

Max Woodtli

# LernCoaching

*Strategien der lösungsorientierten Kurzzeitberatung in der Lernprozessbegleitung*

In diesem Beitrag soll aufgezeigt werden, warum die Lernprozessbegleitung immer wichtiger wird und wie - basierend auf dem lösungsorientierten Modell - Lernprozesse nachhaltig begleitet und unterstützt werden können.

## 1. Was ist LernCoaching und warum Lernprozessbegleitung?

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

Übertragen auf Lernumgebungen heisst dieser Satz eines US-amerikanischen Coaches, dass eine Lernumgebung noch so "perfekt" sein kann, LernerInnen werden sie dennoch nicht oder nur ungenügend nutzen, wenn sie sich z.B. alleine gelassen fühlen, keine Wertschätzung erfahren bzw. nicht professionell betreut werden. Auch die Gehirnforschung bestätigt, dass Kognition ohne Emotionen und Beziehung nicht möglich ist. Oder um es mit Schopenhauer auszudrücken: „Was dem Herzen widerstrebt, lässt der Verstand nicht ein.“ Lernen erfolgt also immer in einem Kontext, in einer Lernumgebung, und der wichtigste Aspekt einer solchen Lernumgebung ist die Interaktion der LernerInnen zwischen sich und dem Lerngegenstand, der LernerInnen untereinander und zu den Lehrpersonen. Solche Interaktionen haben hauptsächlich mit Beziehungen zu tun. Deshalb ist Didaktik je länger desto mehr Beziehungsdidaktik. Also Beziehung vor Erziehung. Um PädagogInnen in ihrer neuen Rolle als LernCoach zu unterstützen, dazu braucht es Methoden, Modelle und Konzepte ausserhalb der traditionellen Didaktik, die immer noch vorwiegend inhaltsorientiert begründet ist (vgl. Reich, 2006). Um die kommunikative Seite des Lernens zu konzeptualisieren, dazu eignen sich systemische Methoden und Modelle, die aus der systemischen Beratung stammen, sehr gut. Unter LernCoaching versteht man heute also die Begleitung von Lernenden in ihrem Lernprozess durch einen LernCoach. Ein LernCoach vermittelt nicht nur einfach Wissen, sondern gibt Hilfestellungen, die die Lernenden befähigen, sich Wissen, Fähigkeiten und Haltungen - nach einem systemisch-konstruktivistischen Lernverständnis - eigenständig zu erarbeiten.

## 2. Das lösungsorientierte Modell auch für den pädagogischen Kontext

Auch die systemische Beratung besteht aus verschiedenen Ansätzen und Modellen. Ein mögliches Modell, das sich auch für den pädagogischen Kontext sehr gut eignet, ist der ressourcen- und lösungsorientierte Ansatz, wie er seit über 30 Jahren in Milwaukee/USA von Insoo Kim Berg und Steve de Shazer entwickelt wurde. Dieser geht im Gegensatz zu klassischen Ratgebern einen völlig anderen Weg: Nicht Probleme und Defizite, sondern Stärken, Entwicklungspotential, Chancen und Möglichkeiten der Lernenden stehen im Mittelpunkt.

### 2.1 Kurze Einführung in den lösungsorientierten Ansatz

#### Grundsätzliches

Systemische Denken und Handeln hat etwas mit Haltungen und der Art, wie wir kommunizieren, zu tun. Haltungen und Sprache beeinflussen sich gegenseitig. Die Haltung, die ich gegenüber meinen Lernenden einnehme, wird sich auch in meiner Kommunikation (verbal wie auch non-verbal) zeigen. Umgekehrt kann das bewusste

Anwenden von entsprechenden Kommunikationsmustern wiederum Haltungen verändern.

Beim lösungsorientierten Ansatz gehen wir davon aus, dass "Probleme" niemals etwas sind, das ausserhalb von uns existiert, sondern dass wir diese gleichsam als „Leistung“ erzeugen (Gunther Schmidt), ja geradezu gemeinsam mit anderen „basteln“. Gleichzeitig wissen wir aus Erfahrung, dass das Sprechen über Probleme Probleme erzeugt (Steve de Shazer: "Problem talk creates problems, solution talk creates solutions") – daher verschieben wir unsere Aufmerksamkeit in der Kommunikation mit unseren Lernenden von der Problemanalyse weg – hin zu möglichen Lösungen. Lösung darf hier nicht inhaltlich verstanden werden, z.B. als Zustände von "glücklich", "erfolgreich" usw. "Die Lösung ist ein neuer Kontext, kein inhaltliches Programm (Sparrer, 2007)." Oder um es noch besser auf den Punkt zu bringen: "Willst du Probleme lösen, musst du dich vom Problem lösen!" Dieser Ansatz bietet eine interessante Alternative zum herkömmlichen Problemlösungsprozess.

