Lernerfolg in Bezug auf den einzelnen Lernenden und seine Befähigung zu eigenverantwortlichem Handeln in privaten, beruflichen und gesellschaftlichen Situationen. Demgegenüber wird unter Qualifikation der Lernerfolg in Bezug auf die Verwertbarkeit, d. h. aus der Sicht der Nachfrage in privaten, beruflichen und gesellschaftlichen Situationen, verstanden (vgl. Deutscher Bildungsrat, Empfehlungen der Bildungskommission zur Neuordnung der Sekundarstufe II).

Lernen in der Berufsausbildung vollzieht sich grundsätzlich in Beziehung auf konkretes berufliches Handeln sowie in vielfältigen gedanklichen Operationen, auch in gedanklichem Nachvollziehen von Handlungen anderer. Dieses Lernen ist vor allem an die Reflexion der Handlungsergebnisse (des Handlungsplans, des Ablaufs, der Ergebnisse) und der Lernprozesse gebunden. Mit dieser gedanklichen Durchdringung beruflicher Arbeit werden die Voraussetzungen geschaffen für das Lernen in und aus der Arbeit. Deshalb ist der Ausbildungsrahmenplan zunächst in einer

• sachlichen Gliederung unter dem Hinweis auf die Berufsbildpositionen, auf die sie sich beziehen, sehr viel differenzierter, konkreter und in die Tiefe gehend ausformuliert.

Comoir		ssbildungsrahmenplan dung in den industriellen Metallberufen  systematisch als metallogs i tion 5 (5)
Berufs- bild- position	Teil des Ausbildungsberufsbildes	schildungsrahmenplan dung in den industriellen Metallberufen  Systematisch als reine A  Kernqualifikationen, die unter Einbeziehung selbstständigen Plänens, Durchfehrens und Kontrollierens integriert mit berufsspezifischen Fachqualifikationen zu vermitteln sind
1	2	3 /
5	Betriebliche und technische Kommunikation (§ 7 Abs. 1 Nr. 5, § 11 Abs. 1 Nr. 5,	a) Informationsquellen auswählen, informationen beschaffen und bewerten     b) technische Zeichnungen und Stücklisten auswerten und anwenden sowie Skizzen anfertigen
	§ 15 Abs. 1 Nr. 5, § 19 Abs. 1 Nr. 5, § 23 Abs. 1 Nr. 5)	c) Dokumente sowie technische Unterlagen und berufsbezogene Vorschriften zusammenstellen, ergänzen, auswerten und anwenden
		d) Daten und Dokumente unter Berücksichtigung des Daten- schutzes pflegen, sichern und archivieren
		e) Gespräche mit Kunden, Vorgesetzten und im Team situations- gerecht und zielorientiert führen, kulturelle Identitäten berück- sichtigen
		f) Sachverhalte darstellen, Protokolle anfertigen; englische Fachbegriffe in der Kommunikation anwenden
		g) Informationen auch aus englischsprachigen technischen Unterlagen oder Dateien entnehmen und verwenden
		h) Besprechungen organisieren und moderieren, Ergebnisse do- kumentieren und präsentieren
		i) Konflikte im Team lösen
6	Planen und Organisieren der Arbeit, Bewerten der Arbeitsergebnisse	Arbeitsplatz unter Berücksichtigung betrieblicher Vorgaben einrichten

#### In einer anschließenden

• zeitlichen Gliederung, dem Zeitrahmenkonzept, wird nach Ausbildungsjahren angegeben, in welchem zeitlichen Rahmen die in der sachlichen Gliederung enthaltenden Qualifikationen zueinander verknüpft zu erlernen, zu vertiefen, zu verzweigen oder einzuüben sind. Hier finden sich auch Hinweise, wenn sachgebietsübergreifend gelernt werden soll. Die Berufsbildpositionen werden dabei nicht mehr fachsystematisch vollständig hintereinander gelernt, sondern in Ausschnitten, die dann wieder in einem anderen Zeitrahmen aufgenommen, wiederholt, vertieft und erweitert werden.



Abschnitt 1	II:		
Berufs- bild- position	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Kern- und Fachqualifikationen, die unter Einbeziehung selbstständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens integriert zu vermitteln sind	Zeitrahmen in Monaten
1	2	3	4
	Zeitrahmen 1	1. Ausbildungsjahr	Zeitra
5	Betriebliche und technische Kommunikation (§ 7 Abs. 1 Nr. 5)	Informationsquellen auswählen, Informationen beschaffen und bewerten     Stänkligen zugen und Stänkligten auswar	Zeitrahmen: gemeinsames Lernen
/		b) technische Zeichnungen und Stücklisten auswerten und anwenden sowie Skizzen anfertigen	Gesich i Mit ein
6	Planen und Organisieren der Arbeit, Bewerten der Arbeitsergebnisse (§ 7 Abs. 1 Nr. 6)	<ul> <li>a) Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der betrieblichen Vorgaben einrichten</li> <li>b) Werkzeuge und Materialien auswählen, termingerecht anfordern, prüfen, transportieren und bereitstellen</li> </ul>	positionen 5, 6
		im eigenen Arbeitsbereich zur kontinuierlichen Verbesserung von Arbeitsvorgängen beitragen     Qualifikationsdefizite feststellen, Qualifizierungsmöglichkeiten nutzen	(an einem Projekt ori-
		i) unterschiedliche Lerntechniken anwenden j) Prüfverfahren und Prüfmittel auswählen und anwenden, Einsatzfähigkeit von Prüfmitteln feststellen k) Arbeitsergebnisse kontrollieren, beurteilen und do-	4 bis 6)
7	Unterscheiden, Zuordnen und Handhaben von Werk- und Hilfsstoffen (§ 7 Abs. 1 Nr. 7)	kumentieren     Werkstoffeigenschaften und deren Veränderungen beurteilen und Werkstoffe nach ihrer Verwendung auswählen und handhaben     Hilfsstoffe ihrer Verwendung nach zuordnen, einsetzen und entsorgen	
8	Herstellen von Bauteilen und Baugruppen (§ 7 Abs. 1 Nr. 8)	a) Betriebsbereitschaft von Werkzeugmaschinen einschließlich der Werkzeuge sicherstellen     b) Werkzeuge und Spannzeuge auswählen, Werkstücke ausrichten und spannen     Werkstücke durch manuelle und maschinelle Fer-	
		tigungsverfahren herstellen  d) Bauteile durch Trennen und Umformen herstellen	
14	Herstellen und Montieren von Bauteilen und Baugruppen (§ 7 Abs. 1 Nr. 14)	a) Werkstoffe und Werkstoffkombinationen nach ihrem Verwendungszweck auswählen und einsetzen	
	Zei trahmen 2		
5	Betriebliche und technische Kommunikation (§ 7 Abs. 1 Nr. 5)	<ul> <li>b) technische Zeichnungen und Stücklisten auswer- ten und anwenden sowie Skizzen anfertigen</li> <li>e) Gespräche mit Kunden, Vorgesetzten und im Team situationsgerecht und zielorientiert führen, kultu- relle Identitäten berücksichtigen</li> </ul>	
6	Planen und Organisieren der Arbeit, Bewerten der Arbeitsergebnisse (§ 7 Abs. 1 Nr. 6)	Konflikte im Team lösen      Arbeitsabläufe und Teilaufgaben unter Beachtung wirtschaftlicher und terminlicher Vorgaben planen und durchführen	

# Prüfungsanforderungen

Die Prüfungsanforderungen enthalten Vorgaben für die Zwischen- und die Abschlussprüfung, u. a. über die Prüfungsfächer und ihre Gewichtung, über die Dauer einzelner Prüfungsteile und über Voraussetzungen für das Bestehen der Abschlussprüfung.



# Teil 1 der Abschlussprüfung

- (1) Teil 1 der Abschlussprüfung soll vor dem Ende des zweiten Ausbildungsjahres stattfinden.
- (2) Teil 1 der Abschlussprüfung erstreckt sich auf die in der Anlage 6 für das erste Ausbildungsjahr und für das dritte Ausbildungshalbjahr aufgeführten Qualifikationen sowie auf den im Berufsschulunterricht entsprechend dem Rahmenlehrplan zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist.
  - (3) Der Prüfling soll zeigen, dass er
- technische Unterlagen auswerten, technische Parameter bestimmen, Arbeitsabläufe planen und abstimmen, Material und Werkzeug disponieren,
- Fertigungsverfahren auswählen, Bauteile durch manuelle und maschinelle Verfahren fertigen, Unfallverhütungsvorschriften anwenden und Umweltschutzbestimmungen beachten,
- 3. die Sicherheit von Betriebsmitteln beurteilen,
- Prüfverfahren und Prüfmittel auswählen und anwenden, Einsatzfähigkeit von Prüfmitteln feststellen, Er-

- (2) Der Prüfling soll im Prüfungsbereich Arbeitsauftrag zeigen, dass er
- Art und Umfang von Aufträgen klären, spezifische Leistungen feststellen, Besonderheiten und Termine mit Kunden absprechen, Informationen für die Auftragsabwicklung beschaffen,
- Informationen für die Auftragsabwicklung auswerten und nutzen, technische Entwicklungen berücksichtigen, sicherheitsrelevante Vorgaben beachten, Auftragsabwicklungen unter Berücksichtigung betriebswirtschaftlicher und ökologischer Gesichtspunkte planen sowie mit vor- und nachgelagerten Bereichen abstimmen, Planungsunterlagen erstellen,
- Aufträge, insbesondere unter Berücksichtigung von Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Terminvorga- ben durchführen, betriebliche Qualitätssicherungs- systeme im eigenen Arbeitsbereich anwenden, Ur- sachen von Qualitätsmängeln systematisch suchen, beseitigen und dokumentieren, Teilaufträge veran- lassen,
- Prüfverfahren und Prüfmittel auswählen und anwenden, Einsatzfähigkeit von Prüfmitteln feststellen, Prüfpläne und betriebliche Prüfvorschriften anwen- den, Ergebnisse prüfen und dokumentieren. Auf-

Die Festlegung des passenden Ausbildungsberufs geschieht durch einen Vergleich der an den/die künftige(n) Facharbeiter\*in gestellten Anforderungen mit den Inhalten der Ausbildungsordnungen. Darin sind die Mindestanforderungen der verschiedenen Berufe festgelegt. Durch die Mindestanforderungen, die umgesetzt werden müssen, können die Qualifikationen von Fachpersonal verglichen werden. Sie sichern so die Mobilität der Fachkräfte und stützen damit das Leistungspotential der Wirtschaft mit Fachkräften mit vergleichbarem Niveau.

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2007 Teil I Nr. 35, ausgegeben zu Bonn am 27. Juli 2007

### Weiterführendes Wissen

deine Kompetenz - Ich kann ...







... erläutern, warum Ausbildungsordnungen offen für neue Entwicklungen und für lange Zeit gültig formuliert werden müssen. KR 1/3

Aus dem Ausbildungsrahmenplan ist ein betrieblicher Ausbildungsplan zu entwickeln. Er darf in Teilen auf die Besonderheiten und Erfordernisse des Betriebes abgestimmt werden. Deshalb sind im Ausbildungsrahmenplan keine konkreten Inhalte, Maschinen oder Softwareanwendungen formuliert. Das bleibt dem Betrieb (und der Berufsschule) überlassen (früher: Siemens CNC-Steuerung bedienen; heute: Computerprogrammierbare Steuerung bedienen / früher: mit Officeprogrammen Tabellen und Texte erstellen; heute Text- und Tabellenkalkulationsprogramme beherrschen). Deshalb heißt es in der Flexibilitätsklausel dazu: "Eine von dem Ausbildungsrahmenplan abweichende sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsinhaltes ist insbesondere zulässig, soweit betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern". Diese sind in der Regel auch angebracht und sinnvoll, damit die reale betriebliche Praxis und die neuesten Erkenntnisse gelernt werden können. Dabei muss allerdings immer die Vermittlung der Mindestanforderungen des Ausbildungsberufsbildes gewährleistet bleiben.

