



# Aus- und Weiterbildungspädagogin Aus- und Weiterbildungspädagoge

Lehrbuch zur Vorbereitung auf die  
erfolgreiche IHK-Prüfung



Ausbilder-Akademie GmbH (Hrsg.)

Aus- und  
Weiterbildungspädagogin  
Aus- und  
Weiterbildungspädagoge

Lehrbuch zur Vorbereitung auf die  
erfolgreiche IHK-Prüfung

Herausgeber:  
Ausbilder-Akademie GmbH  
Adalbert-Stifter-Straße 4  
61381 Friedrichsdorf  
Telefon +49 6007 938711  
info@ausbilder-akademie.de  
www.ausbilder-akademie.de

Verfasser (Ausbilder-Akademie GmbH):  
Andreas Eiling (Kapitel II.5.4, II.5.5, II.6.1, II.6.2, II.6.3)  
Mareike Leypold (Kapitel I.2.4, 1.3)  
Stefan Leypold (Kapitel I.I.1, I.I.3, I.2.1 - I.2.3, I.2.5, 1.4, Hinweise zur Prüfung, II.9)  
Gabriele Weingärtner (Kapitel I.I.2, II.5.1, II.5.2, II.5.3, II.7, II.8, II.9)

ISBN 978-3-88264-75&r+

### **Alle Rechte vorbehalten**

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung bedarf der schriftlichen Zustimmung des Verlages. Nachdrucke, Fotokopien, elektronische Speicherung oder Verbreitung sowie Bearbeitungen – auch auszugsweise – sind ohne diese Zustimmung verboten! Verstöße können Schadensersatzansprüche auslösen und strafrechtlich geahndet werden.

© 2023  
FELDHAUS VERLAG GmbH & Co. KG  
Postfach 73 02 40  
22122 Hamburg  
Telefon +49 40 679430-0  
Fax +49 40 67943030  
post@feldhaus-verlag.de  
www.feldhaus-verlag.de

Satz und Layout: Ausbilder-Akademie, Friedrichsdorf  
Druck und Verarbeitung: WERTDRUCK, Hamburg

### **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

# VORWORT

Das vorliegende Buch richtet sich an betriebliche Ausbilder/-innen sowie Personalentwickler/-innen, an Dozenten/Dozentinnen und Mitarbeiter/-innen in Unternehmen und bei Weiterbildungsträgern, sowie an Trainer/-innen und Coaches und alle Aus- und Weiterbildungsinteressierten.

Aufbauend auf der IHK Ausbildereignungsprüfung ermöglicht die aktuelle Rechtsverordnung zur „Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogin (IHK)“/ zum „Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen (IHK)“ einen IHK-zertifizierten Abschluss auf Bachelor-Niveau.

Mit fundierten und gut strukturiert aufbereiteten Inhalten ist dieses Buch eine ideale Lernunterlage und ein Nachschlagewerk für die Vorbereitung auf die Prüfung zum/zur geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen/Weiterbildungspädagogin (IHK) und ebenso für die entsprechenden Prüfungsteile des/der geprüften Berufspädagogen/Berufspädagogin (IHK).

In Anlehnung an die aktuelle Rechtsverordnung zur „Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogin (IHK)“/zum „Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen (IHK)“ behandelt dieses Buch die Bereiche Lernprozesse und Lernbegleitung, Planungsprozesse in der beruflichen Bildung und Berufspädagogisches Handeln.

Diese Themen sind auch Prüfungsbestandteil des/der geprüften Berufspädagogen/Berufspädagogin.

Das Buch wurde für die aktive Arbeit und als Unterstützung des selbstständigen Lernens in den Vorbereitungslehrgängen der Ausbilder-Akademie GmbH entwickelt und erfolgreich eingesetzt. Gerne stellen wir es auch außerhalb unserer Lehrgänge für alle Lernenden zur Verfügung, die sich auf die Prüfungen vorbereiten wollen.

Gender-Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt. Im Sinne der Gleichbehandlung gilt dies für alle Geschlechter.

An der Erstellung dieses Buches haben die Teammitglieder der Ausbilder-Akademie GmbH mitgewirkt:

Andreas Eiling, Diplom Betriebswirt

Mareike Leypold, Master of Arts: Speech Science / Sprechwissenschaft

Stefan Leypold, Diplom Pädagoge

Gabriele Weingärtner, Diplom Wirtschaftspädagogin

**Informationen zu den Vorbereitungslehrgängen und den weiteren Qualifizierungsmöglichkeiten für Ausbilder/-innen und Personaler/-innen gibt es hier:**

[www.ausbilder-akademie.de](http://www.ausbilder-akademie.de) oder auch direkt per E-Mail an [info@ausbilder-akademie.de](mailto:info@ausbilder-akademie.de)



# INHALTSVERZEICHNIS

## I Lernprozesse und Lernbegleitung

### I.1 Gestaltung von Lernprozessen und Lernbegleitung ..... 13

#### I.1.1 Lern- und entwicklungstheoretische Grundlagen für die Gestaltung von Lern- und Qualifizierungsprozessen ..... 13

- » Berücksichtigen lerntheoretischer Grundlagen ..... 13
    - Begriffsdefinitionen von Lernen ..... 13
    - Lerntheorien..... 13
    - Lernkanäle, Lernstile und Lerntypen..... 21
  - » Erläutern entwicklungstheoretischer Grundlagen..... 22
    - Entwicklungstheorien..... 22
    - Lernverhalten Jugendlicher und Erwachsener..... 23
- Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter ..... 24

#### I.1.2 Didaktische und pädagogische einschließlich methodische Gestaltung von Lernbegleitung unter Berücksichtigung von Geschäfts- und Arbeitsprozessen und unterschiedlicher jugendlicher und erwachsener Zielgruppen ..... 26

- » Erläutern von Aus- und Weiterbildung als Lernprozessbegleitung..... 26
    - Unterschied Unterweiser vs. Lernprozessbegleiter ..... 26
    - Auslöser für den notwendigen Wandel vom Unterweiser zum Lernprozessbegleiter ..... 29
    - Schlüsselqualifikationen..... 32
    - Berufliche Kompetenzen ..... 33
  - » Darstellen von Handeln als Lernen im Arbeitsprozess..... 36
  - » Auswählen von Lernorten und Lernsituationen ..... 41
  - » Analysieren lerngruppenspezifischer Aspekte ..... 41
- Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter ..... 45

#### I.1.3 Lernbegleitung in und außerhalb von Arbeitsprozessen; Organisation der Lernbegleitung auch von Lernungewohnten ..... 46

- » Erläutern der Aufgaben des Lernprozessbegleiters ..... 46
  - » Erläuterung der Schritte der Lernprozessbegleitung ..... 47
    - Schritt 1: Lernziele klären und individuellen Lernbedarf feststellen ..... 48
    - Schritt 2: Lernwege entwickeln und Lernvereinbarungsgespräche führen ..... 49
    - Schritt 3: Lernaufgaben auswählen, aufbereiten und übergeben ..... 52
    - Schritt 4: Lernen beobachten und unterstützen..... 54
    - Schritt 5: Auswertungsgespräche führen ..... 55
    - Schritt 6: Den Lernprozess dokumentieren ..... 57
- Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter ..... 59

### I.2 Lernpsychologische, jugend-, erwachsenen- und sozialpädagogisch gestützte Lernbegleitung..... 61

#### I.2.1 Lernpsychologische, jugend-, erwachsenen- und sozialpädagogische Methoden zur Erkennung und Behandlung von Problemen und Benachteiligungen im Lernen oder in der Persönlichkeitsentwicklung..... 61

