

Lernbaustein für das betriebliche Ausbildungspersonal

# Ausbilden mit der Leittextmethode



**Kontakt:**

Arbeitsbereich 2.5  
„Lehren und Lernen, Bildungspersonal“  
im Bundesinstitut für Berufsbildung  
Internet: [www.foraus.de](http://www.foraus.de)

**Informationen unter:**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn  
Telefon: 02 28 / 107-0  
Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)

© BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung

**Bildnachweis:**

© Fotolia Nr. 47 039 468

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieser Lehrmaterialien darf in irgendeiner Form (Druck, Kopie oder einem anderen Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des BIBB reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Ausbilden mit der Leittextmethode</b>	<b>2</b>
Was soll mit der Leittextmethode in der Ausbildung erreicht werden?	2
Das Grundprinzip der Leittextmethode	2
Welche Vorteile bietet die Arbeit mit Leittexten den Auszubildenden?	2
Welche Vorteile bietet der Einsatz der Leittextmethode dem Ausbilder?	3
Worin unterscheidet sich die Leittextmethode von der 4-Stufen-Methode?	3
<b>Wie kann man sich den Ablauf einer Arbeitsaufgabe mit Unterstützung eines Leittextes vorstellen?</b>	<b>4</b>
<b>Wie ist ein Leittext aufgebaut?</b>	<b>5</b>
Wie geht man bei der Erstellung eines Leittextes vor?	6
Beispiele für Leitfragen	7
Kontrollieren und Auswerten	8

# Ausbilden mit der Leittextmethode

Das Leittextkonzept ist eine vielfach angewandte Ausbildungsmethode. Sie vermittelt sehr gut sogenannte Schlüsselqualifikationen, die Auszubildende zu selbstständigem Planen, Durchführen und Kontrollieren ihrer Arbeit befähigen.

## Das Grundprinzip der Leittextmethode

Der Ausbilder stellt eine schriftliche Arbeitsaufgabe, die als Problemstellung formuliert ist. Die Auszubildenden lösen die Aufgabe weitgehend selbstständig mit Hilfe von Begleitmaterial, das ihnen Hinweise zum Lösungsweg und die dazu notwendigen fachlichen Informationen gibt. Dieses Material bezeichnet man als Leittext.

## Welche Vorteile bietet die Arbeit mit Leittexten den Auszubildenden?

Die Auszubildenden lernen, ihre Arbeit selbstständig zu planen, durchzuführen und zu kontrollieren. Die Arbeitsaufgaben sind praxisbezogen und schließen die Erarbeitung der dazugehörigen theoretischen Themen ein. Somit erwerben sie ihre Kenntnisse **handlungsorientiert**.

Sie arbeiten in Gruppen und lernen daher, den Arbeitsprozess gemeinsam zu strukturieren und ihre Tätigkeiten aufeinander abzustimmen, das heißt sie arbeiten **teamorientiert**.

Die Bewertung ihrer Arbeit führen sie zunächst selbst durch. Dazu verwenden sie geeignete Maßstäbe und Kriterien, die sie ggf. in der Planungsphase selbst entwickelt haben. Gemeinsam mit dem Ausbilder werten sie anschließend den Arbeitsprozess und das Ergebnis aus und entwickeln daraus neue Aufgaben.

## Welche Vorteile bietet der Einsatz der Leittextmethode dem Ausbilder?







Mit der Erstellung von Leittexten entlastet sich der Ausbilder von wiederholter Wissensvermittlung und gewinnt Zeit, sich den individuellen Lernfortschritten und Lernschwierigkeiten der Auszubildenden zuzuwenden.

## Worin unterscheidet sich die Leittextmethode von der 4-Stufen-Methode?

Die traditionelle 4-Stufen-Methode ist ausbilderzentriert; der Ausbilder gibt Informationen und Problemlösungen weitgehend vor.

Bei der Leittextmethode dagegen löst der Auszubildende die ihm gestellten Aufgaben möglichst eigenständig; dabei tritt der Ausbilder in den Hintergrund und übernimmt die Rolle des Lernberaters.

