

„Individuellen Lernbedarf feststellen“ und „Lernziele klären“ – der 1. Schritt der Lernprozessbegleitung

Hans G. Bauer, GAB München¹

Dass eine „Lernprozessbegleitung“ die herkömmliche, „unterweisende“ Form der beruflichen Ausbildung ablösen müsse, um den heutigen Anforderungen einer „Berufsfähigkeit“ besser zu genügen, führt bei Ausbildern häufig zu der Reaktion: Wenn ich Auszubildende „nur noch begleiten“, ihnen also „alles selbst überlassen soll“ (so ein häufig anzutreffendes Missverständnis des selbstgesteuerten bzw. selbstorganisierten Lernens), verlangt das von mir als Ausbildern ja so gut wie nichts mehr. Nicht selten führt das sogar zu der Einschätzung, man trage damit selbst dazu bei, sogar den eigenen Arbeitsplatz überflüssig zu machen.

Dieser Beitrag will verdeutlichen, dass diese „Lernprozessbegleitung“ von Ausbildern keineswegs weniger verlangt als bisher – ganz im Gegenteil. Im ersten Abschnitt wird kurz geschildert, dass die Lernprozessbegleitung insgesamt aus einem ziemlich anspruchsvollen System von Schritten bzw. Phasen besteht, welches die Kompetenz von Ausbildern eher noch verstärkt benötigt und herausfordert. Die folgenden Abschnitten nehmen dann zwar nur den ersten dieser sechs Schritte: „Lernziele klären, den individuellen Lernbedarf feststellen“ genauer unter die Lupe. Aber bereits dieser Betrachtungsausschnitt macht – exemplarisch für alle weiteren Schritte - deutlich: Bei der Lernprozessbegleitung geht es um eine *Form der Führung, die ein sehr hohes Maß an methodischer, sozialer und persönlich mentaler wie emotional-empathischer Präsenz des Ausbilders bei all diesen Schritten verlangt!*

Die Schritte der Lernprozessbegleitung

Die nachfolgend dargestellten sechs Schritte (s. Abb. 1) folgen im Groben zwar der Chronologie eines Lernprozesses im Rahmen der beruflichen Ausbildung, dürfen aber nicht so verstanden werden, dass man sie völlig unabhängig voneinander und, wie es das Bild der „Schritte“ nahe legt, immer nacheinander „abarbeiten“ könnte.

¹ Dieser Beitrag beruht auf der ausführlichen Darstellung der Lernprozessbegleitung und ihrer Schritte in: Bauer, H. G./ Brater, M./ Büchele, U./ Dufter-Weis, A./ Maurus, A./ Munz, C. (2007): Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung – Wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann. Ein Handbuch. Reihe: Beiträge zu Arbeit – Lernen – Persönlichkeitsentwicklung, herausgegeben von der GAB-München, Band 3, Bielefeld, Verlag W. Bertelsmann (wbv), 2. Aufl.

Abb. 1: Überblick: Schritte der Lernprozessbegleitung

Ausbilder und Auszubildender sollten – möglichst gemeinsam:

1. ... die Lernziele des Auszubildenden klären und seinen individuellen Lernbedarf feststellen
 2. ... Lernvereinbarungsgespräche führen und Lernwege für den Auszubildenden entwickeln
- Stärker den Ausbilder betreffend:
3. ... Lernaufgaben entsprechend der (gemeinsamen) Lernvereinbarung auswählen, für das Lernen aufbereiten, Lernarrangements gestalten und an den Lernenden übergeben
 4. ... dessen Lernen beobachten und unterstützen, über Lernklippen hinweghelfen
 5. ... (gemeinsame) Auswertungsgespräche führen
 6. ... den Lernenden darin unterstützen, seine Lernprozesse und deren Ergebnisse zu dokumentieren und die Weitergabe der Erfahrungen und des Wissen zu ermöglichen und zu fördern.