|  |            |
|--|------------|
| » Berücksichtigen von Grundlagen der pädagogischen Diagnostik.....   | 61         |
| » Instrumente der pädagogischen Diagnostik nutzen.....   | 61         |
| Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter .....   | 65         |
| <b>I.2.2 Erkennen und Behandeln von Lernproblemen und -benachteiligungen .....</b>   | <b>66</b>  |
| » Auffälligkeiten im Lern- und Sozialverhalten erkennen .....  | 66         |
| » Mögliche Ursachen berücksichtigen .....  | 67         |
| » Angemessenes Verhalten sicherstellen .....   | 67         |
| <b>I.2.3 Erkennen und Behandeln von Entwicklungsproblemen und -benachteiligungen.....</b>  | <b>68</b>  |
| » Probleme in der Entwicklung berücksichtigen .....  | 68         |
| » Mögliche Folgen erkennen .....   | 68         |
| » Maßnahmen einleiten.....   | 68         |
| Wichtige Fragen für den Lernprozessbegleiter .....   | 69         |
| <b>I.2.4 Mit Lernenden angemessen und gewaltfrei kommunizieren, Feedback geben, Konflikte deeskalieren, Konfliktgespräche führen .....</b> | <b>70</b>  |
| » Interaktion zwischen Lernenden und Lehrenden gestalten.....  | 70         |
| » Kommunikationsgrundsätze berücksichtigen.....  | 71         |
| » Das eigene Kommunikationsverhalten verbessern .....  | 77         |
| » Moderation von Lerngruppen .....   | 80         |
| » Konfliktlösungen erarbeiten.....   | 84         |
| Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter .....   | 86         |
| <b>I.2.5 Zusammenarbeit mit sozialpsychologischen, Erziehungsberatungs- und pädagogischen Fachdiensten .....</b>                           | <b>87</b>  |
| » Kooperation mit internen und externen Partnern bewirken.....   | 87         |
| » Kooperationsmaßnahmen prüfen.....  | 88         |
| • Abgrenzung: Lerncoaching und Lerntherapie .....  | 89         |
| • Psychotherapie.....  | 89         |
| Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter .....   | 92         |
| <b>I.3 Medienauswahl und -einsatz .....</b>  | <b>94</b>  |
| <b>I.3.1 Anwenden von Lehrmedien .....</b>   | <b>94</b>  |
| » Medienarten unterscheiden .....  | 94         |
| » Didaktische und pädagogische Funktionen von Medien erläutern.....  | 95         |
| » Medienkompetenz.....   | 95         |
| » Ziele und Funktionen von Medieneinsatz .....   | 95         |
| » Auswahlkriterien für Medien berücksichtigen.....   | 95         |
| <b>I.3.2 Anwenden von Lernmedien .....</b>   | <b>98</b>  |
| » Lernmedien und ihre Funktionen erläutern, Medienarten aus Sicht des Lernenden unterscheiden .....  | 98         |
| » Auswahl und Einsatz von Lernmedien lenken .....  | 98         |
| <b>I.3.3 Lehr- und Lernhilfen erstellen und anpassen: Mediendidaktik .....</b>   | <b>98</b>  |
| » Kriterien für das Erstellen schriftlicher Lehr- und Lernhilfen berücksichtigen .....   | 98         |
| » Kriterien für das Erstellen audiovisueller Medien berücksichtigen .....  | 99         |
| » Kriterien für das Erstellen von Multimedia und interaktiven Lernprogrammen berücksichtigen .....   | 100        |
| » Reflexion und Anpassung sicherstellen und durchführen .....  | 100        |
| <b>I.3.4 Pädagogische und didaktische Grundsätze sowie technische Möglichkeiten der Medienentwicklung.....</b>                             | <b>100</b> |

|  |            |
|--|------------|
| » Medienentwicklung überschauen .....  | 100        |
| » Pädagogische und didaktische Grundsätze bei Auswahl,<br>Entwicklung und Einsatz technischer Medien beachten .....                              | 103        |
| Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter .....   | 105        |
| <b>I.4 Lern- und Entwicklungsberatung.....</b>   | <b>107</b> |
| <b>I.4.1 Lernberatung in Bildungsprozessen, insbesondere bei<br/>Lernkrisen; Abbruchprophylaxe.....</b>  | <b>107</b> |
| » Lernberatung.....  | 107        |
| • Erkennen von Lernberatung als Teil der Lernprozessbegleitung .....   | 107        |
| • Führen von Lernberatungsgesprächen.....  | 107        |
| » Lernkrisen .....   | 107        |
| • Schritte der Bewältigung.....  | 107        |
| • Lernschwierigkeiten und Lernbarrieren.....   | 108        |
| • Umgang mit Heterogenität von Lerngruppen als Ursache<br>von Lernkrisen .....   | 110        |
| » Abbruchprophylaxe .....  | 114        |
| • Auswirkung von Ausbildungsabbrüchen erkennen.....  | 114        |
| • Typische Abbruchgründe ermitteln .....   | 116        |
| • Bei Maßnahmen zur Abbruch-Prophylaxe mitwirken.....  | 117        |
| Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter .....   | 119        |
| <b>I.4.2 Lerntherapien und Kooperation mit lerntherapeutischen<br/>Dienstleistungen.....</b>   | <b>120</b> |
| • Therapiebedarf erkennen .....  | 120        |
| • Beratungsmaßnahmen einleiten.....  | 120        |
| • Prozess begleiten und unterstützen.....  | 121        |
| <b>I.4.3 Umgang mit disziplinarischen Problemen .....</b>  | <b>121</b> |
| » Rechtliche Rahmenbedingungen beachten, unternehmensspezifische<br>Regelungen und administrative Verfahren anstoßen .....                       | 121        |
| » Der Konfliktlösungskreis .....   | 122        |
| » Selbstreflexion als Lernprozessbegleiter.....  | 124        |
| <b>I.4.4 Bildungs- und Entwicklungsberatung für die berufsbiographische<br/>Lebensgestaltung und in betrieblichen Veränderungsprozessen.....</b> | <b>125</b> |
| » Bildungsberatung unter Berücksichtigung des Berufsweges und der<br>Biografie ausüben .....   | 125        |
| » Bildungsberatung im Rahmen betrieblicher Veränderungsprozesse<br>durchführen .....   | 125        |
| » Entwicklungsberatung durchführen .....   | 126        |
| <b>Hinweise zur Prüfung im Prüfungsteil I .....</b>  | <b>128</b> |

## **II Planungsprozesse in der beruflichen Bildung**

---

|   |            |
|---|------------|
| <b>II.5 Organisation und Planung beruflicher Bildungsprozesse .....</b>                                 | <b>133</b> |
| <b>II.5.1 Kundenorientierte Feststellung von betrieblichem<br/>Lern- und Qualifikationsbedarf .....</b> | <b>133</b> |
| » Nutzen der Qualifikationsbedarfsanalyse für das Unternehmen erkennen.....                             | 133        |
| » Anforderungsprofile ermitteln: Welche Qualifikationen und<br>Kompetenzen brauchen wir? .....          | 135        |
| » Qualifikations- und Kompetenzprofile erheben.....   | 136        |
| » Qualifikationsbedarf feststellen .....  | 137        |

|  |            |
|--|------------|
| <b>II.5.2 Betriebliche Ausbildungspläne, betriebliche Zusatzqualifikationen sowie Weiterbildungsmaßnahmen entwickeln .....</b>     | <b>139</b> |
| » Umsetzung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gestalten .....   | 139        |
| » Aus- und Weiterbildungsprozesse verfeinern und optimieren .....  | 141        |
| <b>II.5.3 Lernprozesse und Lernsituationen unter Berücksichtigung kundenbezogener Anforderungen planen und modernisieren .....</b> | <b>151</b> |
| » Lernsituationen planen und didaktisch aufbereiten .....  | 151        |
| » Lernprozesse und -situationen auf Anpassungsbedarf überprüfen und Anpassungen sicherstellen .....                                | 152        |
| » Ausbildungsmethoden situationsgerecht und handlungsorientiert zuordnen .....   | 154        |
| <b>II.5.4 Lernbausteine, Lernunterlagen und Lernsequenzen bedarfsorientiert entwickeln .....</b>                                   | <b>154</b> |
| » Einsatzgebiete für Lernbausteine unterscheiden .....   | 154        |
| » Entwicklung von Lernbausteinen auf Basis der festgestellten Qualifikationsbedarfe prüfen .....                                   | 155        |
| » Lernbausteine unter Einbindung in ein Gesamtkonzept ausarbeiten .....  | 157        |
| » Bildungsbedarfe durch Lernsequenzen strukturieren .....  | 157        |
| » Adressaten- und sequenzgerechte Lernunterlagen entwickeln .....  | 158        |
| Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter .....   | 159        |
| <b>II.5.5 Unterschiedliche Lernorte koordinieren, Ausbildungsverbünde und Serviceausbildungen organisieren .....</b>               | <b>160</b> |
| » Lernorte .....   | 160        |
| • Organisationsformen von Lernorten und zu vermittelnde Aufgaben unterscheiden .....   | 160        |
| • Didaktisch passende Lernorte auswählen .....   | 161        |
| • Bildungsinhalte der Lernorte abstimmen .....   | 162        |
| • Ausbildungserfolge in den Lernorten überprüfen .....   | 163        |
| • Anpassung der Bildungsinhalte gewährleisten .....  | 163        |
| » Ausbildungsverbünde .....  | 163        |
| • Funktionsweisen und Aufgaben einordnen .....   | 164        |
| • Verbundstrukturen erläutern .....  | 164        |
| • Finanzierung der Verbünde erläutern .....  | 166        |
| • Serviceausbildung als Dienstleistung erwägen .....   | 166        |
| Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter .....   | 167        |
| <b>II.6 Gewinnung, Eignungsfeststellung und Auswahl von Auszubildenden .....</b>   | <b>169</b> |
| <b>II.6.1 Eignungsanforderungen an Bildungsmaßnahmen feststellen .....</b>   | <b>169</b> |
| » Bildungswege und Bildungsmaßnahmen beachten .....  | 169        |
| » Berufsvorbereitende Maßnahmen berücksichtigen und unterstützen .....   | 169        |
| » Berufseinstiegsbegleitung gewährleisten .....  | 170        |
| Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter .....   | 172        |
| <b>II.6.2 Jugendliche für berufliche Bildungswege und Qualifikationsangebote interessieren und gewinnen .....</b>                  | <b>173</b> |
| » Bildungsmarketing zielgruppengerecht gestalten .....   | 173        |
| • Veränderungen in der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen für die berufliche Bildung berücksichtigen .....                          | 176        |
| • Personalentwicklung im Kontext von Ausbildung, Qualifizierung sowie Fach- und Führungskräfteförderung darstellen .....           | 177        |
| » Marketingmaßnahmen gestalten .....   | 177        |
| Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter .....   | 180        |

