

Akzeptierte Manuskriptfassung des folgenden Artikels:

Holtschmidt, I. (2021). Coaching für Lernberater und Lerncoachs. Rollenanforderungen und Herausforderungen in der Rolle als Lernberater und Lerncoach. *PADUA*, 16 (4), 207–211.
<https://doi.org/10.1024/1861-6186/a000629>

© 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.



Coaching für Lernberater und Lerncoachs

Rollenanforderungen und Herausforderungen in der Rolle als Lernberater und Lerncoach

Ilona Holtschmidt

Lernberater, Lerncoachs und Lehrende, die Aufgaben als Berater übernehmen, sind immer wieder mit der Frage konfrontiert, was von ihnen in ihrer (neuen) Rolle als Berater erwartet wird und was ihnen selbst in ihrer Berater-Rolle wichtig ist. Der Artikel gibt Impulse für die Rollenfindung und Rollenklarheit, welche Anforderungen und potenziellen Konflikte mit der Berater-Rolle verbunden sind und wie ein Coaching-Angebot die Rollenfindung unterstützen kann.

Warum ist eine Klarheit in den Rollen wichtig: ein klares Rollenverständnis gibt Orientierung, erleichtert den pädagogischen Alltag, schützt vor Missverständnissen und gibt auch Sicherheit in der Rolle. Gerade bei Berufsanfängern ist das sehr bedeutsam, aber auch, wenn sich Erwartungen und Anforderungen an die Rolle ändern, wenn diese neu definiert werden, z. B. durch veränderte Rahmenbedingungen wie durch die aktuelle Pandemie im Kontext von Digitalisierung. Eine Neu-Definition der Rollen kann ebenfalls verunsichern, daher ist auch hier eine Rollen-Klarheit von Bedeutung, nicht zuletzt auch für eine gute Zusammenarbeit im Team.

Bevor Sie weiterlesen, möchte ich Sie mit einer persönlichen Reflexion Ihrer aktuellen Berater-Rolle einstimmen:

- Welche Erwartungen haben Sie an Ihre eigene Lernberater- oder Lerncoach-Rolle?
- Welche pädagogische Haltung haben Sie?
- Welche Erwartungen haben Ihre Kollegen?
- Welche Erwartungen hat Ihre Schulleitung?
- Welche Erwartungen haben Ihre Schüler?
- welchen Satz sollte ein guter Berater und Pädagoge niemals sagen?

Häufig erlebe ich, dass Erwartungen mit großen Enttäuschungen verbunden sind und oft die Erwartungen an einen Rollenträger nicht von der Person getrennt werden können, d. h. Erwartungen

sollten die Rolle betreffen und nicht die Person. Erwartungen bergen auch ein großes Konfliktpotenzial, da möglicherweise Werte und die pädagogische Haltung nicht zueinander passen.

Im Rahmen des *Intra-Rollenkonflikts* können ggf. widersprüchliche Erwartungen an die verschiedenen Teile einer Rolle zu Belastungen des Rollenträgers führen. Erschweren kann dies, wenn es darüber hinaus auch noch einen *Inter-Rollenkonflikt* gibt, d. h. widersprüchliche Erwartungen zwischen mehreren Rollen einer Person, in der Regel zwischen der beruflichen Rolle und der privaten Rolle. Ein weiteres Problemfeld besteht, wenn eigene Werte widersprüchlich zu den Werten der Schule bzw. der Gesamt-Organisation sind.

Coaching-Prozesse können dabei unterstützen, Konfliktursachen zu erkennen und dass eine professionelle Konfliktreflexion erfolgt. Sie können helfen, die Rollendistanz zu unterstützen, d. h. die Fähigkeit des Rolleninhabers, Rollenerwartungen wahrzunehmen, sie zu verstehen und zu reflektieren. Mit Rollendistanz ist u. a. die Abgrenzung zwischen Person und (beruflicher) Rolle gemeint. Ebenfalls ist ein Perspektivwechsel gerade in Beratungs- und Coaching-Prozessen ein wichtiges Reflexionsinstrument: dies gilt sowohl für die Lernberater als auch für die Lernenden.

Für die Lehrenden gilt insbesondere als Rollenträger die verschiedenen Rollen zu integrieren und die jeweiligen Rollen „unter einen Hut“ zu bringen.