An vielen Stellen bestehen enge inhaltliche und methodische Ähnlichkeiten zwischen diesen Schritten, und sie alle erfordern ein situatives, wachsameres und einfühlsames Erkennen dessen, was jeweils gerade erforderlich ist. Die „Klärung individuellen Lernbedarfs“ und die von „Lernzielen“, die nachfolgend genauer beschrieben wird, besitzt beispielsweise sicherlich zu Anfang des 1. Ausbildungsjahres besonderes Gewicht. Ihr erneutes Feststellen und Neu-Definieren ist aber auch in den folgenden Ausbildungsjahren, eigentlich bei jeder neuen Lern- und Arbeitsaufgabe, die der Lernprozessbegleiter dem Lernenden über den gesamten Ausbildungsprozess hinweg im Sinne des individuellen Lernens übergibt, von größter Wichtigkeit.

Lernziele klären, individuellen Lernbedarf feststellen – um was es geht

Schon bei diesem ersten Schritt der Lernprozessbegleitung kann durchaus der Eindruck entstehen, dass sich diese Art des Ausbildens von der unterweisenden Ausbildung ja wohl kaum unterscheidet. So klingt etwa das „Klären von Lernzielen“ sehr leicht nach jenem schulischem (be-)lehrenden Ausbilden, das sich an curricular vorgegebenen Lehr- bzw. Lernzielen orientiert – an „externen Normen“ also (siehe dazu nachfolgend). Auch gilt: Selbst im Rahmen herkömmlicher Ausbildung ist von einem „individuellen Lernen“ und einer „Bedarfsorientierung“ häufig die Rede – oder zumindest von dessen oder deren Notwendigkeit. Aber bedeutet diese „individuelle Bedarfsorientierung“ dann auch wirklich mehr als nur ein „... natürlich auch auf den Einzelnen eingehen, wenn es gerade mal notwendig scheint?“

Inhaltliches wie methodisches „Rückgrat“ der Lernprozessbegleitung bildet die Orientierung an der individuellen Entwicklung des Lernenden. Dazu bedarf es eines systematischen und nicht nur punktuellen, sondern kontinuierlichen Feststellens und Neudefinierens von Lernzielen und des (sich ja immer auch verändernden) „individuellen Lernbedarfs“ an verschiedensten Punkten (idealerweise zu Beginn einer jeden Arbeits-/Lernaufgabe) während des gesamten Ausbildungsgangs.

Lernzielklärung und individueller Lernbedarf – ein inniger Zusammenhang

Bevor mit dem Lernen begonnen werden kann, ist es selbstverständlich notwendig, dass Lernender und Lernprozessbegleiter sich zunächst über die konkreten *Lernziele* verständigen müssen, darüber also, was der Lernende (als nächstes) lernen soll – entsprechend seinem *fachlichen* Lernweg. Nicht ganz so selbstverständlich ist allerdings, dass diese Feststellung in gleichem Maße auch dem Verhalten, dem Stand der Lern- und Arbeitsmethoden, also dem *individuellen Lernbedarf* der Lernenden gelten sollte.

Soweit es die *Klärung der Lernziele* angeht, erscheint das bei geordneten Ausbildungen (und auch Weiterbildungen) auf den ersten Blick ja auch ganz einfach. Hier existiert ein Ausbildungsplan, abgeleitet von einem Ausbildungsrahmenplan, und darüber hinaus gibt es im Feld der beruflichen eine ganze Reihe von externen Bezugsnormen, die man für eine Lernbedarfsfeststellung heranziehen kann:

Abb. 2: Externe Bezugsnormen in der beruflichen Bildung zur Lernbedarfsfeststellung

- Lehrpläne
- Berufsbilder, Ausbildungsordnung, Ausbildungsrahmenpläne
- vorgegebene Lernziele
- Referenzprojekte
- betriebliche Ausbildungspläne, Lernpässe
- Aufgabenanalysen, Aufgabenanforderungen
- die Unternehmensphilosophie, Unternehmensziele, Leitlinien
- betriebliche/berufliche Anforderungsprofile
- Stellenbeschreibungen
- Qualitätsziele
- Vorstellungen von „guter Arbeit“ oder „richtigem (Arbeits-)Verhalten“
- Erwartungen von Kollegen und Vorgesetzten
- Erfahrungen von Experten
- schlechte Erfahrungen