|               |  |            |
|---------------|--|------------|
| <b>II.6.3</b> | <b>Die Eignung von Bewerbern diagnostizieren .....</b>   | <b>181</b> |
| »             | Ausbildungseignung im Hinblick auf berufsspezifische Anforderungen feststellen.....  | 181        |
| »             | Handlungsorientierte Instrumente und Testverfahren zur Auswahl einsetzen.....  | 181        |
|               | Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter .....   | 185        |
| <b>II.7</b>   | <b>Bewertung von Lernleistungen sowie Prüfen und Prüfungsgestaltung .....</b>  | <b>187</b> |
| <b>II.7.1</b> | <b>Auswählen und Einsetzen von Methoden zur Bewertung von Lernleistungen und zur Qualifikationsfeststellung .....</b>  | <b>187</b> |
| »             | Organisation und Abnahme von Prüfungen überblicken sowie neue Prüfungsformen und Entwicklungen einordnen .....   | 187        |
| »             | Inhalte der Lernerfolgskontrolle festlegen.....  | 191        |
| »             | Methoden der Lernerfolgskontrolle unterscheiden und einordnen .....  | 192        |
| »             | Formen der Lernerfolgskontrolle und deren Qualitätssicherung entwickeln und daran mitwirken .....  | 194        |
| <b>II.7.2</b> | <b>Entwickeln von schriftlichen und mündlichen Lernzielkontrollen sowie Prüfungsaufgaben unter Berücksichtigung neuer Prüfungsformen und -methoden .....</b> | <b>197</b> |
| »             | Berufliche Handlungskompetenz mit verschiedenen Schwerpunkten bei unterschiedlichen Anforderungsniveaus sicherstellen .....                                  | 197        |
| »             | Aufgabenstellungen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Problemtypen entwickeln .....  | 199        |
| »             | Prüfungsformen unterscheiden und ihre Weiterentwicklung berücksichtigen.....   | 201        |
| <b>II.7.3</b> | <b>Gestalten von Prüfungssituationen unter psychologischen und rechtlichen Gesichtspunkten .....</b>   | <b>202</b> |
| »             | Funktion und Bedeutung einer Prüfung ermeszen.....   | 202        |
| »             | Qualitätsansprüche an eine Prüfung ermeszen .....  | 202        |
| »             | Psychologische Aspekte einer Prüfungssituation berücksichtigen und Prüfungsteilnehmer angemessen vorbereiten.....  | 208        |
| »             | Als Mitwirkender an einer Prüfungssituation die Prüfungssituation berufstypisch gestalten .....  | 209        |
| <b>II.7.4</b> | <b>Bewerten von Lern- und Prüfungsleistungen .....</b>   | <b>210</b> |
| »             | Rechtliche Vorgaben beachten .....   | 210        |
| »             | Erbrachte Lern- und Prüfungsleistungen beurteilen .....  | 211        |
| »             | Prüfungsergebnisse feststellen.....  | 211        |
| »             | Vergleichbarkeit von erworbenen Kompetenzen überschauen .....  | 211        |
|               | Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter .....   | 214        |
| <b>II.8</b>   | <b>Berufspädagogische Begleitung von Fachkräften in der Aus- und Weiterbildung.....</b>  | <b>216</b> |
| <b>II.8.1</b> | <b>Entwicklung von Konzepten für den Einsatz von Fachkräften in Lernbegleitaufgaben, Lehrziele für Lernstationen analysieren und bestimmen .....</b>         | <b>216</b> |
| »             | Fachkräfte auf die Aufgaben und ihre Rolle als Lernbegleiter im Aus- und Weiterbildungsprozess vorbereiten.....  | 217        |
| »             | Lernziele identifizieren.....  | 221        |
| »             | Lernorte und didaktische sowie methodische Vorgehensweisen festlegen ....  | 221        |

|               |   |            |
|---------------|---|------------|
| <b>II.8.2</b> | <b>Auswahl, Eignung und Einsatz von Fachkräften für Lernbegleitaufgaben ..</b>  | <b>221</b> |
| »             | Kompetenzprofile für auszubildende Fachkräfte erstellen .....   | 221        |
| »             | Kompetenzen und Anforderungen gegenüberstellen und Entwicklung begleiten .....  | 221        |
| <b>II.8.3</b> | <b>Berufspädagogische Anleitung von Fachkräften für Lernbegleitaufgaben .....</b>   | <b>222</b> |
| »             | Instrumente der Qualifizierung von Lernbegleitern nutzen .....  | 222        |
| »             | Berufspädagogische Grundlagen für die Aufgaben des Lernbegleiters vermitteln und Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung durchführen ..... | 222        |
| »             | Führungs- und Motivationsinstrumente kennen und einsetzen .....   | 224        |
| <b>II.8.4</b> | <b>Berufspädagogische Beratung bei Problemfällen .....</b>  | <b>224</b> |
| »             | Lernbegleiter beim Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten von Teilnehmern im Bildungsprozess unterstützen .....                         | 224        |
| »             | Lösungsansätze und strategische Handlungsweisen bei Problemen entwickeln, Problemlösefähigkeit der Lernbegleiter fördern .....        | 225        |
| »             | Zusammenarbeit mit Partnern und externen Stellen bei der Problembewältigung bewirken .....  | 225        |
|               | Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter .....  | 226        |
| <b>II.9</b>   | <b>Qualitätssicherung von beruflichen Bildungsprozessen .....</b>   | <b>228</b> |
| <b>II.9.1</b> | <b>Qualitätssichernde und -verbessernde Methoden, Bildungscontrolling, Qualitätsstandards .....</b>                                   | <b>228</b> |
| »             | Qualität als zentraler Begriff .....  | 228        |
| »             | QM-Systeme für Bildungsprozesse erfassen .....  | 231        |
| »             | Dokumente zur Qualitätssicherung für Bildungsprozesse nutzen .....  | 233        |
| »             | Bildungscontrolling durchführen .....   | 235        |
| »             | Qualitätsstandards für Bildungsprozesse gegenüberstellen .....  | 240        |
|               | Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter .....  | 241        |
| <b>II.9.2</b> | <b>Bewertung beruflicher Bildungsprozesse hinsichtlich ihrer Leistungsmerkmale .....</b>  | <b>242</b> |
| »             | Evaluation durchführen .....  | 242        |
| »             | Kriterien für die Qualitätssteigerung festlegen .....   | 243        |
|               | Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter .....  | 245        |
| <b>II.9.3</b> | <b>Qualitätsmanagement von Bildungsprozessen .....</b>  | <b>246</b> |
| »             | Zur Implementierung eines QM-Systems für Bildungsprozesse beitragen und bei der Zertifizierung mitwirken .....                        | 246        |
| »             | Qualität in den einzelnen Prozessstufen sicherstellen .....   | 247        |
|               | Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter .....  | 248        |
|               | <b>Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter .....</b>   | <b>249</b> |

### **III Handlungsfeld III: Berufspädagogisches Handeln**

---

## Handlungsfeld I: Lernprozesse und Lernbegleitung

I.1 Gestaltung von Lernprozessen und Lernbegleitung

I.1

I.2 Lernpsychologische, jugend-, erwachsenen- und sozialpädagogisch gestützte Lernbegleitung

I.2

I.3 Medienauswahl und -einsatz

I.3

I.4 Lern- und Entwicklungsberatung

I.4

Hinweise zur Prüfung im Prüfungsteil I: Lernprozesse und Lernbegleitung

!

## Handlungsfeld II: Planungsprozesse in der beruflichen Weiterbildung

II.5 Organisation und Planung beruflicher Bildungsprozesse

II.6 Gewinnung, Eignungsfeststellung und Auswahl von Auszubildenden

II.7 Bewertung von Lernleistungen sowie Prüfen und Prüfungsgestaltung

II.8 Berufspädagogische Begleitung von Fachkräften der Aus- und Weiterbildung

II.9 Qualitätssicherung von beruflichen Bildungsprozessen

Hinweise zur Prüfung im Prüfungsteil II: Planungsprozesse in der beruflichen Bildung

## Handlungsfeld III:

» Die Projektarbeit

» Präsentation und Fachgespräch

## I Lernprozesse und Lernbegleitung

### I.1 Gestaltung von Lernprozessen und Lernbegleitung

#### I.1.1 Lern- und entwicklungstheoretische Grundlagen für die Gestaltung von Lern- und Qualifizierungsprozessen

- » Berücksichtigen lerntheoretischer Grundlagen
  - Begriffsdefinitionen von Lernen
  - Lerntheorien
  - Lernkanäle, Lernstile und Lerntypen
- » Erläutern entwicklungstheoretischer Grundlagen
  - Entwicklungstheorien
  - Das Lernverhalten Jugendlicher und Erwachsene

Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter

#### I.1.2 Didaktische und pädagogische einschließlich methodische Gestaltung von Lernbegleitung unter Berücksichtigung von Geschäfts- und Arbeitsprozessen und unterschiedlicher jugendlicher und erwachsener Zielgruppen

- » Erläutern von Aus- und Weiterbildung als Lernprozessbegleitung
  - Unterschied Unterweiser vs. Lernprozessbegleiter
  - Auslöser für den notwendigen Wandel vom Unterweiser zum Lernprozessbegleiter
  - Schlüsselqualifikationen
  - Berufliche Kompetenz
- » Darstellen von Handeln als Lernen im Arbeitsprozess
- » Auswählen von Lernorten und Lernsituationen
- » Analysieren lerngruppenspezifischer Aspekte

Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter

#### I.1.3 Lernbegleitung in und außerhalb von Arbeitsprozessen; Organisation der Lernbegleitung auch von Lernungewohnten

- » Erläutern der Aufgaben des Lernprozessbegleiters
- » Erläuterung der Schritte der Lernprozessbegleitung
  - Schritt 1: Lernziele klären und individuellen Lernbedarf feststellen
  - Schritt 2: Lernwege entwickeln und Lernvereinbarungsgespräche führen
  - Schritt 3: Lernaufgaben auswählen, aufbereiten und übergeben
  - Schritt 4: Lernen beobachten und unterstützen
  - Schritt 5: Auswertungsgespräche führen
  - Schritt 6: Den Lernprozess dokumentieren

Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter

I.1

I.2

I.3

I.4

!

