



# Lernaufgabensysteme in Europa

Weiterbildung aus eigener Kraft für KMU

Lernbegleiter • Bildungscoach • Multiplikator



GD Bildung und Kultur  
Programm für lebenslanges Lernen

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

### **Impressum**

Innovationstransferprojekt "Bildungspersonal für produktionsintegriertes Lernen mit Lernaufgabensystemen in KMU", Förderkennzeichen DE/07/LLP-LdV/TOI/147006, GALA e.V., 70839 Gerlingen

Gestaltung:  
Nina Großmann  
Bildung und Design  
70839 Gerlingen

Druck:  
Druckerei Julius Reichert,  
71206 Leonberg



# Lernaufgaben mit System

Produktionsintegriertes Lernen  
mit Lernaufgabensystemen  
selbst realisieren

# Lernaufgaben für Europa

## Innovationstransfer mit Kleinen und Mittelständischen Unternehmen (KMU)

Seit dem Jahr 2007 unterstützt die Europäische Kommission erstmals so genannte Innovationstransferprojekte. Diese Broschüre vermittelt, wie das sehr innovative Konzept der Lernaufgabensysteme von KMU exemplarisch angenommen und für eigene produktionsintegrierte Schulungen aufgearbeitet werden konnte.

Sie ist eine Handreichung für Verantwortliche im Unternehmen und in Beratungseinrichtungen. Sie soll dabei helfen, betriebsinternes Lernen für die Mitarbeiter/innen in KMU aus eigener Kraft zu organisieren.

Das erfolgreiche Konzept des Handlungslernens mit Lernaufgabensystemen wurde gemeinsam mit Partnern aus Litauen, Ungarn, England und Deutschland unter deren jeweils spezifischen Bedingungen erprobt.

In Kleinen und Mittelständischen Unternehmen (KMU) wurden qualifizierte Mitarbeiter/innen erfolgreich angeleitet, eigene Lernaufgabensysteme zu entwickeln und die Schulungen dann mit einem selbst erarbeiteten Ausbilderhandbuch an Kolleg/innen im Unternehmen umzusetzen.

Dieses Vorhaben hat die Chancen des europäischen Austausches genutzt; denn alle Beteiligten haben von

den Ideen der anderen profitiert, und das Konzept selbst konnte neue Anregungen aus Europa aufnehmen.

Es sind folgende Partner beteiligt:

- Eurofrey Kft., Budapest, Ungarn
- Bildungszentrum der Deutsch-Ungarischen Industrie- und Handelskammer, Budapest, Ungarn
- Ortopėdijos Technika, Kaunas, Ungarn
- Centre for Vocational Education and Research, Vytautas Magnus University, Kaunas, Litauen
- Kaunas Chamber of Commerce, Industrie and Crafts, Kaunas, Litauen
- BHK Ltd., Peterlee, England
- Industriegewerkschaft Metall, Vorstand, Frankfurt am Main, Deutschland
- Stadt Gerlingen, Deutschland
- GALA Gesellschaft aufgabenorientiertes Lernen für die Arbeit e.V., Gerlingen, Deutschland

[www.lernaufgabensysteme.eu](http://www.lernaufgabensysteme.eu)

## Konzepte für das Lehren und Lernen im Betrieb - Werden die "Kleinen" vergessen?

Die Weiterbildungslandschaft in Europa ist außerordentlich lebendig. Zahlreiche Konzepte und Angebote für das Lernen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Unternehmen bieten sich den Unternehmen an.

"Berufliche Weiterbildung" oder "Weiterbildung im Betrieb" erfreuen sich z.B. bei Google einer Trefferquote von einer Million Quellen. Eine Unterscheidung nach verschiedenen Angeboten oder brauchbaren Konzepten der Didaktik und Methode ist praktisch unmöglich.

*Von welchen Voraussetzungen müssen wir aber auf der Seite der Nachfrager ausgehen?*

In einem kleinen Unternehmen findet sich in der Regel keine Person, die ausdrücklich für die Personalentwicklung verantwortlich ist. Im Prinzip ist hier der "Chef" oder Inhaber zuständig.

In einem Großunternehmen dagegen existiert eine eigene Abteilung Weiterbildung. Sie steuert die Personalentwicklung systematisch, besorgt externe Schulungen oder ordnet eine interne Weiterbildung an und betreut sie auch.

*Wie nehmen die Angebote der Weiterbildung auf die Ausgangsbedingungen von KMU Rücksicht?*

Generell finden sich wenig Anbieter, die überhaupt die Notwendigkeit sehen, zwischen kleinen und großen Unternehmen zu unterscheiden. Der Regelfall ist, dass

betriebsextern überwiegend Schulungen für allgemeine Technik oder spezielle Software angeboten werden. KMU verzichten lieber auf solche unflexiblen Angebote, die die Rahmenbedingungen der Unternehmen ignorieren.

*Warum haben gerade KMU Probleme, ihre Mitarbeiter/innen zu externen Schulungen anzumelden?*

Gerade KMU sind sehr oft in Produktnischen aktiv. Sie arbeiten mit sehr betriebsspezifischen Maschinen, Anlagen und Prozessen. Diese werden im Laufe der Jahre immer wieder mit eigenem Know how angepasst.

Wenn in einem solchen Unternehmen Mitarbeiter/innen für ihre Arbeitsaufgabe lernen sollen, dann geht es um konkrete Arbeitsabläufe und Prozesse, die Externe nicht ausreichend beherrschen. Es liegt deshalb nahe, dass Unternehmen ihre Schulungsaufgaben selbst in die Hand nehmen müssen. Denn nur sie vertreten die betriebsspezifischen Besonderheiten ausreichend kompetent.

