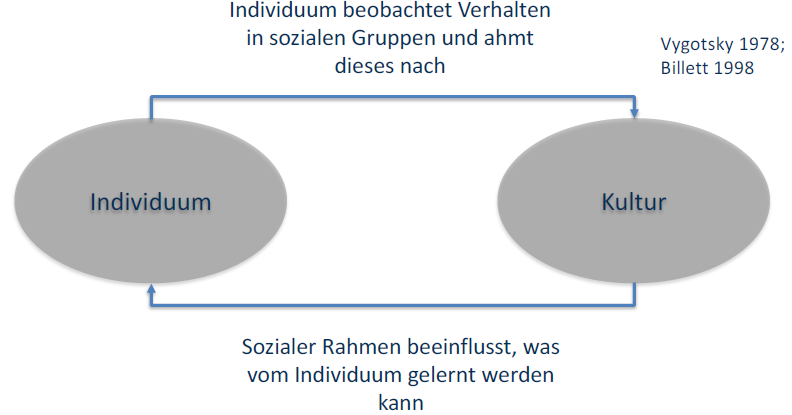
# Grundlagen der Wirtschaftspädagogik

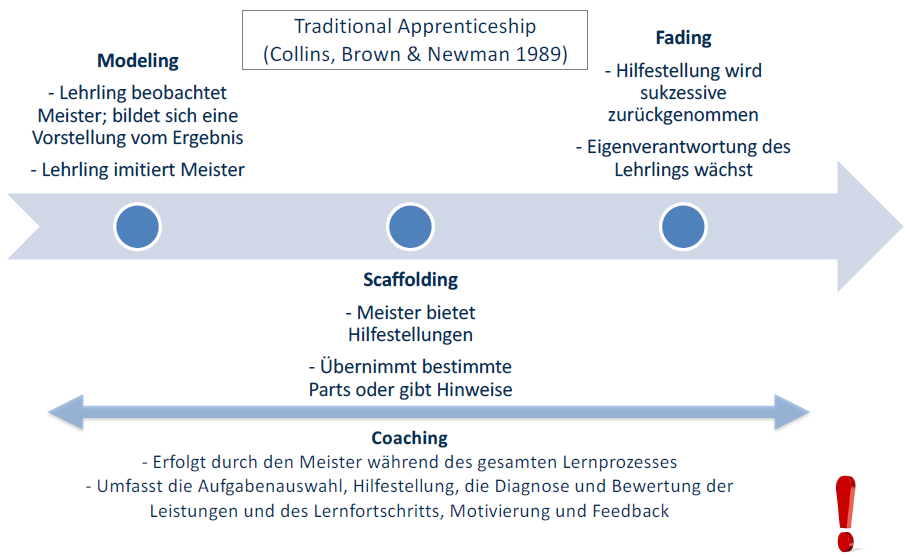
## Kapitel 3 – Historische Wurzeln der Wirtschaftspädagogik

**1. Historische Wurzeln**

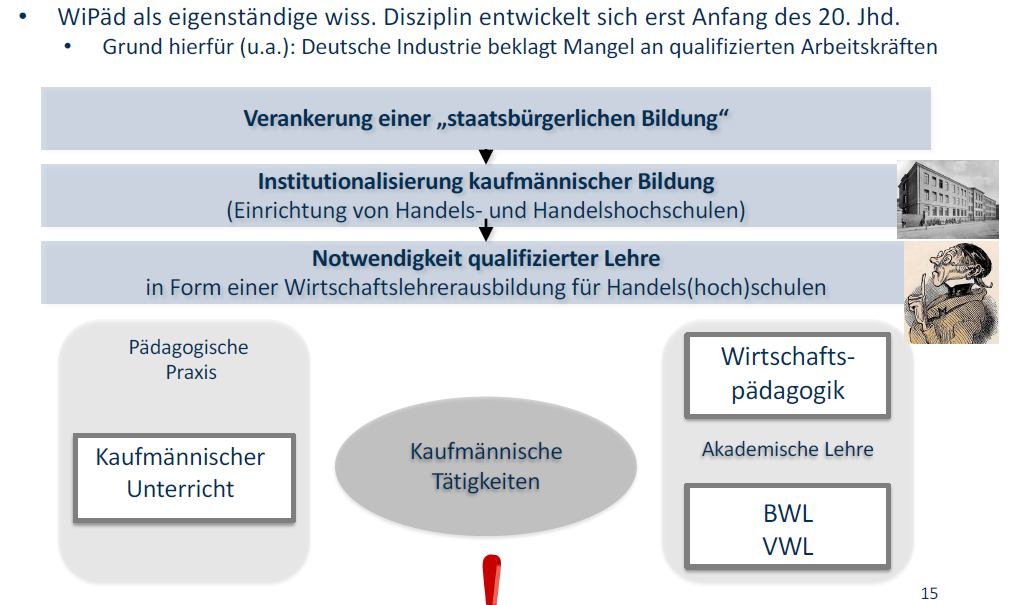
Wie funktioniert Lernen? (Beispiel Affen)

* Beobachtung erfolgreiche Aktionen um Lernprozess zu sparen
* Nachahmung (Übernehmen das Verhalten





**2. Historische Wurzeln der Wissenschaftsdisziplin**



* Friedrich Feld: Einer der ersten Dozenten für Handelspädagogik
* „Erster Professor für Wirtschaftspädagogik“ um 1932
* Berufspädagogik als Teil der Wirtschaftspädagogik
* Beide Disziplin entwickelten sich jedoch historisch zeitgleich aus der Berufsschullehrerausbildung

Entwicklung des dualen Systems (Greinert 2006) in drei Phasen

1. Gründungs- bzw. Protophase 1870 – 1920)
   * Handwerk wird durch Industrialisierung immer weiter zurück gedrängt
   * Soziale Unruhen und Wunsch nach Qualifizierung der Unter- und Mittelschicht
   * Handwerkerschutzgesetz (1897) ermöglicht als die Einrichtung von Handwerkskammern als Körperschaften des öffentlichen Rechts
   * Gewerberechtsnovelle (1897) regelt das Lehrlingswesen grundsätzlich neu
2. Konsoldierungsphase (1920 – 1970)
   * Geprägt von der Wirtschaftskrise 1929, dem NS und der Nachkriegszeit
   * 1937 wird die allgemeine Berufsschulpflicht eingeführt
   * Verschiedene Ausschüsse bemühen sich um einheitliche Regelungen
   * 1969 wird auf Druck der Gewerkschaften das Berufsbildungsgesetz beschlossen, welches noch heut existiert
3. Ausbauphase (1970 – heute)
   * Durch sozio-ökonomischen Modernisierungsprozess Anfang der 70er entfällt ein überkommenes Bildungs- und Berufswahlverhalten
   * Bildungsreformen als Thema der Politik und der Wissenschaft
     1. Chancengleichheit
     2. Integration und Wertigkeit von allgemeiner und Beruflicher Bildung
     3. Emanzipation
   * Bildungssystem wird strukturell hinterfragt
     1. Traditionelles Verfügungsrecht der Kammern weicht 1973 dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
     2. Abwicklung über das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

## Kapitel 4 – Normativer Rahmen der Gestaltung wirtschaftsberufliche Lernumgebung

**1. Zieldimensionen**

* Der Homo oecnomicus als Erklärungsmodell menschlichen Handels
* Video: Kapuzineräffchen
  + Beide tauschen Stein gegen Gurke, beide sind glücklich
  + Bekommt eines der beiden für den Stein eine Traube und der andere weiterhin die Gurke, ist der mit der Gurke eifersüchtig und schmeißt die Gurke weg

Forschung und Praxis der Disziplin „Wirtschaftspädagogik“ widmen sich gemäß des Gründungsgedanken Felds den folgenden Bereichen (Feld 1944, S. 90 f.):

1. Den Berufsnachwuchs in Betrieb und Schule leistungstüchtig ausbilden
   * „Kompetenz“-entwicklung beruflicher Auszubildender
2. Die Berufsfortbildung aller Schaffenden zu regeln und damit die Grundlage für einen beruflichen Aufstieg zu schaffen
   * Berufliche Weiterbildung (als Aufstiegsmöglichkeit)
3. Die Berufserzieher aller Grade heranzuziehen
   * Lehrerausbildung
4. Die didaktischen Hilfsmittel für diese Arbeits- und Berufserziehung bereitzustellen
   * Wirtschaftspädagogik als Fachdidaktik

Wirtschaftspädagogik verbindet individuelle Ziele mit ökonomischer Wertschöpfung

* Berufe nicht nur als gesellschaftliche Ordnungskategorien, sondern als Entwicklungs- und Äußerungsschablonen subjektiver Fähigkeiten und Interessen
* Berufsbildungssystem ist eng eingebunden in ein (kapitalistisches) Wirtschaftssystem und zugleich in eine demokratische und aufgeklärte Gesellschaft, die der freien Entwicklung der individuellen Persönlichkeit verpflichtet ist

Zur Person Feld

* Nach der Machtübernahme der NSDAP entwickelte Feld sich zum überzeugten Nationalsozialisten
* Jürgen Zabeck spricht bezogen auf Felds Wirken von „einer Auslieferung der klassischen Berufsbildungstheorie an die NS-Ideologie durch Friedrich Feld“

**2. Normative Begriffe**

**Dem Wahren, Schönen, Guten: Das Leitbild der (allgemeinen) Menschenbildung**

Bildung ist „die Anregung aller Kräfte des Menschen, damit diese sich über die Aneignung der Welt entfalten und zu einer sich selbst bestimmenden Individualität und Persönlichkeit führen“ W. v. Humboldt

* Selbstverwirklichung
* Zweck an sich (non-utiliaristisch)
* Aufklärung (vom Untertan zum Bürger)
* Lässt sich auf die Allgemein- und Berufsbildung beziehen

**Qualifikation**

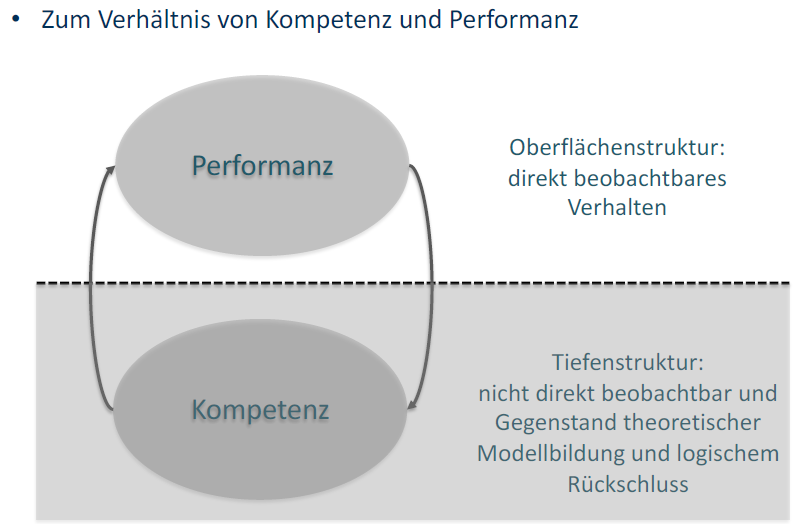
Qualifikationen beschreiben „personenunabhängige Anforderungen (…) und unmittelbar tätigkeitsbezogene und klar bestimmbare Kenntnisse und Fertigkeiten (…)“

* Klare Tätigkeitsbeschreibung
* Anwendungs- bzw. Beschäftigungsbezug
* Relativ leicht nachweisbar bzw. zertifizierbar

