

## AG 3 METHODIK & DIDAKTIK

---

Die Leittextmethode im  
Bildungsprozess von  
Menschen mit Behinderung

# Der Weg zur arbeitsprozessorientierten Bildung

## Probleme beim **Institutionellen Lernen**:

- Eher abstrakte Fachsystematik
- Übersetzungsschritte sind stör anfällig und risikobehaftet
- Praxisschock
- Arbeitsfern erworbenes Wissen und Können muss in realen betrieblichen Kontexten angewendet werden  
→ dies muss erst gelernt werden!

# Der Weg zur arbeitsprozessorientierten Bildung

Betriebe bildeten / bilden nach dem Lehrgangskonzept oder der 4-Stufenmethoden aus

Berufsschulen wählen das fragend-entwickelnde Unterrichtsgespräch, den Lehrvortrag oder Lehrerexperimente

- **Zukünftig sollen auch die Verfahren reflektiert werden, mit denen man prozessuale Ziele erreichen kann**
- **Es entstehen Methodenansätze, die in beiden Lernorten in fast gleicher Weise eingesetzt werden**

**Neue Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren!**

# Der Weg zur arbeitsprozessorientierten Bildung

## Trendwende in den 90er Jahren des 20.Jh.:

- institutionelles Lernen – nur in dafür geschaffenen Einrichtungen – wird kritisch gesehen
- Betriebliche Anteile werden ausgeweitet oder die Bildung ganz an die realen Plätze verlegt.

