

Akzeptierte Manuskriptfassung des folgenden Artikels:

Holtschmidt, I. (2021). Lernberatung durch Lernberatung lernen.
Empfehlungen zur Implementierung. *PADUA*, 16 (4), 201–206.
<https://doi.org/10.1024/1861-6186/a000628>

© 2021 Hogrefe

Diese Artikelfassung entspricht nicht vollständig dem in der Zeitschrift *PADUA* veröffentlichten Artikel. Dies ist nicht die Originalversion des Artikels und kann daher nicht zur Zitierung herangezogen werden. Bitte verbreiten oder zitieren Sie diesen Artikel nicht ohne Zustimmung des Autors.

Die akzeptierte Manuskriptfassung unterliegt der Creative Commons License CC-BY-NC.



Lernberatung durch Lernberatung lernen

Empfehlungen zur Implementierung

Ilona Holtschmidt

Zugänge für die Lernberatung gelingen vorrangig in der Auseinandersetzung mit der eigenen pädagogischen Haltung. Gemeint ist hier die Reflexion der eigenen Lern- und Berufsbiografie – dies ist in meinen durchgeführten Fort- und Weiterbildungen sowie Lehrveranstaltungen in den letzten 20 Jahren mehr als deutlich geworden. Ebenfalls unterstützen förderliche Rahmenbedingungen eine erfolgreiche Implementierung von Lernberatung in Schulen im Gesundheitsbereich.

Die lern- und berufsbiografische Reflexion von schulischen (als Lernende) und beruflichen Sozialisationsprozesse (als Lehrende) zeigen je nach Alter der Teilnehmenden und berufsbegleitend Studierenden in meinen Veranstaltungen noch sehr häufig Erfahrungen, die von Fremdsteuerung geprägt waren. Erfahrungen mit selbstorganisierten Lernprozessen in Kombination mit Angeboten zur Lernberatung und Lerncoaching haben eine eher untergeordnete Rolle im biografischen Rückblick gespielt.

Was genau diese Lernberater-Rolle im Einzelnen beinhaltet und welche Anforderungen damit verbunden sind, ist u. a. abhängig von dem Schul- und Lern(beratungs)-Konzept der jeweiligen Bildungseinrichtung. Ausgewählte Impulse aus meiner Praxis als Coach und Lehrende sowie aus meiner Forschungstätigkeit sollen in diesem und dem folgenden Artikel beschrieben werden.

„Lernberatung durch Lernberatung“ lernen ist eine ebenso spannende wie herausfordernde Erfahrung und zum Einstimmen sollen folgende erste Aspekte für einen erfolgreichen Lernprozess „Vom Lehrer und Wissensvermittler zum Lernberater und Lerncoach“ vorangestellt werden:

1. Das „Erlernen“ der Berater-Rolle kann nicht als isolierter individueller Lernprozess gesehen werden, sondern sollte idealerweise in einen Schulentwicklungsprozess integriert werden – die Verbindung von individuellen Lernprozessen mit organisationalen Lernprozessen ist daher eine anspruchsvolle Balance
2. Eine Schlüssel-Kompetenz ist die Authentizität, d. h. ein Lernberater und Lerncoach identifiziert sich idealerweise mit seiner Rolle und dem Konzept und ist somit ein Vorbild für die Lernenden,

denn die Akzeptanz seitens der Lernenden ist dann höher, wenn sie die Stimmigkeit zwischen Methoden, möglichen neuen Lernsettings und der Haltung des Beraters spüren. Ebenfalls ist zu empfehlen Methoden auszuwählen, die zur eigenen Haltung passen und somit eher keinen Widerstand bei den Lernenden auslösen.

3. Lern- und berufsbiografische Gestaltungskompetenz ist eine Basiskompetenz in Verbindung mit der Entwicklung von Selbstlernkompetenzen, sowohl für formelles als auch für informelles Lernen. Biografische Selbstreflexion schärft den Blick für berufliche Identitätsarbeit – dies gilt sowohl für die Lehrenden bzw. Lernberater als auch für die Lernenden, um die Entwicklung des biografischen Blicks durch und mit einer „biografischen Brille“ zu betrachten.
4. Ebenfalls ist es eine weitere zentrale Kompetenz, scheinbare „Lern-Umwege“ der Lernenden aushalten zu können – gleiches gilt auch für das Lerntempo und weitere Faktoren im Lernprozess und eine individuelle und differenzierte Wahrnehmung der Lernenden, um z. B. Feedback zu geben, Impulse für die Weiterentwicklung zu geben, Selbstreflexion zu begleiten oder potenzielle Entscheidungsprozesse zu unterstützen.

