

Der Praxisanleiter als Lerncoach

Lerncoaching ist eine pädagogisch-psychologische Beratungsform, mit der Praxisanleiter die Lernprozesse ihrer Auszubildenden auf Augenhöhe begleiten und unterstützen. Dabei geben sie keine Lösungen vor, sondern setzen Impulse, die die Auszubildenden zum Nachdenken über das eigene Lernen anregen (Metakognition). Darüber hinaus helfen sie den Auszubildenden dabei, neue Lernwege zu finden, auszuprobieren und zu evaluieren. Die personenzentrierte Gesprächsführung nach Rogers ist eine geeignete Form der Kommunikation, diesen Entwicklungsprozess unterstützend zu begleiten. Gerade Praxisanleiter haben sehr gute Möglichkeiten dazu, denn sie stehen in einem kollegialen Verhältnis zu den Auszubildenden und verbringen relativ viel Zeit mit ihnen. Der Artikel enthält mit einem Selbsteinschätzungsbogen der eigenen Coaching-Kompetenzen und einer Checkliste mit Leitfragen für die Gestaltung des Coaching-Prozesses 2 Instrumente, die Praxisanleitern bei der Findung ihrer Rolle als Coach helfen. Coaching funktioniert jedoch nur, wenn Praxisanleiter und Auszubildende gleichermaßen Verantwortung übernehmen.

Autorin: Barbara Schubert, Diplom Pflege- und Gesundheitswissenschaftlerin, Lerncoach, Physiotherapeutin, selbstständige Autorin, Gutachterin, Dozentin und Trainerin, www.wollen-können-tun.de

LERNZIELE

Wenn Sie diese Fortbildungseinheit gelesen haben, ...

- wissen Sie, dass Coaching eine Beratung auf Augenhöhe darstellt
- setzen Sie sich mit Ihrem persönlichen Beratungsverständnis gegenüber Ihren Auszubildenden auseinander
- verinnerlichen Sie die Methode der personenzentrierten Gesprächsführung nach Rogers
- prüfen Sie Ihre Coaching-Kompetenzen anhand eines Selbsteinschätzungsbogens
- strukturieren Sie Ihre Gespräche mit Auszubildenden nach einem Prozess
- ist Ihnen bewusst, dass Lerncoaching viele Möglichkeiten, jedoch auch Grenzen hat

STICHWÖRTER

Lerncoaching, selbstorganisiertes Lernen, Lernbedarf, Metakognition, personenzentrierte Gesprächsführung, Beratungsverständnis, Coaching-Kompetenzen, Coachingprozess

BERUFSPÄDAGOGIK

Was ist Lerncoaching

„Nur die haben ein Recht zu kritisieren, die zugleich ein Herz haben, zu helfen.“

William Penn

Lerncoaching ist eine spezielle Form der pädagogisch-psychologischen Beratung. (1) Der Begriff setzt sich aus den Worten „Lernen“ und „Coaching“ zusammen. Es geht also um einen Begleitungsprozess, der das Lernen von Menschen in seinen unterschiedlichen Formen und Methoden fokussiert. Er berücksichtigt aber auch die verschiedenen Einflussfaktoren, die das Lernen und seine Prozesse fördern oder hemmen. Beratung in Form von Coaching erteilt keine klugen Ratschläge, sondern findet als „horizontale Beratung auf Augenhöhe“ statt. Coach und Lernende sind gleichberechtigte Gesprächspartner. Der Coach ist bemüht, den Lernenden bei der Gestaltung ihrer Lernprozesse und -fortschritte unterstützend zur Seite zu stehen, indem er zur Reflexion anregt und/oder Handlungsalternativen aufzeigt, aus denen die Lernenden auswählen. Der Lerncoach sieht in dem Lernenden einen Experten für sich und sein eigenes Lernen. Er gibt Impulse, die Entscheidung trifft der Lernende.