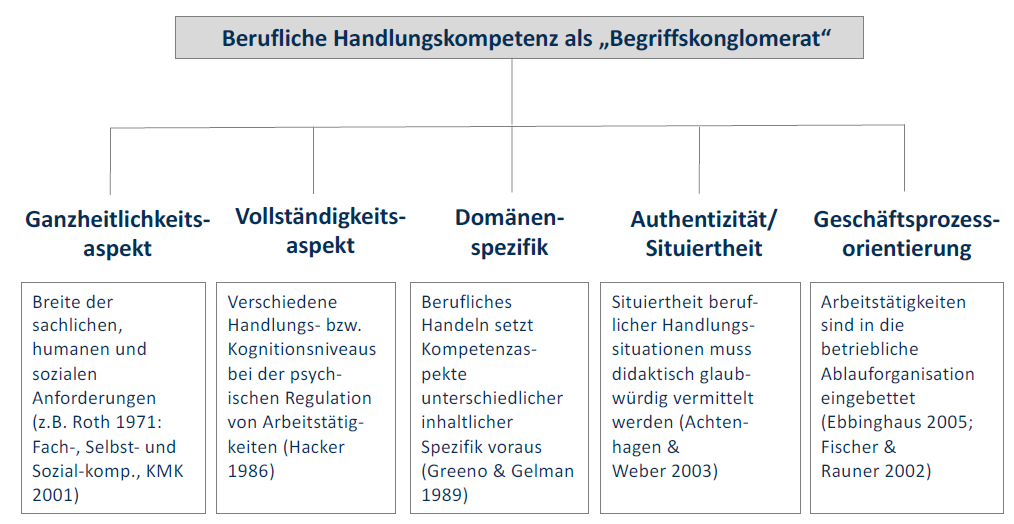
**Kompetenzen**

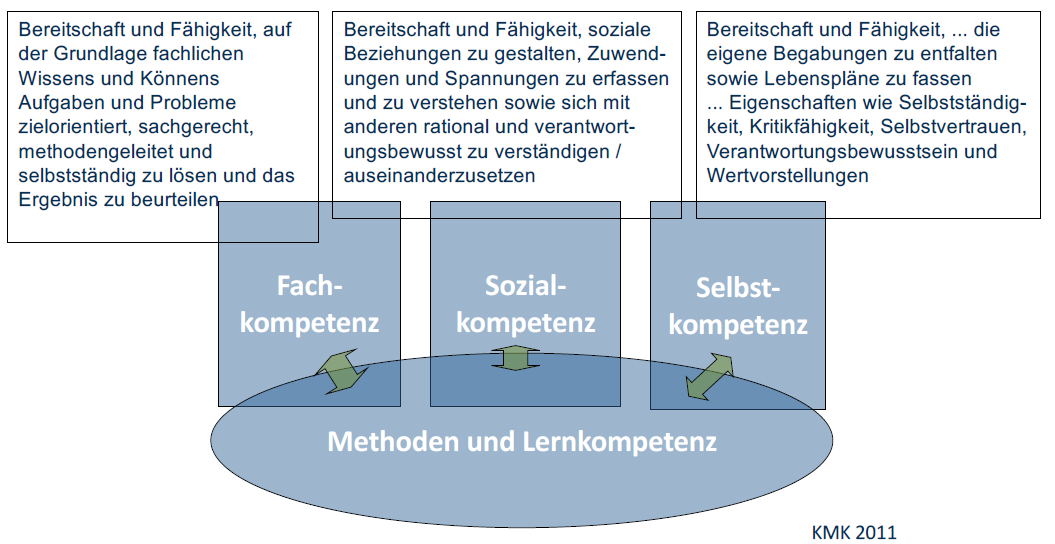
Kompetenzen sind „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbunden motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problem-lösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll Nutzen zu können.“

* Synthese kognitiver, haptischer und motivational-volitionaler Elemente
* Kompetenz ist erlernbar (vs. Intelligenz)
* Subjektbezogen: Fokus auf Entwicklungsmöglichkeiten und Handlungsfähigkeit
* Betont die Anwendung des Wissens in verschiedensten Kontexten
* Erstreckt sich auch auf Werthaltungen und Einstellungen
* Kompetenz ist ein Bildungsergebnis (Outputorientierung)

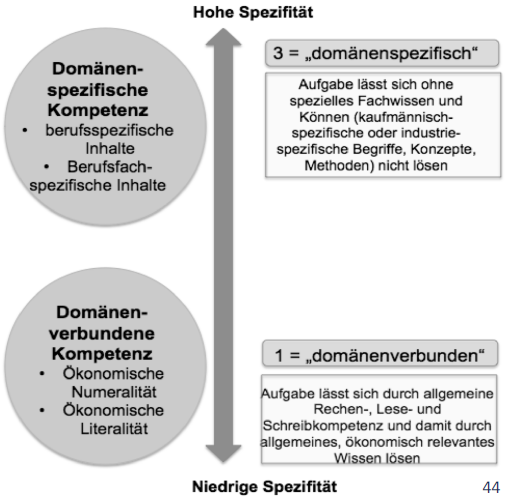


**3. Berufliche Handlungskompetenz**

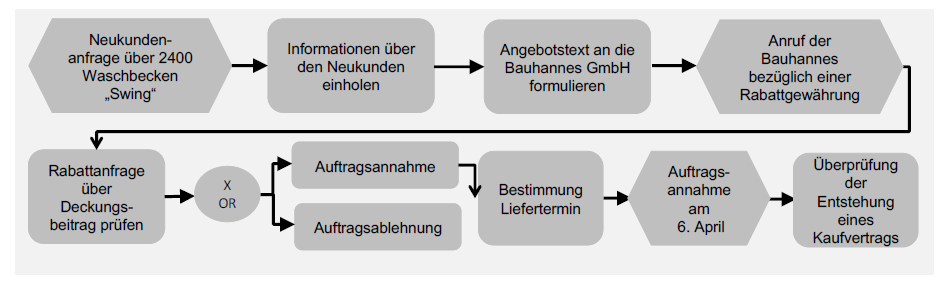




* Berufliche Handlungskompetenz bezieht sich auf das Zusammenspiel allgemeiner Fähigkeiten mit berufsspezifischen Fähigkeiten, auf dessen Basis Auszubildende die Fähigkeit erlernen, in berufsrealen Situationen zu handeln



* Berufliche Arbeitssituationen sind in einen (realen) situativen Kontext eingebunden, der die Arbeitswesen prägt
* „inert knowledge“ oder auch „Transferproblem“ beschreibt die Schwierigkeit, erlerntes theoretisches Wissen anzuwenden und soll durch authentische Lernsettings vermieden werden
* Spätestens seit Mitte der 90er Jahre haben sich Unternehmen vermehrt von einer funktionsorientierten Organisationsstruktur (Abteilungen) entfernt

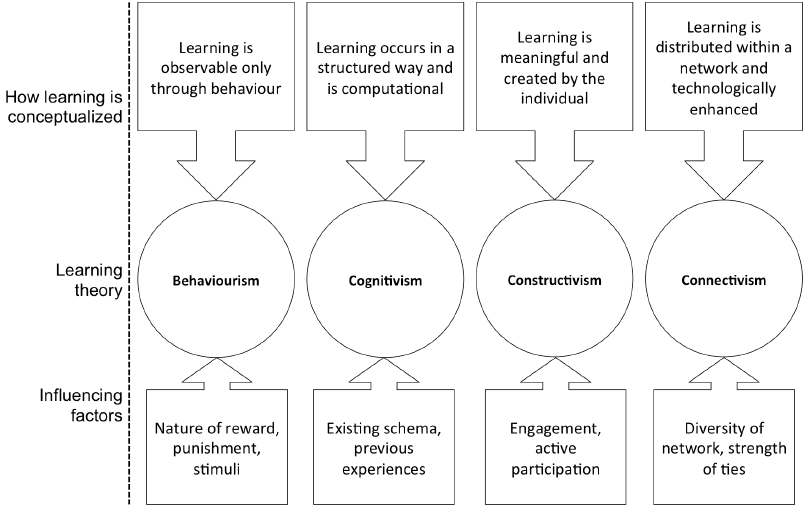


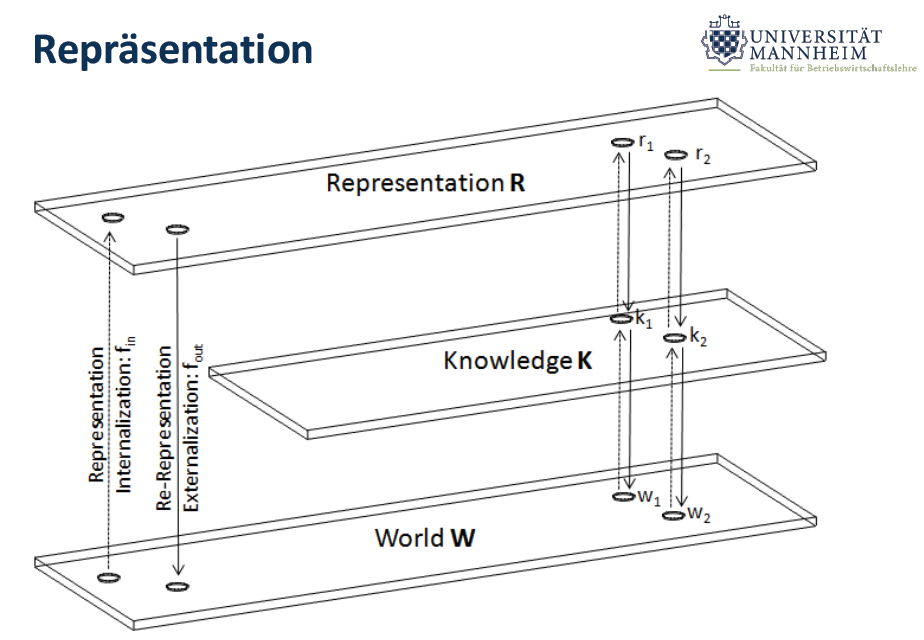
* Das Prinzip der Geschäftsprozessorientierung stellt die beruflichen Arbeitsaufgaben in den Kontext der ihnen vor- und nachgelagerten betrieblichen Abläufe und Bereiche
* Damit wird verknüpftes Denken und Handeln im betrieblichen Gesamtzusammenhang gefordert
* Diese organisationale Veränderung schlug sich auch als pädagogische Veränderung in den Rahmenlehrplänen nieder
* Wurden früher Fächer an Berufsschulen unterrichtet (z.B. Produktion, Marketing, Personal, Wirtschaftsmathematik), wird heute in Lernfeldern unterrichtet
  + Lernfelder orientieren sich an typischen Geschäftsprozessen eines Unternehmens
  + Sie orientieren sich an realen betrieblichen Prozessen, die mehrere Handlungsfelder in verschiedenen Funktionsbereichen betreffen
  + Sie erfordern ein Informieren, Planen, Entscheiden, Ausführen und Kontrollieren von Prozessen

## Kapitel 5 – Kognition

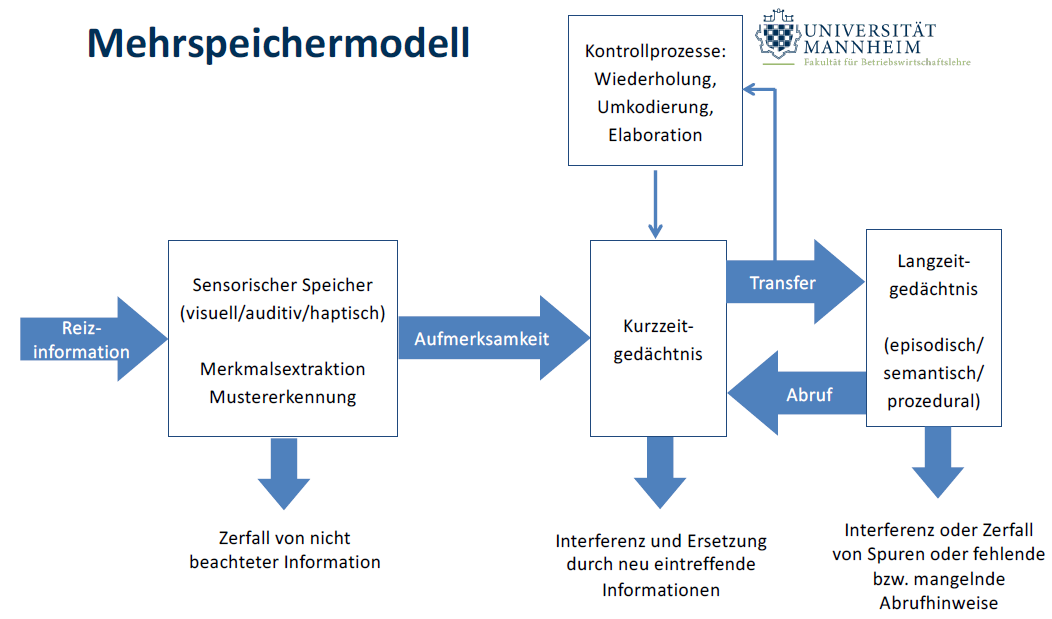
**1. Informationsverarbeitung**

Forschungsansätze

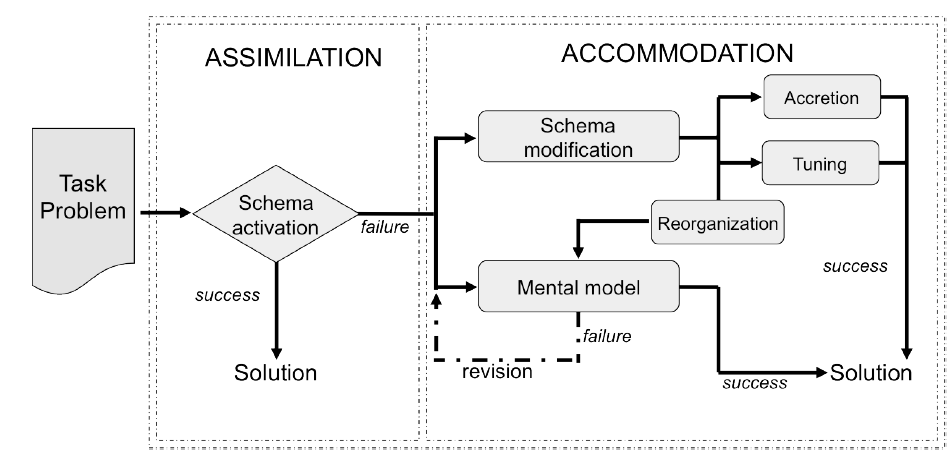




* Ein kognitive Struktur ist ein hypothetisches Konstrukt, welches die Organisation von Konzepten im Gedächtnis bezeichnet



