



Leonardo da Vinci



Bildungsforschung

## Europäischer Leitfaden zur Qualitätssicherung von Lernprozessen

### Vorbemerkung:

Der folgende Text ist Bestandteil eines Online-Leitfadens, der im Rahmen eines europäischen Leonardo-da-Vinci-Projekts entwickelt wird. Es geht um das Kapitel „Lernberatung“. Zu den hier beschriebenen Aspekten von Lernberatung sollen noch ergänzende Materialien wie Checklisten, Arbeitsanweisungen, Best-Practice-Beispiele, weiterführende Literatur etc. hinzukommen.

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie Ihre Erfahrungen und Kenntnisse zum Thema „Lernberatung“ in dieses Projekt mit einbringen würden. Zunächst geht es uns vor allem darum zu klären:

- Sind die Texte verständlich geschrieben?
- Werden die genannten Aspekte des Themas im angemessenen Umfang behandelt, also weder zu knapp noch zu ausführlich?
- Werden alle wichtigen Aspekte behandelt? Fehlt etwas? Ist etwas überflüssig?

Wir sind im Moment dabei, Materialien zu den einzelnen Unterpunkten zu erstellen, zu sichten und zu ordnen. Wenn Sie gute Materialien, Tools etc. kennen und zur Verfügung stellen können, würden wir diese gern mit einbauen. Selbstverständlich würden wir den Autor, bzw. das Unternehmen nennen.

## **Entwurf zum Kapitel „Learning Support“ oder Lernberatung**

Lernberatung hat zum Ziel, den Lernerfolg zu befördern, Abbruchquoten zu verringern und den Teilnehmenden die Mühe der Lernaktivität erträglicher zu machen.

### **1. Begriffe und Definitionen**

#### **Was ist Lernberatung (Begriffsabgrenzung)**

Beratung im Zusammenhang mit beruflicher Aus- und Weiterbildung kann eine Vielfalt von Aktivitäten bezeichnen. Sie kann am Anfang, während eines Bildungsprozesses oder auch an dessen Ende (als Beratung zur Umsetzung des Gelernten) stattfinden. Sie kann sich an Individuen oder Gruppen richten. Beratung kann vom Träger einer Bildungsmaßnahme oder von unabhängigen (kommunalen, regionalen, gemeinnützigen, kommerziellen) Einrichtungen durchgeführt werden. Auch eine Datenbank oder ein Katalog, ein Vorlesungsverzeichnis ist Weiterbildungsberatung im weitesten Sinn. Schließlich unterscheidet sich Beratung nach ihrer Funktion:

#### **Bildungsberatung**

Darunter versteht man die Unterstützung und Information bei der Auswahl von geeigneten Lernprogrammen. Sie findet getrennt vom Lernprozess, vor dessen Beginn statt.

#### **Berufsberatung**

Sie richtet sich an Jugendliche oder Erwachsene auf der Suche nach einer beruflichen Erstausbildung oder einer neuen beruflichen Herausforderung. Dabei kommt es darauf an, Neigung und Eignung möglichst passgenau zur Deckung zu bringen, die Erfordernisse des Arbeitsmarkts zu berücksichtigen und Zugangswege zum Beruf aufzuzeigen. Berufsberatung ist eine der klassischen Aufgaben der Arbeitsverwaltung.

#### **Lebensberatung**

„Lebensberatung“ im Zusammenhang mit Bildungsaktivitäten unterstützt die Lernenden darin, Lernen, Berufstätigkeit und Privatleben zu vereinbaren.

#### **Lernberatung**

Lernberatung ist integraler Bestandteil des Lernprozesses und eine wichtige Aufgabe des pädagogischen Personals. Gerade unter dem Gesichtspunkt des lebenslangen Lernens besteht die Aufgabe der Lernberatung nicht in der Gängelung der Lernenden und dem Bereitstellen von Patentrezepten, sondern in der Hilfestellung zur Entwicklung von Selbstlernkompetenz.

Definition: Lernberatung ist die Unterstützung bei der Planung, Durchführung und Umsetzung eines Lernprojekts. Sie zielt darauf ab, Lernen zu ermöglichen, den Lernprozess zu optimieren und die Umsetzung des Gelernten zu unterstützen. Lernberatung zielt nicht in erster Linie auf die Vermittlung fachlicher Kenntnisse, sondern hilft den Ratsuchenden, diese zu erwerben.