Vielleicht gibt es sogar einen individuellen betrieblichen Lernpass, in dem alle Lernziele aufgelistet sind. Ein Blick in diese Unterlagen kann dem Lernprozessbegleiter zeigen, welches der nächste Lernschritt sein muss. Existieren solche Unterlagen nicht, müssen die Lernziele aus dem Bedarf des Betriebs, der Zielgruppe, oder aus sonstigen Vorgaben neu entwickelt werden.

Es handelt sich dabei aber immer um *allgemeine* Lernziele eines bestimmten, planvollen Qualifizierungsvorhabens.

Solche Unterlagen geben für den Einzelfall allenfalls eine generelle Richtung an, die auf jeden Fall auf den individuellen Lernenden zugeschnitten werden muss. Anhand der Lernpläne weiß man zwar, dass der Lernende laut Plan als nächstes z.B. Buchhaltung lernen muss. Das sagt aber nichts über dessen *individuellen* Lernbedarf aus. Diesen kann man erst erkennen, wenn man z.B. weiß, welche Vorkenntnisse der Lernende auf diesem Gebiet schon mitbringt, bzw. wenn man herausfindet, welche diesbezüglichen Interessen und Fähigkeiten jemand besitzt (hier etwa speziell im Umgang mit Zahlen). Denn u.U. muss dieser Lernende bevor er z.B. die Techniken der Buchhaltung erlernt, erst einmal seine Angst vor Zahlen überwinden. Oder er muss, wenn er zu genialer Schlampigkeit neigt, speziell lernen, so „penibel“ zu arbeiten, wie dies für einen Buchhalter notwendig ist. Es versteht sich, dass in solch einem Fall an ganz anderer Stelle angefangen werden muss und ein ganz anderer Lernweg notwendig sein wird als bei demjenigen, dem die Buchhaltung quasi „im Blut“ liegt. Lernender und Lernprozessbegleiter müssen also herausfinden, was an den jeweils vorgegebenen Lerninhalten *individuell* zu lernen ist, was diesem lernenden Individuum im Hinblick auf diesen Lerngegenstand speziell schwer fällt, wo er seine Blockierungen, aber auch seine Stärken hat. Diese individuelle Lernbedarfsfeststellung kann (und sollte) auch Abweichungen und Diskrepanzen vom „normalen“, durchschnittlichen Lernfortschritt sowie deren Gründe feststellen. Sie gibt Auskunft darüber, wie leicht oder schwer es dem Einzelnen fällt, das, was er lernen soll, auch zu lernen. Spätestens dann, wenn sich gravierende Schwierigkeiten zeigen (z.B. wenn ein Lernender den anderen hinterherhinkt, eine bestimmte Sache partout nicht in seinen Kopf – oder seine Hände – hinein will), wird es notwendig, den individuellen Lernbedarf ganz genau zu untersuchen: Was kann dieser Lernende eigentlich nicht, wenn er beispielsweise nicht sauber bohren oder sägen kann? Dass er „nicht sauber bohren oder sägen kann“ ist eben keine hinreichende Antwort. Vielmehr ist es hier notwendig, herauszufinden, wo bei *diesem Lernenden* und gerade für *diesen (fachlichen) Lernschritt* die Hindernisse und Hemmungen liegen. Was genau fällt ihm persönlich dabei so schwer?