#### kurz und klar:

Der Prozess, bis eine neue Ausbildungsordnung erlassen werden kann, ist langwierig und sehr komplex. Deshalb müssen die Ausbildungsordnungen so verfasst werden, dass sie für eine lange Zeit allgemeingültig bleiben.



listen auswerten und anwenden sowie Skizzen anfertigen und Teile aus c) Dokumente sowie technische Unterlagen und berufsbezogene Vorschriften zusammenstellen, ergänzen, auswerten und anwenden. Alle anderen Unterpunkte sind überfachliche Kompetenzen, die heute für kompetente, selbstständige Fachkräfte erforderlich sind. Die ganze Breite der überfachlichen Kompetenzen zeigen z. B. die Unterpunkte h) Besprechungen organisieren und moderieren, Ergebnisse dokumentieren und präsentieren und i) Konflikte im Team lösen.

5	Betriebliche und technische Kommunika- tion	b)	Informationsquellen auswählen, Informationen beschaffen und bewerten technische Zeichnungen und Stücklisten auswerten und anwenden sowie Skizzen anfertigen Dokumente sowie technische Unterlagen und berufsbezogene Vorschriften zusammenstellen, ergänzen, auswerten und anwenden
		d)	Daten und Dokumente unter Berücksichtigung des Datenschutzes pflegen, sichern und archivie-
			ren
		e)	Gespräche mit Kunden, Vorgesetzten und im Team situationsgerecht und zielorientiert führen,
			kulturelle Identitäten berücksichtigen
		f)	Sachverhalte darstellen, Protokolle anfertigen; englische Fachbegriffe in der Kommunikation an-
			wenden
		g)	Informationen auch aus englischsprachigen technischen Unterlagen oder Dateien entnehmen
			und verwenden
		h)	Besprechungen organisieren und moderieren, Ergebnisse dokumentieren und präsentieren
		i)	Konflikte im Team lösen

Wie weit dieser Ausbildungsrahmenplan die Gestaltungskompetenz einfordert, zeigt Unterpunkt g) Informationen auch aus englischsprachigen technischen Unterlagen oder Dateien entnehmen und verwenden. Die Anwendung der englischen Sprache ist hier sicher nicht so zu interpretieren, dass Englischlernen durch einen Englischlehrer in einer wöchentlich freiwillig angebotenen Englischstunde stattfindet, sondern integrativ im alltäglichen Lernumfeld.

Wird der Ausbildungsrahmenplan und die darin enthaltenen Berufsbildpositionen mit den entsprechenden Unterpunkten genau analysiert, fallen Qualifikationen auf, die bisher keine große Rolle gespielt haben und für manche Ausbilder schwer zu akzeptieren sind. Gestaltungskompetenz fordert aber genau solche Qualifikationen. Hier eine kleine, unvollständige Auswahl:

5	Betriebliche und technische Kommunika- tion	Besprechungen organisieren und moderieren, Ergebnisse dokumentieren und präsentieren     Konflikte im Team lösen
6	Planen und Organisieren der Arbeit, Bewerten der Arbeitsergeb- nisse	<ul> <li></li> <li>e) betriebswirtschaftlich relevante Daten erfassen und bewerten</li> <li>f) Lösungsvarianten prüfen, darstellen und deren Wirtschaftlichkeit vergleichen</li> <li></li> <li>i) unterschiedliche Lerntechniken anwenden</li> <li></li> <li>l) Aufgaben im Team planen und durchführen</li> </ul>
12	Kundenorien- tierung	<ul> <li>a) auftragsspezifische Anforderungen und Informationen beschaffen, prüfen, umsetzen oder an die Beteiligten weiterleiten</li> <li>b) Kunden auf auftragsspezifische Besonderheiten und Sicherheitsvorschriften hinweisen</li> </ul>

Am Unterpunkt 6 i) ist eindeutig zu erkennen, dass den Entwicklern dieses Ausbildungsrahmenplans das lebenslange Lernen äußerst wichtig war.

Spätestens nach dieser intensiven Betrachtung der überfachlichen Anteile im Ausbildungsrahmenplan ist klar, dass bei gleicher Ausbildungsdauer wie bisher fachliche Punkte wegfallen müssen. Hier ist später bei der konkreten Interpretation und feineren Ausformulierung der Teillernziele sehr genau zu überlegen, welche fachlichen Inhalte tatsächlich notwendig sind und Platz haben.



In der Verordnung ist es vorgesehen möglichst reale berufliche Aufträge, reale Projekte umzusetzen. Dabei sollen Kompetenzen und fachliche Grundlagen sofort an geeigneten Aufgaben und Projekten ganzheitlich gelernt werden. Weil Lernen ohne Bezug eigentlich sinnlos, oder zumindest sehr schwer ist, sollen auch nur die Themen, Inhalte, Kompetenzen gelernt werden, die für die Erledigung der Aufgaben notwendig sind. Projekte müssen deshalb so aufgebaut sein, dass die erforderlichen Kompetenzen und Grundlagen systematisch in den einzelnen Aufgaben erforderlich sind. Aufgaben müssen daraufhin eventuell angepasst bzw. erweitert werden.

Da eine einmalige Konfrontation mit Kompetenzen und Inhalten, Fertigkeiten für den Lernenden nicht ausreicht, um diese bleibend zu lernen, ist systematisches Wiederholen äußerst wichtig. Diese Ritualisierung ist äußerst hilfreich und muss vom Lehrenden didaktisch geplant werden.

Die berufliche Ausbildung soll der realen Welt sehr nahekommen. Deshalb gibt es oft neben den beruflichen Kernqualifikationen gleichzeitig berufliche Fachqualifikationen zu lernen. Wie dies umgesetzt werden soll, wird im Anhang des Ausbildungsrahmenplans, den Zeitrahmen, indem Lernziele aus den Berufsbildpositionen der Kern- und Fachqualifikationen zusammengeführt und mit einem zeitlichen Richtwert versehen wurden aufgezeigt.

	gesetzblatt Jahr	ung - Abschnitt II gang 2007 Teil I Nr. 35, ausgegeben zu Bonn am 27. Juli 2007 Ausbildungsjahr	
Berufs- bild- position	Teil des Ausbil- dungsberufs- bildes	Kernqualifikationen, die unter Einbeziehung selbstständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens integriert mit berufsspezifischen Fachqualifikationen zu vermitteln sind	Zeitrah- men in Monaten
5	Betriebliche und technische Kommunika- tion	<ul> <li>a) Informationsquellen auswählen, Informationen beschaffen und bewerten</li> <li>b) technische Zeichnungen und Stücklisten auswerten und anwenden sowie Skizzen anfertigen</li> <li>e) Gespräche mit Kunden, Vorgesetzten und im Team situationsgerecht und zielorientiert führen, kulturelle Identitäten berücksichtigen</li> <li>h) Besprechungen organisieren und moderieren, Ergebnisse dokumentieren und präsentieren</li> </ul>	6 bis 8
6	Planen und Organisieren der Arbeit, Bewerten der Arbeitsergeb- nisse	<ul> <li>a) Arbeitsplatz unter Berücksichtigung betrieblicher Vorgaben einrichten</li> <li>b) Werkzeuge und Materialien auswählen, termingerecht anfordern, prüfen, transportieren und bereitstellen</li> <li>c) Arbeitsabläufe und Teilaufgaben unter Beachtung wirtschaftlicher und terminlicher Vorgaben planen und durchführen</li> <li>g) im eigenen Arbeitsbereich zur kontinuierlichen Verbesserung von Arbeitsvorgängen beitragen</li> <li>i) unterschiedliche Lerntechniken anwenden</li> <li>j) Prüfverfahren und Prüfmittel auswählen und anwenden, Einsatzfähigkeit von Prüfmitteln feststellen</li> <li>k) Arbeitsergebnisse kontrollieren, beurteilen und dokumentieren</li> <li>l) Aufgaben im Team planen und durchführen</li> </ul>	
7	Unterscheiden, Zuordnen, Handha- ben von Werk- und Hilfsstoffen	<ul><li>a) Werkstoffeigenschaften und deren Veränderungen beurteilen und Werkstoffe nach ihrer Verwendung auswählen und handhaben</li><li>b) Hilfsstoffe ihrer Verwendung nach zuordnen, einsetzen und entsorgen</li></ul>	
8	Herstellen von Bauteilen und Baugruppen	<ul> <li>a) Betriebsbereitschaft von Werkzeugmaschinen einschließlich der Werkzeuge sicherstellen</li> <li>b) Werkzeuge und Spannzeuge auswählen, Werkstücke ausrichten und spannen</li> <li>c) Werkstücke durch manuelle und maschinelle Fertigungsverfahren herstellen</li> <li>d) Bauteile durch Trennen und Umformen herstellen</li> <li>e) Bauteile, auch aus unterschiedlichen Werkstoffen, zu Baugruppen fügen</li> </ul>	
11	Anschlagen, Sichern und Transportieren	<ul> <li>a) Transport-, Anschlagmittel und Hebezeuge auswählen, deren Betriebssicherheit beurteilen, unter Berücksichtigung der einschlägigen Vorschriften anwenden oder deren Einsatz veranlassen</li> <li>b) Transportgut absetzen, lagern und sichern</li> </ul>	
13	Herstellen, Montie- ren und Demontie- ren von Bauteilen, Baugruppen und Systemen	d) Baugruppen und Bauteile lage- und funktionsgerecht montieren g) Maschinen oder Fertigungssysteme umrüsten	



Die Zeitrahmen zeigen, wie Kompetenzen und Themen aus den Berufsbildpositionen verknüpft werden sollen. Es wird dabei gut ersichtlich, dass Fachsystematik für eine Projektorientierung aufgegeben wird. So enthält der Zeitrahmen 1 (im Entwurf hatte die Kommission den Zeitrahmen gut nachvollziehbare Projektitel gegeben, über die sich die Beteiligten dann aber leider nicht einigen konnten und deshalb weggelassen wurden) aus den Kernqualifikationen Anteile der Berufsbildpositionen 5, 6, 7, 8,11 und aus den Fachqualifikationen Anteile aus der Berufsbildposition 13. Aus der Berufsbildposition 5, die mit neun Unterpunkten im Ausbildungsrahmenplan ausgewiesen ist, sollen im ersten Zeitrahmen nur die Unterpunkte a), b), e), und h) erlernt werden. Die anderen Unterpunkte folgen dann zu einem anderen Zeitpunkt gelernt, eben nicht fachsystematisch alle Unterpunkte hintereinander. Die Berufsbildposition 13 ermöglicht den einzelnen Betrieben, die nach allgemeingültigen Regeln hergestellten Einzelteile firmenspezifisch zu montieren und der betrieblichen Realität sehr nahe zu kommen.

