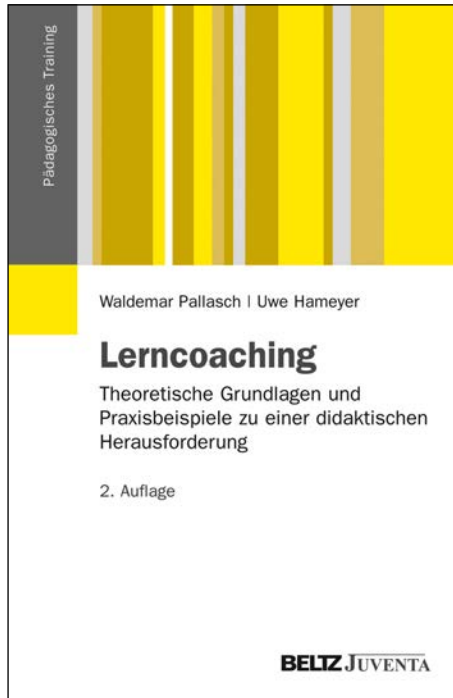




Leseprobe aus Pallasch und Hameyer, Lerncoaching, ISBN 978-3-7799-2140-0
© 2012 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel
[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?
isbn=978-3-7799-2140-0](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-2140-0)

1. Klärung: Zum Vorverständnis

Diskussionen über die Leistungsfähigkeit unseres Schulsystems verschärfen sich seit der Veröffentlichung internationaler Schulleistungsvergleiche – darunter TIMSS und PISA. Bundeslandweite Vergleichsarbeiten und die Bildungsstandarddebatte tragen dazu erheblich bei (s. Klieme 2003; Hameyer 2004, Bildungsstandards – vergessene Geschichte; Altrichter, Messner & Posch 2004 zur österreichischen Situation). Neben den notwendigen strukturellen Veränderungen von Schule rückt vor allem das Lernen als lernpsychologische, didaktische und methodische Herausforderung in das Zentrum pädagogischer Diskurse.

Die Lehrerbildung besonders in der Ersten Phase wird in diesem Zusammenhang als überwiegend praxisfern empfunden; solche Wertungen werden durch eine Flut an Repertoirebüchern auf dem Büchermarkt faktisch verstärkt. Rezeptologien und Methodiken zum schnellen Anwenden – Nachhilfekurse für Versäumnisse des Systems? Auf jeden Fall sind viele Methoden- und Repertoirebücher Bestseller; ökonomische Leitwölfe im pädagogischen Verlagswesen. Kein wissenschaftliches Buch kann mit den Gipfelstürmern der Auflagencharts mithalten. Für eine *nachhaltige* Kompetenzentwicklung und veränderte Lehrqualität jedoch können sie allenfalls Ideen liefern. Das ist viel, aber nicht alles. Über das Lesen allein kann sich niemand in zentralen Feldern von Unterricht, Lernen und Schulentwicklung weiterbilden. Die beanstandeten Ausbildungslücken schließen sich dadurch nicht. Um Umsetzungssicherheit zu gewährleisten, braucht es systemische Verbundlösungen, praktische Trainings, Übungsangebote, Dialog und Reflexion auf begründetem theoretischen Fundament.

Es verwundert also nicht, wenn sich außerhalb der universitären Ausbildung neue Formen des Lernens und der Lernarrangements etablieren. Zwei Formen gewinnen dabei immer mehr an Kontur: die ‚*Lernbegleitung*‘ (1) und das ‚*Lerncoaching*‘ (2). Beide verstehen sich als ergänzende, zum Teil auch als alternative Formen der Lernoptimierung.

(1) *Lernbegleitung*

Der Ansatz der Lernbegleitung basiert auf der Idee, einem benachteiligten Lerner (in der Regel Jugendlichen ohne Schulabschluss) durch eine personale und permanente Betreuung und Begleitung den Anschluss an die Berufs- und Arbeitswelt zu ermöglichen. In jüngster Zeit gibt es in Schulen mit besonderer Prägung (zumeist Privatschulen) Bemühungen,

die Lehrkräfte durch eine zusätzliche Qualifikation zu Lernbegleitern für ihre Schüler auszubilden.

