



# DER PÄDAGOGISCHE PROZESS – BEGRIFFLICHE GRUNDLAGEN

HANDREICHUNG FÜR DIE  
BETRIEBLICHEN AKTEURE

EXPOSEE

Bei der Umsetzung der Weiterbildungs-Bausteine werden die Akteure mit pädagogischen Prozessen konfrontiert. In der folgenden Handreichung werden die grundlegenden Begriffe des pädagogischen Prozesses aus didaktischer Sicht vorgestellt. Das unterstützt auch eine einheitliche Sprachregelung unter den Akteuren im Weiterbildungssystem Energietechnik.

Dr. Hans Joachim Buggenhagen

# Der pädagogische Prozess in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

## 1 Vorbemerkungen

Insbesondere in der beruflichen Weiterbildung zeichnet sich der pädagogische Prozess durch einige Spezifika gegenüber der beruflichen Ausbildung aus. Diese sind vor allem

- mehr Bewusstheit, Selbstständigkeit und Eigenverantwortung der Lernenden
- ein stärkerer wechselseitiger sozialer Kontakt und Kommunikation zwischen den Lernenden und Lehrenden und
- eine höhere Orientierung auf die Vermittlung und Aneignung von Personalkompetenz.

Der pädagogische Prozess soll hier aus methodischen Gründen als Modell betrachtet werden. Ein Modell enthält die wesentlichen Merkmale eines Phänomens, ohne es vollständig abdecken zu können.

Der pädagogische Prozess lässt sich auf zwei grundlegende Momente reduzieren. Auf

- die *personellen Momente* (vereinfacht bestehend aus dem Lernenden und dem Lehrenden) und
- die *sachlichen Momente* (Ziel- Inhalt- Methode- Organisation und Resultat „ZIMOR“) als Grundlage für die didaktische Umsetzung von Bildungsmaßnahmen.

Im Folgenden werden in einer Kurzfassung diese Momente beschrieben.

## 2 Die personellen Momente im pädagogischen Prozess

### 2.1 Grundfunktionen der Lehrenden

In der beruflichen Weiterbildung tritt der Lehrende/ die Lehrende aus dem klassischen Verständnis heraus und füllt zunehmend die Funktion eines Betreuers, Tutors, Mentors oder Coachs aus.

Unabhängig von der jeweiligen Rolle hat der Lehrende in den verschiedenen Phasen des Prozesses bestimmte Funktionen zu erfüllen.

- In der Phase der Vorbereitung gehören dazu: die Festlegung des Zieles, die Aufgliederung des Zieles (Differenzierung, Strukturierung), die Analyse der Lernenden und ihrer Voraussetzungen, die Auswahl, Strukturierung und Anordnung des Inhalts einschließlich der Zuordnung von Methoden, Organisationsformen sowie der Lehr- und Lernmittel.
- In der Phase der Realisierung / Durchführung gehören dazu die Vermittlung des Inhaltes aus der Sicht der Aneignung durch die Lernenden und die Kontrolle des Ergebnisses

des pädagogischen Prozesses.

- In der Phase der Auswertung ist ein Resultat-Ziel-Vergleich vorzunehmen, bezogen auf den Lernenden und bezogen auf den Prozessverlauf (Diagnose).

Die Funktionen lassen sich im Realprozess nicht so deutlich voneinander abgrenzen, denn sie bedingen sich wechselseitig und überlagern sich teilweise.

## 2.1 Grundfunktionen der Lernenden

In der gleichen Weise haben insbesondere in der beruflichen Weiterbildung die Lernenden eine aktive Rolle einzunehmen.

Dazu gehören:

- die aktive Aneignung des (Lern-)Inhalts durch die Gewinnung inhaltlicher Informationen, die selbstständige Tätigkeit bei der zusätzlichen Gewinnung wissenschaftlicher Erkenntnisse oder von Handlungs- und Verhaltensmuster, die Inhaltsaufnahme durch die Kommunikation mit dem Lehrenden sowie die Selbstkontrolle im Aneignungsprozess
- die Herstellung der eigenen Lernbereitschaft und Bewusstheit sowie die Zielorientierung und die eigene, persönliche Motivierung und
- in der Phase der Auswertung eine objektive Selbstbewertung und ein selbständiger Resultatsnachweis.