Der wichtigste Bedarf für KMU in der Weiterbildung ist ein Konzept, wie man selbst die eigenen Mitarbeiter schult. Das Innovationstransfervorhaben "Lernaufgaben KMU" hat unter Koordination der GALA e.V. interessante Wege gewählt, die mit Hilfe dieser Broschüre nachgezeichnet werden sollen.

*Tilmann Krogoll  
Wissenschaftliche Leitung  
GALA e.V.*



## Lernaufgaben: Hohe Systematik beim Lernen für die Arbeit

Der Ausbilder ist Moderator für Lerntätigkeiten, die er über sein ausgearbeitetes Lernaufgabensystem steuert. Aufgabenorientiertes Lernen für die Arbeit wird seit über 20 Jahren sehr erfolgreich praktiziert. Verantwortliche sind begeistert von der Systematik, die sich bei dieser Form des Handlungslernens zeigt.

Der Erfolg kommt von der konsequenten Orientierung an einem simplen Grundprinzip: Lernen muss als Tätigkeit organisiert werden. Lernen für Arbeitsaufgaben heißt deshalb Lernen an ihren Modellen: den Lernaufgaben.

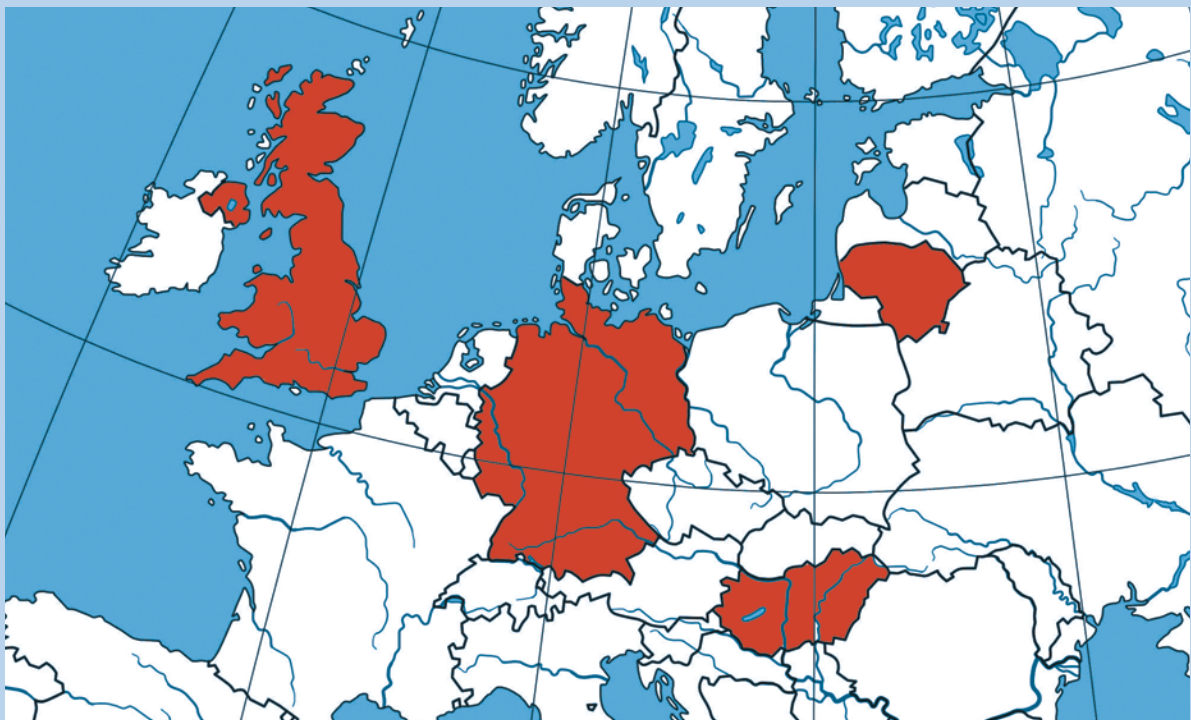
Der Ausbilder ist Vermittler von Lernerfolg durch die Organisation von Handlungspraxis. Der Lernprozess ist für jeden Lernenden sehr differenziert und individuell

angepasst. Die Auswahl und Größe der Lernschritte hängt vom Vorwissen und den Vorerfahrungen des Lernenden ab.

Die Motivation des Lernenden wird durch frühe Erfolgserlebnisse positiv beeinflusst. Nicht Wissensprüfungen, sondern praktisch sichtbare eigene Ergebnisse bestätigen dem Lernenden seine neuen Kompetenzen und Fähigkeiten.

Jedes Unternehmen kann sich sein Lernaufgabensystem selbst erarbeiten.

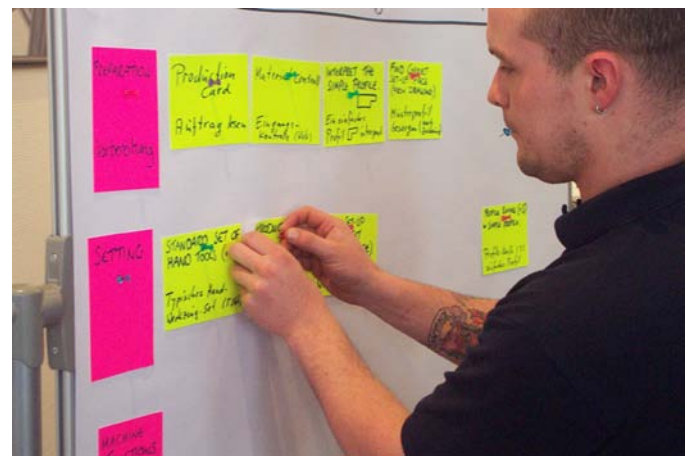
Vom Wunsch eines Unternehmens nach einer handlungsorientierten Schulung bis zur erfolgreichen Umsetzung einer eigenen aufgabenorientierten Schulung im Betrieb sind es nur wenige Schritte. Sie werden auf den



nachfolgenden Seiten ausführlicher beschrieben. Bei der Arbeit zum Lernaufgabensystem gelten einige einfache, aber wichtige Grundregeln:

1. Hauptperson ist der Handlungsexperte für die Arbeitsaufgabe, für die das Lernaufgabensystem entstehen soll.
2. Für die Ausarbeitungen muss Zeit zur Verfügung gestellt werden. Die Hauptpersonen müssen von der übrigen Arbeit frei gestellt sein.
3. Für die Ausarbeitungen brauchen alle Beteiligten einen Raum, in dem sie einige Tage ungestört arbeiten können.

4. Der Raum muss mit dem notwendigen Material ausgestattet sein, und während der Teamarbeit müssen Getränke und einfache Verpflegung organisiert werden.



## Brauchen wir europaweit differenzierte Varianten des Lernaufgabensystems?

Die Frage liegt nahe. Wenn es unterschiedliche Rahmenbedingungen und Voraussetzungen in den europäischen Partnerländern gibt - hier Litauen, Ungarn und England -, braucht man dann auch "litauische", "ungarische" und "englische" Versionen von Lernaufgabensystemen?

Die Antwort ist eindeutig "Nein". Denn die wesentlichen Ausgangsbedingungen sind in jeder Hinsicht vergleichbar:

- Das Berufsbildungspersonal ist in den beteiligten Ländern gleichermaßen weitgehend auf sich selbst gestellt. Persönliche, hart erarbeitete Erfahrungen werden nicht ohne Weiteres zugunsten von etwas Neuem aufgegeben. Auch für das Lernaufgabensystem gilt: Erst die erfolgreiche Umsetzung setzt verändertes Denken in Gang!

- Die typisch betrieblichen Rahmenbedingungen sind sehr vergleichbar: In Litauen, Ungarn und England ist - wie aus Deutschland bereits bekannt - der Zeitdruck in den Unternehmen das wichtigste Regulierungshindernis bei der Arbeit an Lernaufgabensystemen.
- Unzulänglichkeiten bei der notwendigen Ausstattung (zu kleiner Raum, fehlende Tafeln, mangelnde Grundversorgung mit Getränken) gibt es in unterschiedlichem Ausmaß hier wie dort.

Die drei länderspezifischen Ergebnisse (UK, LT, HU) zeigen, dass das Konzept der Lernaufgabensysteme unter variierenden Bedingungen flexibel einsetzbar ist!

# Die typischen Schritte zum Lernaufgabensystem

## Vorbemerkungen

Die Ausarbeitung eines Lernaufgabensystems erfolgt in gut überlegten Schritten. Diese Schritte bauen auf Erfahrungen aus über 20 Jahren auf. Im Einzelnen kann das Vorgehen variieren, aber die prinzipiellen Schritte sollten Sie wie vorgeschlagen übernehmen.

Grundsätzlich schlagen wir vor, dass ein Lernaufgabensystem im Team entsteht. Das macht mehr Spaß und es gibt immer viele Einzelheiten, in denen es unterschiedliche Ideen gibt. Das verbessert das Ergebnis!

 <p><b>A</b>rbeitsaufgabe</p>	<p>▶</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▼ (1) Arbeitsaufgabe auswählen</li> <li>▼ (2) Team zusammenstellen</li> <li>▼ (3) Material organisieren</li> </ul>
 <p><b>S</b>truktur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ (4) Teilaufgaben sammeln</li> <li>▼ (5) Teilaufgaben gruppieren</li> <li>▼ (6) Abfolge bestimmen</li> <li>▼ (7) Gesamtlernaufgabe konstruieren</li> </ul>
 <p><b>L</b>ernaufgabensystem</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ (8) Struktur übertragen</li> <li>▼ (9) Anforderungsniveau erkennen</li> <li>▼ (10) Lernaufgabe 1 entwickeln</li> <li>▼ (11) Lernaufgabensystem vervollständigen</li> </ul>
 <p><b>I</b>nhalte und Handbuch</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ (12) Aufträge zuordnen</li> <li>▼ (13) Knackpunkte finden</li> <li>▼ (14) Handbuch strukturieren</li> <li>▼ (15) Seitenlayout entwerfen</li> </ul>
 <p><b>M</b>ethoden</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ (16) Lernschritte beschreiben</li> <li>▼ (17) Theorie-Praxis-Verhältnis optimieren</li> </ul>

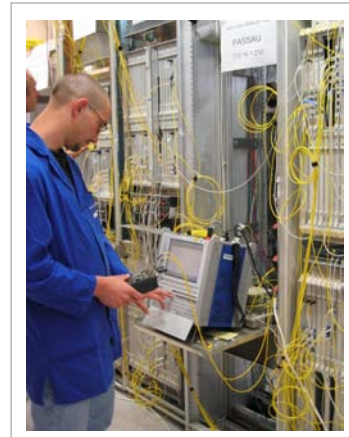
## Arbeitsaufgabe auswählen

1

### Arbeitsaufgabe auswählen



Wählen Sie als Lerngegenstand eine typische berufliche Arbeitsaufgabe in Ihrem Betrieb aus.



2

### Team zusammenstellen



Gewinnen Sie für Ihr Konstruktionsteam Kollegen mit Moderationskompetenz, Ausbildungskompetenz sowie langjähriger Handlungskompetenz für die Arbeitsaufgabe.