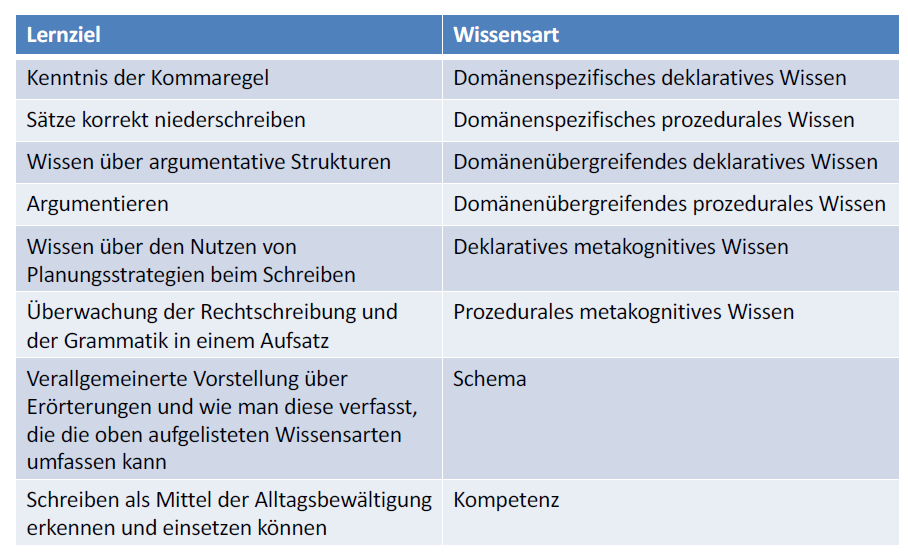
**Schemata und mentale Modelle**



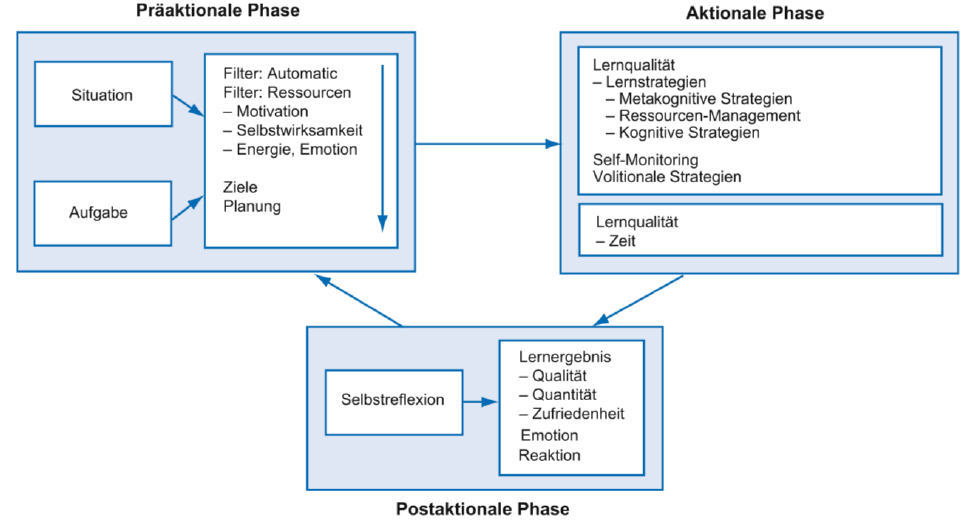
**2. Lernen**

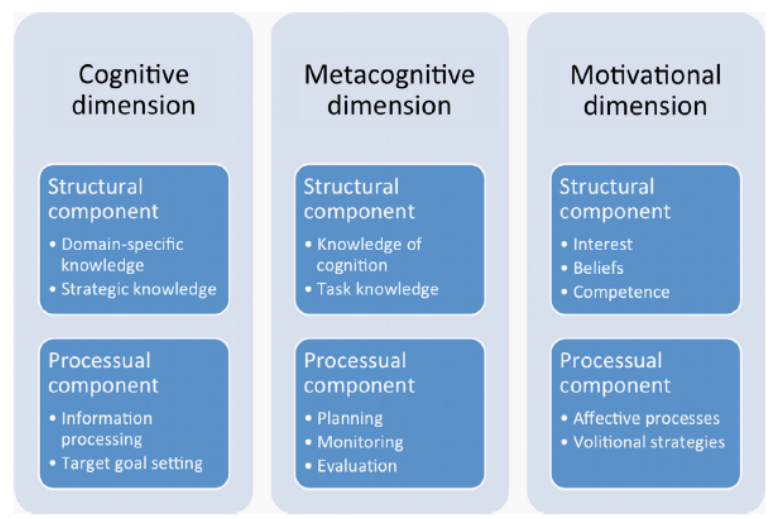
* Als Lernen werden relativ überdauernde Änderungen der Verhaltensmöglichkeiten bezeichnet, sofern sie auf die Aufnahme und Verarbeitung von Informationen zurückgehen
* Wird im Kontext von Schule, Hochschule und Weiterbildung der Begriff „Lernen“ gebraucht, so bezieht er sich typischerweise auf Wissenserwerb

**Wissensarten**



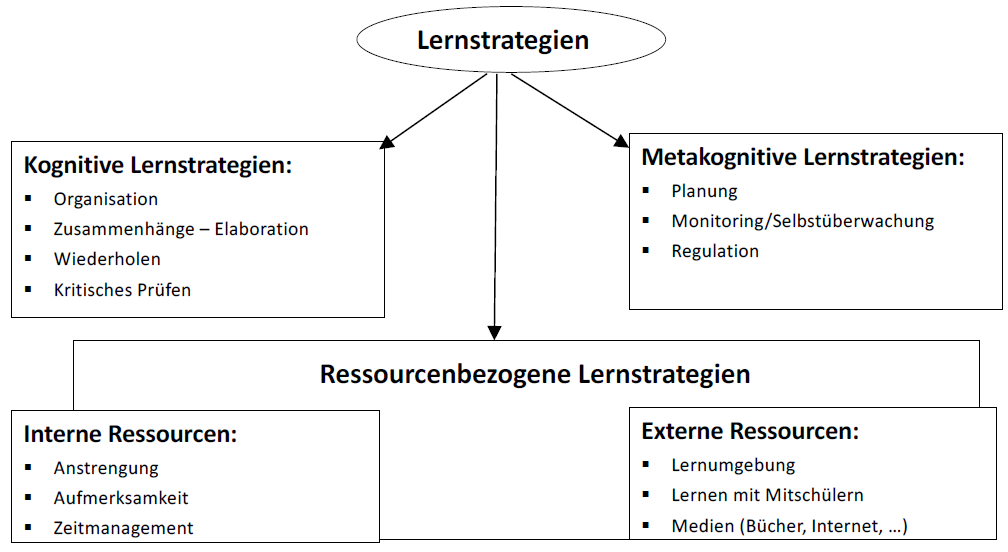
**Selbstreguliertes Lernen**





* Für effektiven Wissenserwerb sollen die Informationsverarbeitungsprozesse im Arbeitsgedächtnis insbesondere die folgenden Funktionen erfüllen:
  + Interpretieren
  + Selegieren
  + Organisieren
  + Elaborieren
  + Stärken
  + Generieren
  + Metakognitives Planen, Überwachen und Regulieren

**Lernstrategien**



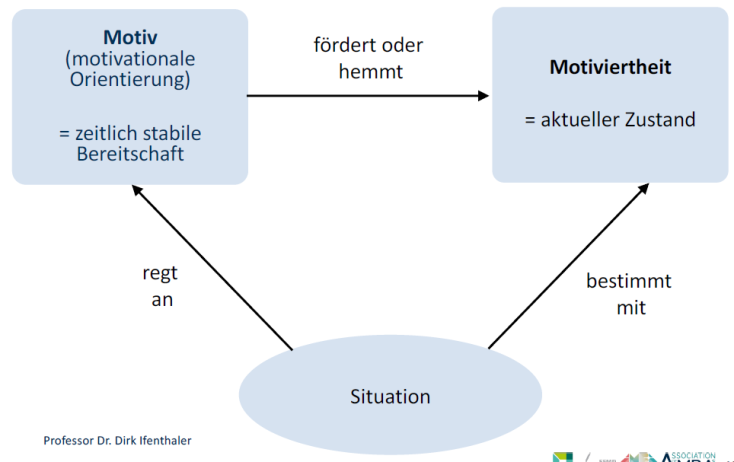
**3. Motivation**

* Menschen sind bestrebt, eine Sequenz an Motivationen (Bedürfnissen) zu befriedigen – angefangen bei den basalen, die das überleben sichern, bis hin zu denen, die auf die Selbstverwirklichung zielen

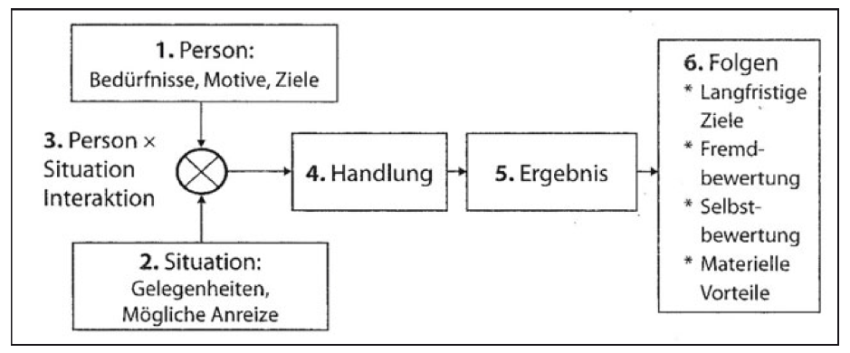
**Bedürfnispyramide**



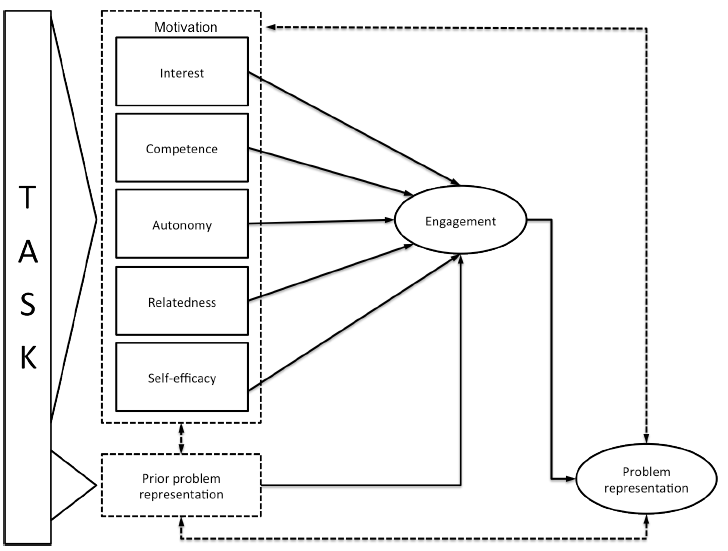
* Aus der Wechselwirkung eines Motives (Disposition einer Person) und den Anreizen einer Situation ergibt sich die Motivation als momentane Gerichtetheit auf ein Handlungsziel