### Vergleich der Leittextmethode mit der 4-Stufen-Methode:

4-Stufen-Methode	Leittextmethode
<p style="text-align: center;"><b>Erklären</b></p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;"><b>Vormachen</b></p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;"><b>Nachmachen</b></p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;"><b>Üben</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Selbstständiges Informieren</b></p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;"><b>Selbstständiges Planen</b></p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;"><b>Selbstständiges Durchführen</b></p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;"><b>Selbstständiges Kontrollieren</b></p>

# Wie kann man sich den Ablauf einer Arbeitsaufgabe mit Unterstützung eines Leittextes vorstellen?



© EHRENBURG-BILDER -  
Fotolia.com

## **Informieren**

Die Auszubildenden erarbeiten die zur Planung und Durchführung ihrer Aufgabe erforderlichen Informationen selbstständig. Leitfragen strukturieren dabei den Suchprozess.

## **Planen**

Die Auszubildenden erstellen mit Hilfe eines Leittextes selbstständig einen Arbeitsplan für ihre Aufgabe.

## **Entscheiden**

Im Fachgespräch mit dem Ausbilder werden die bearbeiteten Leittexte und erarbeiteten Entscheidungsvorlagen durchgesprochen. In dieser Phase überprüft der Ausbilder, ob sich die Auszubildenden die erforderlichen Kenntnisse angeeignet haben.

## **Ausführen**

Die Auszubildenden führen die Ausbildungsaufgabe entsprechend dem Arbeitsplan gemeinsam oder arbeitsteilig aus.

## **Kontrollieren**

Die Auszubildenden kontrollieren und bewerten ihr Arbeitsergebnis selbst. Sie verwenden dazu ggf. ihre in der Planungsphase selbst entwickelten Instrumente.

## **Auswerten**

Die Auszubildenden werten den Arbeitsprozess und das Ergebnis ihrer Arbeit zusammen mit ihrem Ausbilder aus. Dieses Gespräch kann der Ausbilder zur Entwicklung und Formulierung neuer Ziele und Aufgaben nutzen und damit den Kreis schließen.

# Wie ist ein Leittext aufgebaut?

**Grundsätzlich besteht der Leittext aus vier Bausteinen:**

## **1. Leitfragen**

Die Leitfragen bilden den zentralen Baustein des Leittextes. Sie leiten die Auszubildenden an, sich selbst gezielt Informationen zu beschaffen und einen Arbeitsplan für die gestellte Aufgabe zu entwickeln. Die Fragen sollten schriftlich beantwortet werden, um dem Ausbilder Hinweise auf den Lernfortschritt und mögliche Schwierigkeiten zu geben.

## **2. Arbeitsplan**

Der Arbeitsplan wird von den Auszubildenden selbständig entwickelt und mit dem Ausbilder besprochen. Hilfreich kann dabei ein Formblatt sein, in das die geplanten Arbeitsschritte und die dazu notwendigen Materialien, Werkzeuge und Maschinen eingetragen werden.

## **3. Kontrollbogen**

Der Kontrollbogen wird von den Auszubildenden zur Beurteilung des Arbeitsergebnisses eingesetzt. Er enthält die für die Aufgabenstellung relevanten Qualitätsmerkmale, die ggf. von den Auszubildenden selbst erstellt worden sind.

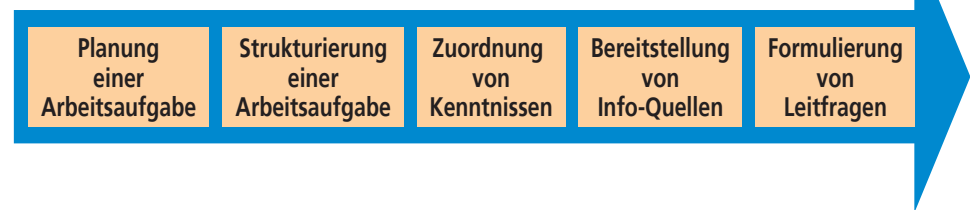
## **4. Leitsatz**

In ihm sind alle Informationen zusammengestellt, die zur Lösung der Aufgabe benötigen werden. Der Umfang des Leitsatzes ergibt sich vor allem aus Art und Komplexität der Aufgabe. Selbst entworfenes Informationsmaterial zu neuen Fachinhalten kann eine gute Lernhilfe darstellen. Es sollten jedoch auch Handbücher, Tabellen, Zeichnungen und Fachliteratur bereitgestellt werden, wenn die Auszubildenden dieses Material selbständig erschließen können.

