

Nr: 85

Erlassdatum: 8. Mai 1991

Fundstelle: BAnz 100/1991; BWP 5/1991; Ergebnisniederschrift Sitzung HA 2/1991

Beschließender Ausschuss: Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

---

Bundesinstitut für Berufsbildung

Berlin, 8. Mai 1991

Beschluß des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 8. Mai 1991

## **"Aspekte einer leistungsfähigen Weiterbildungsberatung – Empfehlungen zur Lernproblemberatung von Lernungsgewohnten in der beruflichen Weiterbildung"**

### **Vorbemerkung**

Ziel der Empfehlungen ist die Förderung von Lernproblemberatung für lernungsgewohnte Zielgruppen in der beruflichen Weiterbildung. Dieser Personenkreis bedarf der Unterstützung in besonderem Maße, weil es zum einen gilt, ihn durch Information und Beratung an Weiterbildung heranzuführen und ihn dafür zu motivieren (Weiterbildungsberatung) und weil zum anderen eine Unterstützung bei der Bewältigung der Probleme erforderlich ist, die sich im Zusammenhang mit der Teilnahme an Weiterbildung ergeben (Lernproblemberatung).

Zur Weiterbildungsberatung (für Bildungsinteressenten vor dem Besuch einer Bildungsmaßnahme) liegen bereits Empfehlungen unterschiedlicher Gremien vor<sup>1)</sup>. Die hier formulierten Empfehlungen zur Lernproblemberatung beziehen sich auf die Beratung von Weiterbildungsteilnehmern während einer Bildungsmaßnahme. Vorrangiges Ziel ist es, die Effizienz von Weiterbildung zu erhöhen: das soll vor allem durch eine Beratung bei Lernproblemen erreicht werden; dabei ist der enge Zusammenhang von Lernproblemen und Lebensproblemen zu berücksichtigen. Die Empfehlungen sollen dazu beitragen, vorhandene Ansätze der Teilnehmerberatung zu stärken und den Weiterbildungserfolg zu sichern.

### **A. Aufgaben und Situation der Lernproblemberatung in der beruflichen Weiterbildung**

#### **1. Lernproblemberatung als ein Bereich von Beratung in der Weiterbildung**

In der Weiterbildung ist zwischen der Beratung vor und der Beratung nach Eintritt in eine Maßnahme zu unterscheiden.

Vor dem Eintritt geht es um Entscheidungshilfen bei der Wahl einer konkreten Bildungsmaßnahme. Diese Beratung wird in unterschiedlicher Form angeboten: als Arbeits- und Berufsberatung/Förderungsberatung der Arbeitsämter, als Kommunale Weiterbildungsberatung oder als Beratung durch einzelne Weiterbildungsträger.

Nach dem Eintritt in eine Bildungsmaßnahme ergibt sich – insbesondere für lernungsgewohnte Personen – ein Beratungsbedarf, der aus den verschiedenen Schwierigkeiten während der Weiterbildung resultiert: in erster Linie aus den inhaltlichen Lehrgangsanforderungen aber auch aus der veränderten Lebenssituation. Beratung während der Weiterbildung hat vor allem die Aufgabe, Teilnehmer bei der Bewältigung dieser Probleme zu unterstützen.

Dozenten und Ausbilder sollten ihre Lehrgangsteilnehmer nicht nur unterrichten und unterweisen, sondern ihnen auch fundierte Hilfestellung bei Belastungen und Konflikten bieten, dabei liegt das Schwergewicht auf der Lernberatung. Beratung bei Lebensproblemen bzw. sozialen Schwierigkeiten ist mehr das Arbeitsgebiet von Sozialbetreuern/Sozialpädagogen. Da diese aber nur in einigen Bildungsmaßnahmen zur Verfügung stehen, beraten häufig auch Dozenten und Ausbilder die Teilnehmer bei solchen Schwierigkeiten.

## **2. Entwicklung des Aufgabengebietes als Ansatzpunkt der Lernproblembewertung**

Die Notwendigkeit einer Beratung bei Lernproblemen und sozialen Problemen im Zusammenhang mit der Weiterbildung ist in den letzten Jahren gestiegen. Das resultiert vor allem aus folgenden Entwicklungen:

- \* Fachübergreifende Qualifikationen haben in der Berufspraxis – und deshalb auch in der Weiterbildung – stark an Bedeutung gewonnen. Von den Beschäftigten werden mehr Selbständigkeit und Verantwortungsbereitschaft, mehr Problemlösungsfähigkeit und Kreativität und auch mehr soziale Kompetenzen, wie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, erwartet.