**Determinanten und Verlauf motivierten Handelns**

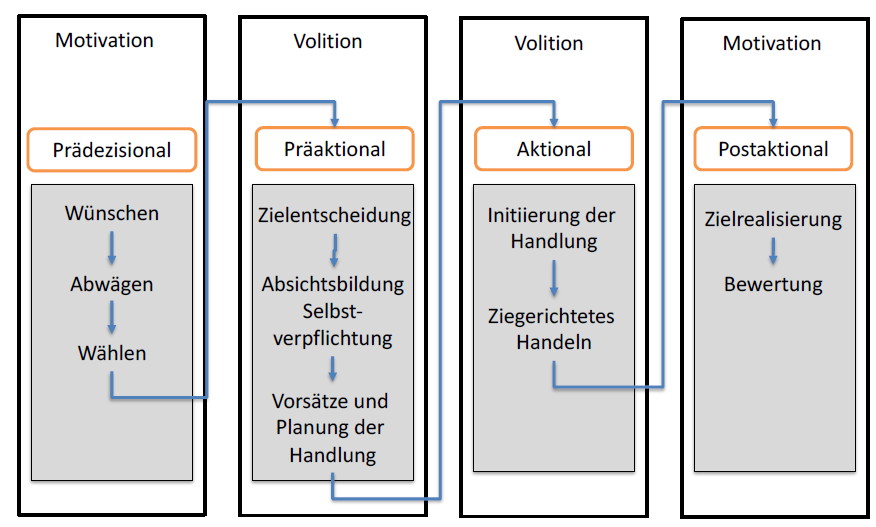


**Facetten von Motivation**

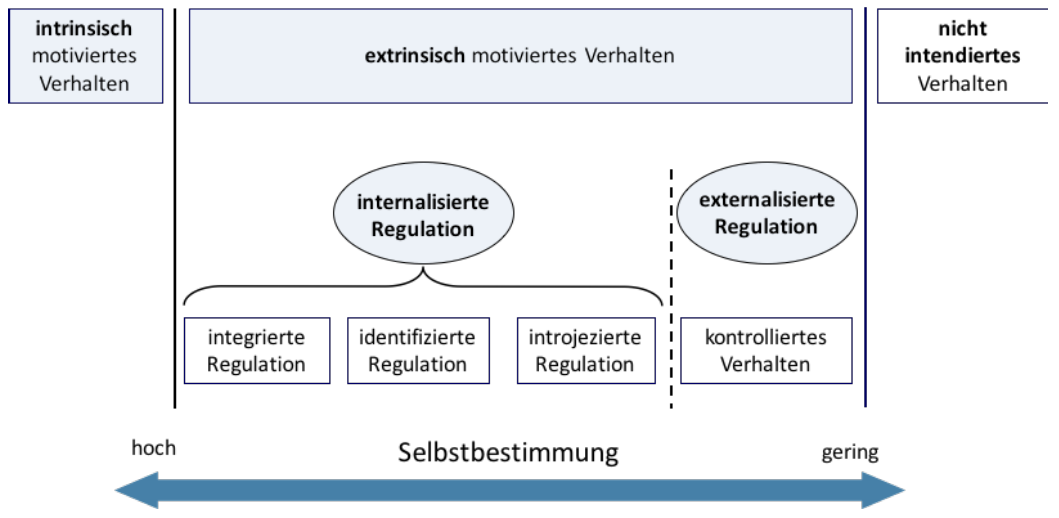


* Volition (bzw. Wille) gilt als treibende Kraft auf dem Weg der Zielerreichung

**Rubikonmodell der Handlungsphasen**

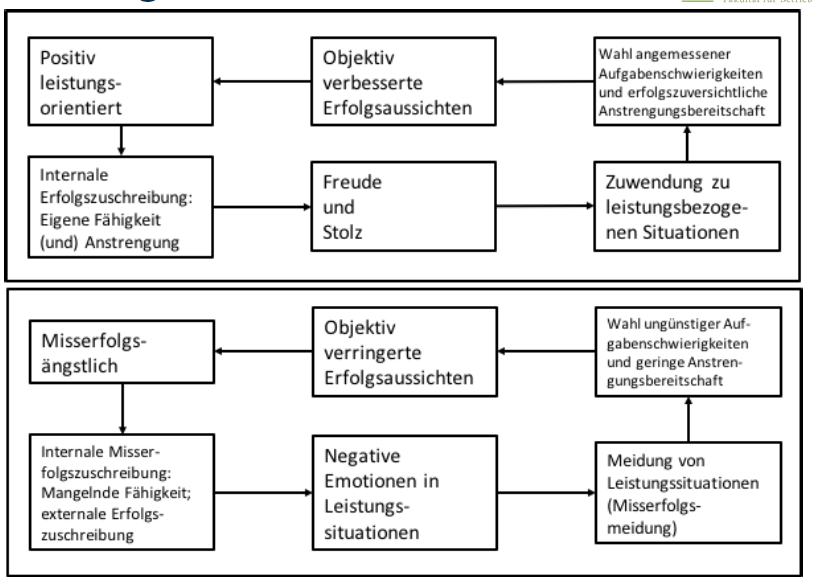


**Selbstbestimmung und Lernmotivation**

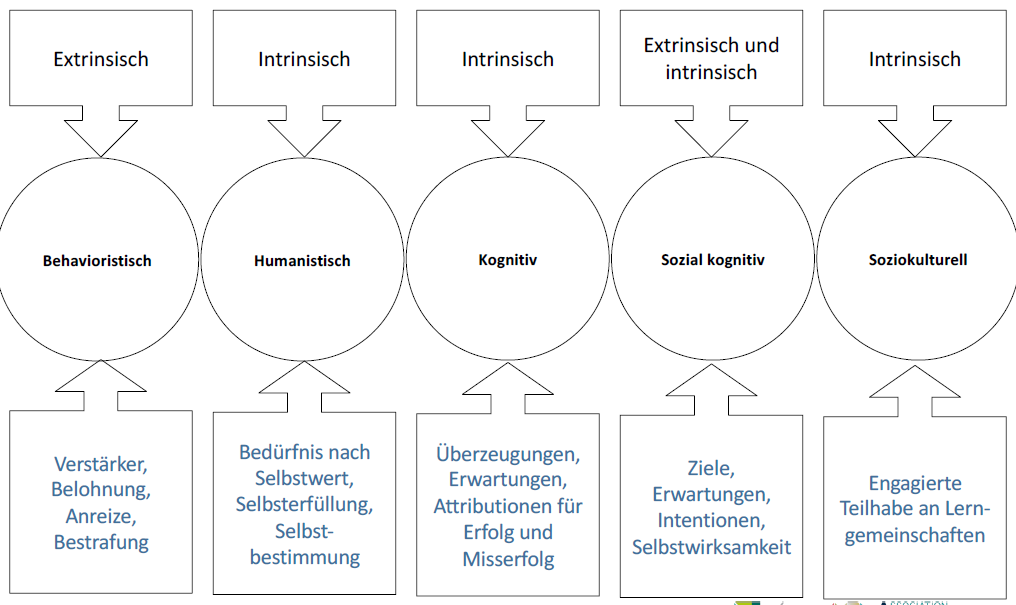


* Mit Leistungsmotivation bezeichnet man eine besondere Form der Zielverfolgung, nämlich eine solche, „bei denen Handlungen oder Handlungsergebnisse auf einen Tüchtigkeitsmaßstab bezogen werden, den man für verbindlich hält, so dass am Ende letztlich Erfolg oder Misserfolg steht

**Leistungsmotivationskreislauf**



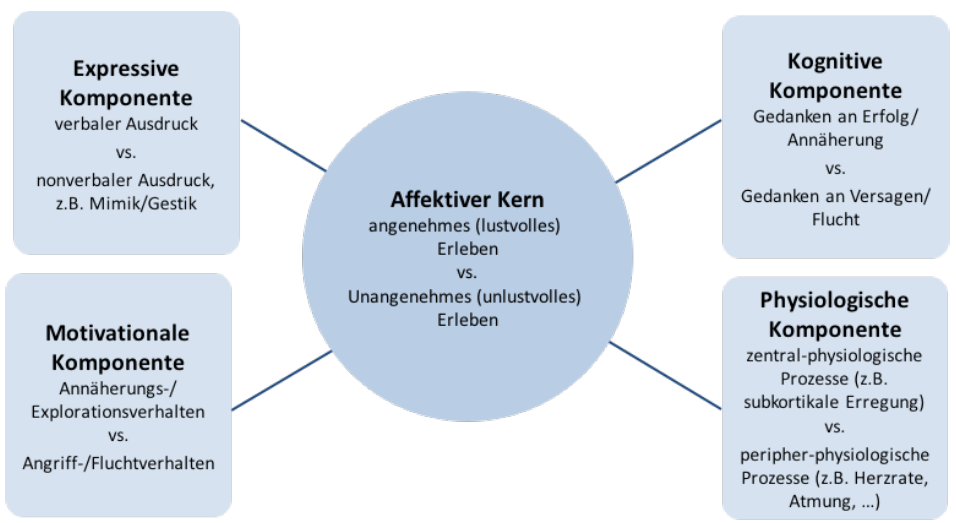
**Motivationspsychologische Forschung**



**4. Emotionen**

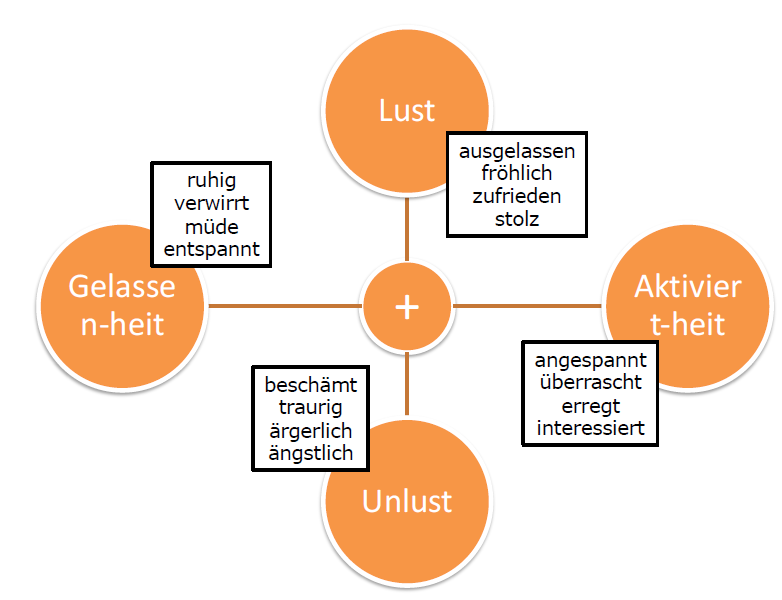
* Emotionen sind komplexe Muster von Veränderungen (einschließlich physiologischer Erregungen, Gefühle, kognitiver Prozesse und Verhaltensweisen) die in Reaktion auf persönlich bedeutsam wahrgenommene Situation auftreten
* Generell kann zwischen State- und Trait-Emotionen unterschieden werden
  + State-Emotionen: I am anxious (ängstlich) at this moment
  + Trait-Emotionen: I am generally anxious while talking exams
* Emotionen haben einen nachhaltigen Einfluss auf die lernabhängige Veränderung kognitiver Strukturen, da wann immer Assimilation nicht möglich ist ein Disäquilibrium entsteht, welches Erregung erzeugen wird