### Grundannahmen

Folgende Grundannahmen machen lösungsorientierte- und ressourcenorientierte Kommunikation aus:

#### Grundannahme 1: "Nichts ist wirklich wirklich" – auch ein Problem nicht!

Wenn es um Erklärungen und Sinnggebung menschlichen Verhaltens (was Gefühle und Denken einschliesst) geht, dann gibt es nicht so etwas wie Wahrheit oder Wirklichkeit. Somit ist es auch nicht notwendig und meistens überflüssig, die „wahren“ Ursachen für eine Störung - etwa durch Erforschung der Vergangenheit - kennenzulernen. Zudem muss die mögliche Lösung nicht gezwungenermassen einen logischen Bezug zum Problem haben. Das Problem für sich konstituiert noch keinen Bedeutungsraum. Erst wenn man weiss, was für denjenigen überhaupt eine Lösung des Problems wäre, kenne ich den Bedeutungsraum, innerhalb dessen derjenige denkt. Und dieser ist je nach Kunde sehr unterschiedlich.

Angenommen, jemand sagt: „Ich habe ein Magenproblem. Das ist mein Problem.“ Dann sieht er vielleicht die Lösung in einem chirurgischen Eingriff. Ein anderer sagt: „Ich muss mal untersuchen, welche seelischen Belastungen dieses Magenproblem vielleicht ausgelöst haben.“ Der dritte sagt: „Ich muss eine Diät machen.“ Alle drei haben Magenprobleme – aber: Erst wenn ich ihre mögliche Lösung kenne, oder was sie für ein mögliche Lösung halten, weiss ich, in welchem Bedeutungsraum für sie die Magenprobleme überhaupt existieren.

Aus diesem Grunde konzentriert sich die Gesprächsführung auf die **Gegenwart und die erwünschte Zukunft**. Aus der Vergangenheit werden nur die Erfolge und Ausnahmen berücksichtigt: Wann war das Problem nicht da? Wann und wie sind Sie bereits mit solchen Situationen fertig geworden? Was hat Ihnen damals geholfen?

#### Grundannahme 2: "Man kann nicht nicht beeinflussen"

Immer, wenn Menschen auf irgendeine Art und Weise kommunizieren, beeinflussen sie automatisch andere – offen oder versteckt, vorsätzlich oder unabsichtlich.

### **Grundannahme 3: "Teil der Welt-Haltung"**

Ein Beobachter ist immer an der Erschaffung dessen, was er als "Realität" ansieht, beteiligt, da er mit menschlichen Systemen interagiert. Diese "Teil der Welt-Haltung" (von Foerster, Bröcker, 2002) ist für einen systemischen Ansatz besser geeignet als die "Guckloch-Haltung", die annimmt, dass es so etwas wie eine beobachterunabhängige Realität gibt.

Oft können wir beobachten, dass wir und unsere Mitmenschen in der von Heinz von Foerster so genannten „Guckloch-Welt“ leben: Gleichsam wie durch ein Guckloch schauen wir auf das, was da in unserem Unternehmen, in unserer Schule, in unserer Klasse usw. passiert. Wir sind dabei reine „Voyeure“: Wir können uns auf diese Weise zwar über Lernende, Rahmenbedingungen oder unsere Chefs beschweren, aber wir können sie nicht ändern, wir können nicht eingreifen. Wir sind Gefangene und Opfer unserer Situation, und sehen uns gezwungen zu warten, bis „sich die Gelegenheit ergibt“, bis „es besser wird“.