# Einen Leittext selbst erstellen, wie geht man dabei vor?

Wenn Sie sich dazu entschlossen haben, Leittexte selbst zu erstellen, so sollten Sie zielgerichtet und systematisch vorgehen:

## Schritte zur Erstellung eines Leittextes



### Planung einer Arbeitsaufgabe

Wählen Sie zuerst ein geeignetes Thema aus, das auf dem Ausbildungsstand Ihrer Auszubildenden aufbaut. Entwickeln Sie daraus eine konkrete Arbeitsaufgabe, die in einem überschaubaren Zeitrahmen zu bewältigen ist.

### Strukturierung der Arbeitsaufgabe

Legen Sie den Arbeitsverlauf fest. Gliedern Sie ihn dann in eine Abfolge einzelner Arbeitsschritte.

### Zuordnung von Kenntnissen

Ordnen Sie den Arbeitsschritten die Kenntnisse zu, die Ihre Auszubildenden zur Durchführung der Arbeit benötigen.

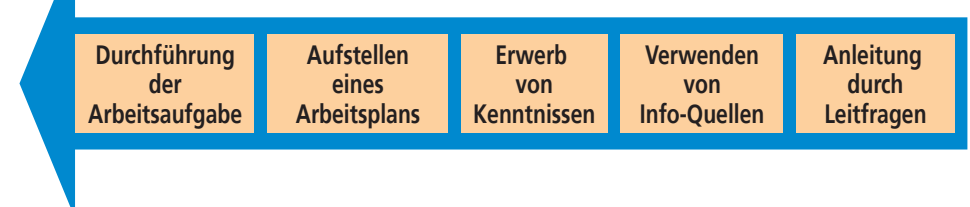
### Zusammenstellung von Info-Quellen

Stellen Sie Informationsmaterial zusammen, das zum Erwerb der Kenntnisse notwendig ist. Sie können dazu sowohl selbst erstellte Texte, Zeichnungen oder Tabellen als auch vorhandenes Ausbildungsmaterial wie Fach- und Tabellenbücher sowie Handbücher verwenden.

### Formulierung von Leitfragen

Formulieren Sie Leitfragen, mit denen Sie Ihre Auszubildenden veranlassen, mit Hilfe des zugehörigen Info-Materials die notwendigen Kenntnisse zu erwerben, die sie zur Durchführung der entsprechenden Arbeitsschritte benötigen.

## Schritte bei der Durchführung einer Arbeitsaufgabe





**Welche Regeln sind zu beachten?**

- Formulieren Sie die Fragen so, dass sie nicht lediglich mit Ja oder Nein beantwortet werden.
- Stellen Sie nicht zu leichte Fragen. Sie sollten so beschaffen sein, dass zu ihrer Beantwortung die bereitgestellten Informationsquellen zu Hilfe genommen werden müssen und damit den Erwerb neuer Kenntnisse provozieren.
- Achten Sie darauf, dass in den Fragen die Antworten nicht schon enthalten sind.
- Beziehen Sie die Fragen auf die konkreten Arbeitsschritte. Sie verhindern damit, dass sie zu allgemein oder mehrdeutig werden.
- Entwickeln Sie nicht zu komplexe Fragen. Die Auszubildenden sollen kurze Antworten geben und keine Aufsätze schreiben müssen.
- Vermeiden Sie unverständliche Formulierungen. Wortwahl und Satzbau sollten dem Niveau der Auszubildenden entsprechen. Dies gilt besonders für ausländische Auszubildende mit geringen Deutschkenntnissen.
- Beziehen Sie schon vorhandenes Wissen der Auszubildenden ein und bauen Sie darauf auf.
- Verwenden Sie keine unbekannteten Fachbegriffe, es sei denn, dass Sie ausdrücklich nach ihnen fragen und entsprechendes Info-Material zur Verfügung gestellt haben.
- Stellen Sie keine Fragen, die von der Durchführung der zugehörigen Arbeitsschritte wegführen.

**Beispiele für Leitfragen**

© alho007 - fotolia.com

Im Folgenden finden Sie eine Auswahl guter und weniger guter Leitfragen mit einem Kommentar für den Arbeitsschritt „Ansenken vor dem Gewindeschneiden“ innerhalb einer umfassenderen Arbeitsaufgabe.