**Komponenten von Emotionen**

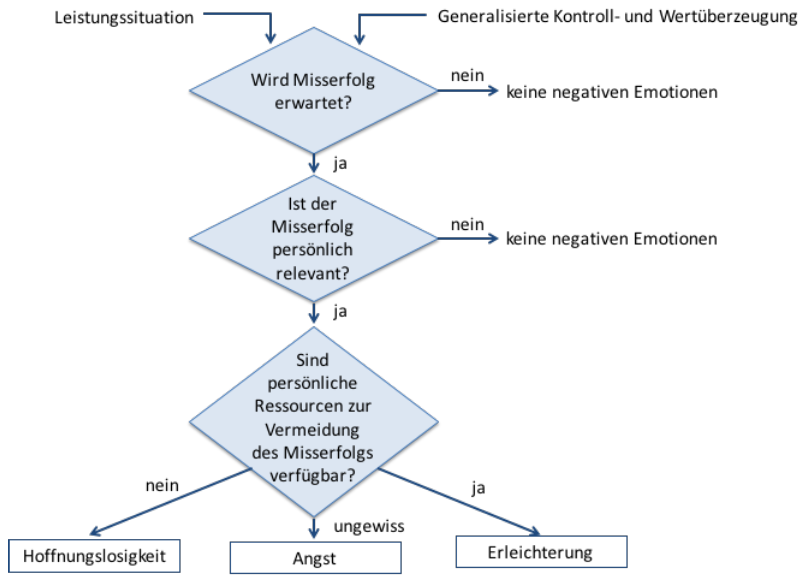


* Emotionen werden in der Forschung nur grob, meist in einer dichotomen Gegenüberstellung von positiven und negativen Emotionen unterschieden

**Zweidimensionales bipolares Strukturmodell der Emotionen**



**Schema zu prospektiven Emotionen**

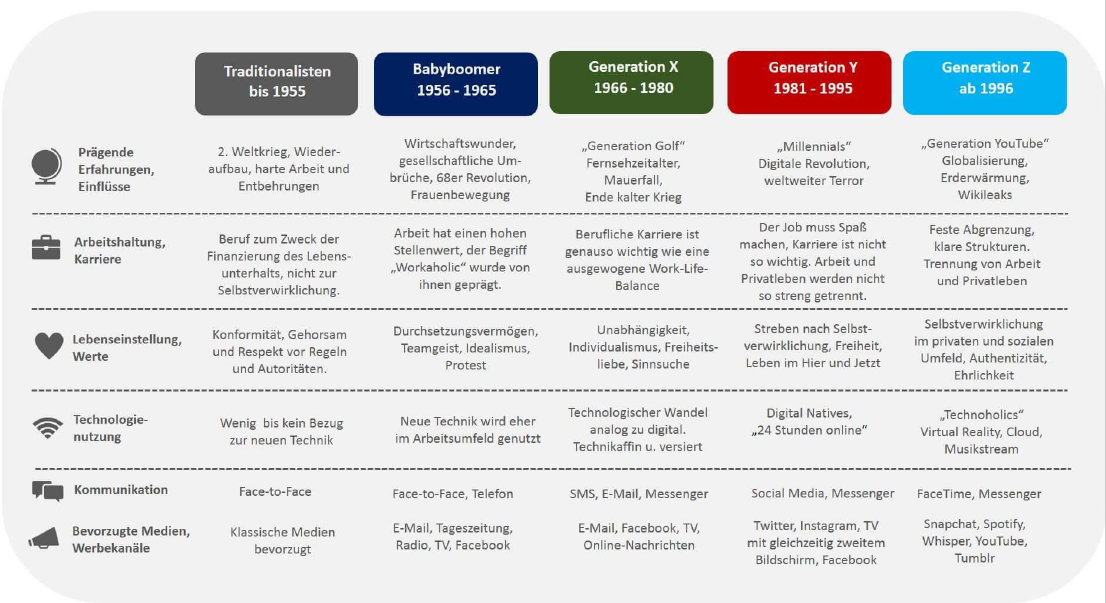


## Kapitel 6 – Generationen

Definition „Generation“

* Gesamtheit der Menschen ungefähr gleicher Altersstufe mit ähnlicher sozialer Orientierung und Lebensauffassung.
* Generationen werden maßgeblich durch kollektive Ereignisse innerhalb ihrer jeweils „prägenden Jahre“ (Lebensspanne zwischen 11-15 Jahren) beeinflusst.

Klassifikatorische Merkmale der Generationen



Die 17. Shell Jugendstudie 2015

* Untersucht die Lebenswelt der 12-25 Jährigen in Deutschland (seit 1953; Kombination aus repräsentativer quantitativer Befragung (n=2558) und qualitative Interviews (n=21)
* Widmet sich zum ersten Mal einer Generation, die vollständig im wiedervereinigten Deutschland aufgewachsen ist, aber ihren Platz in einer Krisen gekennzeichneten Welt finden muss
* Zeigt, dass neben der politischen Dimension weiterhin Familie, Freundeskreis, Schule oder Ausbildung die Erfahrungswelt der Jugend konstituiert
* Porträtiert eine junge Generation, die sich durch pragmatische Haltung auszeichnet: Sie passt sich Gegebenheiten an, will Chancen nutzen, wünscht sich aber ebenso Sicherheit wie auch positive soziale Beziehungen;
* Zeichnet gleichzeitig das Bild einer experimentierfreudigen Generation, deren Haltung über nüchterne Erfolgsorientierung hinausgeht und eher idealistischen Vorstellungen folgt
* Sie will zupacken, umkrempeln, neue Horizonte erschließen und ist bereit, dabei auch ein Risiko einzugehen
* Die junge Generation in Deutschland kann deshalb als „Generation im Aufbruch“ betitelt werden

Shell Studie Lektüre:

* Bildung bleibt zentrales Thema
* Optimismus steigt weiter
* Jugend will flexible Arbeitsreformen und Sicherheit
* Familie als höchstes Gut
* Kinderwunsch geht zurück
* Steigendes politisches Interesse abseits etablierter Parteien
* Online aber Misstrauisch

Kritische Würdigung von Generationsmodellen

+ Können das Nachdenken über die eigene Prägung unterstützen

+ Können den intergenerationalen Dialog und gegenseitiges Verständnis befördern

+ Können generationsspezifische Ansprache in Bildungs- und Arbeitskontexten unterstützen.

- Können bei unreflektierter Verwendung zu „Schubladendenken“ führen.

- Berücksichtigen nicht, dass es Phänomene gibt, die über die Generation hinweg wirken.

- Lassen weitere sozialisatorische (z.B.sozio-ökonomischer Hintergrund, Bildungsschicht) und lernbiographische Einflussfaktoren (z.B. thematische Interesse) unberücksichtigt

## Kapitel 7 – Curriculare Bedingungen der Gestaltung wirtschaftsberufliche Lernumgebung

**Definition Curriculum**

* Unter einem Curriculum wird ein System für die Planung und Gestaltung von Lehr-Lernprozessen in Bezug auf definierte und operationalisierte Lernziele verstanden

Curriculum im engeren Sinne

* Lernziele

Curriculum im weiteren Sinne

* Lerninhalte
* Lernsequenzen
* Lernerfolgskontrolle

**Funktionen von Curricula**

* Legitimation
* (normative) Orientierung
* Steuerung
* Öffnung
* Systematisierung
* Evaluation

**Das Berufsbildungsgesetz (BBiG)**

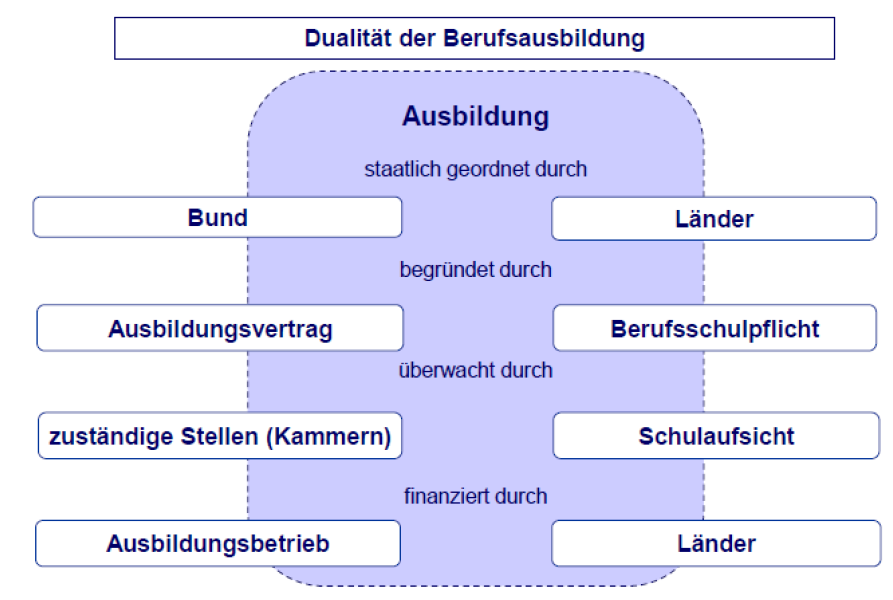
**§ 1 Ziele und Begriffe der Berufsausbildung**

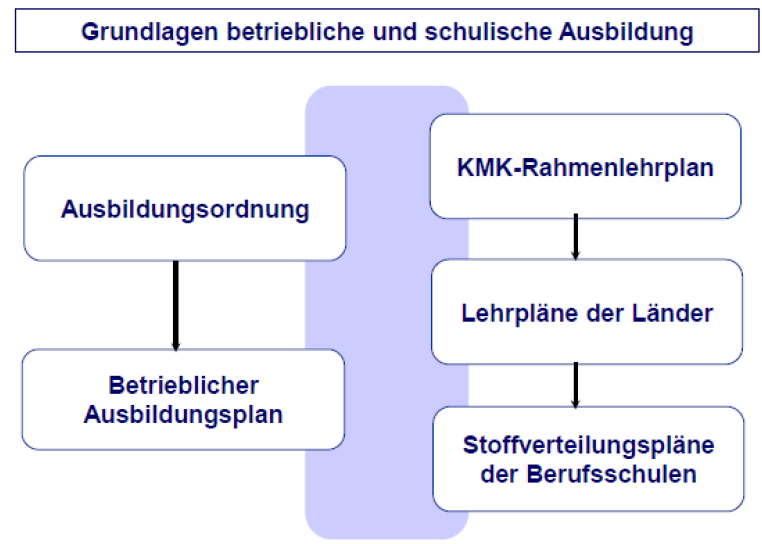
1. Berufsbildung im Sinne dieses Gesetzes sind die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung
2. Die Berufsausbildungsvorbereitung dient dem Ziel, durch die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb **beruflicher Handlungsfähigkeit** an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranzuführen
3. Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten **(berufliche Handlungsfähigkeit)** in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen

**§ 2 Lernorte der Berufsbildung**

1. Berufsbildung wird durchgeführt
   1. In Betrieben der Wirtschaft, in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft, insbesondere des öffentlichen Dienstes, der Angehörigen freier Berufe und in Haushalten (betriebliche Berufsausbildung)
   2. In berufsbildenden Schulen (schulische Berufsausbildung) und
   3. In sonstigen Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsausbildung).
2. Der Lernorte nach Absatz 1 wirken bei der Durchführung der Berufsbildung zusammen (Lernkooperation)

**Dualität der beruflichen Ausbildung**





Prinzipien der Curriculumentwicklung

Wissenschaftsprinzip

* Orientierung der curricularen Entscheidungen an korrespondierenden Wissenschaften