- \* Die Vermittlung solcher Qualifikationen stellt veränderte Aufgaben an das Lehrpersonal, u.a. bei neuen Formen des Lehrens und Lernens. Projektarbeit, Kleingruppenarbeit, Verwendung der Leittextmethode oder Lernen in der Lernstatt erfordern gegenüber herkömmlichem Frontalunterricht mehr Beratung durch Lehrkräfte, z.B. hinsichtlich der Informationsbeschaffung oder einer adressatengemäßen Pädagogik. Die Entwicklung geht von der überwiegenden Stoffvermittlung zur stärkeren Beratung bei Lernprozessen.

- \* Mit der stärkeren Einbeziehung lernungsgewohnter Zielgruppen und dem hohen Anteil Arbeitsloser in der beruflichen Weiterbildung sind die Schwierigkeiten der Teilnehmer deutlich angestiegen, darunter auch die Lernprobleme und die sozialen Belastungen. Schlechte Lernvoraussetzungen und schwierige Lebensumstände dieser Zielgruppen begründen eine besondere Notwendigkeit zur Beratung und Unterstützung, um Mißerfolge und vorzeitiges Ausscheiden aus dem Lehrgang zu vermeiden.

In der Praxis unterstützen viele Lehrkräfte ihre Teilnehmer mit Rat und Tat bei auftretenden Schwierigkeiten, denn Beratung beim Lernen wird von den meisten Lehrkräften in der Weiterbildung als notwendige Aufgabe angesehen. Von den äußeren Bedingungen, ihrem Zeitbudget und ihrer Ausbildung können sie Beratung aber meist nicht professionell durchführen. Das gilt noch stärker für die Beratung bei sozialen Problemen, die bei der Weiterbildung von Lernungsgewohnten oft auftreten. Sie kann nur von Lehrkräften mit sozialpädagogischen Grundkenntnissen oder von qualifizierten Sozialbetreuern geleistet werden.

### **3. Schwerpunkte für die Beratung lernungsgewohnter Weiterbildungsteilnehmer**

Die Beratung von Lernungsgewohnten muß sich an den Hauptproblemen orientieren, die Weiterbildung für diese Gruppe mit sich bringt. Sie resultieren aus der Lernbiographie der Teilnehmer, den Anforderungen der Lernsituation und aktuellen Lebensproblemen. Die wichtigsten Belastungen und Schwierigkeiten von Teilnehmern in der [AFG](#)-geförderten Weiterbildung sind:

#### **\* Lernprobleme**

Für Weiterbildungsteilnehmer entstehen Lernprobleme einerseits aus den inhaltlichen Lehrgangsanforderungen im Verhältnis zu den individuellen Lernvoraussetzungen, andererseits aber auch aus der sozial ungewohnten Situation des Lernenden, die Unsicherheiten im Status und Verhalten mit sich bringt. Lernungsgewohnte haben oft Probleme mit dem Unterrichtstempo, dem Stoffverständnis und dem selbständigem Lernen, und sie zeigen häufig auch instabile Motivation, Konzentrationsschwierigkeiten und Prüfungsängste.

Lernprobleme können z.B. mit einem gedrängten Stoffplan oder mit einer nicht adressatengemäßen Unterrichtsgestaltung zusammenhängen, aber auch mit einem schlechten Gruppenklima, gekennzeichnet durch Konflikte in der Gruppe, starkes Konkurrenzverhalten oder Cliquenbildung. Häufiger ergeben sich Lernprobleme auch aus einer zu heterogenen Gruppenzusammensetzung oder daraus, daß Teilnehmer in eine Bildungsmaßnahme aufgenommen wurden, die nicht ihren persönlichen Voraussetzungen oder Interessen entspricht.

\* Weitere Probleme im Zusammenhang mit der Weiterbildung Hier sind vor allem drei Arten von Schwierigkeiten zu nennen, sie haben enge Beziehungen zu Lernproblemen und verstärken sie meist noch:

Teilnehmer zweifeln aufgrund ungewisser Arbeitsmarktaussichten z.T. daran, daß die Weiterbildung ihre berufliche Situation nachhaltig verbessern kann. Dies wirkt sich meist negativ auf die Motivation, die Leistungsbereitschaft und das Lehrgangsklima aus und gilt besonders, wenn Teilnehmer zur Weiterbildung gedrängt wurden.

Finanzielle Schwierigkeiten belasten viele Teilnehmer, es kommt deshalb oft zu Nebentätigkeiten (z.B. Schwarzarbeit), die zu Fehlzeiten oder sogar bis zum Lehrgangsabbruch führen können.

