

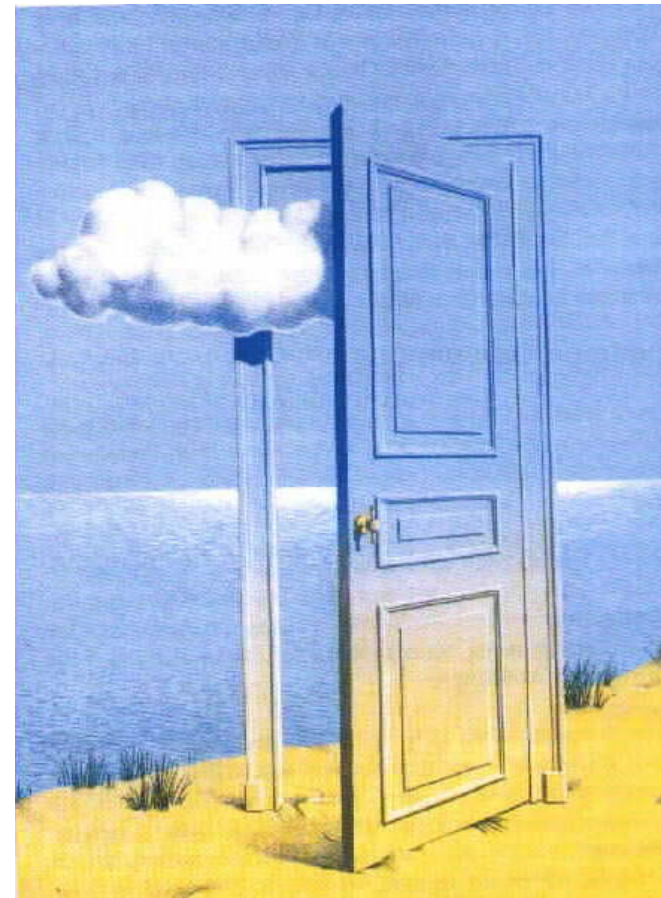
Einführung von handlungsorientiertem Unterricht mit Situationsaufgaben im Rahmen des Modellversuchs „Industriemeister Metall Neu“ Leitfaden zur Dozentenqualifizierung

***“Wir suchen nach Erkenntnis
und ertrinken
in Information”***

Joseph Weizenbaum

***„Lernen ist die
Umwandlung von Information
in Wissen“***

Matthias Bellmann



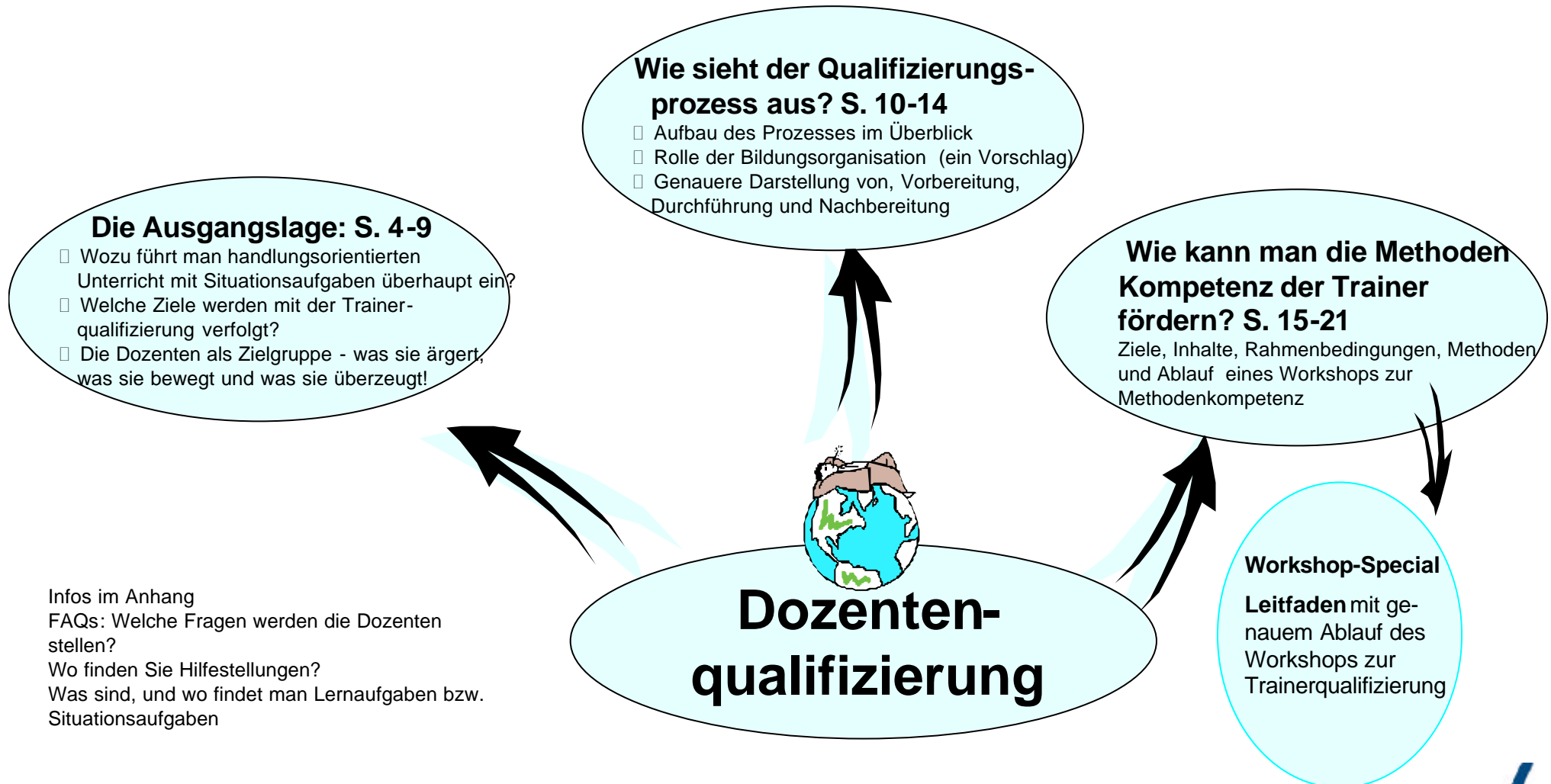
Vorwort

Ziel dieser Handreichung ist es, den Verantwortlichen in Bildungsorganisationen Unterstützung bei der Einführung von handlungsorientiertem Unterricht mit Situationsaufgaben zu geben, insbesondere, was die Qualifizierung der Trainer angeht .
Im Zentrum der methodisch didaktischen Trainer-Qualifizierung steht ein Workshop, der in dieser Handreichung detailliert beschrieben ist. Für eine gelungene Einführung des handlungsorientierten Unterrichts braucht man die Motivation und Mitarbeit der Trainer. Wenn man die Mitarbeit der Trainer für den handlungsorientierten Ansatz gewinnen will, ist aber - wie die Erfahrung zeigt - vor allem auch entscheidend, was im Vorfeld und im Umfeld des Workshops geschieht. Aus diesem Grund findet man in der vorliegenden Handreichung neben einem Leitfaden, nach dem man einen Workshop zur methodisch didaktischen Trainerqualifizierung stricken kann auch Anregungen und Gedanken zur Zielgruppe der Trainer sowie zur Einphasung und zur Vor- und Nachbereitung des Workshops.

Inhalte

? Ausgangslage	04	Der Workshop im Detail	
? Strategische Ziele der Trainerqualifizierung	05	? Einstieg	22
? Die Trainer als Zielgruppe	06-09	? Kennenlernrunde	23
Problemstellung und Motivationen		? Wie Erwachsene lernen	24
? Der Qualifikationsprozess im Überblick	10	? Infos zu Handlungsorientiertem	
? Die Rolle der Bildungsinstitution	11	Unterricht und den Grundprinzipien	
? Vorfeld der Trainerqualifikation	12	der Erwachsenenpädagogik	25-29
? Der Workshop zur Trainerqualifikation	13	? Beispielsituationsaufgabe	30
? Nachbereitung der Trainerqualifikation	14	? Workshopaufgabe 1	31-32
		? Handlungsorientierter Unterricht ist...?	
Special: Der Workshop zur methodisch-didaktischen		Infos	33-36
Trainerqualifikation		? Große, inhomogene Gruppen	37
? Zielsetzungen des Workshops	16	? Workshopaufgabe 2	38-39
? Inhalte des Workshops	17	? Workshopaufgabe 3	40
? Rahmenbedingungen		? Maßnahmen	41
zur Durchführung	18	? Feedbackrunde zum Ausstieg	42
? Methoden im Workshop	19		
? Ablauf des Workshops im		Anhang: Frequently asked Questions	43-47
Überblick	20		

Einführung von handlungsorientiertem Unterricht mit Situationsaufgaben



Infos im Anhang
FAQs: Welche Fragen werden die Dozenten stellen?
Wo finden Sie Hilfestellungen?
Was sind, und wo findet man Lernaufgaben bzw. Situationsaufgaben

Ausgangslage



Warum führt man handlungsorientierten Unterricht mit Situationsaufgaben überhaupt ein? Wer hat sich das ausgedacht, und was soll dadurch erreicht werden? Schließlich ist das Ganze doch mit einer Menge Aufwand - nicht zuletzt auch für die Trainer der IHK verbunden!

Diese und ähnliche Fragen werden im Vorfeld der Trainer-Qualifizierung sicher zu hören sein. Man sollte sie nicht überhören oder abwiegeln (Diese Fragen sind berechtigt) - sondern sie beantworten:

Der Ansatz des Handlungsorientierten Lernens ist zwar aus einer Unzufriedenheit mit den bisher erreichten Ausbildungsergebnissen entstanden. Diese Unzufriedenheit bezog sich aber nicht auf das Engagement und Leistungen der einzelnen Dozenten und Trainer, die hoch geschätzt werden.

Die Unzufriedenheit hatte vielmehr mit der Gesamtstruktur der Meister-Qualifikation zu tun:

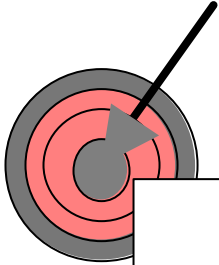
Man hatte bisher in der Prüfung abfragbares Fachwissen erzeugt, das sich in der Praxis aber häufig als zu kurz gegriffen und zum Teil wenig anwendbar erwies. Die Anerkennung des Abschlusses „Industriemeister Metall, (IHK)“ bei Einstellungsprozessen war nicht mehr so groß wie sie es einmal gewesen war.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass mit der Einführung des handlungsorientierten Unterrichts eine Reihe von herausfordernden Zielsetzungen verbunden sind:

- die Wertigkeit der Vorbereitungslehrgänge zur Meisterprüfung (IHK) in der Praxis zu erhöhen,
- die Absolventen dieser Lehrgänge bestmöglich auf die Aufgaben des Meisters in der Praxis vorzubereiten, die mehr und mehr im Management und in der Personalführung liegen, sowie
- den Absolventen bestmögliche Karrierechancen mitzugeben.

Im neuen Ansatz will man den veränderten Aufgaben der Industriemeister Metall, die jetzt auch vielfältige Management- und Personalführungsaufgaben umfassen, besser gerecht werden. Man will die Lehrgangsteilnehmer verstärkt auch mit generellen methodischen Kompetenzen (z.B. Problemlösefähigkeiten, kommunikative Kompetenzen usw.) ausstatten, die sie dazu befähigen, in der Praxis mit immer neuen, komplexen und sich verändernden Situationen erfolgreich umgehen zu können. Entsprechend wurde auch die Prüfungsordnung verändert.

Damit muss sich nun auch die Methodik des Unterrichts verändern. **Um hier eine Basis zu schaffen, wurden zentrale Situationen aus der Praxis in unterschiedlichen Firmenkontexten erarbeitet**, die nun einen reichen Fundus liefern, aus dem der handlungsorientierte Unterricht schöpfen kann (siehe [www. meistersite.de](http://www.meistersite.de)). **Der methodisch didaktische Umgang mit diesen Situationen steht im Zentrum der Dozentenqualifizierung, die hier beschrieben wird.**



Strategische Ziele der Trainerqualifizierung

Was will man nun eigentlich mit der Trainerqualifizierung erreichen? - Der tatsächliche Erfolg des Modellversuchs Industriemeister Metall Neu steht und fällt mit der Beteiligung einer zentralen Zielgruppe: der Trainer in den Vorbereitungslehrgängen auf die IHK Prüfung zum Industriemeister Metall..