Ferner stellen sich dem Lernprozessbegleiter im Zuge der Feststellung des Lernbedarfs auch eine Reihe von Fragen hinsichtlich der mit dem jeweiligen Lernschritt verknüpften oder zu verknüpfenden *Schlüsselqualifikationen bzw. Kompetenzen*. Wird doch von modernen

Ausbildungen heute ja nicht nur verlangt, dass deren Absolventen die Fachinhalte gut beherrschen, sondern eben auch, dass sich Auszubildende in ihrem persönlichen Arbeitsverhalten so entwickelt haben, dass sie selbständig, zuverlässig, verantwortungsvoll, flexibel etc. arbeiten können und teamfähig, kollegial usw. sind. Anforderungen dieser Art stehen nicht unbedingt im Lehrplan, gehören aber selbstverständlich zu den Ausbildungsaufgaben. Diese (seltsamerweise oft etwas verniedlichend so genannten) „*soft skills*“ lassen sich jedoch kaum in gesonderten Lehrveranstaltungen „trainieren“, sondern müssen, in die Fachausbildung und möglichst realitätsnahe Situationen integriert, über die gesamte Ausbildungszeit aufgebaut werden. Sowohl der Lernprozessbegleiter wie auch der Lernende sollten wissen, wo die Stärken und Schwächen des Lernenden auf diesem Gebiet liegen, um nächste Lernschritte auch auf dieser Ebene gemeinsam festlegen zu können. Diese Lernschritte – und damit den individuellen Lernbedarf an „*soft skills*“ – können sie feststellen, wenn sie das konkrete Arbeitsverhalten beobachten.

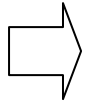
Weiter gehört zur Feststellung des individuellen Lernbedarfs speziell auch das individuelle *Lernverhalten*: Um einen maßgeschneiderten Lernweg zu konzipieren, auf dem der einzelne Lernende optimal lernen kann, muss der Lernprozessbegleiter immer besser verstehen, wie diese Person generell an Lernaufgaben herangeht, wann und bei welchen Methoden sie gut lernt, mit welchen Taktiken sie sich u.U. vor dem Lernen drückt, mit welchen Vorgehensweisen sie gut zu motivieren ist u.ä. Es liegt dabei auch am Geschick des Lernprozessbegleiters, die Selbstreflexionsfähigkeit des Lernenden über dessen eigene Lernweisen zu stärken. Kurz: Lernprozessbegleiter und Lernender müssen *Lernstil und Lerntyp* des Lernenden kennen, um zu wissen, wie sie seinen Lernprozess am besten anlegen bzw. anregen können.²

Ausgangspunkt der individuellen Lernbedarfsfeststellung ist das persönliche und arbeitsbezogene, berufliche Verhalten des Lernenden

An ihm versucht der Lernprozessbegleiter abzulesen, was ihm fehlt, was er gut oder nicht so gut kann und was er als nächstes lernen sollte. Der *individuelle Lern- und auch Entwicklungsbedarf* bezieht sich somit vor allem auf die ganz persönlichen Schwierigkeiten, Bedürfnisse, Wünsche, Unsicherheiten usw., vor allem also auf das, was dieser Lernende noch

² Angemerkt sei allerdings: Heute ist das Thema der „individuellen Lerntypen / Lernstile“ ein recht gut erforschtes Gebiet der Pädagogischen Psychologie. Es existieren vielfältige Modelle (z.T. mit zugehörigen Testmöglichkeiten), die versuchen, diese individuellen Unterschiede zu erfassen und sichtbar zu machen. Dabei muss man sich allerdings stets vergegenwärtigen, dass die dort herausgearbeiteten „Typen“ für sich keine „Seinsqualität“ beanspruchen dürfen, sondern wissenschaftliche Konstrukte sind, die versuchen, etwas sichtbar zu machen. Sie dürfen also nicht zur Typisierung von Menschen ge- oder missbraucht werden und können lediglich als Werkzeuge dienen, um im Vergleich bestimmte Unterschiede erkennbar zu machen! (Zu einigen Verfahren mit Anwendungshinweisen besonders im Rahmen der Lernprozessbegleitung vgl. Bauer et al. 2007).

braucht, um in seiner Ausbildung, seinem Beruf bzw. seinem Berufsleben gut zurechtzukommen.



