

# Lernberatung – ein Omnibusbegriff auf Erfolgstour

## Gründe für Lernberatung

Die Schlagworte der Informations-, Wissens- oder Dienstleistungsgesellschaft beschreiben einen Wandel, der durch technologische, ökonomische sowie parallel durch soziale und normative Veränderungen geprägt ist. Die damit verbundene Globalisierung führt dazu, dass sich die Unternehmen und Arbeitnehmer unter einem zunehmenden Wettbewerbs- und Innovationsdruck sehen. Auf mikroökonomischer Ebene wird darauf mit veränderten Produktions-, Arbeitsorganisations- und Managementkonzepten reagiert, die von den einzelnen Mitarbeitern verstärkte Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit fordern. Aus dieser Situation ergeben sich veränderte Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit. Vom Mitarbeiter wird nicht nur das Zurechtfinden in dezentralen und komplexen Strukturen und mehrdimensionalen Entscheidungswelten gefordert, sondern auch mehr Flexibilität, Selbständigkeit und Wahrnehmung von Verantwortung. Insbesondere Letzteres betrifft nicht nur die Arbeit selbst, sondern wird für alle gesellschaftlichen Bereiche – zu erinnern sei hier nur an Alters- und Gesundheitsvorsorge – und so auch für die Weiterbildung relevant. Unter dem Schlagwort der Ich-AG wird diese Selbstverantwortlichkeit für die berufliche Handlungsfähigkeit und das finanzielle Auskommen als Herausforderung etikettiert, die suggeriert, dass „jeder kann, der nur will“ (vgl. Verwoert 2003). Inwiefern die Forderung nach einer rationalen Lebens-, Berufs- und Karriereplanung angesichts von sich rapide verändernden und zum Teil kaum kalkulierbaren Rahmenbedingungen wirklich möglich wird, bleibt fraglich. Es sind eine Vielzahl von Ambivalenzen und Widersprüchen zwischen Postulaten und Realität zu beobachten.

Da sich aufgrund der kurzen Innovationszyklen und den zunehmend wechselnden beruflichen Anforderungssituationen die Lernziele und Inhalte ständig verändern, kommt der beruflichen Weiterbildung die Vorbereitung auf

diesen konkret-inhaltlich immer weniger prognostizierbaren Wandel zu. Die berufliche Ausbildung schafft weiterhin wichtige Grundlagen, reicht aber insbesondere in den jungen und innovativen Branchen nicht mehr aus, um ein Leben lang davon zu zehren, so dass sie immer weniger Sicherheit bietet. Dafür wird der Wechsel von Arbeitsaufgaben, Arbeitgebern und Arbeitsfeldern zum festen Bestandteil der Berufsbiografie. Lernen ist hier eine elementare Voraussetzung, um sich diesen Veränderungen anzupassen. Der Lernende selbst sieht sich damit zunehmend in der Situation über Lernziele zu entscheiden, Lernangebote zu identifizieren und hinsichtlich Inhalt, Methode und Kosten zu bewerten und die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten mit den momentanen und zukünftigen Anforderungen der Arbeitswelt zu vergleichen.

Als Konsequenz dieses ständigen Veränderungsdrucks gewinnen vor allem Kompetenzen an Bedeutung, die diese Anpassungsfähigkeit gewährleisten und u. a. als Schlüsselqualifikationen bezeichnet werden. Dazu zählen neben den sozialen Kompetenzen, die mit der zunehmenden Dienstleistungs- und Kundenorientierung in vielen Branchen an Bedeutung gewinnen, auch die Fähigkeit zum selbst gesteuerten Lernen.

Für Konzepte beruflicher und betrieblicher Weiterbildung bedeutet dies, den Teilnehmer mit seinen spezifischen Lernzielen, seiner individuellen berufsbiografischen Entwicklung und auch seinen spezifischen Lernmöglichkeiten und Unterstützungsbedarfen in den Mittelpunkt zu stellen. Pädagogisches Handeln hört dabei nicht mit der einmaligen Befähigung zum selbst gesteuerten Lernen auf. Vielmehr bedarf es darüber hinaus einer lebensbegleitenden professionellen Unterstützung selbst gesteuerten und informellen Lernens (Fischer 2003, Dehnbostel, Molzberger & Overwien 2003).

