

Lerncoaching

Der Lerner kennt sein Ziel und den Weg dahin

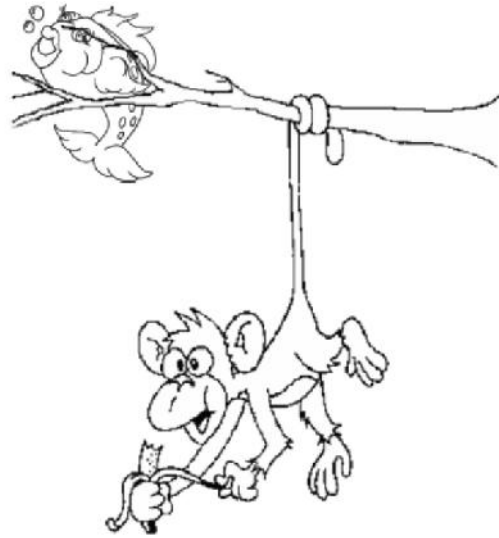


- Was ist Lerncoaching?
- Die Haltung des Lerncoachs
- Wie wirkt Lerncoaching?
- Wie funktioniert Lerncoaching?

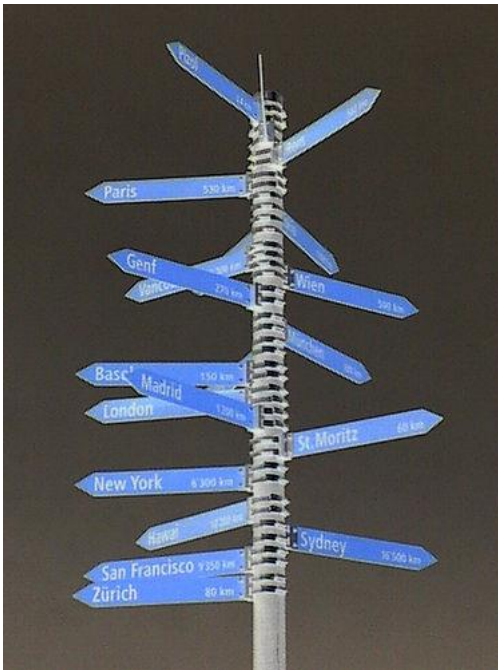
Gut gemeint!

„Hast du ein Glück, dass ich dich aus dem Wasser ziehe und dir das Leben rette“, sagte der Affe zum Fisch – und setzte ihn auf einen sicheren Ast!

... und die Moral von der Geschichte'... Affen scheinen für Fische keine guten Coaches zu sein.



Nach Max Woodtli, klick metakommunikation



Lernen ist eine individuelle Konstruktion eines menschlichen Geistes.

Aus diesem Grund gibt es so viele eigene unvorhersehbare Lernwege wie es Lernende gibt.

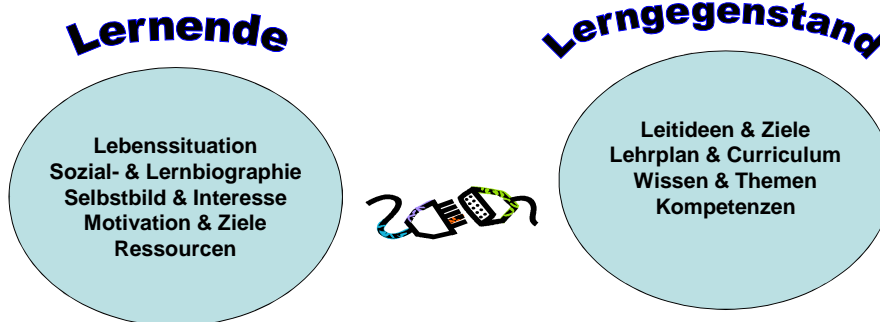
Was ist Lerncoaching?

