

HANDLUNGSANLEITUNG

Erfolgreiche Lernberatung

Bei einer systemisch-konstruktivistischen Lernberatung werden die vorhandenen Ressourcen und Potenziale bewusst gemacht, genutzt und optimiert. Dabei werden häufig „Stärken gestärkt“ und „Schwächen geschwächt“, d.h. kompensiert.

Ziel: Potenziale bewusst machen und optimieren

Benötigtes Material: keins

Dauer: ausreichend Zeit für eine eingehende Bearbeitung einplanen

Oft ist es sinnvoll, die Selbstbilder und Fremdbilder der Lernenden zu thematisieren und beispielsweise zu fragen: „Was kann ich? Was halten und was erwarten die anderen von mir?“ Es gibt verschiedene Anlässe für eine Lernberatung, z.B. kognitive Schwierigkeiten, die mit dem Lerninhalt zusammenhängen, motivationale Schwierigkeiten des Interesses oder der Ausdauer, Schwierigkeiten in und mit der Seminargruppe, Probleme mit der Seminarleitung, Probleme im sozialen Umfeld oder Überforderung am Arbeitsplatz. Vor diesem Hintergrund kann es durchaus sinnvoll sein, die Lernbiografie des Ratsuchenden zu rekonstruieren:

- An welche Lernerlebnisse erinnert er/sie sich gern/ungern?
- Gab es lernsensible Phasen?
- Wann und wodurch sind Lerninteressen geweckt worden?
- Gab es negative, vielleicht sogar traumatische Lernerfahrungen?
- Welche Lernsettings wurden/werden bevorzugt?

Die Lernberatung folgt einem bestimmten Muster und es gilt ein paar Regeln einzuhalten. So muss z. B. die grundlegende Voraussetzung erfüllt sein, dass die Beratung erwünscht ist. Ist dies der Fall, sollte zu Beginn der Beratung das Problem des/der Ratsuchenden möglichst genau umrissen werden. Gemeinsam entwickeln Beratende/r und Ratsuchende/r dann neue Perspektiven und vereinbaren Maßnahmen. Dabei sollten Lösungen von dem/der Ratsuchenden als eigene Leistung erkannt werden.



Ablauf einer Lernberatung

- Klären Sie, ob die Beratung erwünscht ist (Voraussetzung).
- Bitten Sie den/die Ratsuchende/n sein/ihr Problem zu beschreiben (Problemdefinition).
- Klären und konkretisieren Sie gemeinsam mit dem/der Ratsuchenden dessen/deren Stärken und Schwächen.
- Besprechen Sie thematische Fragen (z.B.: „Ist Französisch für mich zu schwierig?“).
- Hinterfragen Sie diese Konstrukte vorsichtig.
- Entwickeln Sie gemeinsam neue Perspektiven.
- Vereinbaren Sie neue Lernschritte und fordern sie den/die Ratsuchende/n auf diese auszuprobieren.

Beachten Sie bei der praktischen Umsetzung einer Lernberatung, dass Sie während des gesamten Gesprächs die Ziele des/der Ratsuchenden im Blick behalten:

- Was ist der Person wichtig?
- Vermeiden Sie Überforderungen des/der Ratsuchenden.
- Sorgen Sie dafür, dass Lösungen von dem/der Ratsuchenden als eigene Leistung erkannt werden.
- Machen Sie auch kleine Lernfortschritte sichtbar.

Lernberatung ist eine recht anspruchsvolle Aufgabe, die hohe Anforderungen insbesondere an die personalen und sozialen Kompetenzen des Lernberaters/der Lernberaterin stellt. Eine entsprechende Qualifizierung ist erforderlich, damit es nicht zu problematischen Verhaltensweisen kommt. So können Beratende z. B. zu viele Ratschläge und Antworten geben oder zu viel reden und bewerten. Andere machen den Fehler, den Blickkontakt zu vermeiden, unaufmerksam zu wirken und nicht genau zuzuhören, die Ratsuchenden häufig zu unterbrechen und voreilige Schlüsse zu ziehen.



Lektüreempfehlung

Dietrich, S. (Hrsg.) (2001). *Selbstgesteuertes Lernen in der Weiterbildungspraxis*. Bielefeld.

Kemper, M./Klein, R. (1998). *Lernberatung*. Baltmannsweiler.

Knoll, J. (2009). *Lern- und Bildungsberatung*. Bielefeld.

Schulz von Thun, F. (2003). *Praxisberatung in Gruppen* (5. Aufl.). Weinheim.

Quelle: Siebert, H. (2010). *Methoden für die Bildungsarbeit. Leitfaden für aktivierendes Lehren* (4. Aufl.). Bielefeld: W. Bertelsmann.