3

### Material organisieren



Organisieren Sie für den gewünschten Zeitraum einen Beratungsraum mit Moderations- und Präsentationstechnik!

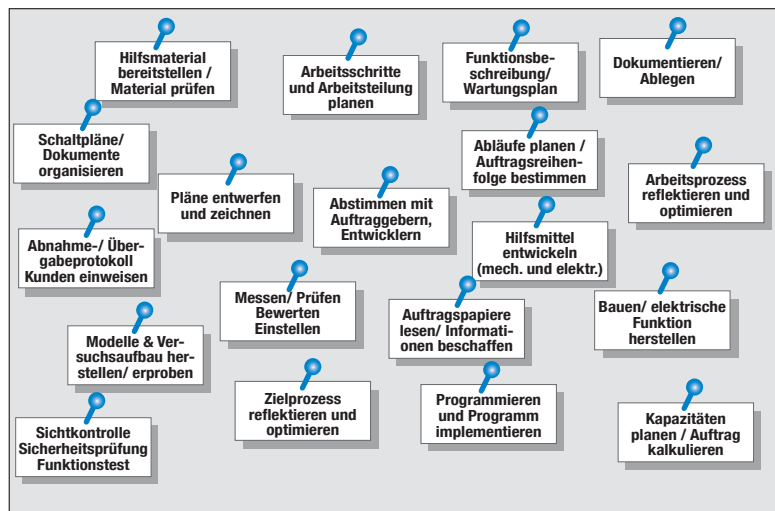


## Struktur der Arbeitsaufgabe ermitteln

4

### Teilaufgaben sammeln

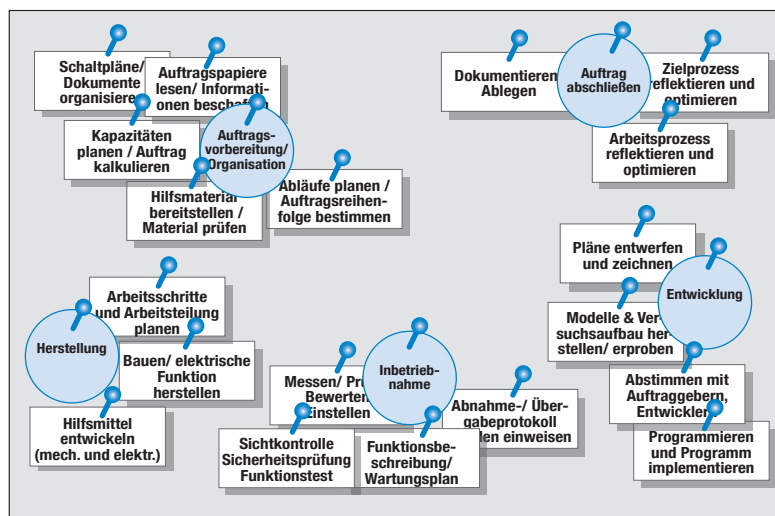
Sammeln Sie alle Teilaufgaben, die zur ausgewählten Arbeitsaufgabe in Ihrem Betrieb gehören!



5

### Teilaufgaben gruppieren

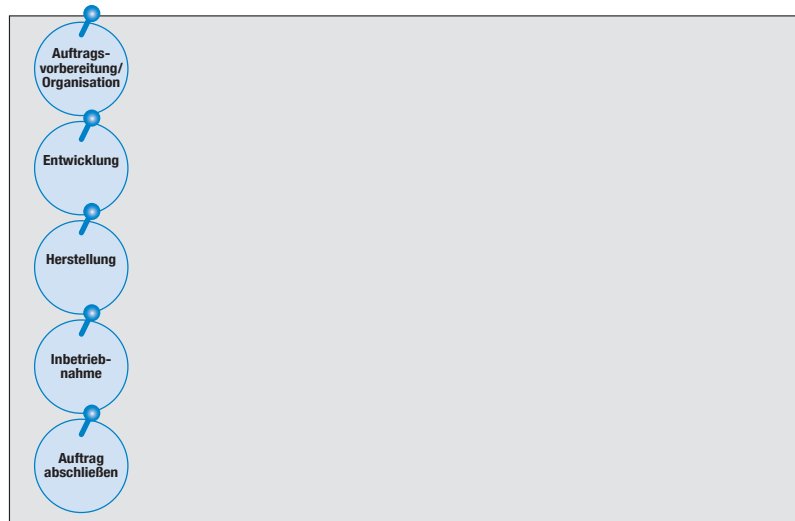
Sortieren Sie alle Teilaufgaben zu aufgabenlogisch zusammenhängenden Gruppen und geben Sie den entstandenen Struktureinheiten einen geeigneten Namen.



6

**Abfolge bestimmen**

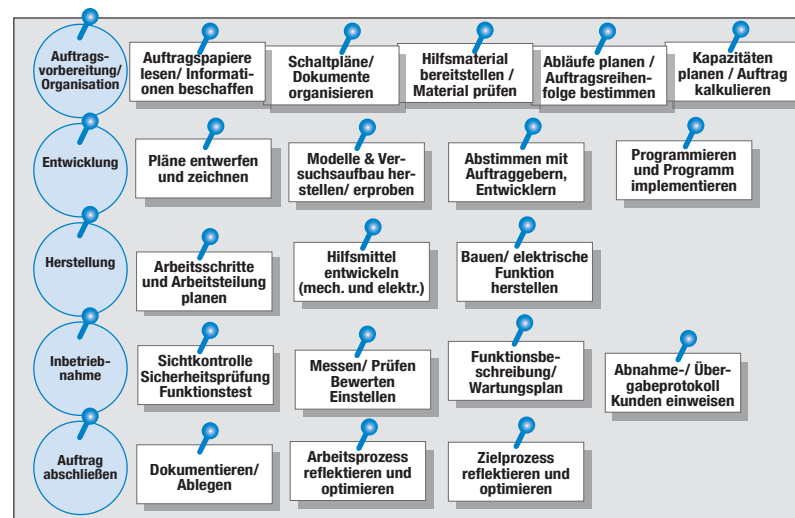
Bringen Sie die Struktureinheiten in eine sinnvolle und nachvollziehbare Abfolge! Entdecken Sie die innere Logik, basierend auf zeitlichen, hierarchischen oder logistischen Kriterien.