Eine besonders kritische Lage besteht oft bei vorher Arbeitslosen, die nicht selten überschuldet sind.

Persönliche und soziale Schwierigkeiten ergeben sich z.B. aus der Biographie Lernungewohnter, aus den psychischen Folgewirkungen vorangegangener Arbeitslosigkeit oder auch aus Krankheiten, Alkohol- oder Drogenabhängigkeit. Dies führt neben den individuellen Problemen häufig auch zu Spannungen und Konflikten in der Lehrgangsgruppe. Im sozialen Umfeld sind es vor allem Partnerschafts- und Eheprobleme, die sich als Störfaktoren für die Weiterbildung auswirken und den Lehrgangserfolg gefährden. Für Frauen ist eine ungesicherte Kinderbetreuung ein grosses Problem.

Probleme treten selten isoliert auf, sondern es bestehen meist vielfältige Wechselwirkungen, durch die sich Schwierigkeiten gegenseitig verstärken können, wenn nichts dagegen unternommen wird. Lernprobleme können z.T. durch ein besser auf die Zielgruppe abgestelltes didaktisches Vorgehen oder eine zusätzliche Lernförderung verringert werden, meist muß aber auch den in der individuellen Situation liegenden Ursachen nachgegangen werden.

All diese Probleme können Gesprächsanlässe ergeben. Teilnehmer suchen in vielen Fällen bei den für den Lebensunterhalt essentiellen finanziellen Fragen das Gespräch mit Lehrkräften oder Sozialpädagogen. Vom Weiterbildungspersonal geht die Gesprächsinitiative eher bei den im Lehrgang "sichtbaren" Problemen aus, z.B. dann, wenn sich Fehlzeiten, deutliche Leistungsschwächen oder Auffälligkeiten im Verhalten zeigen.

Beratung läßt sich nicht immer auf ein eng umgrenztes Problem beschränken, sondern es muß dabei der **Gesamtzusammenhang** berücksichtigt werden. So greift Beratung bei Lernproblemen leicht zu kurz, wenn nicht auch ursächliche Belastungen aus dem Lebensbereich einbezogen und verringert werden. Lernproblemberatung berührt sich hier mit Lebensberatung und sozialpädagogischer Betreuung und gerät ggf. an ihre Grenzen; sie wird bei massiven Schwierigkeiten Teilnehmer auch auf externe soziale, psychologische oder medizinische Dienste verweisen müssen.

## **B. Empfehlungen zur Verbesserung der Lernproblemberatung**

### **1. Empfehlungen für ein umfassendes Beratungskonzept**

\* Lernproblemberatung soll die unterschiedlichen Schwierigkeiten während einer Weiterbildung berücksichtigen und alle Aspekte der Persönlichkeit des Teilnehmers einbeziehen.

Teilnahme an Weiterbildung bedeutet Auseinandersetzung mit den kognitiven Anforderungen des Lehrstoffs, der sozialen Gruppensituation im Lehrgang und der veränderten Lebenssituation während der Weiterbildung. Für Lernungewohnte ist das eine oft kritische Bewährungsprobe. Darüber hinaus stellt Umschulung meist eine schwierige Umbruchsituation im Lebensverlauf dar. Beratung sollte die unterschiedlichen Problemquellen und deren Zusammenhänge beachten und

möglichst umfassende Hilfe bieten.

\* Lernproblemberatung sollte ein integratives Konzept von Weiterbildungsmaßnahmen zugrunde liegen, d.h. sie sollte so weit wie möglich in die Lehr-Lern-Prozesse integriert werden und vom Lehr- und Betreuungspersonal gemeinsam getragen werden.

Beratung kann auf eine Veränderung des Lernverhaltens, der Interaktionsformen mit anderen oder auf den Erwerb von Bewältigungsstrategien für Alltagsprobleme abzielen. Nicht nur in Einzelgesprächen, sondern auch im Fachunterricht, in Förderstunden oder im Rahmen von sozialpädagogischer Betreuung ist Gelegenheit, Teilnehmer bei der Analyse und Bewältigung von Problemen zu beraten. Am Beispiel von Einzelproblemen können Lösungsmöglichkeiten für verbreitete Schwierigkeiten gemeinsam besprochen werden. Beratung sollte deshalb nicht nur als Einzelgespräch stattfinden, sondern auch – eingebunden in das didaktische Konzept – als Information und Beratung für die Teilnehmergruppe.