Meinem Lerncoachingkonzept liegt ein Lernberatungsverständnis zugrunde, das Lernen in einem individuellen



und flexiblen Gestaltungsrahmen begleitet und unterstützt. Es basiert auf Verantwortungsteilung und Interaktion und beinhaltet Aushandlungsprozesse, die nicht beliebig sind, sondern orientierungsgebende Standards benötigen. Lerncoaching braucht: (2)

- eine pädagogische Grundhaltung und einen bewussten didaktischen Blick
- ein Lernberatungsverständnis, das auf die Selbstorganisation von (lebensbegleitendem) Lernen abzielt
- ein Lernarrangement, das eigenverantwortliches und selbstbestimmtes Lernen ermöglicht
- Gestaltungsansätze, die Handlungsraum für die individuelle und aktive Entwicklung von beruflichen Kompetenzen und Lebensperspektiven eröffnen.

Natürlich lernen Auszubildende in einem institutionell vorgegebenen Rahmen, der mehrere Lernorte umfasst. Praxisanleiter haben dennoch genügend Spielraum, die Begleitung möglichst wenig belastend und kalkulierbar für die Auszubildenden zu gestalten. (4)

Wozu Lerncoaching?

Lerncoaching will die Auseinandersetzung mit dem individuellen Lernverhalten anregen und das Lernen erleichtern. Es befasst sich mit den Grundlagen für erfolgreiches Lernen (s. dazu auch Praxisanleiter Akademie 4/20) und

bietet Hilfen zur Selbsthilfe. Die Auszubildenden sollen die Impulse aus den Gesprächen und Anleitungssituationen mitnehmen, möglichst selbstgesteuert umsetzen und anschließend evaluieren. Gerade Praxisanleiter haben vielseitige Möglichkeiten, Lernprozesse positiv zu unterstützen. Sie sind keine klassischen Lehrkräfte, haben ein kollegiales Verhältnis zu den Auszubildenden und verbringen relativ viel Zeit mit ihnen. Konkret verfolgt das Lerncoaching die folgenden Ziele:

- Identifikation des individuellen Lernbedarfs
- Unterstützung bei der Planung und Gestaltung individueller und effektiver Lernwege
- Förderung der Lernmanagement-Kompetenz der Lernenden
- Unterstützung des selbstgesteuerten Lernens durch Lernstrategien, Lerntipps etc.

Zugrunde liegendes Beratungsverständnis

Praxisanleiter sind wissend, sie geben ihr Wissen an ihre Auszubildenden weiter. Lerncoaching verlangt allerdings vom Praxisanleiter, in Bezug auf die Lernprozesse der Auszubildenden eine nichtwissende Haltung einzunehmen. Durch geschicktes Fragen und nicht durch das Vorgeben von Lösungen macht der Praxisanleiter sich ein Bild vom Auszubildenden: seine Motivation und Organisation, sein

Arbeits- und Lernplanung	Informationsgewinnung und -verarbeitung
Arbeitsplatz, Arbeitsutensilien Zeit- und Ablaufpläne Lernmethoden variieren Umgang mit digitalen Medien Präsentationstechniken usw.	Lesen: schnell und sinngemäß Textbearbeitung: markieren, exzerpieren Informationen mitschreiben Visualisierungstechniken Recherchetechniken usw.

Tabelle 1: Die 2 Bereiche der Methodenkompetenz und einige Beispiele dazu (8)

Lernerfolg und seine Reflexionsfähigkeit. Er schafft eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der die Auszubildenden von sich erzählen können. Und er gibt Impulse, die die Auszubildenden zur Entwicklung von Lösungen und zur Initiierung von Reflexionsprozessen anregen. (1) Lerncoaching braucht also ein nicht-direktives Beratungsmodell.

Wenn Praxisanleiter diese Rolle einnehmen, geben sie den Auszubildenden einen Rahmen, begleiten deren Lernprozesse, hören ihnen zu und stellen die richtigen Fragen. (6)

Dieses Lernberatungsverständnis berücksichtigt einerseits die Methoden des selbstorganisierten Lernens und das Nachdenken darüber (Metakognition) und andererseits die Prinzipien der personenzentrierten Gesprächsführung nach Rogers. Beide Modelle sollen nun kurz erläutert werden.

1. Selbstorganisiertes Lernen und Metakognition

Im Lerncoaching wird Verantwortung geteilt. Es braucht aber einen hohen Organisationsgrad, um zielführend und ergebnisorientiert zu sein und zu bleiben. Dafür ist der Lerncoach verantwortlich. Von wesentlicher Bedeutung für ein erfolgreiches Lerncoaching ist es, ein Bewusstsein darüber zu haben, ...