## 3 Die sachlichen Momente im pädagogischen Prozess

### 3.1 Ziel des pädagogischen Prozesses

Das Ziel hat einen übergreifenden Charakter und ist das gedanklich vorweggenommene Resultat. Es dient als Planungsgrundlage, Orientierung und Leitlinie, als Perspektive für die Lehrenden sowie als Vergleich- und Bewertungsmaßstab.

Das Ziel selbst hat einen Prozesscharakter und wird in Abhängigkeit vom erreichten oder gewünschten Stand präzisiert, angepasst oder erweitert.

Die Ziele können sich

- auf die Gesamtpersönlichkeit
- auf bestimmte berufliche Kompetenzen,
- auf engbegrenzte Fertigkeiten, Fähigkeiten oder Handlungsweisen beziehen.

Die Ziele sind dem Lernenden bekannt zu geben, um spätere Missverständnisse zu vermeiden und die Organisation von Maßnahmen ggf. verstehen zu können.

### 3.2 Inhalte des pädagogischen Prozesses

Die Inhalte einer Weiterbildungsmaßnahme sind dem Ziel nachgeordnet und werden aus ihm abgeleitet.

Generell umfasst der Inhalt drei Bereiche

- die Vermittlung der fachlichen Inhalte zur Ausprägung der Fachkompetenz (Fertigkeiten und Kenntnisse) als Grundlage für die Berufstätigkeit.
- die Vermittlung von Methoden und Denkweisen zur selbständigen Aneignung von Fähigkeiten sowie
- die Vermittlung von Werten und Verhaltensweisen im Umgang mit den Erkenntnissen als Grundlage für die Ausprägung der sozialen Kompetenz.

Die Inhalte werden

- unter Beachtung des Ziels durch eine Auswahl gewonnen
- sie benötigen eine prozessbezogene Ordnung und
- sie werden rezeptiv, produktiv oder sozial vermittelt angeeignet.

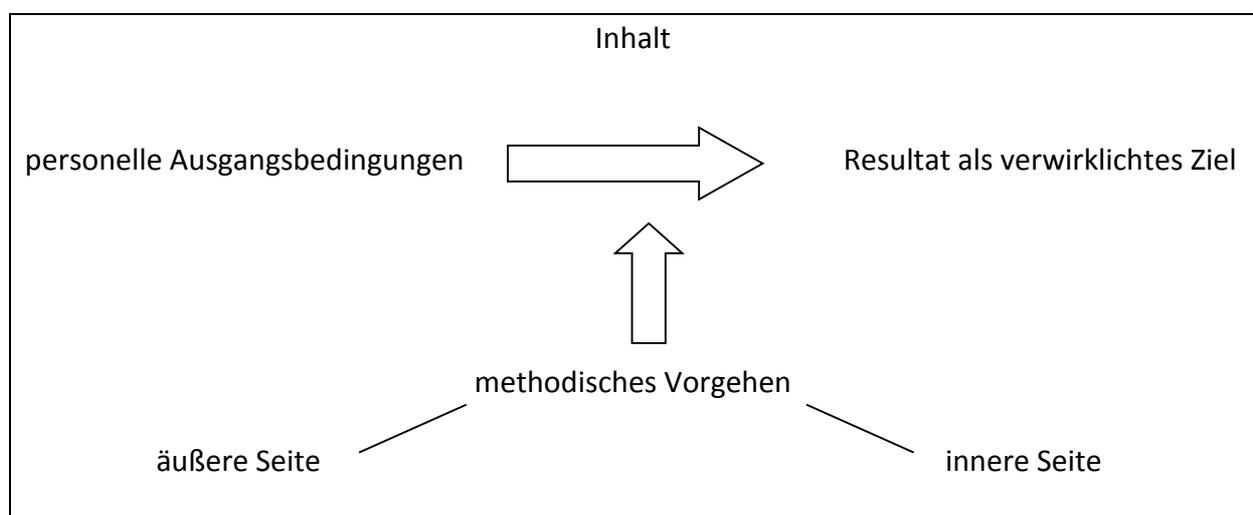
### 3.3 Das methodische Vorgehen im pädagogischen Prozess