	gesetzblatt Jahr	ung - Abschnitt II gang 2007 Teil I Nr. 35, ausgegeben zu Bonn am 27. Juli 2007 Ausbildungsjahr	
Berufs- bild- position	Teil des Ausbil- dungsberufs- bildes	Kernqualifikationen, die unter Einbeziehung selbstständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens integriert mit berufsspezifischen Fachqualifikationen zu vermitteln sind	Zeitrah- men in Monaten
5	Betriebliche und technische Kommunika- tion	<ul> <li>c) Dokumente sowie technische Unterlagen und berufsbezogene Vorschriften zusammenstellen, ergänzen, auswerten und anwenden</li> <li>d) Daten und Dokumente unter Berücksichtigung des Datenschutzes pflegen, sichern und archivieren</li> <li>e) Gespräche mit Kunden, Vorgesetzten und im Team situationsgerecht und zielorientiert führen, kulturelle Identitäten berücksichtigen</li> <li>f) Sachverhalte darstellen, Protokolle anfertigen; englische Fachbegriffe in der Kommunikation anwenden</li> </ul>	1 bis 3
6	Planen und Organisieren der Arbeit, Bewerten der Arbeitsergeb- nisse	<ul> <li>a) Arbeitsplatz unter Berücksichtigung betrieblicher Vorgaben einrichten</li> <li>b) Werkzeuge und Materialien auswählen, termingerecht anfordern, prüfen, transportieren und bereitstellen</li> <li>c) Arbeitsabläufe und Teilaufgaben unter Beachtung wirtschaftlicher und terminlicher Vorgaben planen und durchführen</li> <li>i) unterschiedliche Lerntechniken anwenden</li> <li>j) Prüfverfahren und Prüfmittel auswählen und anwenden, Einsatzfähigkeit von Prüfmitteln feststellen</li> </ul>	
7	Unterscheiden, Zuordnen und Handhaben von Werk- und Hilfsstoffen	b) Hilfsstoffe ihrer Verwendung nach zuordnen, einsetzen und entsorgen	
9	Warten von Betriebsmit- teln	<ul> <li>a) Betriebsmittel inspizieren, pflegen, warten und die Durchführung dokumentieren</li> <li>b) mechanische und elektrische Bauteile und Verbindungen auf mechanische Beschädigungen sichtprüfen, instand setzen oder die Instandsetzung veranlassen</li> <li>c) Betriebsstoffe auswählen, anwenden und entsorgen</li> </ul>	
12	Kundenorien- tierung	<ul> <li>a) auftragsspezifische Anforderungen und Informationen beschaffen, prüfen, umsetzen oder an die Beteiligten weiterleiten</li> <li>b) Kunden auf auftragsspezifische Besonderheiten und Sicherheitsvorschriften hinweisen</li> </ul>	
13	Herstellen, Montieren und Demontieren von Bauteilen, Baugruppen und Systemen	f) Baugruppen und Bauteile reinigen, pflegen und lagern	
14	Sicherstellen der Betriebs- fähigkeit von technischen Systemen	c) Anlagen und Systeme inspizieren, Betriebsbereitschaft sicherstellen e) Schutz- und Sicherheitseinrichtungen anwenden und deren Funktion prüfen	

Im nächsten Zeitrahmen (zwei) lässt sich die Systematik des Zeitrahmenmodells gut erkennen, wenn die Berufsbildpositionen miteinander verglichen werden. Bei der Berufsbildposition 5 fällt auf, dass Unterpunkt a) und b) im zweiten Projekt, Projektabschnitt nicht mehr intensiv weiterentwickelt werden, Unterpunkt 5 e) aber schon. Dieser Punkt wird nicht nur wiederholt, sondern ausdrücklich vertieft und je nach Aufgabe erweitert.

In der Berufsbildposition 6 werden bis auf die Unterpunkte g), k) und l) alle Unterpunkte aus dem Zeitrahmen eins weiterentwickelt, vertieft oder erweitert.

Bei Berufsbildposition 7 gilt das für den Unterpunkt b). Berufsbildposition 8 und 11 erfahren keine Vertiefung, dafür kommen Unterpunkte der Berufsbildpositionen 9, 12 und 14 hinzu. Damit wird ein systematisches Einführen, Wiederholen als auch Vertiefen der geforderten Qualifikationen vorgegeben.

Zu beachten ist bei jedem Zeitrahmen, welche Gesamtzeit dafür vorgeschlagen wird. Diese Umsetzungszeit kann sehr unterschiedlich ausfallen, wie bei Zeitrahmen 1 und 2 zu sehen ist. Bei der Zeitangabe bedeutet die erste Zahl die Mindestzeit, die für diesen Zeitrahmen vorgesehen ist, und die zweite Zahl die maximale Zeit, die für diesen Zeitrahmen aufgewendet werden soll. Diese teilweise doch große Zeitspanne, im Zeitrahmen 1 von 2 Monaten, ist für die individuelle Umsetzung der Betriebe und die Anpassung an den einzelnen Lernenden wichtig. Mit dieser Unter- und Obergrenze ist es auch leichter möglich, auf die unterschiedlichen Vorkenntnisse der Auszubildenden einzugehen.

Bis auf einen neuen Unterpunkt, die Berufsbildposition 13 a) technische Unterlagen analysieren wiederholt, vertieft und erweitert Zeitrahmen 3 nur bisher schon kennengelernte Qualifikationen. Das Zeitrahmenmodell nimmt damit vieles, was die Lernforschung herausgefunden hat, wie z. B. das systematische Wiederholen auf.

	gesetzblatt Jahr	ung - Abschnitt II gang 2007 Teil I Nr. 35, ausgegeben zu Bonn am 27. Juli 2007 Ausbildungsjahr	
Berufs- bild- position	Teil des Ausbil- dungsberufs- bildes	Kernqualifikationen, die unter Einbeziehung selbstständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens integriert mit berufsspezifischen Fachqualifikationen zu vermitteln sind	Zeitrah- men in Monaten
5	Betriebliche und technische Kommunika- tion	c) Dokumente sowie technische Unterlagen und berufsbezogene Vorschriften zusam- menstellen, ergänzen, auswerten und anwenden	2 bis 4
6	Planen und Organisieren der Arbeit, Bewerten der Arbeitsergeb- nisse	<ul> <li>a) Arbeitsplatz unter Berücksichtigung betrieblicher Vorgaben einrichten</li> <li>b) Werkzeuge und Materialien auswählen, termingerecht anfordern, prüfen, transportieren und bereitstellen</li> <li>j) Prüfverfahren und Prüfmittel auswählen und anwenden, Einsatzfähigkeit von Prüfmitteln feststellen</li> </ul>	
11	Anschlagen, Sichern und Transportieren	<ul> <li>a) Transport-, Anschlagmittel und Hebezeuge auswählen, deren Betriebssicherheit beurteilen, unter Berücksichtigung der einschlägigen Vorschriften anwenden oder deren Einsatz veranlassen</li> <li>b) Transportgut absetzen, lagern und sichern</li> </ul>	
13	Herstellen, Montieren und Demontieren von Bauteilen, Baugruppen und Systemen	a) technische Unterlagen analysieren     f) Baugruppen und Bauteile reinigen, pflegen und lagern     g) Maschinen oder Fertigungssysteme umrüsten	
14	Sicherstellen der Betriebs- fähigkeit von technischen Systemen	e) Schutz- und Sicherheitseinrichtungen anwenden und deren Funktion prüfen	

Die Anzahl der Teilziele- /kompetenzen genauso wie die Kompetenztiefe entscheiden die Ausbildungsbeteiligten in ihrer Interpretation des Ausbildungsrahmenplans. Allerdings sind oft die Richt- und Grobziele des Ausbildungsrahmenplans schon mit Zieltiefen angegeben. Diese müssen dann durch die Verfeinerung in Teilziele-/Kompetenzen erreicht werden. Im Grobziel: "6 i) unterschiedliche Lerntechniken anwenden" muss durch die Verfeinerung mindestens die Tiefe "anwenden" erreicht werden und nicht z. B. "kennen". Eine höhere Zieltiefe darf natürlich immer angestrebt und erreicht werden, denn die Angaben im Ausbildungsrahmenplan sind ja Mindestanforderungen.

Eine entsprechende Zieltiefe bedeutet bei der konkreten Umsetzung beim Lernen einen entsprechenden Aufwand in der Methodik, den Lernmaterialien und der Lernzeit. Je höher/komplexer die Zieltiefe, um so größer/komplexer ist der Lernaufwand. Dies gilt es bei der Operationalisierung der Grobziele zu berücksichtigen, denn die Ausbildungszeit ist ja klar festgelegt und begrenzt.

### Beispiel:

- 8 c) Werkstücke durch manuelle und maschinelle Fertigungsverfahren herstellen kognitiv:
  - Ich kann Werkstücke eigenverantwortlich auf technischen Fertigungszeichnungen eindeutig erfassen und die notwendigen Maße für die Herstellung entnehmen.
  - Ich kann die Drehzahl für einen Spiralbohrer selbstständig mittels eines Drehzahldiagramms oder durch Rechnung bestimmen.
  - Ich kann das Grundprinzip der Keilwirkung der spanenden Bearbeitung selbstständig herleiten und erklären.
  - Ich kann ...

## psychomotorisch:

- Ich kann selbstständig Maße mit Hilfe eines Höhenreißers fachgerecht auf ein Halbzeug übertragen.
- Ich kann Bohrungsmittelpunkte selbstständig mit einem Körner oder einem Zentrierbohrer fachgerecht anbringen.
- Ich kann ...

#### affektiv:

- Ich kann die Unfallverhütungsvorschriften beim Bohren mit einer Ständerbohrmaschine selbstständig einhalten, weil ich die Konsequenzen falscher Handhabung verstanden habe.
- Ich kann die Kühlschmierung beim Bohren eigenverantwortlich richtig einsetzen, da mir die Auswirkungen z. B. auf die Umwelt und den Ressourcenverbrauch bekannt sind.
- Ich kann ...

(Komplette Kompetenzformulierungen für das erste Ausbildungsjahr Metall in Projektunterlagen Projekt Presse / futurelearning)

Werden die Teilkompetenzen intensiv und konsequent für alle Berufsbildpositionen herausgearbeitet, fällt auf, dass eigentlich alle Kompetenzformulierungen hohe Taxonomiestufen enthalten. Dies ist daraus abzuleiten, dass berufliches Lernen zur Selbstständigkeit bzw. Gestaltungskompetenz führen soll.

#### kurz und klar:

Teilkompetenzformulierungen sind für ein erfolgreiches verstehendes Lernen und die erfolgreiche Umsetzung der Ausbildungsordnung wichtig. Diese werden nach vorgegebenen Kriterien vom Lernenden aus aktiv formuliert. Das am Satzende stehende Verb gibt dabei die Kompetenztiefe (Taxonomie) an. Für die Umsetzungsplanung können die Teilkompetenzen in den kognitiven, psychomotorischen und affektiven Bereich gegliedert werden.