Lernbegleitung wird vornehmlich angeboten.

(2) *Lerncoaching*

Der Ansatz des *Lerncoachings* basiert auf der Idee, durch eine professionelle Beratung die vorhandenen Lerndispositionen des Lerners zu erkennen und zu optimieren. Lerncoaching bedeutet individuelle (auch gruppale) Beratung und geht über die übliche Didaktisierung des Lehrens und Lernens hinaus.

Lerncoaching wird vornehmlich angefragt.

Im Rahmen bildungsorientierter Projekte ist das Institut für *Advanced Studies (AS)* an der Universität Kiel mit der Frage der Lernoptimierung immer wieder konfrontiert worden. Dies war der Anlass und Anstoß, sich mit neueren Ansätzen zum Lernen auseinander zu setzen und eine zunächst grobe Konzeption für ‚Lerncoaching‘ zu entwerfen, die wir hier zur Diskussion stellen.

Begrifflichkeit: Lerncoaching

- Was verstehen wir unter ‚Lerncoaching‘?
- Wie ist Lerncoaching zu definieren?

Versuchen wir im Sinne einer Vorklärung eine erste und sehr grobe Annäherung über die drei Begrifflichkeiten: ‚*Lernen*‘ (1), ‚*Coaching*‘ (2) und ‚*Lerncoaching*‘ (3).

(1) *Lernen*

Unter ‚*Lernen*‘ versteht jeder zunächst das, was er irgendwann, irgendwo und irgendwie gelernt hat. ‚Lernen‘ als Begriff (Verständnis) und als Prozess (Aneignung) ist ein subjektives Konstrukt. Jeder hat eine eigene Vorstellung von dem, was Lernen ist und welchen Stellenwert das Lernen und das Gelernte für ihn zur Alltagsbewältigung einnehmen, sei es im persönlichen oder beruflichen Kontext. Die eigenen sehr subjektiven Lernerfahrungen, die positiven wie die negativen, prägen und beeinflussen das weitere Lernen (und als Erwachsener im weiteren Sinne auch das ‚Arbeiten‘). Die eigenen Erfahrungen und Prägungen werden in der Regel als Erfahrungswissen an andere weitergegeben; sie bestimmen in hohem Maße auch das Lehrverhalten. Das tun auch vielfach Lehrer, obwohl zu erwarten wäre, dass sie aufgrund ihrer professionellen Ausbildung andere Lernsettings arrangieren können müssten.

Das alltagspraktische Verständnis vom Lernen muss den wissenschaftlichen Theorien und Erkenntnissen nicht unbedingt widersprechen. Zu klären ist, inwieweit das alltagspraktische, mithin das subjektive Verständnis mit dem wissenschaftlichen korrespondiert. Das heißt: Um das ‚Lernen‘ eines Individuums zu optimieren, müssen die alltagsprakti-

schen subjektiven Erfahrungen mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen abgeglichen werden. Das Ziel ist herauszufinden, wo, wie und wann alternative oder ergänzende Lernmethoden in den Lernprozess einzubringen sind.

(2) *Coaching*

Der Begriff ‚*Coaching*‘ in seiner professionellen Bedeutung ist nicht jedem geläufig; zumindest nicht denjenigen, die sich primär mit dem Thema ‚Lernen‘ beschäftigen. In der Beratungsszene ist er hingegen zu einem Modebegriff geworden. ‚*Coaching*‘ ist derzeit ‚in‘ und wird vielfach nachgefragt. ‚*Coaching*‘ als ‚Containerbegriff‘ (Rauen 1999¹) subsummiert die unterschiedlichsten Angebote, die mit Beratung im weitesten Sinne assoziiert werden können. Dass diese diffuse Praxis nicht gerade zur eindeutigen Klarheit beiträgt, ist bedauerlich.

Gleichwohl: Unter ‚*Coaching*‘ wird eine professionelle Beratungsform verstanden, die sich als ergänzende Variante zu bereits existierenden Beratungsformen (u. a. Supervision, Intervision, Mediation) etabliert hat. *Coaching* wird je nach Bedarf angefragt. Bearbeitet werden Probleme des beruflichen Alltags.

