

Lerncoaching in der Schule.

Grundriss und Praxis

Uwe Hameyer 2013

Beitrag noch INTERN, erscheint 2014

Vermutlich haben Sie sich im Leben mehrfach beraten lassen. Sie wissen um den Vorteil des Nachdenkens mit anderen Menschen, des Innehaltens, des Blickwechsels und offenen Gesprächspartners, dem Sie sich anvertrauen. Schulen und Unternehmen, Führungspersonal und Mitarbeiter kennen das ebenfalls – sie suchen *direkten* fachlichen Rat oder sie lassen sich coachen und begleiten. Ziel ist es, Lösungsideen zu finden und auf Zukunftsentwicklungen vorbereitet zu sein.

Beratung wird dabei nicht nur in kritischen Lebensereignissen oder bei beruflichen Weichenstellungen gesucht, sondern auch dann, wenn es um die persönliche Weiterentwicklung und neue Ideen geht, um Zwickmühlen und wie man ihnen entkommen kann, um Wege aus einem Dilemma. Ein gemeinsamer Nenner von klassischer Beratung und Lerncoaching ist das Ziel einer *Orientierungssicherheit* für das eigene Lernen. Das ist ein Klärungsprozess, der oftmals erhebliche Zeit braucht.

1 Fragmente der Klärungsphilosophie

Von *Coaching* und *Lerncoaching* ist die Rede, wenn es nicht um *direkten* persönlichen Rat geht wie bei einer *Unternehmensberatung*, sondern um einen professionell strukturierten Klärungsprozess, der davon ausgeht, dass passende Lösungen und Ressourcen im Klienten angelegt sind. Im Gespräch mit einem Klienten sind Ziele und Lösungsoptionen für erfolgreiches Weiterlernen ein Hauptgegenstand. Lerncoachees, Ratsuchende also, bewerten selbst, welche der herausgearbeiteten Lösungen für sie gut sind und welche nicht. Sie entwickeln dazu eine selbstverbindliche Umsetzungsplanung.

Dazu bekommt ein Lerncoachee übrigens *keinen* direkten Rat. Lerncoaching ist die professionell-methodische *Klärung* eines persönlichen Themas oder Anliegens mit dem Ziel, das Selbstmanagement des Klienten zu fördern und ihn so zu stärken, dass er seine Themen oder Aufgaben (wieder) selbst erfolgreich bearbeiten kann.

Das ist beispielsweise angesagt, wenn hoch begabte oder in bestimmten Könnensdomänen besonders talentierte Kinder in einem heterogenen Setting nicht »mitmachen«. Es kann sein, dass sie nicht angemessen gefordert sind oder die Klassensituation insgesamt aus anderen Gründen als belastend empfinden. Da wir das jedoch nie sicher wissen können, sondern allenfalls vermuten, kann das zum Anlass für Lerncoaching werden, sofern es darum geht, beobachtete oder selbst empfundene Lern- und Motivationshürden zu erkennen. Allerdings muss der betreffende Schüler mit einer Klärung durch Lerncoaching einverstanden sein oder das Lerncoaching von sich aus anfordern, sofern Lerncoachingangebote in geschützten Settings verfügbar sind. Andere Anlässe, hier nur als Stichworte benannt, können mit folgenden Phänomenen verbunden sein: *underachieving*, belastende Zuschreibungsprozesse, entsetzliche Langeweile, Irritation des Selbstbilds durch biographische Umbrüche, Erwartungskollisionen im Referenzfeld von Wissen und Lernen und dergleichen.