## I Lernprozesse und Lernbegleitung

### I.1 Gestaltung von Lernprozessen und Lernbegleitung

Im Handlungsbereich „Gestaltung von Lernprozessen und Lernbegleitung“ soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, Prozesse individuellen und gemeinschaftlichen Lernens gestalten zu können. Im Besonderen soll nachgewiesen werden, dass die individuellen Begabungen und Fähigkeiten Lernender auf der Grundlage lern- und entwicklungstheoretischen sowie pädagogischen und didaktischen Wissens erkannt, unterstützt und weiterentwickelt werden können<sup>1</sup>.

#### I.1.1 Lern- und entwicklungstheoretische Grundlagen für die Gestaltung von Lern- und Qualifizierungsprozessen

##### Berücksichtigen lerntheoretischer Grundlagen

##### Begriffdefinitionen von Lernen

In allen Abschnitten und in allen Bereichen des Lebens entwickeln sich Menschen weiter, passen ihr Wissen, ihre Fertigkeiten und ihr Verhalten neuen Situationen an, kurz: sie lernen. Wir alle lernen täglich, egal ob bewusst oder unbewusst, gesteuert oder zufällig. Für Lehrende wie für Lernende ist dabei die folgende Frage von zentraler Bedeutung: „Was ist Lernen und wie funktioniert es?“

Neben den pragmatischen Alltagsdefinitionen, die jeder Lernende<sup>2</sup> sich im Verlauf der Lernkarriere zurechtlegt, gibt es in der pädagogischen und psychologischen Wissenschaft eine Vielzahl an Definitionen, die in sehr unterschiedlicher Form darlegen, was Lernen ist. Ein Beispiel:

*„Lernen ist ein Prozess, der in einer relativ konsistenten Änderung des Verhaltens oder des Verhaltenspotentials resultiert und auf Erfahrungen basiert.“<sup>3</sup>*

##### Lerntheorien

Die Lern-Definitionen sind dabei jeweils geprägt von unterschiedlichen Lern-Theorien, die ganz unterschiedliche Arten und Aspekte betrachten und so das Verständnis des Lernens fördern:

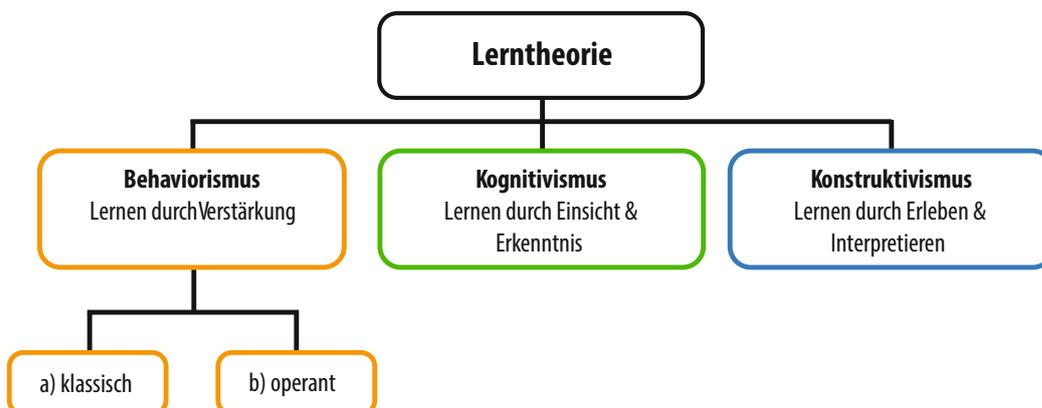


Abbildung I.1: Übersicht zentrale Lerntheorien

1 [https://www.gesetze-im-internet.de/awp\\_dfortbv/index.html](https://www.gesetze-im-internet.de/awp_dfortbv/index.html), Abruf am 03.04.2022

2 In diesem Skript wird aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit nur die grammatikalisch männliche Form verwendet, es sind stets Personen männlichen und weiblichen Geschlechts gleichermaßen gemeint.

3 vgl. Zimbardo et al., 2004, S. 243

## Behavioristische Lerntheorie

Behavior: engl. Verhalten/Handeln

Kernelement dieser Theorie ist das sichtbare Verhalten des Lernenden. Der Mensch wird als das Ergebnis von Umwelteinflüssen und externen Eindrücken gesehen, interne Denkprozesse betrachtet die Theorie als nicht direkt erfassbar („der Lernende als Black Box“) und blendet sie daher aus.

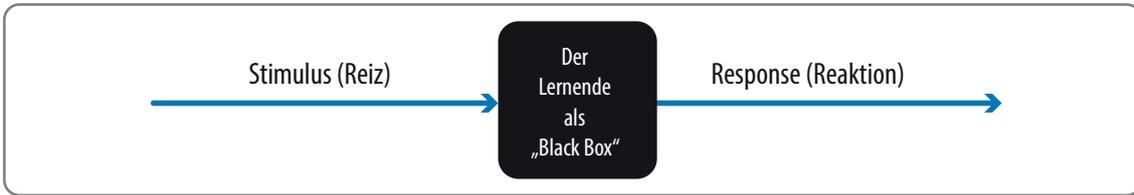


Abbildung I.2: Lernen aus behavioristischer Sicht

Der Lehrende als Fachautorität hat die Aufgabe, komplexe Lerninhalte in kleine, in sich abgeschlossene Einheiten aufzuteilen (zu analysieren), diese zu vermitteln und richtiges Wissen oder Verhalten unmittelbar mit *positiver Rückmeldung* zu verstärken. Ziel ist es, eine stabile Verbindung zwischen einem Reiz (z. B. der Frage nach der Hauptstadt von Finnland) und einer gewünschten, korrekten Reaktion (z. B. der Antwort Helsinki) zu erzeugen. Was beim Lernen im Kopf des Lernenden passiert, ist nicht von Bedeutung.

Es gibt zwei unterschiedliche Ausprägungen dieser Lerntheorie: die *klassische* und die *operante* bzw. *instrumentelle* Konditionierung.

### a) Klassische Konditionierung

Wichtige Vertreter: I. Pawlow/J. Watson

„Klassisches Konditionieren oder Signallernen ist der Prozess der wiederholten Koppelung eines neutralen Reizes mit einem unbedingten Reiz, wobei der ursprünglich neutrale Reiz eine Signalfunktion übernimmt und eine bedingte Reaktion auslöst.“<sup>4</sup>

Am Beginn des 20. Jahrhunderts führte Iwan Pawlow sein bekanntestes Experiment durch: Einem Hund wurde ein bedingter Reiz (Futter) präsentiert, woraufhin er den angeborenen (unbedingten) Reflex Speichelfluss zeigte. Auf einen neutralen Reiz (Läuten einer Glocke) zeigte der Hund keine besondere Reaktion. Pawlow kombinierte die beiden Reize, worauf der Hund ebenfalls mit Speichelfluss reagierte. Nach mehrmaligem Wiederholen dieser Reizverbindung, reagierte der Hund schon auf das reine Glockenläuten mit Speichelfluss. Der Hund hatte anscheinend „gelernt“, dass der Glockenton Essen ankündigt. Dieser Prozess der Reizkoppelung funktioniert eingeschränkt auch beim Menschen.