\* Lernproblemberatung sollte teilnehmerorientiert angeboten und durchgeführt werden, d.h. auf die jeweiligen Bedürfnisse und Möglichkeiten der Ratsuchenden bzw. Gesprächspartner abgestellt sein.

Wenn Dozenten nur in Unterrichtspausen sehr kurz für Anfragen zur Verfügung stehen oder Sozialpädagogen nur zu festen Sprechzeiten im Büro ansprechbar sind, werden Teilnehmer eher abgeschreckt, sich einen Rat zu holen. Beratung sollte den Teilnehmern als Hilfeleistung angeboten werden, die sie ohne Bedenken, möglichst rechtzeitig, aber auch bei aktuellen Schwierigkeiten in Anspruch nehmen können. Die Berater sollten keine Entscheidungen für die Teilnehmer treffen, sondern es sollten mit diesen zusammen Lösungsmöglichkeiten erarbeitet werden – als Bestandteil eines Lernvorgangs, durch den Selbständigkeit, Selbstverantwortung und Problemlösungsfähigkeit gefördert werden können. Teilnehmer sollten sich auch immer sicher sein, daß die Vertraulichkeit gewahrt wird und daß Lehrkräfte Informationen aus Beratungsgesprächen nicht im Rahmen ihrer steuernden und disziplinarischen Funktionen gegen Teilnehmer verwenden.

## **2. Empfehlungen zur Qualifizierung für Beratungsaufgaben**

\* Weiterbildungspersonal, das in der Weiterbildung von Lernungsgewohnten tätig ist, sollte über besondere Kenntnisse in der Gesprächsführung, in Fragen des Lernens und in der Lösung sozialer Probleme verfügen.

Eine professionelle Handhabung von Lernproblemberatung erfordert Kenntnisse im Bereich der Gesprächsführung, die andere Anforderungen als ein fachliches Unterrichtsgespräch stellt. Darüber hinaus sind für das Weiterbildungspersonal Kenntnisse und Erfahrungen in den Bereichen Lerndiagnose und Lernprobleme, Lernverhalten und Lerntechniken sowie Problemanalyse und Konfliktlösungsstrategien notwendig. Dazu kommen Kenntnisse über vorhandene soziale und medizinische Dienste.

\* Bildungsträger sollten ihrem Lehr- und Betreuungspersonal kontinuierlich Möglichkeiten zur

Fortbildung auf dem Gebiet der Beratung anbieten.

Lehrkräfte in der beruflichen Weiterbildung sind auf Beratungsaufgaben bei Lernungsgewohnten nicht ausreichend vorbereitet; um sie kompetent wahrzunehmen, bedarf es deshalb in der Regel entsprechender Fortbildung. Diese kann auch die Beratung bei sozialen Problemen umfassen, soweit kein spezielles Betreuungspersonal in der Einrichtung zur Verfügung steht.

Bildungseinrichtungen sollten kontinuierlich über externe Angebote informieren, möglichst aber auch einrichtungsinterne Veranstaltungen anbieten. Die Teilnahme sollte gefördert werden.

\* Für beratend tätiges Weiterbildungspersonal sollten von der Bildungseinrichtung Möglichkeiten zu kontinuierlichem Erfahrungsaustausch und zur Praxisberatung geschaffen werden.

Bei der Beratung geht es um die Analyse und Lösung von Problemen beim Lernen und im sozialen Umfeld. Damit werden zusätzliche Anforderungen an die Lehrkräfte gestellt, neben ihren didaktischen Fähigkeiten kommt vor allen den kommunikativen und sozialen Kompetenzen verstärkte Bedeutung zu. Eine erfolgreiche Integration neuer Vorgehensweisen erfordert einen Erfahrungsaustausch und Lernprozesse der Beteiligten, dies sollte im Rahmen der Bildungseinrichtung gefördert werden. Die Aufarbeitung von Erfahrungen und der Abbau vorhandener Vorurteile, Konkurrenzen oder Spannungen sollte auch in Form von Praxisberatung/Supervision durch kompetente Trainer unterstützt werden.

### **3. Empfehlungen zur Sicherung der (institutionellen) Rahmenbedingungen von Lernproblemberatung**

\* Lernproblemberatung sollte als Aufgabe des hauptamtlichen Weiterbildungspersonals von den Bildungsträgern anerkannt werden und dort verankert werden.

Die Notwendigkeit und der zeitliche Umfang von Lernproblemberatung werden in Bildungseinrichtungen und von den Kostenträgern z.T. noch nicht klar erkannt. Die Sensibilität des Fachpersonals für den Beratungsbedarf Lernungsgewohnter ist unterschiedlich, und die Bedeutung der Beratung wird im Verhältnis zu den fachlichen Lehrgangsinhalten leicht unterschätzt.