Weiterführende Literatur: **(Vorschläge willkommen)**

Harke, Dietrich: Lernförderung durch Lernberatung: Materialien. Verlag für Schule und Weiterbildung: Soest 2003

Pätzold, Henning: Lernberatung und Erwachsenenbildung. Grundlagen der Erwachsenenbildung, Band 41, Schneider Verlag Hohengehren: Baltmannsweiler 2004

Rohs, Matthias; Käßlinger Bernd (Hrsg.): Lernberatung in der beruflich-betrieblichen Weiterbildung, Waxmann: Münster 2004

Siebert, Horst: Selbstgesteuertes Lernen und Lernberatung. Neue Lernkulturen in Zeiten der Postmoderne, Luchterhand: Neuwied, Kriftel 2001

## **2. Ziele der Lernberatung**

Lernberatung hat nichts zu tun mit „Ratgebern“ nach dem Motto: „In 30 Tagen mühelos...“ Ratschläge und Empfehlungen sind allenfalls die Mittel, die Selbstlernkompetenzen der Lernenden zu entwickeln, sie zu unterstützen, eigene Entscheidungen zu treffen.

Die zentralen Anliegen von Lernberatung sind:

- Informieren über Lerngelegenheiten und Angebote
- Beratung und Hilfe bei der Auswahl und Interpretation von Informationen, Hilfe bei der Wahl einer Lernstrategie
- Hilfe bei der Präzisierung und Bewertung von Lernbedarfen und Lernstilen
- Einschätzung der schulischen oder beruflichen Entwicklung als Grundlage für erfolgreiches Lernen
- Unterstützung bei Verwaltungsangelegenheiten oder Aufgaben, die sie für die Klasse oder Seminargruppe übernehmen
- Vertretung der Lernenden gegenüber Dritten, Wahrung ihrer Interessen
- Rückmeldung geben über ihre Entwicklung und Empfehlungen für weiteres Vorgehen aussprechen.

### **(nächste Ebene)**

#### **Checkliste: Schritte der Lernberatung** (nach Harke):

- Ausgehend von einem Beratungsanlass, einer Fragestellung wird das Beratungsziel festgelegt.
- Die Möglichkeiten und Hindernisse zur Zielerreichung werden bestimmt.
- Bearbeitungsschritte werden vorstrukturiert.
- Die Bearbeitungsschritte werden vom Lerner ausgeführt.
- Das Ergebnis der Bearbeitung wird überprüft und möglicherweise korrigiert.

### 3. Standards und Werte

Ein Wertesystem, das den Rahmen für die Einzelaktivitäten absteckt, ist für Lernberatung unabdingbar. Wir empfehlen folgende Prinzipien:

- Teilnehmerzentrierung: Orientieren Sie sich an den Bedarfen, Wünschen und Interessen der Lernenden
- Vertraulichkeit: Was in der Beratung zur Sprache kommt, wird nur mit Einverständnis der Teilnehmenden (bzw. der Gruppe) an Dritte weitergegeben
- Jederzeit ansprechbar, soweit sich dies realisieren lässt
- Unabhängig: Weniger der Institution als den Lernenden verpflichtet

Diese Prinzipien sind nicht in jedem Fall anwendbar. Sie können mit den Ansprüchen der Institution konfliktieren, was sich hauptsächlich in Form begrenzter Ressourcen bemerkbar machen dürfte.

### 4. Zielgruppen

Schüler haben andere Beratungsbedarfe als Studierende oder Berufstätige, die sich weiterbilden.

Schüler:

Kommen in der Regel einer Schulpflicht nach. Die Lernziele und -inhalte, die Lernzeiten, das Lerntempo, die Lernorte sind weitgehend festgelegt. Der Beratungsbedarf besteht zunächst einmal bei den Eltern: Welche Schule, welcher Zweig ist geeignet für mein Kind? Aber auch der Schüler, die Schülerin kann Beratung gebrauchen. Dabei wird es ganz allgemein darum gehen, wie er/sie mit den vorgegebenen Anforderungen besser zurecht kommen kann. Wie schaffe ich meine Hausaufgaben am besten? Wie kann ich mich im Unterricht besser konzentrieren? Was kann ich tun, wenn ich etwas nicht verstanden habe? So könnten die Fragen lauten, die von den Schülern selbst meist gar nicht gestellt werden. Das Lehrpersonal muss solche Fragen antizipieren bzw. die Lernenden auch dazu befähigen, sich über ihr Lernverhalten und eventuelle Lernprobleme klar zu werden und sie zu artikulieren.