- LC ist eine professionelle Beratung, in deren Zentrum das Lernen steht
- LC hat das Ziel, dass sich die Lernenden mit dem Lerngegenstand auseinandersetzen,
- dabei ihr Lernen
 - analysieren und einschätzen (wo stehe ich?)
 - gestalten (was werde ich tun?)
 - reflektieren und bewerten (was war erfolgreich?)
- und zunehmend selbstgesteuert handeln.

Lerncoaching ist „Hilfe“ zur Selbsthilfe

Nach Pallasch, Hameyer: Lerncoaching

Lerncoaching → Passung herstellen



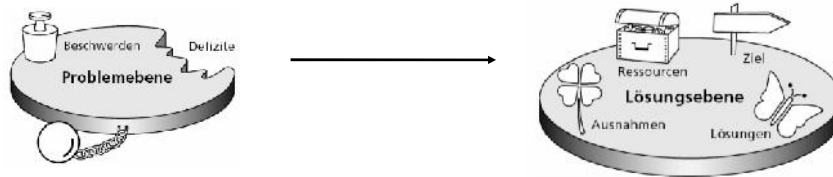
Lernen durch Aneignungs-
und Vermittlungsprozesse

Nach Pallasch, Hameyer: Lerncoaching

Grundprinzipien des LC

Lerncoaching

- ist ressourcenorientiert und nicht defizitorientiert, Misserfolge werden als Chance zum „Dazulernen“ gesehen
- geht vom Lerner und dessen Thema aus, nicht von dem Thema, das der Lehrer für wichtig hält
- ist lösungsorientiert, nicht problemorientiert,



- nimmt einen systemischen Blick ein.

Systemische Blickweise

- Wenn sich ein Faktor im System verändert, wirkt sich das auf das ganze System aus
- Auch die einzelnen Menschen werden als eigenständige „Systeme“ angesehen, die bestrebt sind, ihr Leben auf bestmögliche Weise zu führen.
- **Menschen entscheiden selbst, welche Anregungen sie aufnehmen.**

Lerncoaching ist in erster Linie eine Haltung

*Jeder Mensch tut alles,
was er tut, so gut wie er es
jetzt und hier kann.
Sein Handeln macht Sinn
und ist Sinn.
Wäre ihm Anderes,
Besseres, möglich, würde
er es tun.*

Viktor Frankl



Haltung: der Lerncoach ...

- akzeptiert den Lernenden in seiner Persönlichkeit,
- respektiert die Perspektive des Lernenden,
- geht empathisch auf ihn ein,
- überlässt ihm das Steuer.

*People don't care how much you know,
until they know how much you care.*

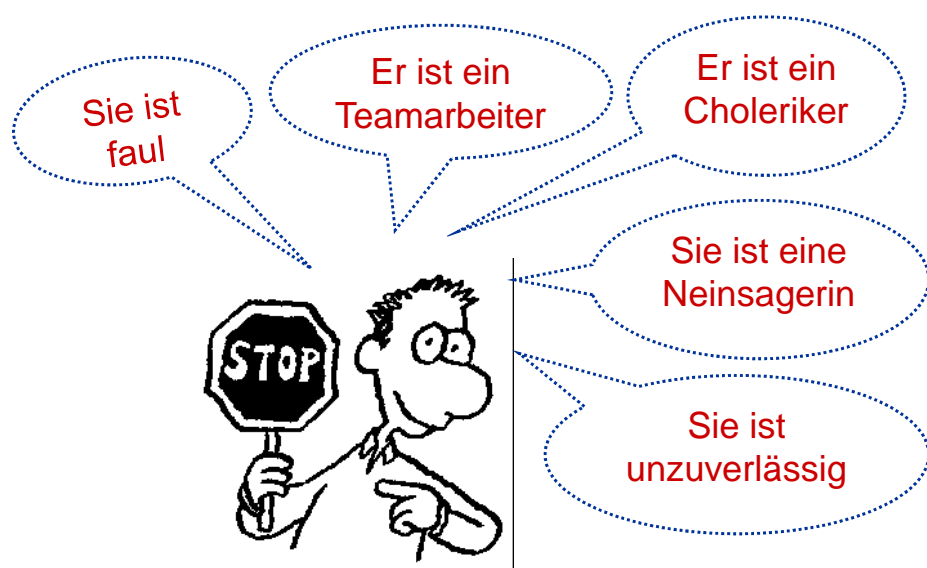
nach: Carina Fuchs: Anstiftung zum Lernerfolg, h.e.p. Verlag Bern 2006