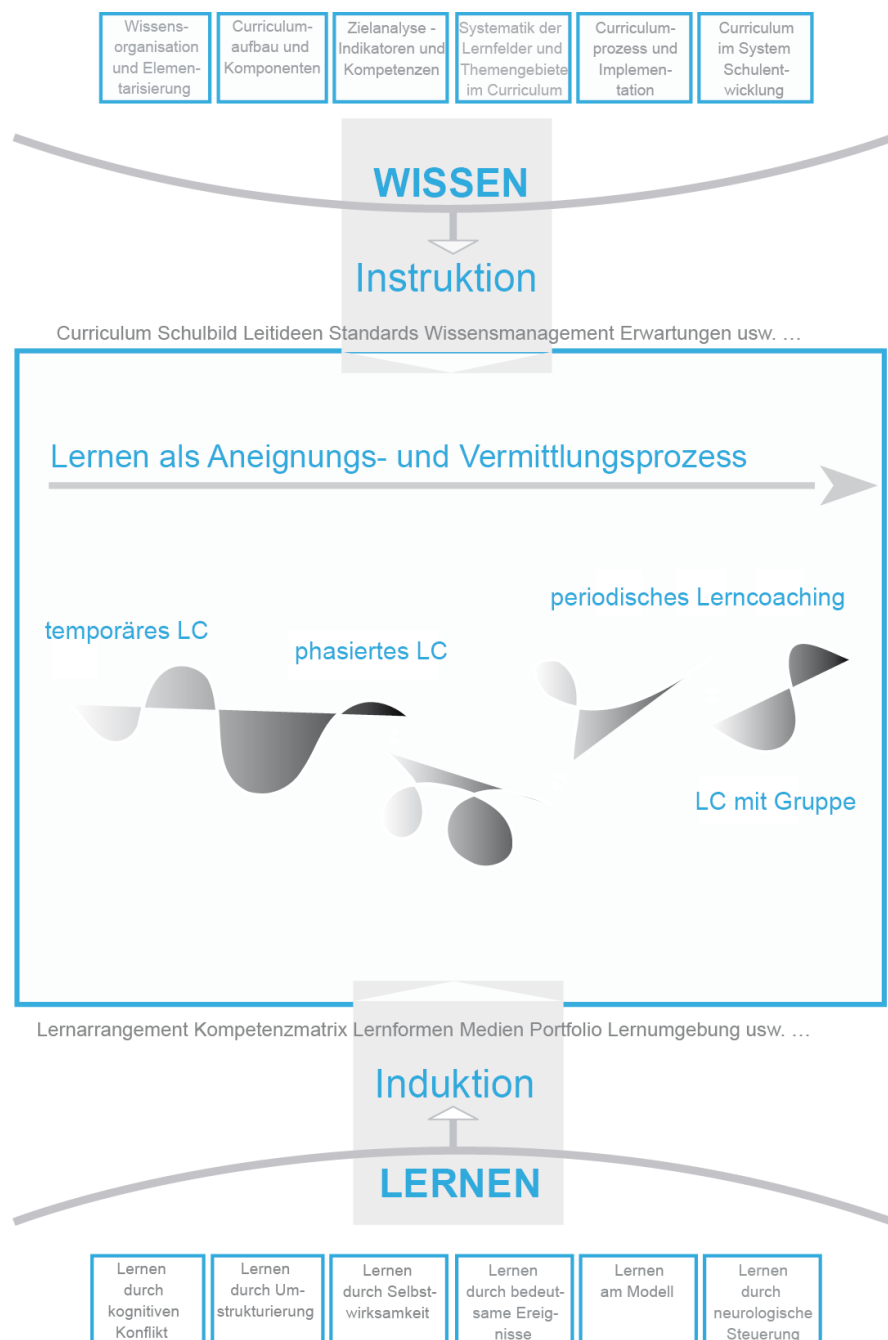


Abb. 1: Lerncoaching im Referenzfeld von Wissen und Lernen (Hamerer)

Beraten und Begleiten lassen sich dabei nicht mit dem Bauchgefühl bestreiten. Es sind professionelle Tätigkeiten mit dem Ziel, aktives Lernen in der Schule zu unterstützen, Schülerinnen und Schüler individuell zu fördern. Niemand ist dazu schon aufgrund der Tatsache kompetent, dass er oder sie über grundlegende Kommunikationsfähigkeiten verfügt. Wer Lerncoaching anbietet, braucht ein systemisches Repertoire an Beratungsfähigkeiten und Basiswissen über Lernen, über »Knacknüsse« und »Verstärker« im Lernprozess ebenso wie über geeignete Methoden im Rahmen eines Lerncoachingprozesses sowohl auf der Kurzzeitebene *temporärer Microcoachings* als auch eher »vollständiger« Prozesse von Lerncoaching über längere Zeitabschnitte (*phasierte* und *periodische Lerncoachings*, s. Abb. 1).

Auch wenn die Schule heute viel zu wenig Zeit für das Beraten bietet, gibt es doch erfahrungsgestützte *practices* (s. *Hameyer, Klaffke & PalLasch* 2009), die zeigen, wie Lerncoaching auf der Unterrichts- und Schulebene realisiert werden kann (s. auch *Hardeland* 2013). Welche Ziele dabei leitend sind, ist Gegenstand dieses Beitrags, ausgehend von der Erkenntnis, dass Haltungen, Ideen und persönliches Engagement allein nicht ausreichen, um Lerncoaching im System der Praxis umzusetzen. An anderer Stelle gehe ich auf Umsetzungsbesonderheiten ein und konkrete Standards, die zu beachten sind, um nachhaltiges Lerncoaching im System der Schule umzusetzen (*Hameyer* 2012).

Die Klärungsphilosophie von Lerncoaching besagt, dass das eigene Lernen des Klienten bezüglich eines momentan wichtigen Punktes im Lernprozess (wieder) angebahnt und gestützt wird, gleichsam ins Rollen kommt. Es sind Klärungsprozesse, die ein Klient braucht, um (wieder) Ansatzpunkte zur produktiven Selbststeuerung in belastenden oder herausfordernden Situationen zu finden.