Studierende:

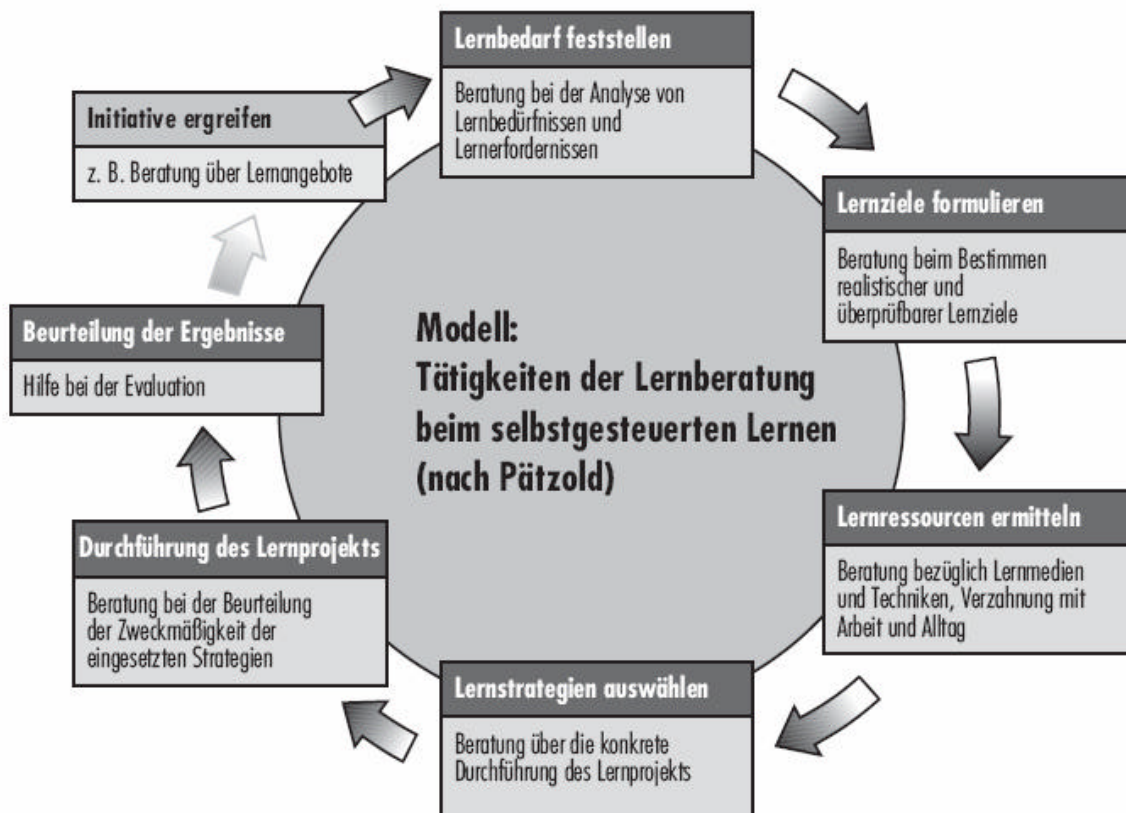
Haben sich das Fach mehr oder weniger frei gewählt. Es korrespondiert in der Regel mit einem Berufswunsch. Ein Studium ist heutzutage auch oft schon relativ „verschult“, so dass wenig Wahlmöglichkeiten bei seiner Gestaltung bestehen. Neben der Prüfung der persönlichen Eignung für das gewählte Fach, können Studierende Unterstützung bei der nötigen Selbstorganisation und Selbstdisziplin beim Lernen gebrauchen.

Weiterbildungsteilnehmende:

Verfolgen mit der Lerninitiative ein berufliches Ziel. Sie wollen entweder mit den Anforderungen in ihrem Beruf Schritt halten oder eine neue Stufe erreichen. Beratung bezieht sich auf die Schritte, die zum Erreichen des Ziels erforderlich sind und auf die Organisation des Lernprojekts.

## 5. Allgemeine Beschreibung der Lernberatung

Lernberatung ist ein systematischer Austausch über den Lernprozess, der die Lern- und Selbstmanagementkompetenzen der Lernenden aktiviert und unterstützt.