In die → **Arbeits- und Geschäftsprozesse**

**Dies fand sogar Eingang in die Neuordnung der Berufe**  
**Ziel → Erhöhung der „Handlungsfähigkeit“**

# Berufliche Handlungsfähigkeit

**Berufliche Handlungsfähigkeit** kann nicht theoretisch, sondern nur praktisch vermittelt werden.



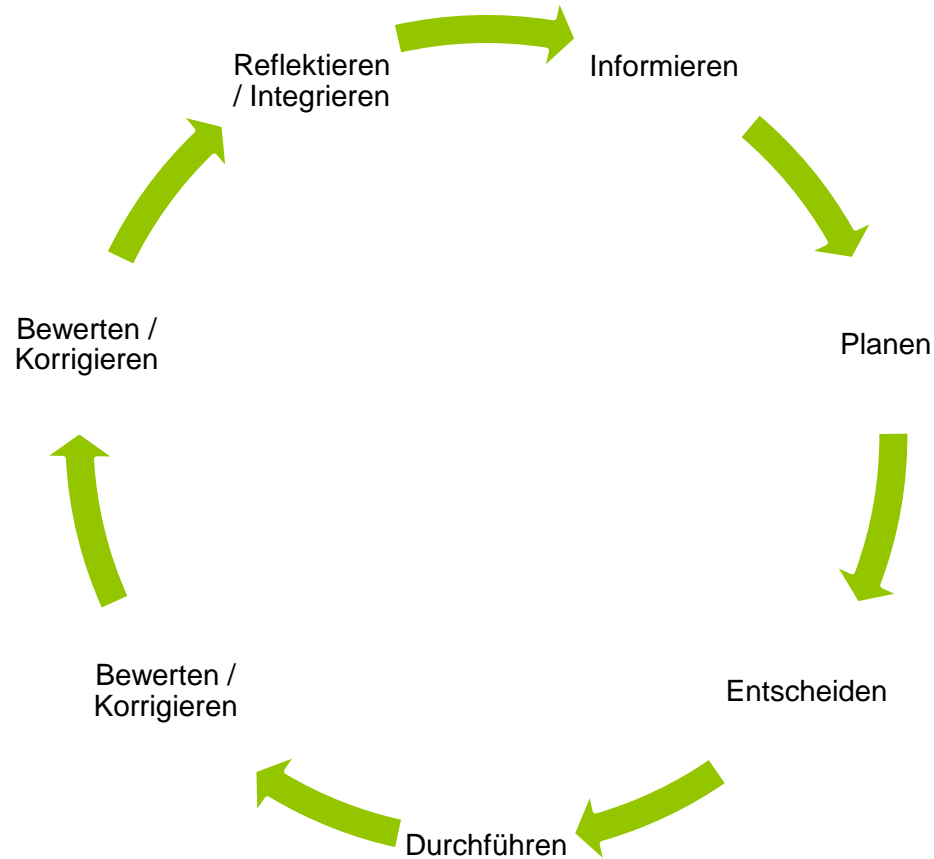
# Arbeitsprozessorientierte Bildung

## Definition:

- Es wird alles gelernt, was zu einem Kundenauftrag (z.B. Rechnungserstellung) benötigt wird
- **Nicht:** Word- oder Excel-Kurs mit fiktiven Aufgaben
- **Sondern:** anhand eines realen Auftrags in der Reihenfolge der Auftragserledigung z.B. Excel-Tabelle und Wordanschreiben für Rechnung erstellen
- Das Beherrschen des Arbeitsprozesses ist das Lernziel. Wer den Prozess beherrscht, lernt automatisch auch die Einzelqualifikationen

**Welche Methoden sind hier förderlich??**

# Das Modell der **vollständigen Handlung** zur Förderung **Beruflicher Handlungsfähigkeit**



Eine Methode in der die „vollständige Handlung“ steckt:

# Leittextmethode

Ganzheitliches Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren

Arbeitsvorgaben durch Texte

Leittexte strukturieren einen Lernprozess

Sie geben nicht alle nötigen Informationen, sondern animieren zur selbständigen Beschaffung dieser!

Kontrollfragen gewährleisten den Lernerfolg

Das Arbeitstempo kann variieren



Eine Methode in der die „vollständige Handlung“ steckt:

# Leittextmethode

Drei Ansätze werden verfolgt:

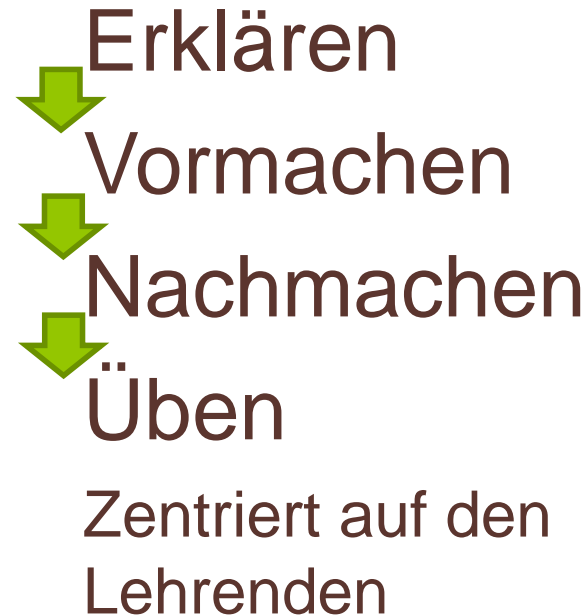
- Die vollständige Handlung → Informieren, planen, entscheiden, durchführen, kontrollieren, bewerten
- Das reflexive Subjekt → Ein Mensch lernt, indem er handelt und dabei seine Tätigkeiten reflektiert
- Das semantische Netzwerk → Erfolgreiche Reflexion, früheres Wissen wird mit aktuellen Kenntnissen verknüpft. Neue Handlungsoptionen entstehen

Eine Methode in der die „vollständige Handlung“ steckt:

# Leittextmethode



## 4-Stufen-Methode



# Leittextmethode

## Informieren

- Selbständige Erarbeitung der zur Planung erforderlichen Informationen
- Leitfragen strukturieren den Suchprozess
- Medien (Fachbücher, Internet, Video,...)

## Planen

- Mit Hilfe des Leittextes einen Arbeitsplan erstellen
- Flipchart, Pinnwand, PC,...
- Planung im Team

# Leittextmethode



## Entscheiden

- Die bearbeiteten Leittexte und Entscheidungen werden mit den Lehrenden durchgesprochen. Der Lehrende überprüft, ob die erforderlichen Kenntnisse nun vorhanden sind
- Die Gruppe diskutiert Entscheidungen auf fachlicher Ebene

# Leittextmethode

## **Ausführen**

- Die Lernenden führen die gestellten Aufgaben entsprechend dem Arbeitsplan in Einzelarbeit aus