sachliche und :	zeitliche Gliederung Metall 1. Ausbildun	gsjahr für Sepp Kleverle	
Zeitrahmen 1 /	Ausbildungsprojekt Projekt Presse		
Berufs- bild- position	Kernqualifikationen, die unter Einbeziehung selbstständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens integriert mit berufsspezifischen Fachqualifikationen zu vermitteln sind	eigene Teilkompetenzen	Zeit in Mo- naten
Einführungs- woche	Kennenlernen untereinander, Betrieb/Schule, Personen, Berufes, Zeitrahmen – Lernfelder     Eigenverantwortliches Lernen, Projekt, Beurteilungen, Lernziele, usw.	Ich kann meine positive Einstellung zum Beruf zeigen. Ich kann Menschen in angemessener Form begrüßen (Anrede, Blickkontakt, Händedruck,) und ansprechen. Ich kann einen Bewertungsbogen verstehen und auf mich anwenden. Ich kann ehrlich sein. Ich kann mir selbst Ziele setzen, dazu neue Ideen entwickeln und diese zumindest teilweise umsetzen. Ich kann die gesellschaftliche Entwicklung und die Tradition nachvollziehen. Ich kann mit Unterlagen, Arbeitsmaterialien und Werkzeugen achtsam, pfleglich und sachgerecht umgehen. Ich kann mit Material achtsam umgehen (und nicht verschwenden). Ich kann mit Material achtsam umgehen (und nicht verschwenden). Ich kann mith auf Minterssensgegensätze erkennen. Ich kann "neue" Erkenntnisse annehmen und mich darauf einlassen. Ich kann mich 30 Minuten intensiv auf eine Aufgabe konzentrieren. Ich kann Aufgaben aus eigenem Antrieb erledigen und beschaffe mir die erforderlichen Informationen und Hilfsmittel. Ich kann für eine kurze Zeit (mindestens 15 Minuten) aktiv zuhören. Ich kann mich auch bei "unbeliebten" Aufgaben anstrengen. Ich kann men Handeln und meine Arbeitstechnik betrachten. Ich kann mein Handeln und meine Arbeitstechnik betrachten. Ich kann mich durchbeißen (Durchhaltevermögen). Ich kann mein Handeln und meine Arbeitstechnik betrachten. Ich kann einen einfachen Arbeitsauftrag selbstständig erfassen, analysieren und Ziele daraus ableiten. Ich kann einen einfachen Arbeitsauftrag selbstständig erfassen, analysieren und Ziele daraus ableiten. Ich kann gegenseitige Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag nennen. Ich kann gegenseitige Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag nennen. Ich kann die Bedeutung des Ausbildungsvertrages, insbesondere Abschluss, Dauer und Beendigung, erklären. Ich kann der Betriebe Bestimmungen der für den ausbildenden Betriebe seltenden Tarifverträge nennen. Ich kann die Beziehunger meines Betriebes und seiner Belegschaft zu Wirtschaftsorganisationen, Berufsvertretungen und Gewerkschaften nennen. Ich kann die Grundabläufe meines aus	1. Wo 01. 09. 20xx Herr Zäh Lehr- werk statt
Projektteil Verbindungsteil_innen (Leittext,)  5 Betriebliche und technische Kommunikation	a) Informationsquellen auswählen, Informationen beschaffen und bewerten b) technische Zeichnungen und Stücklisten auswerten und an- wenden sowie Skizzen anfertigen e) Gespräche mit Kunden, Vorge- setzten und im Team situations- gerecht und zielorientiert führen, kulturelle Identitäten berücksich- tigen h) Besprechungen organisieren und moderieren, Ergebnisse doku- mentieren und präsentieren	Ich kann Zeichnungsformen erkennen, zuordnen und erklären. Ich kann eine Stückliste lesen. Ich kann Informationsquellen auswählen, Informationen beschaffen und bewerten. Ich kann Funktionen in einer Konstruktion erkennen, entschlüsseln u. beschreiben. Ich kann Funktionsprinzipien eines "einfachen" technischen Systems herausfinden. Ich kann die verschiedenen Linienstärken und -arten einer technischen Zeichnung nach deren Bedeutung erkennen und amwenden. Ich kann die wichtigsten Zeichnungsregeln wie Linienstärke, Linienarten, Proportionen verstehen und erläutern. Ich kann die gundsätzlichen Aufbau einer technischen Zeichnung erklären. Ich kann die passende Blatteinteilung für eine technische Skizze vornehmen. Ich kann die Projektionsmethode I erklären und für einfache Teile anwenden. Ich kann die Projektionsmethode I erklären und für einfache Teile anwenden. Ich kann ein Werkstück räumlich nach den Projektionsregeln skizzieren. Ich kann ein Werkstück räumlich nach den Projektionsregeln skizzieren. Ich kann die Grundregeln einfacher normgerechter Schnitte in einer technischen Zeichnung verstehen. Ich kann einfache Werkstücke als saubere technische Skizze (ohne Bemaßung) nach Angaben darstellen. Ich kann einfache Werkstücke als saubere technische Skizze (ohne Bemaßung) nach Angaben darstellen. Ich kann einfache Werkstücke als reichnungen und Stücklisten auswerten. Ich kann die Grundlagen der Maßeintragung verstehen und anwenden. Ich kann ein Grundlagen der Maßeintragung verstehen und anwenden. Ich kann ein einfache Werkstoffbezeichnung entschlüsseln. Ich kann ein einfache Werkstoffbezeichnung entschlüsseln. Ich kann einfache technische Zeichnungen lesen. Ich kann einfache technische Zeichnungen lesen. Ich kann einfache berehnen. Ich kann mit CAD ein einfaches Werkstück konstruieren (erstellen). Ich kann einfache Werkstücke mit Lage- und Formmaßen, sowie Grundmaße "normge- recht" bemaßen. Ich kann mit CAD eine baugruppe zusammenstellen. Ich kann mit CAD eine Baugruppe zusammenstellen. Ich kann mit CAD eine Daugruppe	3 Mo Herr Zäh, Frau Guth Lehr- werk statt



### Lernen in der Berufsschule

Der schulische Teil der Berufsausbildung beschäftigt sich in besonderem Maße mit den notwendigen überfachlichen Kompetenzen sowie den geforderten fachtheoretischen Kenntnissen, um eine berufliche Tätigkeit selbstständig ausführen zu können. Dazu will der Gesetzgeber, dass die allgemeine Bildung vertieft und fortgeführt wird. Die Berufsschule vermittelt an exemplarischen Kern- und einzelnen Fachqualifikationen, durch den Fokus auf die überfachlichen Kompetenzen, die Gestaltungskompetenz. Die Lernfelder verlangen projekt- und prozessorientiertes Lernen und nicht das Pauken von "zusammenhanglosem Wissen".

Die Berufsschule bekommt im dualen System durch den Fokus auf die Kompetenzentwicklung eine immer größere Bedeutung.

#### Aufbau der Berufsschule

Die Berufsschule hat den Auftrag die Kompetenzvermittlung exemplarisch, projekt- und an der beruflichen Realität orientiert, aber unabhängig vom jeweiligen Einzelbetrieb, durchzuführen.

Überall wird, wenn auch nicht zugegeben, bzw. gewollt "erzogen" im Sinne einer Persönlichkeitsbildung. Die Berufsschule im Besonderen hat offiziell vom Gesetzgeber einen "Erziehungsauftrag". Dieser steht in der Rangfolge vor dem Bildungsauftrag.

Da die Berufsschule weder technisch noch wirtschaftlich noch sozial die Erfahrungen und Arbeitsvorgänge ersetzen kann, die im Betrieb möglich sind, ist die enge Verzahnung und Abstimmung der Dualpartner miteinander für eine optimale Persönlichkeitsentwicklung entscheidend. Damit diese gelingen kann braucht es eine schriftliche, gemeinsame Planung z. B. mit einer didaktischen Jahresplanung.

0		Betrieb	offene Lernzeit	Schule berufliche Kompetenz mit Werkstatt	Deutsch Niveau A + B	Deutsch Niveau C	Englisch Niveau A + B	Englisch Niveau C	Wirt- schafts- kunde	Gemein- schafts-
Info	Tag			·	A Ni	O Ŗ	A Signary	E E	i S d y	S to 3
gemeinsame Überfachliche Kompetenzen	- Ich - Ich - Ich - Ich - Ich	kann einfache Aussagen für Andere verständ kann einen vorbildlichen Arbeitsplatz beschre kann in einfachen, kurzen Texten wichtige S kann aufschreiben, was gut läuft. kann zum Schul-, Arbeitsbeginn pünktlich so Lehrlinge sind die ganze Woche in der Schule!	eiben.  Motto: - ankomr - Begrüß - in Grup - kennen! - kurz Da - Bilder d - Erarbeit - diese k - Arbeits - Motto: - was ver - wie geh - (Team) - Motto: - gemein: - Diagnos - Motto:	Schule anders erleben (> muss funktionier nen (kleines Frühstücksangebot durch die Schule) ang Schulleitung pen mit Lehrem Namensschilder erstellen (und Deckblatt Lerremen (wer bin ich "Stärkenwappen" / Warum bin ich hier – nen abgleichen / Schulrally (eine Station / Regeln erraten mit er Schüler machen für Namensliste / - Landkarte, mit Pin wo i en der allgemeinen Daten (in Lernagenda - persönliche Dater myetenzen wollen wir diese Woche einführen und trainieren uftrag frühstück am Mittwoch morgen (wer bringt etwas mit wirde ich positiv mit Lernen / - was ist Lernen -> dazu Roller en wir miteinander um / unsere Regeln was macht das mit bungen (im Hof - Motorik / auf Stöcke stehen / Plane wande mich etwas kennenlernen / wo sind Stärken, aumes Frühstück (angenehmer Atmosphäre schaffen) e – das kann ich (z. B. Teil der Kompetenzanalyse> spannenc sich öffnen, weiteres kennenlernen ernen	en/überzeugen)  Jagenda) /  Jeine Ziele (noch nicht Bildern)  Sommen die Schüler h  Jene Ziele (noch nicht Bildern)  Jene Ziele (noch nicht Bildern)  Jene Ziele (noch nicht Bildern)  Jene Ziele (verschiedene I  tt mir> was mag ich att von einem Ort zum  Schwäche	er bote, Checkliste ss: Das macht m ernsituationen d n nicht, / - Da anderen ohne B	ich einzigartig! larstellen) ten abgleichen odenkontakt,)			
O	Do		- Ausflug Warteze		teilen der "Materialie	n" - Feuerholz, .	Lehrer gehen n	ur mit, (Achtu	ung keine lange	
	上		Motto: - meine Z um dies - Stunder - Idee, Ur	jitzung das Lernen hier kennenlernen iiele (Lemagenda - was hilft mir meine Ziele zu erreichen, was es Ziel zu erreichen) iplan kennenlernen (puzzeln in Gruppen - evtl. einkleben in Le ngang mit der Lernagenda - die erste Woche reflektieren - wi sste Woche	ernagenda)		erreichen, mit was	s beschäftige ich	mich (wie viel)	
Informationen, Absprachen			- Herr - Herr - Frau	Braun kümmert sich um das Ankommensfrüh Müller richtet die Unterrichtsräume für den Si Kleverle organisiert den Grillnachmittag am E Abele kümmert sich am Montag um den Arbe rial für Rollenspiele und Absprachen mit Hau e)	chulstart (mit Or Donnerstag (mit eitsauftrag Frühs	dnern, Lerna schriftlichem tück für Mit	agenda, Mate n Arbeitsauftr twoch,	ag an die Sc	hüler),	



# didaktisches Kompetenzmodell für die Aufarbeitung Zeitrahmen und Lernfelder

# **Grafiz / Dreiergespräch**

### deine Kompetenz - Ich kann ...















... Anforderungsdimensionen (moderner) Berufsbildung erklären und zueinander in Beziehung setzen. KR 2/1

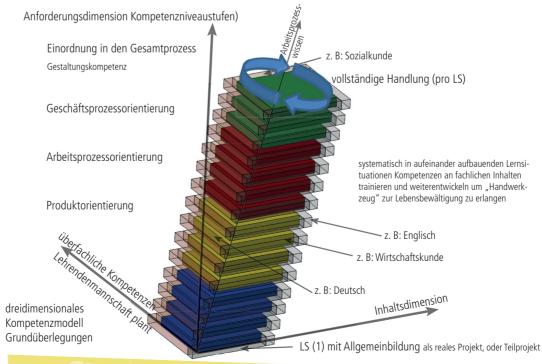
... die Einteilung und die Niveaustufung der überfachlichen Kompetenzen beschreiben. KR 2/1

Um das Zeitrahmen/Lernfeldkonzept konsequent umsetzen zu können, ist es hilfreich, die Zusammenhänge und Systematiken des Konzepts zu verstehen. Dazu soll hier ein Kompetenzmodell vorgestellt werden, das die Grundidee konsequent darstellt.

