

Instrument Nr. 24

### Selbstständig Lernen und Arbeiten - Der kooperative Erkundungsauftrag

Handreichung für Unternehmen und Materialien für Auszubildende



**BIBB-Modellversuche**  
Qualitätsentwicklung und -sicherung

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

<b>Ziel</b>	Ein kooperativer Erkundungsauftrag ist ein spezieller Lern- und Arbeitsauftrag an die/den Auszubildende/n, der auf das selbständige Erfassen, Dokumentieren, Bewerten und Präsentieren von Gegenständen, Erscheinungen oder Vorgängen der beruflichen bzw. betrieblichen Realität gerichtet ist. Zudem können kooperative Aufträge eingesetzt werden, um schulische und betriebliche Ausbildungsinhalte besser aufeinander abzustimmen.
<b>Zielgruppe/ Anwendungsbereich</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Auszubildende <input checked="" type="checkbox"/> Bildungspersonal ( <input checked="" type="checkbox"/> Betrieb, <input checked="" type="checkbox"/> Berufsschule, <input checked="" type="checkbox"/> dritte Lernorte) <input checked="" type="checkbox"/> Fachkräfte mit Ausbildungsaufgaben (z. B. Facharbeiter/innen, Gesell/innen) <input type="checkbox"/> Führungskräfte (z. B. Abteilungsleitung, Unternehmensleitung, Schulleitung) <input type="checkbox"/> Mitarbeiter/innen- und Auszubildendenvertretungen (z. B. Betriebsrat) <input type="checkbox"/> Weitere: Berater/-innen
<b>Art des Instruments</b>	<input type="checkbox"/> Arbeitsunterlage (Checkliste, Fragebogen, Feedbackbogen etc.) <input checked="" type="checkbox"/> Handreichung (z. B. Handlungsanleitung, Prozessbeschreibung) <input type="checkbox"/> Weitere:
<b>Zeitbedarf</b>	Die Formulierung eines kooperativen Erkundungsauftrags erfordert einen einmaligen Aufwand.
<b>Inhalt</b>	Die Handreichung enthält Hinweise und Tipps zur Vorbereitung, Umsetzung und Reflexion kooperativer Erkundungen. Hierbei sind Berufsschule und Ausbildungsbetrieb gleichermaßen gefordert.
<b>Hintergrund/ Anwendungstipps</b>	Erkundungsaufträge richten sich (anders als Betriebsbesichtigungen und Exkursionen) am Geschäftsprozess aus. Die selbstständige Erkundung von Geschäftsprozessen (auch Produktions- oder Ausbildungsprozesse) hilft, berufliche Handlungen besser zu verstehen und fördert - lernortübergreifend durchgeführt - die Theorie-Praxis-Verknüpfung. Erkundungsaufträge eignen sich besonders zu Beginn der Ausbildung bzw. zur Einarbeitung in neue Arbeitsbereiche.
<b>Entwickelt im Modellversuch</b>	Q <sup>3</sup> - Qualitätszirkel zur Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsbewusstseins sowie Erarbeitung von Qualitätsstandards zwischen allen Akteuren der beruflichen Bildung
<b>Entwicklungsstatus</b>	Stand: Februar 2013
<b>Urheber/Quelle</b>	Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH Akademie Chemnitz, Ausbildungszentrum Zwickau, Audistraße 9, 08058 Zwickau
<b>Weitere Informationen</b>	<a href="http://www.qhoch3.net">www.qhoch3.net</a>
<b>Kontakt</b>	FAW gGmbH, Jens Geigner E-Mail: <a href="mailto:jens.geigner@faw.de">jens.geigner@faw.de</a> Tel.: 0375 / 332 2830





Q<sup>3</sup> – Qualitätszirkel zur Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsbewusstseins sowie Erarbeitung von Qualitätsstandards zwischen allen Akteuren der beruflichen Bildung



## Kooperativer Erkundungsauftrag

Bei dem Erkundungsauftrag handelt es sich um einen speziellen Lern- und Arbeitsauftrag an den Lernenden, der auf das selbständige Erfassen, Dokumentieren, Bewerten und Präsentieren von Gegenständen, Erscheinungen oder Vorgängen der beruflichen bzw. betrieblichen Realität gerichtet ist.<sup>1</sup> Hierbei sind Berufsschule und Ausbildungsbetrieb gleichermaßen gefordert.

Es sind keine besonderen Voraussetzungen erforderlich

### Zielgruppe

<input checked="" type="checkbox"/>	Auszubildende
<input checked="" type="checkbox"/>	Ausbildungspersonal Unternehmen, Berufsschule, Bildungszentrum usw.
<input type="checkbox"/>	Geschäftsführer, Unternehmensleitung usw.