2 Facetten aus der Praxis

Lerncoaches machen sich ein »Bild« vom subjektiven Bezugssystem des Lernenden. Sie nutzen ihre heuristischen, auf Gesprächsführung und Klärungsprozesse gerichteten Coachingfähigkeiten, um einen Problemlösungsprozess so zu gestalten, dass deutlich wird, wieso ein Klient beim Lernen nicht »weiterkommt«, wie Lösungen aussehen würden. Dabei ist nicht entscheidend, was der Lerncoach denkt, sondern wie der methodische Klärungsprozess aussehen muss und was die individuell relevanten Lernhürden sein können, was sie beim Lernenden bewirken oder ob Grundlegenderes im Spiel ist. Das kann zum Beispiel sein:

- Beziehungsprobleme,
- Verlustängste,
- Konflikte im Elternhaus,
- kein Platz zum ruhigen Lernen,
- seit langer Zeit nichts mehr hinbekommen,
- gebrochene Selbstsicherheit,
- kein Vertrauen in die eigene Lernfähigkeit,
- biographisch verortete Enttäuschungen,
- keine Lust zum Lernen und so weiter.

Ein konkreter Anlass für Lerncoaching kann zum Beispiel dann auftreten, wenn hochbegabte Kinder oder Jugendliche aus ihren sozialen Welten der Mitlernenden herausgenommen werden, um in leistungshomogeneren Gruppierungen auf Höchstniveau unterrichtet zu werden. Selbst wenn das nur zeitweilig erfolgt, können daraus Lernhemmungen für jene entstehen, die die leistungshomogenisierte Lernwelt nicht wollen oder mit ihr nicht umgehen können. Solche Schülerinnen und Schüler vermissen vielleicht den sozialen Kontakt, das gewohnte Miteinander, die Auseinandersetzung mit anderen Kindern und eine Lernwelt, die eben nicht auf Leistungsspitzen getrimmt ist. Die im obigen Absatz genannten sozio-emotionalen Gründe können sich obendrein einmischen. So kann es sein, dass die Lernintensität wider Erwarten nicht nur nicht steigt, sondern sogar einbricht. Emotionale und soziale Bedürfnisse lassen sich nicht in Wartehallen abstellen. Allerdings sind immer nur Statements oder Hypothesen möglich, um solche Zusammenhänge anzunehmen; im Lerncoaching können diese Annahmen artikuliert werden.

Ein Ziel von Lerncoaching ist es in solchen Situationen, die Lernenden darin zu stärken, dass sie solche Zusammenhänge erkennen und Lösungen finden, zunehmend selbstständig wieder »weiterzukommen«. Dabei geht es nicht nur um das Themenspektrum von Lernleistungen und Aufgabenschwierigkeiten, sondern der Lerncoach unterstützt die Lernenden vor allem darin, individuelle Lern- und Bewältigungsstrategien aufzubauen und am Selbstmanagement zu arbeiten.

Die Lernenden können nach einem Lerncoaching weiter begleitet werden (s. Abb. 1), bis sie sich aus eigener Motivation, Energie und Anstrengung wieder besser und vor allem lernkompetent steuern. Das diesbezüglich wichtige Ziel *lernkompetenter Selbststeuerungsfähigkeit* setzt ein wechselseitiges Zusammenspiel der Handlungskomponenten des Wissens, Wollens und Könnens voraus.

Vielleicht strengt sich der Lernende an und will vorankommen, hat aber nicht das ausreichende Wissen, um seinen Wunsch einzulösen. Möglicherweise hat sich der Lernende Wissen angeeignet, ist aber nicht bereit sich anzustrengen, um weiterzukommen oder ihm reicht dieser Wissensstand aus. Eventuell hat der Lernende Vieles gelernt, kann sein Wissen aber nicht anwenden oder nutzen, obwohl er willens ist.

Ziel und Erfahrung ist es, dass Lerncoaching die Lernenden unterstützt, ein Bewusstsein über ihr Lernen, ihre Persönlichkeit und lernbeeinflussende Faktoren zu entwickeln – dazu braucht der Lerncoach auch das

entsprechende *WISSEN*. Lerncoaching fördert über die reflexive Arbeit die überfachlichen Kompetenzen und bahnt das praktische Tun zunächst gedanklich an - *WOLLEN*. Anschließend erfolgt die praktische Umsetzung - *KÖNNEN* (s. *Hameyer & Hardeland 2010*).