In der "Teil der Welt-Haltung" sind wir Teil des sozialen Systems, das wir beobachten und indem wir handeln, beeinflussen wir stets auch das gesamte soziale System. Damit hat jede unserer Handlungen Auswirkungen auf andere Systeme. Anders formuliert sind wir den sozialen Systemen, in denen wir Mitglied sind, nicht hilflos ausgeliefert, denn wir bestimmen sie in jeder Sekunde mit. Der grosse Unterschied zwischen der "Guckloch-Haltung" und der "Teil der Welt-Haltung" besteht darin, dass wir bei der "Teil der Welt-Haltung" Einfluss nehmen können. In der lösungsorientierten Gesprächsführung nutzen wir diesen Aspekt, indem wir an diesen Domino-Effekt glauben. Notwendig ist oft nur eine kleine Veränderung im Handeln oder in der Sichtweise unserer KlientInnen. Wenn diese Veränderungen an der richtigen Stelle und im richtigen Moment erfolgt, ergibt sich ein Domino- oder Schneeball-Effekt und alles muss sich neu ordnen.

### **Drei Grundregeln für die Beratung**

#### **Regel 1: Nichts reparieren, was nicht kaputt ist**

Lösungsorientierte Gesprächsführung greift nur die Anliegen auf, die die Klientin vorbringt und stellen keine Vermutungen über dahinterliegende „echte“ Probleme an.

#### **Regel 2: Mehr von dem tun, was funktioniert – nichts wegmachen, sondern nur hinzufügen**

Jede Klientin bringt Ressourcen, Stärken und Fähigkeiten mit, die ihr bei der Verfolgung ihrer Anliegen hilfreich sind und waren und zu denen der Zugang aus inneren oder äusseren Gründen im Moment versperrt ist. Lösungsorientierte Gesprächsführung begibt sich gemeinsam mit der Klientin auf die Suche nach dem, was sich bereits als hilfreich erwiesen hat und dem Stil und Tempo der Klientin entspricht.

#### **Regel 3: Aufhören mit dem, was mehrfach nicht funktioniert hat: Etwas anderes versuchen, Muster unterbrechen!**

Wenn Menschen Kraft, Energie in Lösungsversuche investieren, die immer wieder scheitern, folgt lösungsorientierte Gesprächsführung noch am ehesten dem Modell des Mental Research Institute in Palo Alto, das sich mit der Unterbrechung solcher Teufelskreise beschäftigt. Die Kunst besteht darin, dass wirklich Anderes versucht wird und keinesfalls ein „Mehr desselben“.

### Systemische Umformung der Sprache

Da Worte immer auch "Realität" bzw. Welt erschaffen, lohnt es sich, die Sprache, die wir in unseren Coachinggesprächen und in der Kommunikation mit Lernenden benutzen, etwas genauer unter die Lupe zu nehmen. Welche Sprachmuster bzw. die "Realitäten", die sie erschaffen, tragen dazu bei, unsere Lernenden zu unterstützen, Ressourcen zu finden, damit sie ihre Ziele noch besser erreichen können? Und welche Wörter, Sprachmuster usw. sind evt. weniger hilfreich?

#### Das problematische Wörtchen: "ist"

Sehr häufig beobachten wir in der Interaktion mit Lernenden, Aussagen wie: "Du *bist* halt ein langsamer Lerner", "er *ist* ein schwacher Schüler", "Hans *ist* ein Genie" usw. Das Wort „ist“ erschafft die Illusion, dass das, was auch immer dieses „es“ sein mag, ein Merkmal der Sache selbst ist und nicht nur eine der vielen möglichen Interpretationen eines Beobachters oder einer Beobachterin. Zudem wird mit dem Wort "ist" ein momentanes Verhalten einer Person auf die gesamte Persönlichkeit bzw. die Identität übertragen. Jemand, der etwas „ist“, war es evt. auch schon gestern und wird es in Zukunft und in allen anderen Situationen/Kontexten sein. Veränderung ist unter diesen Voraussetzungen eher schwierig. Jemand aber, der etwas tut, kann im nächsten Augenblick etwas ganz anderes tun.

Auch die Worte "**verstehen**" und "**wissen**" implizieren, man könnte herausfinden, wie Dinge, Menschen und Situationen "wirklich" sind; deshalb verzichten wir auch auf diese. Kausale Zuschreibungen, also Ausdrücke, die mit Ursache und Wirkung operieren, beispielsweise "**weil**", "**der Grund dafür**" und "**aufgrund von**", sind ebenfalls aufzugeben. Die Verwendung derartiger Wörter und Ausdrücke impliziert, dass man die tatsächlich kausalen Verbindungen zwischen Dingen, Menschen und Situationen wissen oder entdecken kann.