Tätigkeiten der Lernberatung (nach Pätzold)

Für Weiterbildungsteilnehmende gilt:

Anstoß und Ausgangspunkt für eine Lerninitiative kann sowohl eine Defiziterfahrung sein (Die Verständigung im Ausland klappt nicht.) als auch der Wunsch, über eine neue Fähigkeit zu verfügen (Ich möchte Grafiken am Computer erstellen können), Anforderungen des Arbeitsplatzes oder Arbeitgebers oder auch ein Interesse nach beruflichem Fortkommen, das weniger mit einem Bezug zum Inhalt der Weiterbildung zu tun hat. Selbst an diesem diffusen Ausgangspunkt kann Beratung bereits sinnvoll einsetzen: Nicht immer ist die Diagnose eines Problems als *Lernproblem* automatisch richtig. Manchmal sind Veränderungen in der betrieblichen Organisation effizienter als Weiterbildung der Mitarbeitenden, manchmal überschätzen Bildungswillige ihr Talent oder ihr Durchhaltevermögen.

## 6. Institutionelle Rahmenbedingungen/Kontrakt

Für Lernberatung wird in den meisten institutionellen Settings keine dafür eigens abgestellte Person zur Verfügung stehen. Das heißt, dass in der Regel ein Lehrer, Seminarleiter oder eine Trainerin die Beratungsaufgabe übernimmt. Sehr häufig wird die Beratung in den Lehr-/Lernprozess integriert stattfinden. Das ist auch im großen und ganzen sinnvoll. Darüber hinaus bietet es sich jedoch an, von Zeit zu Zeit individuelle Gespräche zu führen, in denen die weiter unten behandelten Themen zur Sprache kommen.

Lernberatung kann auch in der Gruppe stattfinden. Besonders wenn die Gruppe sehr selbstständig arbeiten und lernen soll, sollte regelmäßig das Vorgehen in einem Review überprüft und gegebenenfalls modifiziert werden.

Sofern nicht die Regelungen der Institution die Aufgaben der Lernberatung festlegen, wird mit den Teilnehmenden in einem Einführungsgespräch eine Aufgabenklärung durchgeführt.

Sie enthält:

- Ziele
  - Umfang
  - Aufgaben
  - Grenzen
- der Beratung.

## 7. Anlässe/Gründe der Lernberatung

Lernberatung findet vor, während und zum Abschluss der eigentlichen Lernaktivität statt. Die Aufgaben und Themen der Lernberatung werden ausführlicher im Abschnitt 8 behandelt.

### Eingangs-/Anfangsberatung

Hier geht es darum, dass Lernwillige mit einer geeigneten Lernaktivität „zusammengebracht“ werden. Je nach Ausgangsposition kann der Inhalt der Eingangsberatung verschieden sein. Wenn das Lernziel noch diffus ist, muss zunächst der Bedarf näher geklärt werden. Wenn klar ist, was gelernt werden soll, steht die Auswahl eines geeigneten Angebots im Vordergrund. Wenn der Kurs feststeht, etwa weil er durch eine Prüfungsordnung vorgeschrieben ist, kann die Eingangsberatung die spezifischen Lernbedarfe, Erwartungen und Voraussetzungen mit den Teilnehmenden abklären.

### Beratung während der Lernaktivität

Während einer Lehr/Lernveranstaltung kann Beratung sowohl kontinuierlich, als integrierter Bestandteil des Lernprozesses stattfinden als auch getrennt in eigens anberaumten Reviewgesprächen. Die Lernberatung unterstützt die Teilnehmenden, indem sie

- Lernwege bewusst macht (Metakognition)
- Lernwege aufzeigt
- die Verfolgung des Lernziels kontrolliert

Reviewgespräche sind angebracht nach Lernabschnitten und beim Auftreten von Lernproblemen.

### Abschlussberatung

In der abschließenden Beratung geht es einmal um die Bilanzierung des Lernerfolgs: Nicht nur was, sondern auch wie gelernt wurde. Gemeinsam mit den Lernenden muss geklärt werden, welche Schritte als Nächstes anstehen. Für berufstätige Teilnehmende an Weiterbildung heißt dies in erster Linie, wie das Gelernte in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden kann (Transferberatung).

## **8. Themen/Aktivitäten**

Was wird konkret in der Lernberatung angesprochen? Es muss nicht immer nur um Probleme gehen. Von der Sinnhaftigkeit des Lernvorhabens insgesamt bis hin zur praktischen Umsetzung des Gelernten im Beruf reicht das Themenspektrum.

(Die folgenden Texte liegen eine Ebene dahinter.)