(3) *Lerncoaching*

Das ‚*Lerncoaching*‘ ist – folglich – eine angestrebte Kombination von zwei unterschiedlichen Themenbereichen, in der das Lernen – als Prozess der Vermittlung und der Aneignung – im Fokus der Beratung steht. Da sich ‚Lernen‘ immer über Inhalte vollzieht, geht es im Beratungsprozess um die optimale Passung zwischen ‚Lerner‘ und ‚Lerninhalt‘.² Vom Lerner erwartet man, dass er sich den (Lern-)Inhalt aneignet (Aneignungsprozess) und vom Lehrer (Vermittler) erwartet man, dass der (Lern-)Inhalt dem Lerner optimal vermittelt wird (Vermittlungsprozess). Betrachtet werden im Lerncoaching also die beiden Prozesse: Vermittlungsprozess und Aneignungsprozess. Die Abbildung 1.1 (S. 12) gibt zunächst eine grobe Übersicht wieder.

Was darunter im Einzelnen zu verstehen ist, ist Ziel dieser Schrift.

Wir wollen in den folgenden Kapiteln in gebotener Kürze unser Verständnis zu den theoretischen Begriffen ‚*Coaching*‘ und ‚*Lernen*‘ und deren Substanz etwas näher erläutern. Dabei gehen wir davon aus, dass diejenigen, die sich mit ‚*Coaching*‘ und ‚*Lernen*‘ befassen, bereits ein wissenschaftliches oder ein alltagspraktisches Verständnis zu beiden Themenkomplexen mitbringen. Die Ausführungen beschränken sich daher nur auf das Wesentliche bzw. fokussieren nur die Aspekte, die aus unserer Sicht für das Verständnis der vorliegenden Ausführungen nötig sind. Dabei wird das Thema

1 Vgl. Rauen, Ch.: *Coaching*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie 1999

2 Vgl. Pallasch, W.: *Lerncoaching*. Ein Weg aus der schuldidaktischen Krise? In: *Grundschule* 2006, H. 3, 16-19

„Coaching“ nur kurz, hingegen das „Lernen“ ausführlicher behandelt; das Thema „Lerncoaching“ wird in einem gesonderten Kapitel abgehandelt.

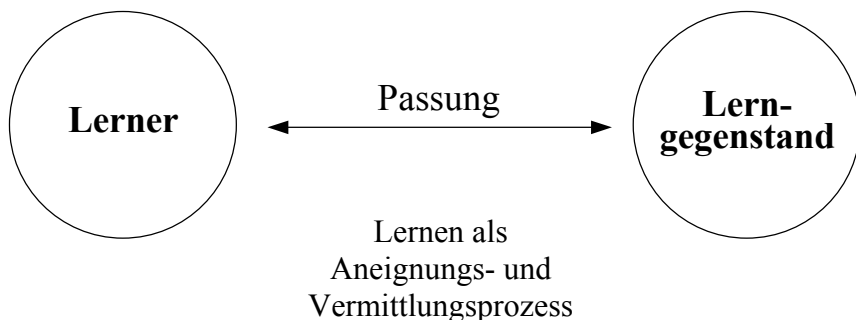


Abb. 1.1: Passung von Lerner und Lerngegenstand

Übersicht: Spezifische Beratungsformen

Vorgreifend und zusammenfassend: Lerncoaching gehört aus unserer Sicht – unabhängig von verschiedenen anderen Einordnungsversuchen – zu den Beratungsformen im weiteren Sinne. Innerhalb unserer Trainingsarbeit unterscheiden wir die verschiedenen spezifischen Beratungsformen so, wie wir sie in der Praxis vorfinden. Überlappungen und Überschneidungen sind dabei nicht zu vermeiden. Die folgende Synopse gibt die Merkmale als Unterschiede spezifischer Beratungsformen stichwortartig wieder. Sie ist hier um die angrenzenden Formen „Therapie“, „Training“ und „Psychohygiene“ erweitert, natürlich nicht komplett und mit Sicherheit ergänzungsbedürftig, vielleicht sogar korrigierwürdig. Uns dient sie als brauchbares Arbeitsraster und Orientierungsmatrix. Wir stellen sie daher hier an den Anfang, um bestimmte Ausführungen zum Lerncoaching besser einordnen zu können. Zu den einzelnen Beratungsformen ausführlich in:

Pallasch, W.; Petersen, R.: Coaching. Ausbildungs- und Trainingskonzeption zum Coach in pädagogischen und sozialen Arbeitsfeldern. Weinheim u. München: Juventa 2005.

Die Beratungsformen werden in der folgenden Reihenfolge vorgestellt:

1. Klassische Beratung
2. Coaching
3. Supervision
4. Intervention
5. Mediation
6. Lerncoaching
7. Therapie
8. Training
9. Psychohygiene

Die beiden letztgenannten gehören im engeren Sinne nicht zu den spezifischen Beratungsformen. Sie werden aber hier aufgeführt, weil sie als einzelne Komponenten in den hier benannten Settings durchgeführt werden können.

Vergleichende Übersicht: Spezifische Beratungsformen

Beratungsformen (Bf) Merkmale (M)	1. Klassische Beratung
(1) Bezeichnung	Berater – Klient
(2) Grundformel	Individuum – Problem
(3) Intention	Klärung/Unterstützung/Begleitung
(4) Ziel	• Erweiterung der Lösungs- u. Handlungskompetenzen • Stärkung der Selbstgestaltungspotenziale
(5) Inhalte/Themen	Individuelle Problemkonkretisierung (sozialtypisch, verallgemeinerungsfähig)
(6) Formen	1. Vertikale Beratung (asymmetrisch) 2. Horizontale Beratung (symmetrisch) (beide: präventiv bzw. korrektiv)
(7) Phasen (Ein Erstkontakt geht allen Phasen voraus)	(1) Deskriptive Phase (2) Diagnostisch-analytische Phase (3) Problembearbeitungsphase (4) Lösungsexplorationsphase
(8) Methoden	Diverse Methoden aus unterschiedlichen Ansätzen [GT; TA; NLP; GS; TZI u. a.] (emotional u. kognitiv; quasi therapeutisch)
(9) Dauer	Überschaubar (erfahrungsgemäß: eher längere Zeiten)
(10) Ort	Externer Ort

Bf M	2. Coaching	3. Supervision
(1)	Coach – Coachee	Supervisor – Supervisand
(2)	Mensch – Arbeit	Gruppe/Individuum-Berufsarbeit (Gruppe/Individuum-Prozess)
(3)	Überwiegend: Intervention	Überwiegend: Reflexion
(4)	Optimale Passung von Mensch – Arbeit; oder: Individuum – Arbeitsfeld (Auflösung von Diskrepanzen)	Erhöhung der Reflexionsfähigkeit (Erweiterung der Handlungsmodalitäten)
(5)	Probleme im Arbeitsfeld (personal, prozesshaft, organisatorisch)	Individuelle (persönliche) und kollektive Probleme bezogen auf Arbeitsprozesse

(6)	1. Contextuelles Coaching (Einzel-, Gruppen-, Teamcoaching) 2. Personales Coaching 3. Crash-Coaching	1. Einzelsupervision 2. Gruppensupervision 3. Teamsupervision
(7)	(1) Anliegen (2) Konkretisierung (3) Ziele/Erwartungen (4) Bearbeitung (5) Lösung (6) Abschluss	(1) Deskriptive Phase (2) Diagnostisch-analytische Phase (3) Informationsphase (4) Problembearbeitungsphase (5) Lösungsexplorationsphase (6) Realisationsphase (7) Realisationsaufarbeitungsphase
(8)	Diverse Methoden nach unterschiedlichen Ansätzen und Arbeitsfeldern (Präferenz: kognitive Auf- bzw. Bearbeitung)	Diverse Methoden nach unterschiedlichen Ansätzen und Arbeitsbereichen (Präferenz: kognitive u. emotionale Vorgehensweise)
(9)	Knapp/übersichtlich, eher kürzere Abstände; diskontinuierlich	Begrenzte Anzahl von Sitzungen
(10)	Externer Ort (möglich: Coaching on the job; vor Ort)	Externer Ort (möglich: Supervision on the job; vor Ort)