Eckpfeiler der Prozessbegleitenden Lernberatung

Wie ist meine eigene Biografie als Lernberaterin und Lerncoach? Vor 20 Jahren, Anfang 2002, bin ich als Projektleitung in einem ersten Forschungsprojekt zur prozessbegleitenden Lernberatung gestartet – weitere Projekte haben sich in den Folgejahren angeschlossen; zu einer Zeit, als das Thema „Lernberatung“ in Schulen im Gesundheitswesen noch keine Rolle gespielt hat oder besser gesagt „noch nicht angekommen“ war. Meine eigenen Anfänge in dem damaligen BMBF-Forschungsverbund „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ waren sehr spannend und biografisch bedeutsam und heute bin ich durch meine Tätigkeiten als Lehrbeauftragte in Bachelor- und Masterstudien-Studiengängen im Bereich Pflege- und Berufspädagogik, sowie als Seminarleiterin für Fort- und Weiterbildungen für Lehrende und Praxisanleitende und als Beraterin und Coach für Schulen im Gesundheitswesen zur Implementierung von Lernberatung und Lerncoaching immer noch sehr mit dem Thema persönlich verbunden und engagiert. In somit fast 20 jähriger Lehr-, Seminar- und Forschungstätigkeit im Kontext der prozessbegleitenden Lernberatung, vorrangig mit Schulleitungen und Lehrenden an Schulen im Gesundheitswesen, hat sich gezeigt, dass dieses Thema an Aktualität nicht verloren hat – im Gegenteil: es gibt viele Multiplikatoren u. a. ehemalige Studierende und Seminarteilnehmer, die dieses Thema in die Schulen weitergetragen haben und die Implementierung dadurch aktiv unterstützt haben. Auch eigene Fallstudien z. B. im Kontext von Lernberatung und Biografieorientierung sowie eigene Veröffentlichungen (vgl. Holtschmidt, 2007, 2013, 2015a, 2015b). haben ebenfalls zur Verbreiterung des Themas beigetragen. Auf Grund meiner eigenen interdisziplinären Berufsbiografie konnte ich

unterschiedliche Fachdisziplinen gut miteinander verzahnen, die sich auch konzeptionell und in meiner Haltung widerspiegeln.

Im Rahmen der Forschungsprojekte standen in den Anfängen (vgl. Klein, 2005) innovative Beratungskonzepte für selbstorganisiertes Lernen im Vordergrund, im späteren Verlauf wurde das Konzept der Prozessbegleitenden Lernberatung weiter entwickelt und ich habe, u. a. auch gemeinsam mit 14 Kooperationsschulen aus 4 Bundesländern, eine Pilotweiterbildung zur Professionalisierung von Lernberatung für Lehrende an Schulen im Gesundheitswesen entwickelt, erprobt und evaluiert (vgl. Holtschmidt et al., 2006).

Das Konzept der Prozessbegleitenden Lernberatung basiert auf einer pädagogischen Grundhaltung, die sich in den handlungsleitenden Prinzipien zeigen. Es steht für ein Verständnis von Lernen als reflexiver und sozialer Prozess – das kompetenzorientierte Beratungsverständnis ist nicht nur auf der Ebene von Individuen, sondern auch von Gruppen und Organisationen verankert.

Vereinfacht formuliert ist Lernberatung als erwachsenenpädagogische Konzeption ein orientierungs- und strukturgebender Gestaltungsrahmen für die Ermöglichung von selbstgesteuertem Lernen. Diese Fähigkeit zur Selbststeuerung benötigt lernprozessbegleitende Angebote, um Selbstverantwortung der Lernenden für ihren Lernprozess zu ermöglichen und zu fördern. Lernende übernehmen v. a. dann Verantwortung für ihr Lernen, wenn sie ernst genommen werden und Gestaltungsmöglichkeiten besitzen. Lernberatung folgt daher dem Ziel, Kompetenzen zur eigenen Steuerung des Lernens zu fördern. Durch Lernberatung werden Reflexionsprozesse angestoßen, die in Abhängigkeit von den lernbiografischen Voraussetzungen in unterschiedlicher Intensität erfolgen können.

Besonders hervorzuheben ist, dass Lernberatung primär nicht als Beratung bei Lernproblemen zu verstehen ist, sondern dass Lernende darin beraten werden, wie sie durch reflexives Lernen – begleitet und unterstützt durch professionelle Lernberater – das eigene Denken und Handeln weiterentwickeln können.