3 Grundverständnis Lerncoaching

Lerncoaching ist wie oben dargelegt ein Klärungs- und Beratungsprozess, der sich auf Aspekte des Lernens eines Menschen bezieht und auf direkte Interventionen durch *Anraten* oder normative Empfehlungen verzichtet. Lerncoaching kann dem Klienten Impulse sichtbar machen oder anbieten (*induktive* Prämisse), jedoch nichts als monokausal annehmen. Die *systemische* Prämisse besagt, dass sich viele mögliche »Gesichter« des Themas, das der Klient einbringt, erkennen und vergleichen lassen. Daraufhin lassen sich alternative Lösungen entwickeln. Welche Lösung aus der Sicht eines Klienten die für ihn geeignete ist, kann nur er, der Klient, entscheiden.

Systemisch bedeutet dabei, dass die Klärungsprozesse den Möglichkeitsraum des Denkens öffnen, dass ein Perspektivwechsel vorgenommen wird und beide, Lerncoach und Klient, das Thema in seinem Umfeld beleuchten. Für diese Klärungsziele haben wir über mehr als ein Jahrzehnt zahlreiche spezielle Methoden erarbeitet, teils auch ausgehend von einigen Gesprächsführungsbausteinen nach *Pallasch & Kölln (2011)*.

Kern der Beratung ist das *Lernen*, welches über Aneignungs- und Vermittlungsprozesse erfolgt (*Pallasch & Hameyer* ²2012). Nach diesem Modell setzt sich der Lernende mit dem Lerngegenstand auseinander. Lerncoaching unterstützt und begleitet den Lernenden, um dieses Passungsverhältnis zwischen ihm und dem Lerngegenstand möglichst gut hinzubekommen (vgl. Abb.2).

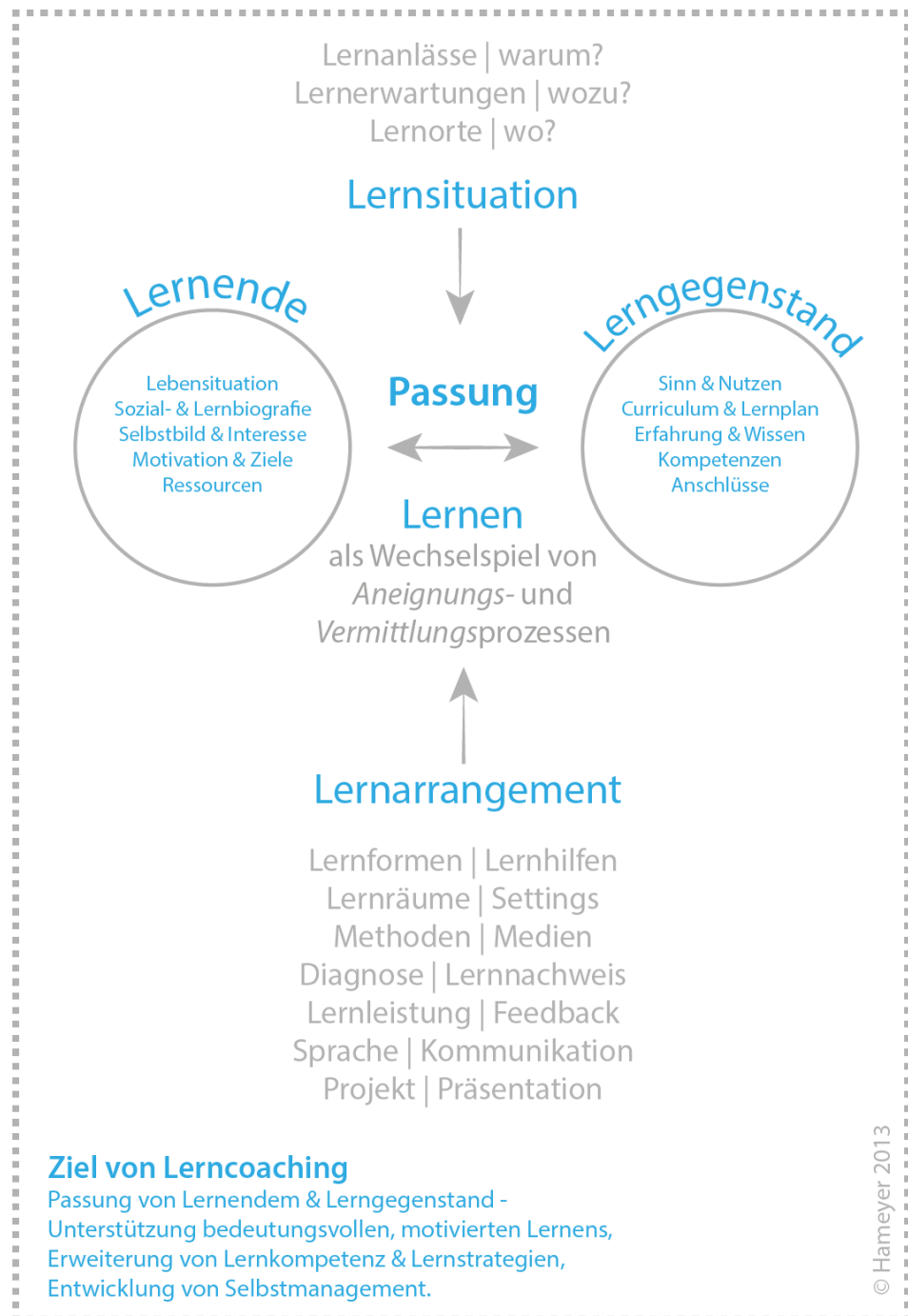


Abb.2: Passung Lernende und Lerngegenstand (Hameyer)