- **Es muss ein strategisches Ziel der Trainerqualifizierung sein, diese Menschen für den neuen Ansatz zu gewinnen** und sie zu überzeugen, aber auch Wege aufzuzeigen, wie sie ihr Expertenwissen durch handlungsorientierten Unterricht besser bei Ihrer Zielgruppe verankern können und sie besser auf die Prüfung, vorbereiten können als bisher.
- Die Trainer werden so, mit Ihrem Wissen, das häufig langjähriger Praxis in der Industrie entstammt und ihrem pädagogischem Erfahrungswissen **eine Brücke** zwischen dem neuen Ansatz des handlungsorientierten Lernens und den häufig eher traditionell schulisch geprägten Ansprüchen und Gewohnheiten der Lehrgangsteilnehmer.
- Durch eine bewusste Trainerqualifizierung soll darüber hinaus eine generelle **Qualitätssteigerung** der Vorbereitungslehrgänge erreicht und ein gleichmäßig exzellenter Qualitätsstandard gefördert werden. Der gute Name der Lehrgänge kommt den Trainern selbst als geschätzte Referenz und Erhöhung ihres Marktwerts zugute.
- Für das Gelingen des handlungsorientierten Ansatzes ist die enge und fachübergreifende Kommunikation und fachübergreifendes Denken der Trainer zentral, da im handlungsorientierten Unterricht Ganzheitlichkeit und Durchgängigkeit der Lernhandlungen gefordert werden. **Ein weiteres zentrales Ziel des Qualifikationsprozesses ist es also, die Bildung von Netzwerken, den fachübergreifenden Zusammenhalt und die Kommunikation zwischen den Trainern zu fördern.**
- Generell über alle Qualifikationsprozesse soll die **Bindung der Trainer an die jeweilige Bildungsinstitution** gestärkt werden. Dies wird hier über die hohe Qualität der Lehrgänge und die Förderung des Zusammengehörigkeitsgefühls erreicht.

Die Trainer als Zielgruppe - Problemstellung



Durch die Einführung von handlungsorientiertem Unterricht ergeben sich für die meisten Trainer Umstellungen und Aufwand auf unterschiedlichen Ebenen (**Ärgerpotential**). Erfolgreiche Qualifizierungskonzepte müssen dieses Ärgerpotential aufgreifen und konkrete Problemlösungen anbieten:

Bisher waren die meisten Trainer gewöhnt, vor allem auf ihr eigenes Fach- und Expertenwissen zurückzugreifen und unabhängig von anderen arbeiten zu können. Austausch in Trainernetzwerken oder „Lernprojekt-Teams“ waren eher die Ausnahme.

Im Zentrum von handlungsorientiertem Unterricht stehen jedoch „ganzheitliche, realistische Lernhandlungen“ - das heißt, die Einteilung in Fächer greift nicht mehr immer: Fächerübergreifende Zusammenarbeit, gegenseitige Abstimmungen bei der Durchführung des Unterrichts und Verständnis für die Themenstellungen der benachbarten Fächer werden notwendig. **Dies kann für viele Trainer mit erhöhtem kommunikativem und organisatorischem Aufwand verbunden sein.**



Im Vordergrund der Rolle als IHK-Dozent stand lange die Wissensvermittlung. Als Experten in ihren Fachbereichen fühlten sich die meisten Trainer in dieser Rolle sicher und wohl. Handlungsorientierter Unterricht stellt hier einiges in Frage: Wissen soll sich der Lernende nun selbständig, aktiv und vor allem auch interaktiv aneignen. Er soll dabei auf sein eigenes Vorwissen, auf eigene Erfahrungen, Kenntnisse und Lernwege zurückgreifen.

- Was bedeutet das nun für die Rolle des Trainers? -

Als direkter Wissensvermittler wird er nicht mehr so sehr gefordert. Dafür stellen sich andere Herausforderungen:

- er muss den Lernprozess begleiten und die Lernenden fachlich wie persönlich beraten.
- Er muss Gelegenheiten für die eigenständige Erarbeitung des Wissens durch die Lernenden schaffen,
- Interaktionsmöglichkeiten und Problemlöseprozesse initiieren und
- zur Reflexion über die Qualität des Lernprozesses anregen.

Diese Schwerpunkte stellen das Selbstverständnis vieler IHK Trainer in Frage. Wie kann so das eigene Expertenwissen eingebracht und wie kann vor allem der Lernende das für ihn notwendige Grundlagen- und Fachwissen erwerben?

Die Trainer als Zielgruppe - Problemstellung



Bisher ließen sich viele Trainer bei der Planung ihres Unterrichts vom Rahmenstoffplan leiten, oder konnten ihn zumindest direkt als Checkliste für die Vollständigkeit der vermittelten Inhalte nutzen. Um sich einen Überblick über die Abdeckung des Rahmenstoffplans zu verschaffen, genügte es, die eigene Unterrichtsplanung nachzuvollziehen. Die Lernfortschritte der Teilnehmer ließen sich durch vorstrukturierte und kleinschrittige Übungen leicht feststellen.

Der Ansatz des handlungsorientierten Unterrichts verlangt ein anderes Vorgehen: Hier werden die Lernprozesse aktiv von den Lernenden, das heißt immer wieder neu gestaltet. Zudem finden Sie zum Teil fächerübergreifend statt. Um hier den Überblick über die Fortschritte der Lernenden und die Abdeckung des Rahmenstoffplans zu behalten müssen die Lernprozesse intensiv begleitet, mitverfolgt und reflektiert werden. **Dieses Vorgehen ist für die meisten Trainer eher neu, entsprechende Methodiken müssen sich erst entwickeln und erfordern zunächst ein Mehr an Aufwand.**

Will man Trainer für das handlungsorientierte Vorgehen gewinnen und begeistern, muss man hier gangbare Wege aufzeichnen.

Antworten auf die hier genannten, methodischen Fragen, findet man im Anhang unter dem Stichwort FAQs



Die Trainer als Zielgruppe - Motivationen

- Viele der Trainerin den Vorbereitungslehrgängen zur IHK Prüfung „Industriemeister Metall“ sind gefragte Mitarbeiter anerkannter Unternehmen.
Die Motivation für ihr Engagement in den Lehrgängen kommt zum großen Teil daher,
 - ? dass sie eine persönliche Verpflichtung empfinden, an ihrem Fachwissen auch andere teilhaben zu lassen,
 - ? dass sie etwas für die Zukunft unserer Industrie tun wollen,
 - ? aus einem sozialen Gedanken heraus
 - ? aus der Freude an der Weitergabe von Wissen und
 - ? dem Kontakt mit vielversprechenden jungen Menschen.
 - ? oder auch daher, dass sie als vielversprechende Mitarbeiter mit Aussicht auf Führungspositionen durch die Durchführung von IHK Trainings nützliche Erfahrungen und Qualifikationen erwerben möchten.
- **Obwohl es für die Trainer durchaus kritische Punkte im handlungsorientierten Ansatz gibt (s.o. „Problemstellung“), stehen dem gegenüber überzeugende Vorteile, die gerade diese Motivationen aufgreifen.**
- **Die Verpflichtung und die Freude daran, andere am eigenen Fachwissen teilhaben zu lassen lässt sich im handlungsorientierten Unterricht besser umsetzen:** denn hier bietet sich die Chance zur Umdrehung der Lehrerfrage.
Nicht der Lehrer, der die Antwort schon kennt, fragt die Teilnehmer, die weniger wissen als er. Sondern die Teilnehmer fragen den „Lehrer“ aus Interesse an seinem Expertenwissen weil sie die die Antworten zur konkreten Bearbeitung einer Aufgabe brauchen.
- **Auch der Gedanke, etwas für die Zukunft unserer Industrie zu tun, kann durch handlungsorientierten Unterricht hervorragend verwirklicht werden:** Dieser Unterricht fußt auf zentralen Praxis-Situationen und auf dem Bedarf der Wirtschaft an Kompetenz. Es wird anwendbares Wissen (technisches aber auch methodisches Wissen) für die Lösung der komplexen Problemsituationen vermittelt, die zukünftige Meister auch in der Praxis bewältigen müssen . Diese Vorgehensweise schafft ein vielversprechendes Potential an hochqualifizierten Mitarbeitern für unsere Industrie.



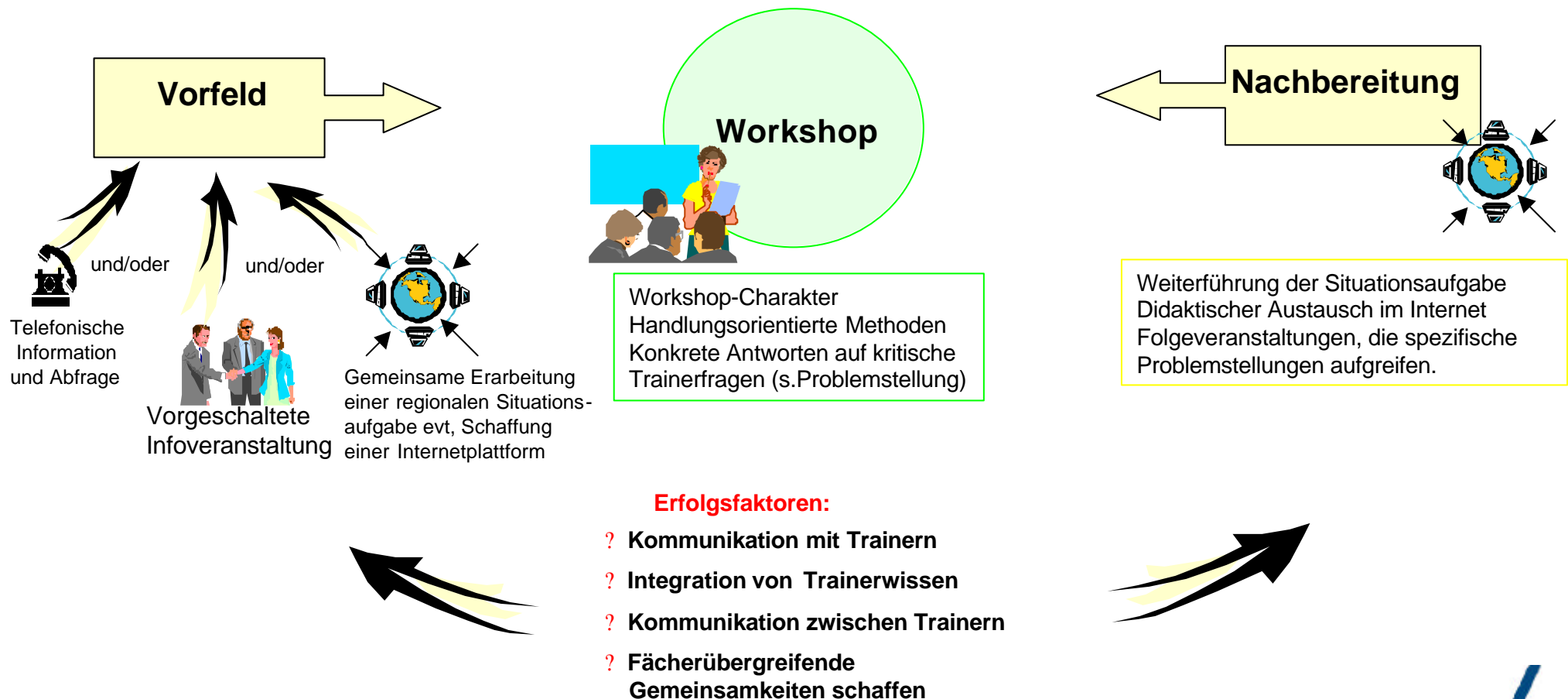
Die Trainer als Zielgruppe - Motivationen

- **Handlungsorientierter Unterricht wird Erwachsenen wesentlich besser gerecht als schulisch geprägtes Lernen**, da sich hier vielfache Möglichkeiten das eigene Vorwissen und die eigenen Erfahrungen einzubringen sowie die Chance zum selbstständigen Lernen bieten.
- Durch vielfältige interaktive Übungen entsteht **intensiver gegenseitiger Kontakt zwischen den Lehrgangsteilnehmern und den Dozenten**
- **Die zur Durchführung des handlungsorientierten Unterrichts notwendigen Kompetenzen** der Moderation, Beratung und Begleitung von Problemlösetechniken **stellen auch im Unternehmen immer wieder gefragte Qualifikationen dar.**

All diese Punkte sind für Trainer attraktiv - demgegenüber stehen aber einige Investitionen in die eigene Kompetenz, und die Qualität des Unterrichts . Ein Qualifikationsprozess der diesen Ansprüchen gerecht wird, wird im folgenden im Überblick geschildert.