In den beiden Artikeln werde ich v. a. ausgewählte aktuelle Praxiserfahrungen reflektieren und diese in Zusammenhang bringen zu früheren Veröffentlichungen. Ich benutze die Rollenbeschreibung „Lernberater“ und „Lerncoach“ zum Teil synonym – auch im Wissen, dass hiermit zum Teil unterschiedliche Konzepte gemeint sein können. Übergeordnet könnte man auch von einem „Lernprozessbegleiter“ sprechen, aber das hat sich noch nicht durchgesetzt.

Bezüglich der Begrifflichkeiten können im Kontext von Lernberatung im pädagogischen Kontext folgende 3 Zugänge unterschieden werden – im Rahmen des Artikels wird der Fokus aber auf die pädagogische Grundhaltung als Lernberater bzw. auch als Lerncoach gelegt.

1. Lernberatung als pädagogische Grundhaltung
2. Lernberatung im Rahmen von Lernbegleitung
3. Lernberatung im Verständnis eines Lernberatungs-Gespräches

Lehrende an Schulen im Gesundheitswesen verfügen auf Grund eigener Beobachtungen über eine vergleichsweise hohe Beratungskompetenz, es fällt den Lehrenden somit eher leicht, den Rollenwechsel „vom Lehrer zum Berater“ zu gestalten. Dennoch erlebe ich im Rahmen meiner Lehrveranstaltungen und Beratungsprozesse mit Lehrenden, dass die Professionalisierung von Lernberatung in Schulen des Gesundheitswesens, v. a. im Spannungsfeld von Leitung und Partizipation, sich noch in kleinen Schritten bewegt.

„Unter welchen Bedingungen können Lernende ihre Lernpotenziale am besten entfalten und Lernen als Zugewinn erfahren“ ist immer noch eine der zentralen Fragen in der Lernberatungs-Konzeption mit dem Ziel, Lernende zum Lernen zu ermutigen und Gestaltungsräume für die Lernenden zu ermöglichen. Da die Lerninteressen und die lernbiografischen Vorerfahrungen eine wichtige Rolle spielen, ist das handlungsleitende Prinzip „die Biografieorientierung“ sowohl für die Lernenden als auch für die Lernberater ein wichtiges Instrument der (Selbst)-Reflexion.

Die Prinzipien der prozessbegleitenden Lernberatungskonzeption sind an eine erwachsenenpädagogische und berufspädagogische Haltung gebunden, die von Bildungskonzepten ausgeht, die den Aspekten von Achtung, Respekt und Wertschätzung der Menschen eine hohe Bedeutung beimisst.

Daher vier Thesen zusammenfassend:

- Ziel ist es Individuen zum Lernen zu ermutigen, Selbstverantwortung der Lernenden für ihren Lernprozess zu ermöglichen und zu fördern
- Im Zentrum der didaktisch-methodischen Überlegungen steht der Lernende mit seinen Lerninteressen und seinen biografisch erworbenen Haltungen und Kompetenzen zum Lernen
- Lernberatung ist integraler Bestandteil der Konzeption und Ausdruck eines pädagogischen Selbstverständnisses
- Lernende übernehmen Verantwortung für Ihr Lernen, wenn sie ernst genommen werden und Gestaltungsmöglichkeiten besitzen, sie in ihren Kompetenzen zur eigenen Steuerung des Lernens gefördert werden sowie Reflexionsprozesse angestoßen werden

Wie bereits beschrieben ist Lernberatung primär keine Problemlösung, sondern Ausdruck eines pädagogischen Selbstverständnisses und Teil einer kompetenzorientierten Lernkultur – so wurde es in den Anfängen des Konzeptes der Prozessbegleitenden Lernberatung beschrieben und hat auch heute

nicht an Aktualität verloren. In der Fortführung wurde das Konzept u. a. weiterentwickelt zur Pilotweiterbildung für Lehrende im Gesundheitswesen „Lernberatung durch Lernberatung lernen“.

Die beiden zentralen Eckpfeiler der Konzeption der prozessbegleitender Lernberatung sind die „Handlungsleitenden Prinzipien“ als orientierungsgebender Rahmen und die „Kernelemente“ als strukturgebender Rahmen (wie z. B. Lerntagebuch, Lernkonferenz und Lernberatungsgespräche – auf die Strukturelemente wird im Rahmen der Artikel aber nicht eingegangen).

Die handlungsleitenden Prinzipien als pädagogische Haltung haben die Funktion, Orientierung für das *eigene* professionelle Handeln als Lernberater zu geben. Diese Prinzipien finden sich auch in anderen Konzepten und sind daher anschlussfähig an unterschiedliche didaktische und berufspädagogische Konzepte, auch an Konzepte im Kontext von Beratung allgemein.