„... damit die Schneiden des Gewindebohrers gleichmäßig in das Material eindringen können und ein ungleichmäßiges Anschneiden und Verkanten vermieden wird, soll der Gewindebohrer durch eine vorherige kegelige Senkung zentrisch geführt werden.“

**Was ist vor dem Gewindeschneiden zu beachten?**

Diese Frage ist zu allgemein, weil vor dem Gewindeschneiden alles Mögliche zu beachten ist.

**Welche Bearbeitung muss zwischen Bohren und Gewindeschneiden ausgeführt werden?**

Diese Frage ist nur zur Wiederholung sinnvoll, denn sie setzt voraus, dass der Auszubildende die richtige Bearbeitung schon kennt.

**Wodurch kann das Ansetzen des Gewindebohrers erleichtert werden?**

An dieser Frage ist gut, dass sie auf das zu lösende Problem hinweist. Sie ist aber für eine Erstvermittlung noch zu allgemein.

**Beim Ansetzen des Gewindebohrers kommt es darauf an, dass die Schneiden von Anfang an gleichmäßig in das Material eindringen können. Durch welche vorbereitende Arbeit wird dies erleichtert?**

Durch diese Frage wird der Auszubildende recht gut an das Problem herangeführt.

**Nach dem Bohren muss die Bohrung angesenkt werden. Warum ist dies notwendig?**

Diese Frage ist recht gut, weil sie eine Problemerkklärung fordert. Weniger gut ist, dass das Senken als abschließende Arbeit des Bohrens und nicht als vorbereitende Arbeit des Gewindeschneidens dargestellt wird.

**Zur Vorbereitung des Gewindeschneidens soll die Bohrung angesenkt werden. Warum ist dies notwendig?**

Diese Frage ist gut; sie kann durch intensives Nachdenken beantwortet werden, langes Herumsuchen ist überflüssig.

**Zur Vorbereitung des Gewindeschneidens soll die Bohrung angesenkt werden. Warum reicht einfaches Entgraten nicht aus?**

Noch besser; mit dieser Frage wird erreicht, dass der Unterschied zur ähnlichen Tätigkeit des Entgratens erkannt wird.

**Vor dem Gewindeschneiden muss angesenkt werden. Warum?**

Sehr knapp, aber für den Zweck durchaus ausreichend.

## Beispiel für einen vorstrukturierten Kontrollbogen


**In welchem Maße können Auszubildende ihre Arbeit selbst kontrollieren und auswerten?**

Auch in dieser letzten Phase benötigen die Auszubildenden Ihre Hilfestellung. Stellen Sie ihnen schriftliche Anleitungen zur Verfügung, die sie zur selbstständigen Kontrolle und Bewertung ihrer Arbeit befähigen. Auch vorstrukturierte Kontrollbögen können dabei sehr hilfreich sein. Vorstrukturierte Kontrollbögen dieser Art (siehe Abb.) werden häufig in der Ausbildung eingesetzt. Dieses Material ermöglicht ihnen den Vergleich ihrer Arbeitsergebnisse mit den Vorgaben im Arbeitsauftrag unter der zentralen Frage: „Ist der Auftrag fachgerecht ausgeführt worden?“

1. Bei Maßen, die außerhalb der Maßtoleranz liegen, ist das Istmaß in das dafür vorgesehene Feld einzutragen.
2. Zählen Sie die Punkte zusammen und vergleichen Sie Soll und Ist.
3. Das Ziel ist erreicht, wenn beide Sollvorgaben erfüllt sind.
4. Falls Sie ein Ziel nicht erreicht haben, tragen Sie unten die vermutlichen Gründe ein.
5. Besprechen Sie Ihr Ergebnis mit dem zuständigen Ausbildungsmeister.