- a. Überprüfung und Einordnung des Lernprojekts in die (berufs-) biografische Entwicklung („Standortbestimmung“)  
Hier geht es um Fragen, die in der klassischen Weiterbildung aus Sicht des Bildungsträgers unter „Teilnehmerauswahl“ fallen. Kurz gefasst:  
Sind das Angebot und die Lernform richtig für diese Person und ihr Vorhaben?
- b. Vereinbarung der Lernziele und ihre Operationalisierung als Grundlage für eine kontinuierliche Evaluation  
Klare Lernziele sind zur Orientierung des Lernprojekts, zur Überprüfung von Fortschritten und damit für die Motivation der Lernenden zentral. Außerdem sind sie die Basis für die abschließende Evaluation. Dafür hat sich die z. B. SMART-Methode bewährt. (Einfügen als Material)
- c. Einführung in die Arbeitsform  
Die Einführung in die Arbeitsform oder -formen, die das Lernarrangement beinhaltet, scheint weniger zur Lernberatung als zur Vorbereitung der Durchführung zu gehören. Der Austausch darüber, welche Erfahrungen die Teilnehmenden mit dieser oder ähnlichen Lernformen gemacht haben, was sie davon erwarten und welche Schwierigkeiten sie sehen, ist aber genuines Feld der Beratung.
- d. Vereinbarung von Arbeitsschritten  
Dabei geht es um die Organisation des Lernprojekts:
  - Welche Einzelthemen sollen in welcher Tiefe bearbeitet werden?
  - Welche Übungen stehen zur Verfügung?
  - Wenn Präsenztermine vorgesehen sind: Was soll dafür vorbereitet werden?
  - In welcher Zeit sollen welche Schritte erledigt sein?
  - Wie soll die Kommunikation mit den anderen Beteiligten (Lernpartner, Gruppe, Teledozent, Berater) organisiert werden?

Zur Visualisierung und zur Stärkung der Verbindlichkeit kann ein Aktionsplan oder Selbstkontrakt eingesetzt werden. Dies ist auch ein Evaluationsinstrument.

- e. Vereinbarung von Evaluationsinstrumenten  
Gerade beim selbstgesteuerten Lernen sind nicht nur Lernerfolgskontrollen nötig, also Übungen und Prüfungen, die feststellen, in welchem Maß das im letzten Ab-

schnitt Gelernte behalten wurde, sondern auch eine Dokumentation von Fortschritten, die der kontinuierlichen Evaluation und der Überprüfung der Lernziele und des eingeschlagenen Weges dient. Dazu kann ein Lerntagebuch eingesetzt werden. (Einfügen Material)

f. Hilfe zur Planung und Organisation des Lernprojekts, Ressourcenplanung

Hier geht es im Wesentlichen um Ressourcenfragen. Sofern die Teilnehmenden zum Lernen in die Bildungseinrichtung kommen, stellt sich vor allem die Zeitfrage und die Frage der Abstimmung der Teilnehmenden untereinander bei der Nutzung der Ressourcen der Einrichtung. Berufstätige werden vorwiegend abends ins Lernzentrum kommen. Das ist ein Problem in Bezug auf die Zahl der Computerarbeitsplätze, andererseits erleichtert es die Gruppenbildung für Präsenzveranstaltungen. Aufgabe für die Beratung ist, in der Abstimmung zwischen verschiedenen Interessen für die einzelnen Teilnehmenden möglichst optimale Lernbedingungen zu schaffen

g. Feedback und Unterstützung bei Lern- und Motivationsproblemen

Das ist für ausgebildete Pädagogen vertrautes Terrain. Aus der Perspektive „selbstgesteuertes Lernen“ sollen jedoch zwei Hinweise gegeben werden:

„Lernprobleme“ können beim selbstgesteuerten Lernen gerade durch seine Möglichkeiten, seine Flexibilität in der Lernweggestaltung entstehen. Computerprogramme animieren zum Durchklicken durch bunte Bilder und Videos, die einerseits das Lernen unterhaltsam, andererseits aber auch unsystematisch werden lassen. Auch beim Lernen aus Büchern oder anderen Quellen kann man sich verzetteln, viel Zeit auf Detailfragen verwenden, ohne das Wesentliche verstanden zu haben oder mehr nach Lust und Laune vorgehen, statt nach den vereinbarten Lernschritten. Dies sind keine Lernprobleme, die mit mentalen Defiziten zu tun hätten, sondern die auf die hohen Anforderungen des selbstgesteuerten Lernens an Reflexionsvermögen und Selbstdisziplin verweisen.