Das methodische Vorgehen im pädagogischen Prozess ist *die Art und Weise der gemeinsamen Tätigkeit* von Lehrkräften und von Teilnehmenden. Es ist das kritische Element im pädagogischen Prozess, bestimmt es doch im entscheidenden Maße den Erfolg einer Weiterbildungsmaßnahme. Beim methodischen Vorgehen sind kommunikative und soziale Kontakte zwischen den Lernenden und Lehrenden zu beachten.

Die Wahl des methodischen Vorgehens aus didaktischer Sicht hängt auch ab

- von den fachlichen und persönlichen Voraussetzungen der Lernenden und
- vom Methodenrepertoire und den Erfahrungen der Lehrenden

Der Zusammenhang lässt sich modellhaft wie folgt darstellen:



Die äußere Seite beschreibt die Schrittfolgen bei der Vermittlung und Aneignung der Inhalte und die gewählte Form der Prozessgestaltung, wie etwa Vortrag, Problemdiskussion, Seminar, Übung, Training, Selbststudium oder Praktikum.

Die innere Seite des methodischen Vorgehens ist die Abfolge der geplanten Schritte, der Einsatz der didaktischen Glieder (Einführung, Teilzusammenfassungen, Kontrollen, u. ä.) sowie das Zusammenwirken von Inhalt und Methoden.

Zur inneren Seite des methodischen Vorgehens gehört auch die Wahl der wissenschaftlichen Arbeitsmethoden, wie

- das historische Vorgehen
- das analytisch- synthetische Vorgehen
- das induktive Vorgehen
- das deduktive Vorgehen oder
- das logisch- entwickelnde Vorgehen.

Die Erfahrung zeigt, dass die Lehrenden und auch die Lernenden meist unbewusst diese aufgezeigten Vorgehensweisen wählen und so zum gewünschten Ziel kommen. Das Bewusstmachen der eigenen Vorgehensweise führt aber zu einer höheren Sicherheit im Umgang mit den geistigen Verfahren und ist daher empfehlenswert.

### **3.4 Die Organisation im pädagogischen Prozess**

Der Organisation der Weiterbildungsmaßnahme wird oftmals eine dominierende Rolle zugewiesen, weil die Verfügbarkeit von Lehrkräften, Räumlichkeiten und Lehrmitteln nicht immer und zu dem notwendigen Zeitpunkt gegeben ist.

Das Bestreben muss es sein, dass die Organisation den Zielen, Inhalten und dem methodischen Vorgehen nachgeordnet wird. Dabei sind natürlich ökonomische Zwänge, die Bedingungen bei den Unternehmen und die Voraussetzungen bei den Lernenden zu berücksichtigen.

Bereits eine andere Zielstellung, wie beispielsweise die Betonung kommunikativer Fähigkeiten erfordert eine andere Organisation als die Betonung der Herausbildung von beruflichen Fertigkeiten.

Insbesondere sind solche Organisationsformen zu wählen, die

- die Eigenverantwortung, Selbständigkeit und Bewusstheit fördern,
- den wechselseitigen Kontakt und die Kommunikation zwischen den Lernenden und Lehrenden ermöglichen und
- das schöpferische Mitwirken der Lernenden herausfordert.

Moderne technische Hilfsmittel (PC, Internet) sind unabdingbare Bestandteile der Organisation der Lehr – und Lernprozesse, sie allein bewirken jedoch noch keinen effektiven Aneig-

nungsprozess. Sie sind ein Mittel, um das Ziel zu erreichen und dürfen nicht zum Selbstzweck führen.

Im Wesentlichen unterscheidet man die folgenden Maßnahmen hinsichtlich der Notwendigkeit einer angepassten Organisationsform:

- wissensdominierte Maßnahmen
- fähigkeitsdominierte Maßnahmen und
- fertigkeitdominierte Maßnahmen.