Selbstlernkompetenzen sind dabei Eigenschaften, die jeder Mensch von Geburt an besitzt, die aber entsprechend den gestiegenen Anforderungen an die Effizienz des Lernens auch einer ständigen Weiterentwicklung bedürfen. Damit sind insbesondere die methodischen Fähigkeiten zur Analyse, Organisation und Reflexion des eigenen Lernens gemeint. Diese Fähigkeiten sind aber nicht gesondert zu entwickeln, sondern ebenso wie andere Schlüsselqualifikationen nur im Kontext von (fachlichen) Lernprozessen.

Die Selbststeuerung des Lernprozesses durch den Lerner kommt dabei sowohl wirtschaftlichen Anforderungen von Unternehmen als auch dem Ziel einer größeren Lernerautonomie entgegen. Selbststeuerung bedeutet dabei nicht, dass die Verantwortung allein beim Lernenden verbleibt. Auch die Unternehmen und Bildungsdienstleister müssen daran ihren Anteil übernehmen.

Die Zunahme der Informationen und des Wissens führt zu einer zunehmenden Spezialisierung, die insbesondere in der IT-Branche zu beobachten ist. Nicht nur die große Anzahl an Berufsprofilen (vgl. Artikel von Rohs in diesem Band), sondern auch die Berufspraxis zeigt ein hohes Maß an Spezialisierung. Diese Situation schafft sehr individualisierte Weiterbildungsbedarfe und damit neue Anforderungen an die Angebotsstrukturen öffentlicher und privater Bildungsinstitutionen.

In diesem Kontext gewinnen Konzepte zur Unterstützung selbst gesteuerten Lernens bildungspolitisch an Bedeutung, so dass auch bei Weiterbildungseinrichtungen das Interesse an diesen Ansätzen wächst. Dabei werden u. a. folgende zentrale Angebote genannt:

- Lernberatung (Lernzielbestimmung, finden von Lernwegen und for-  
men),
- Coaching,
- (Lern-)Prozessbegleitung und
- (Entwicklungs-)Moderation

(Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003, S. 219). Diese Ansätze unterstützen individuelle Lern- und Entwicklungsprozesse, sind inhaltlich flexibel organisiert und tragen damit den veränderten Rahmenbedingungen des Lernens Rechnung.

Durch Lernberatungskonzepte soll das Lernen stärker in den betrieblichen Alltag gerückt werden. Die Lernervoraussetzungen können besser berücksichtigt und redundante und irrelevante Vermittlung von Fachinhalten vermieden werden. Entsprechend der Bedeutungszunahme informellen Lernens insbesondere im Arbeitsprozess trägt Lernberatung zur Reflexion aufgabenorientierter Lernprozesse bei und macht dieses Lernen über den konkreten Anwendungskontext hinaus verwertbar.

Dieses Verständnis von Lernberatung ist dabei nicht an individuellen Schwächen orientiert, die einer besonderen Beratung bedürfen. Vielmehr handelt es sich dabei um eine konzeptionelle Konkretisierung des Paradigmenwechsels in der Didaktik, von einer Angebotsorientierung hin zu einer nachfrageorientierten subjektbezogenen Didaktik, die die Sichtweise auf die Organisation von Lehr-/Lernprozessen insgesamt ändert.

Dies bedeutet weder, dass Lernberatung im Kontext einer Unterstützung von Personen mit Lernschwächen oder Lernproblemen ihre Berechtigung verliert, noch dass diese Probleme nun breite Bevölkerungskreise erfasst haben. Vielmehr zeigt sich, dass aufgrund der veränderten Anforderungen an das Lernen diese Ansätze besondere Stärken aufweisen.

Noch ist die Lernbiografie stark geprägt von den klassischen Methoden des Frontalunterrichts und hat sich dementsprechend in den Lerngewohnheiten der Lernenden manifestiert. Aus diesem Grund erfordert es große Anstrengungen, die in der Lernsozialisation geprägten Vorstellungen von Lernen und Lehren und den darauf ausgerichteten Strukturen der Aus- und Weiterbildung zu verändern.

Wo es Lernberatung als Konzeption gelingt, diesen Erwartungen gerecht zu werden und wo sie an Grenzen stößt, kann man noch nicht empirisch gesichert sagen. Erste Ergebnisse sind durchaus vielversprechend (siehe Beiträge zur Umsetzung in diesem Band). Lernberatung als Konzeption hilft, Lernen und Lehr-/Lernarrangements in Anbetracht neuer Rahmenbedingungen neu zu bedenken und zu gestalten. Dies macht es erstrebenswert, Lernberatung als Konzeption in seinen Umsetzungspotentialen weiter auszuloten und zu entwickeln.