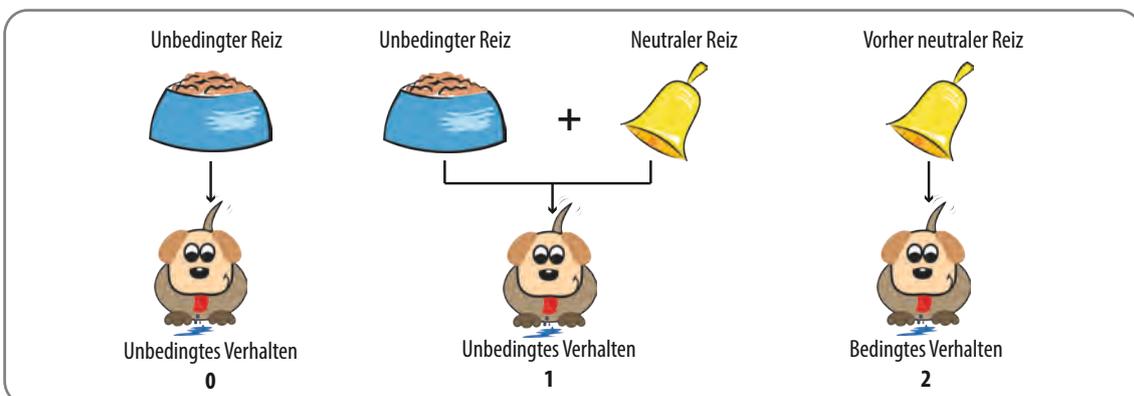


Abbildung I.3: Klassische Konditionierung

<sup>4</sup> vgl. Hobmair, H. et al., 1993, S. 153

**b) Operante Konditionierung**

Wichtige Vertreter: E. Thorndike/B. Skinner

„Lernen durch Verstärkung ist der Prozess, bei dem ein Verhalten, das angenehme Konsequenzen herbeiführt oder unangenehme Situationen beseitigt, vermehrt auftritt.“<sup>5</sup>

Übertragen auf das Lernen heißt das, dass Menschen v. a. das verstärkt tun, was sie gut können (und worin sie entsprechend erfolgreich sind) und wofür sie positive Verstärkung oder zumindest keine Strafe bekommen.

Beispiel Schule: Der Schüler strengt sich bei einer Aufgabe besonders an und wird dafür vom Lehrer gelobt (1. positive Verstärkung), er schreibt außerdem bei der nächsten Klausur eine deutlich bessere Note (2. positive Verstärkung) und hat weniger Auseinandersetzungen mit seinen Eltern über die Note (negative Verstärkung). Seine Neigung sich beim nächsten Mal wieder anzustrengen, ist entsprechend gestiegen, ohne dass er als Lernender sich dessen bewusst sein muss.

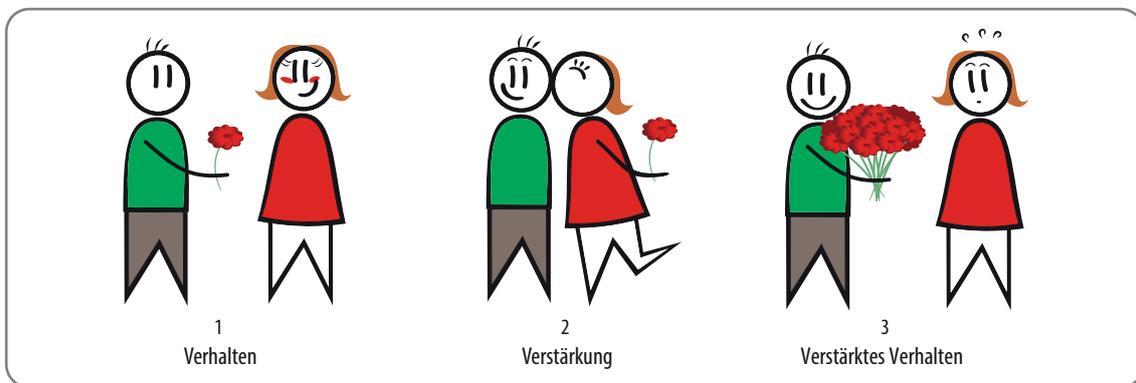


Abbildung I.4: Operante Konditionierung

Es gibt verschiedene Varianten der Verstärkung oder Bestrafung, jeweils entweder durch das Zufügen (daher *positives* Verstärken oder Bestrafen) oder das Entfernen (daher *negatives* Verstärken oder Bestrafen) eines Reizes. Verstärkung erhöht dabei die Wahrscheinlichkeit, dass ein Verhalten erneut gezeigt wird, Bestrafung verringert sie.

<sup>5</sup> vgl.: Hobmair, H. et al., 1993, S. 162

- I.1
- I.2
- I.3
- I.4
- !

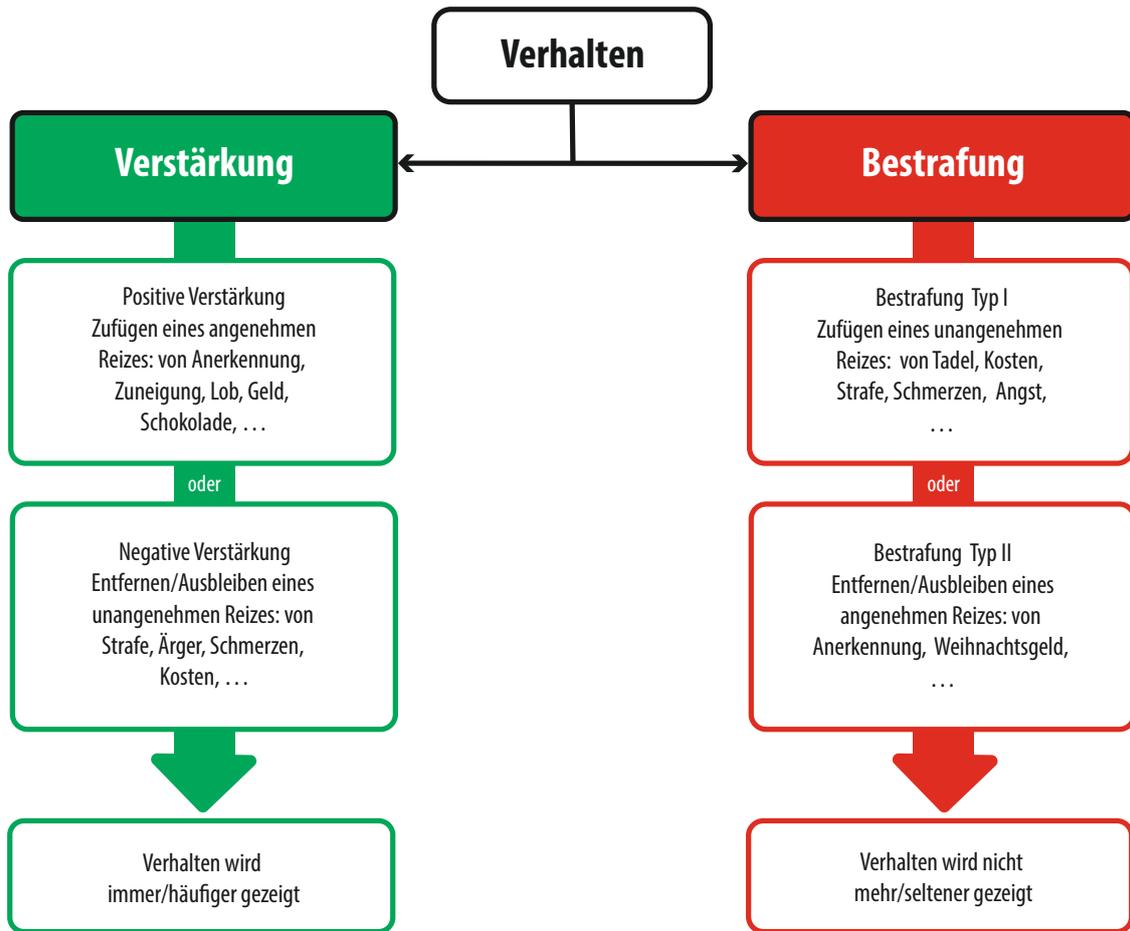


Abbildung I.5: Operante Konditionierung: Verstärkung/Bestrafung

| <b>Lehren aus behavioristischer Sicht</b>  | <b>Lernen aus behavioristischer Sicht</b>  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>» anleiten, vermitteln, vorgeben</li> <li>» kleinteilig verstärken (Feedback)</li> <li>» Kopplung von Reiz und korrekter Reaktion (Stimulus-Response-Lernen)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>» Wissen passiv konsumieren und wiedergeben</li> <li>» richtig/falsch aufnehmen und verknüpfen</li> </ul> |
| <p>Beispiel: reines Vokabel-„Pauken“, anstatt Verständnis der Wortbildung einer Fremdsprache</p>   |  |

**Kritik am behavioristischen Modell**

- » Starke Vereinfachung kognitiver Prozesse (das Gehirn als „Black Box“)
- » Kein Bezug auf individuelle Lerneigenschaften
- » Manipulation des Lernenden?
- » Konditionieren vs. Berufliche Handlungsfähigkeit
- » Beinhaltet keine Ansätze zur Vermittlung komplexer Lerninhalte und für Transfer

**Kognitivistische Lerntheorie**  
 Wichtige Vertreter: A. Bandura/J. Piaget

**Kognition:** „Prozesse des Wissens, einschließlich Aufmerksamkeit, Erinnerung und Schlussfolgern, auch der Inhalt dieser Prozesse, wie Begriffe und Gedächtnisinhalte“<sup>6</sup>

**Grundideen des Kognitivismus**

- » nicht nur äußere Reize, sondern deren kognitive Verarbeitung haben erheblichen Einfluss auf das Lernen
- » Anpassung geschieht nach Piaget durch
  - Assimilation (Einpassung der Eindrücke in bekannte Denkmuster)
  - Akkommodation (Anpassung der eigenen Denkmuster an neue Eindrücke)
- » Lehrende werden damit zu Tutoren, die Lerninhalte nicht bis ins kleinste Detail programmieren müssen
- » Lernende sollen durch aktive Informationsverarbeitung die reale Welt verstehen
- » Ziel: Know-How und Entwicklung individueller Lösungsstrategien

I.1

I.2

I.3

I.4

!