Acht Handlungsleitende Prinzipien (in der Aufzählung nicht hierarchisiert), wurden im damaligen Forschungskontext identifiziert und sind ausführlich beschrieben (vgl. Holtschmidt, 2007, 2013, 2015a, 2015b; Klein, 2005)

- Biografieorientierung
- Kompetenzorientierung
- Sicherung lern- und lebensbiografischer Kontinuität
- Teilnehmerorientierung als Verantwortungsteilung
- Partizipationsorientierung
- Prozessorientierung
- Reflexionsorientierung
- Interessenorientierung

Biografieorientierung – Reflexion Lernbiografie

Das Prinzip der Biografieorientierung als bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen (Lern)geschichte wird hier herausgegriffen. Die Reflexion der eigenen (Lern)-Biografie als Lehrende und als Lernberater fördert das Entdecken und somit Bewusstmachen von eigenen Potenzialen. Dieser *Rückspiegel* kann auch einen weiteren Zugang zur pädagogischen Haltung ermöglichen, die wiederum Orientierung und Sicherheit in der Rollengestaltung geben kann. Biografieorientierung ist somit hilfreich für Lehrende und Lernberater auf dem Weg zu ihrem professionellen Selbstverständnis – auch welche Wirkfaktoren und welche Alltagstheorien dieses Verständnis mit beeinflusst haben.

Die Organisation „Schule“ bringt ebenfalls ihre (Schul-)Biografie mit – ihre gewachsene Geschichte im Kontext von Schulkultur im Allgemeinen und im Besonderen ihr Lernverständnis, Beratungsverständnis, ihre Rollenerwartungen an die agierenden Personen der Lehrenden und Lernberater.

Biografieorientierung mit ausgewählten biografischen Methoden ist die gezielte und unterstützte Auseinandersetzung mit zurückliegenden Lernerfahrungen. Die damit verbundenen Lernhaltungen sowie deren Verarbeitung ist eine notwendige Voraussetzung, das eigene Lernen aktiv und selbstgesteuert zu gestalten und sich auch in neuen Lernsituationen zu orientieren. Es wird davon ausgegangen, dass frühere Lernerfahrungen sowohl aus Kindheit und Jugend, aber auch durch Ausbildung und Studium oder andere, auch informelle Lernformen, das aktuelle Lernverhalten beeinflussen. Idealerweise gelingt es durch die begleitete biografische Reflexion, eigene Ressourcen und Potenziale zu entdecken. Diese Reflexionsübungen, die im Rahmen der eigenen Reflexion eingeübt werden, sind ebenfalls hilfreich für den Transfer zum Einsatz in der Beratung von Lernenden. Generell empfehle ich, Übungen aus Methodensammlungen oder Lehrbüchern nicht unkritisch aus Veröffentlichungen zu übernehmen, sondern diese immer im Vorfeld selbst durchzuführen – idealerweise auch begleitet im reflexiven Austausch. Für die biografieorientierte, pädagogische Arbeit ist es sinnvoll, nicht nur einzelne biografische Methoden anzubieten, sondern diese in einen systematischen Reflexionsrahmen einzubetten und Rahmenbedingungen zu ermöglichen, die eine professionelle biografische Arbeit unterstützen.

Frühere Forschungsergebnisse aus dem o. g. Forschungsverbund haben gezeigt, dass es für die Entfaltung von Selbstlernpotenzialen wichtig ist, den Lernenden (Reflexions-)Angebote zu machen, damit sie ihr Bewusstsein über lebensbiografisch erworbene Kompetenzen schärfen und sich mit ihren biografisch erworbenen Lernhaltungen und -Verhaltensweisen auseinandersetzen können. Somit steht das Leitprinzip der Kompetenzorientierung auch im engen Zusammenhang mit der Biografieorientierung und meint u. a., den Lernenden zu ermöglichen, das Bewusstsein über die eigenen Fähigkeiten zu schärfen und damit eine Voraussetzung zu haben, Verantwortung für den eigenen Lernprozess übernehmen zu wollen und zu können. Das Konzept der Prozessbegleitenden Lernberatung grenzt sich dabei ausdrücklich von einem *Defizitblick* ab und räumt der Wertschätzung für die Kompetenzen der Lernenden einen hohen Stellenwert ein. Diese Erfahrung gilt es auch für die Lehrenden und Lernberater selbst zu machen – sei es im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen oder im Studium. Hier setzt auch das Prinzip der Reflexionsorientierung an, da Lernprozesse immer auch eine Veränderung von Einstellungen und Haltungen ermöglichen. Das „Arbeiten an der eigenen Person“ kann und muss durch gezielte Reflexionsangebote angeregt und unterstützt werden. Selbstreflexivität steht somit im engen Zusammenhang zur Biografieorientierung.