## **Verständnis von Lernberatung**

Zitat 1:

„Information und Beratung sind konstitutive Elemente lebenslangen Lernens (...) Lernberatung zeigt die Möglichkeiten des Lernens auf, beschränkt sich aber nicht auf die Vermittlung der Technik geistiger Arbeit, sondern ist auch lernpsychologische Beratung, indem sie dazu beitragen soll, spezifische Lern-

hemmungen und Lernschwierigkeiten zu überwinden. Im Selbstlernzentrum ist der Lernberater unentbehrlich. Lernberatung bezieht sich auch auf die Arbeit mit Unterrichtsmedien und führt in die Nutzungsmöglichkeiten der Unterrichtstechnologie ein. Als Fachberatung kann sie weniger im Rahmen der allgemeinen Bildungsberatung erfolgen, sondern muß durch den Lehrenden unmittelbar werden.“

Zitat 2:

„Lernberatung ist ein Support-Angebot, das darauf abzielt, dem Lernenden, das eigene Lernen zu erleichtern (oder zu ermöglichen), die Lernergebnisse zu verbessern, die eigene Lernkompetenz zu fördern und Lernerfolg zu sichern durch:

- vorbereitende Unterstützung
- Unterstützung im Prozess
- auf fachlicher Ebene zur Sicherung des Lernfortschritts
- auf lernmethodischer Ebene zur Förderung der eigenen Lernkompetenz
- auf sozialer Ebene zur Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit in der Gruppe
- auf persönlicher Ebene bezogen auf individuelle Einflussfaktoren, die sich negativ auf das Lernen auswirken (Probleme in familiärer oder finanzieller Hinsicht, Zielkonflikte, ...)
- Reflexion der Lernergebnisse am (vorläufigen Prozessende)“

Zwischen diesen beiden Definitionen von Lernberatung liegen 28 Jahre, was zeigt, dass das Thema Lernberatung sich schon lange auf der erwachsenenpädagogischen Agenda befindet (vgl. Kemper & Klein 1998, S. 8), wengleich die praktische Umsetzung und empirische Analyse noch in den Anfängen steckt (vgl. Beitrag von Schmidt-Lauff in diesem Band). Die erste Definition stammt aus dem Strukturplan Weiterbildung von 1975 (Schulenberg u. a., S. 62-63). Die zweite Definition stammt von einem Teilnehmer des in diesem Band dokumentierten Workshops.

Trotz der erstaunlich wirkenden Aktualität des ersten Zitats und der großen inhaltlichen Übereinstimmung mit der aktuellen Definition kann jedoch nicht die Schlussfolgerung gezogen werden, dass mit neuen Lernberatungskonzepten wieder „alter Wein in neue Schläuche“ gefüllt wird. Neue Akzentset-

zungen und veränderte Rahmenbedingungen haben zu einer Ausweitung des Verständnisses und einer Vielzahl unterschiedlicher Ansätze geführt. Im Folgenden wird an einigen markanten Charakteristika das „neue“ Verständnis von Lernberatung skizziert.

Lernberatung ist kein Konzept mehr, das sich ausschließlich um (Lern-)Benachteiligte und von Arbeitslosigkeit Bedrohte richtet, sondern das sich an alle Menschen richtet, die im Rahmen der erhöhten Anforderungen ihr Lernen „professionalisieren“ wollen. Da mit dem Einzug der Informationstechnologien und den damit verbundenen starken Veränderungen in fast allen Wirtschaftsbranchen Lernen jetzt und in Zukunft für einen Großteil der Arbeitenden aber auch für den wachsenden Anteil der nicht Arbeitenden unerlässlich wird, müssen sich große Teile der Bevölkerung mit einer gestiegenen Notwendigkeit an Weiterbildung auseinandersetzen. Dies betrifft auch lerngewohnte und formal höher gebildete Bevölkerungsschichten.

Mit der Ausweitung der Zielgruppe gerät auch der Begriff der „Beratung“ in die Kritik, da er bei Außenstehenden oftmals negative Assoziationen weckt. Wer Beratung braucht „hat's nötig“ oder wird als ein „defizitärer Lerner“ gesehen. Ein bisschen klingt dies auch in der Definition von 1975 an, wenn als eine Aufgabe von Lernberatung gesehen wird: „spezifische Lernhemmungen und Lernschwierigkeiten zu überwinden“ (Schulenberg u. a. 1975, S. 63). Ein expliziter Kompetenzansatz ist jedenfalls nicht erkennbar. Auch heute wird Lernberatung als „pädagogisch-psychologische Hilfestellung zum Abbau oder der Bewältigung von Lernschwierigkeiten verstanden“ (Scharnhorst 2002, S. 36). Dabei wird aber verstärkt betont, „dass es auch darum geht, bei den Lernenden vorhandene Stärken oder Ressourcen zu festigen und auszubauen“ (ebd.).