Haltung: Beobachten statt Bewerten

- Menschen „**sind**“ nicht,
sondern „**verhalten**“ sich.
- Jemand, der etwas **ist**, unterliegt einer gewissen **Behändigkeit** des nur schwer oder nie Veränderbaren.
- Jemand, der etwas **tut**, kann im nächsten Augenblick **etwas anderes tun**.

Sonja Raddatz

Nichts **ist** ...wirklich wirklich

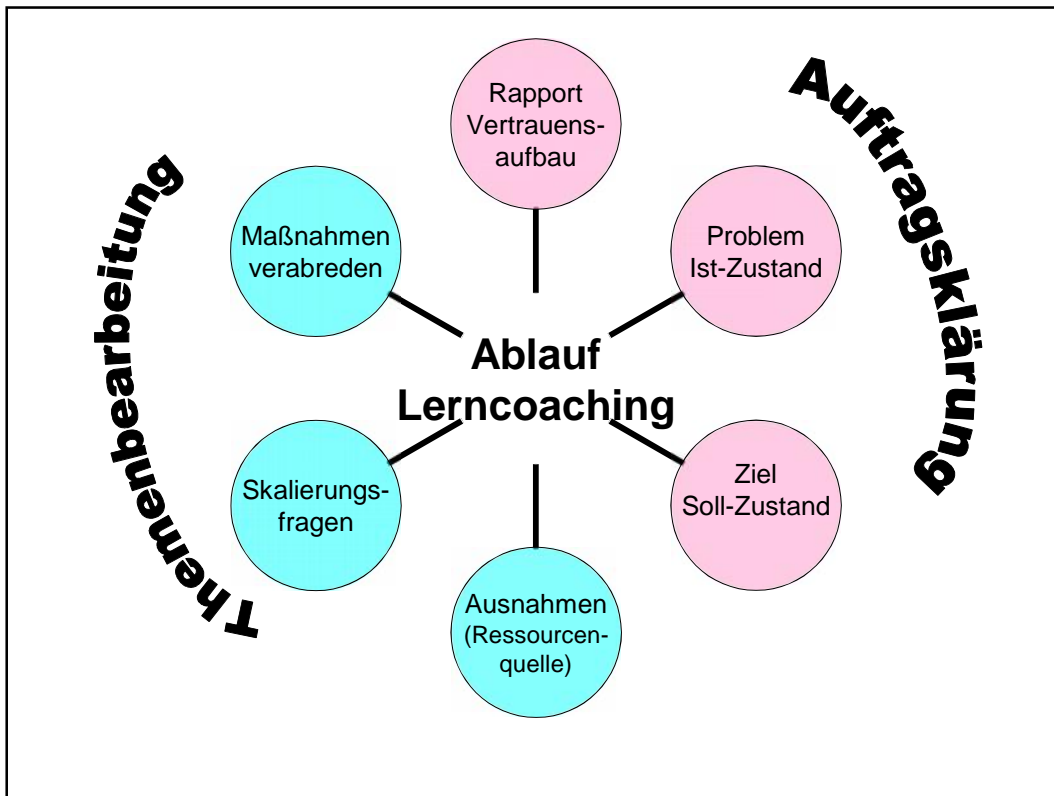


Wie wirkt Lerncoaching?

