

## Erkunden und Präsentieren

Diese Methode stellt eine Variante der Lern- und Arbeitsaufträge bzw. -aufgaben dar. Lernende sollen an das selbständige Erfassen, Dokumentieren, Bewerten und Präsentieren von Gegenständen, Erscheinungen oder Vorgängen der beruflichen oder betrieblichen Realität herangeführt werden.

### Erkundungsaufträge

- enthalten möglichst eine komplexe Aufgabe, die für den Lernenden – oder auch eine Lerngruppe – interessant ist und motivierend wirkt;
- tragen dazu bei, dass Lernende einen umfassenden und einzelne Teil(arbeits-)aufgaben überschreitenden Gesamtüberblick über ganze Abteilungen, Arbeitsbereiche, betriebliche Prozesse und Abläufe bzw. über das gesamte Unternehmen gewinnen;
- unterstützen Lernende dabei, Schnittstellen zwischen einzelnen Abteilungen und Arbeitsaufgaben zu erkennen und Abstimmungsbedarfe selbständig zu identifizieren;
- regen Lernende zur Reflexion über das zu erkundende Phänomen an, indem diese die Ergebnisse ihrer Erkundung diskutieren und präsentieren müssen.

Beim Einsatz eines Erkundungsauftrages unterscheidet man folgende Schritte:

<b>1. Schritt:</b>	Übergabe des Erkundungsauftrages und methodische Einweisung des/der Lernenden.
<b>2. Schritt:</b>	Selbständige Durchführung des Erkundungsauftrages durch den/die Lernenden mit der Vorlage von Zwischenergebnissen sowie Begleitung und Betreuung durch den Auszubildenden.
<b>3. Schritt:</b>	Präsentation der Ergebnisse mit anschließender Aus- und Bewertung durch Auszubildende und Lernende.

Der Erkundungsauftrag hat sich als Methode bewährt, um Lernende an längerfristiges Lernen und Arbeiten heranzuführen. Ein stufenweises Vorgehen, bei dem immer wieder einzelne Zwischenergebnisse mit den Lernenden ermittelt und ausgewertet werden, ermöglicht rechtzeitige Intervention und Unterstützung bei inhaltlichen, organisatorischen oder individuellen Problemen oder auch bei Schwierigkeiten im Gruppenprozess.

In der Anfangsphase einer Ausbildung bzw. zumindest für Teilgruppen der Zielgruppe benachteiligter Jugendlicher sind Erkundungsaufträge nur dann geeignet, wenn Verfahren und Techniken der geistigen Arbeit sowie einfache Präsentationsmethoden bereits bekannt sind oder aber gleichzeitig vermittelt werden. Eine Anleitung zur Erarbeitung geeigneter Erkundungsstrategien und Befragungsleitfäden oder Erfassungsbögen ist in jedem Falle unerlässlich.

### Aus der Praxis: Präsentieren

Im Rahmen des Projekts „Flexible Wege zum Berufsabschluss“ entwickelte eine der in der Kooperation zur betrieblichen Nachqualifizierung an- und ungelernter Frauen beteiligten Firmen folgende Aufgabenstellung:

*„Bei uns im Betrieb bekam eine Projektteilnehmerin die Aufgabe, vor dem Wechsel in eine neue Abteilung die Arbeit in der bisherigen Abteilung in einem Vortrag zusammenzufassen. Dabei kam es nicht nur darauf an, den Vortrag auszuarbeiten und zu halten, sondern zusätzlich die gesamte Organisation davor auszuführen: klären, wer daran teilnimmt, Einladungen schreiben, Organisation des Raums, des Overheadprojektors usw.“*

Die Aufgabe regt die Lernende dazu an, aus der täglichen Arbeit und dem unreflektierten Vollzug gewohnter Arbeitsabläufe herauszutreten, bisher Gelerntes zu reflektieren und zusammenzufassen. Darüber hinaus wird durch die Aufgabenstellung die Methodenkompetenz gefördert und soziale Kompetenz gestärkt, indem die Aufbereitung des bisher Gelernten für eine Präsentation die selbständige Gliederung des Materials, die Beherrschung von Präsentationstechniken sowie die Beantwortung der Frage erfordert, wie bestimmte Inhalte am besten darzustellen sind. Zugleich zeigt die Präsentation Ausbildern und Lernverantwortlichen, inwieweit wesentliche Inhalte und Abläufe der Arbeit in der Abteilung erfasst wurden und in welchem Ausmaß die Lernende ihre methodischen, selbst-organisatorischen und sozialen Kompetenzen entwickelt hat.

### Aus der Praxis: Lehrbriefe

Als hilfreich haben sich im Projekt „Flexible Wege zum Berufsabschluss“ Lehrbriefe bewährt, die als unterstützende Maßnahme durch den Bildungsträger entwickelt wurden, um die von den Lernenden in verschiedenen Betrieben und an unterschiedlichen betrieblichen Lernorten gemachten Erfahrungen zu strukturieren und Lernprozesse anzuregen. Die Lehrbriefe enthielten neben der Darstellung der Lerninhalte und Lernziele Übungsaufgaben und Erkundungsaufträge.

*„In jeder Situation wird anders und an anderem Material ... gelernt. ... Die Teilnehmerinnen benötigen über das im Betrieb Gelernte hinaus erweiternde Kenntnisse und ergänzende Informationen, um den Gesamtbereich zu überschauen. Lehrbriefe können hierbei strukturierend wirken. Die Lehrbriefe sollen die Lernprozesse am Arbeitsplatz vorbereiten, unterstützen und abrunden. Darum wurde im Projekt für jedes Modul ein Lehrbrief entwickelt. Er stellt Lerninhalte und Lernziele des jeweiligen Moduls zusammen und macht sie so transparent. Darüber hinaus werden den Frauen in den Lehrbriefen Aufgaben gestellt. Diese Aufgaben werden von ihnen vor dem Hintergrund des im Unterricht erarbeiteten Wissens in Bezug auf die Gegebenheiten im Betrieb bearbeitet. ... Durch die Aufgaben im*

*Lehrbrief sind (die Teilnehmerinnen) aufgefordert, selbständig den Zusammenhang zwischen dem ... Wissen aus dem fachtheoretischen Unterricht und den betrieblichen Abläufen zu ermitteln und daher besser zu durchschauen. Da diese Aufgaben in die Betriebsphase integriert sind, fördern sie nicht nur die selbständige Lernfähigkeit der Teilnehmerinnen, sondern verlangen ihnen auch methodische und soziale Kompetenz ab. Im Praktikumsbetrieb müssen notwendige Informationen beschafft, mit Fachkräften abgestimmt und gegliedert werden, so dass der Zusammenhang zwischen allgemeiner Fragestellung und der Besonderheit im Betrieb deutlich wird. Ein besonderer Vorteil des Einsatzes der Aufgabenstellungen im Lehrbrief besteht darin, dass (auch) Erkundungsaufträge gestellt werden. Da der betriebliche Einsatz nicht komplett mit den Lerninhalten des Moduls übereinstimmen muss, ist vor allem dieser Typus von Aufgaben nützlich. Auf diese Weise lernen die Frauen auch betriebliche Abläufe und Zusammenhänge kennen, in die sie nicht unmittelbar mit einbezogen sind.“*

Quelle: BIBB-Expertise „LERNORT BETRIEB: Berufliche Qualifizierung von benachteiligten Jugendlichen. Methodische Ansätze für Ausbilder und Ausbilderinnen“.