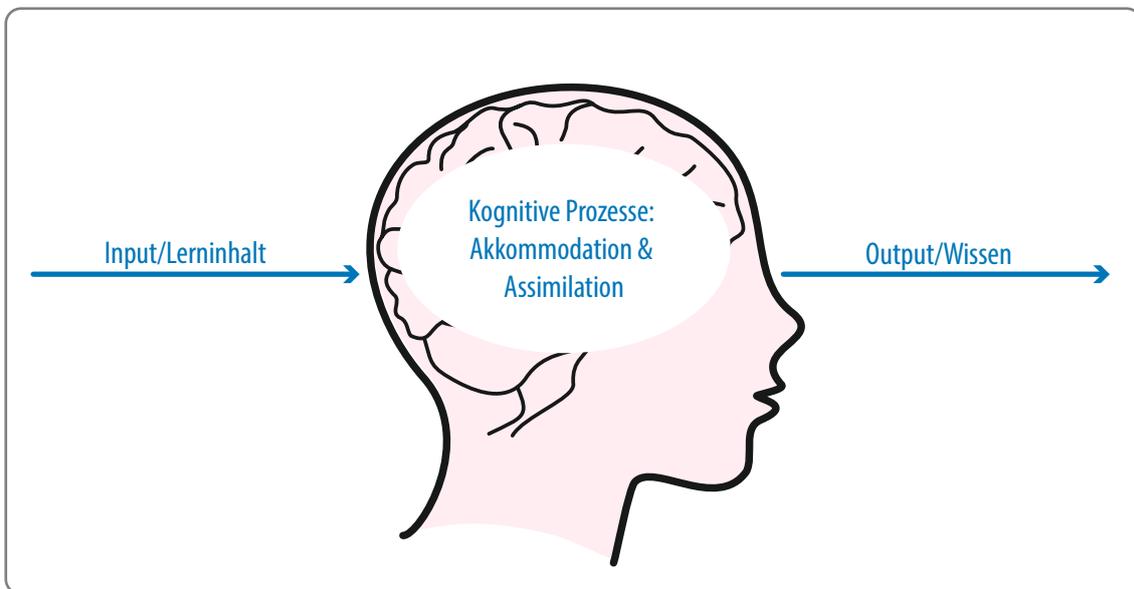
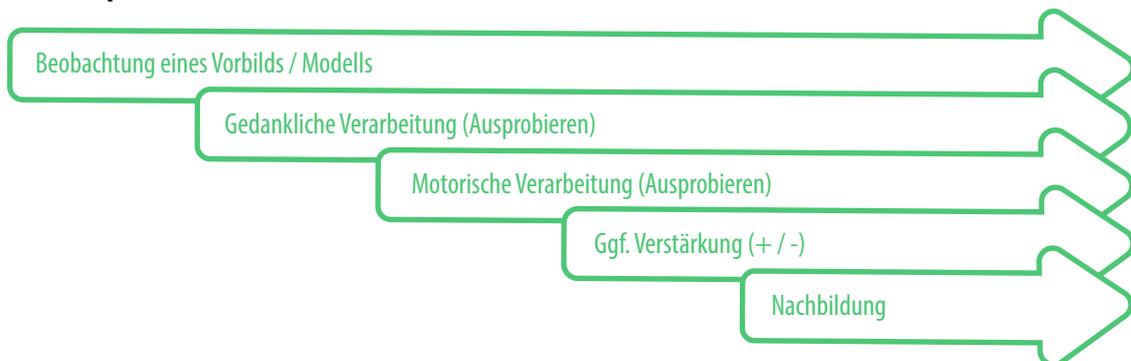


Abbildung I.6: Lernen aus kognitivistischer Sicht

**Ein Beispiel: Lernen am Modell nach Bandura**



<sup>6</sup> vgl. Zimbardo, et al., 2004, S. 345

| Lehren aus kognitivistischer Sicht   | Lernen aus kognitivistischer Sicht   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>» Lerninhalte auswählen, didaktisch strukturieren, Reihenfolge und Inhalte festlegen</li> <li>» Lernende beim Verarbeiten und Verankern neuer Inhalte in vorhandenes Wissen unterstützen</li> <li>» Lernprozess steuern</li> <li>» Einsatz dialogischer Methoden</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>» Verarbeitung der Lerninhalte, analog zur Informationsverarbeitung eines PC</li> <li>» Vorgegebene Aufgabenstellungen selbstständig wahrnehmen, durchdenken und Lösungswege verstehen</li> </ul> |
| <p><b>Beispiel:</b> Lernen von Wortbildung, Satzbau und Grammatik einer Fremdsprache</p>   |  |

### Kritik am kognitivistischen Modell

- » Orientierung an einer eindeutigen und erkennbaren Wahrheit
  - „Richtig“ und „Falsch“ sind vordefiniert
  - vollständige Objektivität wirklich möglich?
- » korrekte Lösungen wie auch Lernwege sind weitgehend vorgegeben
- » starker Fokus auf Informationsverarbeitung und dem Verstehen vorgegebener Strukturen
- » die individuelle Wahrnehmung und daraus folgende individuelle Persönlichkeit des Lernenden bleiben ausgeklammert

### Konstruktivistische Lerntheorie

Wichtige Vertreter: E. von Glaserfeld/P. Watzlawick

**Konstruktion:** Lernen ist ein aktiver Konstruktionsprozess, in dem jeder Lernende eine individuelle Repräsentation der Welt erschafft. Was genau ein Lernender lernt, hängt stark von seinem Vorwissen und der konkreten Lernsituation ab.

### Konstruktivismus: Grundlagen

- » Wissen entsteht nicht vorrangig durch Vermittlung, sondern durch subjektive Interpretation und Konstruktion
- » Wahrnehmung der Realität ist demnach stark abhängig von der wahrnehmenden Person, erfolgreiches Lernen hängt also stark vom Individuum und der Lernsituation ab
- » Wichtig: Lernende und deren Vorwissen, Vorerfahrungen und Persönlichkeit
- » Beispiele für Lern-Konstruktionen im Alltag:
  - Placebo-Effekt
  - Selbsterfüllende Prophezeiungen/Pygmalion-Effekt<sup>7</sup>
  - „Rosa Brille“ bei frisch Verliebten
- » Lernen geschieht selbstgesteuert und beginnt mit den richtigen Fragen
- » Lehrender ist Coach und schafft anregende Lernumgebung und Lernarrangements, idealerweise im sozialen Kontext und macht nur die nötigsten Vorgaben

<sup>7</sup> Der Pygmalion- oder Rosenthal-Effekt beschreibt positive wie negative Auswirkungen von Erwartungen, Einstellungen, Überzeugungen sowie Stereotypen nach Art der „selbsterfüllenden Prophezeiung“ auf die Einschätzung und das Verhalten (z. B. den Lernerfolg oder dessen individuelle Wahrnehmung). Benannt nach dem Stück Pygmalion nach George Bernhard Shaw, in dem die Hauptfigur für eine Person der Oberschicht gehalten und entsprechend behandelt wird. Vgl. u. a. Rosenthal, 2003

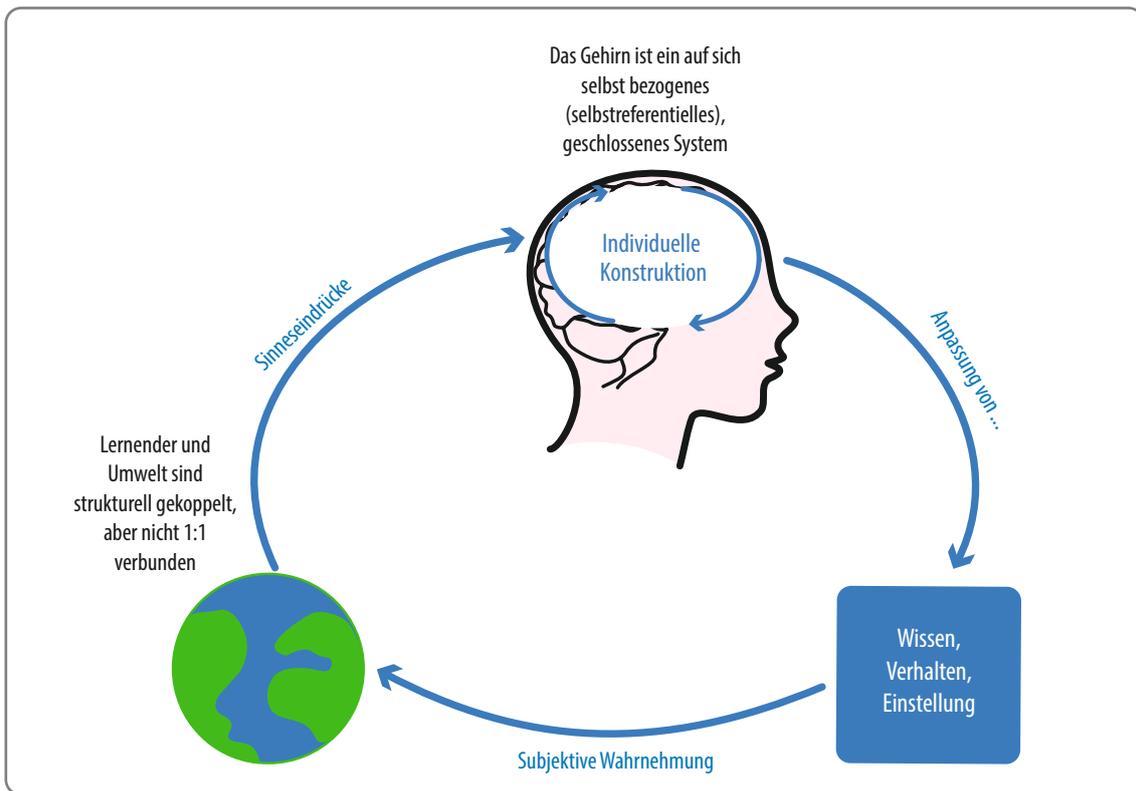


Abbildung I.7: Lernen aus konstruktivistischer Sicht

I.1

I.2

I.3

I.4

!