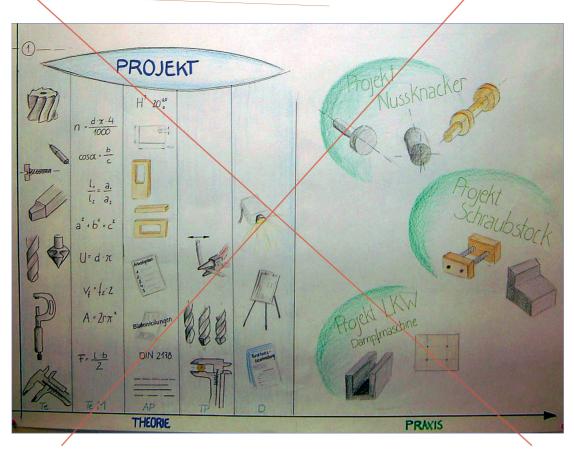
Duales System bedeutet eigentlich eine sehr enge intensive Zusammenarbeit aller an der Ausbildung Beteiligter, denn die Weiterentwicklung der Persönlichkeit steht im Vordergrund: Also der Erziehungsauftrag steht vor dem Bildungsauftrag. Die Kompetenzentwicklung steht vor der Wissensvermittlung. Damit dies gelingt, braucht es nicht nur eine lose Abstimmung über ein paar Inhalte und Zeiten, sondern eine gemeinsame, systematische Vorgehensweise vor allem bei den überfachlichen Kompetenzen.

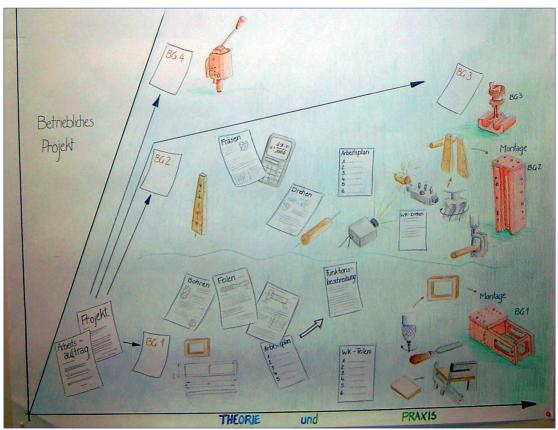
Werden Erkenntnisse der Lern- und Gehirnforschung und auch die konstruktivistische Sichtweise für das Lernen zusammengeführt und mit in die grundsätzlichen Überlegungen für eine enge verzahnte duale Ausbildung eingebunden, ergibt sich ein dreidimensionales Kompetenzmodell. Besonders zu beachten ist das systematische, bevorzugte (Er)lernen des Handwerks für das Lernen und Konstruieren. Eine Dimension ist das systematische Training der überfachlichen Kompetenzen. Diese Dimension ist handlungsleitend für die spätere didaktische Umsetzung. Ausgehend von einer Ist-Standanalyse "Wo steht der Lernende?", ist das "Handwerkszeug" zum Lernen systematisch in kleinen Schritten zu planen, einzuführen und im Sinne einer bleibenden Handlungsstrategie ständig zu reflektieren und zu wiederholen.

Die zweite Dimension ist die Inhaltsdimension, die fachliche Dimension. Diese ist derzeit überwiegend der Bereich, in dem sich Lernen abspielt, weil die Lehrenden diese Inhalte als "Fachexperten" vorantreiben.











Das Unternehmen Schirmer macht sich nach gemeinsamem Start der Umsetzung des Ausbildungsrahmenplans mit der Berufsschule auf die Suche nach geeigneten Auszubildenden. Auch hier will man keine Fehler machen und informiert sich zuerst über gute Strategien, um motivierte junge Menschen für eine Ausbildung zu finden.



# Handlungsfeld 3 (Ausbildung durchführen)

Ausbildungsleiter Weiser der Schirmer AG findet immer mehr Gefallen an einer an den heute bekannten Erkenntnissen der Gehirn- und Lernforschung orientierten Ausbildung. Er möchte alles so gut vorbereiten und zumindest soweit einleiten, dass ein modernes personalisiertes Lernen möglich wird. Ihm ist jetzt schon klar, dass er bevor er eigentlich in die konkrete Umsetzung startet alle die mit der Ausbildung konfrontierten Lehrenden in den Fachabteilungen über die Grundsätze der Didaktik und den heutigen Lernkonzepten sensibilisieren und vorbereiten muss. Das macht ihm Kopfzerbrechen, denn diese Personen fühlen sich kompetent auszubilden. Die oft gehörte Aussage ist: "Das machen wir schon, das wird ja nicht so schwierig sein, den Jugendlichen Entsprechendes zu zeigen." Ihm wird klar, dass er diesen Prozess planen und konseguent angehen muss.



Herr Freudenmaier hat etwas Bammel, was jetzt noch so alles auf ihn zukommt. Er überlegt aber jetzt schon Lernprojekte und möchte diese Stück für Stück professionell umsetzen. Dazu hofft er noch didaktische Prinzipien kennenzulernen. Er wünscht sich auch Hilfsmittel und Beispiele, um seine Projekte umzusetzen.

personalisiertes Lernen (Voraussetzungen für die Gestaltung von Lernprozessen berücksichtigen)

Das verstehe ich unter personalisiertem Lernen und Lerntheorien und deshalb sind diese heute unabdingbar.						

#### deine Kompetenz - Ich kann ...

























- ... die Entwicklung der Lerntheorien und damit die Rolle des Lehrenden bis heute erläutern. KR 3/1
- ... wesentliche Gesichtspunkte zum Lernen z. B. am Vorwissen andocken, Aktives tun, a3, ... erklären. KR 3/1
- ... lernunterstützende Faktoren und Zusammenhänge beschreiben. KR 3/1
- ... wesentliche Gedanken des Konstruktivismus nennen und auf das Lernen und die dazu notwendige Organisation übertragen. KR 3/1



Individuelles Lernen ist das Zauberwort der modernen Bildung, allerdings eher eine Utopie, denn es ist fast unmöglich jedem Lernenden zu jeder Zeit voll gerecht zu werden. Umsetzbar ist ein individualisiertes oder auch personalisiertes Lernen. Damit wird der Fokus auf den einzelnen Lernenden gerichtet und auch von diesem aus Lernangebote entwickelt und organisiert. Lernen muss so umgesetzt werden, dass jeder Lernende möglichst dort abgeholt wird wo er steht. Das gilt für sein Vorwissen, aber auch für seine Ziele und seine Lernfähigkeiten. Alle gleich zu behandeln hat noch nie gepasst und wird nur wenigen gerecht. Dazu braucht es angepasste Lernmethoden sowie angepasste Strukturen und eine dazu passende Lernumgebung. Die Aufgabe der Lehrenden ist das Lernen der Lernenden zu organisieren und zu ermöglichen. Dies möglichst so, dass die Lernenden sich die Kompetenzen und Inhalte selbstständig aneignen, trainieren und vertiefen können. Die frühere Ansicht (des Behavorismus) zu Lernen, dass das Gehirn eine Black box ist, die man nur zu füttern braucht ist schon lange wissenschaftlich wiederlegt, lebt aber bei den Lehrenden immer noch weiter. Lernen ist ein persönlicher und aktiver Prozess jedes Einzelnen in dessen Gehirn. Viele Faktoren beeinflussen das Lernen, die es von der Lehrendenmannschaft positiv zu gestalten gilt. Die wichtigsten Faktoren sind das Anknüpfen an das Vorwissen, die positive Beziehungsgestaltung, die eigenen Lernziele, die persönlichen Herausforderungen, das sich selbst mit den Inhalten auseinandersezten, das Fragen stellen und das regelmäßige Feedback.

Ist Lernen eher eine Qual oder eher Spaß? Eine Frage, die vor allem damit zu tun hat, welche Lernerfahrungen wir in unserer Kindheit, unserer Schulzeit machen durften. Lehrende sollten sich immer

wieder damit funktioniert. Die liefert uns hier sante Hinweise, die Aufbereitung ment von Lernen

Lernen in der sorgfältig



auseinandersetzen, wie Lernen Gehirnforschung einige interesdie Grundlage für und das Managesein müssen.

Ausbildung muss geplant und an die



neuesten Lernerkenntnisse

angepasst werden, wenn wir wollen, dass unsere Jugendlichen so optimal wie möglich auf ihr späteres Leben vorbereitet werden. (Definition Lernen siehe Handlungsfeld 1 Seite 47 f)

### Lerntheorien

Jedes System hat die Tendenz, sich selbst immer wieder zu reproduzieren. Das gilt besonders für Schule und die sich darin befindlichen Personen. Die Übertragung weiterentwickelter pädagogischer Erkenntnisse und Konzepte aus der Lernforschung ist so schwierig, weil viele in diesem System nicht fähig oder willens sind, dieses System gelegentlich auch aus anderen Perspektiven zu betrachten, z. B. aus der Sicht des Lernenden. Oft heißt es: "Das haben wir schon immer so gemacht und aus allen ist doch etwas geworden." Das bedeutet aber nicht, dass das, was gemacht wird, auch gut und richtig ist und ist kein Grund, es weiterhin so zu tun. Konzepte zu hinterfragen ist nicht gerade eine große Stärke unseres Bildungssystems. Ein Sprayer hat dies sehr treffend auf den Punkt gebracht: "Wir sind Schüler von heute, die durch Lehrer von gestern in einem System von vorgestern auf die Probleme von über-



Modell der v	ollständigen Handlung (didaktisches Prinzip)
	sse haben einen immer gleichen Ablauf (Geschäftsprozesse), das hat kon- kungen auf das Lernen (Modell der vollständigen Handlung).
Anmerkung	
Oft wird die vollstär Methode. Sie ist ein	ndige Handlung als Methode erklärt und dargestellt. Die vollständige Handlung ist aber weit mehr als eine I Modell nachdem reale Prozesse nachempfunden, abgebildet werden um die einzelnen Phasen eines reale ser und klarer zu erkennen und zu trainieren.
das Wesentlic	he (für deine Prüfung)

Das Modell der vollständigen Handlung ist ein Lernkonzept aus der Berufspädagogik. Es bildet rinzipiell die Praxis im Berufsleben ab und ermöglicht handlungsorientiertes Lernen, da das Lernen idealerweise an einem realen Projekt, oder einer Aufgabe umgesetzt wird. Das Projekt ist dabei der Lernträger. Es braucht keine Vorübungen. Alles was für die Umsetzung des Projektes, oder der Aufgabe benötigt wird, wird mit dem Modell der vollständigen Handlung erlernt. Fachsystematisches Lernen wird durch prozessorientiertes Lernen ersetzt. Die Berufspädagogen gehen davon aus, dass die Auszubildenden, wenn sie nach diesem Modell unterrichtet werden, die erworbene Handlungskompetenze im späteren Berufsleben selbstständig auf andere Arbeitsprozesse übertragen können. Das Modell besteht aus sechs aufeinander aufbauenden Stufen. Obwohl alle Stufen wichtig sind, ist die Reflexion, die 6. Stufe für die Weiterentwicklung der Lernenden die wichtigste. Hier betrachtet der Lernende allein und mit Hilfe des Lehrenden den Lern- und Arbeitsprozess während des gesamten Prozesses. Der Lernenden stellt fest, was war gut und soll so bleiben und nimmt sich weitere Ziele für die nächste Lerneinheit in der vollständigen Handlung vor. Ideal ist es, wenn der Lernende diese Erkenntnisse selbst herausfindet. In den Stufen 1 - 5 hällt sich der Lehrende so gut es geht zurück und beobachtet das Lern- und Arbeitsverhalten der Lernenden für die spätere Reflexion. Das handlungsorientierte Lernen im Modell der vollständigen Handlung fördert beim Lernenden die Fähig-

Auszug aus: wege aus dem lernfeld-dschungel; R. Dierenbach, Thomas Hug; futurelearning Der Lehrende entscheidet didaktisch-methodisch, wie die überfachlichen Kompetenzen und Strategien systematisch in die Lernumgebung eingebracht werden, indem er die Lernumgebung entsprechend seiner methodischen Entscheidung gestaltet. Im Rahmen eines handlungsorientierten Lehr-/Lernarrangements ist es entscheidend, dass Lerner sich das zur Lösung der Aufgabe erforderliche Wissen selbst erschließen lernen und anschließend anwenden.

keiten selbstständig, selbstkritisch und verantwortlich ihre beruflichen Aufgaben

in betrieblichen Prozessen anzugehen.



