Lernauftrag

Der Lernauftrag ist eine didaktisch aufbereitete reale Arbeitsaufgabe aus dem Berufsalltag, die von Ausbilderinnen und Ausbildern vergeben wird. Die Aufgabe wird von Azubis eigenständig innerhalb einer bestimmten Frist erarbeitet. Ausgeführt werden dabei berufstypische, betriebliche Tätigkeiten.

Vorbereitung

- Ein fiktiver oder alter Kundenauftrag wird zum Lernauftrag umformuliert.
- Azubi wird über Inhalt und Ziel informiert.
- Azubi wird über den aktuellen oder kommenden Praxisbezug motiviert.
- Ziele und Zielkontrolle werden vereinbart.
- Azubi erhält Zugang zu Informationen und Material.

Durchführung

- Azubi setzt sich mit dem Lernauftrag auseinander,
- erarbeitet eine Lösung,
- kontrolliert die Lösung selbst,
- stellt die Lösung dar und begründet seinen Weg.

Kontrolle

- Gemeinsam mit dem Ausbilder werden Zielerreichung und Weg nachvollzogen.
- Ausbilder kontrolliert und bewertet das Ergebnis,
- korrigiert ggf. Fehler.
- Ausbilder gibt entweder eine Wiederholungs-, eine Festigungs- oder komplexere Folgeaufgabe.

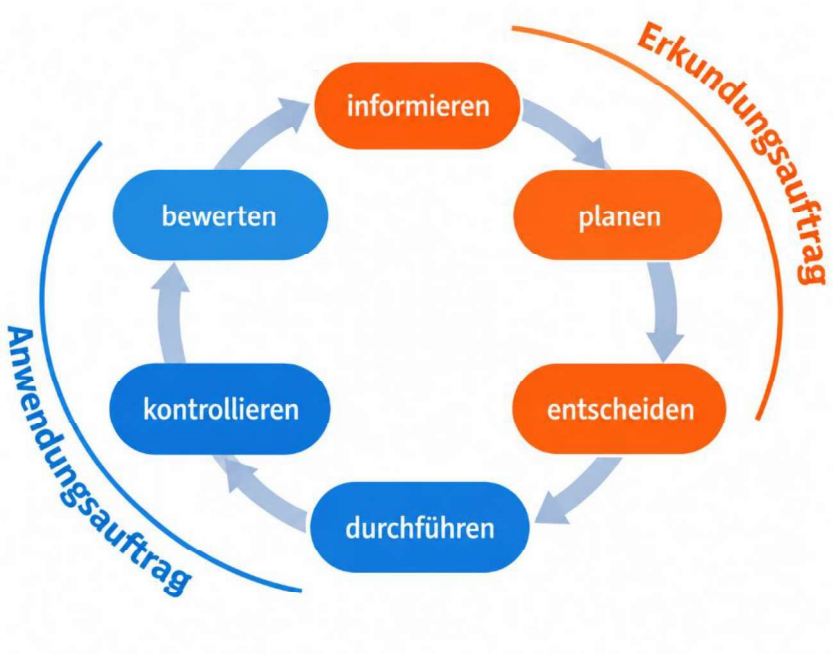
Auszubildende erhalten eine Auftragsbeschreibung des Lernauftrags.

Inhalte können sein:

- **Lernziel**
- **Aufgaben-beschreibung**
- **Zeitplan und Fristen**
- Verfügbare Ressourcen und Werkzeuge
- Ansprechpartner und Unterstützung
- Bewertungskriterien
- Sicherheitsrichtlinien
- Zeichnungen etc.

Drei Arten des Lernauftrags: Erkundungsauftrag – Anwendungsauftrag - Arbeitsauftrag

Lernaufträge erfüllen das **Modell der vollständigen Handlung** unterschiedlich.