Der Qualifikationsprozess im Überblick

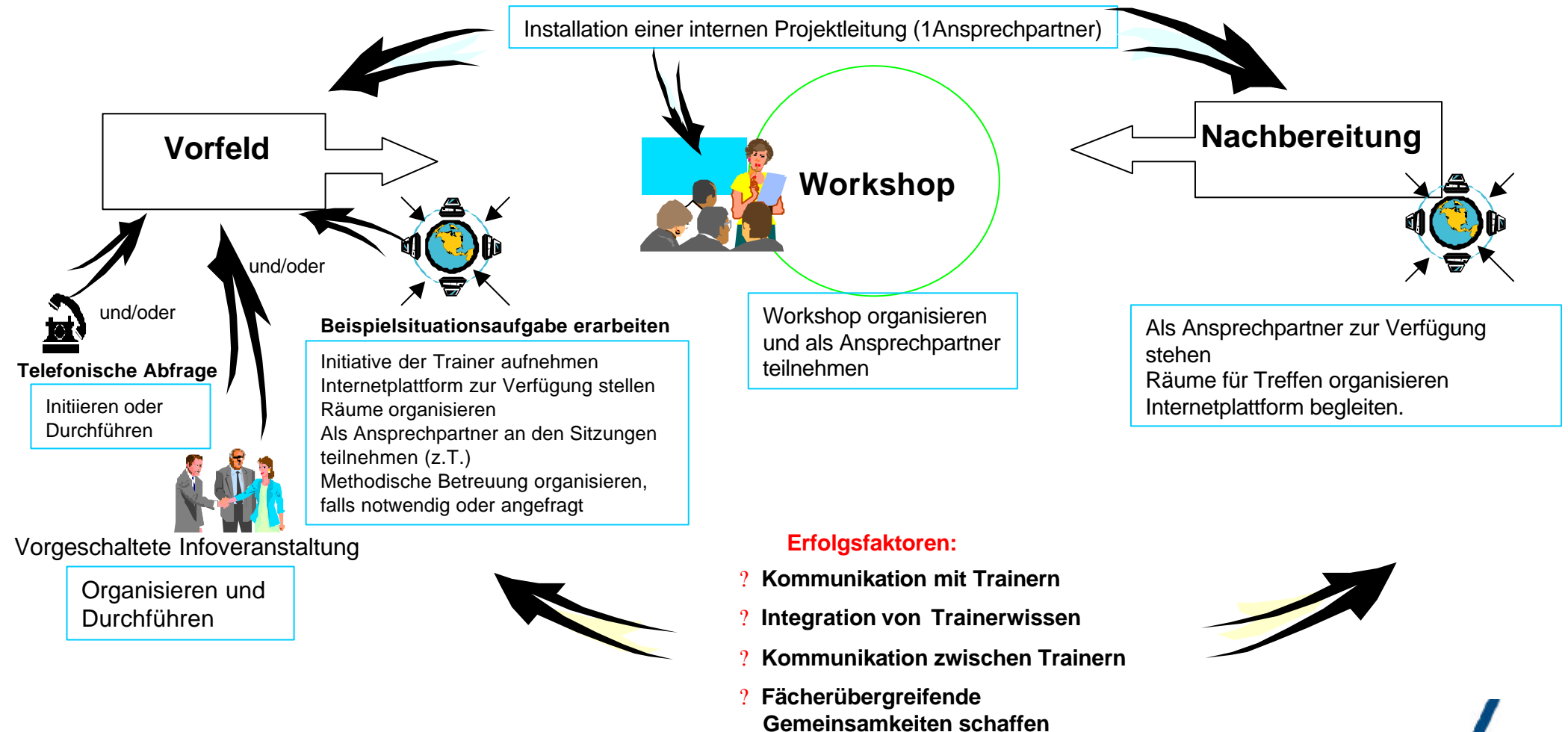
Im Zentrum des Qualifikationsprozesses zur methodisch didaktischen Kompetenz für Trainer zum handlungsorientierten Unterricht mit Situationsaufgaben steht ein Workshop, in dem konkrete Lösungen geschildert und gemeinsam erarbeitet werden. Untenstehend ist der gesamte Qualifikationsprozess im Überblick geschildert. Der Erfolg des Workshops steht und fällt mit der richtigen Einphasung im Vorfeld und der effektiven Nachbereitung und Fortführung. Auf den folgenden Seiten wird der Beitrag der Bildungsorganisationen sowie die einzelnen Schritte des Qualifikations-Prozesses noch einmal genauer geschildert



Die Rolle der Bildungsinstitution im Qualifikationsprozess

ein Vorschlag

Von Seiten der jeweiligen Bildungsinstitution ist vor allem der intensive Kontakt mit den Trainern und die bewusste Einphasung des Workshops im Vorfeld erfolgskritisch. Genauso zentral ist die Nachbetreuung und Fortführung der Themen durch Angebot eines Forums im Internet und Folgeveranstaltungen mit Workshopcharakter.



Im Vorfeld der methodisch didaktischen Trainerqualifizierung

Es ist zentral, die Dozenten im Vorfeld der methodisch didaktischen Qualifizierung persönlich zu kontaktieren und zu informieren.



□ **Minimalanforderung:** telefonische Vorabinform und Erwartungsklä rung.

□ **Empfehlenswert:** vorgeschaltete Informationsveranstaltung zu sachlichen Aspekten des Handlungsorientierten Unterrichts (Aufbau der Prüfungsordnung, Aufbau und Gliederung des Rahmenstoffplans, Ziele der Reform von IHK Seite aus, Vorreiterfunktion von Metall und Elektro, Angestrebte Qualitätssteigerung ...) - im Rahmen dieser Informationsveranstaltung kann auch die Erarbeitung einer Lernaufgabe (-situation) durch Trainer unterschiedlicher Fachrichtungen angeregt werden (s.u.)



□ **Wünschenswert:** Erarbeitung einer Lernaufgabe (-situation) aus der Region, gemeinsam durch Trainer aller Fachrichtungen. Wichtig ist es, auch Meinungsträger einzubinden. Die hier erarbeitete Lernaufgabe, hinter der die Dozenten stehen, da sie sie selbst erarbeitet haben, kann später, als Beispielsituation im Mittelpunkt der methodisch didaktischen Trainerqualifizierung zum handlungs-orientierten Unterricht stehen.



Durch die gemeinsame Bearbeitung und Erstellung von Situationsaufgaben und den gemeinsamen Aufbau der dazu notwendigen Methodenkompetenz lernen die Trainer über die Fachgrenzen hinaus zu sehen und Übergänge zu anderen Fachbereichen zu schaffen, die ein durchgängiges, projektorientiertes Handeln der Lehrgangsteilnehmer möglich machen. Es bildet sich ein fachübergreifendes Denken und auch Zusammengehörigkeitsgefühl bei den Trainern heraus, das für das Gelingen des Handlungsorientierten Ansatzes sehr wichtig ist. Hier wird auch der Boden für den intensiven Austausch über methodisch didaktische Ideen gelegt.

Aufgabe der Bildungsinstitution kann es hier sein, die gemeinsame Erstellung einer Lernaufgabe anzuregen, im Vorfeld abzuklopfen, welche Aufgaben aus der Region sich eventuell eignen würden, die Bearbeitung einzuphasen, Infrastruktur für notwendige Besprechungen zu stellen und / oder die Erstellung auch methodisch zu betreuen.

In dieser Phase wird von Trainerseite bereits häufig die Schaffung einer **Internetplattform** angeregt, die die Basis für die Erstellung einer gemeinsamen Aufgabe bilden kann - und mehr und mehr auch dem Austausch von didaktischen und methodischen Anregungen und Ideen der Trainer untereinander dienen kann.

Fazit: Je mehr es gelingt, die Trainer von Anfang an in die Erarbeitung der Situations- oder Lernaufgaben einzubeziehen, desto wahrscheinlicher wird die tatsächliche Nutzung dieses neuen Ansatzes in den Kursen.

Methodisch didaktische Trainerqualifizierung: Workshop



Die methodisch didaktische Qualifizierung der Dozenten ist ein Prozess, der auf mehreren Ebenen läuft. Zum einen sollte, durch die IHK betreut und eingepasst, ein dauernder, selbstgesteuerter Austausch unter den Trainern der einzelnen Fachrichtungen über ihren Unterricht stattfinden, in dem sich die Trainer auch gegenseitig laufend weiterqualifizieren und didaktisch methodische Ideen und Erfahrungen austauschen.

Als Kern der methodisch didaktischen Qualifizierung empfiehlt sich die **Durchführung eines Workshops zum handlungsorientierten Unterricht mit Situationsaufgaben**, der den Trainern auf formaler Ebene sinnvolle und erfolgreiche Unterstützung und Förderung ihrer Kompetenz zum handlungsorientierten Unterricht geben zu soll. Dazu sollte der Workshop folgenden Kriterien gerecht werden:



- Kern der Dozentenqualifizierung ist eine Lern- oder Situationsaufgabe, die möglichst aus der Region kommt und von meinungsbildenden Dozenten der jeweiligen Bereiche getragen wird.
- Die Qualifizierung hat Workshopcharakter, d.h. das Erfahrungswissen der Dozenten wird einbezogen und genutzt.
- Der Workshop selbst ist handlungsorientiert gestaltet
- Der direkte Bezug zur Prüfung (aufzeigen wie Prüfungsvorbereitung und entsprechende Schlüsselqualifikation aussehen kann) ist erkennbar.
- Der direkte Bezug zum Rahmenstoffplan wird thematisiert.
- Gegenseitiger Austausch und die Bildung eines Dozenten-Netzwerks wird angeregt und gefördert
- Die spezifischen Dozenten-Motivationen werden integriert: Es wird klar, dass und wie sich auf die handlungsorientierte Art und Weise die inneren Beweggründe der IHK Dozenten für ihre Mitarbeit noch besser als bisher umsetzen lassen, dass sich also entsprechend die zusätzliche Investition an Energie und Zeit auch lohnt.

Nachbereitung der methodisch didaktischen Trainerqualifizierung



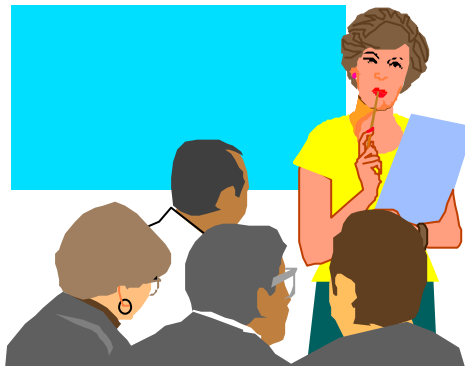
- Durch die Trainerqualifizierung angeregt, findet intensiver Austausch über didaktische und methodische Umsetzungsideen und die Arbeit mit Situationsaufgaben statt.
Nun geht es darum,
 - diesen Austausch am Laufen zu halten,
 - den Fundus an Umsetzungsideen wachsen zu lassen, und
 - die Bildung einer Trainingsgemeinschaft zu unterstützen.Dazu empfiehlt sich spätestens nach der Durchführung des Workshops die Einrichtung einer **Kommunikationsplattform für die Trainer im Internet**, deren Gestaltung von der Bildungsinstitution zwar angeregt aber von den Trainern selbst durchgeführt werden sollte.
Der Ansprechpartner innerhalb der Bildungsinstitution sollte weiterhin greifbar und die Entwicklungen und Themen mit betreuen.



- Auf dieser Basis sollen auch Räume für weiteren selbstgesteuerten Austausch und Zusammenarbeit unter den Trainern bei Bedarf und nach Initiative der Trainer zur Verfügung gestellt werden
- Des Weiteren sollten die praktischen Erfahrungen mit handlungsorientiertem Unterricht mit Situationsaufgaben und sich hier ergebende Themen Thema weiterer Folgequalifizierungen sein.

Special: Workshop zur methodisch didaktischen Trainerqualifizierung

Auf den folgenden Seiten wird der methodisch didaktische Workshop als Kernstück der Trainerqualifizierung genauer beschrieben



Special: Der Workshop zur methodisch-didaktischen Trainerqualifikation

? Zielsetzungen des Workshops	16
? Inhalte des Workshops	17
? Rahmenbedingungen zur Durchführung	18
? Methoden im Workshop	19
? Ablauf des Workshops im Überblick	20
Der Workshop im Detail	
? Einstieg	22
? Kennenlernrunde	23
? Wie Erwachsene lernen	24
? Infos zu Handlungsorientiertem Unterricht und den Grundprinzipien der Erwachsenenpädagogik	25-29
? Beispielsituationsaufgabe	30
? Workshopaufgabe 1	31-32
? Handlungsorientierter Unterricht ist...? Infos	33-36
? Große, inhomogene Gruppen	37
? Workshopaufgabe 2	38-39
? Workshopaufgabe 3	40
? Maßnahmen	41
? Feedbackrunde zum Ausstieg	42