© future learning



# das Wesentliche (für deine Prüfung)

Lernmethoden

Lernmethoden sind für handlungsorientiertes Lernen wie das Salz für die Suppe. Lernmethoden helfen das selbstständige und eigenverantwortliche Lernen zu entwickeln und zu trainieren.

Heute wird der Methodeneinsatz aus den zu lernenden überfachlichen Kompetenzen abgeleitet und nicht wie früher wegen der Methode selbst. Die Kompetenzen bestimmen sozusagen weitgehend die eingesetzten Methoden. Ist z. B eine intensive Auseinandersetzung und Erfassung von Zusammenhängen das Ziel, kann ein Netzwerk oder eine Strukturlegetechnik eingesetzt werden. Ein placemat ist da weniger geeigent. Wenn es aber darum geht, zuerst eigene Ideen, bzw. Gedanken zu entwickeln und diese dann konsequent mit anderen zu einer geeigneten Lösung zusammenzuführen schon.

Der Methodeneinsatz ist an das Niveau der Lernenden anzupassen.

Wird eine neue Lernmethode eingeführt kann weniger erwartet werden, dass dann sofort ein optimales Ergebnis entsteht, denn es muss zuerst der Ablauf der Methode kennengelernt werden. Ist dieser bekannt und eingeübt, kann sich der Lernende auf den Inhalt konzentrieren. Methoden sollten deshalb auch nicht einmalig eingesetzt werden.

Auch eine Lernmethode kann, wenn sie ständig und unpassend eingesetzt wird langweilig werden. Das wäre schade.

Der Methodeneinsatz ist systematisch, ausgehend von den überfachlichen Kompetenzen, zu planen. Auch Methoden haben eine Hierarchie. Das beim Einsatz bitte mit bedenken. Können Lernende noch nicht eigenverantwortlich Inhalte ausarbeiten und zusammenfassen, klappt ein Gruppenpuzzle nur sehr bedingt, weil das eine Voraussetzung dieser Methode ist. Höchstens es soll genau diese Kompetenz damit erlernt werden. Dann ist aber der fachliche Inhalt eher Nebensache.

Um sich Kompetenzen und Inhalte weitgehend selbstständig zu erarbeiten braucht es entsprechende Lernmethoden. Durch die vielfältigen Methoden gibt es nicht die eine passende Lernmethode. Je nach Lehrendem, nach der Situation, nach dem Einsatz können Methoden wirken oder auch nicht. Wichtig ist auf jeden Fall, dass der Lehrende hinter diesen Methoden steht. Eine Methode einzusetzen, wenn der Lehrende nicht davon überzeugt ist, geht in den meisten Fällen schief. Der Einsatz geeigneter Methoden kann den Lernenden dazu bringen sich mit Kompetenzen und Inhalten zu beschäftigen, die sonst vielleicht uninteressant sind.





Der Einsatz von Methoden kann fast immer mit irgendwelchen pädagogischen Gesichtspunkten begründet werden und so werden fast alle Methoden gerechtfertigt. Leider wird dabei oft vergessen, dass es um die Entwicklung der Gestaltungskompetenz, also der Selbstständigkeit der Lernenden geht. Diesem obersten Ziel muss der Methodeneinsatz untergeordnet werden. Der Lernende muss aktiv Lernen können. Deshalb sind ausbilderzentrierte und wechselseitig erarbeitende Methoden, also passive Methoden eigentlich nicht mehr passend. Lernzentrierte Methoden müssen eingesetzt werden, auch wenn diese zumindest zu Beginn einen Mehraufwand beim Lehrenden verursachen, denn die Lernmaterialien dazu müssen meist erst selbst ausgearbeitet werden.

Beim Methodeneinsatz muss immer zuvor geprüft werden, sind die für die Methode erforderlichen Kompetenzen beim Lernenden auch vorhanden. Ist dies nicht der Fall, wird der Methodeneinsatz eher schiefgehen und unbefriedigende Ergebnisse liefern. Z. B. wird das Gruppenpuzzle (siehe Seite 261) ziemlich früh eingesetzt und damit viele Lernenden überfordert, denn dazu ist es notwendig, dass die Lernenden sehr selbstständig und eigenverantwortlich Inhalte selbst erarbeiten, sich Notizen machen und diese weitergeben können. Dazu kommt noch, dass im Austausch sehr gut zugehört und mitnotiert werden muss. Deshalb sollte das Gruppenpuzzle erst eingesetzt werden, wenn der Lehrende sich sicher ist, dass die meisten Lernenden diese Kompetenzen einigermaßen beherrschen. Ist dies nicht der Fall und die Lerneinheit geht schief, sind nicht die Lernenden Schuld, sondern der Lehrende, da er die Methode falsch eingesetzt hat. Deshalb ist beim Lehrenden ein hohes Methodenwissen erforderlich, um gute Lerneinheiten zu entwickeln und umzusetzen.

Beim Einsatz von Methoden gilt, dass Abwechslung guttut. Trotzdem sollten eingesetzte Methoden öfters angewandt werden, damit der Umgang damit zur Routine wird.

#### Für den Einsatz aller Methoden gilt:

Die Methoden dienen nicht der Methoden wegen und einer Auflockerung und sie sind nicht als Abwechslung gedacht. Sie werden eingesetzt, um Kompetenzen zu lernen, zu trainieren oder zu vertiefen. Damit Methoden gut funktionieren, müssen diese zuerst eingeführt werden. Bei der Einführung ist genau zu erklären, was das Ziel der Methode ist, wie sie durchgeführt wird und warum sie dafür geeignet ist. Es braucht immer einen klaren Arbeitsauftrag, am besten schriftlich und mündlich. Erst wenn der komplette Arbeitsauftrag erklärt ist, wird mit der Umsetzung begonnen.

Wenn nichts vorgegeben ist, arbeiten die meisten Lernenden mit dem bekannten Kumpel in der Bank neben sich. Das ist nicht immer lernfördernd. Deshalb muss genau überlegt werden, wann eine Vorgabe der Zusammenarbeit gemacht wird. Es sollen nicht immer die gleichen Lernenden miteinander zusammenarbeiten. Eine klare Vorgabe ist wichtig, erhöht die Effektivität und spart vor allem Zeit in der Anfangsphase. Wenn z. B. Partner miteinander zusammenarbeiten sollen, ist auch darauf zu achten, dass immer nur zwei miteinander arbeiten. Es kann dann bei ungerader Lernendenanzahl maximal eine Dreierkonstellation notwendig werden.

Leider hat es sich beim Lernen (vor allem in der Theorie) eingebürgert, dass Lernen fast ausschließlich

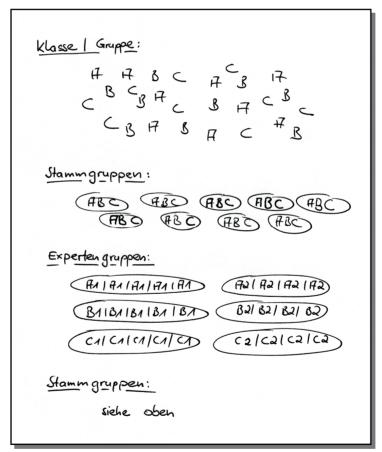


Methode, die zur arbeitsteiligen Informationsbeschaffung, zum Gedankenaustausch über die neuen Informationen dient.

Das Gruppenpuzzle eignet sich auch zur effektiven Organisation von Gruppenarbeit. Wichtigstes Prinzip ist dabei der Wechsel zwischen der Wissenserarbeitung in themengleichen Expertengruppen und der Wissensvermittlung in Stammgruppen. Voraussetzung ist allerdings, dass die Lerner sehr verantwortlich Lernaufgaben annehmen. Voraussetzung ist, dass das zu bearbeitende Thema in voneinander unabhängige Teilbereiche aufgeteilt werden kann (oder es werden ganz unterschiedliche Themen erarbeitet).

Je nach Anzahl der Teilthemen (drei sind ideal, 5 – 6 sind maximal) wird die gesamte Klasse in Stammgruppen (bei drei Teilthemen mit jeweils drei Schülern) eingeteilt. Die Lerner merken sich ihre Stammgruppenmitglieder und entscheiden sich für je ein Teilthema (bei drei: A, B oder C), das nachfolgend in der Expertengruppe (bei drei: Experten A, Experten B, Experten C) gemäß eines Arbeitsauftrags bearbeitet wird. Werden, weil die Klasse zu groß ist, die Expertengruppen zu groß, können diese in kleinere gut arbeitsfähige Gruppen geteilt werden. Die Herausforderung besteht darin, dass die Experten, die den gleichen Teilaspekt erarbeiten die erarbeiteten Informationen für sich z. B. in einem eigenen Infoblatt dokumentieren, da sie in ihrer Stammgruppe allein sind (und sich nicht hinter anderen verstecken können). Nach Rückkehr in die Stammgruppe wird die Wissensvermittlung und die Vertiefung der neuen Inhalte gesichert.

Ein klarer Arbeitsauftrag, Organisationsphasen, gute Lernbedingungen müssen von der Lehrkraft eingefordert werden.



Gruppentourismus Beim Gruppentourismus geht darum Informationen zu sammeln, zu vergleichen, zu erklären und weiterzugeben. Dies in einem sehr strengen Ritual.

Jeder Lernende einer Gruppe bekommt eine Nummer, die er für diese Reise behält. Jede Gruppe bekommt den gleichen Arbeitsauftrag. Jeder Lernende erarbeitet sich selbst seine Ergebnisse, die er am besten auf Kärtchen aufschreibt. Nach einer vorgegebenen Zeit werden alle Kärtchen offen auf den Tisch gelegt und jeder erläutert seine Gedanken. Gemeinsam wird überlegt ob dieses Kärtchen passt oder nicht. Es dürfen auch Kärtchen neu oder umgeschrieben werden. Die Gruppe versucht innerhalb einer vorgegebenen Zeit gemeinsam die passenden Kärtchen in eine Struktur zu bringen.

- sie wenig, bis keine unbekannten Begriffe bzw. Fremdwörter enthalten,
- sie das Vorwissen der Lernenden berücksichtigen,
- sie die Lernenden nicht auf einen falschen Lösungsweg führen.

"Bei der Erstellung von Leittexten wird von den Tätigkeiten einer Arbeitsaufgabe ausgegangen und nach den zugehörigen Kenntnissen gefragt. Letztere führen zu den Informationsquellen. Die Leitfragen und Leithinweise sollen dazu führen, dass der Lernende sich aus den Informationsquellen Kenntnisse zur Lösung der Arbeitsaufgabe aneignet" (SCHELTEN 1995, S. 194).

Streng genommen ist der Leittext für sich allein noch keine Lernmethode. Mit dem leittextgestützten Lernen werden verschiedene methodische Ansätze gemischt.

"Mit Leittexten auszubilden ist nicht schwer, aber anders. Außer viel Fachkompetenz erfordert es vom Ausbilder die Bereitschaft, die Auszubildenden als Persönlichkeiten ernst zu nehmen, die Fähigkeit, sich in ihre Gedanken hineinzuversetzen, und den festen Willen, ihnen zu helfen. Wer sich bemüht, diese Anforderungen zu erfüllen, findet in der Leittextausbildung nicht nur ein Konzept, um erfolgreicher auszubilden, sondern auch eine Chance, selbst mehr Zufriedenheit in seiner Berufstätigkeit zu finden" (Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär (Hrsg.) KOCH 1991, S. 67).