Um Assoziationen zu vermeiden, die Beratung vornehmlich in den Kontext einer Unterstützung in Problemsituationen stellt (Eheberatung, Drogenberatung) wird von Lernprozessbegleitung gesprochen. Lernprozessbegleitung versteht sich dabei als kontinuierliche und nicht ziel-, sondern prozessorientierte Sichtweise der Beratung, die vor allem als Hilfe zur Selbsthilfe verstanden wird. Lernprozessbegleitung richtet sich damit nicht nur an Schüler, Berufsschüler, Studenten und Teilnehmer formaler Weiterbildung, sondern

schließt auch die Menschen mit ein, die außerhalb organisierter Weiterbildung informell und selbst gesteuert lernen.

Als wesentliche Konsequenz aktueller Entwicklungstendenzen der beruflich-betrieblichen Bildung ergibt sich eine Veränderung der Betonung, die „Subjektorientierung vor Sachorientierung“ setzt. Der Lernende wird in den Mittelpunkt des Interesses gerückt, womit eine konsequente Umsetzung der schon länger postulierten Teilnehmerorientierung erreicht werden soll.

Dementsprechend erstaunt es nicht, dass viele Leitprinzipien von den unterschiedlichen Protagonisten der Lernberatung geteilt werden. Dies gilt auch über einzelne Disziplinen, Professionen oder Branchen hinweg. Solche Leitprinzipien sind Teilnehmer-, Biografie-, Reflexions-, Kompetenz-, Interessen- oder Partizipationsorientierung. Der Teufel steckt aber wie so oft im Detail und so zeigen sich erst in der Praxis unterschiedliche Ausprägungen von Lernberatung und die Prinzipien fließen in z. T. sehr unterschiedlichen Setting ein. Dass Lernberatung als Konzept trotzdem momentan in unterschiedlichen Bereichen und Branchen diskutiert wird, hängt mit den allgemeinen wirtschaftlichen und strukturellen Veränderungen zusammen. Dieser gesellschaftliche Trend bildet sich in der Lerndiskussion darin ab, dass zunehmend Eigenverantwortung und Selbststeuerung von Lernenden gefordert und erwartet wird. Lernberatung scheint hier ein unterstützendes Konzept zu sein, das diese Prozesse flankierend fördern will. Nicht unumstritten ist dabei die Frage, ob Lernberatung allein ein bilaterales Verhältnis Berater-Lernender meint oder ob Lernberatung auch Gruppen von Lernenden einbezieht und wenn ja, in welchem Maße (siehe Beitrag von Zisenis in diesem Band). Hier gibt es bislang differente Fokusse in Konzepten von Lernberatung. Diese Sichtweise erfordert aber nicht nur von den Bildungseinrichtungen und den darin Tätigen neue Kompetenzen, sondern bedarf auch eines veränderten Selbstverständnisses der Teilnehmer. Als Gestalter ihres eigenen Lernprozesses kommt ihnen eine aktive Rolle in der Weiterbildung zu.

Lernberatung versteht sich aber nicht als Gegenentwurf zur Lehrkultur, die als Folge des Zeitgeistes vom selbst gesteuerten Lernen unsichtbar zu werden scheint und aktuell kaum diskutiert wird (Heuer 2001, S. 8). Zwar verschieben sich die Aufgabenanteile des pädagogischen Personals von der Lehre zur Be-

ratung; Lehre oder z. B. ein gut strukturierter Wissensinput wird damit aber nicht überflüssig. Gerade als Impulse werden Wissensinputs sogar eher wichtiger, weil sie vielfältige Anregungen und Anstöße für zeitlich nachfolgende Lernprozesse bieten müssen.

Lernberatung soll auch die Fähigkeit Lernen zu lernen fördern. 1975 versteckte sich dies in den Termini „Technik geistiger Arbeit“ sowie „Möglichkeiten des Lernens aufzeigen“ (Schulenberg u. a. 1975, S. 63). In dem Workshop-Zitat wird dies mit „Lernkompetenz fördern“ beschrieben. Es gibt starke Zweifel, ob diese Fähigkeit abstrakt und simuliert in Sonderkursen oder neuen Schulfächern gelernt werden kann (s. Arbeitsstab Forum Bildung 2001, S. 9; Weinert 2001) oder ob dies nicht eher prozessbegleitend anhand „normaler“, fachlicher Inhalte geschehen muss.