Ziele des Workshops zur methodisch didaktischen Trainerqualifizierung



- Die Trainer verstehen die methodisch-didaktischen Hintergründe des handlungsorientierten Lernens mit Situationsaufgaben.
- Ihnen wird in diesem Zusammenhang auch die veränderte, d.h. aktivere und verantwortlichere Rolle der Lernenden klar, die den Wissenserwerb mitgestalten, an Vorerfahrungen anknüpfen und aktiv Wissen einbringen können.
- Infolgedessen sehen die Trainer sich selbst weniger als reine Wissensvermittler („belehren“) sondern sehen sich mehr in der Rolle des Coaches, Beraters und Lernbegleiters („beraten“)
- Die Trainer verstehen die damit verbundenen Herausforderungen an die Qualität ihres eigenen Unterrichts, in dem den Lernenden verstärkt Möglichkeiten zu aktivem Gestalten, zum Einbringen der Vorerfahrungen und zu eigenständigem Wissenserwerb geboten werden müssen.
- Die Trainer erkennen, wie sie Lern- und Situationsaufgaben für den handlungsorientierten Unterricht nutzen und ihr Wissen lebendig und effektiv weitergeben können.
- Die Trainer wissen, wie sie die Anknüpfung von Situationsaufgaben an den Rahmenstoffplan leisten können
- Die Trainer wissen, wie sie Rückmeldungen über die Lernfortschritte der Lehrgangsteilnehmer erhalten können.
- Die Trainer wissen, wie sie die Prüfungsvorbereitung in den handlungsorientierten Unterricht mit Situationsaufgaben effektiv integrieren können.
- Die Trainer sind motiviert und überzeugt, durch handlungsorientierten Unterricht mit Situationsaufgaben
 - ihr Wissen effektiver und praxisorientierter bei den Lernenden verankern zu können als bisher,
 - intensivere und motiviertere fachliche Auseinandersetzung mit den Meisterschülern erreichen zu können,
 - den Lernenden eine bessere Basis für den beruflichen Aufstieg in der Praxis mitgeben zu können
 - die Lernenden bestmöglich auf ihre Prüfung vorbereiten zu können.
- Die fachübergreifende Zusammenarbeit der Trainer untereinander und der Netzwerkgedanke wird gefördert



Inhalte des Workshops

- Die zentralen methodisch didaktischen Hintergründe handlungsorientierten Unterrichts: (Ganzheitlichkeit, Aktivität der Lernenden, Zielgruppenorientierung, Reflexion (Beraten statt Belehren, Gerd Gideon, Katrin Müller S.4)
- Die Konsequenzen dieses „neuen“ Blickwinkels auf traditionelle Lehr-Elemente wie z.B. die Verknüpfung, die Aktivierung, die Wiederholung und die Strukturierung
- Die Konsequenzen des „neuen“ Blickwinkels für das eigene Rollen- und Selbstverständnis sowie die Rolle der Lehrgangsteilnehmer.
- Die konkrete Arbeit an einer Beispiel- oder Kernsituationsaufgabe und in diesem Zusammenhang:
- Wege der Anknüpfung von Situationsaufgaben an den Rahmenstoffplan
- Lebendige und effektive fachdidaktische Ideen zu handlungsorientiertem Unterricht mit Situationsaufgaben.
- Methoden zum handlungsorientiertem Unterricht mit Situationsaufgaben insbesondere in großen, inhomogenen Teilnehmergruppen.
- Wege der Rückmeldung der Teilnehmer über Lernfortschritte (Abdeckung des Rahmenstoffplans, erreichte Lerntiefe)
- Prüfungsvorbereitung im handlungsorientierten Unterricht

Rahmenbedingungen zur Durchführung des Workshops



Bitte beachten Sie zu diesem Punkt auch die **Erfolgsfaktoren** im Vorfeld (siehe Überblick, S.).

- Die teilnehmenden Dozenten sollten im Vorfeld bekannt sein,
- Durchführung einer zumindest telefonischen Vorabfrage der Erwartungen an die Qualifizierung
- Möglichst Einbindung der Dozenten im Vorfeld in die Er- oder Bearbeitung einer modellhaften Situationsaufgabe im Vorfeld

Rahmenbedingungen:

- Durchführung der Qualifizierung in einem Seminarhotel oder einer ähnlichen Einrichtung,
- Zeit: 1 Tag mit Vorabend
- Ablauf in workshopartiger Atmosphäre (Flip Charts, Pinwände, offener Stuhlkreis, Moderationsmaterial)
- Vorhandensein der Technik, die die Dozenten für ihre Fachdidaktik brauchen (Beamer, OHP)



Methoden im Workshop

- Der Workshop selbst wird dem Gedanken des handlungsorientierten Lernens mit Situationsaufgaben gerecht, d.h. er hat in dieser Hinsicht modellhaften Charakter
- Grundsätzlich wird teilnehmeraktivierend und kooperativ entsprechend den Gedanken des handlungsorientierten Unterrichts mit Situationsaufgaben gearbeitet („beraten statt belehren“).
- Die Kompetenz der teilnehmenden Dozenten wird ernst genommen und integriert.
- Die Qualifizierung hat workshopartigen Charakter, d.h. es werden Moderationsmethoden eingesetzt
- Bei großer Teilnehmeranzahl können open space Elemente eingesetzt werden, insbesondere, wenn es um das Weiterspinnen des Dozentennetzwerks (gemeinsame Aufgabenbearbeitung, Austausch didaktischer Ideen) nach dem Workshop geht
- Im Zentrum des Workshops steht die aktive, gemeinsame didaktisch-methodische Bearbeitung einer im Vorfeld erstellten Situationsaufgabe (statt einer gemeinsam entwickelten Situationsaufgabe kann auch die Situationsaufgabe genommen werden, die im hier vorgestellten Leitfaden zum Workshop eingebaut wurde)
- Fachdidaktische Ideen werden in Gruppen bearbeitet und mit kriterienbasiertem Feedback präsentiert.

Im Vorfeld (s.o.)

Kontaktaufnahme, Erwartungsabfrage und
Arbeit an einer Beispiel-Situationsaufgabe
aus der Region



Ablauf des Workshops im Überblick

- **Einstieg:** Zielsetzungen und Ablauf des Workshops mit Anbindung an die Ergebnisse der Erwartungsabfrage
- Kleine thematisch gebundene **Kennenlernrunde** (Erfahrungen/Gedanken zu handlungsorientiertem Unterricht mit Situationsaufgaben, wenn man sich noch nicht im Vorfeld beim Erstellen einer Situationsaufgabe kennengelernt hat)
- **Wie Erwachsene lernen - handlungsorientierter Unterricht** zu neuen Perspektiven des handlungsorientierten Unterrichts auf klassische Prinzipien der Erwachsenenpädagogik
- Vorstellung der **Beispiel-Situationsaufgabe**
- **Workshopaufgabe 1**, arbeitsteilig in Fachgruppen: Welche Anbindungen an welche Ziele des Rahmenstoffplans sind möglich? (integriert: erster Austausch über mögliche Didaktisierungen)
- **Ergebnisse der Gruppenarbeit** werden vorgestellt. In die Besprechung integriert als Brücke zum Thema „Didaktisierung“: Wie kann handlungsorientierter Unterricht aussehen?
- **Handlungsorientierter Unterricht ist ...** Ein Kontinuum. Vorstellung des Kontinuums am Beispiel unterschiedlicher im Vorfeld erarbeiteter Didaktisierungen aus der Beispielsituationsaufgabe.
- Erarbeitung der Anforderungen an eine zielgruppen- und zielsituations-orientierte Didaktisierung („**große, inhomogene Gruppen**“)
- **Workshopaufgabe 2**, arbeitsteilig in Fachgruppen: Auswahl und Ausarbeitung eines Didaktisierungskonzepts. Auswahl eines zentralen Teilthemas, das im folgenden erlebnisorientiert vorgestellt werden soll
- Gemeinsames **Erleben der Didaktisierungsideen**, Feedbackrunde
- **Tipps** als Zusammenfassung
- **Workshopaufgabe 3**, in fachlich gemischten Gruppen: Wie lassen sich Lernfortschritte im Handlungsorientierten Unterricht überprüfen?
- Vorstellung der **Ergebnisse**
- Austausch in den Arbeitsgruppen: **Maßnahmen** und Arbeitspakete zum Weiterspinnen des Dozentennetzwerks zum handlungsorientierten Unterricht mit Situationsaufgaben

ACHTUNG!

Dieser Workshop
ist sehr vollgepackt
- Die Zeit muss intensiv
genutzt und gestaltet werden.

Ablauf des Workshops im Detail



□ Auf den folgenden Seiten werden die einzelnen Schritte des Workshops noch einmal im Detail beschrieben



17.00-17.15

Einstieg

Zielsetzungen und Ablauf des Workshops mit Anbindung an die Ergebnisse der Erwartungsabfrage

Ziel: Orientierung und Ankommen der Teilnehmer

Inhalte:

- Begrüßung
- Spielregeln
- Ablauf des Workshops
- Abgleich der Erwartungsabfrage

Methode:

Plenum und Lehrgespräch

Ablauf Tag 1

Wie lernen Erwachsene? - Handlungsorientierter Unterricht- Was ist das?

Beispiel einer Situationsaufgabe

Ablauf Tag 2

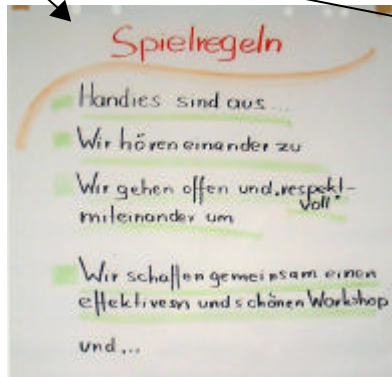
Situationsaufgabe und Rahmenstoffplan? Methoden und Didaktisierung

Lernfortschritte überprüfen

Thema	Wer

Die Arbeit mit dem Themenspeicher sollte hier eingepasst werden. Er dient zur Moderation, von Fragen, die nicht gleich beantwortet werden aber auch nicht verloren gehen sollen

Die Erwartungen wurden vorher telefonisch abgefragt, und auf grünen Metaplankarten stichpunktartig festgehalten. Sie werden hier noch einmal kurz vorgestellt, geklärt und überprüft.





17.15-17.35
ca. 20 min

Kennenlernrunde

Thematisch gebunden, kennenlernen und Stand der Dinge

Ziel: Interaktivität einphasen. Kontakt fördern, sich gegenseitig auf den Stand bringen

Methode:
wie man hier tatsächlich vorgeht, ist stark davon abhängig, wie gut sich die Trainer schon kennen und ob schon gemeinsam an einer Situationsaufgabe gearbeitet wurde und ob eine Infoveranstaltung vor geschaltet wurde.
1. Gedankenaustausch zu dritt und Erstellung eines Flips (5 min)
2. Dreiergespanne stellen sich und ihre Flips vor.

Arbeitsaufgabe auf Flip-Chart

Kennenlernen

3 Namen

Fachgebiete

3 Gemeinsamkeiten & Unterschiede

Erfahrungen mit handlungsorientiertem Unterricht plus / minus

Alternative:

Situation: eine gemeinsame Situationsaufgabe wurde erarbeitet, aber nicht alle Teilnehmer waren dabei, oder sind darüber informiert :

- Die Teilnehmergruppen, die an der Situationsaufgabe beteiligt waren, erzählen kurz über ihre Arbeit (Pro Gruppe 5 Minuten Vorbereitung, Gliederung siehe Flip, 3 Minuten erzählen)
- Die restlichen Teilnehmer teilen sich in 2-3 Gruppen auf, schreiben auf, zu welchen Fachbereichen sie gehören und ein paar private Infos (Gliederung siehe Kennenlernflip). Sie stellen sich dann als Gruppe den anderen Teilnehmern vor.

Inhalte:

- Mit wem sitze ich hier?
- Was hat sich inhaltlich oder privat neues ergeben

Tipp: die leeren Flips und Farben sollten vorher bereitgestellt werden



17.15-19.45 ca. 2 std.
pro Unterpunkt 30 min



Eine veränderte Perspektive auf klassische
Prinzipien der Erwachsenenpädagogik

Wie Erwachsene lernen - handlungsorientierter Unterricht

Ziel: Verstehen, und akzeptieren, was handlungsorientierten Unterricht ausmacht

Inhalte:

- Verknüpfung
- Aktivierung
- Strukturierung
- Wiederholung

als Grundprinzipien der klassischen Erwachsenenpädagogik

- Ganzheitlichkeit
- Aktivität der Lernenden
- Zielgruppenorientierung
- Reflexion

als entscheidende Merkmale von Handlungsorientiertem Unterricht

Methode:

Zu jedem der Prinzipien gibt es ein oder zwei Einstiegsübungen, durch die die Teilnehmer die Wirkung dieser Prinzipien deutlich spüren können. In einem zweiten Schritt fragt man sich, inwieweit dieses Prinzip beim handlungsorientierten Unterricht gültig ist, oder inwieweit es sich verändert.

Handlungsorientiert

ist ein Unterricht, in dem man lernt, etwas bestimmtes zu tun, - nicht nur darüber zu reden, und zwar so, dass man es in der Praxis auch auf ähnliche Situationen anwenden kann. Teile eines solchen Unterrichts finden sich bei jedem guten Trainer. Nun kommt es nur darauf an, das möglichst bewußt und häufig anzubieten.

Siehe auch
"Frequently Asked Questions"

Die Lernenden sollen im handlungsorientierten Unterricht möglichst aktiv werden - wird der Trainer dadurch passiv? - Nein, aber er wird zum Begleiter und Berater in **Lernprojekten**. Diese Rollenverteilung muss zu Anfang, beim Einstieg in den Unterricht geklärt werden, sonst kommt es zu Missverständnissen zwischen Trainer und Teilnehmern.