Eine Gegenüberstellung der Vier-Stufen-Methode mit dem leittextorientierten Lernen. Vor allem wird betrachtet, wo werden überfachliche Kompetenzen erlernt und wo ist der Lernende aktiv und kann selbst tun.

.uii.				
Vier-Stufen Methode		Leittext		
Lehrender	Lernender	Lehrender	Lernender	
Lernaktive Phase des Lernenden ist hervorgehoben, passive Tätigkeit des Lernenden ist abgeschwächt dargestellt				
<ul> <li>bereitet vor Unter- weisung vom Ablauf, Material, genau vor</li> <li>weist Lernenden in Ziele und Zusammenhang ein</li> </ul>	<ul><li>ist nicht dabei</li><li>ist passiv (reagiert höchstenfalls)</li></ul>	erstellt Leittextunter- lagen	• ist nicht dabei	
macht vor, ist aktiv (es wird geredet und gezeigt)	• ist passiv (sieht und hört zu)	beobachtet den Ler- nenden ab und zu, gibt evtl. Hilfestellung, keine Lösungen	<ul> <li>informiert sich selbstständig am Leit- text orientiert</li> <li>plant selbstständig und entscheidet sich für eine mögliche Umsetzung</li> </ul>	
überwacht intensiv die Umsetzung durch den Lernenden und greift bei Fehlern ein	macht das gehörte und gesehene unter Aufsicht nach	<ul> <li>lässt sich vom Lernenden die Unfallverhütung erläutern</li> <li>beobachtet den Ler- nenden ab und zu, gibt evtl. Hilfestellung, keine Lösungen und greift nur bei Gefährdung ein</li> </ul>	• <b>führt</b> seine erarbeitete Lösung anhand seiner Planung <b>durch</b> und <b>kontrolliert</b> das Ergebnis	
beobachtet Übungen die mit weniger Aufsicht durchgeführt werden	übt den zuvor durch- geführten Ablauf	bespricht mit dem Ler- nenden die Lernerfolge und die zu verbessernden Aspekte	reflektiert seine Arbeits- und Lernleistung mit dem Lehrenden und zieht daraus für den weiteren Ablauf Rückschlüsse	



Die Leittextumsetzung (im Mantelbogen) für die Verdrahtung des CEE-Steckers könnte folgendermaßen aussehen (dabei wird weitgehend auf die Vorbereitung bei der Vier-Stufen-Methode zurückgegriffen)

Lernprojekt 1/2: automatisierte Handhebelpresse (Kompetenzraster Mechatroniker 1. Jahr)

Lernsituation 1/3: Elektroinstallation planen und einrichten

Lernthema nn: CEE-Stecker fachgerecht anschließen

#### Kompetenzen: Ich kann ...

- eine Aufgabenstellung erfassen.
- kurze Informationen von bis zu drei Seiten zügig durcharbeiten.
- einfache Sachtexte markieren und zusammenfassen.
- Funktionsprinzipien erkennen.
- technische Sachverhalte anderen mündlich fachlich richtig erläutern.
- sorgfältig und gewissenhaft arbeiten.
- den Sinn von genormten Rundsteckerverbindungen für elektrische Anschlüsse erkennen und eigenverantwortlich erklären.
- den Aufbau eines CEE-Steckers selbstständig erklären.
- selbstständig die Arbeitsschritte zum Anschließen eines CEE-Steckers in einer sinnvollen Reihenfolge planen und die einzelnen Schritte in ihrer Vorgehensweise begründen.
- einen CEE-Stecker selbstständig anklemmen und die fachgerechte Funktion prüfen und beurteilen.
- eigenverantwortlich beim Anklemmen eines CEE-Steckers sorgfältig und gewissenhaft arbeiten, da die Konsequenz fehlerhaften Verhaltens verstanden ist.

# Berufliche Theorie und Praxis

Seite 1

Name:

Datum:



30 Min

## **Arbeitsauftrag 1:**

Erarbeite dir die oben aufgeführten Kompetenzen, die du mit diesen Lernmaterialien trainierst. Fachlich geht es um den Anschluss eines CEE-Rundsteckers für das Projekt automatisierte Handhebelpresse.

Betrachte jetzt das Einstiegsbild und schreibe dir deine Gedanken dazu unten auf. Was zeigt das Bild in Bezug auf das Thema CEE-Steckverbindung?



Bild aus: https://industry-electronics.de/glossar/cee

Bromoyale

Deviance of the state of the s

Der Leittext zur CEE-Steckverbindung mit Theorieteil und der Vorbereitung der praktischen Umsetzung:



Seite 2

Lernprojekt 1/2: automatisierte Handhebelpresse (Kompetenzraster Mechatroniker 1. Jahr)

Warum sind Stecker, insbesondere für hohe Stromstärken genormt?

Arbeitsauftrag 2: (informieren)

Erkennst du ein Funktionsprinzip? Beschreibe es:

**Arbeitsauftrag 2:** (informieren)

Mache dir auf einem separaten Blatt über die notwendige Arbeitssicherheit bei der Steckermontage Gedanken. Überprüfe diese, wenn du mit der Planung fertig bist und

bespreche diese mit deinem Betreuer, bevor du praktisch tätig wirst.

# Handlungsfeld 4 Ausbildung abschließen

Obwohl die Chefs der Firma Schirmer ihrem Ausbildungsleiter Herrn Weiser versichert haben, dass seine Leistung für die Ausbildung nicht anhand der Prüfungsleistungen der Lernenden gemessen werden wird, möchte er auch diesen Punkt genau verstehen und umsetzen. Ihm ist es besonders wichtig, dass er beim Abschuss der Ausbildung keine Fehler macht. Die Lernenden sollen so gut wie möglich auf die Prüfung vorbereitet werden, einen klaren Ausblick für die Zeit nach der Ausbildung haben und richtige Zeugnisse erhalten.

Herr Freudenmaier ist für den Ausbildungsstart gut gerüstet. Er freut sich richtig auf seine Umstellung und die drei jungen Menschen. Obwohl das noch nicht ansteht möchte er den Ausbildungsabschluss jetzt schon im Blick haben, denn seine Auszubildenden sollen so gut wie möglich abschließen, denn er bildet sie ja nicht für sich aus, sondern damit die jungen Menschen eine Perspektive für ihre Zukunft haben. Da er gehört hat, dass die Prüfung gestreckt wird und somit schon über ein Drittel nach der Hälfte der Lehrzeit erbracht werden soll, will er das gut vorbereitet haben. Er möchte seinen Auszubildenden eine gute Prüfungsvorbereitung bieten.

# Prüfungen in der beruflichen Ausbildung

Die berufliche Bildung ist auf die Gesellen-/Abschlussprüfung ausgerichtet. Diese gilt es so gut wie möglich abzuschließen. Deshalb ist die Prüfung auch der eigentliche Rahmenplan für die Lehrenden.:

# deine Kompetenz - Ich kann ... :









erläutern und erklären wer anmeldet. KR 4/2























... eine gute Prüfungsvorbereitung planen und durchführen.

# das Wesentliche (für deine Prüfung)

In einer Prüfungsordnung sind alle Anforderungen verbindlich geregelt. Es sind praktische, theoretische, spwoe Lerninhalte der Berufsschule Gegenstand der gestreckten Abschlussprüfung, die in zwei Teile aufgeteilt ist. In der Prüfung soll der



# Prüfungszeugnis

nach § 37 Berufsbildungsgesetz

# **Max Mustermann**

geboren am 11.11.1111 in Siracusa/Italien

hat in dem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf

# Industriemechaniker Maschinen- und Systemtechnik

die Abschlussprüfung bestanden.

Prüfungsergebnis	Note/Punkte
Ergebnis Kenntnisprüfung	gut xx Punkte
Ergebnis Fertigkeitsprüfung	gut xx Punkte

Dieser Abschluss ist im Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen dem Niveau 4 zugeordnet.

Prüfungsstadt, xx.xx.xxxx



Dipl. Oec. Achim Rummel Hauptgeschäftsführer

# Ein Beispiel für ein Abschlusszeugnis des Betriebs

#### Anmerkung

Ein Indiz für ein gutes Zeugnis ist auch die Länge des Textes, der geschrieben wird. Das zeugt, über diese Person lässt sich viel sagen.



#### Schirmer AG

Herr **Max Mustermann**, geboren am 24.04.1999, ist in der Zeit vom 01.09.2018 bis zum 28.01.20xx in unserem Unternehmen zum Industriemechaniker / Einsatzgebiet Maschinen- und Systemtechnik ausgebildet worden.

Unser Unternehmen mit derzeit 40 Beschäftigten produziert moderne Windräder, die am Aufstellungsort montiert und in Betrieb genommen werden. Unsere innovativen und kostenoptimierten Anlagen werden von hoch qualifizierten Ingenieuren, Technikern konstruiert und von Fachkräften montiert. Um dieses qualifizierte Niveau der Fachkräfte zu erreichen, bildet die Schirmer AG selbst aus.

Während seiner sechsmonatigen Grundausbildung in der Lehrwerkstatt wurden Herrn Mustermann die im Ausbildungsrahmenplan aufgeführten Kompetenzen, Fertigkeiten und die dazugehörenden Kenntnisse im Sinne der Gestaltungskompetenz an unserem Projekt Presse / futurelearning Schönau vermittelt.

Zwischen den einzelnen Ausbildungsabschnitten in der Lehrwerkstatt wurden die Kompetenzen, Kenntnisse und Fertigkeiten, die geforderte Gestaltungskompetenz in den wichtigsten Abteilungen im Betrieb vertieft. Hier wurde Herr Mustermann mit allen im Arbeitsgebiet des Industriemechanikers anfallenden Kompetenzen und Anforderungen konfrontiert. Er wurde besonders mit folgenden Aufgaben und Tätigkeiten vertraut gemacht, um seine Persönlichkeit weiterzuentwickeln:

- selbständiges Beschaffen von Informationen, Auftrags- und Arbeitsplanung mit -durchführung im Team nach den Qualitätskriterien der Schirmer AG unter Beachtung der Sicherheitsbestimmungen,
- Konzipieren von kleinen mechanischen Systemen, Installieren und Montieren von Systemkomponenten,
- Aufbau und Prüfung von Baugruppen unserer Windsysteme,
- Außenmontage im Montageteam von unseren Windsystemen,
- Programmieren und Weiterentwickeln von Windsystemsteuerungen
- Kreativwerkstatt für neue Systeme.

Ergänzt wurden diese Betriebseinsätze durch jeweils zweimonatige Lehrgänge in Pneumatik, Hydraulik, Elektrotechnik und Proportionaltechnik. Ferner nahm er an mehreren aufeinander aufbauenden betrieblichen Projekten teil zur Vertiefung der persönlichen Kompetenzen, der Zusammenarbeit mit anderen, sowie den fachlichen Themen CAD, CNC, CAM mit Programmieren und Bedienen eines CNC-5-Achs-Bearbeitungszentungs

Herr Mustermann zeigte Interesse und Engagement für seine Ausbildung. Er eignete sich ein umfassendes und fundiertes vernetztes Wissen an, das er stets gut in die Praxis umzusetzen wusste. Aufgrund seiner guten Auffassungsgabe konnte er sich schnell in neue Aufgabenbereiche einarbeiten. Er war sehr motiviert und zeigte ein hohes Maß an Initiative und Leistungsbereitschaft. Er führte alle Aufgaben immer selbständig, äußerst sorgfältig und dennoch zügig und planvoll durchdacht aus. Seine Arbeitsergebnisse waren auch bei wechselnden Anforderungen stets von guter Qualität. Mit Materialien und Betriebsmitteln ging er verantwortungsvoll und sicher um. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern war immer einwandfrei. Herr Mustermann ist freundlich und entgegenkommend. Auf die Arbeit im Team wirkte sich seine Zuverlässigkeit positiv aus. Seine höfliche und zuvorkommende Art kam auch bei unseren Kunden gut an.