- was wichtig ist zu lernen und was nicht,
- was man bereits kann und weiß,
- wohin man sich entwickeln will,
- wie man subjektive Lernbedarfsanalysen macht,
- wie man am besten/effektivsten lernt und
- wo die eigenen Grenzen liegen. (7)

Die Entwicklung metakognitiver Kompetenzen als Voraussetzung für gelingendes Lernen hat eine große Bedeutung, da die situationsangemessene Aktivierung von Vorwissen sowie das Erkennen von Transfermöglichkeiten Kompetenzfelder sind, „die – biografisch begründet – individuell unterschiedlich ausgeprägt sind. Eher selten ist Auszubildenden ihr eigenes Lernhandeln bewusst“. (2) Lern-

coaching muss Raum für eine Metakommunikation über das Lernen selbst schaffen. Es dient auch als Brücke, um Lernpotenziale, die in nicht formalen Kontexten aktiviert werden, für das Lernen in der Organisation zu nutzen.

Damit eigenverantwortliches, selbstorganisiertes Lernen möglich wird, benötigen die Lernenden Methodenkompetenz. Diese müssen sie häufig erst entwickeln. Methodenkompetenz lässt sich in 2 Bereiche einteilen: Methoden zur Arbeits- und Lernplanung sowie zur Informationsgewinnung bzw. -verarbeitung. (8) Tabelle 1 enthält exemplarische Beispiele für die beiden Bereiche der Methodenkompetenz.

Lernmethoden bzw. Lerntechniken müssen eingeübt, also wiederholt angewendet werden, damit die Auszubildenden mit ihnen vertraut werden. Dies kann beim Lernen in der Praxis durch spiralcurriculär wiederkehrende Aufgaben erreicht werden, die im Ausbildungsverlauf immer mehr Kompetenzen vom Auszubildenden verlangen.

2. Personenzentrierte Gesprächsführung nach Rogers

Die Auszubildenden sollen im Lerncoaching eigene selbstverantwortliche Lösungen finden. Die personenzentrierte Gesprächsführung nach Rogers ist eine geeignete Grundlage dafür.

Der nicht-direktive Beratungsansatz wurde von dem amerikanischen Psychologen Carl Ransom Rogers (1902–1987) beschrieben. Mit dem Begriff non-direktiv wollte Rogers herausstellen, dass der Klient nicht gelenkt und gesteuert wird, sondern Selbstentfaltungsmöglichkeiten erhalten soll. Da der Begriff des Klienten eine hierarchische Distanz beinhaltet (der Klient ist hilfeschend und unwissend, der Berater ist wissend und bringt den Klienten auf den richtigen Weg), bevorzugt Rogers den Begriff personenzentriert. (11)

Mit der personenzentrierten Gesprächsführung unterstützt der Praxisanleiter die Auszubildenden bei der Entdeckung ihrer persönlichen Ressourcen. Der Beziehungsaspekt zwischen Praxisanleiter und Auszubildendem steht dabei im Mittelpunkt. Die Beziehung kann dann eine positive Wirkung entfalten, wenn der Praxisanleiter die 3 „Basisvariablen“ Kongruenz, Akzeptanz und Empathie in sich trägt.

Kongruenz: Echtheit

Kongruenz ist die grundlegendste Variable für den Erfolg. Wenn ein Praxisanleiter kongruent ist, stimmt sein inneres Denken und Fühlen mit seinen äußeren Handlungen überein. „Voraussetzung dafür ist die Fähigkeit, die eigenen Gefühle wahrzunehmen und zwischen den eigenen Impulsen und Stimmungen sowie zwischen denen, die zum Aus-

zubildenden gehören, und die diese in dem Praxisanleiter auslösen, zu trennen“ (12) Dadurch gibt auch der Praxisanleiter etwas von sich preis. Gleichzeitig ist er aufgefordert, kein Hierarchiegefälle aufkommen zu lassen, sondern dem Auszubildenden auf gleicher Ebene zu begegnen. Folgende Verhaltensweisen drücken die Echtheit einer Person aus: (12)

