

3. Empfehlungen

Für eine verstärkte Nutzung des Fernunterrichts in der betrieblichen Weiterbildung werden folgende Empfehlungen gegeben:

3.1 Die Betriebe sollten stärker als bisher die Vorteile des Fernunterrichts nutzen, um besondere methodische und organisatorische Probleme der betrieblichen Weiterbildung zu lösen: die flexible Lernorganisation (insbesondere im Verbund mit neuen Medien) des Fernunterrichts ist zum Beispiel für die Durchführung von Fremdsprachenprogrammen besonders geeignet. Auch für die in der betrieblichen Weiterbildung bisher wenig berücksichtigten Personengruppen, wie zum Beispiel Schichtarbeiter, Mitarbeiter im Außendienst, Angelernte und Ungelernte sowie Frauen in der Familienphase, sollten gezielte Angebote gemacht werden.

3.2 Die Weiterbildungsverantwortlichen in den Betrieben und die Betriebsräte sollten über die methodischen und didaktischen Möglichkeiten des Fernunterrichts informiert werden. Dabei ist auf den Abbau von Vorbehalten gegenüber dem Fernunterricht und den neuen Medien hinzuwirken.

3.3 Die Mitarbeiter in den Betrieben sollten eigeninitiativ Fernunterrichtsangebote wahrnehmen. Die Teilnahme sollte von den Betrieben gefördert werden.

3.4 Im Rahmen von Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung sollten Fernlehreangebote künftig stärker als bisher berücksichtigt werden.

3.5 Die Fernlehreangebote sollten in Datenbanken und Weiterbildungsinformationssystemen berücksichtigt werden. Dies kann auch zu einer verstärkten Kooperation der Anbieter beitragen. Regionale und sektorale Kooperation zwischen Betrieben, Fernlehranbietern und

örtlichen Weiterbildungseinrichtungen könnte so neue Lernformen, insbesondere das „offene Lernen“ in der betrieblichen Weiterbildung fördern.

3.6 Die Fernlehreinrichtungen sollten ihre Anstrengungen verstärken, über ihre Standardprogramme hinaus Angebote zu entwickeln, die betriebliche Belange berücksichtigen. Dabei ist insbesondere an modular gestaltete Lehrgänge zu denken. Insgesamt sollte die Kooperation zwischen Fernunterrichtsanbietern und Betrieben erheblich intensiviert werden.

3.7 Zur Unterstützung der Betriebe, insbesondere der Klein- und Mittelbetriebe, sind Arbeits- und Planungshilfen zu entwickeln; in Form von kommentierten Checklisten sollen z. B. Hilfen für die Beurteilung von Fernlehreangeboten und praktische Beispiele für die Planung und Gestaltung von Fernunterricht in der betrieblichen Bildungsarbeit gegeben werden. Dazu gehören auch Entscheidungshilfen für die Gestaltung von Maßnahmenkonzepten für betriebliche Zielgruppen unter Berücksichtigung eines „Methodenmix“ (z. B. Selbstlernmaterial, neue Medien, Präsenzunterricht).

Aspekte einer leistungsfähigen Weiterbildungsberatung

Empfehlungen des Hauptausschusses zur Lern- und Problemlerberatung von Lernungsgewohnten in der beruflichen Weiterbildung vom 8. Mai 1991

Vorbemerkung

Ziel der Empfehlungen ist die Förderung von Lernproblemlerberatung 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 (Lernproblemlerberatung).

Zur Weiterbildungsberatung (für Bildungsinteressenten vor dem Besuch einer Bildungsmaßnahme) liegen bereits Empfehlungen unterschiedlicher Gremien vor.¹⁾ Die hier formulierten Empfehlungen zur Lernproblemlerberatung 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.

Aufgaben und Situation der Lernproblemlerberatung in der beruflichen Weiterbildung

1. Lernproblemlerberatung 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 Weiterbil-

dungsberatung 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 Lernproblemberatung

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 Selbstständigkeit und Verantwortungsbereitschaft, mehr Problemlösungsfähigkeit und Kreativität und auch mehr soziale Kompetenzen, wie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, erwartet.
- Die Vermittlung solcher Qualifikationen stellt veränderte Aufga-

ben 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 selbständigen 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 Cliquesbildung. 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 Lernengehörter, 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 be-

rücksichtigt werden. So greift Beratung bei Lernproblemen leicht zu kurz, wenn nicht auch ursächliche Belastungen aus dem Lebensbereich einbezogen und verringert werden. Lernproblemlerberatung 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.

Empfehlungen zur Verbesserung der Lernproblemlerberatung

1. Empfehlungen für ein umfassendes Beratungskonzept

Lernproblemlerberatung 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 Lernengehörter 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.