Rollenherausforderung: Neu in der Rolle als Lernberater und Lerncoach

Sicher kennen auch Sie diese Erfahrung: Sie starten voller Begeisterung in Ihre neue Rolle und freuen sich auf die spannenden neuen Aufgaben und Herausforderungen, auch wenn Sie diese im Detail vielleicht noch nicht kennen – gleichzeitig sind vielleicht Ihre (neuen) Kollegen über so viel Elan gar nicht begeistert und Sie werden möglicherweise mit Ihren Ideen ausgebremst. Daher ist das Ankommen in der Rolle, auch wenn Sie schon länger im Team mit anderen Aufgaben betraut waren, besonders wichtig für die Rollenfindung. Der Start in die neue Rolle kann zudem erschwert sein durch Konkurrenz, sodass das Risiko einer Rollen-Überforderung zu Beginn besonders groß sein kann.

Idealerweise wird auch der Lerncoach und Lernberater selbst gecoacht und beraten, d. h. ein professioneller interner oder externer Coach kann diese sensible Phase begleiten und bei Rollenüberforderung oder auch bei Passung-Problemen zwischen Person und Organisation unterstützen. Ebenfalls kann eine professionelle Rollen-Orientierung die Rollen-Identität unterstützen und potenzielle Erwartungen an die Rolle klären. Passung zwischen Rollenerwartungen und Rollengestaltung ist ein häufiges Thema in Coaching-Prozessen, auch um Rollenkonflikte vorzubeugen. Ambiguitätstoleranz als die Fähigkeit, mit Unsicherheiten und Widersprüchlichkeiten in der neuen Rolle umzugehen, spielt auch in meinen Coaching-Prozessen eine große Rolle. Professionelle

Begleitung z. B. über einen Coaching-Prozess ist kein Zeichen von Schwäche, sondern kann unterstützen, die Rolle gut zu gestalten.

Die Entwicklung von beruflicher Identität als Lernberater und Lerncoach als Teil der beruflichen Sozialisation kann durch „Rollenreflexion durch Vorbilder“ unterstützt werden. Es gibt bereits viele positive Rollen-Vorbilder, die sich auch in den handlungsleitenden Prinzipien widerspiegeln, einschließlich Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.

Rollen-Vorbilder

Das Wort „Vorbild“ kann die Messlatte hochsetzen, vielleicht klingt Role Model – der neue Begriff für Vorbilder – nach weniger Erwartungen. In jedem Fall sind Vorbilder nicht unwichtig für die eigene Rollenfindung.

Unter dem Begriff Role Model versteht man eine Person, die durch bestimmte Verhaltensweisen für andere als Vorbild dient. Es werden sowohl positive als auch negative Erfahrungen mit Rollen-Vorbildern beschrieben. Bei den positiven Erfahrungen spielen v. a. Wertschätzung, Respekt, Vertrauen, Anerkennung, Empathie, professionelle Kommunikation und Offenheit eine große Rolle. Bei den negativen ist es genau das Gegenteil, wie Entwertung, Respektlosigkeit, Misstrauen und fehlende Anerkennung. Studierende, die nach „guten Lehrern“ in ihrer Lernbiografie befragt wurden, nannten übereinstimmend diese positiven Merkmale. Lehrende, die neu in der Rolle sind beschreiben, dass sie Kompetenzen von „Lehrer-Vorbildern“, die sie gestärkt und inspiriert haben, in ihr eigenes Rollenmuster übernehmen und integrieren möchten.

Sätze, die ein guter Berater und Pädagoge niemals sagen sollte

Ausgewählte Beispiele – bei Fragen an Pflegepädagogen, die im Coaching-Prozess waren. Wie haben Sie selbst diese Frage oben im Rahmen der Einstiegsfrage beantwortet?

- das müsstest du aber wissen
- das ist doch klar
- Ich weiß, das ist ein sehr trockenes Thema
- dann wollen wir uns mal durch das Thema kämpfen
- so haben wir das schon immer gemacht und so bleibt es auch in Zukunft
- so haben wir es noch nie gemacht
- das spricht nicht für Sie als Klasse, dass sie diese Frage nicht beantworten können
- die nächsten Stunden werden zäh und trocken, aber da müsst ihr durch
- das wirst du niemals schaffen
- das war die schlechteste Antwort, die ich je gehört habe
- das wird nichts mit dir

- das ist dein Problem
- die andere Klasse ist besser als ihr

Wenn junge Lernberater in ihrem Prozess der Rollenfindung häufig solche Killerphrasen von Lehrenden hören, dann kann möglicherweise die professionelle Rollengestaltung, gerade in der Anfangszeit als Berater, erschwert werden.