## **Kontrollieren**

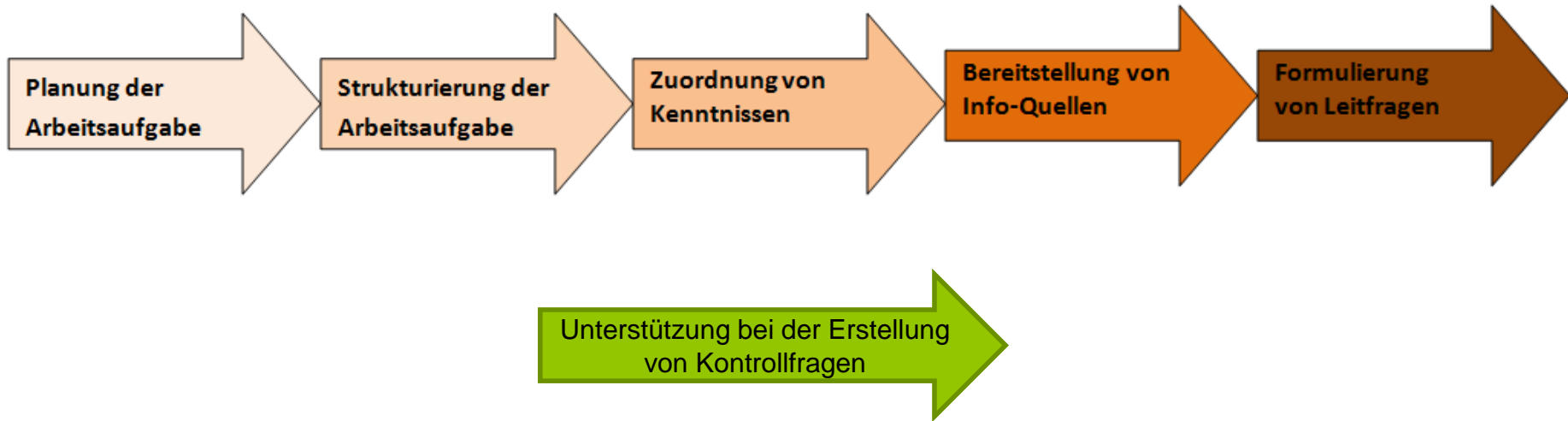
- Die Lernenden kontrollieren und bewerten ihr Arbeitsergebnis selbst. Sie verwenden dazu ggf. ihre in der Planungsphase selbst entwickelten Instrumente

# Leittextmethode

## Auswerten

- Die Lernenden werten das Ergebnis ihrer Arbeit zusammen mit dem Lehrenden aus. Dieses Gespräch kann zur Entwicklung und Formulierung neuer Ziele und Aufgaben nutzen und damit den Kreis schließen
- Das „Warum“ spielt hier die Rolle!

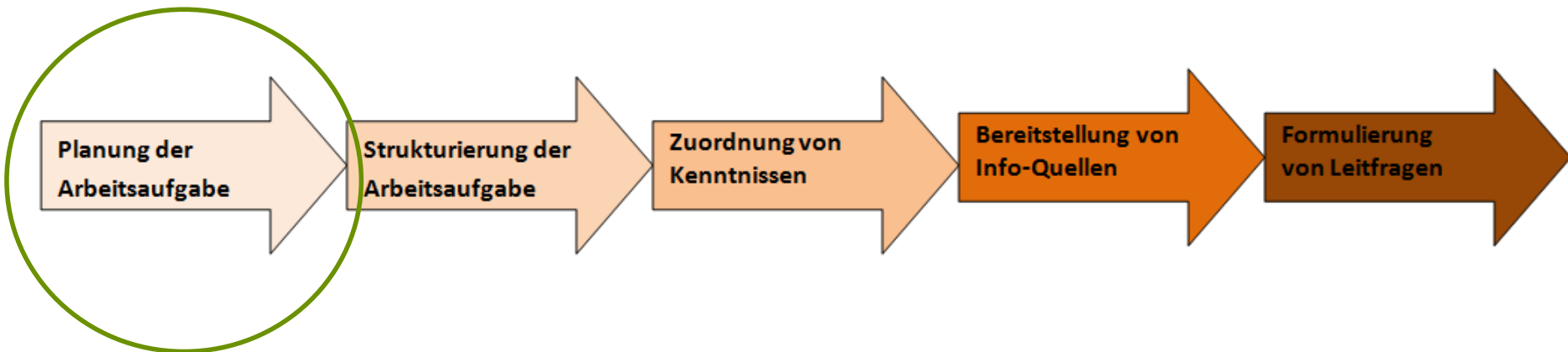
# Vorgehensweise aus Sicht des Lehrenden