Wir danken Herr Mustermann für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit und für seine persönliche und berufliche Zukunft wünschen wir Herrn Mustermann alles Gute und viel Erfolg.

Prüfungsstadt, 30. Januar 20xx

XXX (Ausbildender) XXX (Ausbilder)



# O future learning

# Inhalt

•	Zum Start (die etwas anderen AEVO-Unterlagen)	3
•	Kompetenzraster AEVO Inhalte	7
•	Ein Einstieg (moderne Berufsausbildung heute)	8
•	Generelles zu moderner Berufsausbildung	
	(unvollständig, ein Einstieg!)	9
•	Eine Vision einer zukunftsorientierten Ausbildung!? Oder machbar?	12
•	Elemente eines zukunftsweisenden dualen Systems der	
	betrieblichen Ausbildung	18
•	Wo stehst Du? (Kompetenzraster Selbsteinschätzung Lehrende)	19
Land	llungsfold 1	
папо	llungsfeld 1 (Entscheidung für eine Ausbildung treffen und Lehrling(e) anwerben	21
•	Allgemeinbildung	21
•	berufliche Bildung	22
•	Entstehen und Ausformen von Berufen (bis heute)	23
•	Pro und Contra einer duale Ausbildung	29
•	Personalplanung, Generation Y, Z	34
•	Grundwissen Ausbildung / Ziele bzw. Aufgaben der Ausbildung	36
•	Kompetenzen	38
•	Lernen	47
•	Beziehungsgestaltung	49
•	Duales System gegenüber Vollschulausbildung	52
•	Deutschen Qualifikationsrahmen	54
•	Die Ansprüche an eine Berufsausbildung unter versch. Blickwinkeln	55
•	Duales System der deutschen Berufsausbildung	56
•	Rechtliche Rahmenbedingungen der Berufsausbildung	58
	Berufsbildungsgesetz (BBiG)	60
•	Gesellschaftspolitische Grundsätze der Berufsbildung	62
•	Ausbildungsordnungen	65
•	Ausbildungsrahmenplan	69
•	Grundaufbau der heutigen Ausbildungsberufe	73
•	Bedeutung der Berufsvorbereitung	75 77
•	Rahmenlehrplan Berufsschule Tätigkeitsbereiche und Aufgaben des Ausbilders*in	84
•	Vorbildfunktion des Ausbilders*in	86
•	Qualifikation Ausbilder*In	86
•	Ausbilder*In als Erzieher*In	88
•	Ausbilder*In als Interessenvertreter des Auszubildenden	91
•	Ausbilder*In als Coach	92
•	Eignung des Betriebes	94
•	Institutionen zur Unterstützung / Überwachung der Ausbildung	96
•	Ausbildungskosten	97
•	Prüfungswissen (Handlungsfeld 1)	99
Uand	llungerfold 2	
папо	llungsfeld 2 (Ausbildung vorbereiten und Einstellung von Auszubildenden)	101
•	Partner in der beruflichen Ausbildung	101
•	Ausbildungsrahmenplan interpretieren	105
•	Teilkompetenzformulierung	115
•	Kompetenzraster	120
•	kompetenzraster 1. Jahr Metalltechnik	122
•	kompetenzraster überfachliche Kompetenzen	123



•	betrieblicher Ausbildungsplan erstellen	124
•	didaktischer Jahresplan	132
•	Rahmenlehrplan	135
•	Der Weg zu Lernfeldern	137
•	didaktisches Kompetenzmodell für die Aufarbeitung	
	Zeitrahmen und Lernfelder	146
•	Handlungsbereiche überfachliche Kompetenzen	149
•	Auszubildende finden	163
•	Auswahlkriterien	165
•	Auswahl von Auszubildenden	168
•	Eignungstests	171
•	Gesundheitszustand des Bewerbers	173
•	Bewerbungsgespräche	173
•	Fragetechnik	176
•	Berufsausbildungsvertrag	177
•	Auslandsaufenthalte in der beruflichen Ausbildung	186
•	Prüfungswissen (Handlungsfeld 2)	189
Handlu	ngsfeld 3	
•	(Ausbildung durchführen)	191
•	personalisiertes Lernen (Voraussetzungen für die Gestaltung von	
	Lernprozessen berücksichtigen)	191
•	Anknüpfen am Vorwissen	195
•	Unterschiedliche Denkstrukturen	196
•	Sinn und Bedeutung	198
•	Behaltwert	203
•	Gehirn (Das "Gedächtnis")	204
•	äußere Umstände, Leistungskurve(n)	212
•	Lernatmosphäre	215
•	Herausforderungen	217
•	konstruieren	218
•	didaktische Prinzipien (Gestaltung von Lernprozessen planen und	
	organisieren)	225
•	Modell der vollständigen Handlung (didaktisches Prinzip)	227
•	Lernprojekte (reale betriebliche Aufträge)	230
•	Pädagogische Instrumente / Elemente für individualisiertes Lernen	
	in der beruflichen Ausbildung	234
•	Lernmethoden	253
•	didaktischer Ablaufplan	276
•	didaktische Prinzipien die/der Jugendliche	279
•	Anschaulichkeit	280 286
•	Binnendifferenzierung	287
•	Der Überblick	288
•	Advance Organizer (AO)	289
•	Lernmaterialien	290
•	Lerntagebuch	307
•	positive Psychologie des gelingenden Lebens	312
•	Motivationstheorien	314
•	Lernbegleitung	322
•	Kommunikation	328
•	Lernmethoden (für die mündliche Prüfung) / Lehrgespräch;	520
	Leittext; mit praktischer Umsetzung; Strukturlegetechnik;	
	Lernspiele	331
	·	



	•	Führungsverhalten der Lehrenden	356
	•	Auffälligkeiten	359
	•	Umgang mit Konflikten	362
	•	interkulturelle Kompetenzen	365
	•	Vertragsauflösungen / Gestaltung der ersten Ausbildungstage und der Probezeit	368
	•	In Gruppen zusammenarbeiten	371
	•	Projektmanagement	381
	•	Beziehungen in einer Gruppe sichtbar machen (Soziogramm)	382
	•	Beurteilung von Leistungen und Kompetenzen	383
	•	Konsequenzen anwenden	402
	•	Beobachtungsfehler	406
	•	Raumgestaltung	411
	•	Lerninseln	413
	•	Grundhaltungen	414
	•	Prüfungswissen (Handlungsfeld 3)	417
Н	and	dlungsfeld 4	
	•	(Ausbildung abschließen)	421
	•	Prüfungen in der beruflichen Ausbildung	421
	•	Prüfungsausschuss	427
	•	Zeugnisse in der beruflichen Ausbildung	431
	•	Weiterentwicklung nach einer beruflichen Ausbildung	437
	•	Abschluss der beruflichen Ausbildung	439
	•	Prüfungswissen (Handlungsfeld 4)	440
٠	im E	xtraheft:	
	•	Der praktiche Teil der Ausbildungsprüfung (Hilfen / Beispiele)	441
	•	Durchführung einer Ausbildungssituation	
		Beispiel 1 - Schnittansichten / Strukturlegetechnik	444
	•	Präsentation einer Ausbildungssituation	
		Beispiel 1 - Schnittansichten / Strukturlegetechnik	454
	•	Durchführung einer Ausbildungssituation	
		Beispiel 2 - Oberflächenangaben / Leittext	461
	•	Durchführung einer Ausbildungssituation	476
	•	Beispiel 3 - Projektionsmethode I / Lernspiel Präsentation einer Ausbildungssituation	476
		Beispiel 3 - Projektionsmethode I / Lernspiel	482
	•	Durchführung einer Ausbildungssituation	402
		Beispiel 4 - CEE-Stecker anschließen / Leitext m. p. Umsetzung	486
	•	Präsentation einer Ausbildungssituation	
		Beispiel 5 - Spannmöglichkeiten / Lernaufgaben - Leittext	492
	•	Präsentation einer Ausbildungssituation	
		Beispiel 6 - projektorientiertes Lernen / Projekt Presse futurelearing	509
	•	Der praktische Teil der Ausbildereignungsprüfung (Ablauf)	519
	•	Anhang	523
	•	Gruppendynamische Übung "Restaurantproblem"	523
	•	Gruppendynamische Übung "verloren auf hoher See"	524
	•	Informationen zum richtigen Lesen	426
	•	Hinhörtest	426
	•	Konzentrationsübung	529
	•	Quellenangaben	531
	•	Inhalt	533
	•	Danke	540



#### **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.e, die Lust auf die eigene Umsetzung machen

# AEVO neu die praktische Prüfung erfolgreich umsetzen

# moderne Ausbildung – den Lernenden, das Lernen in den Mittelpunkt stellen

In fast allen Qualifi zierungsmaßnahmen zur AEVO wird behauptet, dass in der praktischen Prüfung nur die Vier-Stufen-Methode umzusetzen ist. Das kann und darf so nicht sein, denn diese Methode sollte in der heutigen kompetenzorientierten Ausbildung eigentlich gar nicht mehr vorkommen. Hier wird gezeigt, wie eine praktische Prüfung auch anders, zeitgemäß um-gesetzt werden kann.

In fast allen Qualifizierungsmaßnahmen zur AEVO wird behauptet, dass in der praktischen Prüfung nur die Vier-Stufen-Methode umzusetzen ist. Das kann und darf so nicht sein, denn diese Methode sollte in der heutigen kompetenzorientierten Ausbildung eigentlich gar nicht mehr vorkommen. Hier wird gezeigt, wie eine praktische Prüfung auch anders, zeitgemäß umgesetzt werden kann.

Wie also wird ein Leittext, ein Lernspiel oder eine Strukturlegetechnik in einer praktischen Ausbildungssituation in der Prüfung umgesetzt. Mit diesen komplett ausgearbeiteten Beispielen und vielen Tipps für die praktische Prüfung, wird die Prüfung, als praktische Ausbildungssituation oder als Präsentation zum Kinderspiel.



# 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 auf, wenn Sie uns diese mitteilen.

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!

**future**learning; Ledergasse 5; 79677 Schönau; Fax.: 07673 / 888 777; Tel.: 07673 / 888 778

# Weitere Hilfen von futurelearning

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 1 und des räumlichen Vorstellungsvermögens. 1 bis 4 Spielteilnehmer müssen zu der gegebenen Vorder-, Seiten- sowie Draufsicht das "Raumbild" mit Hilfe von max. 8 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!



# 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, Betriebe, 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 Ausbilder und Lehrern, usw. Kommen Sie einfach auf uns zu. Gerne unterbreiten wir ein Angebot.



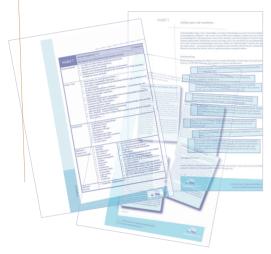
#### Lernfelder 1-4 metallberufe

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 und Schülerinnen 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.

#### 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



## 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 er-

weitert. 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 gelent werden. Durch den offenen Aufbau gibt es viele Erweiterungs- und Umsetzungsmöglichkeiten. Ideal nicht nur für die Mechatronike rausbildung.



Interesse? - dann melden sie sich einfach bei:

**future**learning; Ledergasse 5; 79677 Schönau; Fon 07673 888778; Fax 07673 888777

besuchen Sie uns auch im Internet unter http://www.futurelearning.de