Bf M	4. Intervention	5. Mediation
(1)	Interner Intervisor – Arbeitskollegen (auch: Supervisor – Supervisanden)	Mediator – Medianten
(2)	Gruppe/Arbeitsprozess (Optimierung des Arbeitsprozesses)	Konfliktbeteiligte – Konflikt – allparteilicher Dritter (Mediator)
(3)	Autonome Reflexion (eigenständige Arbeitsoptimierung)	Einvernehmliche Beilegung von Konflikten
(4)	Analysierendes/reflektierendes Vorgehen (Optimierung: Effektivität/Effizienz)	Vermittlung in Konflikten (Vermeidung eskalierender Konflikt-und Kostensteigerung durch Gerichtsverfahren)
(5)	Individuelle und gruppale Probleme der Arbeitsprozesse	Streitigkeiten zwischen zwei oder mehr Konfliktparteien
(6)	1. Gruppenintervention 2. Teamintervention 3. Projektgruppenintervention <i>Anmerkung:</i> Intervention wird häufig als besondere Form der Supervision verstanden.	1. Zweiparteien-Mediation 2. Mehrparteien-Mediation (z. B. Teams, Großgruppen) 3. Mediation in verschiedenen Lebensbereichen (z. B. Partnerschaft/Familie, Arbeitsplatz, Schule, Gemeinwesen, Umweltkonflikte)
(7)	(1) Bestandsaufnahme (2) Analyse (3) Beratungsrunde (4) Aktionsphase (5) Auswertung (6) Umsetzung	(1) Einleitung des Mediationsgesprächs (2) Sichtweise der Konfliktparteien (3) Konflikterhellung (4) Entwurf von Lösungen (5) Vereinbarungen treffen (6) Nachgespräch

(8)	Übergeordnete gruppenbezogene Methoden (z. B.: Ereignismethode, Kräfte-Feld-methode, Umfeldanalyse, Profil-beschreibung, Organisationsanalyse)	Einführendes aktives Zuhören, diverse konfliktklärende, lösungsorientierte, systemische Interventionsstrategien auf der Basis der ‚Gewaltfreien Kommunikation‘ (GFK)
(9)	Begrenzte Anzahl von Sitzungen; regelmä- ßige Abstände	Begrenzte Anzahl von Sitzungen
(10)	Bevorzugt: vor Ort	Externer Ort
Bf M	6. Lerncoaching	7. Therapie
(1)	Lerncoach – Lernender (auch: Lerncoach – Individuum)	Therapeut – Klient (auch: Therapeut – Patient)
(2)	Mensch – Lernen (Lerner – Lerngegenstand)	Patient – Krankheitssymptomatik (Symptombearbeitung)
(3)	Intervention Beratung/Begleitung	Wiederherstellung der Funktionsfähigkeit (Lebensgefühl)
(4)	Optimale Passung von Mensch – Lernen (Lerner – Lerngegenstand) Fähigkeit zur Optimierung eigenen Lernverhaltens	Klärung von vor- und unbewussten Belastungssituationen (Bewältigung des Alltagslebens)
(5)	Lernprobleme, Lernoptimierung, Lernstrategien	Intra- bzw. interpsychische Themen (bzw. Störungen)
(6)	1. Einzelberatung/-begleitung 2. Gruppale Beratung/Begleitung 3. Organisationale Beratung/Begleitung (Institution als System)	1. Einzeltherapie 2. Gruppentherapie 3. Paartherapie 4. Familientherapie 5. andere
(7)	(1) Problemnennung/ Situationsbeschreibung (2) Analyse/Diagnose (3) Auswertung/Beurteilung (Lerntheorie – wissenschaftliche Einordnung) (4) Entwicklung von alternativen Lernstrategien (5) Umsetzung/Training (6) Überprüfung/Auswertung	Unterschiedlich je nach Therapie- ausrichtung
(8)	(1) Lerninterview (2) Lerndiagnose ----- (3) Umfeldanalyse (4) Lernbefindlichkeitsanalyse (5) Lernstilanalyse	3 Richtungen: unterschiedliche Methoden 1. Tiefenpsychologie (Psychoanalyse) 2. Verhaltenstherapie 3. Humanistische Psychologie 4. andere
(9)	Begrenzte Anzahl von Sitzungen; Lernbegleitung auf unbestimmte Zeit	Mehrere Sitzungen; Dauer unbestimmt
(10)	Externer Ort; (möglich: Lerncoaching in der jeweiligen Lernsituation)	Bevorzugt: therapeutische Praxis; Externer Ort