# Vorgehensweise aus Sicht des Lehrenden

Geeignetes Thema auswählen, das auf dem Kenntnisstand, der Methodenkompetenz, den Fähigkeiten und Fertigkeiten der Lernenden aufbaut

Daraus konkrete Arbeitsaufgabe entwickeln, die in einem überschaubaren Zeitrahmen zu bewältigen ist

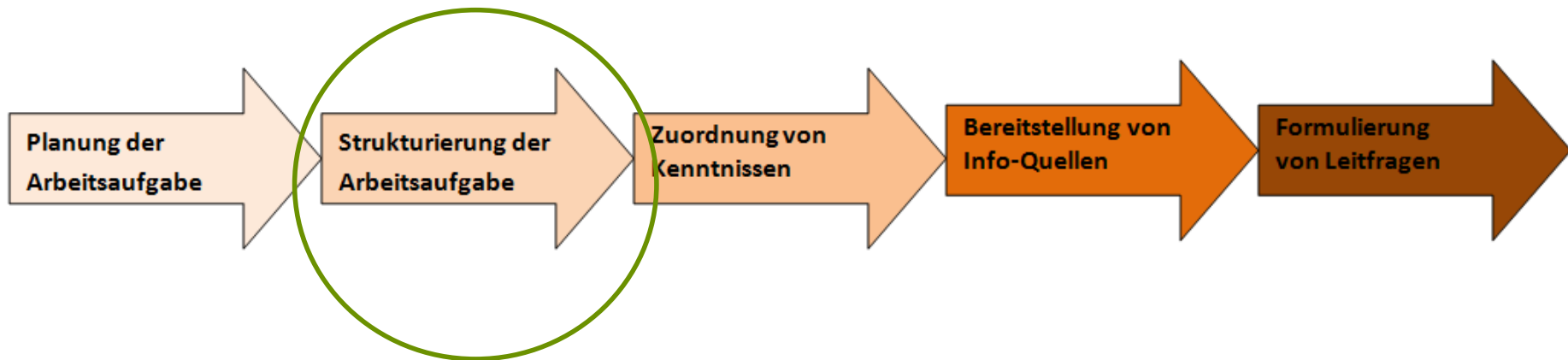




# Vorgehensweise aus Sicht des Lehrenden

Arbeitsverlauf festlegen

Arbeitsverlauf in Abfolge einzelner Schritte bringen



# Vorgehensweise aus Sicht des Lehrenden

Den Arbeitsschritten Kenntnisse und Fertigkeiten zuordnen,  
die die Lernenden benötigen.

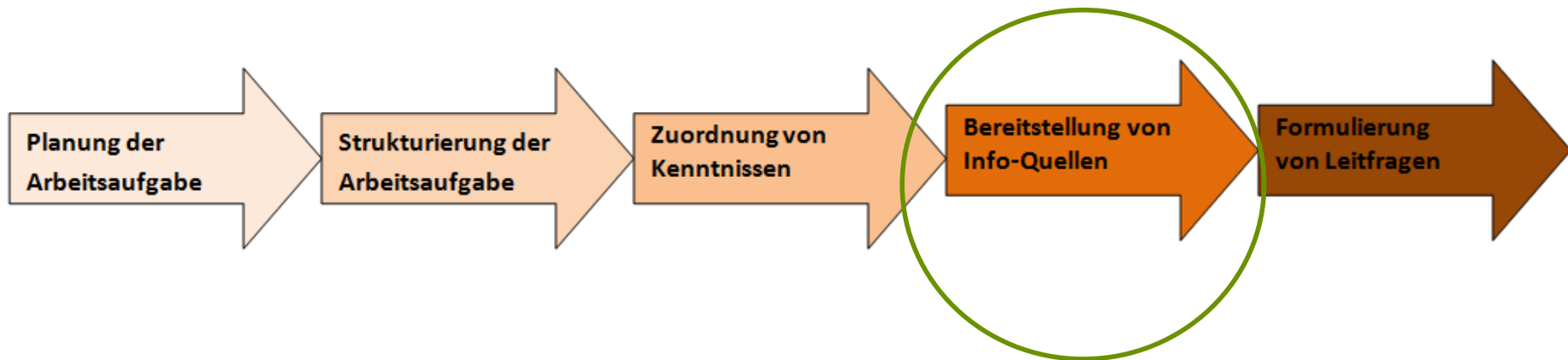
fachlich, methodisch, sozial, personal



# Vorgehensweise aus Sicht des Lehrenden

Informationsmaterial zusammenstellen, das zum Erwerb der Kenntnisse notwendig ist