7

**Gesamtlernaufgabe konstruieren**

Komplettieren Sie den Lerngegenstand durch Einordnen der Teilaufgaben. So erhalten Sie die Gesamtlernaufgabe.

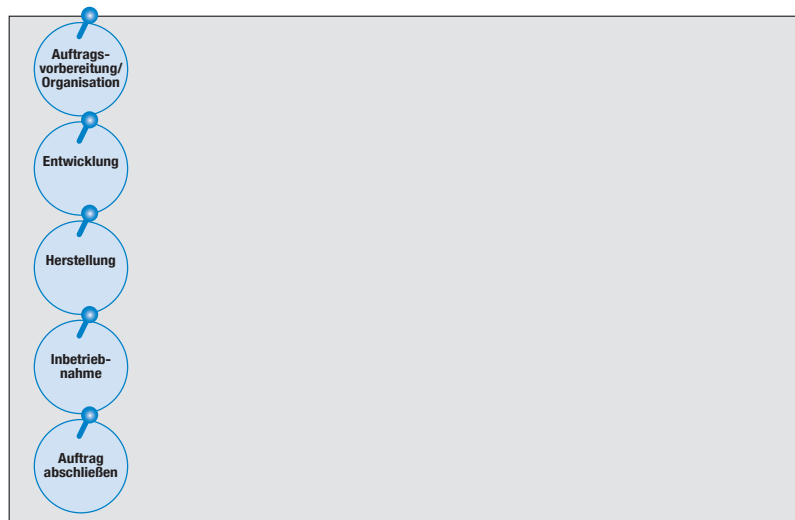


## Lernaufgabensystem entwickeln

8

### Struktur übertragen

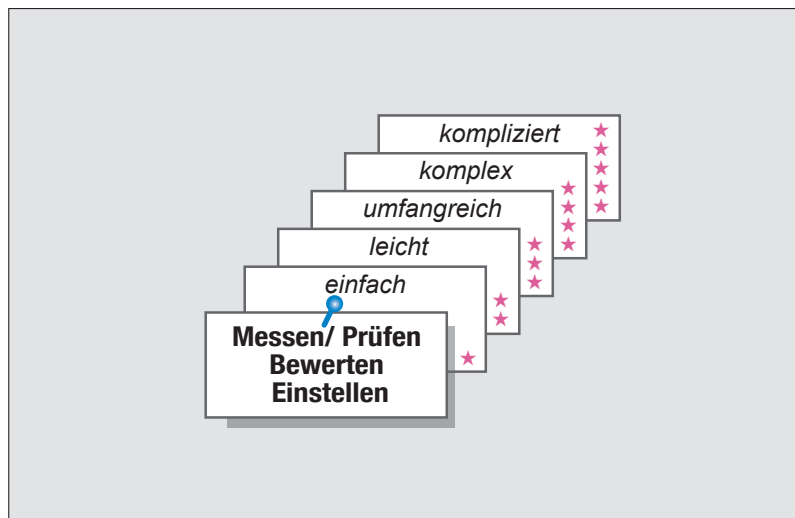
Übertragen Sie die ermittelte Struktur der Gesamtlernaufgabe auf eine freie Pinnwand.



9

### Anforderungsniveau erkennen

Machen Sie sich bewusst, dass jede Teilaufgabe noch einmal differenziert werden kann. Sie kann in Umfang und Anforderungsniveau für verschiedene Aufträge unterschiedlich ausfallen.



10

Lernaufgabe 1 entwickeln

Wählen Sie Teilaufgaben der Gesamtlernaufgabe so aus, dass jede Struktureinheit belegt ist und die Teilnehmer weder unter- noch überfordert werden.

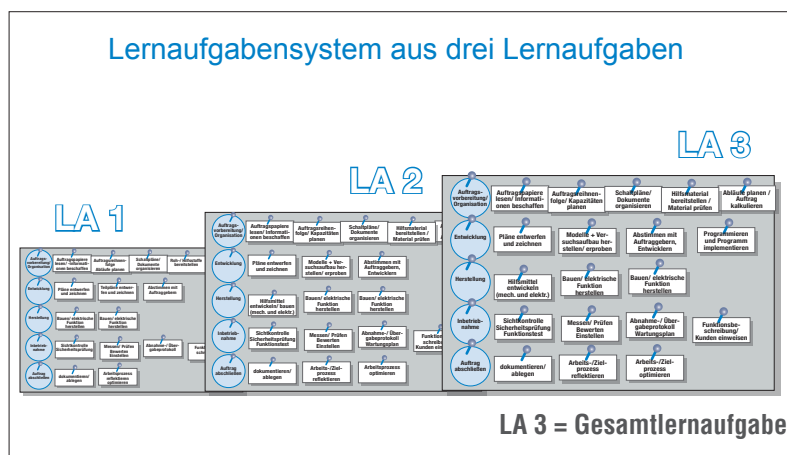


11

Lernaufgabensystem vervollständigen

Wiederholen Sie Schritt 10 für ein entsprechend höheres Teilnehmer-niveau, wie Sie es nach Absolvieren der Lernaufgabe 1 erwarten. Setzen Sie diesen Vorgang so oft fort, bis alle Teilaufgaben vertreten sind und Sie bei der Gesamtlernaufgabe angekommen sind.