Rollenkonflikte

Falls es zu Rollenkonflikten kommen sollte, dann sind diese oft nicht sofort von anderen Konfliktursachen zu unterscheiden, wie z. B. Kommunikationskonflikte, Wertekonflikte oder Haltungskonflikte in der pädagogischen Haltung.

Folgende Rollen-Konflikte, die ich in den Beratungen mit den Lernberatern bearbeitet habe, wurden als besonders herausfordernd beschrieben (nicht hierarchisiert):

- Konflikte im Spannungsfeld zwischen Partizipation und Leitung, d. h. die Frage *wie viel Freiräume kann ich Schülern geben* war oft mit der Sorge verbunden, dass die Schüler die Freiräume ausnutzen könnten – wobei sich diese Sorge häufig als unbegründet herausgestellt hat
- Verantwortungsteilung bei gleichzeitigem Wissen um asymmetrische Beziehungen zwischen Lernenden und Lehrenden bzw. Lernberatern
- Widerstände bei Lernenden, wenn z. B. Lernende Reflexionshäufigkeit als inflationär erleben
- Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie wirft neue Fragen auf und die „klassische“ Lehrerrolle kann in Frage gestellt werden – positiv betrachtet kann es aber auch die Rollenfindung und das neue Rollenbild als Lernberater unterstützen und Metakommunikation ermöglichen
- Modellfunktion als Lernberater wird als herausfordernd erlebt
- Zurückhaltung als Experte für das Lernen und potenzielle Gefahr „Ratschläge“ zu geben
- Erwartungshaltung der Lernenden für schnelle Lösungsvorschläge
- Einschränkung der Neutralität durch Konflikte mit den Lernenden
- Wechselnde Rollen einer Person werden von Lernenden als irritierend erlebt
- Rollenkonflikte an den jeweiligen Schnittstellen im Team
- widersprüchliche Bedürfnisse zwischen den Unternehmenszielen und den Bedürfnissen der Schüler in der Praxis
- Rollenkonflikte als verdeckter Generationskonflikt
- Konflikte durch geteilte Stellen und Rollenvermischung
- wenig Anerkennung in der Rolle, v. a. in der Anfangsphase und fehlende Wertschätzung und Akzeptanz im Team bzw. bei der Schulleitung

- Gestaltung einer Beratung-Beziehung mit einer professionellen Balance zwischen Nähe und Distanz – hier gilt es, die eigenen Grenzen gut zu kennen und gleichzeitig authentisch in der Rolle und als Person zu sein
- Anordnung von Lernberatung und fehlender Freiwilligkeit durch unterschiedliches Verständnis von Lernberatung
- eingeschränkte oder sogar fehlende Strukturqualität im Beratungs-Setting (keine passenden Räume, Zeitdruck, keine Freistellung)
- Dokumentationsformen, die Diskretion und Vertraulichkeit nicht sicherstellen

Neben einer möglichen externen Beratung bzw. externem Coaching empfehle ich interne Unterstützung, wie z. B. Unterstützung durch einen Mentor bzw. erfahrenen Lernberater oder Lerncoach, regelmäßige Feedback-Schleifen mit den direkten Vorgesetzten und v. a. Zeit lassen zur Rollenfindung. Die Anerkennung im Team ist von besonderer Bedeutung für die Professionalisierung in der neuen Rolle.

Zugänge zur Rolle als Lernberater zeigen sich neben der Auseinandersetzung in der Beraterrolle auch in der Auseinandersetzung mit der eigenen pädagogischen Haltung (vgl. Artikel 1).

Neben den oben beschriebenen Konflikten gibt es weitere Rollenkonflikte, die die Frage aufwerfen, ob eine Rollentrennung zwischen Beratung und Beurteilung und zwischen Beratung und Lehre sinnvoll erscheint. Ein potenzielles Risiko ist die eingeschränkte Neutralität durch die Gleichzeitigkeit von Beratung und Beurteilung sowie eine wahrgenommene fehlende Professionalität als Berater, falls die Rollentrennung nicht gelingt. Auch wenn Beratung zur Kernaufgabe von Pädagogen gehört, kann der damit verbundene Beratungsanspruch auch zu Verstrickungen mit weiteren Rollen führen.