Generell kann man festhalten, dass sich von Lernberatungskonzeptionen eine Förderung des Lernens versprochen wird, wobei das Lernen selbst, aber auch Ziele, Methoden und Wege reflexiv zugänglich gemacht werden sollen. Davon wird sich z. T. auch ein selbstbestimmteres und erfolgreicherer Lernen versprochen, wenngleich gerade in der betrieblichen Bildung ausgelotet werden muss, wie viel Freiraum für den einzelnen Lernenden unter Berücksichtigung der gegebenen Rahmenbedingungen von Produktion/Dienstleistung und Wettbewerb geschaffen werden kann.

Zum Begriff der Lernberatung gibt es bislang kein universelles Begriffsverständnis, sondern vielmehr eine Sammlung von Facetten dieses Begriffes um einen Kern von Leitprinzipien herum. Wenngleich ein universelles Begriffsverständnis in einem so praxisorientierten Feld wie dem der Weiterbildung auch nicht zu erwarten ist, so besteht hier sicherlich noch begrifflicher Verständigungs- und Klärungsbedarf.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Lernberatung als ein holistisches Konzept verstanden wird, dass sich bewegt zwischen:

- Berufsberatung und Wahl der richtigen Lernmittel/-medien
- individueller Beratung zum Lernprozess und Organisationsberatung bei Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen zur Gestaltung lernförderlicher Rahmenbedingungen



- punktueller Unterstützung zur Erreichung von Abschlüssen und langfristiger Begleitung auf Karrierepfaden
- Lernberatung von Personen mit Lernproblemen und Unterstützung von Erkenntnisprozessen (Coaching) bei Managern
- Fachlicher Beratung und Persönlichkeitsentwicklung
- Einzel- und Gruppenberatung

Lernberatung kann damit auch als eine „andragogische Gesamtkonzeption“ aufgefasst werden. Dies macht aktuell ähnlich dem Lernkulturbegriff den Charme des Lernberatungsbegriffes für viele aus, da es einer eingeschränkten Sicht auf Lernprozesse entgegenwirkt und Lernen in seiner ganzen Komplexität anerkennt und mitgestaltet. Auf der anderen Seite erklärt es aber auch, warum Lernberatung dabei ist, zu so etwas wie einem neuen Omnibusbegriff zu werden, in dem viele Akteure und Konzepte einen Platz suchen. Die Unschärfe des Begriffes ist gut für dessen Verbreitung, kann gleichzeitig aber zu Verständigungsproblemen führen. Gegenwärtig müsste man von Lernberatungskonzepten sprechen, da ein singuläres Konzept eigentlich nicht existiert, sondern es eine Vielfalt von Konzepten gibt. Als wesentliche Charakteristika erweisen sich:

- **Subjektorientierung:** Lernberatung wird häufig mit selbst organisiertem Lernen in Verbindung gebracht. Lernberatung kann „Hilfe zur Selbsthilfe“ sein. Lernberatung wird als eine Umsetzungsform von Teilnehmerorientierung begriffen.
- **Lernökologie:** Lernberatung bedarf einer Gestaltung bzw. eines Einbezugs der Rahmenbedingungen (Lebenswelt, Umfeld, päd. Setting, Organisationskultur einer Einrichtung, Hierarchien, etc.). Lernberatung versucht Lernen zu „ermöglichen“.
- **Reflexionsimpuls:** Lernberatung kann die Reflexion des Lernprozesses und der Lernergebnisse fördern. Insbesondere der Lernprozess soll bewusst gemacht werden und ein zentraler Gegenstand der Lernberatung werden.

## Rahmenbedingungen von Lernberatung

### Motivation für Lernberatung

Die Frage, ob sich Lernberatung als Form der Unterstützung lebenslangen Lernens durchsetzen wird, entscheidet sich nicht nur daran, ob es didaktisch sinnvoll ist. Entscheidend ist auch, ob:

- die Nachfrage durch die Teilnehmer,
- die Umsetzbarkeit durch Bildungsdienstleister (Kosten, Strukturen) und
- der Effekt für die Unternehmen (Steigerung von Qualität und Wettbewerbsfähigkeit) gegeben ist.