- LC erhöht die Frustrationstoleranz
 - kleine Fortschritte werden wertgeschätzt, gelobt und bewusst thematisiert, Rückschläge sind kein Versagen
- LC erhöht das Selbstbewusstsein
 - eigene Stärken und Lernfortschritte werden bewusst
- LC erhöht die Selbstwirksamkeit
 - Lernende erleben Hürden als machbare Herausforderungen, entwickeln Zutrauen in ihre Persönlichkeit und ihr Handeln
- LC fördert die Selbstwahrnehmung
 - Lernende verbalisieren ihre „Bauchgefühle“, Abgleich durch Fremd- und Selbstwahrnehmung (gibt es „blinde Flecken“?)
- LC fördert die Motivation und Eigenverantwortlichkeit

Wie funktioniert Lerncoaching?

- Gesprächsablauf
- Bausteine / Werkzeuge
- Dokumentationsbeispiel



Bausteine / Werkzeuge

- Beobachten (nicht Interpretieren)
- Systemische Fragen
- SMART- Formel für Ziele
- Skalierung
- Wunderfrage

Und:

Wertschätzen,
wertschätzen,
Komplimente machen,
Wertschätzen.

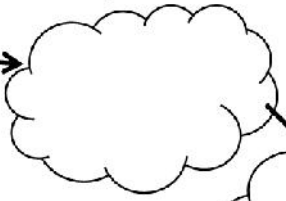
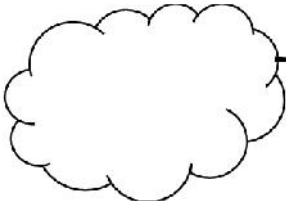
Dokumentationsbeispiel

Gespräch mit _____ am _____

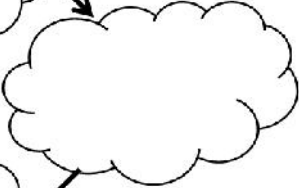


Das möchte ich beschreiben / Das ist mein Ziel

Woran würden andere merken, dass ich mein Ziel erreicht habe = Lösungsbild in der Zukunft?



Situationen, in denen mir bereits das gelungen ist, was ich jetzt zur Zielerreichung auch nutzen kann.



Was tue ich dafür, z.Z. (konkrete Maßnahmen mit Zeitangaben)

Nächste Vereinbarung am _____



E. Kjaer

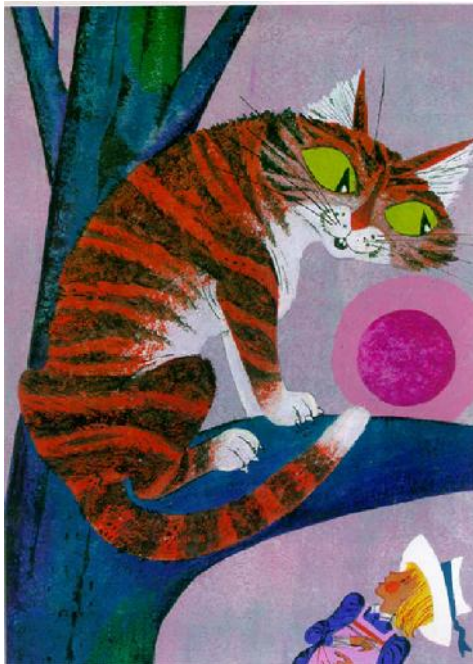
www.satzplan.com Werbung Schulz

1



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Ziele



Ziele

„Würdest du mir bitte sagen, wie ich von hier aus weitergehen soll?“ fragte Alice im Wunderland die Katze.

„Das hängt zum größten Teil davon ab, wohin du möchtest“, sagte die Katze.

„Ach, wohin ist mir eigentlich gleich...“, sagte Alice.

„Dann ist es auch egal, wie du weitergehst“, sagte die Katze.

Aus: Alice im Wunderland

Ziele

Eigenschaften eines gut definierten Ziels
im Coachingprozess:

- es ist positiv und als Annäherungsziel beschrieben,
- prozesshaft und spezifisch (Inhalt, Ausmaß und Zeitbezug sind klar benannt),
- die Umsetzung des Ziels unterliegt zu 100% dem Einfluss des Betroffenen,
- in der Sprache der Klienten,
- lieber ein kleines als ein (zu) großes Ziel.