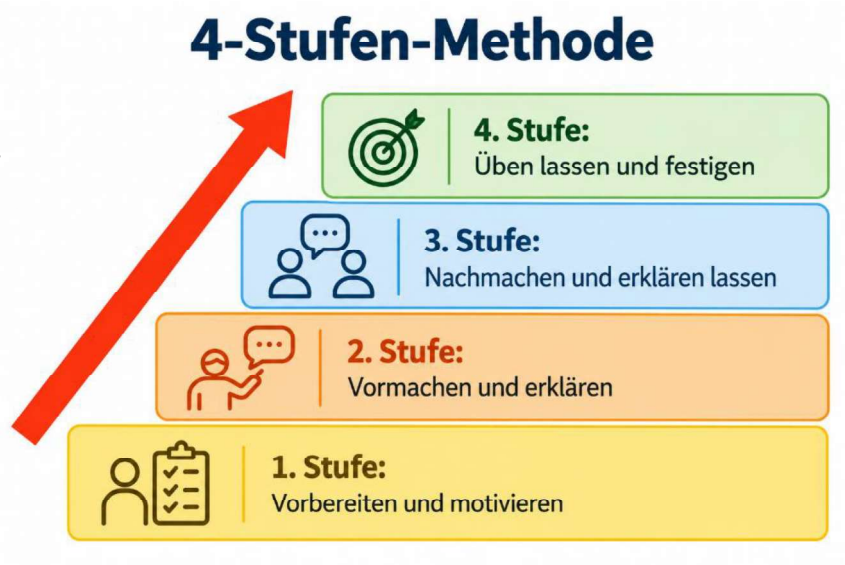


Arbeitsaufträge erfüllen das Modell vollständig.

Beispiele:

Erkundungsauftrag
Anwendungsauftrag

4-Stufen-Methode



1. Stufe – **Vorbereiten**

Arbeitsplatz einrichten, Termin ankündigen, Kollegen informieren,
Übungen vorbereiten für 3. **UND** 4. Stufe

1. Stufe – **Motivieren**

Ziel(e) nennen und erklären – Feinlernziel
Nutzen erläutern – affektives Lernziel
Vorschriften und Richtlinien nennen – kognitives Lernziel
Handlungen und Tätigkeiten beschreiben – psychomotorisches Lernziel

2. Stufe – **Vormachen und erklären**

Ausbilder lässt den Azubi bei der Tätigkeit zusehen und erklärt die Schritte Azubi auffordern, Fragen zu stellen – Arbeitszergliederung (AZG) abarbeiten

Nr.	Arbeitsschritt WAS	Hinweise WIE	Begründungen WARUM	*Arbeitsmittel* *WOMIT*	*Zeitvorgabe* *WIE LANG*

3. Stufe – **Nachmachen und erklären lassen**

Azubi arbeitet die Tätigkeit bei einer Übungsaufgabe unter vollständiger Aufsicht nach und erklärt jeden Schritt. AZG dient als Anleitung. Ausbilder überwacht jeden Schritt und greift bei Fehlern oder Risiken ein.

Der Ausbilder fordert den Auszubildenden zur Erklärung der Schritte auf, damit nicht nur der psychomotorische Bereich, sondern auch der kognitive Bereich angesprochen wird.

Hinweise und Korrekturen des Ausbilders unterstützen die affektiven Ziele, wie Sorgfalt, Geduld, Beobachtungsfähigkeit etc.

4. Stufe – **Üben**

Der Ausbilder hat eine oder mehrere gleichartige Aufgaben vorbereitet, die der Azubi nach erfolgreicher Stufe 3 weitgehend selbstständig erarbeiten kann.
Der Ausbilder greift sofort bei Gefahren ein und ggf. bei groben Fehlern.

4. Stufe – **Festigen**

Der Ausbilder hat eine größere Anzahl von Aufgaben vorbereitet, die auch Varianten der Tätigkeiten enthalten. Die Anzahl richtet sich nach Risiko und Komplexität der Aufgabe.
Der Ausbilder bleibt betreuend in der Nähe.

In den Stufen 3 und 4 wird der Lernerfolg kontrolliert. Ein Fachbericht kann die Festigung unterstützen.

Arbeitszergliederung (Analyse des Arbeitsprozesses)

Die Arbeitszergliederung soll alle Stufen umfassen.

Wer die 4-Stufen-Methode in der AEVO-Prüfung vorstellen will, muss auch eine **Arbeitszergliederung** erstellen und vorstellen.

Auszug aus einer Arbeitszergliederung

2. Stufe – Vormachen und erklären

Was wird getan?	**Wie wird es getan?**	**Warum wird es getan?**
Die Herstellung einer Rinderbrühe (Bouillon) wird vorbereitet. Der Auszubildende wird auf den Posten des Entremetiers eingewiesen **Der Kochprozess dauert 4-5 Std.**	Kurzes Gespräch, in dem der Ausbildungsinhalt erklärt wird und in dem auf die Besonderheiten beim Arbeiten am heißen Herd hingewiesen wird.	Die Rinderbrühe dient als Grundlage zur Herstellung einer Rinderkraftbrühe. Um den zeitlichen Rahmen zu vermitteln. Hinweise zu Unfallverhütungsvorschriften Vermeidung von Verbrennungen
Mise en place vorbereiten *(Vorbereitende Arbeiten)*	Werkzeug, Kochutensilien, Zutaten vorbereiten	Um einen reibungslosen Ablauf zu gewähren
Wasser in einem Topf aufstellen und zum Kochen bringen	Topf auf dem Herd mit Wasser befüllen und auf der höchsten Kochstufe zum Kochen bringen	Um die vorbereiteten Rinderknochen abzukochen.