#### „Falsch“ und „Richtig“ gibt es nicht!

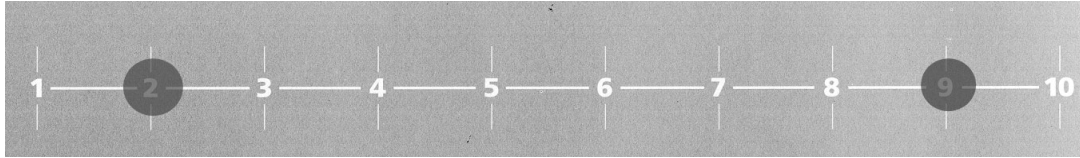
In der Kommunikation und im lösungsorientierten (Lern)Coaching verzichten wir auf die Bewertung „Falsch“ und „Richtig“. Es gibt nur Feedback als Konsequenz unserer Interventionen. Und diese Interventionen können passen oder auch nicht. Sie können mehr oder weniger hilfreich sein bezogen auf unsere Ziele. Somit können wir jegliches Feedback einfach als eine Lernerfahrung betrachten, egal wie dieses Feedback aussieht.

### 2.2 Coaching-Tools

Um Lernende zielgerichtet durch den Lern- und Coaching-Prozess führen zu können, braucht es Coaching-Tools. Coaching-Tools sind Methoden, (Frage-) Techniken, Instrumente und Konzepte mit denen der LernCoach arbeitet. Meistens bestehen alle diese Techniken aus so genannten **systemisch- lösungsorientierten Fragen**. Sie unterscheiden sich von den im Alltag gewohnten Fragen durch ihre offene Fragestellung, die die Lernenden zum Denken bringen anstatt die Neugier des Coaches zu stillen. Wir geben nicht Ratschläge, (Ratschläge sind auch Schläge und der Klient bzw. die Klientin schlägt zurück) sondern ermöglichen den Lernenden, die Lösungen für ihre Probleme selbständig zu erschaffen. Etwas anderes ist ja auch gar nicht möglich. Ein Werkzeugkasten macht seinen Besitzer bzw. seine Besitzerin natürlich noch nicht zu einem Handwerker oder zu einer Handwerkerin, und Coaching-Tools machen einen Lernbegleiter noch nicht zum Coach. Nur mit der entsprechenden lösungs-, ressourcenorientierten und wertschätzenden Haltung können die diversen Coaching-Tools positive Veränderungen bewirken. Ich möchte aus dem Coaching-

Werkzeugkasten nur zwei Methoden herausgreifen, die sich auch im Schulkontext überaus bewährt haben und die schnell erlernt werden und bei entsprechender Haltung auch zu nachhaltigen Veränderungsprozessen führen können.

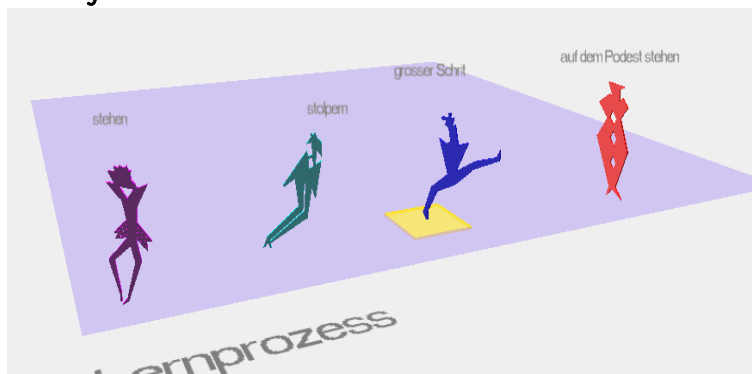
## Skalierungsfragen



Skalierungsfragen können sehr vielfältig eingesetzt werden und sind ein ideales Mittel, Dinge auf den Punkt zu bringen. *Abb. 1: Skala auf dem Skaleboard®*

Mit Skalierungsfragen kann ein Coach einem Lernenden helfen, komplexe, intuitive und diffuse Beobachtungen über frühere Erfahrungen sowie Einschätzungen über zukünftige Möglichkeiten auszudrücken (Peter De Jong, Insoo Kim Berg: Lösungen (er)finden, 1998). Skalen werden so gestaltet, dass sie bei der höchsten Ziffer (normalerweise 10), den Idealzustand und auf der gegenüberliegenden Seite (z.B. bei 1) das absolute Gegenteil beschreiben. Der Einsatz von Skalen hilft, vom Schwarz-Weiss-Denken wegzukommen. Verschiedene Zwischentöne werden eingeführt und dadurch wird differenziert miteinander diskutiert. Zudem können Skalierungsfragen helfen, kleine Schritte der Veränderung zu finden, die in Richtung des gewünschten Ziels gehen.