- das augenblickliche Erleben im Gespräch in Ich-Botschaften mitteilen
- bei der Übermittlung von Botschaften die Motive offen zeigen
- spontanes und freies Kommunikationsverhalten zulassen
- Betroffenheit und eigene Grenzen deutlich machen

Akzeptanz: positive Wertschätzung

Rogers geht von der Annahme aus, dass Menschen das Bedürfnis haben, in Beziehungen Respekt, Bewunderung und Akzeptanz zu erfahren. Deshalb erkennt der Praxisanleiter seine Auszubildenden als Personen mit eigenen Werten an und respektiert deren Individualität. Die Beziehung ist nicht an Bedingungen geknüpft. Das gibt den Auszubildenden das Gefühl, dass kein Urteil über sie gefällt wird. Dadurch fühlen sie sich sicher, was sich positiv auf die Beziehung auswirkt. Folgende Verhaltensweisen können die Akzeptanz ausdrücken: (12)

- offenes geduldiges Zuhören
- Interesse an den Einstellungen und Meinungen des Auszubildenden
- Respekt vor der Entscheidung des Auszubildenden, sich zu öffnen
- Zurückhalten von eigenen Einstellungen und Meinungen

Empathie: einführendes Verstehen

Wenn dem Praxisanleiter das innere Erleben der Auszubildenden deutlich ist, kann er ihnen seine Gedanken und Wahrnehmungen mitteilen. Diese Spiegelung sollte so konkret wie möglich stattfinden. Wenn die Auszubildenden die Wahrnehmungsäußerungen nicht aufnehmen, sollte der Praxisanleiter nicht darauf bestehen. Besser sucht er dann neue Anknüpfungspunkte, zu deren Aufnahme die Auszubildenden bereit sind. Folgende Verhaltensweisen können Empathie ausdrücken: (12)

- Einbeziehen der nonverbalen Mitteilungen
- Wahrnehmungsäußerungen sind möglichst konkret, genau, anschaulich und kurz
- Verbalisierung der aktuell erlebten „Hier und Jetzt-Gefühle“ des Auszubildenden

Die praktische Anwendung der personenzentrierten Gesprächsführung gliedert sich in 3 Stufen: Das verständnisvolle Zuhören, das Wiederholen der Worte des Auszubildenden (Paraphrasieren) und das Verbalisieren emotionaler Erlebnisinhalte.

Fallbeispiel

Auszubildende Maria ist genervt und traurig zugleich. Sie berichtet ihrer Praxisanleiterin Margit davon, dass ihr die ganze Lernerei für die Schule, die anstrengenden Patienten und der ständige Stress, den sie zu Hause mit den Eltern hat, im Moment über den Kopf wachsen.

Stufe 1: Das verständnisvolle Zuhören

Der Praxisanleiter signalisiert seine Bereitschaft, auf die Auszubildenden einzugehen. Dies geschieht zum Beispiel durch Gesten und Blickkontakt. Die Auszubildenden erhalten durch nonverbale, aber auch durch verbale Äußerungen das Gefühl, verstanden zu werden, und hören akzeptierend zu. Der Praxisanleiter verzichtet ganz bewusst auf Bewertungen.

Fallbeispiel (Fortsetzung)

Praxisanleiterin Margit hat für dieses Gespräch einen ruhigen Ort im Arztzimmer gewählt. Hier können sie ungestört reden. Sie wählt eine Sitzordnung über Eck und lässt Maria erzählen, ohne sie zu unterbrechen oder Zwischenfragen zu stellen. Dabei schaut sie Maria freundlich an, nickt zwischendurch verständnisvoll. Als Maria die Tränen kommen, reicht sie ihr ein Taschentuch. All das tut sie ohne Worte.

Stufe 2: Das Paraphrasieren

Der Praxisanleiter wiederholt die Aussagen des Auszubildenden mit eigenen Worten. Dies ermöglicht den Auszubildenden, die eigenen Gedanken und Gefühle noch besser wahrzunehmen und auszudrücken. Außerdem dient das Paraphrasieren den Auszubildenden als Rückversicherung, dass sie auch richtig verstanden wurden.