Eine Anwendung ist in folgenden Ausbildungsphasen und Handlungsfeldern sinnvoll:



**Siehe auch:** Kommunikationstechniken, Lernortübergreifende Projektarbeit

<sup>1</sup> vgl. Buggenhagen, Hans Joachim/Schellenberg, Monika (ohne Jahr)



## Vorgehensweise beim kooperativen Erkundungsauftrag Was sollten Unternehmen und Einrichtungen beachten?

Im Rahmen des Modellversuches Q<sup>3</sup> möchten wir Ihnen Materialien und verschiedene Methoden vorstellen, die bei den Auszubildenden die Selbstständigkeit, Problem- und Konfliktlösefähigkeit sowie kommunikative, soziale und fachliche Kompetenzen fördern. In den folgenden Ausführungen soll Ihnen diesbezüglich die Methode des kooperativen Erkundungsauftrags vorgestellt werden.

Ein kooperativer Erkundungsauftrag ist ein spezieller Lern- und Arbeitsauftrag an den Lernenden, der auf das *selbständige Erfassen, Dokumentieren, Bewerten und Präsentieren* von Gegenständen, Erscheinungen oder Vorgängen der beruflichen bzw. betrieblichen Realität gerichtet ist.<sup>2</sup> Dieser Auftrag an den Auszubildenden eignet sich besonders zu Beginn der Ausbildung bzw. zur Einarbeitung in neue Arbeitsbereiche.

Außerdem können kooperative Aufträge auf Grund ihrer *Zweiteilung der Aufgabenverteilung* auch zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Berufsschule und Ausbildungsbetrieb eingesetzt werden. Als Lehrpersonal an Berufsschulen sind Sie dabei für die Ausgabe und Erläuterung der Lernaufgabe zuständig und übernehmen die Auswertung und Systematisierung der Ergebnisse. Somit schaffen Sie auch eine *Verbindung zwischen Fachtheorie und exemplarischer Praxis*. Währenddessen übernehmen Sie als Ausbildungsbetrieb die Bereitstellung von Informationen und Ansprechpartnern/ innen in den einzelnen Fachabteilungen sowie die Unterstützung des Auszubildenden bei der *Durchführung und Aufbereitung der Ergebnisse* des Erkundungsauftrags.

Folgende Inhalte können dabei hilfreich sein:

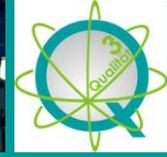
- 1 Merkmale..... 1**
- 2 Themenfindung..... 1**
- 3 Schritte eines Erkundungsauftrags ..... 2**
- 4 Tipps zu Erkundungsaufträgen ..... 2**
  - a Motivation ..... 2
  - b Konflikte ..... 3
  - c Beurteilung..... 3
- 5 Literaturverzeichnis..... 4**
- Anhang 1: Erkundungsbogen für Auszubildende – Beispiel: neuer Arbeitsbereich ..... i**
- Anhang 2: Reflexion und Bewertung ..... iii**

---

<sup>2</sup> vgl. Buggenhagen, Hans Joachim/Schellenberg, Monika (ohne Jahr)



Q<sup>3</sup> – Qualitätszirkel zur Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsbewusstseins sowie Erarbeitung von Qualitätsstandards zwischen allen Akteuren der beruflichen Bildung



## 1 Merkmale

Erkundungsaufträge weisen folgende Merkmale auf:

Sie...<sup>3</sup>

- 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 einen 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.

## 2 Themenfindung

Erkundungen bieten sich zu zahlreichen Themen an. Sie können sowohl vom Lehrenden wie auch von den Lernenden selbst vorgeschlagen werden, um in ein neues Themengebiet *einzuführen*, bereits behandelte Themen zu *vertiefen* und zu *veranschaulichen* oder um einen Themenkomplex *abzuschließen*. Oftmals ergeben sich Erkundungsthemen aus aktuellen Ereignissen, die die Auszubildenden bewegen.

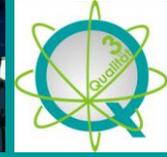
Der Schwerpunkt bei Erkundungen liegt auf der *Selbsttätigkeit der Lernenden*. Sie sollen eigenständig Lernziele formulieren, Arbeitsschritte festlegen, organisatorische Aufgaben verteilen und Verantwortung für ihr Lernen übernehmen. Der Lehrende bzw. Auszubildende nimmt hierbei eher die Rolle eines *Lernberaters/ einer Lernberaterin* ein, der/die die Erkundungsschritte der Lernenden begleitet und bei Problemen als Ansprechpartner/ -in zur Verfügung steht.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> vgl. f-bb (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung)

<sup>4</sup> vgl. Reich, K. (2003), S. 3



Q<sup>3</sup> – Qualitätszirkel zur Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsbewusstseins sowie Erarbeitung von Qualitätsstandards zwischen allen Akteuren der beruflichen Bildung