## Das Systembrett



*Eine Veränderung in der Einstellung Menschen und Dingen gegenüber, verändert die Menschen und die*  
*Abb. 2: Das Systembrett*

Systemaufstellungen finden überall dort Anwendung, wo es sich um ein Anliegen handelt, welches mehrere Personen, zum Beispiel Teams – genauer gesagt Systeme – betrifft. Als System kann aber nicht nur ein Team, eine Schule oder eine Familie bezeichnet werden, sondern z.B. auch das "Innere Team" einer Person, d.h. die Anteile bei inneren Konflikten, bei Motivationsschwierigkeiten, Lernhemmnissen usw. Die diffusen Konflikte, die sich z.B. im Gehirn und im Körper einer Lernerin abspielen, gilt es fassbar, begreifbar und damit behandelbar zu machen. Dies geschieht dadurch, indem z.B. den einzelnen Persönlichkeitsanteilen Figuren zugeordnet und dann in einem äusseren Raum zueinander in Beziehung gestellt werden.

## Coaching-Beispiel mit dem Systembrett

Monika S., eine Schülerin, hatte Schwierigkeiten mit ihrer Berufslehre und überlegte sich, ob sie aus der Ausbildung aussteigen solle. Sie wählte diese 4 Figuren (siehe Abb. 2) als Platzhalter für bestimmte Situationen aus. Dann fiel ihr plötzlich auf, dass diese 4 Figuren eine bei ihr immer wiederkehrende Abfolge symbolisierten, die ihr bis zu diesem Augenblick nicht bewusst war. Die erste Figur **steht**, die zweite **stolpert** in ihren Augen, die dritte **macht einen grossen Schritt** und die vierte Figur **steht aufrecht wie auf einem Podest** – das Ziel erreicht. Bis anhin hatte sich Monika S. über das Stolpern geärgert, weil es ihr sinnlos und inkompetent erschien. Als Sie begann mit den Figuren etwas zu spielen, diese umplatzierend und in diversen Perspektiven betrachtend, konnte Sie plötzlich eine Abfolge erkennen, was ihrer Situation eine völlig neue Bedeutung gab. Plötzlich akzeptierte und erkannte sie, dass "stolpern" ja nur eine Phase in einer Kette war, die zum Erfolg führt. Ab sofort konnte sie "stolpern" als Teil ihrer Strategie akzeptieren. Monika S. entschied sich, mit der Ausbildung weiterzufahren.

Im Coaching verspürt der/die Lernende oft einen Mangel an Fähigkeiten und möchte diese beseitigen – alleine ist das oftmals nur schwer zu schaffen. Wenn das innere System die Situation nicht mehr optimal regeln kann, dann braucht es Hilfe von aussen, z.B. von einem LernCoach. Dieser hilft zu erkennen, zu ordnen, Prioritäten zu setzen, Alternativen zu finden und Sichtweisen zu verändern. Und er oder sie organisiert vor allem eines: Er oder sie hilft, die diffusen inneren Prozesse sicht- und hörbar nach aussen zu bringen (z.B. mit Hilfe einer Systemaufstellung) und in eine neue Ordnung zu stellen. Und er/sie hilft im wahrsten Sinne, Abstand zu gewinnen und wieder zu erkennen, dass bei einem Problem nie die gesamte Person betroffen ist. Es sind lediglich einzelne Verhaltensweisen oder Fähigkeiten, hier auf dem Systembrett dargestellt als Figuren.