Für den „normal belasteten“ Menschen ist die Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie hilfreich, um aktuelle Handlungen vor dem Hintergrund der eigenen Lebensgeschichte zu verstehen. Reflexion der Muster, die sich wiederholen sowie das Annehmen und Versöhnen mit der eigenen Geschichte können eine Möglichkeit zur Identitätsfindung darstellen. Das Verstehen der eigenen Lerngeschichte

lässt einerseits eine einfühlsame Haltung zu sich selbst entdecken und aber auch gesellschaftliche Bedingungen im Sinne von sozialen Zusammenhängen im Kontext der eigenen Biografie verstehen (vgl. Gudjons et al., 2003, S. 9 – 13).

Es liegen aktuell nur wenige empirische Untersuchungen darüber vor, wie genau sich Schulerfahrungen der Lehrenden auf den eigenen Unterricht und die (Lern-)Beraterrolle auswirken.

Eigene Erfahrungen und meine Fallstudie haben aber gezeigt, dass die reflexive Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie eine wichtige Voraussetzung für die pädagogische Arbeit ist und insbesondere für die Rollengestaltung als Lernberater und Lerncoach. Ebenfalls ist das eigene Erproben von Methoden zur biografischen (Selbst-)Reflexion bei Lehrenden und Lernberatern eine gute und hilfreiche Voraussetzung, wenn diese selbst biografische Methoden für die Reflexion der Schüler einsetzen.

Daher ist es sehr hilfreich, wenn es in der Lehrerbildung und in Fort- und Weiterbildungen zum Lernberater und zum Lerncoach Reflexionsangebote gibt, die sich selbst an den Methoden der Biografieorientierung orientieren.

Chancen und Grenzen

Die Verantwortung für gelingende Biografien sollte aber nicht ausschließlich als individuelle Leistung mit der Gefahr der Überforderung gesehen werden, sondern muss immer auch im gesellschaftlichen und historischen Kontext betrachtet werden. Ein „zu viel“ an biografischer Reflexion kann auch verunsichern und Widerstände hervorrufen; daher braucht es einen sensiblen und wertschätzenden Umgang mit möglichen Ablehnungen oder sich nicht einlassen können auf Übungen. Dieses ist sicher im Rahmen von Einzel-Coaching leichter zu gewährleisten als in Gruppenprozessen. Durch das Erzählen allein kann im Rahmen der Biografieorientierung noch keine Perspektiverweiterung gelingen – hier benötigt es vertiefende Angebote, um z. B. Lernwiderstände bewusst zu machen.

Biografische Methoden können eine potenzielle Nähe zu (psycho)therapeutischen Verfahren haben, d. h. nicht nur Schüler haben ihre „blinde Flecken“, auch Lehrende und Lernberater wissen häufig nicht, warum sie sich über bestimmte Verhaltensweisen von Schülern ärgern oder was ihnen ggf. Angst macht. Biografische Reflexion in Gruppen kann das Risiko bergen, dass es zu Ausgrenzung kommt, falls das *Erzählen* der Biografien in der Gruppe keine Wertschätzung erfährt – hier muss der Lernberater den Einzelnen schützen bzw. im Vorfeld diese potenzielle Gefahr professionell einschätzen können.

Falls es durch das Aufbrechen von (verdrängten) Problemen bei den Teilnehmenden, Auszubildenden oder Studierenden zur therapeutischen Intervention kommen sollte, liegt es in der Verantwortung der

Lernberater, dieses zu erkennen und als Vermittler für therapeutische Angebote zu Verfügung zu stehen – in der Regel haben Schulen ein Adressverzeichnis von potenziellen Therapeuten vorliegen.

Lernberatung und Lerncoaching ist ausdrücklich nicht: Psychotherapie, Lebensberatung, Erziehungsberatung oder Krisenintervention.