SICHTKONTROLLE		Punkte: 10 - 8 - 6 - 3 - 0			Flachfeilen		
Lfd.	Teil		Punkte				
1	1	Oberflächengüte der Langlöcher	2x	7			
2	2	Ebenheit des Maßes 110		10			
3	2	Oberflächengüte des Maßes 110		8			
4	2	Winkligkeit der Schwalflächen zueinander	2x	8			
5	3	Ebenheit des Maßes 110		6			
6	3	Oberflächengüte des Maßes 110		8			
7	3	Winkligkeit der Schwalflächen zueinander	2x	8			
			Summe:	(Ist)	55		
				(Soll)	44		
MABKONTROLLE		Punkte: 10 - 0					
Lfd.	Teil		Abmaß	Istmaß	Punkte		
1	1	Maß 8,5 unten	± 0,2	8,2	00		
2	1	Maß 8,5 oben	± 0,2		10		
3	1	Maß 60 (51,5)	± 0,3	60,4	00		
4	2	Maß 110	± 0,2		10		
5	3	Maß 110	± 0,2		10		
			Summe:	(Ist)	30		
				(Soll)	40		

Ziel erreicht?



ja  nein

Gründe für das Nichterreichen des Lernziels:

*Feildruck zu groß.  
Zu wenig Zwischenkontrollen.*

<b>Stahlwerke</b>	Leittext TP 1	Lernzielkontrolle	BS
			Kenntnisnahme Ausbildungsleiter <i>Alle</i>

Die Qualität des Endergebnisses wird auch durch den Verlauf der Arbeitsaufgabe beeinflusst. Um den Auszubildenden diesen Bezug zu verdeutlichen, kann die Kontrolle von Zwischenergebnissen vorteilhaft sein.

**Die Auswertung der Arbeitsaufgabe erfolgt im Gespräch mit den Auszubildenden**  
Veranlassen Sie die Auszubildenden dabei zu einem Vergleich ihrer eigenen Bewertung mit objektiven Gütemaßstäben. Reflektieren Sie den Verlauf der gesamten Arbeitsaufgabe und entwickeln Sie Verbesserungsvorschläge für ein weiteres Vorgehen unter der Fragestellung: „**Was kann beim nächsten Mal noch besser gemacht werden?**“







## Überblick

Das Informationsportal **foraus.de** präsentiert für Ausbilderinnen und Ausbilder die wichtigsten Informationen, die für den Ausbildungsalltag im Betrieb bedeutsam sind.

### **foraus.de** hat vier zentrale Funktionen:

- ▶ **Informieren:** Verbreitung tagesaktueller Informationen rund um die tägliche Ausbildungspraxis und das Tätigkeitsfeld des Ausbildungspersonals
- ▶ **Kommunizieren:** Erfahrungsaustausch mit Expertinnen und Experten der Berufsausbildung in themenspezifischen Foren
- ▶ **Vernetzen:** Institutionen- und fachübergreifende Kontakte zu anderen Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Fachleuten
- ▶ **Lernen:** Bereitstellung von Online-Lernmodulen

### **foraus.de** richtet sich an folgende Zielgruppen:

- ▶ haupt- und nebenberufliche Ausbilderinnen und Ausbilder sowie ausbildende Fachkräfte
- ▶ Multiplikatoren zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals
- ▶ Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter sowie Bildungsverantwortliche

## Community und Fachforen

Mit der **foraus.de**-Community steht den Mitgliedern eine moderne und benutzerfreundliche Plattform zur Diskussion mit anderen Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Fachexperten zur Verfügung. Registrierte Nutzer des Portals können sich mit einer eigenen Profilseite in der Community den anderen Mitgliedern vorstellen und über ein Private Messaging System miteinander kommunizieren.

## Lernzentrum

Eine weitere Möglichkeit für den Erfahrungsaustausch stellt das Angebot zur Durchführung von Online-Seminaren dar. Zu jedem Online-Seminar wird im sogenannten Lernzentrum ein neuer Lernbaustein publiziert, der eine Einführung in die Thematik gibt und auf weiterführende Literatur verweist. Inzwischen stehen 24 Lernbausteine und ein Modulsystem „Handlungs- und prozessorientiert ausbilden“ über eine in **foraus.de** integrierte Lernplattform kostenlos zur Verfügung.

## Schwerpunktthemen

In diesem Bereich finden Sie Informationen zu Schwerpunktthemen, die für das Ausbildungspersonal an Bedeutung gewinnen. Die AEVO, die Ausbildungsplanung und der Einsatz digitaler Medien im Ausbildungsalltag stehen stellvertretend dafür. Die dazu bereitgestellten Informationen bieten einen komprimierten Überblick über das jeweilige Themengebiet. Zusätzliche Links und Informationen regen an, sich mit dieser Materie vertieft zu beschäftigen.

