

*Kornelia Rappe-Giesecke*

*Lernen und Verlernen – wie müssen Weiterbildungen in Beratung konzipiert sein?*

Auszug aus: Zeitschrift Supervision Heft 1 /2009

### *Einführung*

„Wie kann man Lernprozesse so rahmen und gestalten, dass nach der Ausbildung das Weiterlernen erleichtert wird? Wie kann man lehren und lernen, Neues zu lernen und wirklich zu integrieren, Altes zu verlernen und zu vergessen? Wie bereitet man die künftigen Berater darauf vor, bewährte professionelle Standards zu erhalten *und* sich an sich verändernde Kundenbedürfnisse anzupassen? Welche modellhaften Lernprozesse kann man initiieren, damit Berater lernen, ihre Identität in diesem Prozess des beständigen Wandels sowohl erhalten als auch entwickeln zu können? Der Wandel in der Arbeitswelt und damit verbunden im Beratungsmarkt wird bleiben und auch die Beratungstheorie und -praxis wird sich weiter entwickeln.

Diese Fragen versuche ich aus zwei Perspektiven zu beantworten: aus jener der Hochschullehrerin und Pädagogin, die seit 20 Jahren Berater/innen ausbildet, und aus jener der Beratungswissenschaftlerin. Meine Überlegungen basieren also auf Erfahrungen mit der wissenschaftlichen Weiterbildung von Berater/innen, werden in Teilen aber auch auf die Weiterbildungsangebote von privaten Instituten übertragbar sein.“

Weitere Abschnitte:

*Verlernen und Neues Lernen*

*Hebel für Lernprozesse*

*Die eigenen mentalen Modelle untersuchen*

*Alte professionelle Steuerungsprogramme suspendieren helfen*

*Die Entwicklung einer neuen professionellen Identität unterstützen*

*Lehren und Lernen in der Weiterbildung*

*Das Programm Instruktion*

*Das Programm Selbstreflexion*

*Das Programm Vorbereitung der Umsetzung*

*Die Beratungsausbildung als Modell für Beratung*

*Lernarchitektur*

*Curriculumentwicklung*

*Schluss*