Als Grundlage dafür wurden Situationsaufgaben erarbeitet, die man als Quelle für die Unterrichtsvorbereitung nutzen kann.
www.meisersite.de

Auf den Seiten x-x werden diese Inhalte noch einmal etwas genauer dargestellt

P.S. Bei vorgeschalteten allgemeinen Train the Trainer Maßnahmen verkürzt sich dieser Teil des Workshops



Grundprinzipien der klassischen Erwachsenenpädagogik

Verknüpfen: Nur was unter einer sinnvollen Überschrift steht, etwas nützt und verknüpft werden kann (mit eigenen Erfahrungen, Gefühlen ...) wird behalten.

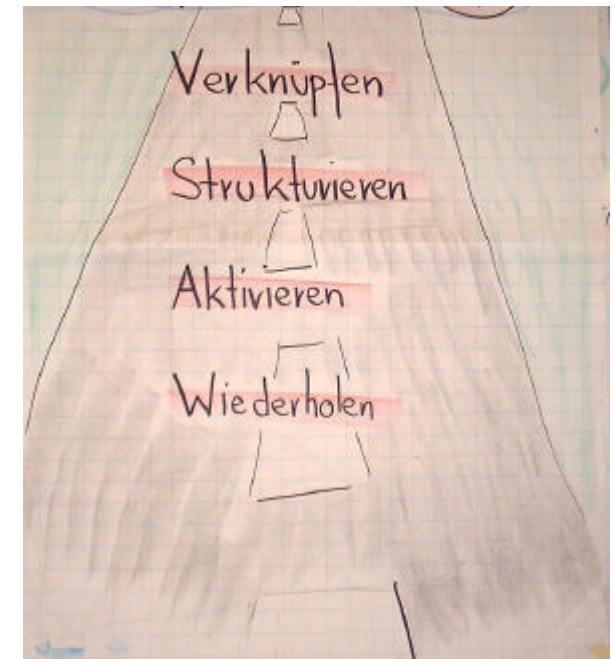
Aktivieren: Wissen ist oft passiv, d.h. wir haben keinen Zugriff. Nur wenn etwas eingesetzt (d.h. aktiviert wird) bleibt es hängen.

Man kann auf unterschiedlichen Sinneskanälen wahrnehmen. Damit möglichst viel hängen bleibt, sollten möglichst viele Kanäle aktiviert werden.

Strukturieren: Was sich zu einem strukturierten Bild zusammenfügt, kann wesentlich schneller aufgenommen werden. - Je besser man sich auskennt, desto schwieriger kann es aber manchmal sein, eine eingängige Struktur zu entwickeln

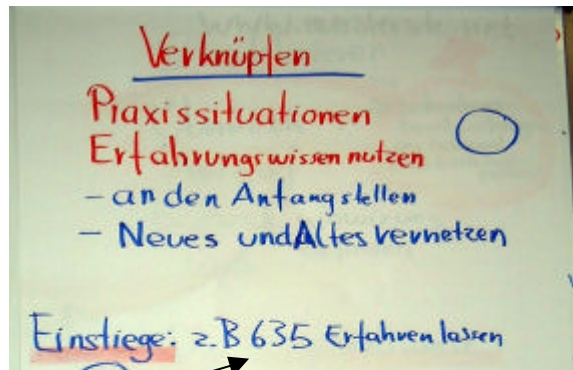
Wiederholen: Wiederholtes bleibt besser hängen und kann vertieft werden. Bei der Wiederholungsgestaltung ist Kreativität gefragt.

Die 4 Grundprinzipien



Diese Prinzipien behalten ihre Gültigkeit auch im handlungsorientierten Ansatz. - Sie erhalten aber zum Teil neue Bedeutung. Dazu mehr auf den folgenden Seiten

Das Prinzip „Verknüpfen“ im handlungsorientierten Ansatz



P.S. Hier geht es um den Einstieg in den handlungsorientierten Unterricht.

Dazu müssen auch die Teilnehmer sich auf die Methode einlassen, und zu Beginn davon überzeugt werden, dass und wie sie hier zu besseren Ergebnissen kommen können als durch das klassisch schulische Vorgehen.

Am besten eignet sich dazu ein didaktisches Beispiel aus dem jeweiligen Fachbereich, durch das die Teilnehmer erleben können, dass bei unterschiedlichem Vorgehen auch unterschiedliche Ergebnisse erzeugt werden.

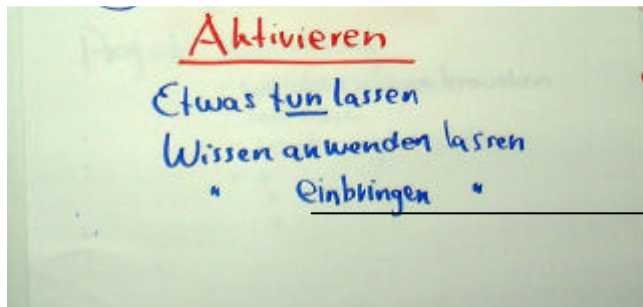
Ein wichtiger Anteil von Handlungsorientierung, ist die Arbeit mit Situationen, die viele Möglichkeiten bieten, das eigene Vorwissen einzubringen und durch aktives Erleben “neues Wissen” mit “altem” zu **verknüpfen**, d.h. “**ganzheitlich**” vorzugehen. **Zentral für Erwachsene ist dabei, auch den Nutzen, den ein bestimmtes Wissen in Anwendungssituationen hat, sofort und am Anfang erleben zu können - was einem nicht nützlich ist, wovon man nicht weiß, wofür man es brauchen soll, merkt man sich nicht.** Für die Einordnung, ob ich etwas brauchen kann, oder nicht ist aber häufig die “Überschrift”, unter der mir etwas “verkauft wird”, entscheidend.

Ein Beispiel, für das Prinzip “Verknüpfen” mit Situationen und was dahinter steckt: Stellen wir uns vor, wir befinden uns in einem Vortrag, in dem jemand etwas über Gruppenarbeit erzählt. Stellen wir uns vor, er hält einen guten Vortrag. So bekommen wir einiges an Informationen über Gruppenarbeit - aber heißt das, dass wir Gruppenarbeit nun auch wirklich im Unterricht selbst durchführen und gestalten können? Nicht unbedingt! Denn die Situation in der wir uns tatsächlich befunden haben, war ein Vortrag. Wofür wir nun ein wirksames Beispiel haben, ist, wie ein guter Vortrag gehalten wird. Hier haben sich auf vielen Sinneskanälen Verknüpfungen gebildet. Wir werden uns, wenn wir selbst einen Vortrag halten, sicherlich von diesem guten Beispiel inspirieren lassen. Vielleicht haben wir im Endeffekt sogar mehr über gute Vorträge und weniger über Gruppenarbeit gelernt. Fazit: Je aktiver wir beteiligt sind, je mehr wir selbst gestalten und tun, desto mehr nehmen wir mit. -

Damit stellt sich dann die Frage, was denn die handlungsorientierte Art aus Situationen zu lernen vom Lernen auf der “freien Wildbahn” unterscheidet, in der man ja auch dauernd aus praktischen Situationen lernen muss:

Der Unterschied ist die Begleitung und Beratung, die wir hier durch einen Trainer erleben dürfen, der Unterschied ist außerdem das gemeinsame Nachdenken (Reflexion) über die Art und Weise, wie wir zu unserer Lösung gekommen sind, was wir gelernt haben und ob sich Verbesserungsmöglichkeiten ergeben würden.

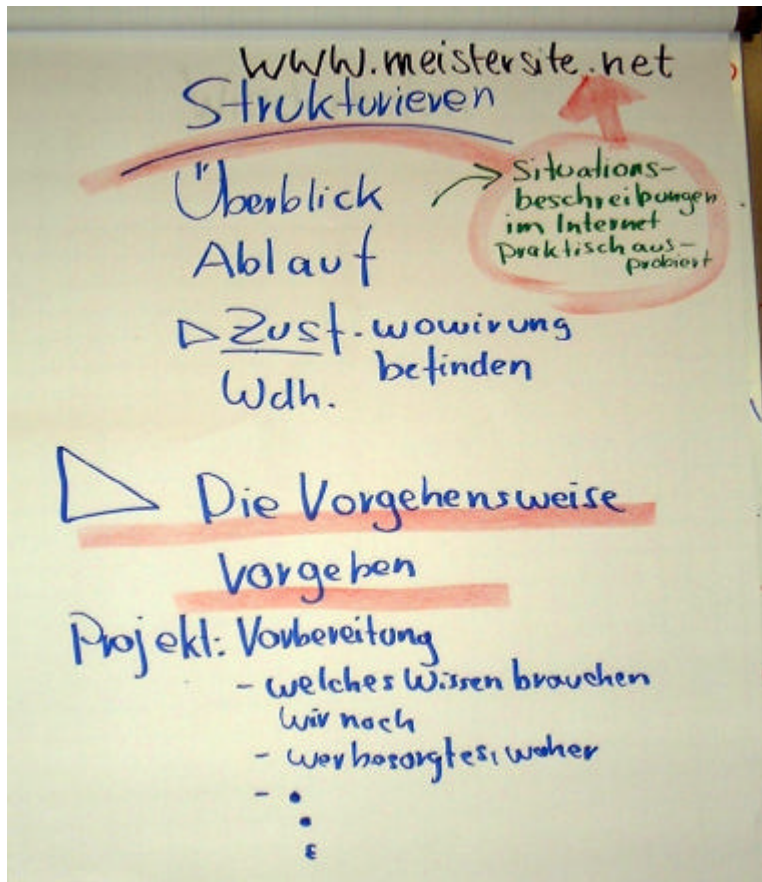
Das Prinzip „Aktivieren“ im handlungsorientierten Ansatz



“Aktivieren” ist ein ganz zentrales Kriterium des handlungsorientierten Ansatzes - um nichts anderes geht es im Grunde, als dass Teilnehmer aktiv und selbstverantwortlich (als Erwachsene) an ihrem Lernprozess beteiligt sind. Je aktiver etwas selbst erarbeitet oder erfahren wurde, desto besser bleibt es hängen, desto besser lässt es sich auch auf andere und praktische Situationen anwenden.

Wenn die Teilnehmer aktiv sind, heißt das allerdings nicht, dass der Trainer passiv oder nicht mehr gefragt ist. Im Gegenteil, er muss methodisch und didaktisch sehr kreativ werden, denn er gestaltet und moderiert die Lernumwelt, er berät die Teilnehmer bei der Gestaltung ihrer persönlichen Lernprozesse und er ist weiterhin als Experte gefragt, der aber nun nicht mehr sein Wissen in die Teilnehmer “hineinschiebt”, sondern der vielmehr aktiv von den Teilnehmern zu Rate gezogen wird, wenn sie eine praktische Aufgabe bewältigen müssen (Beispiel s. Kontinuum Handlungsorientierter Unterricht, Punkt 3)

Das Prinzip „Strukturieren“ im handlungsorientierten Ansatz

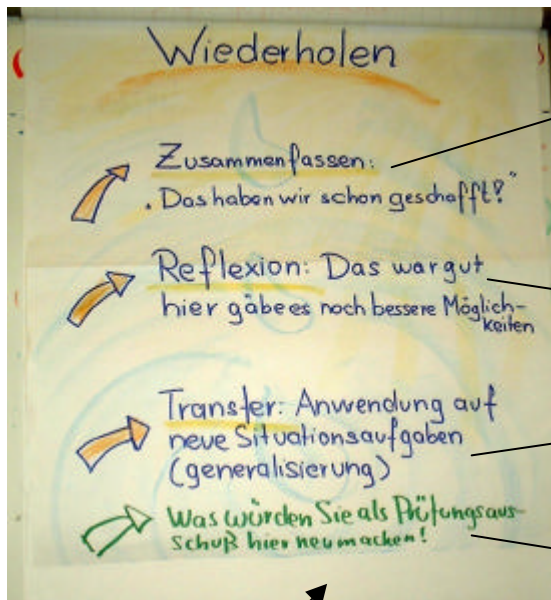


Hier zeigt sich ein Unterschied zum “traditionellen” Unterricht: Im “klassischen” Unterricht strukturiert der Lehrer das Wissen in mundgerechten Appetithäppchen vor.

Im Handlungsorientierten Unterricht, vor allem auch beim Einsatz von Situationsaufgaben unterstützt der Trainer die Teilnehmer dabei, die Situation zu analysieren, und sich den Weg zu den zentralen Informationen selbst zu erarbeiten.

Ziel dieses Vorgehens ist es, über den Aufbau von Grundwissen hinaus, die Fähigkeit der Teilnehmer zur Situationsanalyse, zur aktiven Informationsbeschaffung und zum Projektmanagement zu fördern. Gerade diese Fähigkeiten sind ja für die zukünftigen Meister in der Praxis - und nicht zuletzt auch in der Prüfung von zentraler Bedeutung.

Das Prinzip „Wiederholen“ im handlungsorientierten Ansatz



Dieses Flip Chart kann Sie dabei unterstützen, die zentralen Funktionen von "Wiederholen" im handlungsorientierten Ansatz herauszuarbeiten

Hier zeigt sich ebenfalls ein Unterschied zum "traditionellen" Unterricht:
Im Handlungsorientierten Unterricht kommt das reine Wiederholen (auswendig lernen oder ähnliches) kaum mehr vor.