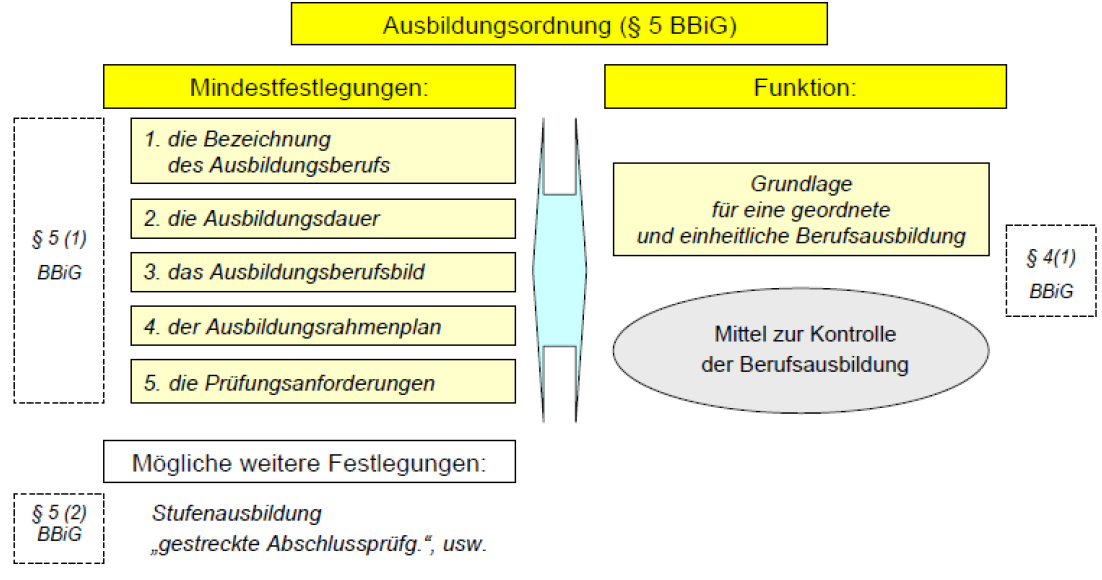
Situationsprinzip

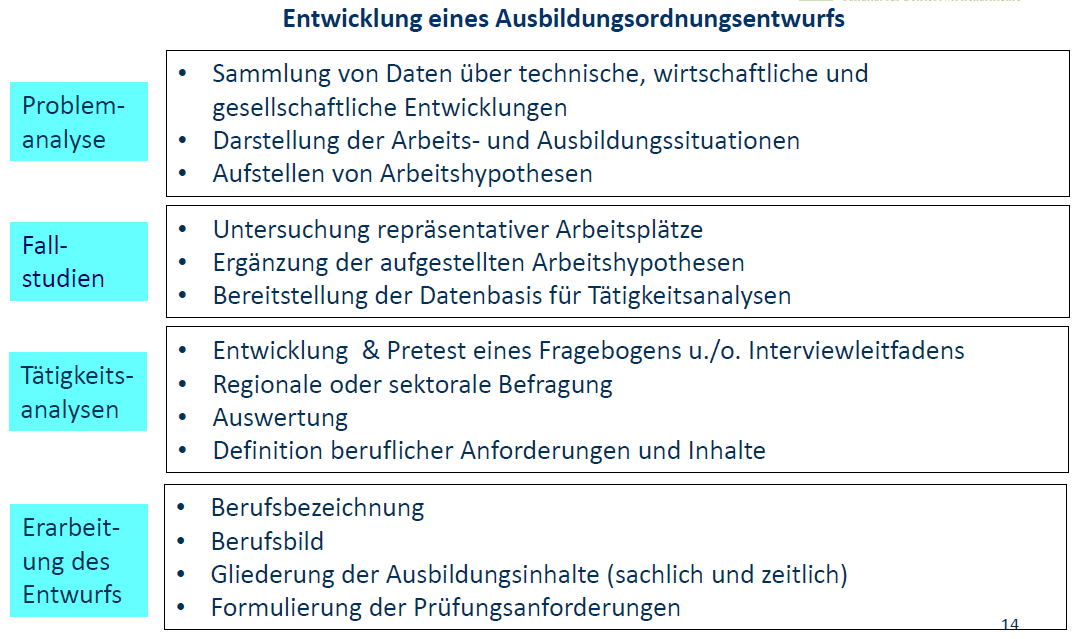
* Orientierung der curricularen Entscheidungen an (beruflichen oder alltagstauglichen) Lebenssituationen

Persönlichkeitsprinzip

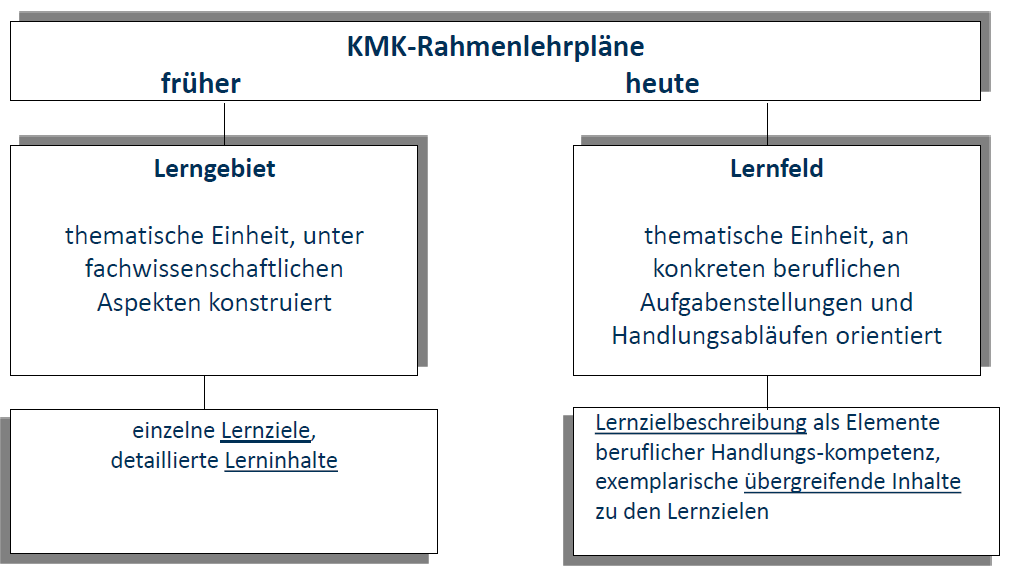
* Orientierung der curricularen Entscheidung an Bedürfnissen und Ansprüchen der Lernenden

Berufsausbildungsordnung

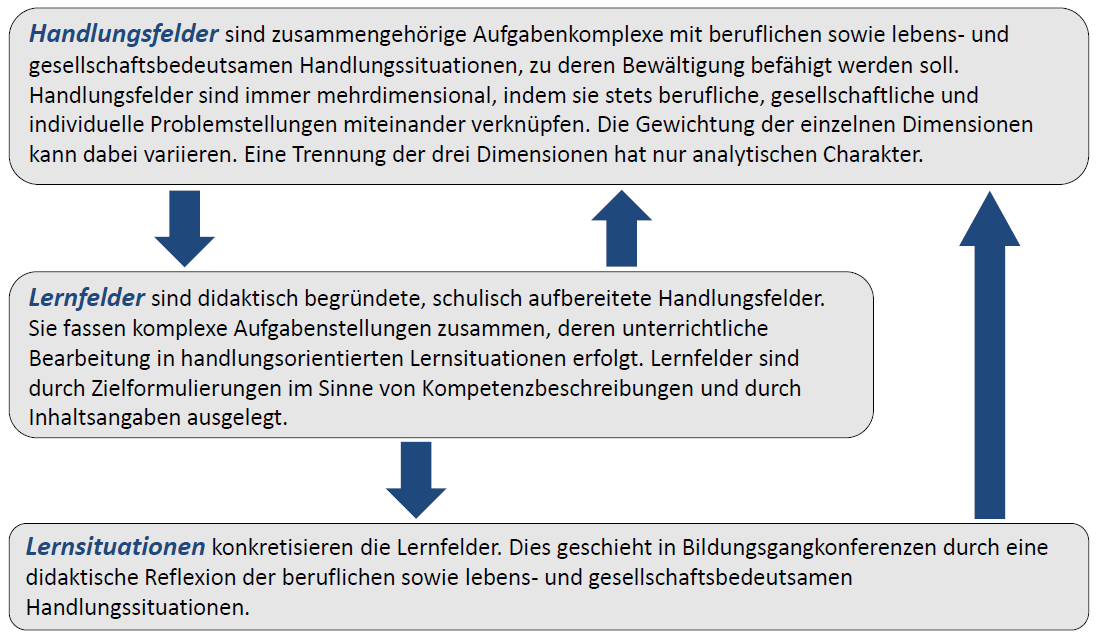




Rahmenlehrpläne



Entwicklung von Rahmenlehrplänen



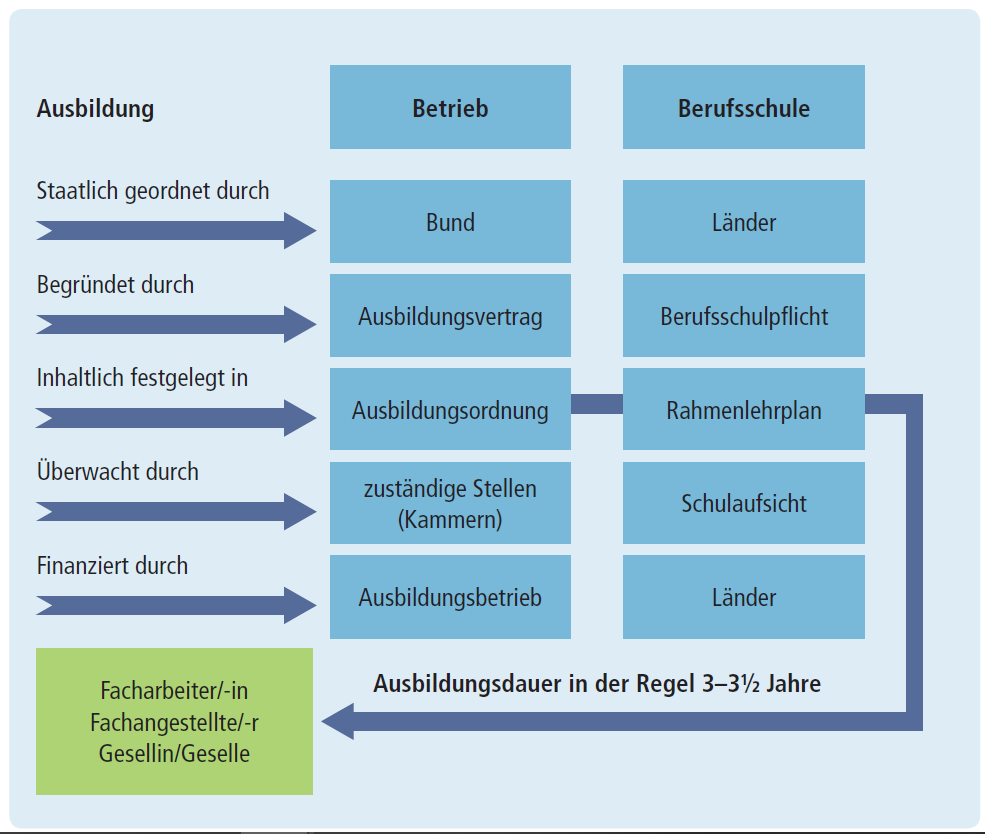
Didaktische Grundsätze der KMK für den berufsbezogenen Unterricht

Lernen in der Berufsschule zielt auf die Entwicklung einer umfassenden Handlungskompetenz. Mit der didaktischen begründeten praktischen Umsetzung – zumindest aber der gedanklich Durchdringung – aller Phasen einer beruflichen Handlung in Lernsituationen wird dabei Lernen in und aus der Arbeit vollzogen.

Handlungsorientierter Unterricht im Rahmen der Lernfeldkonzeption orientiert sich prioritär an handlungssystematischen Strukturen und stellt gegenüber vorrangig fachsystematischem Unterricht eine veränderte Perspektive dar. Nach lerntheoretischen und didaktischen Erkenntnissen sind der Planung und Umsetzung handlungsorientierten Unterrichts in Lernsituationen folgende Orientierungspunkte zu berücksichtigen:

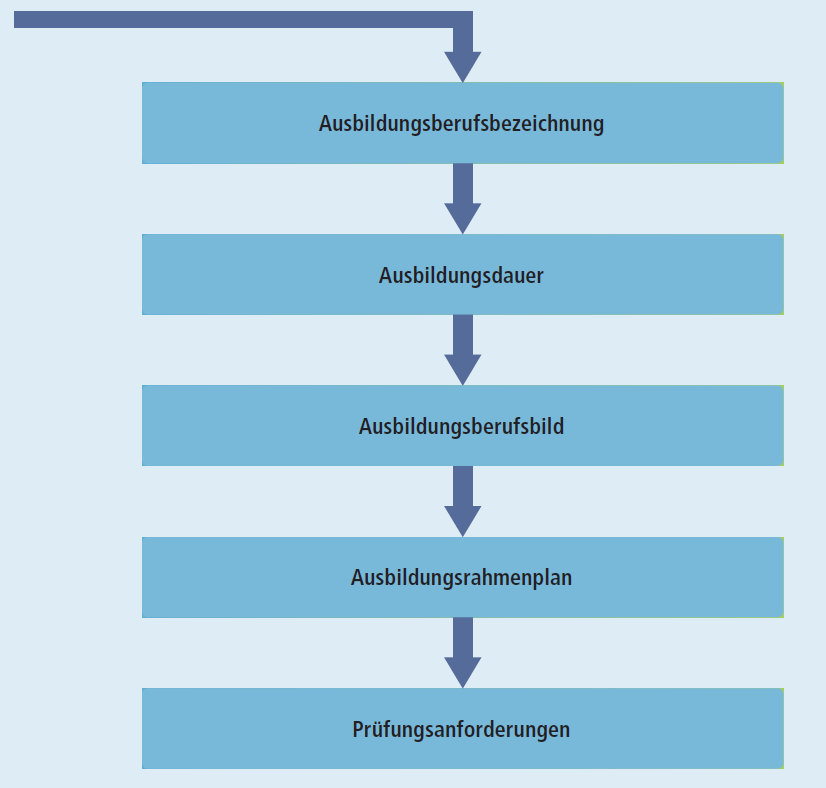
* Didaktische Bezugspunkte sind Situationen, die für die Berufsausübung bedeutsam sind.
* Lernen vollzieht sich in vollständigen Handlungen, möglichst selbst ausgeführt oder zumindest gedanklich nachvollzogen
* Handlungen fördern das ganzheitliche Erfassen der beruflichen Wirklichkeit, zum Beispiel technische, sicherheitstechnische, ökonomische, rechtliche, ökologische, soziale Aspekte
* Handlungen greifen der Erfahrungen der Lernenden auf und reflektieren sie in Bezug auf ihre gesellschaftlichen Auswirkungen
* Handlungen berücksichtigen auch soziale Prozesse, zum Beispiel die Interessenerklärung oder die Konfliktbewältigung, sowie unterschiedliche Perspektiven der Berufs- und Lebensplanung