Lerncoaching ist eine episodische und periodische Klärungs- und Unterstützungshilfe für Lernende, um lebenswichtige Lernkompetenzen aufzubauen, Bildungs- und Lernsinn zu entfalten, sich mit den schulischen oder betrieblichen Wissensgebieten lernwirksam zu befassen und das Ruder des Lernens in die Hand zu nehmen. Es geht darum, dass alle Lernenden ihre eigenen Lernstrategien entwickeln und ihren Weg zum Selbstmanagement im Lernprozess finden. Das könnte auch in folgendem Beispiel ein Ansatzpunkt für Lerncoaching sein:

In einem Beratungsgespräch analysiert der Lerncoach gemeinsam mit dem Lernenden die Lernschwierigkeit, ein besonderes Anliegen seiner Talententwicklung oder andere Interessen. Es geht eben nicht nur um die Probleme und Ängste in einer Ausgangssituation. Anschließend entscheidet der Lernende im Klärungsgespräch, woran er arbeiten möchte: Was ist sein Interesse am Weiterkommen oder Lösen einer Ausgangssituation? Er formuliert sein persönliches Ziel für das Lerncoaching. Zusammen werden Lösungen zum Erreichen des Soll-Zustands entwickelt. Der Lerncoach nennt oder »verrät« hierbei keine Lösungen. Stattdessen regt er den Lernenden zur Reflexion, gegebenenfalls auch zur Selbstexploration an, so dass dieser in der Lerncoachingsituation eigene Handlungsoptionen entwickeln kann. Der Lerncoach ist Unterstützer in diesem Klärungs- und Findungsprozess.

Ziel von Lerncoaching besteht auch darin, dass der Lernende seine persönlichen Lernvoraussetzungen und Möglichkeiten selbst einzuschätzen lernt und sie so weitergestalten kann, dass er imstande ist, sich selbstgesteuert mit dem Lerngegenstand auseinanderzusetzen – erfolgreich, kreativ und problemlösend. Die Passung zwischen Lernendem und Lerngegenstand soll wieder »stimmen«. Lerncoaching kann dabei die Lernkompetenzentwicklung in besonderer Weise fördern, indem der Lerncoachee sein Lernen plant: er setzt sich erreichbare Ziele und gestaltet diese; er wendet geeignete Lern- und Arbeitsstrategien an, reflektiert und bewertet diese; er schätzt seinen eigenen Lernzuwachs ein, analysiert sein Vorgehen und seine Arbeitsweise (bezüglich Lernkompetenzen s. *Hameyer, Köller & Behr* 2010). Lerncoaching lässt sich auf dem Hintergrund des oben Gesagten nun wie folgt definieren:

Lerncoaching unterstützt
eigenverantwortliches Arbeiten
in individuell geeigneten
Lern- und Beratungssettings

durch Methoden wie
Klärung und Diagnose,
Impuls und Information,
Verbalisierung und Paraphrasierung,
Rückspiegeln und Reflexion

mit dem Ziel,
dass die Lernenden
Aufgaben, Problemsituationen
und Herausforderungen
beim Aufbau von Lernkompetenzen,
bei eigenverantwortlichem Tun
und beim Selbstmanagement
besser bewältigen können.

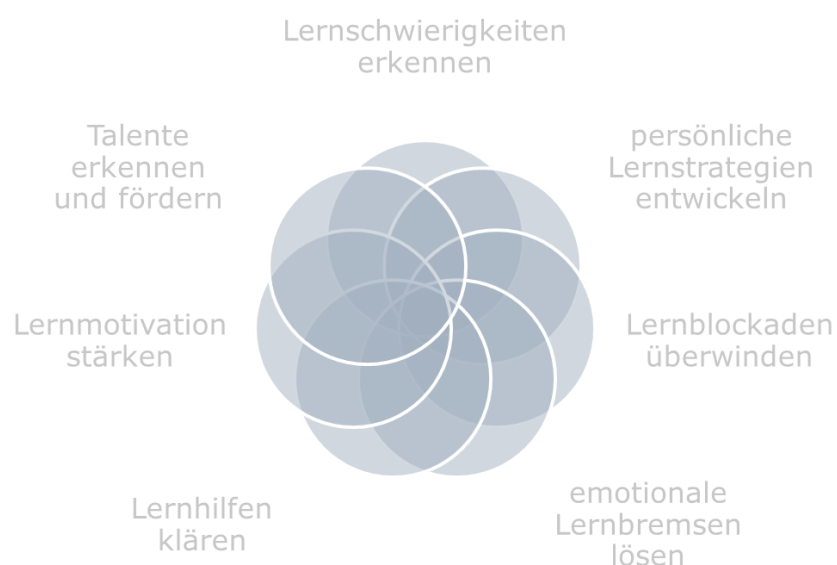
Festzuhalten ist, dass Lerncoaching an ein Grundverständnis von Bildung rückgebunden ist, von dem wir ausgehen. Nichts in der Schule ist einfach für und durch sich allein legitim, sondern muss *pädagogisch* begründet werden. Der Bildungssinn ist mit den Prämissen, wie sie in der Liste genannt sind, unser Begründungshorizont für Lerncoaching:

Bildungssinn

- ≡ Jeder will etwas können.
- ≡ Jeder sucht Lebens- und Lernsinn.
- ≡ Jeder hat eine Lern- und Sozialbiographie.
- ≡ Jeder ist wichtig, wird gebraucht.
- ≡ Jeder hat Talente und Ziele.
- ≡ Jeder hat Forschergeist.
- ≡ Jeder hat besondere Stärken.
- ≡ Jeder lernt aus erstaunlichen Phänomenen.

4 Anlässe für Lerncoaching

Eine professionelle Unterstützung durch Lerncoaching ist pädagogisch ratsam, wenn zum Beispiel Lernhemmnisse oder -blockaden bestehen, der Lernende individuelle Lern- und Arbeitstechniken benötigt, sein Zeit-, Stress- oder Selbstmanagement verbessern möchte, ein besonderes Beratungsinteresse hat, Konzentrations- oder Motivationsprobleme zu bearbeiten sind, Über- oder Unterforderung existieren. Abbildung 3 zeigt als unsystematische Übersicht, worum es beim Lerncoaching geht:



Schulisches Lernen ist dabei auf die Kompetenzentwicklung und -förderung der Lernenden gerichtet.

Sozialkompetenzen

Die Lernenden können durch Lerncoaching ihre Zuversicht in die eigenen Fähigkeiten herstellen. Der interne Erwartungsdruck kann sich verringern, weil Chancen des »Dazulernens« in den Blick kommen (*Hammer & Hardeland* 2010). Schwierigkeiten werden genutzt, um Strategien für den Umgang mit Lernhemmnissen zu entwickeln. Das führt dazu, dass die Lernenden auch Durststrecken durchhalten. Im Lerncoaching steht die persönliche Lernsituation im Mittelpunkt. Der Klient berichtet über sein Lernverhalten oder seinen Beratungswunsch. Dabei artikuliert er Schwierigkeiten und Ziele. Kognitionen und Emotionen kommen zur Sprache. Dadurch kann sich der Lernende selbst besser verstehen und seine Bedürfnisse gegebenenfalls auch deutlicher wahrnehmen.

Selbstkompetenzen

Lerncoaching ist ressourcenorientiert. Misserfolge werden nicht als persönliche Fehler oder Unzulänglichkeiten betrachtet. Im Vordergrund stehen Fragestellungen wie: »Was hat gut geklappt?«; »Was hast du alles richtig gemacht?«; »Was kannst du gut?«; »Was macht dir Spaß?« »Wie hast du das geschafft?« Die Fragen werden meistens nicht als Frage wie in diesen Beispielen gestellt, sondern indirekt wie zum Beispiel: »Dir ist es, wenn ich dich richtig verstehe, im letzten Monat gelungen, auch mal eine schwierigere mathematische Aufgabe zu lösen.« Durch solche Gesprächsführungen kann Selbstvertrauen (wieder) entstehen. Erfolge werden markiert. Die Lernenden erfahren durch Lerncoaching, dass sie ihren Lernprozess aktiv beeinflussen können.

Lernkompetenzen

Im Lerncoaching analysieren Lerncoach und Schüler die Lernsituation. Es entstehen Verbindlichkeiten und Strategien für das weitere Vorgehen. Auch wenn der Lernende anfangs keine Lösungswege für sein Problem sieht, so entwickelt er im Laufe des Lerncoachings Wege zur Problembewältigung. Dazu gehört auch, dass sich der Lernende Gedanken über mögliche Stolpersteine macht. Er entwickelt Ideen zum Umgang mit unvorhergesehenen Situationen. Er lernt seine Probleme zu lösen. Zur Problemlösungsfähigkeit werden zusätzlich andere Kompetenzen wie Frustrationstoleranz, Selbstwirksamkeit, Ausdauer, Motivation und Neugierde benötigt. Lernkompetente Tätigkeit ist ein zunehmend selbstgeplanter Prozess bedeutungsvollen Lernens durch Aneignung neuen Wissens, durch Umstrukturierung und Weiterentwicklung eigenen Wis-

sens. Lernkompetent zu sein bedeutet: das eigene Lernen planen, gestalten und bewerten können.