Bf M	8. Training ³ [Training entweder als: (a) eigenständiges Ausbildungsangebot (b) innerhalb spezifischer Beratungsset- tings]	9. Psychohygiene ³ [möglich: im Beratungssetting situativ ab- hängig einzubringen]
(1)	Trainer – Trainee	Berater – Klient
(2)	Trainee – Methodenkompetenz (auch: Trainee – Methodenrepertoire)	Psychische Entlastung
(3)	• Überprüfung bzw. Optimierung eigener Methodenkompetenz für bestimmte Arbeitsfelder • Neues Verhaltensrepertoire aneignen und persönlichkeitsadäquat adaptieren (Erweiterung des Methodenrepertoires)	Spontane (emotionale), unkontrollierte Ver- äßerungen von Widrigkeiten, Problemen, Ärgernissen, Belastungen, aktuellen Vor- kommnissen u.a.m.
(4)	Erweiterung der Methodenkompetenz • methodisch-didaktisch • sozial-emotional • fachwissenschaftlich • interaktive (auch: gruppendynamisch)	Prävention psychischer und physischer Gesundheit/Entlastung/Befreiung
(5)	Je nach Bedarf: Subjektives/Objektives Defizitempfinden aufgrund von Beobachtungen und Rück- meldungen	Abhängig von der situativen Befindlichkeit des Klienten und der benannten Problematik
(6)	Training ist als Modell-Lernprozess zu verstehen: (1) Aufmerksamkeit: Neues erkennen (2) Behalten: Neues speichern (3) Motorische Reduktion: Wesentliches fil- tern (4) Motivation: Anreiz stimulieren (5) Integration: Persönlichkeitsadäquat ad- aptieren [siehe (8)]	Psychohygiene ist nicht planbar, nicht insti- tutionalisierbar, nicht methodisierbar. (Sie ist als Entlastungsfaktor an geeigneter Stelle innerhalb der spezifischen Beratungs- formen zuzulassen.)
(7)	Grobe Phasen der Veränderung: (1) Unfreezing: Ist-Analyse/ ‚Auftauen von alten Verhaltensweisen‘ (2) Changing: Veränderungsanliegen/ neue Zielsetzung von Verhaltensweisen (3) Refreezing: Integration neuer Verhal- tensweisen	Entfallen (Grundsätzlich: situationsabhängig; zuzulassen in allen Phasen der spezifischen Beratungsformen) [siehe (9)]
(8)	Verschiedene Formen möglich, besonders geeignet: Klassisches Microteaching (Video unter- stützt)	Anwendung der Methoden und Techniken der pädagogisch-therapeutischen Gesprächsführung
(9)	Überschaubar: abhängig von der Zielsetzung (Methoden, Verfahren, Strategien, Verhal- tensweisen, Fertigkeiten, soziale skills)	Abhängig vom Belastungsdruck; eher zeitbegrenzt
(10)	Externer Ort (möglich: Training on the job; vor Ort)	Im jeweiligen Setting und Prozess

Übersicht zusammengestellt von Waldemar Pallasch und Ines Petersen

3 Gehören im engeren Sinne nicht zu den spezifischen Beratungsformen. Sie werden
 aber hier aufgeführt, weil sie als einzelne Komponenten in den hier benannten Set-
 tings durchgeführt werden können.