Es gibt sicher sehr viele Gründe, die für eine personelle Rollentrennung sprechen – gleichzeitig kann aber auch die Kombination der Rolle als Lehrender und Lernberater ein wichtiger Beitrag für ein positives Schulklima sein.

Einsatz von online-Beratungsformen

Die aktuelle Situation in der Pandemie hat gezeigt, dass neben den oben beschriebenen Herausforderungen die Beraterrolle durch den Einsatz von E-Learning und online-Beratungsformen eine besondere Anforderung darstellt. Hier gilt es, von Konzepten aus dem allgemeinen Online-Coaching zu lernen und diese auf die Lerncoaching und Lernberater-Rolle zu übertragen.

Eine Auswahl an Herausforderungen:

- Nonverbale Aspekte kommen je nach Kommunikationsmedium weniger oder gar nicht zum Tragen
- Beratungs-Methoden aus der Präsenz-Beratung können nicht 1:1 auf die Online-Beratung transferiert werden
- Nicht nur die Lernberater sind mit erhöhten Anforderungen bezüglich des Umgangs mit der Technik gefordert – auch die zu Beratenden benötigen eine gute Einführung für eine vertrauensvolle virtuelle Beratung sowie gute technische Möglichkeiten; ein Smart-Phone reicht oft als Medium nicht aus
- die räumliche Umgebung im online-Format muss ebenfalls einen geschützten und ruhigen Raum sicherstellen
- Datensicherheit bei manchen Tools als Sorge für die Gewährleistung von Vertraulichkeit und Diskretion v. a. bei unverschlüsseltem Datenverkehr

Perspektivisch gehe ich davon aus, dass es weiterhin auch in Schulen im Gesundheitswesen Online-Beratungsangebote geben wird und die Professionalisierung sowohl im Hinblick auf die technischen Möglichkeiten als auch bezogen auf Online-Beratungs-Tools und Rahmenbedingungen weiterwachsen wird. Passgenaue konzeptionell fundierte Verschränkungen von Präsenz- und online-Beratungen, zusammengefasst unter dem Begriff „Blended Counseling“, sind sicher mögliche Zukunftsmodelle ohne den Zwang der Notlösung und des Experimentierens, wie wir es zum Teil im Rahmen der Pandemie erlebt haben.

Herausforderungen

Zusammenfassend möchte ich die wichtigsten allgemeinen Herausforderungen in der neuen Rolle nochmals darstellen.

- sich in die neue Rolle und in das Rollenverständnis als Lernberater und Lerncoach finden
- Orientierung in der neuen Rolle
- Loslassen von alten, eher traditionellen Rollenmustern als Lehrende
- aktive Auseinandersetzung in der neuen Rolle und die neue Rolle gestalten
- professioneller Umgang mit möglichen Konflikten und Herausforderungen in der neuen Rolle
- Werte und Einstellungen verschiedener Generationen ernst nehmen und wertschätzend damit umgehen
- Sensibler Umgang mit den Grenzen und Widerständen seitens der Lernenden, dabei die Chancen, wie Unterstützung der Selbstreflexion und Zunahme von Bewältigungskompetenz bei Herausforderungen, transparent an die Lernenden weitergeben.

Eigene Forschungsprojekte (vgl. Holtschmidt, 2007, Holtschmidt et al., 2006) zeigen, dass es u. a. davon abhängig ist, wie die Weiterbildung bzw. das Studium als Lehrende war – wenn Lehrende die

Verantwortung für den gesamten Lehr / Lernprozess und die zu steuernden Faktoren übernehmen wollen und keine Verantwortung abgeben können, dann ist der Rollenwechsel eher schwierig zu gestalten.

Coaching von Lernberatern und Lerncoachs

Durch die Etablierung von Coaching im Bildungsbereich, u. a. als Methode der individuellen Beratung aber auch im Kontext von Personalentwicklung, kann die Rollenfindung und der Umgang mit der neuen Rolle als Lernberater und als Lerncoach professionell unterstützt werden.