Lernprozesse planen

- Zielklarheit herstellen
- Lernschritte ordnen
- Lösungsideen entwickeln
- Gesamtlernaufwand abschätzen

Lernprozesse gestalten

- Wissen festhalten
- Aufgaben gemeinsam lösen
- Recherchen auswerten
- Durstrecken beim Lernen durchhalten
- über Umwege weiterkommen

Lernprozesse bewerten

- Lernzuwachs einschätzen
- von anderen Rat annehmen
- Scheinklarheiten erkennen
- Lernlandkarte erstellen
- neue Einsichten formulieren

5 Praxisformate

Lerncoaching ist ein systemisches Beratungsmodell für schulische und berufliche Bildung. Das Modell wurde erstmals von »Advanced Studies« am Institut für Pädagogik der Universität Kiel entwickelt und theoretisch begründet (s. *Pallasch & Hameyer* 2008 und ²2012). Ein überregionales Weiterbildungsprogramm mit universitärem Abschluss entstand auf diesem Fundament. Dieses *Kieler Modell für Lerncoaching* ist auch ein Referenzmodell für spätere Versionen und Weiterentwicklungen (Kieler Modell Lerncoaching 2.0). Die Befähigung zum professionellen Lerncoaching mit entsprechenden Beratungskompetenzen wird in der Praxis zum Beispiel dann gebraucht, wenn:

- strukturelle Lernschwierigkeiten auftreten,
- persönliche Lernstrategien wichtig sein könnten,
- Lernblockaden und emotionale Irritationen entstehen,
- situative Individualisierungshilfen gebraucht werden,
- die Lust am Lernen und Lernmotivationen einbrechen,
- talentierte Lerner herausfordernde Zusatzangebote brauchen.

Viele Schulen haben eigene Ideen und Modelle entwickelt, Lerncoaching nicht nur im Unterricht, sondern auch jahrgangsübergreifend in die Beratungs- und Unterstützungspraxis einzubinden. Lerncoaching ist zum Beispiel in folgenden pädagogischen Kontexten besonders geeignet und zielführend:

- in heterogenen Lernarrangements,
- in Selbstlernzeiten,
- in individuellen Fördersettings,
- als Jahrgangsangebot,
- in Kommunikationsräumen,
- als Beratungsservice,
- in Wochenzeitplänen,
- beim Aufbau von Lernstrategien,
- in schulischen Lern- und Forscherteams,
- bei Bilanzierungsgesprächen,
- in Gruppen und Projekten,
- in Feedbacksituationen.

6 Kompetenzziele für Lerncoachingmodule

Um Lerncoachings erfolgreich durchführen zu können, werden nach dem Kieler Modell Kompetenzfelder zum Ausgangspunkt genommen.

Reflexionskompetenz. Lerncoaches sind professionell ausgebildet und kennen sich in der Anwendung von Methoden der Selbstreflexion bezüglich der eigenen Praxis aus. Sie erweitern ihr Wissen und die beratungsmethodischen Fähigkeiten durch systematischen Austausch mit Fachleuten in ihren Aktionsfeldern. Sie nutzen Praxiswissen, wissenschaftliche Erkenntnisse und zieladäquate Methoden. Ihr Methodenrepertoire erweitern sie fortlaufend.

Prozesskompetenz. Lerncoaches beraten nicht nur den Menschen in seinen ganz persönlichen Angelegenheiten des Lernens, sondern wissen, ob und inwieweit das Umfeld des Klienten in den Beratungsprozess einzubeziehen ist. Sie wissen auch, wie Klienten in der Umsetzung ihrer Problemlösungen unterstützt werden können. Zugleich lernen Lerncoaches, wie Lerncoaching in ihrem eigenen Organisationsumfeld eingebaut und etabliert werden kann bis hin zum Aufbau einer Kultur beratungsgestützten Lernens. Dazu sind in den Kursen folgende Wissens- und Praxiseinheiten für Lerncoaches vorgesehen: Konzeptentwicklung, Projektmanagement, Innovationswissen, Organisationsanalyse und Implementierungsstrategien.

Sozialkompetenz. Sie haben Fähigkeiten zur Kommunikation mit Personen, Gruppen und anderen sozialen Systemeinheiten. Viele dieser Fähigkeiten lassen sich komplementär zueinander denken: Toleranzstärke und Deutlichkeit, Empathie und Strukturbildung, Verstehen und Widerspruch, Rück-Sicht und Zu-Mutung, Rückmeldungsoffenheit, Vertrauen und Reflexion, Nähe und Abstand.