### 3 Schritte eines Erkundungsauftrags

Der folgende Ablauf eines Erkundungsauftrages kann Ihnen als Orientierung dienen:<sup>5</sup>



Als Anlage finden Sie ein Beispiel für einen Erkundungsauftrag für Auszubildende (Vorlage 1) zur Einführung in einen neuen Arbeitsbereich

### 4 Tipps zu Erkundungsaufträgen

#### a Motivation

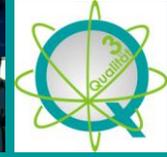
Grundsätzlich kann man zwischen intrinsischer (von innen) und extrinsischer (von außen) Motivation unterscheiden. Die intrinsische Motivation hängt von jedem Einzelnen persönlich ab. Die extrinsische Motivation dagegen können Sie als Ausbilder/ -in bzw. Lehrkraft beeinflussen und steuern. Auch im Rahmen von Erkundungsaufträgen ist die Motivation durch den Ausbilder/ -in sehr wichtig. Nachfolgend erhalten Sie einige Tipps, wie Sie Ihre(n) Auszubildende(n) motivieren können.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> vgl. ebd., S. 4ff.

<sup>6</sup> ATB Arbeit, Technik, Bildung GmbH (2008), S. 23



Q<sup>3</sup> – Qualitätszirkel zur Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsbewusstseins sowie Erarbeitung von Qualitätsstandards zwischen allen Akteuren der beruflichen Bildung



- Der/die Auszubildende sollte durch die Arbeitsaufgaben weder über- noch unterfordert werden. Legen Sie gemeinsam ein herausforderndes, aber realistisches Lernziel fest.
- Nichts motiviert mehr als Lob und Anerkennung! Dabei müssen es nicht immer Spitzenleistungen sein, auch kleine Lernerfolge verdienen Lob. Beachten Sie, dass der / die Auszubildende „nur“ in der Schule war und das Arbeitsleben noch nicht richtig kennt.
- Helfen Sie dem Lehrling, seine Stärken zu erkennen, das stärkt sein/ ihr Selbstvertrauen.
- „Aus Fehlern lernt man!“ Fehler sind keine Katastrophen, sie gehören beim Lernen dazu. Ermutigen Sie den Auszubildenden/ die Auszubildende wenn er/ sie Fehler gemacht hat und spornen Sie ihn/ sie an, am Ball zu bleiben.
- Übertragen Sie dem Auszubildenden/ der Auszubildenden Verantwortung für seinen / ihren Erkundungsauftrag und ermöglichen Sie ihm/ ihr, selbständig zu arbeiten.
- Finden Sie gemeinsam heraus wo Lernschwierigkeiten und Wissenslücken liegen und entwickeln sie einen Plan, um diese zu beseitigen.
- Unterstützen Sie die Auszubildenden zur Erreichung ihrer Ziele.
- Stellen sie sicher, dass die Auszubildenden Sinn und Bedeutung ihrer Arbeitsaufgaben kennen.

#### b Konflikte

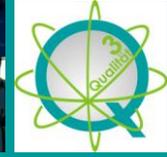
Trotz Regeln und Vereinbarungen treten während eines Erkundungsauftrages unter anderem Konflikte auf. Grundsätzlich lassen sich dabei Sach- und Beziehungskonflikte unterscheiden. Wenn Konflikte als solche wahrgenommen und ausgetragen werden, können sie Hinweise liefern oder als Meilensteine auf dem Weg zur Aufgabenbearbeitung dienen. Werden sie allerdings verdrängt oder destruktiv gelebt, kann der Lernerfolg auf dem Spiel stehen. Mit der Bereitschaft aller Beteiligten können Konflikte durch klare Kommunikation aber auch leicht behoben oder vermieden werden. Seien Sie daher stets Vorbild für Auszubildende: Sprechen Sie Konflikte an und finden Sie gemeinsam eine Lösung!

#### c Beurteilung

Die Beurteilung eines Erkundungsauftrags und dessen Ergebnisse stellt eine wichtige Rückmeldung für den Auszubildenden/ die Auszubildende über die Qualität seiner/ ihrer Arbeit dar. Daher erhalten Sie hier einen kurzen Überblick über die wichtigsten Aspekte einer Beurteilung, die Sie beachten sollten:



Q<sup>3</sup> – Qualitätszirkel zur Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsbewusstseins sowie Erarbeitung von Qualitätsstandards zwischen allen Akteuren der beruflichen Bildung