Fallbeispiel (Fortsetzung)

Nachdem Maria sich ihren Kummer von der Seele gesprochen hat und eine Pause eingetreten ist, sagt Margit: „Wenn ich dich richtig verstanden habe, strömt momentan ziemlich viel gleichzeitig auf dich ein: das Lernen, die Patienten und deine Schwierigkeiten zu Hause.“

Stufe 3: Das Verbalisieren emotionaler Erlebnisinhalte

Der Praxisanleiter beschränkt sich bei der Spiegelung nicht auf den Inhalt des Gesagten. Er setzt den Fokus auf die Gefühle, die hinter den Ausführungen durchschimmern. Diese wahrgenommenen Gefühle meldet er möglichst konkret zurück.

Fallbeispiel (Fortsetzung)

Margit meldet Maria außerdem Folgendes zurück: „Ich habe das Gefühl, dass dich momentan verschiedene Dinge belasten. Und dass es dir nicht gut geht dabei, weil es dir zu viel wird.“ Nachdem Maria die Vermutung bestätigt, macht sie einen Vorschlag: „Wollen wir gemeinsam überlegen, was du tun kannst, damit es dir besser geht in der Situation?“ Mit dieser Frage beendet sie die Phase der Problembenennung und schafft einen Übergang hin zur Problemlösung.

Ein Beratungsverständnis ist wie ein Leitbild. Steht es nur auf dem Papier, dann hat es keinen Wert. Praxisanleiter, die es verinnerlichen und leben, werden von ihren Auszubildenden als stabil und verlässlich erlebt. Die Checkliste 1 dient (angehenden) Lerncoaches dazu, ihre eigenen Lerncoaching-Kompetenzen zu überprüfen und ihre individuellen Weiterentwicklungsbedarfe und -fortschritte sichtbar zu machen.

Der Lerncoaching-Prozess

Wie schon erwähnt, stehen Praxisanleiter in einem kollektiven Verhältnis zu den Auszubildenden und verbringen relativ viel Zeit mit ihnen. Der Zugang ist niederschwellig und ein Gespräch kommt ohne größeren organisatorischen Aufwand zustande. Dennoch soll nicht der Zufall über den Gesprächsverlauf entscheiden, Lerncoaching braucht einen Rahmen. Meine Lerncoachings lehnen sich an den Problemlöseprozess (PDCA-Zyklus) nach Deming an. Es wurde auf den Lerncoachingkontext übertragen und um 2 Prozessschritte erweitert.

Aussage bezüglich der eigenen Lerncoaching-Aktivitäten	trifft völlig zu			trifft gar nicht zu		
Ich handle nach einem klaren Konzept, dessen Rahmen die Auszubildenden kennen.						
Die Metakognition zum Lernen ist ein fester Bestandteil meiner Lerncoaching-Gespräche.						
Die Erfassung des Lernbedarfs ist Bestandteil meiner Lerncoachings.						
In meinen Coachings werden individuelle Entwicklungs- und Lernziele definiert, dokumentiert und verfolgt.						
Ich rege die selbstverantwortliche Entwicklung geeigneter Lösungen durch die Lernenden selbst an.						
Bei Bedarf mache ich Handlungsvorschläge und/oder biete Alternativen an.						
Ich verfolge einen ressourcenorientierten Ansatz.						
Mein inneres Denken und Fühlen stimmen mit meinen äußeren Handlungen überein.						
Ich begegne den Lernenden auf Augenhöhe.						
Ich erkenne die Werte der Lernenden an und respektiere ihre Individualität.						
Ich urteile nicht über die Auszubildenden.						
Ich drücke mich klar und präzise aus.						
Ich höre aufmerksam zu und stelle die richtigen Fragen im richtigen Moment.						
Ich signalisiere verbal und nonverbal mein Interesse an den Auszubildenden.						
Ich wiederhole die Aussagen der Auszubildenden mit meinen eigenen Worten. Dadurch vergewissere ich mich, dass ich sie richtig verstanden habe.						
Ich melde den Auszubildenden die von mir wahrgenommenen Gefühle zurück.						
Ich erhalte positive Rückmeldungen von den Auszubildenden in Bezug auf Coachinginhalte und -methoden.						