Erklären Sie den Zweck einer Arbeitszergliederung.

Es heißt Arbeits**zer**gliederung, weil der Prozess in einzelne Schritte ZERgliedert wird.
Die Arbeitszergliederung ist mehr als eine reine zeitliche Ablaufbeschreibung

Lehrgespräch



Fragen sind das entscheidende Instrument des Lehrgesprächs.

Wenn man keine Fragen formuliert, hält man einen Vortrag.

Auszubildende schaffen Lösungen durch eigenes Nachdenken.

Das findet in der 3. Phase statt.

Beschreibung

Das Lehrgespräch gehört zu den klassischen Ausbildungsmethoden. Lehrgespräche sind medienarm und gut für kognitive und affektive Lernziele geeignet. Durch die Fragen werden die Auszubildenden zum selbstständigen Denken angeregt.

Häufig werden Lehrgespräche bei Neuerungen und zur Lernstandkontrolle eingesetzt. Auch bei der Einführung in theorielastige Sachverhalte sind sie sehr wirksam. Lehrgespräche dienen weiterhin zur Vorbereitung auf praktische Aufgaben. Komplexe Sachverhalte lassen sich in Lehrgesprächen gut erarbeiten. Lehrgespräche können auch durch Medien und praktische Aufgaben ergänzt werden.

Vorteile sind:

Einbindung der Auszubildenden durch den Dialog, man kann mehrere Personen gleichzeitig ausbilden, Lehrgespräche sind kostengünstig, schnell verfügbar und ermöglichen eine unmittelbare Überprüfung und Sicherung des Lernerfolgs

Nachteilig ist das Risiko der Bloßstellung (hat keine Antwort, zeigt, dass Vorheriges vergessen wurde) der Lernenden und die geringe Eigenleistung der Auszubildenden.

Fragearten – Fragen sind das wichtigste Instrument des Lehrgesprächs.

	weitere Fragearten	
offene Fragen – W-Fragen (wer, wie, was, wann, warum, warum nicht) geschlossene Fragen – Entscheidungsfragen JA oder NEIN	Erkundungsfragen Beurteilungsfragen Kontrollfragen **Gegenfragen**	Tatsachenfragen Entwicklungsfragen **Alternativfragen** **rhetorische Fragen**

! Suggestivfragen sind ungeeignet!

Beispiel (eine Azubigruppe antwortet)

Frage: „Worin unterscheiden sich diese Fragearten?“
Antwort: „Sie können offen beantwortet werden oder lassen nur eine bestimmte Antwort zu.“

Frage: „Wozu eignen sich also offene Fragen ganz besonders?“
Antwort Azubi 1: „Sie bringen den Auszubildenden zum Reden.“
Antwort Azubi 2: „Sie geben Gelegenheiten, eigene neue Aspekte einzubringen.“
Antwort Azubi 3: „Die Ausbilderin sieht die Wissensmängel.“

Lernerfolgssicherung durch schriftlichen Test, Wiederholung zu einem späteren Zeitpunkt, Dokumentation im Ausbildungsnachweis

Inhaltsgliederung

Inhalt	Lernziel	Offene Fragen
1. Projektplanung und -durchführung	Verständnis für die Planung und Durchführung von Veranstaltungen	Was sind die Hauptbestandteile einer Veranstaltungsplanung?
		Welche Informationen benötigen Sie vor Beginn der Planung?
		Wie priorisieren Sie die Aufgaben bei der Projektplanung?
2. Einsatzzeiten-planung (Crewplanung)	Fähigkeit zur selbständigen Erstellung eines Crewplans	Welche Faktoren beeinflussen die Einsatzzeitenplanung?
		Wie stellen Sie sicher, dass genug Personal für verschiedene Aufgaben zur Verfügung steht?
		Wie berücksichtigen Sie Pausen und Arbeitszeiten bei der Einsatzplanung?
3. Kommunikation und Feedbackmanagement	Verbesserung der Teamkommunikation und der Koordination	Wie kommunizieren Sie Änderungen im Crewplan an das Team?

Die Inhaltsgliederung können Ausbildungsbeauftragte und Ausbilder als Leitfaden und Planungshilfe nutzen. Ebenso können Auszubildende sich daran orientieren.

Eine Inhaltsgliederung gehört zum Lehrgespräch wie die Arbeitszergliederung zur 4-Stufen-Methode.

Wie unterscheidet sich ein Lehrgespräch von einem Vortrag?