Sie erhalten nun ein System aus 3 - 5 gestuften Lernaufgaben.

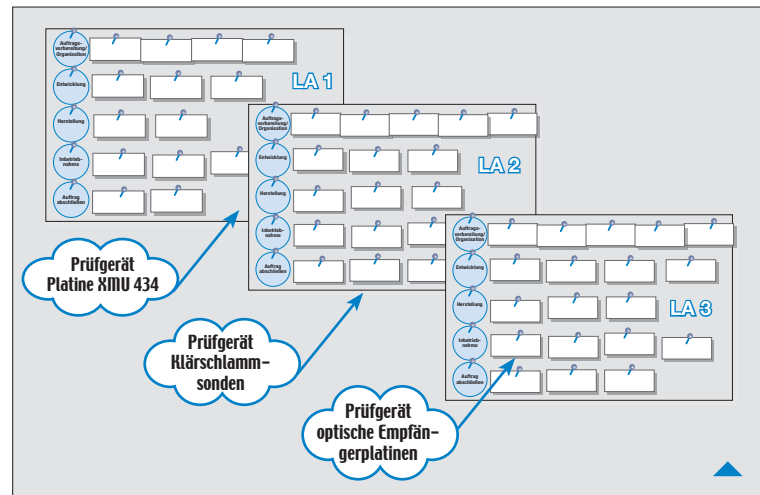


## Inhalte klären

12

### Aufträge zuordnen

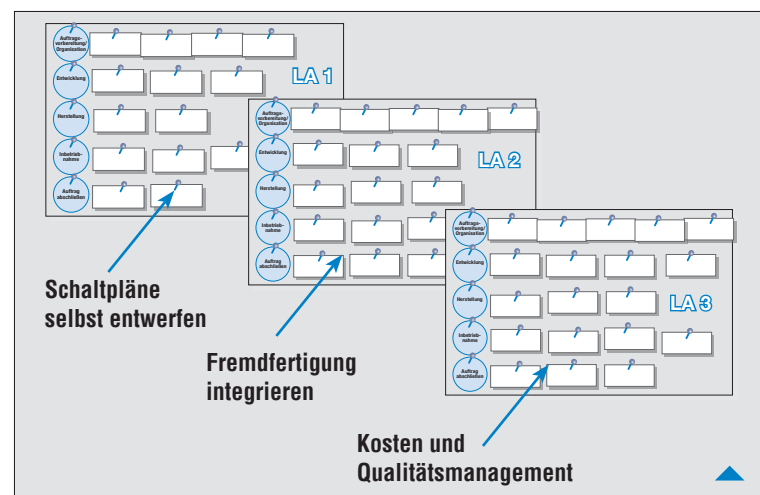
Suchen Sie für jede Lernaufgabe einen passenden betrieblichen Auftrag.  
Prüfen Sie, ob die Aufträge für die Lernenden bewältigbar sind.



13

### Knackpunkt finden

Klären Sie für jede Lernaufgabe, welchen charakteristischen Lernfortschritt sie bietet bzw. welches Lernproblem „geknackt“ werden soll.



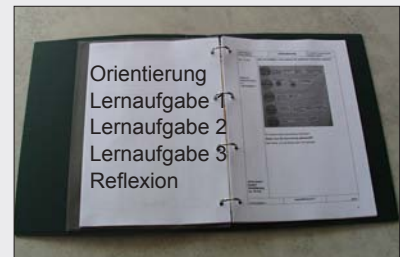
## Handbuch erarbeiten und Methoden festlegen

14

### Handbuch strukturieren



Legen Sie einen Ordner mit Kapiteln für jede Lernaufgabe Ihres Lernaufgabensystems an.  
Beginnen Sie mit einer Orientierung und schließen Sie mit einer umfassenden Reflexion.



15

### Seitenlayout entwerfen



Entwerfen Sie einen einheitlichen Grundaufbau für die Seiten Ihres Handbuchs. Prüfen Sie, welche Arten von Informationen Sie für die Arbeit benötigen.

- ▼ Kapitel / Seite / Abschnitt
- ▼ Aufenthaltsort an dem der Schritt durchgeführt wird
- ▼ Zeitbedarf
- ▼ Notwendige Ausbilder-Materialien
- ▼ Betriebliche Dokumente, Materialien und Pläne zu nutzende Geräte, Maschinen etc.
- ▼ Fotos von Arbeitssituationen, Materialien etc.
- ▼ Ihre Aufgaben und methodischen Hinweise
- ▼ die Aufgaben für die Auszubildenden

16

### Lernschritte beschreiben



Überlegen Sie Schritt für Schritt, wie die Lernaufgabe abgearbeitet werden soll.  
Schreiben Sie jeden Schritt als Handbuchseite auf.

#### Leitfragen:

- **Welcher Schritt folgt jetzt?**
- **Welche Materialien benötige ich dafür?**
- **Wie aktiv sind meine Lernenden dabei?**
- **Was werde ich für diesen Schritt noch erarbeiten?**

17

### Theorie-Praxis-Verhältnis optimieren



Ermitteln Sie den theoretischen Erarbeitungsbedarf in Bezug zum konkreten Auftrag.

#### Leitsatz:

- **Nur soviel Theorie, wie für das Bewältigen der Praxis im aktuellen Lernabschnitt gerade erforderlich ist!**
- **Vertiefungen entwickeln sich über die Stufung der Lernaufgaben.**

## Innovationstransfer: Lernaufgaben sind "europatauglich"

Das Innovationstransfervorhaben "Lernaufgabensysteme für KMU" hat in verschiedenen Europäischen Ländern Lernaufgabensysteme entwickelt und umgesetzt. Unmittelbar beteiligt waren KMU in drei Ländern.