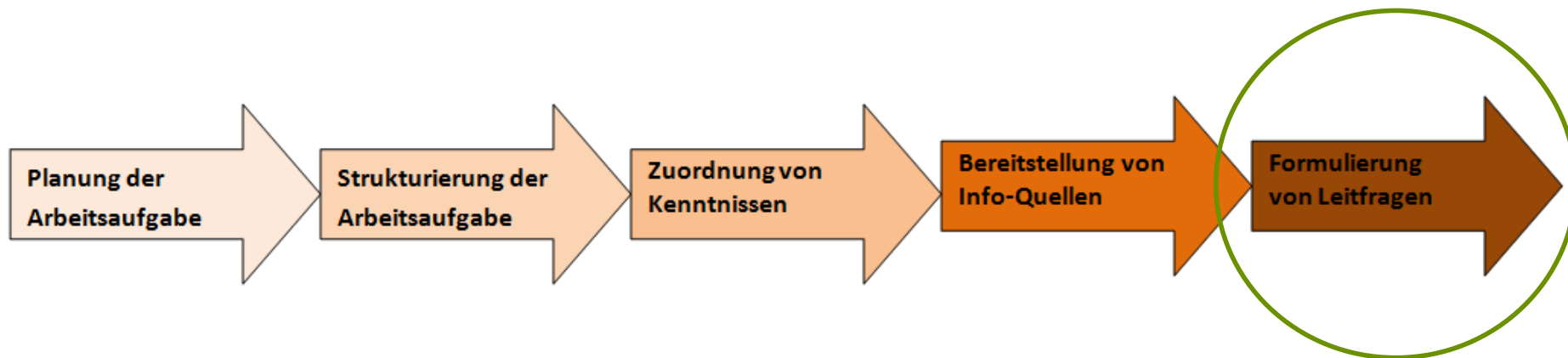
Selbsterstellte Texte, Zeichnungen, Tabellen, Ausbildungsmaterial wie Schulbücher oder zugekauftes Material und das Internet



# Vorgehensweise aus Sicht des Lehrenden

Leitfragen formulieren, die die Lernenden veranlassen, mit Hilfe des zugehörigen Info-Materials die notwendigen Kenntnisse zu erwerben, die sie zur Durchführung der entsprechenden Arbeitsschritte benötigen.

## W-Fragen-Methode



# W – Fragen– Methode anwenden

**Geeignet bei den Phasen:  
Informieren, Planen, Bewerten**

„Wen hätten Sie noch um Informationen bitten können?“

„Wann haben Sie zwischendurch geprüft, ob ihr Plan funktioniert?“

„~~Warum~~ Warum Aus welchem Grund, sind sie möglicherweise in Zeitverzug geraten?“

# Mindmapping

**Geeignet bei den Phasen: Was sagen Sie?**

# Pro- und Contra- Spiel

## **Geeignet bei den Phasen: Entscheiden, Bewerten**

- Gegensätzliche Positionen können systematisch betrachtet werden.
- In Gruppen möglich
- Jede Gruppe sammelt Pro-Argumente, bzw. Contra-Argumente
- Die Gruppen wechseln und sammeln andere Argumente
- Gemeinsame Pro-Contra-Diskussion

# Leittextmethode

## Erreichbare Lernziele:

- Verantwortung für das Lernen und Arbeiten übernehmen
- Arbeitstempo einschätzen
- Informationen selbstständig erarbeiten
- Fähigkeiten und Kenntnisse einschätzen
- Geplante Arbeiten selbstständig ausführen
- Probleme lösen
- Teamfähigkeit stärken
- Arbeitsergebnisse kontrollieren
- Erfolge und Misserfolge einschätzen und aushalten



# Leittextmethode

## Erreichbare Kompetenzen:

- Kreatives, problemlösendes Denken wird gefördert
- Fähigkeit zu selbstgesteuertem Lernen wird angeregt
- Selbständigkeit bei der Lösungsplanung von Lernaufgaben und bei der Bearbeitung wird gefördert
- Fähigkeit zum Finden eigener Lösungswege und zur genauen Darstellung eines Problems wird gefördert
- Methoden-, Sozial-, Personal- und Fachkompetenz
- Man lernt, komplexe Arbeitsabläufe / Aufgaben in sinnvolle Teilschritte zu zerlegen