

Schlüsselqualifikationen für Lehrende - Weiterbildung zum LernCoach

Zusammenfassung

Im Zuge der Diskussion um die Veränderung der Hochschulen von der Belehrungs- zur Lernkultur (vgl. Neumann/Osterloh 2002) und den didaktischen Konsequenzen taucht zumeist die Forderung auf, dass Lehrende auch Coachingfunktionen übernehmen müssten, um selbstorganisiertes und projektorientiertes Lernen erfolgreich gestalten und begleiten zu können. Das Netzwerk hochschuldidaktische Weiterbildung der Fachhochschulen NRW (hdw-nrw-fh) bietet eine Weiterbildung „LernCoaching“ in fünf Modulen an, die Lehrende darin qualifizieren will, entsprechende Lehr-Lernarrangements zu gestalten und Studierende durch Einzel- und Gruppencoaching beim zielorientierten Studieren zu begleiten.

1. Einführung

Lehrende werden zu Moderatorinnen und Lernbegleitern, die die Selbstlernkompetenz der Studierenden fördern und Lernarrangements schaffen sollen. Dabei sind an den Hochschulen spezifische Rahmenbedingungen zu berücksichtigen, der in dem Begriff LernCoaching Ausdruck finden soll, nämlich auf die Fokussierung „Lernermöglichung“ und „Ziel- sowie Leistungsorientierung“. LernCoaching soll Lernende unterstützen, ihr Studium erfolgreich und zielsicher zu meistern.

2. Ziele und Weiterbildungsprinzipien

LernCoaching befindet sich an der Schnittstelle von Coaching, Lernpsychologie und Hochschuldidaktik, denn Lehrende brauchen für diese Aufgabe sowohl kommunikativ-beraterische als auch methodisch-didaktische Kompetenzen. Zudem spielen sowohl individuelle Lernprozesse als auch Organisationslernen eine große Rolle.

Die Weiterbildung setzt bei den Kenntnissen, Erfahrungen und spezifischen Bedarfe der Teilnehmenden an. Dabei werden die Inhalte *prozessorientiert* mit unterschiedlichen Schwerpunkten aufeinander abgestimmt, um die individuellen Kompetenzfelder und kognitiven Landkarten zu erweitern und so eine Synergie aus den Bereichen Lernpsychologie, Coaching und Hochschuldidaktik zu schaffen. Im Laufe des Lernprozesses werden Konzepte, Modelle sowie Erfolgsprojekte *ressourceorientiert* in die Weiterbildung eingeflochten. LernCoaching arbeitet verstärkt mit Zielen. Deshalb werden in der Weiterbildung vor allem *ziel- und lösungsorientierte* Instrumente und Verfahren eingesetzt und erprobt. Die Teilnehmenden haben am Ende der Weiterbildung ein Handbuch mit Handreichungen und Verweisen, das sie als Ideenpool verwenden können.

Ziel der Weiterbildung ist die professionelle Gestaltung der eigenen Lehre und die Entwicklung eines individuellen LernCoachingProfils. Dazu werden alle Ansätze und Instrumente selbst erfahren, um so einen Perspektivwechsel herbeizuführen, der die *beraterisch-methodische* als auch *persönlichkeitsorientierte* Entwicklung fördert.

3. Inhalte

Modul Einführung: Definition und Verständnis von LernCoaching, Einsatzmöglichkeiten in Lehre und Studium, LernCoaching-Ablauf, Kompetenzen beim LernCoaching. Auseinandersetzung mit der persönlichen Lernbiographie und Zielentwicklung für die Weiterbildung.

Modul Lernen: Erkenntnisse der Lernpsychologie, Lernstiltests, Lernstrategien für unterschiedliche Lernanlässe, Lernkontrakte sowie Modelle zum Thema „Das Lernen lernen“.

Modul Coaching: Menschenbild und Vorannahmen beim LernCoaching, Beratungsstrategien und ausgewählte Interventionen, LernCoaching-Prozesse mit Einzelnen und in Gruppen. Weiterentwicklung eines individuellen LernCoaching-Profiles.

Modul Hochschuldidaktik: Projekt- und Problemorientiertes Lernen, darbietende und aktivierende Lehr- und Lernverfahren im Kontext des LernCoaching, Rahmenbedingungen im Fachbereich und Entwicklung eines LernCoaching-Profiles als Leitbild für Studium und Lehre. Transfer der LernCoaching-Ansätze in Lehrveranstaltungen.

