

# Die Lernberatungskonzeption als Gestaltungskonzept für individuelles, flexibles Lernen in Gruppen



Die vorgestellte Konzeption ist ein Beispiel, wie Lernprozesse so gestaltet werden können, dass die Lernenden möglichst ‚gut‘ oder auch ‚erfolgreich‘ lernen können. Es stellt gleichzeitig eine Handlungsgrundlage, also eine Haltung gegenüber dem Lehren und Lernen, sowie gegenüber den Lernenden und sich selbst als Lehrende/r, und ein exemplarisches Zusammenspiel verschiedener Gestaltungselemente dar, mit deren Hilfe Lernen ermöglicht, unterstützt und begleitet wird.



### Ausgangsidee

Ausgangspunkt für die Entwicklung des Lernberatungskonzeptes war die Frage, wie es möglich ist, in Kursen organisierter, institutioneller Weiterbildung unterschiedlichen Lernwegen, Kenntnissen und Kompetenzen, Lerninteressen und Lernzielen, sowie unterschiedlich hohen Lerntempi gerecht zu werden. Es ging dabei darum, diese Unterschiedlichkeit bzw. Heterogenität innerhalb von Lerngruppen nicht als Problem zu bearbeiten, sondern den Negativ-Blick zu wenden und Vielfalt in den Lerngruppen als Chance zu sehen, ein individuelles, sich gegenseitig befruchtendes Lernen zu gestalten.

Für ein solches das an den Bedarfen der und der Gruppe Lernberatung einen

Die Ausgangsidee ist Lehrenden allein die Gelingen des Erfüllung sämtlicher Schließlich können auch hellsehen. Vielmehr zu ermutigen und darin Klarheit über ihre bekommen, um diese in der Gruppe einfordern zu können, auch der Lerngruppe für das Lernen förderlich ist, und was nicht.



individuelles, flexibles Lernen, einzelnen Teilnehmer/innen orientiert ist, bietet Rahmen bzw. eine Basis.

dabei, dass nicht die Verantwortung für das Lernprozesses und für die Bedarfe und Interessen tragen. Pädagog/innen nicht geht es darum, Lernende dazu zu fördern, selbst mehr Bedarfe und Interessen zu gegenüber den Lehrenden und ansprechen, vertreten und und sowohl den Lehrenden als Rückmeldungen zu geben, was

### Handlungsleitende Prinzipien

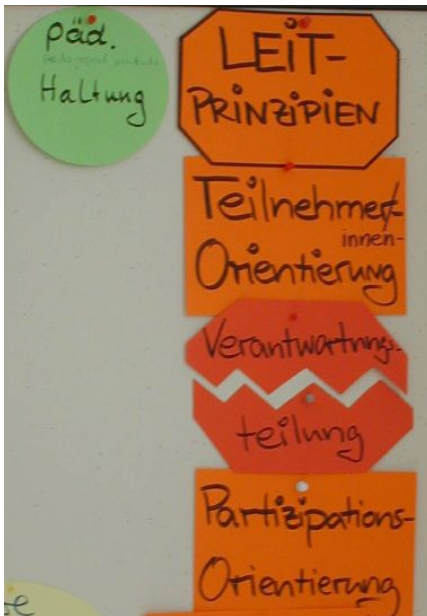
Die Planung des Lernprozesses, und damit die Entscheidung über die ‚richtigen‘ Methoden, Materialien, Inhalte, etc. liegt – wenn die Lernenden immer mehr über Selbst(lern)management-Kompetenzen verfügen – nicht allein beim Lehrenden, sondern kann gemeinsam getragen werden. Das entlastet nicht nur die Lehrenden von (evt. nicht erfüllbaren) Erwartungen und der alleinigen Verantwortung für das Gelingen des Lernens (im Sinne einer Bring-mir-was-bei-Kultur: *Wenn der Lehrer nicht die richtigen Mittel hat*

und *sieht, was ich brauche, hat er Schuld, wenn ich versage*), sondern bietet auch den Lernenden die Möglichkeit (und Notwendigkeit!), eigene Ziele zu finden und aus dem

(vielleicht ungewollten) Lernprozess etwas für sich mitzunehmen, daraus etwas zu machen, was ihnen selbst etwas bringt.