**Lektüre BiBB (s. 10 – 13)**



* Für anerkannte Ausbildungsberufe werden vom BMWi (und Energie), im Einvernehmen mit dem BMBF Ausbildungsordnungen, welche Mindestnormen für den betrieblichen Teil enthalten erlassen.
* Historische Wurzeln der „Ordnung“ betrieblicher Ausbildung finden sich bereits im Mittelalter
  + Zünfte und Gilden regelten die Lehre für ihre Betriebe
* Ursprünge der modernen Ausbildungsordnung mit Beginn der industriellen Revolution
  + Konzept der handwerklichen Ausbildung
  + Ausbildungskatalog
  + Ausbildungsstandards
* Nach und nach nationale Standards der Facharbeiterqualifizierung
* 1953 Gesetz des Handwerks
* 1969 einzigartiges Gesetz über das Zusammenwirken von Arbeitgebern, Gewerkschaften. Kammern und staatlichen Stellen: das BBIG
* Lange Tradition der beruflichen Schulen
  + 16. Und 17. Jahrhundert
  + Religiöse Sonntagsschulen zur Vermittlung von Lese-, Schreib-, und Rechenkenntnisse
* 1938 allgemeine Berufsschulpflicht

**Die Ausbildungsordnung regelt:**



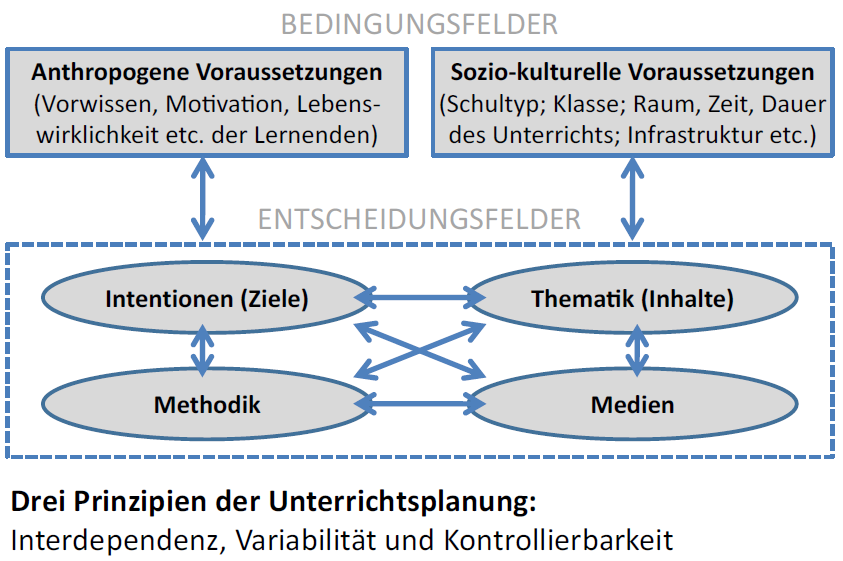
Nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre

Typische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

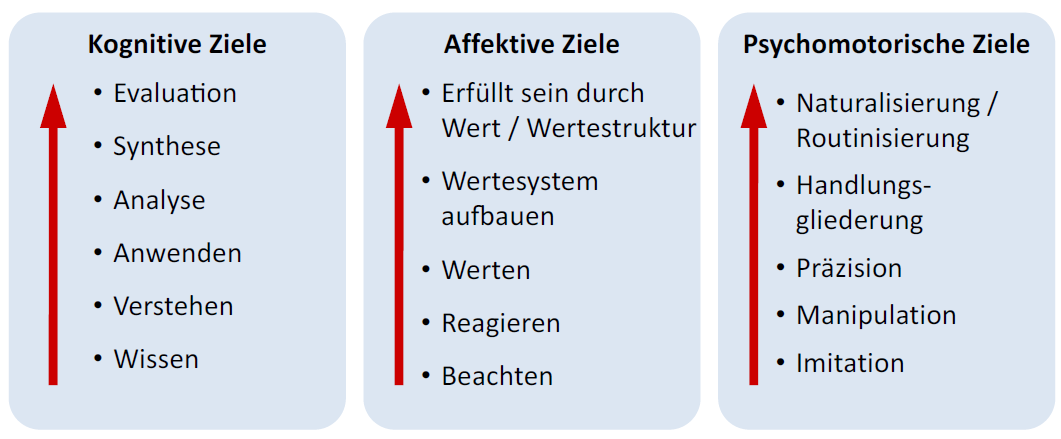
Eine Anleitung zur Gliederung der Vermittlungen

## Kapitel 8 – Lernumgebung Schule

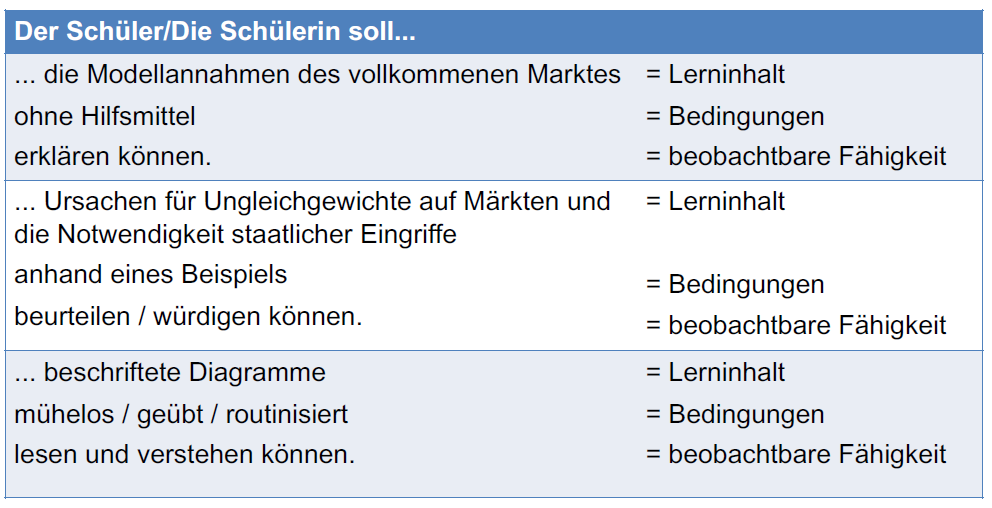
**Berliner Didaktikmodell**



**Klassische Lernzieltaxonomie für die Unterrichtsplanung**



**Lernziele auf Unterrichtsebene**



**Dimensionen der methodischen Gestaltung von Unterricht**

**(1)** **Sozialformen** als Beziehungsstruktur (z.B. Frontal-/Klassenunterricht, Einzel-, Partner- oder Gruppenarbeit)

**(2) Verlaufsformen** als Prozessstruktur (z.B. Einstieg, Erarbeitung, Ergebnissicherung)

**(3)** **Aktionsformen** als Handlungsstruktur (z.B. Lehrenden- vs. Lernendenzentrierung; besondere Handlungsstrukturen wie bei Fallstudien, Plan- oder Rollenspielen)

**Der klassische Frontalunterricht**

* Lehrkraft hat Steuerung, Kontrolle und Bewertung in der Hand
* Kommunikation zwischen Lehrkraft und Lernenden, aber wenig unter Lernenden
* Blickrichtung der Lernenden nach vorne
* Sehr hoher Sprachanteil der Lehrkraft
* Typischer Ablauf: **Einstieg -> Darbietung/Erarbeitung/Erklärung -> Ergebnissicherung** und ggf. Stellen von Hausaufgaben zum Einüben
* Kurzfristige Einzel-, Partner- und Gruppenarbeiten dienen hier meist nur der methodischen Abwechslung
* Für Lehrkräfte hoher Aufwand für Vorbereitung und hohe Anstrengung bei der Durchführung

**Fragend-entwickelnder Unterricht**

* Vorbild ist das **„sokratische Gespräch“**, das durch geschicktes Fragen so geleitet wird, dass der Lernende die Inhalte schrittweise selbst entdeckt
* Meist klein-schrittige, leichte und oft geschlossene Fragen
* Bis zu 150 Fragen in 45 min
* Sprechanteil der Lehrkraft ca. 70 – 80%
* „Mogelpackung“: Lernenden wird ein Lernerfolg suggeriert, obwohl ihnen die Antworten eigentlich eher „in den Mund gelegt wurden“

**Zehn Argumente gegen den Frontalunterricht**

1. Lehr-Lern-Kurzschluss: Fälschliche Gleichsetzung von Lehren des Lehrers und Lehren des Schülers
2. Vernachlässigung sozialer Fähigkeiten und der Lerner-Selbstorganisation
3. Betonung der Lehrerautorität statt des demokratischen Umgangs
4. Lernen im Gleichschritt
5. Rezeptives und passives Lernen
6. Billiger Massenunterricht
7. Macht- und Kontrollbedürfnisse der Lehrenden -> Einerseits Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme; andererseits „Kontrollzwang“
8. Narzisstische Bedürfnisse der Lehrkraft: „Frontalunterricht macht mir halt am meisten Spaß!“ „Ich stehe gerne im Mittelpunkt“
9. Frontalunterricht aus Ausdruck der „Zwangsinstitution Schule“: „Sonst komme ich mit dem Stoff nicht durch“ -> siehe Lehr-Lern-Kurzschluss
10. Lediglich äußere Unterrichtsdisziplin: (a) die viel Energie, (c) tatsächliche Aufmerksamkeit ist aber oft gar nicht gegeben

**Didaktisches Prinzip der Handelsorientierung**

„Die Zielsetzung der Berufsausbildung erfordert es, den Unterricht an einer auf die Aufgaben der Berufsschule zugeschnittenen Pädagogik auszurichten, die Handlungsorientierung betont und junge Menschen zu selbstständigem Planen, Durchführen und Beurteilen von Arbeitsaufgaben im Rahmen ihrer Berufstätigkeit befähigt.

Lernen in der Berufsschule vollzieht sich grundsätzlich in Beziehung auf konkretes, berufliches Handeln sowie in vielfältigen gedanklichen Operationen, auch gedanklichem Nachvollziehen von Handlungen Anderer. Dieses Lernen ist vor allem an die Reflexion der Vollzüge des Handelns gebunden. Mit dieser gedanklichen Durchdringung beruflicher Arbeit werden die Voraussetzungen für das Lernen in und aus der Arbeit geschaffen.