Nach meinem Coaching-Verständnis sollten Coaching-Angebote für Lernberater und Lerncoachs nur von ausgebildeten und zertifizierten Coaches angeboten werden.

Als Vorbild zum Lernen am Modell kann ich meine Haltung als Lernberaterin und als Lerncoach auch in meinen Coaching-Prozessen professionell zeigen, als Live-Coaching in Lehrveranstaltungen und in Seminaren. Ich verstehe das Coaching-Angebot als prozesshaftes Angebot, d. h. ich biete keine Lösungsvorschläge an, sondern ich begleite den Klienten in seinem Entwicklungsprozess und unterstütze ihn dabei, eigene, für ihn passende Lösungen zu entwickeln. Selbst wenn ich mit meiner Feldkompetenz als Pädagogin meine Erfahrung einbringen könnte, werde ich mich zurückhalten und dem Klienten meine Lösungen nicht aufdrängen, sondern ihn ermuntern und dabei unterstützen, dass er sein Anliegen selbst bewältigen kann. So kann auch die Rolle als Lernberaterin und Lerncoach mit Auszubildenden und Studierenden gestaltet werden.

Gleichzeitig sehe ich mich mit meinem Menschenbild, meiner Haltung und meinen Werten dem Klienten gegenüber wertschätzend, kompetenz- und ressourcenorientiert, unabhängig, neutral, transparent, vertrauenswürdig und loyal. Ebenfalls orientiere ich mich an ethischen Standards, setze seriöse Methoden ein, Sorge für die notwendige Nähe-Distanz-Balance und keine meine Grenzen.

Im Coaching-Prozess mit Lernberatern und Lerncoachs ist es wichtig zu betonen, dass es primär Prozessberatung und keine Fachberatung ist. Dennoch wird häufig vom Coach erwartet, dass er über die entsprechende Feldkompetenz verfügt und somit auch Expertenwissen besitzt. Hier gilt, dass sich Coaching in Abgrenzung zur Psychotherapie primär an gesunde Klienten richtet, aber punktuell Methoden nutzt, die auch in psychotherapeutischen Schulen eingesetzt werden.

Es handelt sich um einen personenzentrierten interaktiven Beratungs- und Begleitungsprozess, der berufliche und persönliche Inhalte umfassen kann. Generell gilt, dass im Coaching-Prozess Wirkungen, Wirksamkeiten und Wirkfaktoren noch nicht umfassend erforscht sind, aber insgesamt als sehr positiv

betrachtet wird, wie z. B. die erfolgreiche Rollenklärung, die Förderung der Selbstreflexionsfähigkeiten und die emotionale Entlastung.

Wichtige Prinzipien im Hinblick auf die Beziehungsgestaltung im Coaching-Prozess sind Freiwilligkeit, Respekt, Vertrauen, Neutralität, Diskretion und Transparenz. Die Beziehungsebene im Coaching-Prozess ist von gegenseitiger Wertschätzung, Akzeptanz und v. a. Vertrauen gekennzeichnet. Die Klienten sind idealerweise offen für den Coaching-Prozess und ich als Coach mache meine Methoden und auch Interventionen dem Klienten gegenüber transparent. Dem Klienten werden zu Beginn des Coaching-Prozesses die Rahmenbedingungen und die zeitliche Struktur des Coachings, die Prozessgestaltung und die Vorgehensweise, die Methoden und Interventionen und mögliche Wirkungen transparent gemacht; auch, was Coaching nicht ist bzw. nicht leisten kann, z.B. Coaching ist keine Therapie und auch kein Training. Diskretion und Vertraulichkeit sind zugesichert.

Auswahlkriterien für meine Methoden sind neben der Einbettung in einen konzeptionellen Rahmen das fünfphasige COACH-Modell von Rauen und Steinhübel als idealtypisches Prozessmodell (vgl. Abbildung 1). Des weiteren Hintergrundwissen über die jeweilige Methode, die Passung an die Rahmenbedingungen und die Passung an den Coaching-Anlass, sowie meine eigenen Präferenzen, damit ich in der Methodenwahl authentisch und überzeugend wirke.

Wichtig ist mir, dass ich die Methoden auch selbst erlebt und „ausprobiert“ habe und diese nicht unreflektiert und kritiklos aus dem (Lehr)buch übernehme. Ebenfalls gilt es, die ethischen Maßstäbe bei Methoden aus Lehrbüchern immer wieder neu zu prüfen sowie die Kompatibilität der einzelnen Methoden untereinander.