Selbstkompetenz. Es ist als Lerncoach wichtig, sich gerade in emotional geprägten Beratungssituationen unabhängig zu verhalten. Dazu braucht es: Selbstbewusstsein, persönliche Identität, Belastbarkeit und Stabilität in komplexen Beratungssettings, Selbstwahrnehmung und die Fähigkeit zur Selbststeuerung in ambivalenten, unübersichtlichen Situationen.

Theoriekompetenz. Weitere Voraussetzung ist ein theoretisches Basiswissen in spezifischen pädagogischen, psychologischen und systemischen Feldern, auch in der Theorie des Lernens und in der Innovationsforschung. Wissenskomplexe werden in Wissenseinheiten und Transferübungen zugänglich gemacht.

Feldkompetenz. Für die spezifischen pädagogischen Lernfelder werden praxisbezogene Feldkompetenzen gebraucht und in die Kursarbeit eingebracht. Sie beziehen sich auf den Arbeitsplatz, die Kommunikation im System, die Kulturbesonderheiten der Organisation oder die Personalentwicklung. Feldkompetenzen als Wissen über das, was die Praxis prägt, verlangt systemisches Denken und das Einordnen eines Lernprozesses in sein organisationales und sozialbiographisches Umfeld.

Methodenkompetenz. Dazu gehören pädagogisch-psychologische Gesprächsführung, Wahrnehmungs- und Beobachtungskompetenzen, Analyse- und Diagnosekompetenzen, Kompetenzen im Umgang mit spezifischen methodischen Verfahren und Techniken, systemische Analyse, Organisationswissen und Konzeptwissen zur Umsetzungs- und Etablierungspraxis.

Mittlerweile wurden von uns über 280 Personen aus Schule und Weiterbildung zu zertifizierten Lerncoaches weitergebildet. Zunächst erfolgten diese Qualifizierungen im Rahmen von AS – Advanced Studies – an der Universität zu Kiel. Anfang 2012 haben wir diesen Bereich erheblich ausgebaut und als Teilgebiet bei Hameyer | Systemberatung angesiedelt (www.hameyer-systemberatung.de). Das Weiterbildungsmodell wurde bis Ende 2013 zum Kieler Modell Lerncoaching 2.0 (KML) grundlegend überarbeitet. In München, im norddeutschen Raum, besonders in Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Schleswig-

Holstein, auch in der Schweiz übrigens, haben wir Zertifikatskurse aus überwiegend sieben Modulen und zudem auch Kompaktkursserien mit jeweils drei Modulen realisiert. Ein Modul umfasst 2 bis 3 Tage. Insgesamt wurden von uns bis Herbst 2013 über 1000 Interessenten weitergebildet, vielfach in enger Zusammenarbeit mit Institutionen wie dem Landesinstitut LI der Hansestadt Hamburg und dem HIBB Hamburger Institut für Berufliche Bildung sowie dem Pädagogischen Institut München, auch in Zusammenarbeit mit zahlreichen Schulen und Bezirken der Bundesländer.

Abschließend sind auszugsweise Module aus Konzeptplänen für Lerncoachings abgebildet, die auszugsweise veranschaulichen, um welche Themen und Kompetenzziele es geht. Für weitere Hinweise sei auf folgenden Kontakt verwiesen: uwe.hameyer@t-online.de

Hier einfügen die andere datei, nur die drei modulseiten)

Literatur

Hameyer, U., Klaffke, T. & Pallasch, W. (Eds.) (2009). Lerncoaching. *Themenband Lernende Schule 45*. Seelze: Friedrich.

Hameyer, U., Köller, O. & Behr, U. (2010). *Kompetent werden – Begriffliche Orientierungen zur Lehrplanarbeit in Thüringen*. Bad Berka: THILLM.

Hameyer, U. (2010). Lerncoaching. *Schule NRW 06.*, 279–281.

Hameyer, U. (2012). Innovationsstandards MANIS - Manual zur Schulentwicklungspraxis. *Journal für Schulentwicklung* (16)3, S. 62-65.

Hameyer, U. (2014). *Transformation der Schule. Systemwissen für die Praxis*. Seelze: Friedrich.

Hardeland, H. (2013). *Lerncoaching und Lernberatung: Lernende in ihrem Lernprozess wirksam begleiten und unterstützen*. Hohengehren: Schneider.

Nicolaisen, T. (2013). *Lerncoaching-Praxis: Coaching in pädagogischen Arbeitsfeldern*. München: Juventa.

Pallasch, W. & Kölln, D. (2011). *Pädagogisches Gesprächstraining*. München: Juventa.

Pallasch, W. & Hameyer, U. (2012). *Lerncoaching. Theoretische Grundlagen und Praxisbeispiele zu einer didaktischen Herausforderung*. [2008] München: Juventa.