**Handlungsorientierte Variante: Planspiele zur Preisbildung**

* „Ein Planspiel ist ein mehrperiodisches Entscheidungsspiel auf Basis eines Modells“
* **Wesentliche Elemente:**
  + **Spiel:** Man schlüpft in eine Rolle (z.B. Marktteilnehmer, verfolgt Ziele (z.B. Gewinnmaximierung), die meist nur im Wettbewerb mit anderen zu realisieren sind (kompetitive vs. kooperative Spiele), man interagiert i.d.R. mit anderen Teilnehmern und befolgt Spielregeln
  + **Modelle:** Dem Spiel liegt ein Modell der komplexen Wirklichkeit zugrunde(z.B. Preisbildungsfunktion), das zur Komplexitätsreduktion auf gewisse Prämissen aufbaut
  + **Mehrperiodizität:** Ablauf in mehreren Perioden/Runden

**Lektüre: Was wissen wir über guten Unterricht?**

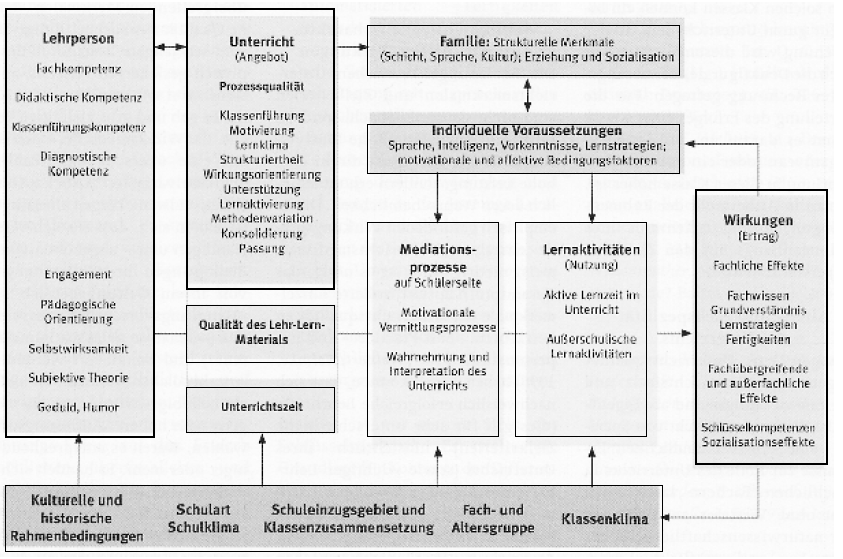
Vier Gründe machen die Beantwortung schwierig:

* Empirische Unterrichtsforschung ist Mangelware. Nur wenige Untersuchungen, deren Stichprobeplan und Design methodischen Standards entspricht
* Weiter Korpus auf internationaler Ebene. Zusammenfassende Berichte in Metaanlysen
* Unscharfe Definierung des Wortes „gut“. Kompetenz der Lehrperson, Unterrichtsprozesse, etc.
* Unterrichtsqualität ist durch verbreitete Missverständnisse, wie die Gleichsetzung von Qualität und Quantität gekennzeichnet

Angebots-Nutzungsmodell des Unterrichts

Drei Analyseebenen: Schüler, Lehrer, Schule

Drei Sichtweisen: Lehrerkompetenzen, Prozess und Ergebnisqualität



## Kapitel 9 – Lernumgebung Betrieb

**Arbeitserlegung und Persönlichkeitsentwicklung**

Bereits etwa 150 Jahre vor dem Siegeszug des Scientific Management (Tylor, 1911) merkte Adam Smith nach Besichtigung der Fließbandproduktion einer Nadelmanufaktur an, dass

„…der Mensch, dass ganzes Leben mit der Verrichtung einer kleinen Zahl von einfachen Handgriffen erfüllt ist, deren Wirkungen immer genau die gleichen sind, keinerlei Möglichkeit zur Übung seiner Intelligenz oder seomer Erfindungsaufgabe in der Suche nach einem Mittel hat, das Schwierigkeiten aus dem Wege räumen soll, die ja doch niemals auftreten. Deshalb wird ihm diese Tätigkeit zur Gewohnheit, und er wird im Allgemeinen so beschränkt, wie es ein menschliches Wesen nur werden kann“

**„Entfremdung der Arbeit“**

* Dem Arbeiter tritt sein Arbeitsprodukt als fremdes Wesen und unabhängige Macht gegenüber. Sein Arbeitsprodukt gehört nicht ihm, sondern einem Anderen
* Die eigene Tätigkeit ist eine fremde, dem Arbeiter nicht angehörige Tätigkeit. Die Arbeitstätigkeit befriedigt keine Bedürfnisse des Arbeiters, sie dient nur als Mittel, um Bedürfnisse außer ihr zu befriedigen, so dass die Arbeit als eine Pest geflohen wird, sofern kein materieller Zwang herrscht

**-Karl Marx-**

**Arbeitsbegriff in der Arbeitspsychologie**

* Arbeit als Gegenstand der Arbeitspsychologie bezeichnet Arbeitsprozesse zu Erwerbs-, Eigenleistungs- und ehrenamtlichen Zwecken
* Arbeitsprozesse werden gekennzeichnet durch ihre Bestandteile:
  + **Arbeitende** als Träger oder Subjekte der Tätigkeiten
  + **Arbeitstätigkeiten** als der Kernbestandteil der Arbeitsprozesse,
  + **Ergebnisse** der Arbeitstätigkeiten, die als Ziele interpretiert werden
  + **Arbeitsmittel**, d.h. Werkzeuge, Maschinen, Software, etc.
  + vom arbeitenden Menschen unabhängige, automatisierte Abschnitte
  + **Ausführungsbedingungen** politisch-wissenschaftlicher, sozialer, technologischer und organisationaler Art

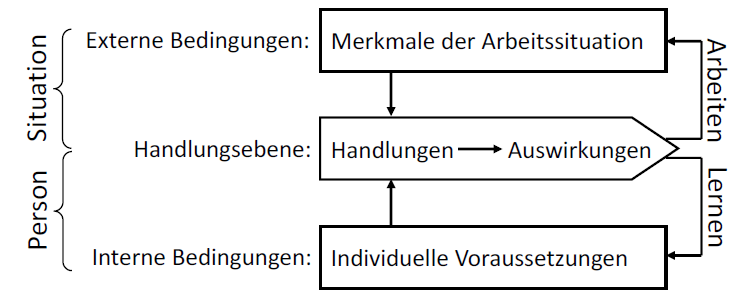
**Relevante Teildisziplin der Pädagogik**

* **Berufs- und Wirtschaftspädagogik**
  + z.B. Erlernen von gewerblich-technischen oder kaufmännischen Berufen; formelle Strukturen der Berufsausbildung
* **Organisationspädagogik/Betriebspädagogik**
  + Z.B. Lernen zur Erreichung von Betriebszielen
* **Arbeitspädagogik**
  + z.B. Wirkung von Arbeit auf den Menschen und informelles Lernen in der Arbeit
* **Erwachsenenpädagogik**
  + Verhältnis vom Individuum und Gesellschaft; eher formelle seminaristische Bildungsangebote, aber nicht zwingend arbeitsbezogen; oft domänenunspezifisch

**Varianten arbeitsbezogenen Lernens im Betrieb**



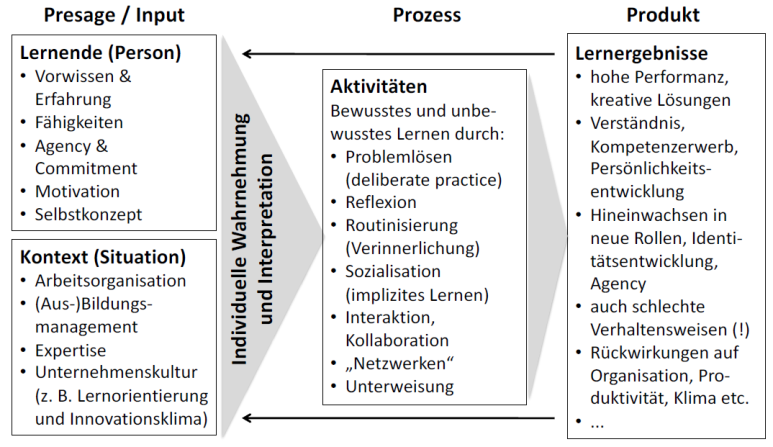
**Handeln, Arbeiten, Lernen**



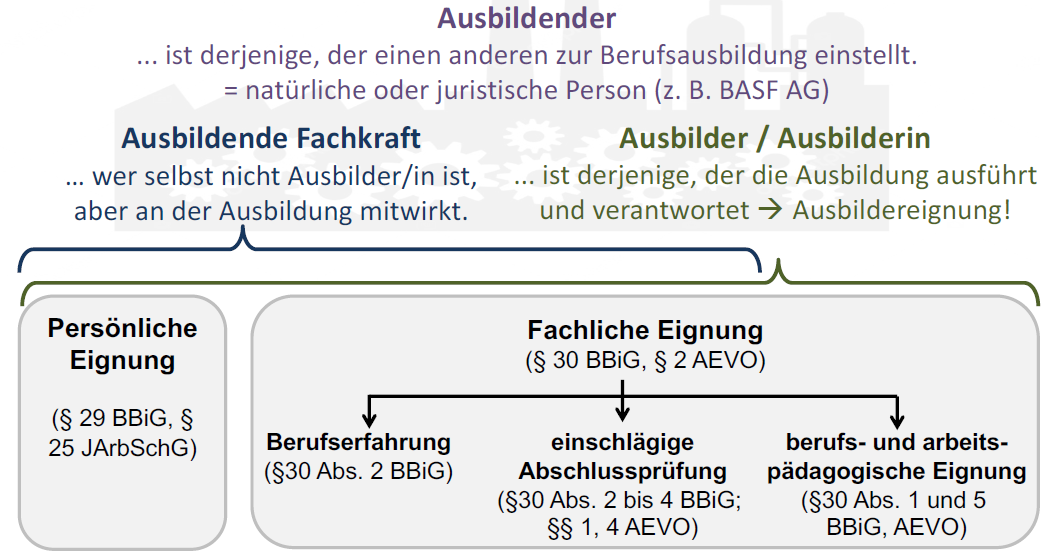
**„Arbeitshandeln“**= Verfolgung von Arbeitszielen, d.h. Veränderung der Umwelt/der Arbeitssituation -> Lernen als unbemerktes „Nebenprodukt“

**„Lernhandeln“** = Verfolgung von Lernzielen, d.h. Veränderung der eigenen Kompetenzen -> „Arbeitsprodukte“ als Nebenprodukt

**3-P-Modell des Lernens am Arbeitsplatz**



Wer betreut Auszubildende?



**Unterweisung: Vier-Stufen-Methode**

* =Der Klassiker des angeleiteten Lernens am Arbeitsplatz
* Ursprung im Programm „Training Within Industry“, das in den USA während des zweiten Weltkriegs das schnelle Anlernen insbesondere von Frauen für die Industrie ermöglichen sollte; später beim Wiederaufbau in Europa eingesetzte; Vorläufer des japanischen „Kaizen“
* **Bassa war die 4-Stufen-Methode nach Charles Allen:**
  + Stufe 1: Vorbereiten
  + Stufe 2: Vormachen und verbalisieren
  + Stufe 3: Nachmachen und verbalisieren lassen
  + Stufe 4: Vertiefen durch selbstständiges Wiederholen
* **Die Methode ist heutzutage oft der Kritik ausgesetzt:**
  + „didaktisches Fossil“
  + „zu minimierendes Relikt“
  + Oft als „behavioristisch“ bezeichnet, weil die inneren Prozesse zunächst ausgeblendet wurden

Empfehlung zur Betreuung

|  |  |
| --- | --- |
| Betreuungsbereiche | Handlungsempfehlungen |
| (a) Auswahl und Übertragung von Arbeitsaufgaben | - Dauerhafte Über- und Unterforderung vermeiden  - Sukzessive Erweiterung des Aufgabenspektrums |
| (b) Hilfestellung bei der Bearbeitung von Arbeitsaufgabe | - Konkrete Hilfestellung bei kritischen und neuen Aufgaben  - Sukzessive Rücknahme der Hilfestellung  Flexible Erreichbarkeit bei Problemen |
| (c) Rückmeldung nach der Bearbeitung von Arbeitsaufg. | -Regelmäßige, zeitnahe und sachbezogene Rückmeldung  - Qualitätskriterien verdeutlichen und begrüßen  - Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen |
| (d) Einarbeitung in neue Arbeitsaufgaben | - Ziele und Zusammenhänge verdeutlichen  - Früh zum selbstständigen Ausprobieren ermutigen  - Zu „lautem Denken“, Nachdenken und kritischer Reflexion anregen  - Hilfestellung (b) und Rückmeldung (c) |
| (e) Förderung einer konstruktiven Arbeitsatmosphäre, Lern- und Fehlerkultur | - Freundlicher Umgangston, Empathie etc.  - Interesse an der Entwicklung und am Erleben der Nachwuchskraft signalisieren  - Lernen als Problemlösen und Fehler als Lernchancen begreifen |