Checkliste 1: Selbsteinschätzungsbogen der Coaching-Kompetenzen

1. Im 1. Schritt geht es um *Kontaktaufbau und Situationsbeschreibung*. Das Erstgespräch ist ein geeigneter Rahmen zur Schaffung einer vertrauensvollen, stabilen und verlässlichen Zusammenarbeit. In diesem Rahmen können die Auszubildenden über ihre aktuelle (Lern-)Situation berichten und grundsätzliche Informationen zu den Möglichkeiten und Grenzen der Unterstützung durch den Praxisanleiter erhalten.
2. Im nächsten Schritt geht es um die *Konkretisierung des Problems* und die *Formulierung des Beratungsbedarfes*. Dies fällt vielen Auszubildenden schwer, da ihnen häufig nicht bewusst ist, was ihren Lernprozess hemmt. Der Praxisanleiter kann durch bewusstes Nachfragen die Aufmerksamkeit der Auszubildenden auf kontextrelevante Inhalte lenken und ihnen über das Paraphrasieren die Formulierung des Anliegens erleichtern. In dieser Phase ist es besonders wichtig, dass der Praxisanleiter sich mit der Bereitstellung von Lösungen zurückhält. Beratungsgespräche können schnell scheitern, wenn der Coach schon Lösungen liefert, bevor die Auszubildenden ihre Problemlage erkannt haben. (14)
3. Wenn das Problem sichtbar ist und sich beide darüber einig sind, steht im Fokus des 3. Schrittes die *Festlegung der Ziele*. Wenn möglich, formulieren die Auszubildenden ihre Lernziele selbst. Die Ziele sind verbindlich und handlungsleitend. Nur wenn Ziele formuliert wurden, können Lerncoach und Coaches (Auszubildender) in dieselbe Richtung arbeiten.
4. Nachdem feststeht, wohin die Reise gehen soll, beginnt die *Entwicklung von Lösungsansätzen*. Die angestrebte Vision aus der Zukunft wird mit tatkräftigen Maßnahmen versehen, die jetzt in der Gegenwart umgesetzt werden müssen. Auszubildende sind Experten in eigener Sache und tragen die Lösung meistens in sich. (1) Sie müssen ihre bisherigen Denkmuster verlassen und sich neue Wege überlegen. In dieser Phase sind Leitfragen, die vom Lerncoach formuliert werden, sehr ertragreich. Einige Leitfragen wurden in der Tabelle 2 zusammengefasst.
5. Der 5. Schritt beinhaltet die *Umsetzung der Lösung*. Dieser Schritt findet außerhalb des Gespräches statt und wird von den Auszubildenden eigenverantwortlich durchgeführt. Damit das möglich ist, müssen die Auszubildenden konkrete Ideen und Impulse aus den Coachinggesprächen mitnehmen. Dafür ist es sehr hilfreich, wenn Coach und Coachee die Handlungsvorhaben im Gespräch bereits einmal exemplarisch durchgehen. Manchmal bietet es sich auch an, Arbeitsaufträge schriftlich zu formulieren und/oder vertraglich festzuschreiben. Das erhöht die Verbindlichkeit.
6. Der letzte Schritt befasst sich mit der *Überprüfung des Zielerreichungsgrades* und bezieht die Begriffe *Reflexion und Evaluation* mit ein. Die Evaluation der Lernaktivitäten findet erst zu einem späteren Termin statt, da die

Schritt 1: Kontaktaufbau, Beschreibung der Situation

Was erhoffst du dir von unserer Zusammenarbeit? Was erwartest du von mir?

Warum hast du so lange gezögert, bis du mich angesprochen hast?

Schritt 2: Konkretisierung des Problems, Beratungsbedarf

Verstehe ich es richtig? Fällt es dir besonders schwer, ... zu erledigen?

Also erlebst du das nicht zum 1. Mal. Woran liegt es, dass dir das häufiger passiert?

Du hast also keine Lust auf Lernen und kannst dich deshalb nicht aufraffen?

Was genau fällt dir daran so schwer?

Schritt 3: Festlegung der Ziele

Was möchtest du mit meiner Hilfe erreichen?

Woran möchtest du zuerst arbeiten?

Woran merkst du (merken andere), dass du deine Ziele erreicht hast? Wie fühlt sich das an? Was ist der Vorteil?

Schritt 4: Entwicklung von Lösungsansätzen

Was kannst du verändern/anders machen, damit es dir besser gelingt?