Die Experten der GALA e.V. mussten eine spannende Frage beantworten: Welche neuartigen Rahmenbedingungen würden wohl bei den Europäischen Partnern des Vorhabens zu berücksichtigen sein?

Denn die meisten Lernaufgabensysteme entstanden bisher unter Mindestausstattungen der Unternehmen mit Metaplantafeln, Moderationsmaterialien und in großzügigen Räumlichkeiten. Und bisher gab es eine einheitliche muttersprachliche Verständigung bei den Ausarbeitungen. Jetzt aber wurde "europäisch" gesprochen: simultan übersetzt und mit wesentlich mehr Visualisierung. Schließlich hat jedes Land auch seine eigene Kultur im Denken und Handeln.

Es konnte gezeigt werden, dass das aufgabenorientierte Lernen keine spezifisch deutsche Variante betrieblicher Weiterbildung sein muss.

Es wurden Lernaufgabensysteme unter sehr unterschiedlichen Bedingungen und bei verschiedenen Lerngegenständen konstruiert.

Bei BHK Ltd. Peterlee (UK) entstanden in der Fertigungshalle für die Holzbearbeitung zwei Lernaufgabensysteme. Das Ziel war, Erfahrungswissen von nur einzelnen Mitarbeitern auf mehrere Schultern zu verteilen. Produktionsmitarbeiter und Mitarbeiter aus der Qualitätskontrolle wurden geschult.

An die Orthopädietechniker bei Ortopedijos Technika in Litauen wird ein sehr hoher Qualitätsanspruch gestellt. Es muss höchste Korrektheit in der Dienstleistung am Menschen erreicht werden. Es entstand ein Lernaufgabensystem, das sehr anspruchsvolles und umfangreiches theoretisches Wissen in das Handlungslernen integriert.

Eurofrey Kft. in Budapest und Tardos (HU) stellt im Auftragsverfahren komplexe Kunststoffteile im Spritzgussverfahren her. Die Lagerhaltung wurde auf Microsoft Navision Steuerungssoftware umgestellt. Das entwickelte Lernaufgabensystem verhalf lernungewohnten und PC-unerfahrenen Mitarbeiterinnen zur souveränen Arbeit mit der neuen Software.

Das Untersuchungsdesign dieses Vorhabens war gerade deshalb gut gewählt. Denn wenn unter diesen deutlich veränderten Bedingungen alles gut funktioniert, dann ist der Grundansatz richtig überlegt und praktikabel. Die Ergebnisse mit einigen neuen "Rekorden" in der Historie der Lernaufgabensysteme sprechen für sich:

1. Bei BHK Ltd. Peterlee (UK) wurden im üblichen Zeitrahmen von drei bis fünf Arbeitstagen gleich zwei "Lernaufgabensysteme" entwickelt (ein Lernaufgabensystem mit Trainerhandbuch und ein Visualisierungshandbuch).
2. Bei Ortopedijos Technika (LT) wurde durch die erweiterte Methode der "Intelligenten Wissensvermittlung" ein großes Theoriepaket handlungsleitend im Lernaufgabensystem untergebracht.
3. Bei Eurofrey (HU) gelang ein Lernaufgabensystem, obwohl der Handlungsexperte selbst noch Lerner war.

## Betriebliche Weiterbildung: Können KMU Weiterbildung aus eigener Kraft organisieren?

In Deutschland werden für KMU übereinstimmend einige typische Rahmenbedingungen beschrieben, die in diesem Vorhaben auch europaweit vorgefundenen wurden:

1. KMU verfügen über kein professionell ausgebildetes Berufsbildungspersonal.
2. Aus- und Weiterbildung sind nicht "Chefsache", sondern werden nach Dringlichkeit realisiert.
3. KMU finden sehr selten externe Weiterbildungsangebote, die ihrem konkreten Bedarf entsprechen.
4. Es gibt faktisch keine Dienstleistungsangebote, die betriebspezifisches Lernen professionell unterstützen.
5. Die vollständige Freistellung von Mitarbeitern für die Weiterbildung ist schwierig bis unmöglich.
6. KMU haben zu wenig Zeit für die Zukunft!

Die betrieblichen Partner des Innovationstransfervorhabens "Lernaufgabensysteme für KMU" wurden in konkreter Weise zur Erstellung eigener Lernaufgabensysteme angeleitet. Welche Bedingungen brauchen KMU, um Weiterbildung aus eigener Kraft zu organisieren?

1. Die Geschäftsleitung muss die Weiterbildung wollen.
2. Ganz ohne persönliche Moderation durch Externe geht es am Anfang nicht.
3. Die Beteiligten aus dem Betrieb müssen fest vereinbarte Zeiten für die Ausarbeitungen haben.
4. Die Umsetzung eines Lernaufgabensystems muss zeitnah erfolgen - maximal 3 Wochen nach Fertigstellung.

Aus der Sicht des Konzeptes kann man keine nationalen "Sonderbedingungen" identifizieren. KMU und Lernaufgaben haben europäische Gemeinsamkeiten.