Es steht außer Frage, dass für jede dieser Typen eine andere Organisationsform gefunden werden muss.

### **3.5 Das Resultat im pädagogischen Prozess**

Jede Bildungsmaßnahme erfordert nach ihrem Abschluss eine Kontrolle des nun erreichten Standes in der Kompetenzentwicklung. Das ist nicht nur aus der Sicht der Lehrenden, sondern auch aus der Sicht des Lernenden notwendig.

In der Weiterbildung ist eine Selbstkontrolle von großer Bedeutung für die Bewusstheit und die Eigenverantwortung des Lernenden.

Eine objektive und nachvollziehbare Resultatsbewertung erfordert die Festlegung von Kriterien und Bewertungsmaßstäben bevor die Maßnahme begonnen wird.

Generell ist eine objektive Resultatermittlung durch zwei voneinander getrennte Schritte gekennzeichnet

- die Ermittlung der Leistung auf der Grundlage von Indikatoren und
- die Bewertung der Leistung auf der Grundlage von Maßstäben

Der häufigste Fehler bei einer Leistungsbewertung ist eine vorweggenommene, gefühlsmäßige Bewertung ohne die Leistung vorher genau ermittelt zu haben.

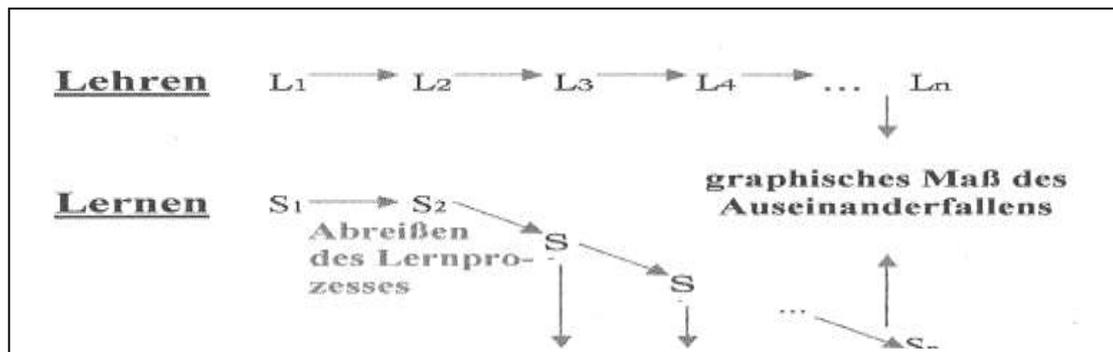
In der Weiterbildung sind Beurteilungen, persönliche Einschätzungen, Leistungskommentare sowie Lob und Tadel wirkungsvoller als Zensuren und Punktbewertungen. Diese sollten vermieden oder umgangen werden, wenn keine unmittelbare Notwendigkeit dafür besteht.

Testate, Berechtigungsscheine oder die Bestätigung einer erfolgreichen Teilnahme sind für die Resultatsbewertung in der beruflichen Weiterbildung zu bevorzugen.

## 4 Zum Auseinanderfallen von Lehr- und Lernprozessen

Im Idealfall gibt es eine Synchronität zwischen den Lehr- und Lernprozessen. Sie laufen parallel ab und führen zum gestellten Ziel.

Im Realprozess fallen die beiden Prozesse häufig auseinander, wie das folgende Bild zeigen soll.



Die Ursachen können

- in einer mangelhaften Vorbereitung der Lehrenden oder
- in einer ungenügenden Zielorientierung der Lernenden sowie
- in der ungenügenden Berücksichtigung lernpsychologischer Gesetzmäßigkeiten und der Altersbesonderheit der Lernenden liegen.

Dazu gibt es häufig

- Fehler in der didaktischen Führung und
- in der fehlenden Motivierung.

Auch

- fehlende Kenntnisse (theoretische Voraussetzungen, Wissen) und
- fehlendes Können (Fähigkeiten, Fertigkeiten)

sowohl bei den Lehrenden als auch bei den Lernenden können Gründe für auftretende Probleme im Lehr- und Lernprozess sein.