

Erstellt von

**Horsmann,  
Reichelt, Veting,  
Meyer**

## **Handreichung Vom Lernfeld zur Lernsituation für ein geschäftsprozessorientiertes Lernfeld**



Das Ziel ist es, ausgehend vom Lernfeld 10 (Absatzprozesse...) eine dem Lernfeldkonzept entsprechende Lernsituation zu konstruieren.

Eine **Lernsituation** ist eine didaktisch konstruierte Unterrichtseinheit, die komplexe berufliche, gesellschaftliche oder private Aufgabenstellungen beinhaltet. Sie kann fachsystematisch, handlungssystematisch oder lernsubjektsystematisch aufgebaut sein. Lernsituationen sind z. B.:

- \* Fälle und Fallstudien (nicht: kleine Fallbeispiele)
- \* Rollenspiele
- \* Erkundungsaufträge
- \* Projekte
- \* produktorientierte Arbeitsaufträge

Es gibt viele Wege, wie man von einem Lernfeld zu einer Lernsituation gelangen kann; der hier vorgeschlagene basiert auf einer Kombination unterschiedlicher Ansätze. Die folgende Gruppenarbeit wird Sie in vier Schritten vom Lernfeld zu einer Lernsituation führen. Die angegebenen (empfohlenen) Anfangszeiten jedes Schrittes sollen Ihnen eine Hilfe bei der Zeiteinteilung sein; bitte bedenken Sie, ggf. schon arbeitsbegleitend die Präsentationsmedien zu gestalten.

### **1. Identifizierung beruflicher Handlungssituationen**

Identifizieren und notieren Sie ca. 3-5 typische, zentrale berufliche Handlungssituationen (= prozessorientierte Tätigkeitsbereiche bzw. Geschäftsprozesse) in diesem Lernfeld.

#### **Warum?**

- Sie strukturieren das Lernfeld in kleine Einheiten und können auf diese Weise übersichtlicher unterschiedliche Handlungen hervorheben.
- Wichtig ist es, sich hier in die Betriebsperspektive zu begeben und nicht schon an Unterricht zu denken, um die im Lernfeldkonzept vorgesehene (bessere) Anbindung an betriebliche Prozesse zu ermöglichen.

### **2. Prozesshafte Abbildung einer beruflichen Handlungssituation**

Wählen Sie aus den 3-5 beruflichen Handlungssituationen eine aus, z. B. nach ihrer Relevanz. Stellen Sie diese Handlungssituation anschließend als idealtypischen Prozess auf der Metaplanwand bzw. per PC dar.

Hinweis: Es gibt in der Regel nicht den einen idealtypischen Prozess. Aus diesem Grund müssen Sie sich in der Gruppe auf eine Variante einigen.

Für die Abbildung sind folgende einheitliche Notationen zu verwenden (Ereignissicht, Funktionssicht, Informationssicht, Organisationssicht):

- ➔ **Ereignis:** „Was hat sich ereignet? Was ist gemacht worden?“
- ➔ **Funktion:** „Was soll gemacht werden?“
- ➔ **Information:** „Welche Informationen unterstützen die Tätigkeiten?“
- ➔ **Organisation,** „Welche Personen sollen etwas machen?“

#### Warum?

- Die Darstellung der Handlungssituation als Prozess ist eine wesentliche Voraussetzung, um Kompetenzen zu beschreiben, die für die berufliche Bewältigung des Prozesses erforderlich sind.
- Der Prozess gibt Ihnen erste Hinweise zur möglichen Strukturierung des späteren Unterrichts.

### 3. Formulierung der beruflichen Kompetenzen und Strukturierung nach dem Schema von Muster-Wäbs/ Schneider

Notieren Sie die Kompetenzen (Fähigkeiten), die zur erfolgreichen Ausübung der Handlungssituation notwendig sind, und zwar aus der Sicht der handelnden Personen. Die Kompetenzen sollen aus dem oben dargestellten Prozess abgeleitet werden. Beispiele für die Beschreibung von Kompetenzen finden Sie im Anhang.

