

# *Berufsbegleitende Weiterbildung*

*zum*

*LERNBERATER*  
**LERNBERATER**

## Vorbemerkung

Gibt es in ihrem Betrieb auch Auszubildende, die sich mit dem Lernen schwer tun? Sie klagen über die Stofffülle, Konzentrationsmangel und Zeitmangel. Trotz dem, dass sie zu Hause lernen, sind ihre Noten nicht die besten. Mutlosigkeit und Demotivation machen sich breit. Viele Betriebe bieten Hilfen in Form von Nachhilfeunterricht fachlicher Art an. Bei einigen Auszubildenden wird die Leistung dadurch besser, bei vielen aber nicht gravierend.

Seit vielen Jahren bietet P.o.P. Lerntrainings an. Diese Trainings zeigen den Auszubildenden wie sie besser lernen können. Wir zeigen auf, wie unser Gehirn funktioniert, welche Lerntechniken für welchen Lernstoff optimal sind, wie man seine Motivation verbessern kann. Diese Trainings gehen 2-3 Tage. Die meisten Auszubildenden sind motiviert, die Tipps umzusetzen, aber der Arbeitsalltag und die alten Gewohnheiten holen sie ein. Aus dieser Erfahrung heraus haben wir eine Weiterbildung zum Lernberater konzipiert.

### ***Wie arbeitet eine Lernberaterin / ein Lernberater?***

Sie / er berät, hinterfragt, motiviert, erarbeitet gemeinsam mit den Auszubildenden Lösungsmöglichkeiten gegen die individuellen Lernschwierigkeiten, begleitet die Auszubildenden auf ihrem Lernweg.

### ***Muss eine Lernberaterin / ein Lernberater fachliches Wissen haben?***

Nein, das ist für diese Tätigkeit nicht zwingend notwendig. Das fachliche Wissen haben die Auszubildenden selbst. Und wenn sie fachlich etwas nicht wissen, berät sie eine Lernberaterin / ein Lernberater dahingehend, sich das Wissen zu holen oder zu erarbeiten. Eine Lernberaterin / ein Lernberater versteht sich als Katalysator des Lernprozesses.

### ***Welche Qualifikationen braucht eine Lernberaterin / ein Lernberater?***

Sie / er muss Verständnis aufbringen für die Lebens- und Entwicklungsphase, in der sich die Auszubildenden befinden.

Sie / er darf sich von Frust und Demotivation nicht abschrecken lassen.

Sie / er benötigt kommunikative Fähigkeiten.

Ihr / sein Handwerkskoffer muss gut gefüllt sein mit Arbeits- und Lerntechniken aller Art.

Zu ihrem / seinem Hintergrundwissen gehören Kenntnisse über lernbiologische Grundlagen.

### ***Was ist das Ziel der Ausbildung?***

#### ***Woran kann man erkennen, dass die Ausbildung erfolgreich war?***

Sie / er berät kompetent und professionell.

Sie / er arbeitet lösungs- und zielorientiert mit Auszubildenden.

Die Eigenkräfte des Auszubildenden werden aktiviert.

Die Lernberaterin / der Lernberater ist eine anerkannte 'Institution' im Unternehmen.

### ***Was ist der Nutzen für ein Unternehmen, von uns ausgebildete Lernberater zu haben?***

Verankerung von Lerntechniken aus einem Seminar in die Praxis.

Transfersicherung.

Ein Lernberater / eine Lernberaterin kann direkt vor Ort unterstützen, ohne dass Zeit und dadurch Motivation der Auszubildenden verloren geht.

Verbesserte Leistungen der Auszubildenden.

Verbesserte Motivation der Auszubildenden.

Mehr Sicherheit der Ausbildungsbeauftragten im Umgang mit Motivation und Lernschwächen von Auszubildenden.

Neuer Input zum Thema Lernen in der Ausbildung.

## **Personenkreis:**

Hauptamtliche Ausbilder.  
Nebenamtliche Ausbildungsbeauftragte.  
Ausbildungsverantwortliche aus allen Bereichen.

## **Ablauf der Weiterbildung / Kosten**

Die Weiterbildung ist zusammengesetzt aus verschiedenen Bausteinen:

- 3 Ausbildungsblöcke à 4 Tage
- Transfertage - jeweils 1 Transfertag zwischen den Ausbildungsblöcken
- Lerngruppen

Wir führen die Weiterqualifizierung zum Lernberater firmenintern durch. Auf Anfrage kann der Lernberater aber auch als offenes Weiterbildungsangebot durchgeführt werden.

Die Kosten der Weiterbildung orientieren sich an unseren Trainerhonoraren pro Tag und Trainer. Zuzüglich der Mehrwertsteuer, Fahrtkosten, Unterbringung und Verpflegung für den Trainer.