### 2.3 Erfolgsfaktoren für den Coachingerfolg

Der chilenische Coach Julio Olalla hat mit einer einfachen Formel auf den Punkt gebracht, was notwendig ist, damit gewünschte Veränderungen mit hoher Wahrscheinlichkeit umgesetzt werden, und nicht nur fromme Wünsche bleiben: Er beschreibt vier Faktoren, welche durch das mathematische Prinzip der Multiplikation verbunden sind, und welche den Erfolg von Veränderungsvorhaben beeinflussen. Mit der Multiplikation wird übrigens deutlich, dass das Ergebnis 0 bleibt, solange einer der Faktoren 0 ist:

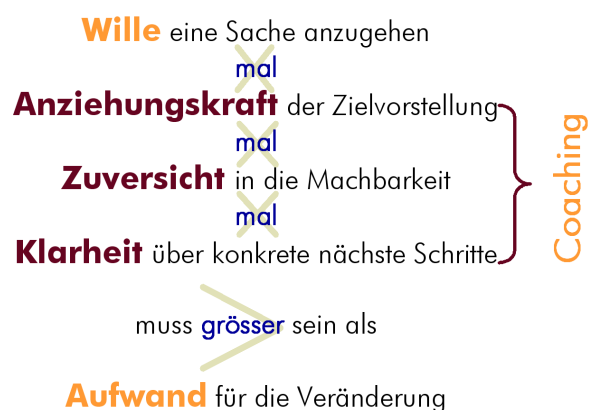


Abb. 3: Erfolgsfaktoren für den Coachingerfolg

Wenn ich eine **Sache nicht angehen will**, wird auch nichts geschehen. Wenn ich eine Sache zwar angehen will, aber keine Ahnung habe, was für mich dabei **heraus-schaut**, mache ich mich wohl kaum auf den Weg. Wenn ich den Willen und die Ziel-

vorstellung habe, aber nicht an die **Machbarkeit** meines Unterfangens glaube, wäre es töricht anzufangen. Und wenn Wille, Zielvorstellung und Erfolgszuversicht zwar da sind, mir aber nicht klar ist, was mein **erster Schritt** sein soll, werde ich ihn nicht tun können.

Mit systemischen Fragen können wir in einem gewissen Ausmass die beeinfluss-baren Faktoren in der Formel unterstützen und fördern. Der Faktor „Wille“ entzieht sich der äusseren Beeinflussung. Aber bei den anderen Faktoren können systemische Fragen wie z.B. Skalierungsfragen helfen, um im bewegten Umfeld weicher Wirklichkeiten einen festen Stand unter die Füsse zu bekommen.

### **Anziehungskraft der Zielvorstellung**

Gute Zielbilder sind attraktiv und erhöhen die Chance, dass das Ziel auch erreicht wird. Der Coaching-Prozess ist mit dem Drehen eines Kinofilms vergleichbar. Die Lernenden sind gleichzeitig RegisseurInnen und HauptdarstellerInnen. Je besser die unten stehenden Kriterien für das Formulieren von Zielen berücksichtigt werden, desto kräftiger werden die Zielbilder und desto grösser die Chance, dass das Ziel auch wirklich erreicht werden kann:

1. Was will der/die LernerIn?
  - *Wörter wie nicht, kein usw. vermeiden*
  - *Quantifizierbar, was, wie viel genau?*
2. Prozesshaft und spezifisch
  - *Wann, wo mit wem? Was werden Sie genau tun?*
3. Wahrnehmung (Visuell, Auditiv, Kinästhetisch, Olfaktorisch, Gustatorisch)
  - *Wenn ich mein Ziel erreicht habe, was werde ich innerlich und äusserlich sehen, hören, fühlen? Gehört evt. auch ein Geruch oder ein Geschmack dazu?*
4. Im Kontrollbereich der LernerIn
  - *Was werden Sie tun, wenn das eintritt?*
5. In der Sprache der LernerIn
  - *Aussagen der Lernenden zusammenfassen und Schlüsselworte ihrer Sprache benutzen.*

