



---

WEITERBILDUNG, SEMINARE, TRAINING

# Fachwissen versus Didaktik

Ein Essay über die Quadratur des Kreises  
in der Weiterbildung

*von Birgit Spies*

---

# **Fachwissen versus Didaktik?**

Ein Essay über die Quadratur des Kreises in  
der Weiterbildung

*von Birgit Spies*

© Birgit Spies, Hamburg, 2013 (leicht bearbeitet 2020)

Die Erstfassung des Textes ist 2013 als Blogbeitrag veröffentlicht.

Der Inhalt des Textes unterliegt der Creative Commons License <https://creativecommons.org> Die Verwendung für den Bildungsbereich ist unter Angabe der Quelle ausdrücklich erwünscht.

**Kontakt:**

Web: [www.prof-birgit-spies.de](http://www.prof-birgit-spies.de)

E-Mail: [prof-birgit-spies@hamburg.de](mailto:prof-birgit-spies@hamburg.de)

# Fachwissen versus Didaktik?

---

Unlängst hat die Stiftung Warentest eine **Befragung von Personalbeauftragten** in Unternehmen durchgeführt. Das Ergebnis wurde unter dem Titel „Fachwissen wichtiger als Didaktik“ veröffentlicht. 500 Befragte nahmen im März 2013 an einer Befragung teil.

**Zunächst ist festzuhalten:** In den Unternehmen sinkt das Budget, welches für Weiterbildungen bereitgestellt wird. In der Folge werden die Veranstaltungen zumeist kürzer und die Inhalte umfangreicher. Es gleicht so manches Mal dem klassischen Reinstopfen des Schulunterrichtes vergangener Jahre. Doch das Wissen ist heute deutlich komplexer. Insbesondere technische Inhalte veralten wesentlich schneller als noch vor wenigen Jahren.

## **Versuchen wir die Quadratur des Kreises?**

Die befragten Personalbeauftragten in den Unternehmen gaben an, dass ihnen persönliche Rückmeldungen, Empfehlungen, die Reputation des Anbieters und die fachliche Qualifikation des Trainers sehr wichtig sind. Mit jeweils über 70% stimmten die Befragten diesen Aussagen zu. Die pädagogische Qualifikation eines Trainers jedoch wurde nur von 39% der Befragten als wichtig erachtet. Die Personalbeauftragten achten schlicht kaum drauf, ob ihre Dozenten etwas von Seminarplanung verstehen, ob sie einen ganzen Trainingstag abwechslungsreich gestalten können, damit sich Lerninhalte gut im Gedächtnis verankern lassen, und ob sie mit Schwierigkeiten im Training umgehen können.

## **Diese Angaben stimmen sehr nachdenklich.**

Brauchen wir keine geschulten Trainer? Nehmen wir den besten Fachexperten, stellen ihn vor eine Seminargruppe, servieren den Feedbackbogen bei Kaffee und Kuchen und erhalten eine exzellente Bewertung? Das mag sogar funktionieren. Zumindest die Evaluationen bringen dann das gewünschte Ergebnis.

**Es geht nicht um Fachwissen versus Pädagogik oder Didaktik.** Es geht um die Frage, **WIE** die Mitarbeiter das Wissen erhalten, welches sie im Moment benötigen. Und zwar genau das in dieser Situation benötigte Wissen und nicht einen Riesenberg an Inhalten, den man vielleicht und irgendwann einmal brauchen könnte.

Wie kann Wissen aktuell, schnell, einprägsam und - vor allem - anwendungsbereit weitergeben werden? Die **Pädagogik** kann da jede Menge wertvolle Beiträge leisten: von der interaktiven Arbeit im Seminar, dem gemeinsamen Gestalten und be-greifen des Neuen, über die Nutzung gruppensdynamischer Prozesse und einer wertschätzenden Kommunikation, bis hin zum Schaffen von Lernumgebungen, die ein Ausprobieren und Fehlermachen erlauben.

Aber pädagogische und didaktische Ansätze bleiben wirkungslos, wenn sie nicht mit Fachwissen in Verbindung gemacht werden: Der **Fachexperte** weiß genau, wo die Stolpersteine des Fachgebietes sind, welche Probleme und Schwierigkeiten immer wieder auftreten und wie diese am besten gemeistert werden können.

Vielleicht sind der Fachexperte und der Pädagoge wie **Yin und Yang** - zwei Seiten einer Medaille, die nur zusammen ihre volle Wirkung entfalten können?

Und was ist nun mit der eingangs erwähnten Quadratur des Kreises? Das über viele Jahre bewährte **Konzept der langen Präsenzseminare hat ausgedient**. Es kann den heutigen Anforderungen nicht mehr genügen. Wäre es da nicht sinnvoller zu schauen, wie vorhandenes Potential besser genutzt werden kann?

Ein gut durchdachtes Blended-Learning-Szenario, in dem sich E-Learning-Module, Webinare, Selbstlernphasen und Präsenzphasen sinnvoll abwechseln, kann Lernbedarfe -

mit Blick auf die Person, auf die Situation und auf das Ziel - wunderbar abdecken. Da können beispielsweise wenig erklärungsbedürftige Inhalte in Selbstlernmodule, Tutorials oder Videos ausgelagert werden, die vor dem Seminar zu bearbeiten sind. Das Seminar selbst muss auch nicht mehr zwangsläufig an einem realen Ort stattfinden. Es kann im Web durchgeführt werden. So können die Teilnehmer von jedem Ort aus dabei sein. Die wertvolle Zeit persönlicher Treffen sollte dann Diskussionen und dem praktischen Arbeiten und Einüben vorbehalten sein. Zeit und Raum zum Nacharbeiten und Reflektieren des neu Erlernten lässt sich ebenfalls gut in das Web verlagern. Hier sind der Kreativität keine Grenzen gesetzt.

**Und wie lässt sich dies alles umsetzen?** Da kann der Pädagoge dem Fachexperten sicher und gerne weiterhelfen 😊.

# Über die Autorin



## **Prof. Dr. Dipl.-Ing. Birgit Spies**

*Pädagogin, Psychologin und IT-Ingenieurin*

Birgit Spies ist Expertin für E-Learning. Sie berät Unternehmen bei der Entwicklung digitaler Weiterbildungsangebote. Als Keynote-Speaker begeistert sie in Vorträgen und Workshops für digitale Bildung. Inzwischen kann Birgit Spies auf mehr als 25 Jahre mediendidaktische Erfahrung und umfassendes praktisches Know-how aus dem IT-, Medien- und Bildungsbereich verweisen. In Hamburg hat Birgit Spies die Professur für Medien und Psychologie inne.



Bildnachweis:

Titelbild: [www.freepik.com](http://www.freepik.com)

Foto Birgit Spies: © Annette Schrader