Was müsstest du machen, damit das Problem noch größer wird? (Kopfstandmethode)

Wie muss die Lösung aussehen, damit du sie auch umsetzen kannst?

Wie kannst du jetzt starten? Was ist ein möglicher 1. Schritt?

Schritt 5: Umsetzung der Lösung

Was willst du auf jeden Fall ändern? Was möchtest du auf keinen Fall ändern?

Was musst du ändern, um den Plan zu verwirklichen und das Ziel zu erreichen?

Worauf wirst du bei der Umsetzung achten?

Was tust du, wenn es Schwierigkeiten gibt? Welche Möglichkeiten hast du?

Schritt 6: Überprüfung des Zielerreichungsgrades, Reflexion und Evaluation

Was war einfach für dich? Was war schwierig?

Woran merkst du, dass du dich verbessert/verschlechtert hast?

Sehen andere das auch so wie du? Hast du darüber mit anderen gesprochen?

Sind unsere Gespräche hilfreich für dich? Was gefällt dir gut? Was fehlt dir?

Tabelle 2: Leitfragen, die das aktive Durchlaufen des Coachingprozesses unterstützen

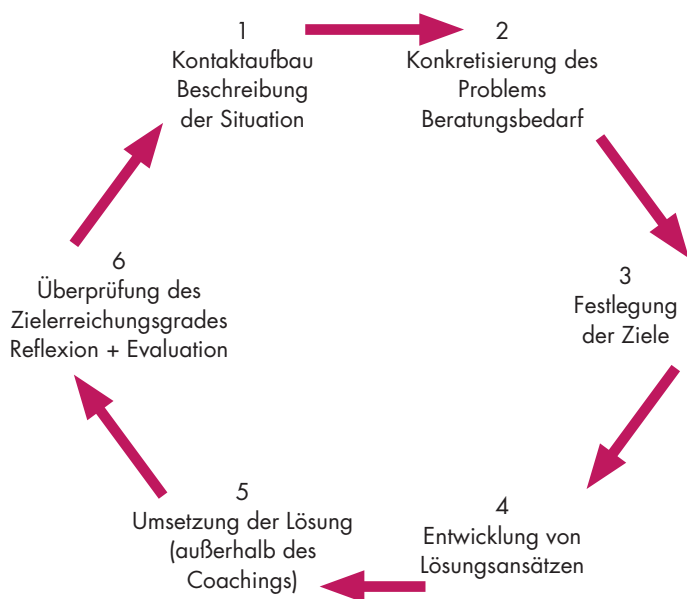


Abbildung 1: Schritte des Lernberatungsprozesses

Phase der selbstständigen Umsetzung erst im Anschluss an das Gespräch stattfindet. Der Coachingprozess wird am Ende des Gespräches reflektiert: Die Auszubildenden geben ein Feedback über die Zusammenarbeit und der Praxisanleiter schließt das Gespräch mit einer wertschätzenden Rückmeldung.

Möglichkeiten und Grenzen des Lerncoachings

Lerncoaching kann *sehr unterschiedlich* gestaltet werden: geplant in Zusammenhang mit Anleitungssituationen, zwischendurch als Tür- und Angelgespräch oder bei akutem Bedarf nach Anfrage.

Auch wenn Auszubildende und Praxisanleiter häufig per Du sind und sich regelmäßig treffen, ist ein Coaching auf Augenhöhe nicht immer einfach. Es besteht ein gewisses Abhängigkeitsverhältnis, denn der Praxisanleiter beurteilt die Auszubildenden. Das kann dazu führen, dass Auszubildende ihre Sorgen und Schwächen aus Angst vor Vorurteilen oder Stigmatisierungen nicht preisgeben. Hinzu kommt, dass das konstruktive Nachdenken über sich selbst sehr viel Energie benötigt und Auszubildende dies gerne vermeiden.