Im Rahmen einer eigenen Fallstudie bei Lehrenden im Gesundheitswesen (vgl. Holtschmidt, 2007) bin ich u. a. der Frage nachgegangen, welche Bedeutung und Akzeptanz die Biografieorientierung in der Lehrerbildung im Kontext der prozessbegleitenden Lernberatung haben kann und welche Chancen und Grenzen Lehrende erleben. Hier wurden sehr viele Chancen und positiven Erfahrungen benannt, wie z. B. ein *Bewusstwerden der eigenen Lerngeschichte verbunden mit der Stärkung des Selbstvertrauens, Zunahme der Kompetenzentwicklung, Zunahme von Sensibilität und Wertschätzung für die Lernbiografie von anderen, die erhöhte Selbstreflexionskompetenz*. Es wurden aber auch einige Grenzbereiche benannt wie z. B. *Gefahren von Machtmissbrauch bei Prüfungen und Grenzbereiche zur Therapie*. Gleichzeitig wurde deutlich, dass nur wer sich selbst auf den Prozess der Reflexion einlassen kann auch Schüler anregen kann, sich auf vergleichbare biografische Reflexionsprozesse einzulassen. Die kritische Auseinandersetzung mit der Rolle als „nur Wissensvermittler“ hat das Selbstverständnis hin zum Lernberater positiv verändert, nicht zuletzt, um Schüler zu begleiten, damit diese Freude am Lernen haben.

Bedenken und Widerstände seitens der Lernenden sind immer möglich – hier ist es wichtig, dass die Lernenden positive Erfahrungen machen und Beratung als Chance erleben und die Lernberater sensibel mit potenziellen Widerständen umgehen und Beratung als freiwilliges Angebot betrachten. Aus der Perspektive der Lernenden kann Beratung als Zeitverschwendung und möglicherweise aufbauend auf frühere Erfahrungen, als nicht hilfreich betrachtet werden v. a. dann, wenn es keine positiven Erfahrungen mit Beratung gegeben hat. Auch wird seitens der Lernenden die Sorge formuliert, dass die Offenheit in der Beratung Konsequenzen für die Benotung haben könnte. Zielgruppenspezifische Ansprache v. a. bei Lernenden mit Migrationshintergrund, kann mögliche Widerstände reduzieren.

Dem gegenüber habe ich folgende Chancen von Lernberatung und Lerncoaching bei den Auszubildenden, Lernenden und Studierenden erlebt: Die kontinuierliche Unterstützung und Begleitung innerhalb der Ausbildung und des Studiums wird als sehr positiv erlebt verbunden mit dem Bewusstwerden vorhandener Ressourcen und Kompetenzen. Zudem habe ich beobachtet, dass es zu einer Steigerung der Selbstreflexionsfähigkeit kommt und die selbständige und eigenverantwortliche Bewältigung aktueller und zukünftiger Herausforderungen zunimmt. Die Reduktion von Stresserleben und das Erlernen von Bewältigungsstrategien, die Zunahme der Frustrationstoleranz, sowie die

Förderung der Selbstwirksamkeit und des Selbstbewusstseins kann auch zur Erhöhung der Zufriedenheit in der Ausbildung und im Studium beitragen. „*Frau Holtschmidt, wenn ich gewusst hätte wie hilfreich und unterstützend das Lern-Coaching ist, dann wäre ich viel früher gekommen*“ so die Worte einer Studentin zu mir.

Die Beratungsanlässe sind je nach Kontext und Zielgruppe sehr unterschiedlich – exemplarisch möchte ich folgende häufige Lernberatungs- und Lerncoaching-Anlässe aus meiner Beratungspraxis kurz vorstellen:

- Unterstützungsbedarf im Lernen und der Lernorganisation allgemein
- Motivationstief
- Konflikte in der Lerngruppe – manchmal auch im Grenzbereich zu Mobbing
- Stresserleben in Theorie und in der Praxis, v. a. unter den aktuellen Bedingungen der Pandemie
- Überforderung oder Unterforderung
- Prüfungsangst, Angst zu versagen und Umgang mit Leistungsdruck
- Probleme, vor Gruppen zu sprechen wie z. B. Referate zu halten
- Aufschieberitis (ist sehr häufig)
- Perfektionismus
- Zeitmanagement
- gesundheitliche und familiäre Belastungen

Beispielhaft seien im Rahmen der „Aufschieberitis“ folgende häufige Ursachen genannt: schlechtes Zeitmanagement, fehlende oder falsche Priorisierung, Konzentrationsprobleme oder Ablenkung. Gleichzeitig kann es weitere, tieferliegende Ursachen geben wie z. B. Angst, Fehler zu machen, Gefühl von Überforderung, Perfektionismus (*ist es gut genug?*) und auch Unsicherheiten oder sogar Langeweile, für die Aufgabe „nicht zu brennen“. Bei diesem Beispiel zeigt sich sehr schnell, dass mögliche Empfehlungen, wie im Rahmen von Lernberatung und Lerncoaching Unterstützung gelingen kann, ganz unterschiedlich gestaltet werden sollte: Von Empfehlungen zum Zeitmanagement und Prioritätensetzung bis hin zur tiefergehenden Beratung im Umgang mit Perfektionismus und Unsicherheiten, sowie Umgang mit Selbstzweifeln.