| Lehren aus konstruktivistischer Sicht  | Lernen aus konstruktivistischer Sicht   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>» Individuell passende Lernaufgaben entwickeln</li> <li>» möglichst authentische, komplexe und relevante Situationen</li> <li>» eigene Lösungen entwickeln lassen</li> <li>» bei Fragen unterstützen</li> <li>» Lernerfolge gemeinsam reflektieren</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>» aktives, selbst gesteuertes Lernen</li> <li>» selbst Lösungen für bestehende Probleme finden</li> <li>» Lernen am besten anwendungsnah</li> <li>» idealerweise unter vielfältigen Perspektiven zu erwerben und anzuwenden</li> </ul> |
| <p><b>Beispiel:</b> Lernen einer Fremdsprache durch Ausprobieren und Anwenden in Interaktion mit anderen Lernern oder Muttersprachlern</p>   |   |

**Kritik am konstruktivistischen Modell**

- » Vorerfahrung und Vorwissen unbedingt nötig, woher kommt das erste Wissen?
- » Hohe Eigenverantwortung und ggf. Überforderung des Lernenden
- » Beliebigkeit der Lernwege und damit hohe Anforderungen an die pädagogische und didaktische Kompetenz des Lehrenden
- » Hohe Kompetenz und Motivation der Beteiligten ist nötig
- » In der Regel hoher Zeitaufwand in Vorbereitung und Umsetzung

- I.1
- I.2
- I.3
- I.4
- !

## Pragmatische Anwendung der Lerntheorien in der Aus- und Weiterbildung

Hier zeigen sich drei sehr unterschiedliche Sichtweisen auf Lehren und Lernen, mit jeweils unterschiedlichen Handlungsanweisungen an den Lehrenden. Welche Lerntheorie ist für die Umsetzung in der Aus- und Weiterbildungspraxis am besten geeignet? Der Lernprozess und die Rolle des Lernenden ergeben sich aus der jeweiligen Situation. In diesem Sinne kommen die Ansätze des Behaviorismus, des Kognitivismus und des Konstruktivismus jeweils dann zum Zuge, wenn aus ihnen heraus Lernwege für die jeweilige Zielgruppe, die gegebenen Rahmenbedingungen und das jeweilige Thema sichtbar sind.

Bei zu offen konstruierten Lernprozessen sind insbesondere ungeübte oder wenig motivierte Lernende schnell überfordert, zu enge Vorgaben hingegen schränken die möglichen Lernwege zu stark ein. Daher kommt es auf das jeweils situationsadäquate Maß zwischen den beiden Polen an: So viel lehrerzentrierte Informationsvermittlung wie nötig und so viel handlungsorientiertes Lernarrangement wie möglich. Auf diese Weise lassen sich alle Formen des Lernens und alle Werkzeuge, die geboten werden, integrieren. Die Auswahl hängt dabei auch immer von den Lehr- und Lernzielen und der jeweiligen Stufe innerhalb der Lernzieltaxonomie<sup>8</sup> ab. Wichtig ist, dass die Lehrenden neben dem Vorstellen von Lerninhalten auch dem Austausch sowie dem selbstständigen Denken der Lernenden Raum geben.

*„Erzähle mir und ich vergesse. Zeige mir und ich erinnere. Lass mich tun und ich verstehe.“<sup>9</sup>*

### Überblick über die Lerntheorien<sup>10</sup>

| Kategorie          | Behaviorismus                     | Kognitivismus   | Konstruktivismus                                   |
|--------------------|-----------------------------------|---|--|
| Das Gehirn ist ein | passiver Behälter                 | informationsverarbeitendes Gerät                          | informationell geschlossenes Interpretationssystem |
| Wissen wird        | gesammelt                         | verarbeitet   | interpretiert und individuell genutzt              |
| Wissen ist         | korrekte Input-Output-Korrelation | ein zur Aufgabe passender kognitiver Verarbeitungsprozess | mit einer Situation erfolgreich operieren können   |
| Lernziele          | Faktenwissen „know-that“          | Methoden, Verfahren „know-how“                            | Handlungsfähigkeit „knowing-in-action“             |
| Paradigma          | Stimulus-Response                 | Problemlösung   | Konstruktion                                       |
| Lehr-Strategie     | Vermittlung                       | Dialog  | Arrangement  |
| Lehrende sind      | Autorität                         | Tutor   | Trainer/Lernbegleiter                              |

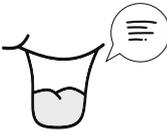
<sup>8</sup> z. B. die aufeinander aufbauenden Taxonomiestufen kognitiver Lernziele (Wissen, Verstehen, Anwenden, Analyse, Synthese, Evaluation) nach Benjamin Bloom, vgl. Bloom et al., 1976. Diese Taxonomie wurde später von David Krathwohl und anderen auch auf den affektiven (Gefühle und Einstellungen) und psychomotorischen (handwerklich-praktisch) Lernzielbereich erweitert.

<sup>9</sup> Konfuzius zugeschrieben, ca. 500 v. Chr.

<sup>10</sup> Orientiert an Baumgartner et al., 1994, S. 110 und S. 174

**Lernkanäle, Lernstile und Lerntypen**

Viele Modelle versuchen die Unterschiedlichkeiten beim Lernen mit Hilfe der unterschiedlichen Sensibilität der Sinneseindrücke zu beschreiben. Unterschiedliche Modelle nutzen unterschiedliche Namen um ähnliche Lernstile zu beschreiben. Häufig findet sich die Unterscheidung in vier grundlegende Lernstile <sup>11</sup>:

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Auditiv, hörender Lernstil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» kann gut zuhören</li> <li>» kann Inhalte sehr gut über das gesprochene Wort in Vorträgen, Referaten und Erzählungen aufnehmen, behalten und verarbeiten</li> </ul>    | <p><b>Visueller, optischer, sehender Lernstil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» nimmt Inhalte primär über das Auge auf</li> <li>» benötigt Bilder, Texte, Skizzen, Zeichnungen, Fotos, Farben und andere Visualisierung</li> <li>» prägt sich oft ganzheitliche Darstellungen ein</li> <li>» Liest und beobachtet</li> </ul>   |
| <p><b>Haptischer, motorischer Lernstil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» nimmt die Inhalte primär über das Anfassen, Tun und Begreifen auf</li> <li>» Verstehen entsteht durch Fühlen, Tasten, Experimentieren und Probieren</li> </ul>  | <p><b>Verbaler, kommunikativer Lernstil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» kann sich die Inhalte besonders gut in der kommunikativen/ sprachlichen Auseinandersetzung mit Anderen oder mit sich selbst einprägen</li> <li>» Verstehen entsteht in Dialog, Diskussionen, Durchsprechen, Austausch, etc.</li> <li>» passend sind interaktive Formen sowie das Lernen durch Lehren</li> </ul>  |

I.1

I.2

I.3

I.4

!