Wobei kann ein Coaching-Prozess bei Lernberatern und Lerncoachs unterstützen?

An erster Stelle zur Unterstützung der Rollenklärung und der Rollenklarheit, aber auch zur Unterstützung in herausfordernden Situationen oder sogar in Krisen. Ebenfalls unterstützt Coaching bei der Förderung der Selbst-Kompetenz und des Selbstmanagement, sowie zur Unterstützung der emotionalen Kompetenz und emotionalen Stabilität.

Die emotionale Kompetenz möchte ich besonders hervorheben: sie bedeutet Wahrnehmen, Verstehen, Analysieren und Reflektieren von eigenen Emotionen als Lernberater und Lerncoach, aber auch Wahrnehmen der Emotionen von Lernenden als interpersonale Kompetenz – auch in der Beziehungsgestaltung zwischen Lernberater und Lernender.

Auf der Ebene der personalen Kompetenz ist Offenheit für Veränderungen wichtig für Lernberater und Lerncoachs. Auch Flexibilität und Ambiguitätstoleranz sind von Bedeutung.

Beziehungsfähigkeit und Beziehungsgestaltung, Kommunikationsfähigkeit, die professionelle Deutung von nonverbalen Signalen, Konfliktfähigkeit und natürlich die Reflexionsfähigkeit sind bezüglich der Sozial-kommunikativen Kompetenzen wichtig

Auf der Ebene der Methodenkompetenz gibt es auch potenzielle Coaching-Anlässe, einschließlich der Unterstützung bei der Auswahl von Fragen, denn Fragen im Beratungsprozess sollen wertschätzend, respektvoll und empathisch sein und kein Verhör. Fragen können fördern und Wege ebnen aber auch behindern – oft sind winzige Details entscheidend; daher ist eine sorgfältige Auswahl der Fragen von Bedeutung. Hier kann ich als Coach mit meinen Fragen auch Vorbild sein.

Die Fachkompetenz sollte wissenschaftlich fundiert und auf dem neuesten Stand sein, in die eine regelmäßige Auseinandersetzung mit (Coaching)-Forschung integriert wird.



Abbildung 1. Fünfphasiges COACH-Modell (Eigene Darstellung nach Rauen & Steinhübel, 2001).

Statt eines Fazits abschließende Fragen zur Rollenreflexion

Gerne möchte ich Sie zum Schluss nochmals zu einer Selbstreflexion einladen und Ihnen folgende Fragen für Ihre Rollenreflexion empfehlen:

1. Was gehört zu Ihrer Rolle als Lernberater und Lerncoach und was gehört nicht zu Ihrer Rolle?
2. Was stärkt Ihre Rolle und was verhindert Ihre Rollenklarheit?
3. Was sind Ihre Prioritäten in der Rolle und Ihre Lieblingsaufgaben in Ihrer Rolle?

Hilfreich ist es, wie bereits im Einstieg als Angebot zur Selbstreflexion formuliert, eigene Rollenerwartungen und die Rollenerwartungen durch andere einer regelmäßigen Überprüfung, ggf. mit einem externen Coach, zu unterziehen. Der Rollenwechsels zum Lernberater und -coach ist analog dem beschriebenen Lernberatungsverständnis als Prozess zu betrachten. Die intensive Auseinandersetzung und biografische Reflexion mit sich selbst unterstützt diesen Prozess genauso wie der Austausch von eigenen Lernprozessen als Lernberater in Kombination mit den Entwicklungsprozessen von Schul-Teams bzw. der Organisation Schule.

Die Herausforderungen durch den Rollenwechsel zum Lernberater und Lerncoach bieten eine große Chance der persönlichen Weiterentwicklung und Professionalisierung für den Einzelnen, aber auch eine große Chance für die Organisationsentwicklung der Bildungsakademie bzw. Schule und v. a. eine große Chance für die Kompetenzentwicklung der Lernenden in der professionellen Begleitung ihres Lernweges und als Beitrag für ein positives Schulklima.

Literatur

- 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.
- Rauen, C. & Steinhübel, A. (2001). Das Coach-Modell. Verfügbar unter <https://www.coaching-magazin.de/artikelsammlung>

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