## Homepage

**Lernaufgabensysteme für Europa**  
Learning task systems for Europe

Produktionsintegriertes Lernen in kleinen und mittleren Unternehmen  
Production integrated learning for SME

Willkommen	Herzlich willkommen!
CEDEFOP 2009	"Wer zur Quelle gehen kann, der gehe nicht zum Wassertopf." (Leonardo da Vinci)
Litauen	Wir haben Erfahrungen mit Lernaufgaben seit mehr als 20 Jahren!
England	Wir gestalten gemeinsam mit Partnern aus Litauen, Ungarn, United Kingdom und Deutschland ein Innovationstransferprojekt im Rahmen von LEONARDO DA VINCI, dem Europäischen Programm für den Bereich der berufliche Aus- und Weiterbildung.
Ungarn	Auf den folgenden Seiten wollen wir Ihnen transparent machen, welche Ziele wir haben, welchen Stand das Projekt hat und welche Produkte und Erfahrungen aktuell zur Verfügung stehen.
Aktivitäten	
Partner	Unser Prinzip ist der Austausch. Das möchten wir auch mit Ihnen praktizieren. Wenn Sie Interesse an unserer Arbeit haben und selbst etwas beitragen möchten - wir freuen uns auf den Kontakt mit Ihnen.
Kickoff Meeting DE	Feedback zum ersten Lernaufgabensystem in Litauen:
Kontakt	"Orthopedijos technika very positively evaluated our prepared training manual. It was also noted, that the biggest part of this manual is designed for the training of the newly employed technicians or apprentices." (29.04.2008, Centre vor Vocational Education and Research, Kaunas)
Photos Kickoff	
Downloads/Links	GALA Gesellschaft aufgabenorientiertes Lernen für die Arbeit e.V.
ENGLISH	Tilmann Krogoll Projektleiter
Impressum	

© 2008 GALA e.V. Kontakt

## Projektverbund, Kontakte und Quellen: Anregungen zur Weiterarbeit

### PROJEKTPARTNER

GALA Gesellschaft aufgabenorientiertes Lernen für die Arbeit e.V., Gerlingen, DE; Tilmann Krogoll  
[www.gala-gerlingen.de](http://www.gala-gerlingen.de); [www.lernaufgabensysteme.eu](http://www.lernaufgabensysteme.eu)

Taico Ipari Termelesi es Szolgaltato Korlatolt Felelssegü Tarsasag; Kurzname: TAICO Kft., HU; Jürgen Frey  
[www.eurofrey.hu](http://www.eurofrey.hu)

Bildungszentrum der Deutsch-Ungarischen IHK, Budapest, HU; Maria Boros-Huber  
[www.ahkungarn.hu](http://www.ahkungarn.hu)

Ortopedijos Technika, Kaunas, LT; Irina Sabaliauskiene  
[www.ortopedija.lt](http://www.ortopedija.lt)

Kaunas Chamber of Commerce, Industry and Crafts, Kaunas, LT; Ausra Giedriene  
[www.chamber.lt](http://www.chamber.lt)

Centre for Vocational Education and Research, Vitautas Magnus University, Kaunas, LT; Vidmantas Tutlys  
[www.vdu.lt](http://www.vdu.lt)

BHK (UK) Ltd., Peterlee, UK; Michael Kohler  
Industriegewerkschaft Metall, Vorstand, Frankfurt, DE;  
Frank Gerdes  
[www.igmetall-wap.de](http://www.igmetall-wap.de)

Stadt Gerlingen, Hauptamt, Gerlingen, DE  
[www.gerlingen.de](http://www.gerlingen.de)

### ADAM-DATENBANK

Projekt- und Produktportal  
Leonardo Da Vinci

<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1678>

### WEITERE PROJEKTE UND NETZWERKE

- It's Time - Training the Trainers. Support and Training for vocational education professionals in Europe  
[www.its-time.org](http://www.its-time.org)
- INTENT - Interkulturelle Intelligenz als Schlüsselqualifikation  
[www.intentproject.eu](http://www.intentproject.eu)
- BeNet berufspädagogen.netzwerk  
[www.berufspaedagogen.net](http://www.berufspaedagogen.net)

### PROJEKTRÄGER UND FINANZIERUNG

Das Innovationstransferprojekt "Bildungspersonal für produktionsintegriertes Lernen mit Lernaufgabensystemen in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU)" wird aus Mitteln des Europäischen Programms LEONARDO DA VINCI von Oktober 2007 bis Oktober 2009 unter dem Kennzeichen DE/07/LLP-LdV/TOI/147006 gefördert und von der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), begleitet.

### LITERATUR

Großmann, Nina, Krogoll, Tilmann und Vera Meister 2007. Lernaufgaben erstellen (Ausbilden mit Lernaufgaben, Band 1). Konstanz: Christiani.

Krogoll, Tilmann 2008. Unterstützung der Fortbildung zum Berufspädagogen durch Lernaufgabensysteme – Handlungsorientierung durch eigene Lerntätigkeiten erfahrbar machen. [bwp@Spezial4-HT2008](mailto:bwp@Spezial4-HT2008), WS25. <http://www.bwpat.de>

Dehnbostel, Peter, Lindemann, Hans-Jürgen & Christoph Ludwig (Hrsg.). Lernen im Prozess der Arbeit in Schule und Betrieb. Münster: Waxmann.

Krogoll, Tilmann & Nina Großmann 2007. GALA-Lernaufgabensysteme multiplizieren Erfahrungswissen und Prozesse im Betrieb. In: Dehnbostel, Peter, Lindemann, Hans-Jürgen & Christoph Ludwig (Hrsg.). Lernen im Prozess der Arbeit in Schule und Betrieb. Münster: Waxmann. S. 301 – 319.

Schröder, Thomas 2009. Arbeits- und Lernaufgaben für die Weiterbildung (Reihe Berufsbildung, Arbeit und Innovationen – Dissertationen/Habilitationen, Band 15). Bielefeld: Bertelsmann

## Projektpartner



## Förderung



GD Bildung und Kultur

Programm für lebenslanges Lernen

Verstehen ■ Lernen ■ Beweisen

September 2009