**Das Modell nach Kolb <sup>12</sup>:**

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Divergierer</b> (etwa: der Entdecker) bevorzugen konkrete Erfahrung und reflektiertes Beobachten. Ihre Stärken liegen in der Vorstellungsfähigkeit. Sie neigen dazu, konkrete Situationen aus vielen Perspektiven zu betrachten und sind an Menschen interessiert. Sie haben breite kulturelle Interessen und spezialisieren sich oft in künstlerischen Aktivitäten.</p> | <p><b>Akkommodierer</b> (etwa: der Praktiker) bevorzugen aktives Experimentieren und konkrete Erfahrung. Ihre Stärken liegen in der Ausgestaltung von Aktivitäten. Sie neigen zu intuitiven Problemlösungen durch Versuch und Irrtum und befassen sich lieber mit Personen als mit Dingen oder Theorien. Sie verlassen sich mehr auf einzelne Fakten als auf Theorien.</p> |
| <p><b>Assimilierer</b> (etwa: der Denker) bevorzugen reflektiertes Beobachten und abstrakte Begriffsbildung. Ihre Stärken liegen in der Erzeugung von theoretischen Modellen. Sie neigen zu induktiven Schlussfolgerungen und befassen sich lieber mit Dingen oder Theorien als mit Personen. Sie integrieren einzelne Fakten zu Begriffen und Konzepten.</p>                  | <p><b>Konvergierer</b> (etwa: der Entscheider) bevorzugen abstrakte Begriffsbildung und aktives Experimentieren. Ihre Stärken liegen in der Ausführung von Ideen. Sie neigen zu hypothetisch-deduktiven Schlussfolgerungen und befassen sich lieber mit Dingen oder Theorien (die sie gern überprüfen) als mit Personen.</p>   |

<sup>11</sup> Nach Eiling et al., 2013

<sup>12</sup> Nach Bauer et.al., 2010

## Erläutern entwicklungstheoretischer Grundlagen

### Entwicklungstheorien

Entwicklungstheorien beschreiben im Gegensatz zu Lerntheorien größere Zeiträume, von einzelnen Abschnitten bis zum gesamten Leben eines Individuums. Sie helfen beim Verständnis und bei der (Lern-)Begleitung dieser Entwicklung und können dem Lernprozessbegleiter wichtige Hinweise für seine Arbeit geben. Die Forschung unterscheidet insbesondere vier Kategorien von Entwicklungstheorien nach der Aktivität des sich entwickelnden Subjekts einerseits und der Umwelt bzw. des Umfelds andererseits:

|         |        | Umwelt/Umfeld   |  |
|---------|--------|---|--|
|         |        | aktiv   | passiv   |
| Subjekt | aktiv  | <p><b>Interaktionistische Theorien</b></p> <p><b>Entwicklung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» entsteht in der Interaktion mit anderen</li> <li>» ist (überwiegend) selbstgesteuert</li> <li>» ist eigenständig, mehr als Kopieren der Erwachsenen</li> </ul>  | <p><b>Selbstgestaltungstheorien</b></p> <p><b>Entwicklung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» ist nicht durch die Biologie bestimmt</li> <li>» findet durch fortlaufende Erkenntnis und Reflexion statt</li> <li>» wird vollständig vom Subjekt bestimmt</li> </ul>                                 |
|         | passiv | <p><b>Exogenistische Theorien</b></p> <p><b>Entwicklung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» wird von außen (exogen) vorgegeben und gesteuert</li> <li>» entspricht dem behavioristischen Lernmodell</li> <li>» kann unterstützt bzw. aufgeholt werden</li> </ul> | <p><b>Endogenistische Theorien</b></p> <p><b>Entwicklung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» ist endogen angelegt</li> <li>» geschieht von sich aus</li> <li>» ist in feste Phasen gegliedert</li> <li>» ist im Erwachsenenalter abgeschlossen</li> <li>» kann nicht beschleunigt werden</li> </ul> |

Bei der Betrachtung der Entwicklungstheorien zeigt sich, dass insbesondere die endo- und exogenistischen Theorien als Basis für Lernprozessbegleitung nur bedingt geeignet sind: wenn die Grundlagen der Entwicklung vollständig biologisch vorgegeben sind, hat der Lernprozessbegleiter keine Aufgabe. Wenn demgegenüber die Entwicklung ausschließlich extern vorgegeben ist, benötigt das Subjekt keine Unterstützung zum selbstständigen Denken bzw. zum Erwerb und zur Weiterentwicklung der selbstständigen beruflichen Handlungsfähigkeit<sup>13</sup>. Die Idee der Lernprozessbegleitung bewegt sich zwischen Interaktion einerseits und selbstgestalteter Entwicklung auf Basis von Lernarrangements andererseits. In beiden Fällen ist es hilfreich, den jeweiligen Entwicklungsstand und die sich daraus ergebenden Herausforderungen und Interessen des Lernenden zu kennen, um das weitere Lernen und damit die weitere Entwicklung zu begleiten. Eric H. Erikson hat eine bekannte Entwicklungstheorie beschrieben, die insbesondere die Herausforderungen und Krisen in bestimmten Entwicklungsphasen darstellt<sup>14</sup>:

<sup>13</sup> Diese Handlungsfähigkeit wird im §1, Absatz 3 Berufsbildungsgesetz für die berufliche Aus- wie Fortbildung gefordert.

<sup>14</sup> vgl. Erikson, 1950

**Phasen der psychosozialen Entwicklung nach E. Erikson**

| Phasen                             | Altersgruppe                    | Relevante Bezugspersonen      | Wichtige Grundstärken | Kernpathologie | Psychosoziale Krisen               |
|------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-----------------------|----------------|------------------------------------|
| <b>I. Säuglingsalter</b>           | 1. Lebensjahr                   | Mutter                        | Hoffnung              | Rückzug        | Grundvertrauen vs. Grundmisstrauen |
| <b>II. Kleinkindalter</b>          | 2. und 3. Lebensjahr            | Eltern                        | Wille                 | Zwang          | Autonomie vs. Scham & Zweifel      |
| <b>III. Spielalter</b>             | 4. und 5. Lebensjahr            | Kernfamilie                   | Entschlusskraft       | Hemmung        | Initiative vs. Schuldgefühl        |
| <b>IV. Schulalter</b>              | 6. Lebensjahr bis zur Pubertät  | Nachbarschaft, Schule, Stars  | Kompetenz             | Trägheit       | Regsamkeit vs. Minderwertigkeit    |
| <b>V. Adoleszenz</b>               | Pubertät bis ca. 20. Lebensjahr | Peer-Group und fremde Gruppen | Treue                 | Zurückweisung  | Identität vs. Identitätskonfusion  |
| <b>VI. Frühes Erwachsenenalter</b> | ab 20 bis ca. 45                | Freunde, Partner, Rivalen     | Liebe                 | Exklusivität   | Intimität vs. Isolierung           |
| <b>VII. Erwachsenenalter</b>       | ab 45 bis ca. 65                | Arbeitsplatz, Haushalt        | Fürsorge              | Abweisung      | Generativität vs. Stagnation       |
| <b>VIII. Alter</b>                 | ab 65                           | Alle Mitmenschen              | Weisheit              | Hochmut        | Integrität vs. Verzweiflung        |

- I.1
- I.2
- I.3
- I.4
- !

Hier zeigen sich bereits sehr unterschiedliche Themen in den unterschiedlichen Lebensabschnitten, aus denen sich auch jeweils unterschiedliche Herausforderungen und Wünsche in Bezug auf das Lernen ableiten lassen. Um diese weiter zu individualisieren, ist neben der Theorie auch das Gespräch und die Beobachtung des Lernenden wichtig<sup>15</sup>:

**Lernverhalten Jugendlicher und Erwachsener**

|                              | Kinder/Jugendliche  | Erwachsene  |
|------------------------------|---|---|
| <b>Persönliche Grundlage</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>» Oft wenig Vorerfahrungen</li> <li>» Freier von persönlichen Vorurteilen</li> <li>» Abhängig von Einschätzung der Peer Group</li> <li>» Beeinflusst von körperlicher und emotionaler Entwicklung</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>» positive/negative Lernerfahrungen: inhaltlich und strukturell</li> <li>» Basis: bestehende und bewährte Denkmuster/Erfahrungen und Leitsätze</li> <li>» Körperliche Entwicklung abgeschlossen</li> </ul> |
| <b>Motivation</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>» Fremdbestimmung</li> <li>» Familie</li> <li>» Schule</li> <li>» Freunde</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>» Meist selbstgesteuert</li> <li>» Muss sinnstiftend sein: persönliches Interesse oder berufliche Vorgabe</li> </ul>   |
| <b>Ansatz</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>» Intuitiv, oft nebenbei, u. U. spielerisch</li> <li>» Meist wenig geplant/strukturiert</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>» zielgerichteter Wissensaufbau</li> <li>» meist stark strukturiert</li> </ul>   |
| <b>Rahmenbedingungen</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>» überwiegend homogene Lerngruppen z. B. Klassen</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>» überwiegend heterogene Lerngruppen in Bezug auf</li> <li>» Kultur</li> <li>» Vorwissen/Bildungsniveau oder</li> <li>» Milieu</li> </ul>  |

<sup>15</sup> vgl. hierzu auch Kapitel 7.2 „Entwickeln von schriftlichen und mündlichen Lernzielkontrollen sowie Prüfungsaufgaben unter Berücksichtigung neuer Prüfungsformen und -methoden“

### Wichtige Fragen für Lernprozessbegleiter

- » Wie komplex ist der jeweilige Lernstoff?
- » Welche Theorie passt zum Lernstoff, dem Lernenden und den Rahmenbedingungen?
- » Wie selbstständig kann/soll der Lernende lernen?
- » Auf welcher Taxonomiestufe soll das Gelernte später genutzt werden können?
- » Welche Grundhaltung für Lernprozessbegleiter ergibt sich daraus?
- » In welchem Alter/in welcher Entwicklungsphase ist der Lernende?
- » Welche Themen und Fragen beschäftigen den Lernenden?
- » Wie kann der Lerninhalt damit verknüpft werden?

I.1

I.2

I.3

I.4

!



A large rounded rectangular box containing 20 horizontal dotted lines for writing. In the bottom right corner of the box, there is a cartoon illustration of a person with a lightbulb idea, a question mark, and a book with a question mark.