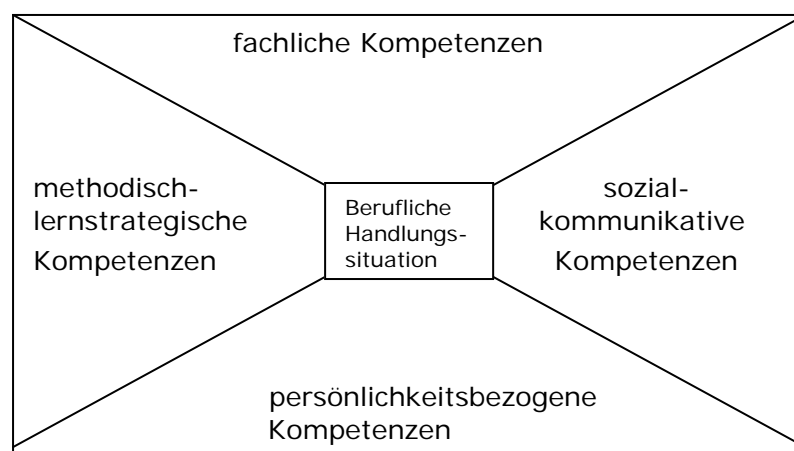
Ordnen Sie diese - nach ihrem Schwerpunkt - in folgendes Schema von Muster-Wäbs/ Schneider ein. Benutzen Sie dazu die beiliegende Kopiervorlage.

Hinweis: Die von Ihnen notierten Kompetenzen sind nicht immer überschneidungsfrei; nehmen Sie deshalb die Zuordnung so vor, wie Sie in der Gruppe den Schwerpunkt legen möchten.

#### Warum?

Es geht in diesem Schritt wesentlich darum, alle Kompetenzbereiche zu beachten, somit nicht nur die häufig dominierende fachliche Kompetenz.

Die Beherrschung des oben beschriebenen Prozesses in Verbindung mit den Kompetenzen bildet die Grundlage für die berufliche Handlungskompetenz der Auszubildenden.



#### **4. Auswahl der (berufs-) schulisch zu vermittelnden Kompetenzen**

Wählen Sie aus den beruflichen Kompetenzen diejenigen Kompetenzen aus, die vorwiegend in der Berufsschule zu fördern sind. Dabei können folgende Kriterien eine Rolle spielen:

- Relevanz
- Auswahlentscheidungen im Team, welche Kompetenzen an welcher Stelle besonders gefördert werden sollen
- Abstimmung mit den Ausbildungsbetrieben (Arbeitsteilung)

##### **Warum?**

Bestimmte berufliche Kompetenzen können nicht (sinnvoll) oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand in der Berufsschule gefördert werden (z. B. die Auswertung von Unfallstatistiken). Aus diesem Grund müssen begründete Auswahlentscheidungen getroffen werden.

#### **5. Entwicklung einer Lernsituation**

Formulieren Sie eine Lernsituation, die geeignet ist, alle Kompetenzen zu fördern, die von Ihnen im Schritt 4 ausgewählt worden sind.

Dabei sollten Sie als Hilfestellung die folgenden, als wichtig erachteten **Gestaltungskriterien** berücksichtigen:

- Problemorientierung (Ausgangspunkt ist eine konkrete realistische Problemstellung)
- Bezug zu einem Modellunternehmen
- Produktorientierung (Unterrichtsergebnis sind konkrete Schülerprodukte mit Nutzwert)
- Komplexität und Exemplarik der Situation
- ggf. Einbau von Störungen als Gestaltungselement

#### **6. Präsentieren Sie Ihre Ergebnisse im Plenum (Medien nach Wahl/ Zeit je Gruppe: ca. 20 Minuten)**

##### **Ausblick (so geht es weiter)**

#### **7. Erstellung der endgültigen Unterrichtsmaterialien**

#### **8. Überprüfung (Evaluation), ob die angestrebten Kompetenzen mit dieser Lernsituation tatsächlich gefördert werden (ex-ante) bzw. wurden (im Anschluss an den Unterricht)**