Ziele



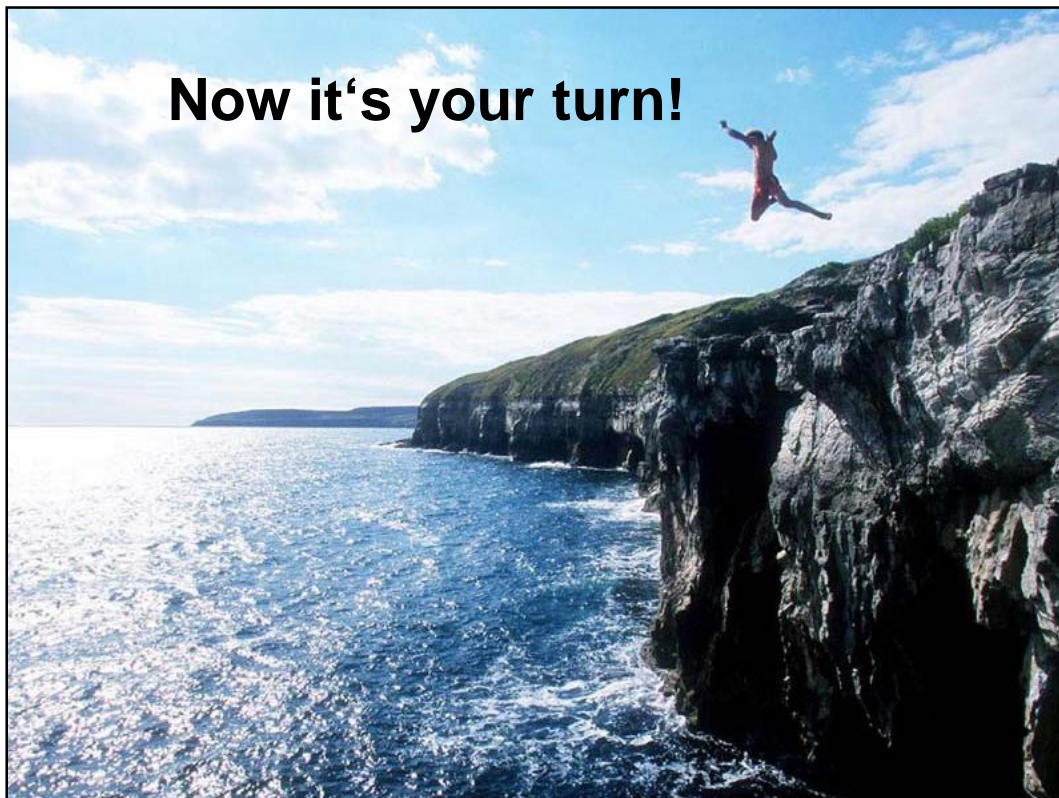
Spezifisch: Konkrete Teilziele sind benannt.

Messbar: Der Grad der Zielerreichung lässt sich beobachten oder messen.

Akzeptiert: Es muss eine Anziehungskraft besitzen und angenommen sein

Realistisch: Es muss erreichbar sein.

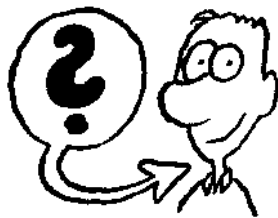
Terminiert: Ein Zeitpunkt der Zielerreichung ist benannt



Systemische Fragen

Systemische Fragen sind

- nicht analysierend-statisch über die Vergangenheit,
- sondern zukunfts-, verhaltens- und zielorientiert.



Es ist wichtiger,
Fragen stellen zu
können, als auf
alles eine Antwort
zu haben.