Der Lernprozessbegleiter blickt bei der Feststellung des individuellen Lernbedarfs auf den individuellen Lernenden und dessen Verhalten und Können. Er fragt zum einen, was daran noch nicht hinreichend entwickelt ist, und zum anderen, was die nächsten Schritte dieser individuellen Entwicklung sein sollten. Es geht also um eine Art „Entwicklungsdiagnose“, aus der sich die nächsten Lernschritte ergeben können. Es gilt, die ganz individuelle Situation und Konstitution zu berücksichtigen, um ein wirklich optimales individuelles Lernen zu ermöglichen.

Die praktische Feststellung des Lernbedarfs stützt sich vor allem auf die folgenden drei Erfahrungs- bzw. Wahrnehmungsbereiche:

- Erfahrungen mit dem Lern- und Arbeitsverhalten, den Lern- und Arbeitsergebnissen und allen dort festzustellenden Unzulänglichkeiten des Lernenden/Handelnden (aus der Sicht des Lernprozessbegleiters). Hierher gehören Fehler, Pannen, Zeitprobleme, wenn etwas immer wieder schief geht, Umgang mit Kritik, Informationsverhalten, Qualitätsmängel usw.
- Wahrnehmungen von Zeichen der Unsicherheit, Hilflosigkeit (z.B. Zögern), viele Fragen, Versuche, sich zu drücken, viele Missverständnisse, Überforderungssymptome usw., aber auch solche von besonderem Interesse.
- Wahrnehmungen und Erfahrungen mit den Reaktionen anderer auf die Arbeit des Auszubildenden (z.B. Unzufriedenheit von Kunden, Konflikte mit Kollegen, Kritik, Beschwerden).

Dies alles sind Symptome dafür, dass der Auszubildende etwas lernen muss (oder z.T. auch, dass er lernen möchte), weil er es nicht richtig beherrscht oder es sich selbst nicht richtig zutraut. Man muss diese Symptome besonders ernst nehmen, wenn sie *immer wieder* auftreten! Der Lernprozessbegleiter muss herausfinden, was genau das ist, das hier nicht (sicher) gekannt wird, sondern demzufolge gelernt werden muss. Je realitätsnäher bzw. integrierter eine Arbeitsaufgabe (mit für den Lernenden geeignetem Komplexitätsgrad) ist, an der gelernt werden kann, umso vielfältiger sind die Möglichkeiten etwa zur Beobachtung des individuellen Lernbedarfs.

Hier ein Beispiel für ein Beobachtungsraster, das vor allem das allgemeine Arbeitsverhalten in den Blick rückt:

Abb. 3:

Leitfaden für eine Beobachtung des individuellen Lernbedarfs (allgemeines Arbeitsverhalten)

Wie geht der Lernende an neue Aufgaben heran? Wie bereitet er die Arbeit/sich selbst darauf vor?

Welche Herausforderungen der Aufgabe werden nicht bzw. nicht gut gelöst? Welche Qualitätsmängel treten auf? Welche Fehler/Schwächen treten immer wieder auf?

Was tut er, wenn er mit einer ihm übertragenen Aufgabe fertig ist?

Wie geht er mit Kunden um? Wie berücksichtigt er deren Wünsche?

Wie verhält er sich in Entscheidungssituationen? Wie geht er mit Unwägbarkeiten um?

Wie verhält er sich bei unerwarteten Schwierigkeiten oder unerwarteten Ereignissen (Störungen), oder wenn er auf ein Problem stößt?

Erkennt er eigene Fehler, Schwierigkeiten und Grenzen selbständig, und wie geht er damit um?

Wie bewältigt er Stresszeiten, in denen mehrere Dinge gleichzeitig getan werden müssen? Wie teilt er sich die eigene Arbeit ein, wie kommt er mit der Zeit zurecht?

Welche Zeichen von Unsicherheiten / Überforderung gibt es? Was fällt offenbar schwer?