Lerncoaching ist ein wechselseitiger Austausch, der nur zielführend ist, wenn alle Beteiligten Verantwortung übernehmen. Die Auszubildenden verantworten das Arbeiten mit den Ergebnissen der Gespräche, der Praxisanleiter ist für die Gestaltung des Coachingprozesses zuständig. Im Sinne einer nicht-direktiven Gesprächsform entstehen Vorschläge und Impulse, mit denen die Auszubildenden arbeiten. Im Falle einer Nichtumsetzung dürfen sie nicht

sanktioniert werden. Die Ergebnisse sind für die Auszubildenden nur dann hilfreich, wenn sie in ihren lebensweltlichen Kontext passen und von ihnen als nützlich empfunden werden. Der Praxisanleiter kann dies nicht in allen Teilen garantieren und hierfür auch nicht die Verantwortung übernehmen. Deshalb ist es wichtig, die Reichweite der möglichen Unterstützung zu kommunizieren. Auch wenn bestimmte Lernstrategien bei vielen Lernenden zum Erfolg führen, kann dieser bei anderen ausbleiben.

Umgekehrt können Auszubildende sich weigern, beratungsrelevante Auskünfte zu geben und dadurch die professionelle Gestaltung des Coachingprozesses limitieren. Die Inanspruchnahme von Lerncoaching beruht immer auf dem Konzept der Freiwilligkeit, ist aber nur auf der Grundlage von Vertrauen erfolgversprechend. Es gehört auch zu den Aufgaben eines Lerncoaches, eine fehlende Basis zu erkennen und offen anzusprechen. Denn am Ende entscheiden die Lernenden selbst, ob sie ein Teil der Lösung sein wollen oder ein Teil des Problems.

Literatur

- 1 Hardeland, H.: *Lerncoaching und Lernberatung: Lernende in ihrem Lernprozess wirksam begleiten und unterstützen. Ein Buch zur (Weiter-)Entwicklung der theoretischen und praktischen (Lern-)Coachingkompetenz.* 4., korrigierte Auflage. Schneider Hohengehren, Baltmannsweiler 2015.
- 2 Klein, R., Reutter, G.: *Die Lernberatungskonzeption: Grundlagen und Praxis.* 2. Auflage. Institut für angewandte Kulturforschung e. V., Göttingen 2011.
- 3 Schubert, B.: *Konzept für die Lernberatung Studierender.* Mathias Hochschule, Rheine 2013.
- 4 Fromm, M.: *Lernen und Lehren: Psychologische Grundlagen für Lehramtsstudierende.* Waxmann, Münster/New York 2017.
- 5 Höfer, D., Steffens U.: *Was ist das Wichtigste beim Lernen? Folgerungen aus der Hattie-Studie, Teil 1: Die Lehrperson im Zentrum der Betrachtungen.* In: Schulverwaltung 2012; 17. Jahrgang, Heft 11, S. 290–292.
- 6 Middendorf, J.: *Fit durch Coaching: Coaching-Fälle aus der Praxis.* Hanser, Wien 2003.
- 7 Kemper, M., Klein, R.: *Lernberatung.* Schneider Hohengehren, Baltmannsweiler 1998.
- 8 Hagemann, C.: *Entwicklung von Methodenkompetenz: Arbeitsblatt aus der Weiterbildung zur Lernberaterin.* Nürnberg 2012.
- 9 Bleier, G., Juen, H.: *Lernspiralen – Methoden zum eigenverantwortlichen Arbeiten nach Klippert.* 2005 (online unter http://www.austromath.at/medienvielfalt/content/methoden/Methode_Lernspiralen.pdf)
- 10 Klippert, H.: *Methoden-Training: Übungsbausteine für den Unterricht.* 21. Auflage. Beltz, Weinheim 2016.
- 11 Rogers, C. R.: *Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie.* 15. Auflage. Fischer, Frankfurt am Main 2002.
- 12 Poser, M.: *Die klientenzentrierte Gesprächsführung.* Fachhochschule Münster, o. J. (online unter https://www.fh-muenster.de/fb12/downloads/intranet/poser/Lerneinheit_klientenzentrierte_Gespr_hrung.pdf)
- 13 Clemens, E., Klippert, H.: *Eigenverantwortliches Arbeiten und Lernen: Bausteine für den Unterricht.* Neu ausgestattete Sonderausg. Beltz, Weinheim 2008.
- 14 Grewe, N.: *Praxishandbuch Beratung in der Schule: Grundlagen, Aufgaben und zwei Beispiele.* Luchterhand und Varl Link, Neuwied 2005.

Bildquellen

© oxie99 - AdobeStock.com