Implementierung in die Praxis

Für den erfolgreichen Start von Lernberatung in Schulen im Gesundheitsbereich gibt es folgende förderliche Rahmenbedingungen:

1. Reflexionsbereitschaft der Lernenden
2. Reflexionsbereitschaft der Lehrenden und Lernberater und das Vertrauen in die Kompetenzen der Lernenden

3. Lern- und Schulklima, das von einer Vertrauenskultur geprägt ist und die handlungsleitenden Prinzipien als pädagogische Haltung „lebt“
4. Erfolgreiche Verständigung über Qualitätsmerkmale von „guter Beratung“

Ausgewählte Qualitätsmerkmale von guter Beratung können sein: Der Berater agiert professionell und kann sein Handeln transparent begründen. Es handelt sich in der Regel um eine freiwillige und zeitlich umrissene, prozesshafte und ergebnisoffene Interaktion. Im Zentrum der Beratung steht der Lernende mit seinen Interessen und Ressourcen, d. h. das Beratungshandeln orientiert sich an den Anliegen des Lernenden. Ganz wichtig ist die Zusicherung von Vertraulichkeit und Diskretion. Die Beratung basiert auf einer wertschätzenden und empathischen Grundhaltung und die Rahmenbedingungen ermöglichen eine vertrauensvolle Beziehungsgestaltung, wie z. B. ungestörter Raum und eine dem Beratungsanlass angemessene Zeit. Die Berater reflektieren regelmäßig ihre Sprache und ihre Methoden in Passung zum kulturellen Hintergrund der Lernenden.

Ebenfalls empfehle ich einen Qualitätsdialog (vgl. Steinke, 2021), d. h. in regelmäßigen Abständen werden Positionen und Aktivitäten der Qualitätsentwicklung im Dialog weiterentwickelt und geprüft inwieweit diese in der eigenen Arbeit und Organisation umgesetzt werden. In Ergänzung können Maßnahmen zur Selbstbewertung hilfreich sein, z. B. anhand einer Checkliste mit Qualitätskriterien. Idealerweise ist Lernberatung Teil des Qualitätsmanagement-Handbuchs, was auch unterstützend ist für die Einführung neuer Mitarbeiter mit den Aufgaben von Lernberatung und Lerncoaching.

Zum Abschluss möchte ich auf der Grundlage meiner Beratungspraxis folgende Empfehlungen für eine erfolgreiche Implementierung in den Schulen zusammenfassen:

Die Implementierung von Lernberatung und Lerncoaching ist Teil eines *Organisations- bzw. Schulentwicklungsprozesses sowie Personalentwicklungs-Prozesses*. Ein erfolgreich implementiertes Lernberatungskonzept wird erst durch die Akteure, die es umsetzen mit ihren jeweiligen Kompetenzen, ihrer Haltung, ihren Werten und ihrer Erfahrung mit Leben gefüllt. Die Implementierung von prozessbegleitender Lernberatung und Lerncoaching in die Organisation Schule benötigt viel Zeit. Daher empfehle ich, diese von Anfang an in Konzepte von Organisationsentwicklung und Personalentwicklung einzubinden, d. h. Kompetenzentwicklung, Qualifizierung von Lehrenden zu Lernberatern incl. Unterstützung durch Einzel-Coaching auf der einen Seite sowie Organisations- bzw. Schulentwicklung auf der anderen Seite.

Organisation und Team

Eine regelmäßige Auseinandersetzung im Team fördert konstruktive Verständigungsprozesse im Vorfeld über die konzeptionelle Verortung. Oft gibt es je nach beruflicher Sozialisation, Dauer der

Praxiserfahrung und jeweiliger Hochschulausbildung sehr unterschiedliche und zum Teil kontroverse Zugänge zu dem Thema Lernberatung und Lerncoaching und über das jeweilige Lern-Verständnis. Idealerweise wird das gesamte Team in diesen Prozess mit einbezogen, falls es aber eine Arbeitsgruppe zur Implementierung geben sollte, dann empfehle ich regelmäßige Transparenz über die jeweiligen Schritte im Prozess der Implementierung. Ergänzend sollten auch weitere Schnittstellen und Schüler in diesen Prozess integriert werden.

Qualität und Merkmale von guter Beratung

Verständigungsprozesse über die Merkmale von „guter Beratung“ sind ein wichtiger Baustein bei der Implementierung – diese Auseinandersetzung kann z. B. auch integriert werden in einen schon vorhandenen QM-Prozess. Es ist gut, schon zu Beginn tragfähige Strukturen für eine erfolgreiche Implementierung zu schaffen wie z. B. ansprechende Beratungs-Räume, Integration von Beratungszeiten und Freistellung der Lernberater für Beratungszeiten.