Wie reagiert er, wenn Kollegen ihn auf Fehler aufmerksam machen? Wie greift er Korrekturen anderer auf?

Wie nutzt er die Hilfe und Beratung durch Kollegen? Wie verhält er sich, wenn andere Hilfe oder Unterstützung brauchen?

Was bleibt liegen/wird umgangen/übersehen?

Welche Konflikte/Beschwerden gibt es immer wieder? Wie verhält er sich bei Konflikten?

Wie sucht er Informationen bei Kollegen/wie gibt er Informationen weiter?

Wie berücksichtigt er das Gebot der Wirtschaftlichkeit?

Wie setzt er sein fachliches Wissen und Können ein?

Wie benutzt er schriftliche und sonstige Hilfsmittel?

Wie präsentiert er die Ergebnisse seiner Arbeit? Wie geht er mit den Fragen um, die ihm bei der Arbeit kommen?

Auswertung: Welcher Lernbedarf zeigt sich (fachlich, methodisch, persönlich, sozial)?

Eine auf die Selbstlernprozesse des Auszubildenden hin orientierte Lernprozessbegleitung hat sich aber natürlich auch die Frage zu stellen:

Was ist zu tun, damit der Lernende den eigenen Lernbedarf selbst erkennt?

Lehrer, Erzieher, aber auch Ausbilder haben oft eine Haltung entwickelt, nach der sie die Feststellung eines Lernbedarfs bei einem „Zögling“ allein als ihre eigene Angelegenheit betrachten. Bei Jugendlichen und Erwachsenen ist diese Haltung eine Entmündigung des Lernenden und kommt einem groben Vertrauensbruch gleich. Lernprozessbegleitung würde damit zur Manipulation: Ich weiß etwas über den anderen, was dieser nicht weiß, und ich nutze meinen Wissensvorsprung, um ihn irgendwohin zu lenken, also über ihn Macht auszuüben.



Es sollte selbstverständlich sein, dass jugendliche und erwachsene Lernende in die Feststellung ihres Lernbedarfs voll integriert werden. Die Feststellung des Lernbedarfs muss partnerschaftlich, „auf gleicher Augenhöhe“ erfolgen!

Der Lernende selbst ist für seinen Lernprozess verantwortlich, nicht der Begleiter. Daraus folgt, dass Ersterer nur lernen kann, was er auch einsieht und weiß. Bei Meinungsverschiedenheiten über einen Lernbedarf mag der Lernprozessbegleiter zwar insgeheim noch immer überzeugt sein, dass er Recht hat. Es ist jedoch sinnlos, darauf zu beharren und den Lernenden überreden zu wollen oder ihn sogar gegen seinen Willen zu einem bestimmten Lernen zu zwingen. Das ist nicht nur unwürdig, sondern auch wirkungslos und damit eine Verschwendung von Ressourcen. Der Lernprozessbegleiter ist vollkommen auf den *Konsens* mit dem Lernenden angewiesen. Seine weiteren Handlungsmöglichkeiten hängen davon ab, wie weit dieser Konsens trägt. Der Ort, an dem dieser Konsens angestrebt wird, ist das *Lernbedarfsgespräch*, in dem der Lernprozessbegleiter all seine Beobachtungen und Schlüsse, die er daraus ziehen möchte, offen auf den Tisch legen und zur Diskussion stellen muss. Dabei kann und darf er selbstverständlich versuchen, auch „uneinsichtige“ Lernende mit seinem Beobachtungsmaterial zu konfrontieren. Kann er sie dennoch nicht überzeugen, muss er es zurückstellen und hinnehmen, dass der Lernende jetzt eben nicht mit der Lernarbeit beginnen möchte.

Und auch dem Ausbilder kann bei dieser detaillierten Betrachtung alleine des 1. Schritts der Lernprozessbegleitung deutlicher werden, dass dies eine Art des Ausbildens ist, in die man sich hinein entwickeln muss – und kann.