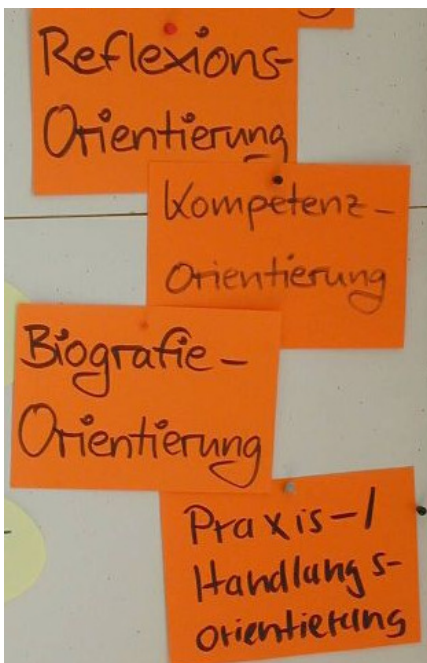
Mit den Elementen von Lernberatung werden den Lernenden nach bestem professionellem Wissen – angelehnt an die alte Weisheit: *Man kann den Esel zur Tränke führen, aber Trinken muss er selbst* – Möglichkeiten (d.h. Reflexions- und Erarbeitungsmethoden, Materialien, aufbereitete Inhalte,...) an die Hand gegeben und eingeübt, mit denen sie für sich passend lernen können. Was damit in den Köpfen der Lernenden tatsächlich an Lernen passiert, entzieht sich nicht nur selbstverständlicherweise der Kontrolle und dem Einflussbereich der Lehrenden, es kann

damit auch nicht seine Verantwortung sein, es ist – radikal formuliert – Sache der Lernenden.



Die eben angedeutete pädagogische Haltung, d.h. die Art und Weise des Umgangs miteinander, die grundsätzliche Herangehensweise an Lernprozesse, lässt sich etwas detaillierter in handlungsleitenden Prinzipien beschreiben: Teilnehmer/innen-Orientierung ist ein pädagogisches Prinzip, das in der Erwachsenenbildung (wie auch in der Sozialpädagogik) schon sehr alt und bewährt ist. In diesem Fall heißt TN-Orientierung aber nicht nur, dass ich mein Handeln auf die Teilnehmenden ausrichte, sondern dass ich die Teilnehmenden mit ihren Interessen und Bedarfen, Kenntnissen und Kompetenzen, Lernwegen und Lerngewohnheiten als Orientierungspunkt für die

*gemeinsame* Gestaltung des Lernprozesses in geteilter Verantwortung betrachte.



Verantwortungsteilung macht sich auch daran fest, Teilnehmer/innen Möglichkeiten und Grenzen der Gestaltungsfreiheit aufzuzeigen, als *Transparenz* herzustellen und ihnen Partizipations- also Mitentscheidungs- und Mitgestaltungsräume zu eröffnen. Denn nur dann, kann Verantwortung von den Lernenden auch tatsächlich wahrgenommen und gelebt werden. Das Bewusstsein darüber, für den eigenen Lernprozess mitverantwortlich zu sein und hier auch Gestaltungsmöglichkeiten zu haben (im Sinne von „*ich kann und muss dafür sorgen, dass das Lernen für mich gut und förderlich ist und hier auch etwas für mich selbst*“)



Teilnehmer/innen.

Um Interessen, Kompetenzen, Lernfortschritte, förderliche und hinderliche Faktoren im Lernen nicht nur bewusst und sichtbar, sondern auch kommunizierbar, d.h. aussprechbar und aushandelbar zu machen, ist Reflexion ein wichtiges Mittel. Reflexion kann allein für sich selbst, in der Gruppe, mit dem Lehrenden, vor, während und im Anschluss an Abschnitte des Lernprozesses unterschiedlichen Formen und Methoden passieren. Ziel von Reflexionen ist eine möglichst förderliche Planung und Gestaltung, sowie eine Bilanzierung des Lernprozesses. Damit schaffen Reflexionen nicht nur Orientierung für alle Beteiligten, sondern können auch der Ergebnissicherung dienen.

Kompetenzorientierung meint hier einerseits das Gegenteil von Defizitorientierung, also einen positiven Blick auf die Teilnehmer/innen und das, was sie mitbringen. Andererseits drückt sich in diesem Prinzip die Notwendigkeit aus, zunächst ein Bewusstsein über Kompetenzen zu bekommen, bevor man Verantwortung für den eigenen Lernprozess übernehmen kann.

Bezüglich der Vergegenwärtigung bzw. des Erkennens von Kompetenzen, aber auch zur Analyse von Lerngewohnheiten, Lernhaltungen und Lernblockaden hat es sich als sehr hilfreich erwiesen, einen methodisch gestützten und geschützten Blick in die eigene Lernbiographie zu werfen. Auch dies macht handlungs- und entscheidungsfähig, wenn es um die Auswahl individuell geeigneter Lernformen geht.

Bei aller Orientierung an den Voraussetzungen der Teilnehmer/innen sollte auch der Bezug zur Lebenswirklichkeit der Lernenden nicht fehlen, weshalb Lerninhalte, aber auch Lernformen praxis- und handlungsorientiert gestaltet sein sollten.

### **Die Kern- oder auch Gestaltungselemente**

Die oben genannten Prinzipien drücken sich im Lernprozess nicht nur im grundsätzlichen Umgang miteinander, sondern auch in bestimmten Gestaltungselementen aus.