h. Transferberatung

Der Nutzen einer beruflichen Weiterbildung besteht weniger im Wissenserwerb, als in der Erweiterung von verwertbaren Kompetenzen. Im Idealfall enthält das Lernarrangement selbst Praxisphasen, die die Umsetzung des Gelernten in den Arbeitsalltag organisieren und eventuelle Lücken aufdecken. Bei Weiterbildungen im betrieblichen Auftrag können solche Praxisphasen abgesprochen und ein entsprechendes Monitoring organisiert werden. Aufgabe der Lernberatung ist es, gemeinsam mit dem betrieblichen Ansprechpartner, einen Transferplan und Bewertungskriterien zu erarbeiten.

i. Unterstützung der Evaluation

Der Lernberater/die Lernberaterin unterstützt die Teilnehmenden bei der Evaluation des Lernprozesses. Sind die Lernziele einmal festgelegt, kommt es darauf an festzuhalten, ob, in welchem Ausmaß und auf welchem Weg sie erreicht werden. Prüfungen/Tests sind dabei nur ein Mittel. Darüber hinaus ist es Aufgabe der Lernberatung, den Lernenden geeignete Instrumente für die Selbstevaluation zur Verfügung zu stellen bzw. diese gemeinsam mit den Lernenden zu entwickeln. Dies können Fragebögen, Checklisten, Lerntagebücher etc. sein.

## 9. Dokumentation und Evaluation der Lernberatung

Nicht nur der Lernprozess selbst, sondern auch die Lernberatung sollte sorgfältig evaluiert und dokumentiert werden. Die Evaluation liefert z. B. Aufschluss darüber, aus welchen Anlässen die Beratung in Anspruch genommen wird und kann damit eventuelle Problempunkte des Lernkonzepts aufzeigen, wenn Lernende immer mit den gleichen Problemen konfrontiert sind. Für den Erfolg der Lernberatung müssen geeignete Indikatoren gefunden werden.

## 10. Beratungskompetenz

Es liegt auf der Hand, dass für eine gute Beratung, auch für Lernberatung, vor allem kommunikative Kompetenz benötigt wird. Wie man bei der Behandlung der Beratung von Gruppen gesehen hat, ist auch eine gewisse Uneitelkeit nötig, wenn die beratende Person nicht selbst helfen sondern bestenfalls Hilfe vermitteln kann.

**Fachkompetenz** ist zwar wünschenswert, die höchste Expertise aber gar nicht nötig, wenn die Lernenden selbst als (potenzielle) Experten agieren, die sich weitgehend selbstständig ein Thema erarbeiten.

Die **Methodenkompetenz** spielt in jedem Fall eine Rolle, eine Supervisionsausbildung ist hilfreich.

**Kenntnisse gruppenspezifischer Prozesse**, die Fähigkeit zur **Gruppenleitung** und **Moderation** gehören ebenfalls dazu.

Die Verinnerlichung einer nur indirekten Einflussmöglichkeit, das Akzeptieren auch von Wegen, die man persönlich für falsch hält, kurz die „**reflexive Selbstbegrenzung**“ ist schließlich eine wichtige Facette der Beratungskompetenz.

Einfacher gesagt: Beratende müssen sich in den Dienst der Lernenden und ihres Lernprojekts stellen können.

*(nächste Ebene)*

Folgende Leitfragen können zur Sensibilisierung für die Beratungsaufgabe beitragen:

- Kenne ich die Lernziele der Lernenden?
- Wie gut weiß ich über die Bedingungen Bescheid, unter denen die Lernenden stehen (Lernen im betrieblichen Umfeld, Zeitbudgets für Lernen, Ressourcen)?
- Ermögliche ich es allen Lernenden, ihren eigenen Lernweg zu gehen?
- Ermutige ich die Lernenden, realistische Lernziele und Aktionspläne zu formulieren?
- Biete ich unterschiedliche Lernquellen und Medien an, um verschiedenen Lernstilen gerecht zu werden?
- Ermutige ich die Lernenden, sich gegenseitig auszutauschen?
- Weiß ich, wann ich zusätzlichen Rat von Spezialisten einholen muss?
- Überdenke ich auch mein eigenes Verhalten, wenn Probleme auftreten?
- Helfe ich den Lernenden bei der Bilanzierung ihrer Fortschritte?
- Weiß ich, was sie motiviert/demotiviert?

Lernberatung ist ein junges Konzept, das noch auf dem Weg zur Professionalisierung ist.

**01.08.06/RG**