Die *Ausbildungsblöcke* haben zum Ziel, die Theorie kennen zu lernen und unterschiedliche Techniken ausprobieren zu können.

Der eigentliche Transfer findet zwischen den Ausbildungsblöcken statt. Sie werden in der Zeit zwischen den Ausbildungsblöcken und den Transfertagen in der Praxis, in ihrem Arbeitsalltag das Erfahrene und Erlernte anwenden. Wie es ihnen damit gegangen ist, was sie beibehalten oder verändern wollen, wird am jeweiligen *Transfertag* diskutiert und ausgewertet.

Supervisionen durch die Trainer und Feedback von den Teilnehmern erhöhen den Lernerfolg.

Die Teilnehmer sollten sich zu *Lerngruppen* von 3-6 Teilnehmern zusammenfinden und sich mindestens 1x zwischen den offiziellen Terminen treffen. In den Lerngruppen werden Fälle aus der Praxis besprochen, Vorgehensweisen diskutiert und die verschiedenen Techniken geübt.

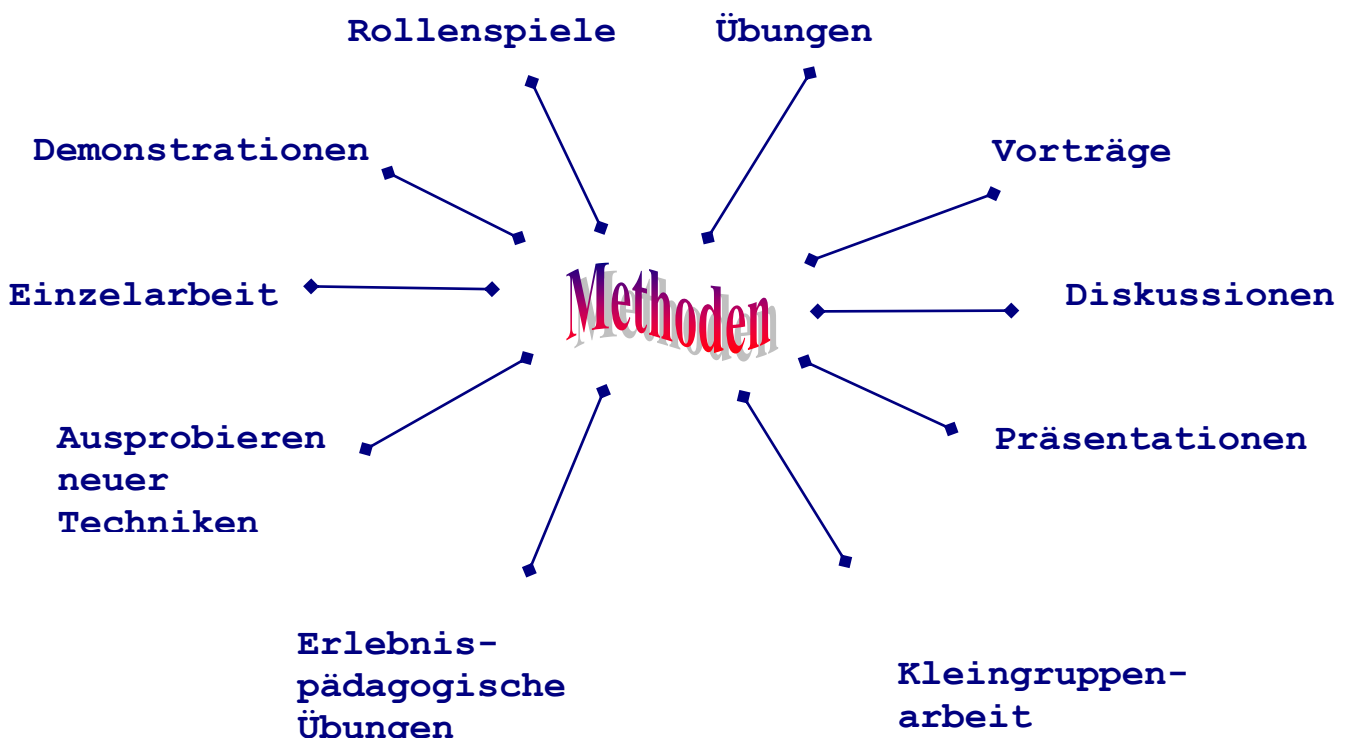
## **Abschluss der Weiterbildung**

Zum Abschluss präsentieren alle Teilnehmer alleine oder in Kleingruppen Erfahrungen, Vorgehensweise oder Konzeptionen aus ihrem Praxisfeld „Lernberater“.

## **Aufbau der Weiterbildung zum Lernberater**

Jeder Mensch lernt anders. Der eine möchte zuhören, der andere lieber etwas sehen. Die meisten Menschen verinnerlichen die Theorie am besten, wenn sie praktisch etwas tun können.