Dazu gehört in Bezug auf Reflexion zu allererst das Lerntagebuch als Ort der ganz persönlichen Selbstreflexion der Inhalte, Methoden, des Lernsettings insgesamt, der Atmosphäre in der Lerngruppe und aller weiteren Faktoren, die das Lernen positiv oder negativ beeinflussen. Im Lerntagebuch können wichtige Notizen und Gedanken festgehalten und der gesamte Lernprozess dokumentiert werden. Es ist ausschließlich zur persönlichen Nutzung jedes einzelnen Lernenden gedacht. Gedanken, Interessen oder Erkenntnisse, die für die Gruppe und den Lehrenden wichtig sein könnten, werden den Betreffenden auf anderen Wegen mitgeteilt, es erhält niemand Einblick in das Lerntagebuch.

Ein solcher Ort des Austauschs über Selbstreflexions-Ergebnisse und der gemeinsamen Planung sind Lernkonferenzen, bei denen alle am Lernprozess beteiligten Zusammenkommen und den bisherigen Lernprozess bezogen auf förderliche und hinderliche Faktoren Revue passieren lassen und die Gestaltung des weiteren Prozesses ~~planen~~ individuelle Reflexion und Planung kann in Lernberatungsgesprächen mit dem/der Lehrenden erfolgen.

Der fachlich-inhaltliche Lernprozess und Lernstand wird über Feedback- oder Evaluations-Instrumente reflektiert. Diese können rein sprachliche-dialogische Verfahren sein, es können aber an dieser Stelle auch Verfahren analog zu schriftlichen Tests zum Einsatz kommen, die hier dann aber nicht dazu dienen, dem Lehrenden eine Bewertungsgrundlage zu geben, sondern dazu, allen Beteiligten eine Orientierung bezüglich des weiteren Prozesses zu verschaffen. An eine solche schriftliche Phase sollte sich deshalb eine Phase

der Kommunikation über den Stand der Dinge in der Gruppe anschließen. Als Beispiel wurde zu Beginn des Seminars mit dem Zielscheiben–Arbeitsblatt gearbeitet, das eine Form der inhaltlichen Reflexion sowohl individuell als auch in der Gruppe ist.

Um ein Bewusstsein über vorhandene Kompetenzen und zurückliegende Lernerfahrungen zu schaffen, eignen sich Kompetenzbilanzierungs–Instrumente, die jeweils unterschiedlichen Intentionen folgen und damit in unterschiedlicher Form in den Unterricht integrierbar sind. Auch gibt es eine Reihe von lernbiographischen Übungen, die allen Beteiligten einen Überblick über Gewohnheiten, Haltungen und Stile geben können.

Für eine individuelle Erarbeitung von Inhalten eignen sich unter anderem Wahlangebote, Projektaufgaben, die Leittext–Methode, die Arbeit mit/an Fällen d.h. authentischen Handlungssituationen und viele lebendige, auf die selbstständige Erarbeitung ausgerichtete und diese unterstützende Methoden mehr. Zur Ergänzung derartiger Methoden hat sich die Einrichtung eines Lernquellenpools bewährt, in dem Teilnehmer/innen Arbeitsmaterialien, Literatur u.ä. zur Bearbeitung ihrer Aufgaben finden können.

### **Zum Schluss**

Das hier vorgestellte Konzept ist ein Komplettpaket, das – und das wissen wir aus langjähriger eigener Erfahrung und aus der Begleitung von Erprobungs– und Entwicklungsprozessen – in seiner Gänze nur nach langwierigen Team– und Organisationsentwicklungsprozessen um– und eingesetzt werden kann. Deshalb ist das erste, was bei einer Betrachtung des Konzepts auffällt, auch meist das, was alles nicht machbar ist. Deshalb ist – abhängig von den zur Verfügung stehenden Rahmenbedingungen und dem, was man sich und der Gruppe zutraut – die Grundeinstellung, das Selbst– und Rollenverständnis als Lehrende/r der wesentliche Schlüssel, um Lernkultur zu verändern und das Lernen für alle Beteiligten gelingend und zufrieden stellend zu gestalten. Entscheidend ist, dass Verantwortungsteilung (durchaus auch zur eigenen Entlastung) gelebt wird – mit welchen und wie vielen der hier vorgestellten oder ganz anderen in diese Richtung gehenden Methoden, ist letztlich nicht der Maßstab. Methoden und Instrumente, wie sie hier vorgestellt wurden, unterstützen eine Einlösung der Leitprinzipien, sollten aber nicht als unbedingt zu erbringende Leistung und nicht zu erfüllende Bürde verstanden werden. Vielmehr sind sie als Anregungen, als Umsetzungsbeispiele zu verstehen, in welche Richtung man die Gestaltung von Lernprozessen denken und (eigene) Methoden (um)gestalten kann.