Wie Untersuchungen zeigen (Weiß 2000, Staudt & Kley 2001), besitzt informelles und selbst gesteuertes Lernen im Arbeitsprozess innerhalb der betrieblichen Weiterbildung einen hohen Stellenwert. Circa 46 % des Stundenvolumens an Weiterbildung fällt auf diese Lernformen (Weiß 2000, S. 22). Über 45 % der Befragten rechnen darüber hinaus mit einer Zunahme dieser Lernformen (ebd. S. 44). Im Jahr 2000 gaben in einer Untersuchung 39 % der Befragten an, sich selbst etwas beigebracht zu haben (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003, S. 200). 80 % dieser Personen konnten dabei auch ihre persönlichen Lernziele erreichen. Angesichts dieser durchaus guten Quote könnte man meinen, dass es für diesen Personenkreis keiner Lernunterstützung bedarf. In der Untersuchung zeigte sich aber auch, dass etwa drei Viertel der Befragten auf externe Hilfe – hier wurden Freunde und Arbeitskollegen benannt – zurückgriffen. Darüber hinaus wurde das Fehlen professioneller Unterstützung als eine Hauptschwierigkeit selbst gesteuerten Lernens benannt (ebd.). Dies zeigt deutlich den Bedarf an Lernprozessbegleitung im Rahmen selbst gesteuerten Lernens und ist damit deutliches Indiz dafür, dass entsprechende Angebote auch auf Interesse stoßen werden.

Auch für die Unternehmen ergibt sich mit der Einführung von Lernberatung eine Reihe von Vorteilen. Insbesondere kleine Unternehmen haben das Problem, dass sie für ihren individuellen Weiterbildungsbedarf und ihre nur schwer entbehrlichen Mitarbeiter kaum adäquate Angebote finden. Die individuelle Unterstützung von Mitarbeitern beim selbst gesteuerten Lernen hingegen weist nicht die Nachteile herkömmlicher Weiterbildung auf, sondern

ermöglicht eine zielgerichtete und bedarfsorientierte Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter.

Für die Bildungsdienstleister bedeutet die Einführung von Lernberatung die Möglichkeit auf die gestiegenen Anforderungen der Teilnehmer zu reagieren. Damit schaffen sie sich nicht nur einen kurzfristigen Wettbewerbsvorteil, sondern sind durch den engeren Kontakt zum Kunden auch in der Lage ihre Angebote langfristig besser am Markt auszurichten. Des Weiteren wird auch angeführt, dass sich mit dem Konzept der Lernberatung auch für die pädagogisch Tätigen die Möglichkeit ergibt, Idealvorstellungen von Bildung auszuleben und neue Herausforderungen wahrzunehmen (siehe Beitrag von Klein und Reutter in diesem Band).

Darüber hinaus bringt Lernberatung für alle etwas, da es dazu führt, dass Lernchancen überhaupt erst erkannt und wahrgenommen werden, unstrukturiertes Lernen Form und Richtung erhält und der Lerner größere Professionalität in der Bewältigung von (Lern-)Herausforderungen gewinnt.

Die Frage nach einer wirtschaftlichen Umsetzung kann an dieser Stelle noch nicht eindeutig beantwortet werden. Aus den bisherigen Erfahrungen kann jedoch geschlossen werden, dass Kosteneinsparungen durch diese Form der Lernunterstützung nicht wahrscheinlich sind. Ebenso sprechen die Erfahrungen aber auch dafür, dass bei einer entsprechenden Umstellung der Strukturen eine wirtschaftlich tragfähige Umsetzung von Lernprozessbegleitung möglich erscheint.

### **Tendenzen zur Professionalisierung von Lernberatung**

In den unterschiedlichen Lernberatungskonzepten, die in diesem Band vorgestellt werden, treten Lernberater mit unterschiedlichen Aufgaben und unterschiedlicher Verantwortung auf. Dementsprechend werden an sie auch unterschiedlich hohe Anforderungen der Professionalisierung gestellt.

Auf der einen Seite wird die Ansicht vertreten, dass Lernberatung von ihrem Inhalt her (Unterstützung des Lernenden durch eine Lehrkraft) schon immer Inhalt guter (Erwachsenen-)Pädagogik war. Dementsprechend wird auch empfohlen, dass Erwachsenenpädagogen noch mehr ihr Beraterisches Profil schärfen und sich u. a. mehr Wissen über Diagnostik und Analyse aneignen.