Was allerdings von zentraler Bedeutung ist, ist das Stoppen und Bewusst machen, sowie festhalten wichtiger Erkenntnisse - durch den Trainer, aber auch durch die Teilnehmer.

Wiederholung ist auch im Rahmen von Reflexion, d.h. dem gemeinsamen Einschätzen der Lernfortschritte zentral.

Häufig geschehen Wiederholungen auch "implizit" nämlich in der Anwendung von komplexem Wissen auf immer andere Fragestellungen und Situationen.

P.S. Das ist ein Beispiel, wie man durch "Reframing, d.h. indem man eine Aufgabe in einen für die Zielgruppe neuen bzw. unerwarteten Zusammenhang stellt, einen richtigen Motivationsschub erreichen kann.



8.00-8.30
ca. 30 min

Beispielsituationsaufgabe

wird vorgestellt

Ziel:

realistische Arbeitsgrundlage
für den Workshop schaffen
Zeigen, wie eine Situations-
aufgabe aussieht

Inhalte:

- Aufbau und
- Inhalt der
Situationsaufgabe

Methode:

Plenum und
Beamer

Hier gibt es Zwei Möglichkeiten:

Entweder Sie nehmen als Kern des Workshops
eine Situationsaufgabe, die im Vorfeld
zumindest von einem Teil der Teilnehmer
erarbeitet wurde. In diesem Fall können Sie die
Situationsaufgabe von den beteiligten
Teilnehmern kurz den anderen vorstellen
lassen.

oder

Sie nehmen als Kern dieses
Workshops eine beliebige Situations-
aufgabe, die sich relativ schnell erklären lässt
und Anknüpfungspunkte für viele Fächer bietet
(z.B. "Achtung Rost")

Im Vorfeld
gemeinsam
erarbeitete
Situationsaufgabe

Tipp
Sie brauchen einen
Beamer bzw. einen
lichtstarken OHP"

IHK - Gesellschaft für Berufs-
und Weiterbildung mbH

Situationsbezogene Lernaufgabe
im Rahmen der Fortbildung zum
Industriemeister Metall

Achtung Rost!

Zur wirtschaftlich vertretbaren Vermeidung von Nacharbeit durch
Korrosion bei verfahrenstechnischen Apparaten

Schwerpunkte	Handlungsbereich: Qualität Funktionsfeld: Fertigung (Einzelfertigung von verfahrens- technischen Apparaten)
Modellversuchsbereich	IHK Gesellschaft für Berufs- und Weiterbildungs GmbH Verfahrenstechnik AG (anonymisiert)
Firma Bearbeitung	Com/on/Four GmbH





8.30-9.30
ca. 1 std

Workshopaufgabe 1

Gruppenarbeit zu Situationsaufgabe: Anbindung an welche Ziele des Rahmenstoffplans ist möglich.

Ziele:

Sich mit der Arbeit mit Situationsaufgaben vertraut machen
Wissen, wie die Anbindung an den Rahmenstoffplan geleistet werden kann
erster Austausch didaktischer Ideen
Netzwerkbildung im Fach.

Methode:

Gruppenarbeit

Arbeitsaufgabe auf Flip-Chart

Workshopaufgabe 1:

Bilden Sie fachlich ähnliche Gruppen und halten Sie bitte fest, welche Ziele des Rahmenstoffplans mit Anbindung an diese Situationsaufgabe geleistet werden könnten. Halten Sie dabei auch erste didaktische Ideen fest.

Zeit: 30 min

Präsentieren Sie die Ergebnisse Ihrer Gruppenarbeit bitte danach im Plenum

Zeit: 5 min

Medium: Flip Chart

Hand Out, mit einem Schema, das Sie zur Unterstützung der Gruppenarbeit verteilen können. Es lässt sich generell zur Unterrichtsplanung einsetzen

Inhalte:

- Rahmenstoffplan
- Unterrichtsplanung
- Situationsaufgabe

Zeit	Lernziel	Inhalt	Methode	Medien	Rahmenstoffplan



9.30-10.30, ca. 1 Std
davor oder danach, Pause

Ergebnisse 1



Ziele:

Erfahrungsaustausch unter den einzelnen Fachgruppen

Erfragen von Unterlagen, die man hier noch brauchen würde

Erfahren, wie breit eine Situationsaufgabe angelegt ist

Methode:

Die Gruppen präsentieren.
Jedes Gruppenergebnis wird direkt diskutiert.
Angaben über den Prozess der Planung werden mit visualisiert

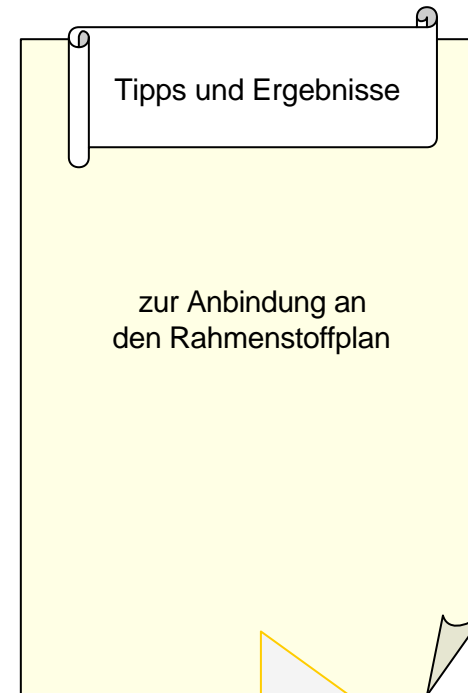
Inhalte:

- Rahmenstoffplan
- Unterrichtsplanung
- Situationsaufgabe

Medien:

Die Zusammenfassung der Ergebnisse kann auf einer Pin-Wand geleistet werden (Medienwechsel zum Flip, mit dem die Gruppen arbeiten, bietet sich an.

Präsentation der Ergebnisse der Gruppenarbeit zu Situationsaufgabe: Anbindung an welche Ziele des Rahmenstoffplans ist möglich.



Als Brücke zur Didaktisierung wird noch einmal erarbeitet, was handlungsorientierten Unterricht eigentlich ausmacht. Dazu werden Didaktisierungsbeispiele gegeben, die auch Lust auf neue Ideen machen sollen. Dazu einige Infos auf den folgenden Seiten

Handlungsorientierter Unterricht ist ...?

Brücke zur Didaktisierung



10.15-10.30, ca. 15 min
davor oder danach, Pause

- Ganzheitlichkeit
- Aktivität der Lernenden
- Zielgruppenorientierung
- Reflexion

Dieses Flip Chart können Sie hier zeigen -
oder auch, nachdem Sie ein paar Beispiele
gesammelt haben, erarbeiten

Handlungsorientierter Unterricht ist kein „Entweder - Oder“ sondern ein „Mehr oder „Weniger“ - jeder gute Trainer, dem daran liegt, dass seine Lehrgangsteilnehmer das von ihm vermittelte Wissen in der Praxis auch einsetzen können, wird in seinem Unterricht handlungsorientierte Anteile anbieten: er wird darauf achten,

- dass ganze, sinnvolle Handlungen ausgeführt werden können,
- dass die Lernenden selbst auch etwas tun können,
- dass er seine Unterrichtsgestaltung der Zielgruppe anpasst und sogar,
- dass man dann und wann gemeinsam darüber nachdenkt, wie man die Qualität des Unterrichts verbessern könnte, und was man denn gelernt hat.

Beim handlungsorientierten Ansatz geht es nun darum, das bewußt und so sinnvoll und konsequent wie möglich zu tun. Im folgenden ein Beispiel für das Kontinuum, das sich hinter dem Begriff „handlungsorientiert“ verbirgt und einige Ideen zum Einstieg.

Das Kontinuum Handlungsorientierter Unterricht

Beispiele: Arbeitsplan erstellen

1. Klassisch mit kleinen handlungsorientierten Anteilen

Der Trainer steigt etwas provozierend mit der Frage ein, ob denn jeder schon einen Arbeitsplan gesehen hätte, und was darin an Informationen gegeben werden müsste. Durch eine Zurufabfrage sammelt er die Antworten auf einer Flip Chart. Danach liest er ein Backrezept vor und prüft gemeinsam mit den Teilnehmern in einem Lehrgespräch, ob es sich hier um einen Arbeitsplan handelt. Nachdem so das Konzept „Arbeitsplan“ mit dem Allgemeinwissen der Teilnehmer verbunden wurde, wird in Einzelarbeit ein Arbeitsplan für eine einfache Aufgabe erstellt. Dazu wird ein vereinfachtes Formular ausgeteilt. Danach wird gemeinsam anhand einer Musterlösung korrigiert.

2. Klassisch, ergänzt durch handlungsorientierte Anteile

Der Trainer stellt ein Backrezept vor und fragt, ob es sich hier um einen Arbeitsplan handelt (er setzt voraus, dass jeder aus seiner Berufspraxis Arbeitspläne kennt). Nach diesem Impuls lässt er etwas Diskussion zu und erarbeitet dann gemeinsam mit den Teilnehmern die inhaltlichen Kategorien, die einen Arbeitsplan ausmachen. Nun teilt der Trainer an jeweils 3 Teilnehmer einen originalen, komplexen Arbeitsplan aus und stellt die Aufgabe, die genannten Inhaltskategorien hier wiederzuerkennen und zu markieren. Dazu gibt er ca. 3 Minuten Zeit. Reihum darf dann jeder Dreiergruppe an einer eingblendeten OHP Folie eine der Inhaltskategorien markieren. Die anderen korrigieren mit. Anschließend bekommen 4-er Gruppen die Aufgabe, gemeinsam eine Lösung für einen Arbeitsplan zu einer komplexeren Aufgabe zu gestalten und Ihre Lösung danach vorzustellen. Die Ergebnisse werden danach diskutiert und vom Trainer ergänzt. Während der Gruppenarbeit können an den Trainer als Experten fragen gestellt werden.

Das Kontinuum Handlungsorientierter Unterricht

3. Handlungsorientiert und fächerteilig mit Elementen anderer Fächer

Der Trainer stellt kurz eine Situationsaufgabe vor, in der Korrosionsprobleme auftreten. Integriert ist hier ein Original-Arbeitsplan. Der Trainer gibt 4-er Gruppen die Aufgabe herauszufinden,

- a) welche inhaltlichen Kategorien hier im Arbeitsplan beschrieben sind,
- b) sie Arbeitsschritte die sich hier erkennen lassen festzuhalten und
- c) schon einmal zu überlegen, wo vielleicht die Korrosion erzeugt wurde.

Die Ergebnisse der Gruppe sollen danach präsentiert werden. Zeit gibt er 20 Minuten. Die Präsentation geschieht Reihum, jeweils zu einem Punkt, der dann von den anderen Gruppen ergänzt wird. Unterschiede werden gemeinsam diskutiert. Offene Fragen zur Werkstoffkunde gibt er den Teilnehmern für das andere Fach mit. Im Rahmen von Qualitätsmanagement werden dann Verbesserungsmöglichkeiten diskutiert.

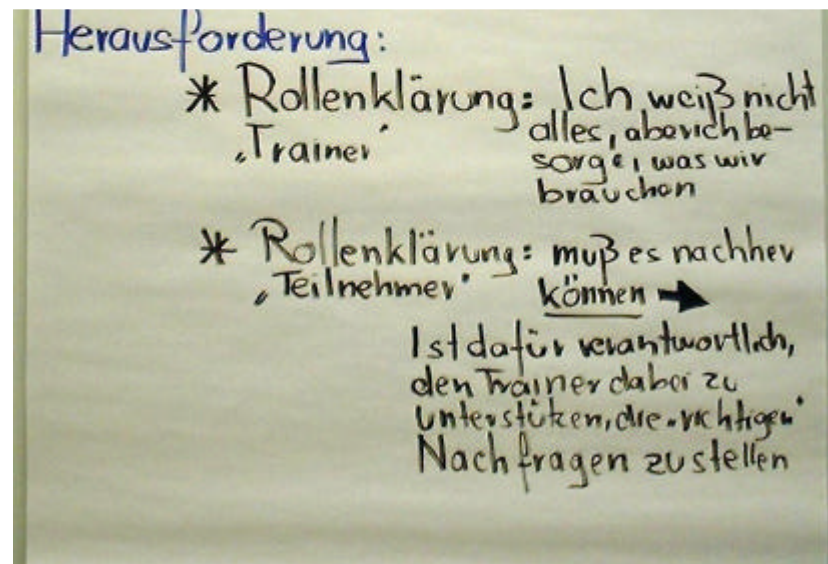
In der Folgestunde kann der Trainer den Teilnehmern z.B. die Aufgabe geben, Original-Pläne aus ihren eigenen Unternehmen mitzubringen. Diese werden dann im Unterricht verglichen. Nun bekommen die Gruppen die Aufgabe, einen Arbeitsplan für eine komplexe Tätigkeit selbst zu erstellen. Die so entstandenen Pläne werden dann in jeweils eine andere Gruppe weitergereicht und dort mit Feedback versehen (was z.B. verständlich oder weniger verständlich bzw. sinnvoll ist und wie man es besser machen könnte.). Nach einer kurzen Besprechung der „korrigierten“ Pläne sammelt man Erkenntnisse zu Arbeitsplänen im Plenum und hält sie als Ergebnis fest.