Erstellt von

Horsmann,  
Reichelt, Veting,  
Meyer

## Handreichung Vom Lernfeld zur Lernsituation für ein geschäftsprozessorientiertes Lernfeld

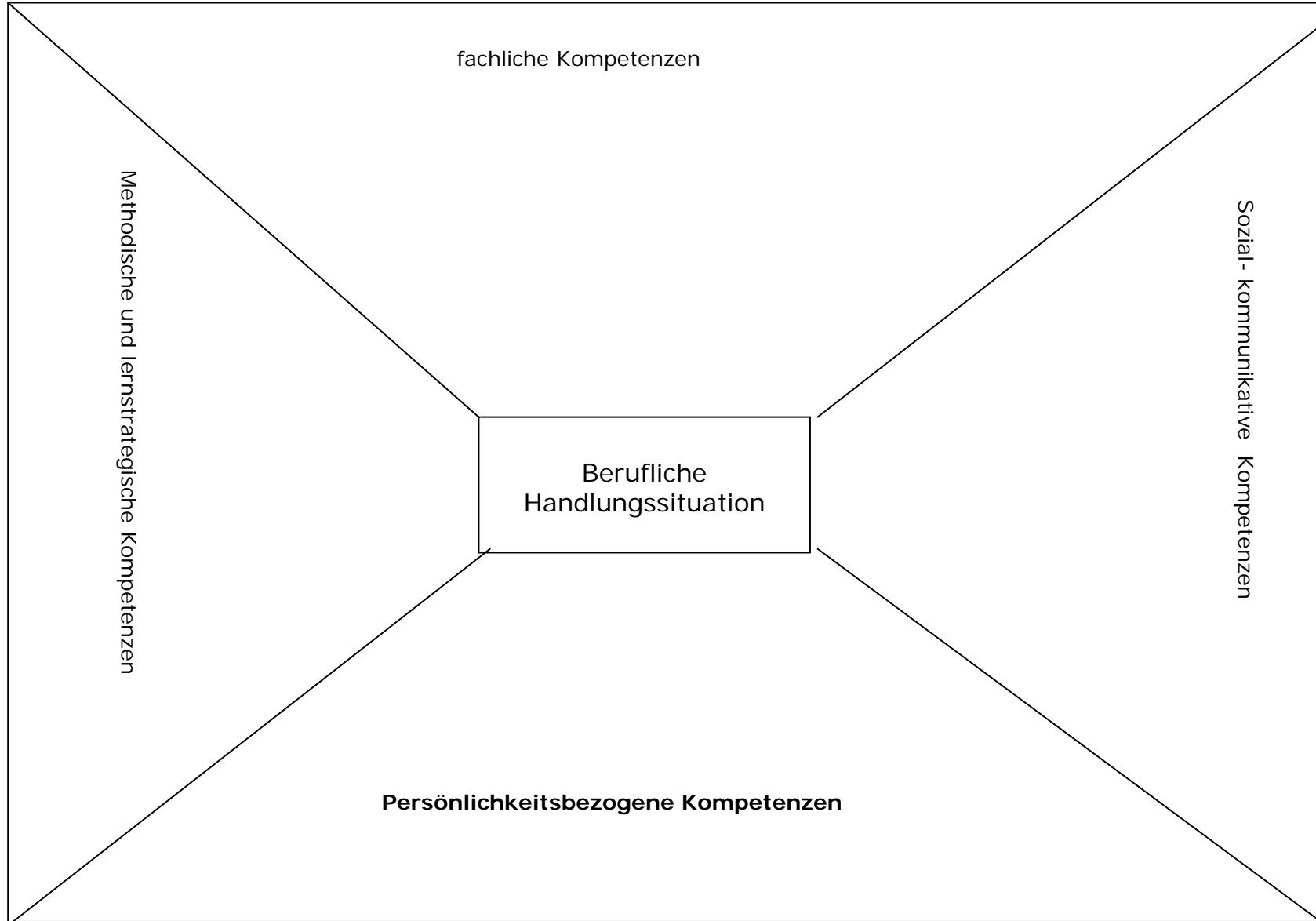


### Anhang 1: Kompetenzbereiche

<b>Fachkompetenz</b>	= allgemeine kognitive Leistungsfähigkeit; Fähigkeit zu sacheinsichtigem Denken und Handeln
<b>Methodenkompetenz</b>	= Fähigkeit, bestimmte Methoden zielgerichtet einzusetzen  z. B. Informationen sammeln, Strukturen analysieren, Vorträge halten, visualisieren, moderieren, Problemlösungsstrategien beherrschen
<b>Lernkompetenz</b>	= Fähigkeit, das eigene Lernen zu fördern  z. B. Vorbereitung auf Prüfungen, Ordner führen, Lernzeitplanung, systematisches Lernen, Texte eigenständig erschließen
<b>Personalkompetenz</b>	= Fähigkeit zu moralisch selbstbestimmtem humanen Handeln  z. B. Selbstständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein, Frustrationstoleranz
<b>Sozialkompetenz</b>	= Fähigkeit zu kooperativem, solidarischem, selbstkritischem und kommunikativem Handeln  z. B. sich mitteilen können, Interesse an anderen zeigen, Zuwendungen und Spannungen erfassen und verstehen, sich mit anderen rational und verantwortungsbewusst auseinandersetzen können

Erstellt von  
**Horsmann,  
Reichelt, Veting,  
Meyer**

# Handreichung Vom Lernfeld zur Lernsituation für ein geschäftsprozessorientiertes Lernfeld



**Handlungsprozessanalyse (Muster-Wäbs)**  
Kopiervorlage