Auf der anderen Seite gibt es auch den Ansatz, in der Lernberatung die Entwicklung einer eigenen Profession zu sehen, die auf pädagogischen und psychologischen Grundlagen basiert und ähnlich wie das Coaching zwar keinen Beruf im engeren Sinne darstellt, aber viele Merkmale einer Profession besitzt. Dazu gehört situative Handlungskompetenz auf einer fundierten wissenschaftlichen Basis, die als gesellschaftlich lizenzierte und objektiv notwendige Dienstleistung Personen angeboten wird. Darüber hinaus wird zum Schutz der Klienten eine Selektivität des Zugangs und der Ausbildung, kontrollierte professionelle Sozialisation sowie kollegiale Beratung und Kontrolle erwartet. Tendenzen dazu sind durch entsprechende Ausbildungsangebote sowie einer zunehmende wissenschaftliche Fundierung der Kompetenzanforderungen gegeben (vgl. Büchele in diesem Band). Für die weitere Professionalisierung wird entscheidend sein, ob der Bedarf an Lernprozessbegleitung weiter steigt und sich entsprechende Konzepte und Angebote verbreiten.

Die Profession des Lernberaters besteht nicht nur in seinen fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten. Da die Lernberatung auch ein großes Maß an Einfühlungsvermögen voraussetzt, sind es vor allem soziale und personelle Eigenschaften, die die Qualität eines Lernberaters mitbestimmen. Darüber hinaus muss er nicht nur dem Teilnehmer sondern auch dem Unternehmen gegenüber ein Vertrauensverhältnis aufbauen können, da er in der Tätigkeit auch private und betriebswirtschaftlich bedeutende Informationen erhalten kann.

Es wird jedoch nicht zu vermeiden sein, dass der in erster Linie auf diese Tätigkeit hin ausgebildete Lernberater auch an seine Grenzen stößt. Personen mit psychosozialen oder psychopathologischen Problemlagen, die in diesem Kontext entdeckt werden, müssen gegebenenfalls an Psychologen oder andere spezialisierte Berater weitervermittelt werden.

Der Lernberater sollte mit der Beratung keine individuellen Interessen vertreten, dennoch kann wohl nicht davon ausgegangen werden, dass auch eigene berufsbiografische und institutionelle Interessen in der Beratung eine Rolle spielen.

## **Lernberatung und Organisationsentwicklung**

Bei der Umsetzung von Lernberatung ist es sehr wichtig, die organisatorischen Rahmenbedingungen zu beachten. Es zeigt sich, dass die Umsetzung von Lernberatung weit reichende Konsequenzen für Unternehmen und Weiterbildungsorganisationen zeigt (s. Beiträge zu Umsetzungen in diesem Band). Auch Teamstrukturen und das Verhältnis Lehrender/Lernender müssen neu geordnet, Freiräume für Beratung geschaffen, neue Methoden-/Materialpools eingerichtet oder Lerninhalte modularisiert angeboten werden. Dies erfordert in der Regel nicht nur von den Bildungsanbietern sondern auch von den Unternehmen eine Umstellung. Individuelle Kompetenzen sind damit zwar notwendige Voraussetzungen für die Transformation von Weiterbildung, müssen aber mit einem Strukturwandel der Einrichtungen einhergehen (vgl. Fischer 2003, S. 44). So wurde beispielsweise mit der Einführung der Arbeitsprozessorientierten Weiterbildung bei der Deutschen Telekom (siehe Beitrag Flügge & Vormbrock), in der die Lernprozessbegleitung eine zentrale Rolle spielt, ein umfangreicher Entwicklungsprozess angestoßen, der nicht nur die Teilnehmer und Bildungsabteilungen miteinbezieht, sondern auch die Vorgesetzten, die in diesem Kontext eine aktive Rolle in der Personalentwicklung spielen. Sie sind für die Gestaltung der Arbeits- und Lernkultur in ihren Bereichen verantwortlich, die für die Umsetzung von Lernberatung nach dem Konzept der Arbeitsprozessorientierten Weiterbildung eine wichtige Rolle spielt. (vgl. Beitrag von Rohs in diesem Band)

Lern- und Arbeitskultur umschreiben damit lernförderliche Rahmenbedingungen, zu denen neben den Lerngelegenheiten, womit abwechslungsreiche und herausfordernde Tätigkeiten gemeint sind, auch ausreichend Zeit zum Lernen sowie konkrete Lernunterstützung im Sinne von Lernressourcen und Ansprechpartner zählen (vgl. Beitrag von Herz in diesem Band).

## **Ausblick**

Krisensituationen, wie wir sie zurzeit in der Weiterbildung erleben, sind immer auch eine Chance zur Veränderung. Lernprozessbegleitung als umfassendes Konzept zur Lernunterstützung bietet in dieser Situation eine Möglichkeit zur Orientierung. Trotz oder gerade wegen der weit reichenden

Konsequenzen stellt Lernprozessbegleitung eine Möglichkeit dar, aus dieser Krise gestärkt hervorzugehen.