- Versuchen Sie stets anhand objektiver Kriterien zu bewerten. Nachvollziehbare Kriterien bieten dem Auszubildenden eine gute Möglichkeit, sich selbst einschätzen zu lernen. Starkes Mitgefühl und Sympathie führen oft zu sogenannten Mildefehlern bei der Beurteilung.
- Übertragen Sie eigene (zu) hohe Erwartungen nicht auf die Auszubildenden. Dies führt häufig zu einer strengeren Bewertung als nötig. Insbesondere die Merkmale Fleiß, Pünktlichkeit und Ordnung sind hiervon betroffen.
- Schaffen Sie sich anhand von Sachinformationen ein klares Bild über die Auszubildenden und scheuen Sie nicht die Rechtfertigung bei der Vergabe manchmal auch besonders guter oder schlechter Noten
- Halten Sie nicht starr an Ihrem ersten Eindruck des/ der Auszubildenden fest! Beobachten und berücksichtigen Sie auch davon abweichende Entwicklungen.
- Bewahren Sie stets den Blick für das Gesamtbild einer Persönlichkeit und lassen Sie diese nicht von einmaligen Vorfällen, ob positiv oder negativ, überstrahlen.

## 5 Literaturverzeichnis

ATB Arbeit, Technik, Bildung GmbH (2008): Handbuch zur Integration von handlungsorientierten Projektaufgaben für Lehrkräfte, Ausbilder, ausbildende Fachkräfte. Erarbeitet im Rahmen des Modellversuchs „Beitrag zur betrieblichen Wertschöpfung durch eine handlungsorientierte Umsetzung von Projektarbeit in der Aus- und Weiterbildung in IT-Berufen“ - Ausgestaltung von Arbeits- und Lernumgebungen in KMU in Lernortkooperationen von Unternehmen und Bildungsdienstleistern (BeWePro), Chemnitz.

Buggenhagen, Hans Joachim/Schellenberg, Monika (ohne Jahr): Der Erkundungsauftrag. In: itf: Wissensbasis für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Methoden der Lehr- und Lernkultur, online verfügbar unter: <http://www.itf-transfer.net/wissen-db/2420-6.htm>, entnommen am 06.03.2012, 12:10 Uhr.

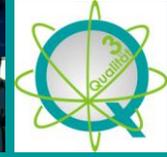
f-bb (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung): Qualifizieren im Betrieb, online verfügbar unter: [qib.f-bb.de/mediadb/3519/10206/Erkunden\\_Praesentieren.pdf](http://qib.f-bb.de/mediadb/3519/10206/Erkunden_Praesentieren.pdf), entnommen am 06.03.2012, 12:15 Uhr.

Reich, K. (2003) (Hg.): Erkundung, online verfügbar unter: <http://methodenpool.uni-koeln.de/download/erkundung.pdf>, entnommen am 06.03.2012, 14:40 Uhr.

Wewer, Klaus (2006): Praktische Beispiele im Rahmen der Lernortkooperation. Studienarbeit, 1. Auflage, GRIN-Verlag, Norderstedt.



Q<sup>3</sup> – Qualitätszirkel zur Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsbewusstseins sowie Erarbeitung von Qualitätsstandards zwischen allen Akteuren der beruflichen Bildung



## 1 Anhang 1: Erkundungsbogen für Auszubildende – Beispiel: neuer Arbeitsbereich

Name, Vorname:

Ort der Erkundung:

Erkundungszeitraum:

1. Bitte beschreiben Sie kurz Ihren Erkundungsauftrag!

...

2. Worin bestehen die Erkundungsziele? Was erwarten Sie von der Erkundung?

...

3. Wie gehen Sie bei der Erkundung vor?

...

4. Wie ist die Mitarbeiterstruktur im Arbeitsbereich XY?

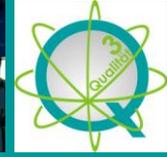
...

5. Welche Arbeitsabläufe finden statt?

...



Q<sup>3</sup> – Qualitätszirkel zur Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsbewusstseins sowie Erarbeitung von Qualitätsstandards zwischen allen Akteuren der beruflichen Bildung



6. Welche fachlichen Kompetenzen werden zum Ausführen der Arbeitsabläufe benötigt?

...

7. Welche weiteren Fähigkeiten und Eigenschaften erachten Sie als notwendig?

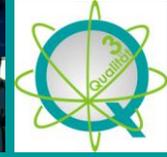
...

8. Was interessiert Sie an diesem Arbeitsbereich?

...



Q<sup>3</sup> – Qualitätszirkel zur Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsbewusstseins sowie Erarbeitung von Qualitätsstandards zwischen allen Akteuren der beruflichen Bildung



## 2 Anhang 2: Reflexion und Bewertung

**Die folgenden Fragen dienen Ihnen zur Selbstreflexion nach Abschluss des Erkundungsauftrages:**

1. Begegneten Ihnen Hindernisse bei der Erkundung?

- ja       nein (weiter bei 3.)

2. Wenn ja, welche und wie konnten Sie diese überwinden?

...

3. Was haben Sie gelernt?

...

4. Was sollte bei zukünftigen Erkundungsaufträgen Ihrer Meinung nach verbessert werden?

...