### Kleines Experiment zum Thema: Zielbilder kreieren

1. Stellen Sie sich ein mögliches Ferientziel (einen Ort, ein Land, eine Stadt, eine Landschaft usw.) vor, wo Sie evt. schon mal waren oder wo Sie gerne mal hingehen möchten.
2. Wie sieht dieses Ferientziel genau aus? Was sieht man da, welche Szenen spielen sich vor Ihrem inneren Bildschirm ab? Was hören Sie? Was fühlen Sie? Wenn Sie etwas fühlen, wo genau in Ihrem Körper fühlen Sie dies? Riechen und schmecken Sie auch noch etwas dabei, wenn Sie sich mental in diese Ferienszene hineinversetzen?
3. Wann genau und evt. mit wem könnten Sie an diesem Ferientziel (theoretisch) angekommen sein?
4. Was wären die ersten Schritte, um dieses Ferientziel an dem von Ihnen genannten Datum auch zu erreichen?
5. Woran würden Sie konkret merken (sehen, hören, fühlen), dass Sie am Ferientziel angekommen sind?
6. Was hat dieses kleine Experiment bei Ihnen bewirkt? Haben Sie ein klareres Bild, wohin es bei den nächsten Ferien gehen könnte? Wie fühlen Sie sich? Was wären die nächsten konkreten Schritte, dieses Ziel anzugehen?

### Zuversicht in die Machbarkeit

Hier können z.B. Skalierungsfragen (Zuversichtsskalen) gezielt eingesetzt werden, um die Attraktivität der subjektiven Zielvorstellung zu erhöhen und die Zuversicht in die Machbarkeit eines Vorhabens zu stärken und einzuschätzen wie realistisch ein bestimmtes Ziel ist.

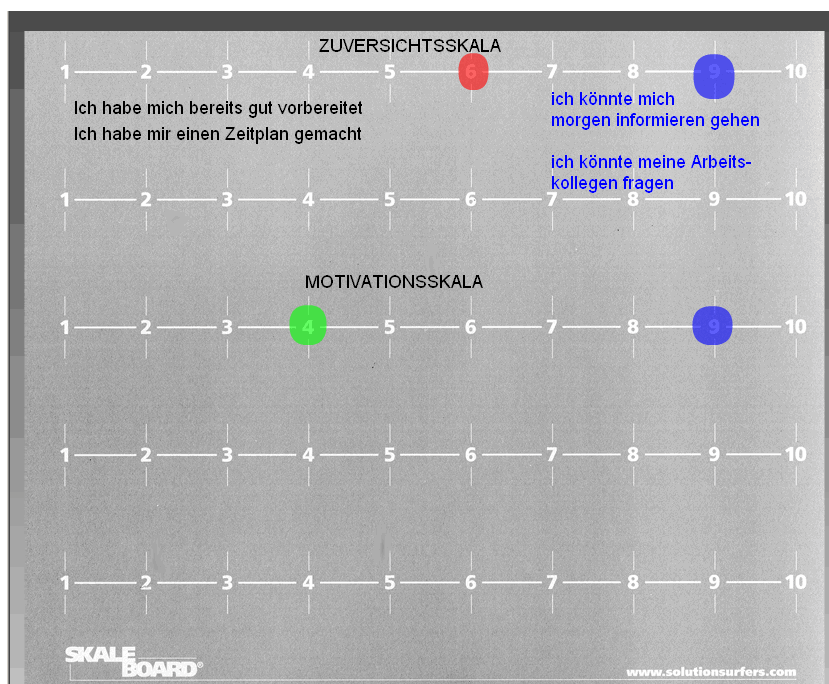


Abb. 4: Das Skaleboard®



Mögliche Fragen, die der LernCoach stellen könnte:

- Auf einer Zuversichtsskala, wobei 10 heisst, ich bin mir so sicher, wie man sich nur sicher sein kann und 1 bedeutet, ich gebe der Sache nicht die geringste Chance, wie zuversichtlich sind Sie, wenn Sie an die Erfolgsaussichten denken?
- Was gibt Ihnen jetzt schon Hoffnung und Zuversicht, dass Sie auf der Skala eine Stufe mehr erreichen werden?
- Was könnten wir jetzt noch tun, damit Ihre Zuversicht um einen Punkt wächst?
- Und was noch?

### **Klarheit für die nächsten Schritte**

In diesem Schritt wird der Fokus der Aufmerksamkeit bewusst auf die kleinen wahrnehmbaren Zeichen am Anfang der Verbesserung gerichtet. Das Verbinden mit konkreten Skalenwerten macht die bevorstehenden Verhaltensänderungen leichter portionierbar. Was immer dann tatsächlich geschieht und dem Ziel näher bringt, soll als Fortschritt eingeordnet werden können und so wirksames Verhalten bestärken.