Modul LernCoaching online: LernCoaching in virtuellen Kontexten, schriftsprachliche Kommunikationsstrategien, Modelle des Tele-Tutoring und der eModeration.

4. Erfahrungen und Ausblick

Nach den ersten zwei Durchläufen zeichnet sich ab, dass die Weiterbildung vor allem von Lehrenden angenommen wird, die sich bereits seit geraumer Zeit auf einem „aktivierenden Lehr- und Lernweg“ befinden und diesen professionalisieren wollen.

Die Teilnehmenden betrachten es als besonders wichtig selbst wieder in die Rolle der Lernenden zu schlüpfen, um daraus Informationen für spätere LernCoaching-Prozesse zu erhalten. Gerade auch der phasenweise gezielt spielerische Zugang lässt das Thema Lernen auf unterschiedlichen Ebenen erfahren, wie dies beispielsweise durch das Jonglieren lernen im ersten Modul geschieht.

Der Transfer wird durch Lernteams unterstützt, die sich zwischen den Modulen treffen und ihre Erfahrungen austauschen. Auch hier gibt es parallelen zur Studiensituation: jede Person entscheidet, wie intensiv sie sich dafür einsetzt, was in Zielfindungsprozessen geklärt und reflektiert wird.

Das Weiterbildungsangebot soll aufgrund der großen Nachfrage weiter ausgebaut und weiterentwickelt werden. Außerdem sollen die online-Phasen zwischen den Modulen in Zukunft über die Lehridee-Plattform durch Selbststudienmaterialien und Hinweise auf eigene Projekte noch weiter ausgebaut werden.

Teilnehmende einer solchen Weiterbildung werfen bildlich gesprochen einen Stein in den Hochschulteich, der Wellen schlägt. Denn neben den Veränderungen in der eigenen Lehre, werden Diskussionen unter Kolleginnen und Kollegen über Studienorganisation und Selbstverständnisse im Fachbereich ausgelöst, die nachhaltige Prozesse auslösen können. Denn LernCoaching befindet sich immer an der Schnittstelle von Personal- und Organisationsentwicklung.

5. Literatur:

BLOM, Herman: *Der Dozent als Coach*. Neuwied Kriftel 2000.

NOUNLA, Claudia: *Selbst und unterstützt. Erwachsenenlernen im Spannungsfeld von Eigeninitiative und institutionellem Angebot*. Aachen 2004.

NEUMANN, Karl, OSTERLOH, Jürgen (Hrsg.): *Gute Lehre in der Vielfalt der Disziplinen. Hochschuldidaktik an der Technischen Universität Braunschweig*. Weinheim Basel 2002.

MÜLLER, Andreas: *Nachhaltiges Lernen*. Beatenberg 2000.

SCHUMACHER, Eva-Maria: *Von der Wissensvermittlung zum LernCoaching*:
In: BRINKER, Tobina, RÖSSLER, Uwe (Hrsg.): *Hochschuldidaktik an Fachhochschulen. Neue Ansätze in der Lehre aus den Fachhochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen*. Bielefeld 2004.

SCHUMACHER, Eva-Maria: *Der Lehrende als Coach. Schlüsselqualifikationen für eine neue Lernkultur*. In: WELBERS, Ulrich (Hrsg.) *Hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung. Grundlagen – Handlungsformen – Kooperationen*. Bielefeld 2003.

SIEBERT, Horst: *Selbstgesteuertes Lernen und Lernberatung. Neue Lernkulturen in Zeiten der Postmoderne*. Neuwied Kriftel 2001.

WILDT, Johannes: „*The Shift from Teaching to Learning*“. *Thesen zum Wandel der Lernkultur in modularisierten Studienstrukturen*. In: WELBERS, Ulrich, EHLERT, Holger (Hrsg.) *Qualitätssicherung und Studienreform. Strategie- und Programmentwicklung für Fachbereiche und Hochschulen im Rahmen von Zielvereinbarungen am Beispiel der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf*. Düsseldorf 2004.

Weitere Informationen zur Weiterbildung LernCoaching finden sie unter www.lehridee.de und www.lerncoaching-weiterbildung.de

Aktuelle Literaturhinweise und Internetquellen finden Sie unter www.lehridee.de - Tipps und Hinweise - Literatur bzw. Links