James Thurber

Wer fragt, muss keine Antwort geben

Nach: Sonja Radatz; Beratung ohne Ratschlag, Verlag Systemisches Management Wien, 4. Auflage 2006

Systemisch fragen

~~Welche Ursachen hat das Problem?~~

Was müsste wer in Zukunft anders machen, damit ein besseres Ergebnis herauskommt?

~~Wer hat das Problem verursacht?~~

Was müssten vor allem Sie tun / unterlassen?

~~Was ist in der Vergangenheit schief gelaufen?~~

Was soll in Zukunft anders sein?

An welchem Verhalten von Ihnen würden Sie / jemand anderes bemerken, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?

Now it's your turn!



Skalierungsfragen

Wo stehen Sie bezogen auf Ihr Thema?



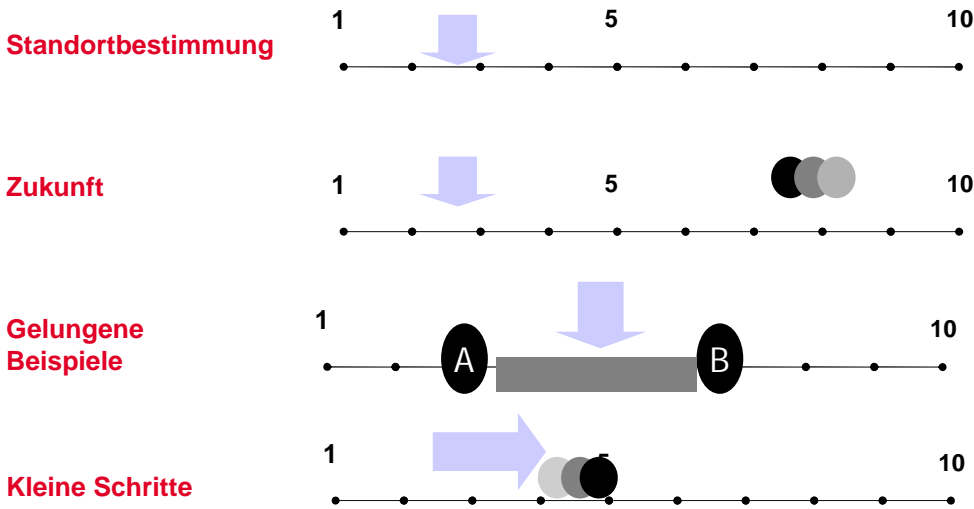
Ziele

Coach

Coachee



Skalierungsfragen



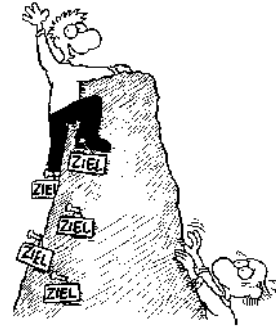


Literatur

- Waldemar Pallasch, Uwe Hameyer: Lerncoaching, Juventa Verlag 2008
- Waldemar Pallasch, Detlef Kölln: Pädagogische Gesprächsführung, Juventa Verlag 2011
- Sonja Raddatz: Beraten ohne Ratschlag, Verlag Systemisches Management, 2008
- Maja Storch/ Astrid Riedener: Ich packs! – Selbstmanagement für Jugendliche, Verlag Hans Huber, 2005
- Jürgen Hargens: Aller Anfang ist ein Anfang, Vandenhoeck & Ruprecht 2008
- Andreas Müller: Mehr ausbrüten, weniger gackern, heb 2008
- Lernende Schule 2009, Heft 45: Lerncoaching, 12. Jahrgang Friedrich Verlag
- Carina Fuchs: Anstiftung zum Lernerfolg, heb verlag, 2006

Fragen zur Erarbeitung des Ziels

- Woran würden Sie erkennen, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?
- Wer würde an welchem Verhalten von Ihnen erkennen, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?



Das Gehirn ist ein
Organismus zur Abwehr
unwillkommener
Neuerfahrungen

Peter Sloterdijk