Natürlich gibt es hier noch viele andere Vorgehensweisen, die ebenfalls handlungsorientiert sind. Viel Spaß beim Ausprobieren!

Einstieg in den Handlungsorientierten Unterricht

In der Diskussion über die Sicherstellung der Qualität des Lernprozesses wurde die besonders aktive Rolle deutlich, die Lernende im handlungsorientierten Unterricht haben. **Diese Rollen- und Erwartungskklärung am Anfang ist ein zentraler Punkt für den Erfolg eines solchen Vorgehens.**

Wichtig ist, den Teilnehmern am Anfang deutlich zu machen, welche Vorteile Sie von dieser Gestaltung des Unterrichts haben (anwendbares Wissen, Prüfungsvorbereitung durch Schulung mit Situationsaufgaben, Moderations, Kommunikations- und Problemlöse- und Präsentationstechniken, die sie für Ihren beruflichen Aufstieg sehr gut nutzen können. Ebenso zentral ist die Einführung der aktiven Rolle der Teilnehmer in der Überprüfung der Lernfortschritte (s.u. & FAQs im Anhang).





11.00 12.00-

ca. 1 std.

danach Mittagspause

Grosse inhomogene Gruppen

Ziele:

Zielgruppenorientierung bei der Planung und methodischen Gestaltung des Unterrichts

Erfahrungsaustausch in fachlich gemischten Gruppen

- methodische Ideen für die Herausforderungen der Zielgruppen in der Praxis

Inhalte:

- Zielgruppenorientierte Planung
- methodische Ideen

Methode:

Strukturierte Gruppenarbeit.

Fachlich gemischt zu 2 Themen, die miteinander in Bezug stehen mit anschließender Präsentation

Medien:

Flip Chart für Arbeitsauftrag

Pinwände und Moderationskarten für Gruppenarbeiten

Festhalten der Anforderungen an Methoden und Didaktisierungsideen, die in der Praxis der Lehrgänge realisierbar sind

Arbeitsauftrag
20 min Gruppenarbeit
Jeweils 5 min Präsentation

Gruppe 1
Wie sieht Ihre reale Zielgruppe aus?
Worauf müssen Sie bei der methodisch didaktischen Gestaltung achten?
(ggf. Methodenideen festhalten)

Gruppe 2
Sammeln Sie bitte methodische Ideen für große und inhomogene Gruppen.
Präsentieren Sie dann Ihre Anregungen in der Gesamtgruppe

Pinwand für Gruppe 1

Eigenschaften	Konsequenzen
■	■ ■
■	■ ■
■	■

Pinwand für Gruppe 2

Methoden-Ideen



Tipp

Je nach Anliegen der Dozenten können die genauen Arbeitsaufträge für die Gruppen unterschiedlich sein

Inhaltliche Ideen zu dieser Fragestellung finden Sie im Anhang (FAQs)



13.00-14.30
ca. 1,5 std.
danach Pause

Workshopaufgabe 2

Ausarbeitung von Didaktisierungskonzepten zur Situationsaufgabe, fachgebunden

Ziele:

- Zielgruppenorientierung bei der Planung und methodischen Gestaltung des Unterrichts
- Austausch und Ausarbeitung von Didaktisierungsideen
- Gefühl für Didaktisierung in der Praxis entwickeln

Inhalte:

- Zielgruppenorientierte Planung
- methodische Ideen

Methode:

Strukturierte Gruppenarbeit.
In fachlich homogenen Gruppen

Medien:

Flip Chart für Arbeitsauftrag
Pinwände und Moderationskarten für Gruppenarbeiten

Arbeitsauftrag

Erarbeiten Sie bitte in fachlich homogenen Gruppen Didaktisierungskonzepte oder Ideen zu den Lehrzielen, die sie in der ersten Gruppenarbeit formuliert haben. Beachten Sie dabei bitte die Besonderheiten Ihrer Zielgruppe.

Wählen Sie dann ein oder zwei kleine Beispieldidaktisierungen aus, die Sie uns gemeinsam erleben lassen können, und bereiten Sie diese Unterrichtseinheit vor. Führen Sie sie dann bitte mit dem Plenum durch.

Gruppenarbeit 1 Std.
Pro Präsentation: 5 min

Pinwand für Gruppe 1

Eigenschaften	Konsequenzen

Pinwand für Gruppe 2

Methoden-Ideen





15.00-16.30
ca. 1,5 std.
danach Pause

Erleben der Didaktisierungsideen

Ziele:

- Praktische Beispiele für handlungsorientierten Unterricht erleben
- Orientierungsbeispiele haben
- Optimierungsfeedback bekommen

Methode:

Erleben der unterschiedlichen Beispiele (2-3)

Medien:

Flip Chart für Arbeitsauftrag

Pinwände, Flip Charts, Moderationsmaterialien, Beamer ...für Gruppenarbeiten

Inhalte:

- Zielgruppenorientierte Planung
- methodische Ideen

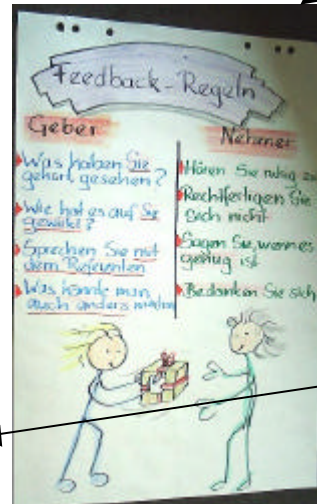
Erleben von Beispielen für Handlungsorientierten Unterricht, die von den Teilnehmern (Trainern) durchgeführt werden. Sammeln der wichtigsten Tipps als Zusammenfassung

Ablauf der Unterrichtssimulationen

1. Die Feedbackregeln werden durchgesprochen
2. Die Beobachtungskriterien werden verteilt
3. Die Teilnehmer führen eine Unterrichtseinheit (5 min) mit dem Rest der Gruppe durch.
4. Die durchführenden Teilnehmer sagen, wie es ihnen gegangen, und was ihnen aufgefallen ist.
5. Die Workshopleiter ergänzen
6. Die 5 wichtigsten Erkenntnisse (über alle Präsentationen hinweg) werden auf einer Flip Chart festgehalten.

Beobachtungskriterien

- Einstieg
- Teilnehmeraktivität
- Traineraktivität
- Strukturierung
- Inhalte und Lernziele
- Ausstieg





16.30-17.30
ca. 1 std.

Workshopaufgabe 3

In fachlich gemischten Gruppen: Erarbeitung von Vorschlägen: Wie lassen sich Lernfortschritte im Handlungsorientierten Unterricht überprüfen?

- Ziele:**
- Austausch und Ausarbeitung von konkreten Ideen zur Evaluation des eigenen Unterrichts bzw. zu den Lernfortschritten der Teilnehmer
 - Fördern einer Netzwerkbildung

- Inhalte:**
- Zielgruppenorientierte Planung
 - methodische Ideen

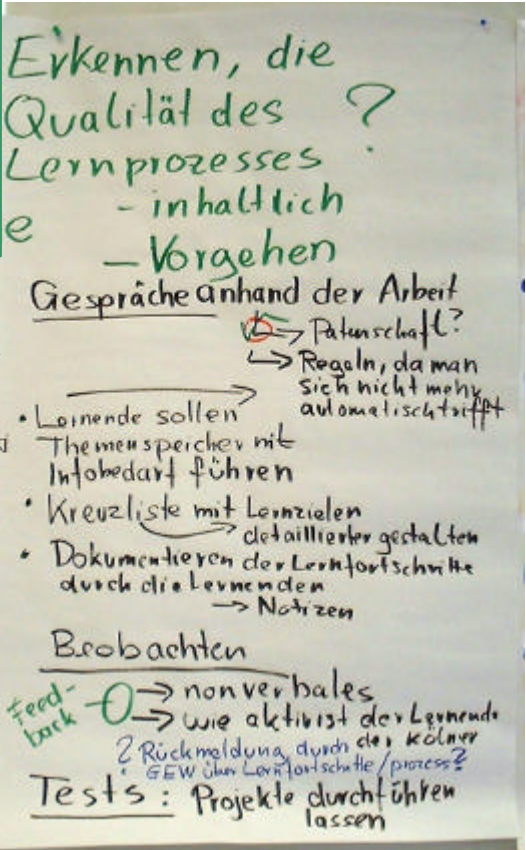
- Medien:**
- Flip Chart für Arbeitsauftrag
 - Pinwände und Moderationskarten für Gruppenarbeiten

- Methode:**
- Strukturierte Gruppenarbeit.
In fachlich homogenen Gruppen

Arbeitsauftrag

Erarbeiten Sie bitte in fachlich gemischten Gruppen Didaktisierungs-konzepte oder Ideen dazu, wie man Lernfortschritte im handlungsorientierten Unterricht überprüfen kann. Halten Sie Ihre Ergebnisse bitte auf Flip Chart fest und präsentieren Sie Sie dann kurz im Plenum.
Gruppenarbeit 20 min
Pro Präsentation: 5 min

Hier sind die Ergebnisse aus einem ersten Brainstorming in einem Workshop mit Dozenten aufgezeichnet



Hier haben wir festgehalten, welche Möglichkeiten der Evaluation oder Erfolgskontrolle bei handlungsorientiertem Unterricht über „Feedbackrunden“ hinaus, in denen gemeinsam über die Qualität des Lernprozesses gesprochen wird, angewendet werden können. Deutlich wurde hier eine sehr aktive Rolle der Lernenden, die stark Verantwortung für den Lernprozess erhalten. Sie werden u.a. Über von ihnen selbst geführte Checklisten mit den Lernzielen für die Prüfung, Zielvereinbarungsgesprächen mit den „Paten-Trainer“, Themenspeicher mit häufig gestellten Fragen und Fragen für andere Fächer, sowie Lerntagebücher eingebunden. Diese Verantwortung für den eigenen Lernprozess und die Betreuung durch jeweilige „Paten-Trainer“ muss ganz am Anfang eingephasst und begründet werden



18.00-18.30, ca. 30 min

Maßnahmen

Arbeitsgruppen (fachlich) tauschen sich über weitere Maßnahmen bzw. Treffen zur gegenseitigen Unterstützung aus.

Ziele:

- Abstimmen des weiteren Vorgehens
- Festigung der Netzwerkbildung
- evtl. Einphasen der Internetplattform

Methode:

Die Gruppen erarbeiten ihre Maßnahmen und stellen Sie dann im Überblick im Plenum vor. Schnittstellen zwischen den Arbeitsgruppen werden im Plenum geregelt

Medien:

Pro Arbeitsgruppe einen Maßnahmenkatalog. Regelung der Protokolle. Die Maßnahmen sollten von der Gruppe selbst protokolliert werden. Für den Gesamten Workshop kann eine Fotodokumentation angeboten werden, die dann auf die Internet Plattform gestellt werden kann

Inhalte:

- Maßnahme
- Betroffen/Beteiligt
- Verantwortlich/Ausführend
- Termin
- Bemerkungen

Achtung

Je nach Vorgeschichte der Zusammenarbeit unter den Dozenten kann hier mehr oder weniger Abstimmungsbedarf auftreten. Bei der Aufgabenstellung und Zeitbemessung ist Flexibilität gefragt"

Maßnahme	Bet.	Ver.	Term	Bem
Grobplanerstellung schicken an Frau R...		Herr Mungl	bis 21.1. bis 21.1.	Fup1
Verteilung an alle Dozenten treffen mit Bildung der Arbeitsgruppen		Frau Reina		
Inhaltlicher Knotenpunkt = Ansprechpartner		Herr Mungl	18.00 21.1.	Fup3
Dozenten schicken Arbeitspaket an Frau Reina IHK			21.1. (Vorab, 21.1. → Festlegung)	
31.01 Gipfel sichten und bereiten Treffen		Herr Mungl		

Arbeitsauftrag

Halten Sie bitte in Arbeitsgruppen fest, wie Sie bei Ihrer gegenseitigen Unterstützung weiter verfahren möchten.
Gruppenarbeit: 20 min
Präsentation: 1-2 min

Das ist z.B. ein Maßnahmenkatalog, der in einer solchen Sitzung erstellt wurde.

Feedbackrunde zum Ausstieg



18.30-19.00, ca. 30 min

Abfragen, was der Workshop den Trainern gebracht hat, und wo sie Verbesserungsmöglichkeiten sehen



Ziele:

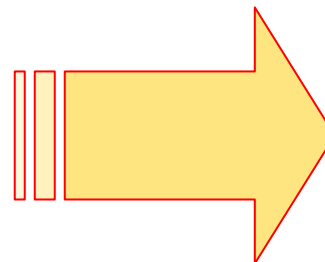
- Verabschiedung
- Evaluation und Optimierung
- Beispiel für Reflexion

- Ganzheitlichkeit
- Aktivität der Lernenden
- Zielgruppenorientierung
- Reflexion

Die hier genannten Kriterien zum Handlungsorientierten Unterricht müssen auch auf den Workshop zur Trainerqualifizierung angewendet werden. Dazu gehört die gemeinsame Reflexion am Abschluss, inwieweit man dem Bedarf der Zielgruppe gerecht werden konnte.