Personalentwicklung und Fallbesprechung

Spezifische Fort- und Weiterbildungen im Lehrerteam sind hilfreich zur Unterstützung der Beratungskompetenz. Ebenfalls empfehle ich regelmäßige Fallbesprechungen und kollegiale (Fall-)Beratung zu ermöglichen: durch Fallarbeit können Praxiserfahrungen mit authentischen Fällen bearbeitet und reflektiert werden, verbunden mit der Chance, neue und herausfordernde Situationen vorzudenken und im geschützten Rahmen auszuprobieren. Die Selbstreflexionskompetenz durch die handlungsentlastende Situation wird gefördert.

Ein Angebot für Einzel-Coaching unterstützt ergänzend die Rollenklarheit und die weitere Professionalisierung der Berater-Rolle, sowie den Umgang mit potenziellen Rollenkonflikten. Einzel-Coaching fördert u. a. die Selbstreflexionskompetenzen der Lernberater verbunden mit der Ermöglichung von neuen Handlungsoptionen, die in Abhängigkeit von den biografischen Voraussetzungen in unterschiedlicher Intensität erfolgen können. Wirkfaktoren sind im Coaching noch nicht umfassend erforscht, werden aber als sehr positiv eingeschätzt – neben der oben beschriebenen Selbstreflexion, die gerade in der Rolle als Lernberater sehr bedeutsam ist möchte ich noch die Ressourcenaktivierung erwähnen. Perspektivwechsel und erfolgreiche Rollenklärung, sowie emotionale Entlastung und Abbau von Stress und das Finden von eigenen Lösungen sind weitere positive Wirkfaktoren.

Literatur

Gudjons, H., Pieper, M. & Wagener, B. (2003). *Auf meinen Spuren. Das Entdecken der eigenen Lebensgeschichte*. Hamburg: Bergmann & Helbig.

- Holtschmidt, I. (2015a). Prozessbegleitende Lernberatung in der Praxisbegleitung und Praxisanleitung – Konzept und Weiterentwicklungen in der Beratung von Lernenden und Praxisanleitern. In F. Arens (Hrsg.), *Praxisbegleitung in der beruflichen und akademischen Pflegeausbildung. Eine Bestandsaufnahme* (S. 392 – 411). Berlin: wvb.
- Holtschmidt, I. (2015b). 10 Jahre Prozessbegleitende Lernberatung – Rückblick und Ausblick. *Zeitschrift Pädagogik der Gesundheitsberufe*, 2 (1), 74 – 78.
- Holtschmidt, I. (2013). Prozessbegleitende Lernberatung. In R. Ertl-Schmuck & U. Greb (Hrsg.), *Pflegedidaktische Handlungsfelder* (S. 336 – 353). Weinheim: Beltz Juventa.
- Holtschmidt, I. (2007). *Biografieorientierung in der Lehrerbildung im Kontext der Prozessbegleitenden Lernberatung – Eine Fallstudie mit Lehrenden an Schulen des Gesundheitswesens*. Unveröffentlichte Magisterarbeit, FernUniversität Hagen.
- Holtschmidt, I., Zisenis, D. & Roßmann, E. (2006). „Lernberatung durch Lernberatung lernen“ – Weiterbildung zur Professionalisierung von Lernberatung für Lehrende an Schulen im Gesundheitswesen. In Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (ABWF) (Hrsg.), *Prozessbegleitende Lernberatung – gelebte Lernkultur. Handreichung für die Praxis*. (S. 30 – 55). Berlin: ESM Satz und Grafik.
- Klein, R. (2005). Die handlungsleitenden Prinzipien von Lernberatung – Weiterungen und Konkretisierungen. In R. Klein & G. Reutter (Hrsg.), *Die Lernberatungskonzeption. Grundlagen und Praxis* (S. 29 – 40). Hohengehren: Schneider.
- Steinke, I. (2021). Qualität im Coaching. In C. Rauen (Hrsg.). *Handbuch Coaching* (S. 217 – 244). Göttingen: Hogrefe.

Ilona Holtschmidt

M.A., Professional Coach, Erwachsenenpädagogin und Berufspädagogin,
Arbeits- und Organisationspsychologin, Lehrbeauftragte Hochschulen.
Lehrerin für Pflegeberufe, Fachkrankenschwester, Coaching-Praxis im Gesundheits-,
Bildungs- und Hochschulbereich.

www.holtschmidt-coaching.de

holtschmidt@holtschmidt-coaching.de