Alle hauptamtlichen Lehrkräfte sollten ihren Teilnehmern Beratung anbieten, in jeder Einrichtung sollten darüber hinaus von den hauptamtlichen Lehrkräften oder Sozialbetreuern einzelne auch lehrgangsübergreifend für die Beratung von Teilnehmern zur Verfügung stehen.

\* Für die Beratung von Teilnehmern sollten möglichst angemessene Zeitkontingente für das Personal und geeignete Räumlichkeiten vorhanden sein.

Lehrkräfte können ihre Teilnehmer nur in dem Umfang durch Gespräche unterstützen, wie es sich mit ihrer zeitlichen Beanspruchung durch fachlichen Aufgaben vereinbaren lässt. Beratungszeiten müssen im Lehrgangskonzept und in der Stundenplanung berücksichtigt werden. Es sollten in kontinuierlichen Abständen Verfügungs- oder Gruppenstunden vorgesehen werden, in denen Teilnehmerprobleme einzeln oder in Gruppen besprochen werden können. Für Einzelgespräche sollte ein spezieller Beratungsraum zur Verfügung stehen, der einen

störungsfreien Verlauf ermöglicht.

- \* Die personellen, zeitlichen und räumlichen Erfordernisse von Beratung sollten bei der Qualitäts- und Kostenbeurteilung durch den Kostenträger von Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden.

Intensivierung von Beratung erhöht Weiterbildungserfolge und hilft, Lehrgangsabbrüche zu verringern. Zugleich ist Beratung aber auch ein Kostenfaktor, der sich auf den finanziellen Rahmen der Maßnahmen auswirkt. Die Kosten dafür sind "flankierende Bildungsinvestitionen" und sind als ein Beitrag zur Qualitätssicherung insbesondere in der Weiterbildung von Lernungsgewohnten gerechtfertigt.

- \* Beratungsaktivitäten sind in der Bildungseinrichtung auf ihren Erfolg hin zu überprüfen.

Der Erfolg der Beratung geht in das Lehrgangsergebnis ein, z.B. als Reduzierung von Teilnehmerproblemen, Verringerung von Lehrgangsabbrüchen oder Steigerung der Leistungen. Im Hinblick auf die Feststellung des Erfolgs und die Verbesserung von Beratungsaktivitäten sind Schwerpunkte, Umfang und Auswirkungen von Lernproblemberatung in der Bildungseinrichtung regelmäßig zu protokollieren.

#### **4. Empfehlungen zur Förderung der Kooperation zwischen beteiligten Personen und Institutionen**

- \* Die Zusammenarbeit des beratend tätigen Weiterbildungspersonals sollte gefördert werden.

Lehrkräfte, Ausbilder/Meister und Sozialpädagogen haben häufig unterschiedliche Zielsetzungen, Methoden und Wertvorstellungen, die ein gleichgerichtetes Vorgehen erschweren können. Dies betrifft insbesondere die Bildungsarbeit mit Lernungsgewohnten sowie Akzeptanz und Akzentsetzungen der Beratung. Um die Entwicklung eines gemeinsamen Selbstverständnisses und die Kooperation zu fördern, können geeignete Formen des Informations- und Erfahrungsaustauschs und der Abstimmung institutionell vorgesehen werden, z.B. als regelmäßige Teamsitzungen.

- \* Lernproblemberatung sollte durch die Zusammenarbeit des Weiterbildungspersonals mit anderen Stellen und Institutionen ergänzt und entlastet werden.

Das beratend tätige Weiterbildungspersonal hat am jeweiligen Einzelfall zu entscheiden, ob die eigenen Möglichkeiten und Qualifikationen zur Beratung und Unterstützung der Teilnehmer ausreichen oder ob diese bei schwierigen Problemen besser an externe Dienste weitergeleitet werden sollten. Dies sind z.B. Schuldnerberatung, Familienberatung, Drogenberatung oder Therapieangebote.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Berufliche Weiterbildung, Punkt V. Weiterbildungsberatung vom April 1988

Konzertierte Aktion Weiterbildung (KAW): Empfehlungen der KAW zu Weiterbildungsdatenbanken und zur Weiterbildungsberatung vom Juni 1989 sowie Empfehlungen

der KAW zur Integration von Datenbanken in die Weiterbildungsberatung vom Juni 1990

<sup>1)</sup> Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Berufliche Weiterbildung, Punkt V. Weiterbildungsberatung vom April 1988

---