Mögliche Fragen, die der LernCoach stellen könnte:

- Wie werden Sie merken, dass Sie auf der Skala einen Punkt höher angelangt sind?
- Und wie noch?
- Wer wird es als Erster merken, dass Sie um plus 1 zugelegt haben?
- Was könnten Sie unmittelbar nach unserem Gespräch tun, um auf dem Weg Richtung 10 einen ersten kleinen Schritt weiter zukommen?

### **Fazit**

Didaktik ist hauptsächlich Beziehungsdidaktik und nachhaltiges Lernen braucht Lernbegleitung. Wer in einer (Lern)beratung rasch zu nachhaltigen Veränderungen kommen möchte, orientiert sich besser an der Lösung als am Problem. Der lösungsfokussierte Ansatz nach Steve de Shazer und Insoo Kim Berg bietet das methodische Rüstzeug für die unterschiedlichsten Anwendungsfelder, insbesondere auch für die Pädagogik. Mein Ziel war es, mit dieser kleinen Einführung auf (hoffentlich) praxisnahe und verständliche Weise die Grundprinzipien der Lösungsfokussierung im Lern-Coaching etwas näher zu bringen.

Max Woodtli

## Weiterführende Literatur

Furman, Ben, Ahola, Tapani (1996). Die Kunst, Nackten in die Tasche zu greifen. Dortmund: Modernes Lernen

Furman, Ben, Ahola, Tapani (1995). Die Zukunft ist das Land, das niemandem gehört. Probleme lösen im Gespräch. Stuttgart: Klett

Hargens, Jürgen (2000). Bitte nicht helfen, es ist auch so schon schwer genug. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme

Meier, D. (2004): Wege zur erfolgreichen Teamentwicklung. Basel

Radatz, S. (2000): Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching. Wien

Reich, K. (2005): Systemisch-konstruktivistische Pädagogik. Weinheim und Basel

Reich, K. (2006): Konstruktivistische Didaktik. Weinheim und Basel

Shazer, Steve de (1996). „...Worte waren ursprünglich Zauber.“ Lösungsorientierte Therapie in Theorie und Praxis. Dortmund: Modernes Lernen

Simon, Fritz; Rech-Simon, Christel (1999). Zirkuläres Fragen. Systemische Therapie in Fallbeispielen. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme

Sparrer, Insa (2007): Einführung in Lösungsfokussierung und Systemische Strukturaufstellungen. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme

Stowasser, Franz. und Thumm, Hans-Georg (2001): body & mind geographing – Eine Reise ins Coaching. Hamburg und Zürich

Szabó, P. (2003): Solutions-focused Scaling in Organisations and People Nov. 03. Cambridge: 2003

Szabó, P. und Meier, D. (2004): SolutionSurfing in Lernende Organisation No. 19 Juni 2004 Wien

Szabó, P. und Meier, D. (2003): Controlling weicher Wirklichkeiten in Index Betriebswirtschaft 03 Herbst. Basel



### Prof. Max Woodtli

Weinbergstrasse 13  
CH-6300 Zug  
Tel. G: +41 (0)41 760 62 61  
E-Mail: m.woodtli@klick.ch

[www.klick.ch](http://www.klick.ch) / [www.elearn.ch](http://www.elearn.ch)  
Blog: [www.elearn.ch/blog](http://www.elearn.ch/blog)  
Lernplattform: [moodle2.elearn.ch](http://moodle2.elearn.ch)

Max Woodtli ist Allgemeindidaktiker, Mediendidaktiker (Master of Arts in Online and Distance Education), Dozent für Berufspädagogik und IKT an der Pädagogischen Hochschule Thurgau, Berufsschullehrer und Kommunikationstrainer an diversen Schulen und Instituten sowie an der ETH Zürich (ETH-Tools, BWI). Er studierte an der Universität Zürich und an der Open University, UK. Er ist ausgebildeter systemischer Coach und Mitglied des Netzwerkes für lösungsorientiertes Arbeiten (NLA-Schweiz). Seit 1992 ist er Schulleiter/Geschäftsführer am eigenen Institut «klick AG und eLearn.ch». Als Train-the-Trainer ist er zudem in der Aus- und Weiterbildung von ErwachsenenbildnerInnen (SVEB) und von Lehrpersonen (LWB, EHB, WBZ, LI Hamburg, Kultusministerium Hessen) tätig.