Methode:

Jeder der Teilnehmer gibt Rückmeldung (Feedback s.o.) zum Workshop. Dabei sollte man nicht Reihum vorgehen, sondern so, dass jeder nur einmal spricht, dann, wenn er das Wort ergreift. Die anderen hören zu und jeder spricht für sich. Die Trainer wiederholen zum Abschluss, was sie "mitnehmen" und verabschieden sich.



Achtung!

Hier kann bereits Bedarf an weiteren Vertiefungsworkshops deutlich werden. Häufig genannte Themen sind hier Zielvereinbarungs- oder Coachinggespräche
Konfliktmanagement
Moderationstechniken
Umgang mit Einwänden

Anhang: Frequently asked Questions

**Welche Fragen (sich Trainer) stellen
... und ein paar Antworten
ohne Anspruch auf Vollständigkeit**

FAQs - Welche Fragen (sich) Trainer stellen...

- **Ich bin es gewohnt, selbstverantwortlich zu arbeiten und meinen Unterricht zu gestalten - jetzt ist von fachübergreifendem Unterricht die Rede und von intensivem Austausch zwischen den Trainern - was habe ich davon?**

Hier steht einer anfänglichen Investition an Energie und Zeit eine Quelle didaktischer Ideen gegenüber. In einem funktionierenden Trainernetzwerk kann man sich Vorbereitungsarbeit auch teilen, und durch, neue gute Ideen von anderen, erfahrenen Trainern anregen lassen. Jedem guten Trainer liegt auch die Qualität des eigenen Unterrichts am Herzen. Dazu gehört auch, zu sehen, wo die Schnittstellen von eigenen Themen zu Nachbarfächern sind, und dafür zu sorgen, dass der Rote Faden für die Lernenden über die Fächer hinweg sichtbar bleibt und sie erkennen können, was die Inhalte des einen mit den Inhalten des anderen Faches zu tun haben.

- **Was habe ich davon und was haben die Lernenden davon, wenn ich meine gewohnte und sichere Rolle der Wissensvermittlung verlasse?**

□ Durch die selbstverantwortliche Arbeit der Lernenden bin ich als Experte weiterhin gefragt, ja ich gewinne sogar eine wesentlich interessantere Rolle: Nicht mehr ich als Trainer muss aktiv das Wissen in die Lehrgangsteilnehmer „hineinschaufeln“ sondern, was ich weiß wird von den Lernenden interessiert und aktiv abgefragt, da sie es zur Bearbeitung von Aufgaben brauchen. - Ich gewinne in den Lernenden ernstzunehmende Partner im Lernprozess. Die Unterrichtsvorbereitung wird weiterhin darin bestehen, dass ich mir interessante Anknüpfungs- und Fragepunkte für meine Inhalte überlege. Ich werde die Antwort auf meine Fragen aber nicht mehr selbst geben, zum Teil noch nicht einmal im vorhinein erarbeitet haben, sondern anhand von komplexen Situationen meine Lehrgangsteilnehmer Lösungen entwickeln lassen. Die Lösungsansätze der Teilnehmer werde ich ernst nehmen und dann gemeinsam weiter bearbeiten bzw. korrigieren. Neben meinem Expertentum bin ich als Trainer nun aber auch als Berater und Begleiter in Lernprozessen gefragt. Das heißt, Schwerpunkt meiner Unterrichtsvorbereitung ist nun auch, mir Methoden auszudenken, wie die Teilnehmer am besten gemeinsam Wissen erwerben können - wie so etwas konkret aussehen könnte, dazu finden Sie auf der nächsten Seite ein Beispiel.

FAQs - Welche Fragen (sich) Trainer stellen...

- **Wie sieht so ein handlungsorientierter Unterricht denn ganz konkret aus - ich kann mir darunter nichts vorstellen! (Ist das denn überhaupt was neues?)**

Handlungsorientierter einfacher Unterricht, in dem man lernt, etwas bestimmtes tatsächlich zu tun, und zwar möglichst so, dass man es dann später in ähnlichen Praxissituationen auch anwenden kann.

Es ist höchstwahrscheinlich so, dass jeder gute Trainer bereits derartige Elemente in seinen Unterricht integriert hat. Im handlungsorientierten Ansatz geht es nun vor allem darum, das ganz bewußt und möglichst viel zu tun.

Worin kann nun der Unterschied zwischen handlungsorientiertem und sagen wir einmal „klassischem“ Unterricht liegen:

Beispiel: Urlaubsplanung klassisch

Klassisch würde man hier in etwa folgendermaßen vorgehen: Zunächst würde man die einzelnen Elemente eines Urlaubsplans erklären bzw. im Lehrgespräch erarbeiten. Danach würde man eine Übungsaufgabe geben, in der ein einfacher Urlaubsplan selbst von den Teilnehmern erarbeitet werden müsste. Für diesen Urlaubsplan gäbe es eine Musterlösung, anhand derer man leicht kontrollieren könnte, ob die Aufgabe verstanden worden ist, oder nicht.

Beispiel: Urlaubsplanung handlungsorientiert:

Hier könnte man sich z.B. folgendes Vorgehen denken: Man würde zwei oder drei Gruppen den Auftrag geben, auf der Basis einer Situationsaufgabe, in der unterschiedliche Mitarbeiter und der Firmenkontext beschrieben sind, einen Urlaubsplan zu erstellen. Im Rahmen der Situationsaufgabe finden die Teilnehmer ein Originalformular, das sie als Grundlage für den Plan benutzen können. stellen.

Der Trainer kann z.B. ein Programm zur Planerstellung vorschlagen und die notwendige Infrastruktur liefern. Während der Gruppenarbeit können die Lehrgangsteilnehmer den Trainer als Experten heranziehen und gezielte Fragen stellen - ansonsten greifen sie vor allem auf ihre eigenen Erfahrungen und ihr Vorwissen zurück. Danach werden die jeweiligen Gruppen - Ergebnisse vorgestellt. Hier ist es interessant, die Ergebnisse der Gruppen zu vergleichen und voneinander zu lernen.

Nun aber bekommt jeweils ein Teilnehmer die Aufgabe, den Urlaubsplan einer Gruppe von Mitarbeitern (deren Rollen nun von Lehrgangsteilnehmern übernommen werden) vorzustellen und ihn akzeptiert zu bekommen. Gemeinsam überlegt man nach beiden Durchgängen, welche kommunikativen Techniken dazu beigetragen haben, dass auch unangenehme Urlaubsvorschläge akzeptiert wurden - oder auch nicht.

Am Ende einer solchen Unterrichtseinheit weiß ich als Teilnehmer nicht nur, welche Elemente mein Urlaubsplan hat, sondern ich weiß auch, worauf es in der Praxis der Erstellung tatsächlich ankommt. Dieses Wissen habe ich mir durch Diskussionen selbst erarbeitet und gemeinsam mit anderen auf der Basis der eigenen Erfahrungen verfeinert.

Als Trainer habe ich hier vor allem meine kommunikativen und moderativen Fähigkeiten eingesetzt und dennoch die kritischen Fachinformationen (z.B. dass bestimmte Regelungen gesetzlich nicht möglich sind o.ä.) und Tipps und Tricks aus der Praxis eingeben können.

FAQs - Welche Fragen (sich) Trainer stellen...

□ Wie kriege ich diesen Unterricht im Zeitbudget unter?

Beispiel: Urlaubsplanung In dem Beispiel „Urlaubsplanung“, das auf der vorhergehenden Seite geschildert wurde, lassen sich unterschiedliche Phasen erkennen.

1. Die Erarbeitung der Grundlagen in Gruppen
2. Die Auswertung und der Vergleich der Ergebnisse
3. Die Simulation der tatsächlichen Mitteilung des Urlaubsplans
4. Die Auswertung der Ergebnisse des kommunikativen Vorgehens

Eine Möglichkeit ist es, bei kurzen Unterrichtseinheiten, für jede Phase eine Unterrichtseinheit zu verwenden.

Eine andere Möglichkeit bietet die fächerübergreifende Zusammenarbeit. Die ersten beiden Phasen könnten Teil der Kapazitätsplanung sein (5.2 Rahmenstoffplan). Die letzten beiden Phasen dienen stark auch der Einübung von Lernzielen, die in Personalführung und Management angesiedelt sind (Förderung der Kommunikation, 7.5 im Rahmenstoffplan). Hier besteht die Möglichkeit, Zusammenhänge für die Lernenden begreifbar zu machen. Das erfordert aber Kommunikation und Absprachen von Seiten der Trainer.

□ Wie schaffe ich die Anbindung an den Rahmenstoffplan und bekomme Rückmeldung über Lernfortschritte?

Situationsaufgaben sind der Praxis entnommen und bieten meist Anknüpfungspunkte für unterschiedliche Lernziele. In vielen Lernaufgaben sind auch schon Didaktisierungsideen und Lernziele des Rahmenstoffplans genannt, so dass sich jeder Trainer die für seinen Unterricht passenden Situationsaufgaben zusammenstellen kann.

Der Rahmenstoffplan hat weiter Orientierungsfunktion. Neu ist der hohe Abstimmungsbedarf unter den Trainern, die sich Situationsaufgaben „teilen“.

Empfehlenswert ist allerdings ein anderer Ansatzpunkt, der von einer höheren Aktivität und Selbstverantwortung von Seiten der Teilnehmer ausgeht. Dabei wird den Teilnehmern schon zu Beginn der Einführung von handlungsorientiertem Unterricht die neue Prüfungsordnung transparent gemacht. Sie erfahren, wie wichtig Analysekompetenzen und Problemlösungsfertigkeiten hier sind. Um selbst Ihre Lernfortschritte kontrollieren zu können, erhalten die Teilnehmer von ihnen selbst geführte **Checklisten mit den Lernzielen** für die Prüfung. Jeder Dozent kümmert sich als „Pate“ besonders um bestimmte Teilnehmer. In **Zielvereinbarungsgesprächen** mit den „**Paten-Trainern**“ bekommen die Teilnehmer Rückmeldungen und Feedback zu ihren Lernprozessen und können für sie wichtige Punkte einfordern. Diese Verantwortung für den eigenen Lernprozess und die Betreuung durch jeweilige „Paten-Trainer“ muss ganz am Anfang eingepast und begründet werden. **Themenspeicher** mit häufig gestellten Fragen und Fragen für andere Fächer werden laufend geführt und von den Dozenten gemeinsam bearbeitet. Über Checklisten hinaus können zur Unterstützung z.B. auch **Lerntagebücher** vorgeschlagen und geführt werden. Zusätzlich dazu werden in den einzelnen Fachunterrichtsstunden Feedbackrunden, Wiederholungen und Reflexionen durchgeführt, die sowohl der Festigung der Inhalte als auch der Überprüfung der Lernfortschritte dienen.

FAQs - Welche Fragen (sich) Trainer stellen...

□ **Passt das Konzept auch für große, inhomogene Gruppen
- wenn ja, dann wie?**

Hier lautet die Antwort eindeutig: „Ja!“

- Aber wie - . Am besten man setzt hier auf das Prinzip „Lernen durch Lehren“ und - Sprich: man kann am besten die Inhalte verinnerlichen und verstehen, die man anderen beibringt.

Wenn ich also als Trainer in inhomogenen Gruppen Gruppenarbeiten vorschlage, kann ich als Teil der Aufgabenstellung definieren, dass alle in der Gruppe gleichermaßen profitieren und aktiv sein sollen.

Dabei muss ich als Trainer deutlich machen, dass von diesem Vorgehen sowohl die „besseren“ als auch die „schlechteren“ Teilnehmer profitieren: Delegieren und Motivieren können auf der einen Seite - und sich in unbekanntem Inhalten beweisen können auf der anderen Seite sind wichtige Lernziele sowohl für die Praxis als auch für die Prüfung.

□ **Was ist eigentlich eine Situationsaufgabe?**

Streng genommen ist eine „Situationsaufgabe“ im „wording“ des Modellversuchs eine schriftlich dargestellte Situation, die in der Prüfung genutzt wird, um das Wissen der werdenden Meister abzufragen.

Des Weiteren gibt es betriebliche Situationsbeschreibungen, die im Internet auf www.meistersite.de gespeichert sind. Dort werden authentische Situationen beschrieben, aus denen sich Lernaufgaben für die Kurse zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung IHK ableiten lassen.

Darüber hinaus gibt es bereits entwickelte Lernaufgaben, die über die Beschreibung hinaus schon bearbeitet und mit Aufgabenhinweisen versehen werden. Diese Aufgaben können ebenfalls in den Kursen zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung IHK eingesetzt werden und finden sich unter www.meistersite.de.