

Einsatz von Methoden in der Ausbildung

von Wolfgang Wittwer

Methoden – Wege zum Ziel

„Der Sinn des Reisens ist, an ein Ziel zu kommen, der Sinn des Wanderns, unterwegs zu sein.“

Diese alte Lebensweisheit gilt auch für die berufliche Ausbildung. Nicht nur das (Lern-)Ergebnis ist wichtig, sondern auch der (Lern-)Weg. Denn das Lernergebnis veraltet immer schneller. Die Art und Weise dagegen, wie gelernt wurde, die Erfahrungen, die dabei gemacht wurden, diese Kenntnisse bleiben. Mit diesen kann in neuen Lernsituationen weitergearbeitet werden. In der beruflichen Ausbildung gewinnt daher die Methodenfrage immer mehr an Bedeutung.

Was sind nun Methoden?

Methoden, so eine Definition, sind „*helfende Verfahrensweisen*“ (KNOLL 1995), die es dem Ausbilder und dem Auszubildenden ermöglichen sollen, das angestrebte Ziel zu erreichen. Die einzelnen Lehr- und Lernziele können auf verschiedenen Ebenen liegen:

**Lernziel-
ebenen**

- **Kognitive Ebene:**
Faktenwissen, terminologisches Wissen, Kenntnis bzw. Anwendung von Problemlösungsstrategien und logischen Gesetzmäßigkeiten, Gedächtnisleistungen etc.
- **Affektive Ebene:**
Einstellungen, Werthaltungen, Interesse, Motivation etc.
- **Psychomotorische Ebene:**
Manuelle Fertigkeiten, Körperbewegungen, etc.
- **Soziale Ebene:**
Kooperations-, Kommunikations-, Teamfähigkeit etc.

Zur Erreichung eines Lehr- und Lernziels stehen eine Vielzahl von Methoden zur Verfügung wie Unterweisung, Lehrgespräch, Gruppenarbeit, Projektarbeit, Selbststudium, Moderationsmethode, Lernstatt, Leittext, Lerninsel, Juniorfirmen, Brainstorming, etc. Jede Methode hat allerdings eine unterschiedliche Funktion, die ihre Einsatzmöglichkeiten bestimmt und damit eingrenzt. Ent-

**Methoden-
Funktionen**

sprechend dieser Funktion lassen sich Methoden nach folgenden Gesichtspunkten unterteilen (KNOLL 1995):

- **Methoden zur Erschließung von Inhalten:**
 - Methoden mit darbietendem Charakter, z. B. Vortrag, Referat
 - Stoff-orientierte Methoden, z. B. Arbeit an Texten, Einzelarbeit, Vorgabe einer Situation mit Fragestellungen
 - Kommunikativ akzentuierte Methoden, z. B. Diskussion, Innenkreis-Außenkreis (Aquarium), Brainstorming,
 - Gestalterisch akzentuierte Methoden, z. B. ein Thema bildlich gestalten, Kollage
 - Meditativ akzentuierte Methoden, z. B. Fantasie-Reise
 - Spielerisch akzentuierte Methoden, z. B. Rollenspiel, Planspiel
- **Methoden zur Ergebnissicherung und Vermittlung**, z. B. Erstellung eines Aktivitätenkataloges,
- **Methoden zur Aktivierung von Gruppenarbeit**, z. B. Moderationsmethode, Projektmethode, Lernstatt,
- **Methoden zur Auswertung und Nacharbeit**, z. B. Bilanz-Frage, Arbeitsblatt mit Fragen zum Ausbildungsverlauf

Neue Ziele verlangen neue Methoden

Einige der bereits genannten Methoden wie Projektmethode, Lernstatt oder Juniorfirma werden in der Fachliteratur als neue Methoden bezeichnet. Was ist an diesen Methoden neu, und warum verlangt die berufliche Ausbildung nach neuen Methoden?

Handlungs- Spätestens seit der Neuordnung der Elektro- und Metallberufe ist es
kompetenz offiziell, dass die berufliche Ausbildung ein doppeltes Ziel verfolgt: Zusätzlich zur Fachqualifikation soll jetzt auch Handlungskompetenz vermittelt werden. Die entsprechenden Fertigkeiten und Kenntnisse sollen so erworben werden, „dass der Auszubildende . . . zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt wird, die insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt“ (Verordnung über die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen). Denn der Arbeitnehmer der Zukunft, so die Prognose, wird über sehr unterschiedliche, teils auch gegensätzliche Qualifikationen verfügen. Einerseits wird er sich auf eine festgelegte, technisch-formalisierte Arbeitsdurchführung einstellen und ein diesbezügliches zweckrational ausgelegtes, instrumentelles Expertentum aufbauen müssen, und

andererseits soll er kreativ, offen, situationsgerecht denken und handeln.

In der Ausbildung müssen daher neben aufgaben- und berufsbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten (Fachqualifikationen) vor allem auch aufgaben- und berufsübergreifende Fähigkeiten (Schlüsselqualifikationen) vermittelt werden. Dazu gehören u. a.: kommunikatives, gemeinschaftsbezogenes Verhalten, aus eigenem Antrieb Fragen stellen, Ideen entwickeln, Probleme analysieren, bei der Suche nach Lösungen neue Wege gehen, flexibel reagieren, sich in Teams integrieren und sich in diesen konsensfähig verhalten sowie die Fähigkeit und Bereitschaft, über den eigenen Zaun zu blicken und die eigene Arbeit in größeren Zusammenhängen zu sehen.

Schlüsselqualifikationen

Aus diesen neuen Zielen ergeben sich für die didaktisch-methodische Gestaltung von Ausbildungsmaßnahmen ganz bestimmte Prinzipien.

Gestaltungsprinzipien

- Integrierte Vermittlung von theoretischem Wissen und praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten:
Jede Lernphase umfasst praktische und theoretische Ziele. Sie sind aufeinander abgestimmt und inhaltlich und zeitlich miteinander verzahnt.
- Realitäts- und problembezogenes Lernen:
Ausgangspunkt des Lernprozesses sind konkrete Arbeitsaufgaben wie sie im Arbeitsprozess anfallen. Zu deren Lösung soll das entsprechende Wissen und Können angeeignet werden.
- Interaktionelles Lernen:
Gelernt wird in Interaktion und Kommunikation mit den anderen Auszubildenden bzw. den Kollegen.
- Selbststeuerung:
Innerhalb bestimmter Rahmenvorgaben werden Ziel, Inhalt, Planung und Durchführung der Arbeitsaufgaben durch die Lernenden bestimmt.

Die genannten Ziele werden nun nicht einzeln, d. h. jedes für sich getrennt, in der Ausbildung angestrebt, sondern als Ziel-Arrangement, wobei die einzelnen Ziele auf unterschiedlichen Ebenen liegen. So wird, um ein Beispiel zu nennen, die Fähigkeit in einem Team zu arbeiten, nicht in einem gruppendynamischen Seminar erworben, sondern durch die Arbeit in einer Projektgruppe und der Reflexion der dabei ablaufenden sozialen Prozesse. Teamarbeit wird hier bereits in der Vermittlungsphase auf

Ziel-Arrangement