Der Erfolg von Lernprozessbegleitung hängt entscheidend davon ab, ob diese Chance erkannt und genutzt wird. Da sich mit der Einführung entsprechender Konzepte nicht nur die Teilnehmer, sondern auch die Bildungsdienstleister und Unternehmen auf ein neues Terrain begeben, wird es notwendig sein, auch sie in der Umsetzung und den damit verbundenen Veränderungsprozessen zu begleiten. Und was wäre da sinnvoller als eine Lernprozessbegleitung?

## Literatur

- Arbeitsstab Forum Bildung (Hrsg.) (2001). Bildungs- und Qualifikationsziele von morgen – Vorläufige Leitsätze und Expertenbericht. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF (Hrsg.). Berufsbildungsbericht 2003. Bonn.
- Dehnbostel, P., Molzberger, G. & Overwien, B. (2003). Informelles Lernen in modernen Arbeitsprozessen – dargestellt am Beispiel von Klein- und Mittelbetrieben der IT-Branche. Arbeitsmarktpolitische Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Band 56. Berlin: BBJ-Verlag.
- Fischer, E. (2003). Weiterbilden – Weiterlernen: Neues Lernen in der Weiterbildung. In Qualifikations-Entwicklungs-Management – QUEM (Hrsg.) Weiterlernen – neu gedacht: Erfahrungen und Erkenntnisse, Report, Heft 78, S. 41-57.
- Heuer, U. (2001). Einleitung. In U. Heuer u. a. (Hrsg.): Neue Lehr- und Lernkulturen in der Weiterbildung (S. 8-10.). Bielefeld.
- Kemper, M. & Klein, R. (1998). Lernberatung: Gestaltung von Lernprozessen in der beruflichen Weiterbildung. Hohengehren: Schneider-Verlag.
- Scharnhorst, U. (2002). Lernberatung – individuelle Unterstützung auf dem Weg zum selbstgesteuerten Lernen. In Schweizerisches Institut für Berufspädagogik (Hrsg.) Lernbegleitung – Lernberatung – Coaching. Dokumentation zur Tagung vom 25. und 26. Oktober 2002 im Schweizerischen Institut für Berufspädagogik SIBP (S. 39-53). Zollikhofen.
- Schulenberg, W. u. a. (1975). Strukturplan für den Aufbau des öffentlichen Weiterbildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland. Köln.

- Staudt, E. & Kley, T. (2001). Formelles Lernen – informelles Lernen – Erfahrungslernen, QUEM-report, 69, (S. 227-276).
- Verwoert, J. (2003). Die ICH-Ressource: Zur Kultur der Selbst-Verwertung. München.
- Weinert, F. E. (2001): Lernen des Lernens. In: Arbeitsstab Forum Bildung (Hrsg.): Bildungs- und Qualifikationsziele von morgen – Vorläufige Leitsätze und Expertenbericht (S. 43-48). Bonn.
- Weiß, R. (2000): Wettbewerbsfaktor Weiterbildung: Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Institut der deutschen Wirtschaft, Deutscher Instituts Verlag: Köln.

**Matthias Rohs, Bernd Käpplinger**

**Lernberatung: Ein Omnibusbegriff auf  
Erfolgstour**

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung  
Juni 2004

---

Online im Internet:

URL: [http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-2004/rohs04\\_01.pdf](http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-2004/rohs04_01.pdf)

Dokument aus dem Internetservice Texte online des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

<http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp>

Der Artikel ist erschienen in: Matthias Rohs, Bernd Käpplinger (Hrsg.), Lernberatung in der beruflich-betrieblichen Bildung. Konzepte und Praxisbeispiele für die Umsetzung. [Waxmann 2004](#)



## Abstract

### **Matthias Rohs, Bernd Käpplinger: Lernberatung: Ein Omnibusbegriff auf Erfolgstour**

Rohs/Käpplinger zeigen auf, dass der Lernberatungsbegriff – ähnlich wie früher der Schlüsselqualifikationsbegriff – aktuell eine Entgrenzung erfährt. Er ist eine Art „Omnibus“, in dem die unterschiedlichsten Protagonisten und Konzepte Platz finden. Nichtsdestotrotz lassen sich aufschlussreiche Gemeinsamkeiten und Traditionslinien in der Begriffsverwendung in der Weiterbildungslandschaft ausmachen, die bis zu Schulenberg in die 1960er und 1970er Jahre zurückreichen. Lernberatung scheint insgesamt ein Leitbegriff für qualitativ hochwertige und individualisierte Lehr-/Lernarrangements zu sein.