— Lernproblemlerberatung sollte ein integratives Konzept von Weiterbildungsmaßnahmen zugrunde liegen, d. h., sie sollte soweit 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 ab-

zielen. 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.

— Lernproblemlerberatung 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 Lernengehörter 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 Lernungewohnten 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 allem den kommunikativen und sozialen Kompetenzen verstärkte Bedeutung zu. Eine erfolgreiche Integration neuer Vorgehensweisen erfordert ei-

nen 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 Lernungewohnter 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 fachliche 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 be-

sprochen 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 Lernungewohnten 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. In 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 Lernungewohnten sowie Akzeptanz und Akzentsetzungen der Be-

ratung. 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.

— Lernproblemlerberatung 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.

Reste / Alternativen

Lern- und Problemlerberatung ist eine Aufgabe des pädagogischen Personals der Weiterbildungseinrichtungen; sie umfaßt sowohl erwachsenenpädagogische als auch sozialpädagogische Aufgaben. Dozenten und Ausbilder sollten ihre Lehrgangsteilnehmer nicht nur unterrichten und unterweisen, sondern ihnen auch durch fundierte Gespräche Hilfestellung bei Belastungen und Konflikten bieten. Dabei werden sie von Sozialpädagogen oder psychologischen Diensten unterstützt, die allerdings nur in einigen Bildungseinrichtungen vorhanden sind.

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. Diese wird im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten wahrgenommen — von den äußeren Bedingun-

gen, ihrem Zeitbudget und ihrer Ausbildung können sie Beratung aber meist nicht professionell durchführen. Und solche Probleme, die nicht direkt mit der Stoffbewältigung zusammenhängen, aber bei der Weiterbildung von Lernenden oft auftreten, erfordern zusätzliches sozialpädagogisches Know-how, das nur in einem Teil der Bildungsmaßnahmen zur Verfügung steht.

— Lern- und Problemlerberatung sollte soweit wie möglich in die Lehr-Lern-Prozesse integriert werden und damit als ein didaktisches Prinzip gehandhabt werden. (Döring 216)

— Zugleich ist sie ein Lernvorgang für Teilnehmer, wenn diese in ihrer Selbständigkeit, Selbstverantwortung und Problemlösungsfähigkeit gefördert werden.

Lehrkräfte in der beruflichen Weiterbildung haben von ihrer Ausbildung her meist keine erwachsenen- oder sozialpädagogische Ausbildung und selten psychologische oder andere Zusatzqualifikationen im Bereich der Beratung. Auf Beratungsaufgaben ist das Personal nicht ausreichend vorbereitet; um Lern- und Problemlerberatung kompetent wahrzunehmen, bedarf es deshalb in der Regel entsprechender Fortbildung. Bildungsträger sollten kontinuierlich über externe Angebote informieren, möglichst aber auch einrichtungsinterne Veranstaltungen anbieten. Die Teilnahme sollte durch Freistellungsregelungen und finanzielle Entlastung gefördert werden.

Anmerkungen

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

Vgl. 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.

Neuerscheinung!

Verordnungen über die Berufsausbildung

Textausgabe der Verordnung über die Berufsausbildung

zum Bürokaufmann / zur Bürokauffrau
nebst Rahmenlehrplan

vom 13. Februar 1991

Bestell-Nr. 61 02 434 40

40 Seiten DIN A 5

Preis: 3,40 DM je Stück

Sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung

zum Bürokaufmann / zur Bürokauffrau

Bestell-Nr. 12 15 090 08

8 Seiten DIN A 4

Preis: 1,70 DM je Stück

Ausbildungsberufsbild

Bürokaufmann / Bürokauffrau

Bestell-Nr. 12 35 7810 02, DIN A 5

Preis: —,50 DM je Stück

Textausgabe der Verordnung über die Berufsausbildung

zum Kaufmann für Bürokommunikation / zur Kauffrau für Bürokommunikation

nebst Rahmenlehrplan

vom 13. Februar 1991

Bestell-Nr. 61 02 435 40

40 Seiten DIN A 5

Preis: 3,40 DM je Stück

Sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung

zum Kaufmann für Bürokommunikation / zur Kauffrau für Bürokommunikation

Bestell-Nr. 12 15 091 08

8 Seiten DIN A 4

Preis: 1,70 DM je Stück

Ausbildungsberufsbild

Kaufmann für Bürokommunikation / Kauffrau für Bürokommunikation

Bestell-Nr. 12 35 7811 02, DIN A 5

Preis: —,50 DM je Stück

Preise zuzüglich Versandkosten und Mehrwertsteuer.

Für größere Mengen Preise auf Anfrage.

Zu beziehen bei:

W. Bertelsmann Verlag KG

Postfach 10 20 · W-4800 Bielefeld 1

Tel. (05 21) 9 11 01-24 · Fax (05 21) 9 11 01 79