Wir wollen in dieser Weiterbildung allen Lernstilen gerecht werden und bieten deshalb diese Methoden an:



Die Techniken die wir anwenden entstammen der Transaktionsanalyse, dem NLP, unterschiedlichen Lern- und Kommunikationstheorien und unserem langjährigen Erfahrungsschatz als Trainer in der Aus- und Weiterbildung.

## Die TrainerInnen

Wir als TrainerInnen verstehen unsere Aufgabe darin:

zu motivieren

zu konfrontieren

zu demonstrieren

heraus zu locken

zu moderieren

alles im Blick  
zu haben

zu strukturieren

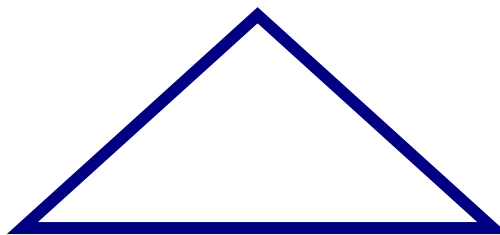
den Prozess zu  
steuern

Es ist unser Betreiben, ein Gleichgewicht herzustellen zwischen

**Vorgegebenem Inhalt**

**Interessen einzelner  
Teilnehmer**

**Interessen der  
Gruppe**



Dabei wird das 'Gleichgewicht' nicht statisch sein, sondern dynamisch: einmal steht das eine Element mehr im Vordergrund, einmal das andere.

Diese Weiterbildung wird von mehreren Trainern gestaltet. Sie als Teilnehmer haben dadurch die Möglichkeit, mehrere Lehrstile und Modelle kennen zu lernen und dadurch die für sie am besten geeignetste zu finden.

## **Die Teilnehmer**

Jeder Teilnehmer bringt sich so ein, wie er es möchte. Es gibt durch verschiedene Übungen und Positionen in diesen Übungen unterschiedliche Lernchancen, die jeder eigenverantwortlich nutzen kann. Die größte Lernchance bietet sich natürlich demjenigen, der alle Positionen für sich ausprobiert.

Jede Weiterbildungsgruppe entwickelt ihre eigene Dynamik. Sie sollte produktiv für den Lernerfolg jedes Einzelnen sein. Das Einhalten der Feedbackregeln sowie das Öffentlichmachen von Störungen sind deshalb von Vorteil für das Gelingen der Weiterbildung.



## **Inhalte der Bausteine:**

### **Baustein I:**

- ✓ Grundlegendes zum Ablauf der Weiterbildung
- ✓ Kennen lernen
- ✓ Erlernen von Supervisionstechniken / Fragetechniken für die Arbeit in den Untergruppen
  - Rolle des Lernberaters
  - Hindernisse und Chancen auf dem Weg zum Lernberater
  - 'Institutionalisieren' des Lernberaters im Unternehmen
  - Kompetenzen
  - Aufgaben
  - Verantwortungsbereiche
  - Psychologie des Jugendalters
  - "Typische Lernschwierigkeiten" bei Auszubildenden
  - Diagnosemöglichkeiten von "abweichendem Lernverhalten"  
Wo kann ein Lernberater unterstützen, wo sind ihm Grenzen gesetzt?
  - Blick auf die relevanten Systeme (Familie, Schule etc.)
  - Ablauf und Organisation einer Lernberatung
  - Phasen des Beratungsprozesses
  - Voraussetzungen für das Gelingen einer Lernberatung: (Arbeitsatmosphäre aufbauen, Umgang mit Störungen im Prozess ...)
  - Vertragsarbeit
  - Das 1. Gespräch
  - Stärken- und Schwächenanalyse
  - Kontakt / Rapportmöglichkeiten / "Beziehungsarbeit"

### **Baustein II:**

- Motivation / Motivationsgespräch
- Gesprächshaltungen
- Gesprächstechniken (Fragetechniken, Feedback, ...)
- Ziel- und Ressourcenorientierung
- Lernplanung auf der Timeline
- Arbeit an einschränkenden Glaubenssätzen bezogen auf das Lernen und die eigenen Fähigkeiten
- TA (Antreiber, Ich-Zustände, ...)
- Elemente eines lösungsorientierten Beratungsprozesses ( z. B.: Skalierung, Wunderfrage etc. )



## Baustein III:

- Lernorganisation / Lernplanung (Arbeitsplatz, Zeitmanagement, Lernpläne)
  - Lernbiologische Grundlagen (Lernkanäle, Hemmungen, Gehirnhälften, ...)
  - Lern- und Arbeitstechniken (Struktogramm, Textmarkierung, Eselsbrücken, Lernstraßen, ...)
  - Mnemotechniken
  - Konzentrationsübungen
  - Techniken der Entspannung
  - Lernen in Gruppen
  - Unterrichtsgestaltung
  - Einsatz von Medien
- ✓ Abschlusspräsentation