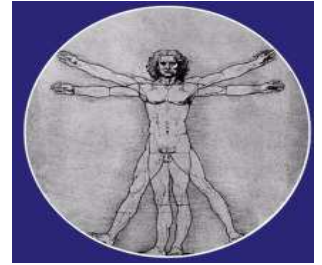




Europäische Gesellschaft für
Coaching, Supervision und
Klienting gGmbH

Studieren heißt investieren - und zwar auf beiden Seiten Qualitätsentwicklung & -sicherung im Lehrer-, Diplom- & Doktoranden-Studium in der Universität zu Köln



Wir begeistern Menschen für Werte

Kluge, Karl-J. & Julia Maria Siebert

Zusammenfassung: (deutsch) max. 100 Wörter

Eklatante Diskrepanzen zwischen „gepredigten“ Lehransätzen und praktischen Belehrungen generierten mehr Laisierung als pädagogische Professionalisierung. „LearningWILL“, „LernBEGLEITER“, „Ökologie des Dialoges“, Lernverträge, Lerngemeinschaften, Peergroup-Lernen in Verbindung mit dem „Lernen in Neurodynamischen Dimensionen = L.i.N.D.[®]-Ansatz“ nehmen die Studenten als Trainingsforen und individuelle Förderstützpunkte auf dem Weg zum exzellenten Pädagogen/Berater an und versichern sich, durch „Reflection on action“, Feedforwards, Lernverträge und durch LernBEGLEITUNG auf dem richtigen Weg zu sein. Begleitforschungs-Ergebnisse bestätigen die Lernfortschritte.

Schlagwörter: max. 10

Personzentrierte Lernveranstaltungen / LernBEGLEITER / Lerngemeinschaften / Lernverträge / Summative Evaluation / Portfolio / Lösungsbasiertes Lernen (LBL) /L.i.N.D.[®]-Lernen / FreitagsReflexion / Phase der Verankerung /“ The person first“

Abstract (english): max. 100 words

Striking discrepancies between "preached" teaching dogma and practical instructions generated more "lay-man" than educational professionals. The students accept "learningwill", "learning-tutors", "ecology of dialog", learning-contracts, learning-communities, peergroup-learning in connection with "learning in neuro-dynamic dimensions = L.i. N.D. ®" as trainings forums and individual enhancing-bases on the way to be an excellent pedagogue or adviser. The students make sure to be on the right way by "Reflection on action", feedforwards, learning contracts and tutors. Research results confirm the learning progress.

Keywords: max

Person centered learning-arrangements / learning-tutor / learning-communities / learning-contracts / summative evaluation / portfolio / solution-based learning (LBL) /L.i. N.D. ®-learning / FridayReflexion / phase of anchorage / "The person first"

1. „Wake up“

„Freitagmorgen 10.00 h, Seminarraum 107 in der Universität zu Köln. Seit 5:00h bin ich auf den Beinen, habe eine mehrstündige Anfahrt zur Universität bereits hinter mir. Ich bin neugierig und erfreut, denn jetzt bin ich gefragt, meine aktive Beteiligung wird vorausgesetzt. Mein Wissen, mein Denken, mein Verstehen – volle Aktivität, Leistung. Das bringt mir Spaß! Hier werde ich nicht 90 Min. am Stück belehrt, „zugetextet“ oder beredet.

Ich betrete den Raum, mein erster Blick sucht nach bekannten Gesichtern. Da sind sie: Jan, Jule, Tina, Meik, Philipp. Professor Kluge legt eine Folie auf den Overheadprojektor. Lisa hat ihr Video dabei, sie hatte sich in der letzten „Stunde“ bereit erklärt, einige ihrer neu erworbenen Beratungsformen „auszuprobieren“ und per Video zu dokumentieren. Von den Wänden schaut mich ein farbiges Lernposter an. **„Heiter denkt weiter“**. Blitzartig entscheide ich mich, dieses Angebot zu meinem heutigen „Lernmotto“ zu machen. Kurz darauf erklingt unser rituelles Signal durch die Klangschale, die Begrüßungsmusik wird ausgeblendet. Jetzt geht’s los! „Kniffelaufgabe“, „Advance Organizer“ (s. Anlage1), aktuelle Wissenschaftsartikel oder Summaries von Forschungsergebnissen, Statements oder Zitate dienen als „Starter“ ins heutige Thema. Auf diesen Startern aufbauend „geht’s richtig zur Sache“: Was erfuhr ich soeben an Neuem, an Bekanntem? Was verwunderte mich, was regte mich wozu an, und was werde ich anschließend mit diesen Informationen in meinem Studien- und Berufsleben anfangen?

Und überhaupt:

„Was tue ich heute, um für mich nach diesem Seminar- bzw. Trainingsangebot einen Erfolg / Gewinn / Lernzuwachs zu verbuchen?! Hier nehme ich mich selbst in die Pflicht – Gefördert durch Gefördert werden.

Die Blicke meiner Mitstudenten sind aufeinander gerichtet, wir nehmen sprachlich und inhaltlich Bezug auf die Themen und hören aufeinander. Lisa präsentiert eine Sequenz aus ihrem Video. In engagierten Gesprächen um Machbares und Unmögliches, um Lösungswege und Umsetzungs-Chancen, unter Einbeziehen von bereits Gelerntem und Erfahrenem, geraten wir immer sorgfältiger und tiefer ins Nachdenken, ins Aufeinanderhören, ins Mit- und Vordenken. „Die Zeit vergeht wie im Fluge.“ Schon ist die vereinbarte Seminarzeit vorbei – jedoch: niemand verlässt den Raum, ehe er/sie ihre/seine heutigen Erkenntnisse in Form einer selbst zu erprobenden Zielvereinbarung formuliert hat! Ich darf mich darauf verlassen, dass meine „Selbst-Forschungsergebnisse“ in der nächsten Trainings-Einheit Anlass und Erprobungsbeispiel für weitere Lernzuwächse sein werden – garantiert. ...Ich will mehr davon!“¹

2. Lehrende und Beratende lernen und beraten wie sie selbst das Lehren bzw. Beraten erleben, nicht wie sie gelehrt wurden, zu beraten bzw. zu lehren“²

Mit anderen Worten: Die Art und Weise wie Beratende oder Lehrpersonen in Praxis, Hochschule bzw. Universität agieren, ist in der Regel für die Lehrenden selbst das zentrale Problem – für die Lernenden jedoch stets der Prüfstein für die Gültigkeit, Authentizität und Plausibilität des Gelehrten. Der Lehrgegenstand:

vgl. hierzu:

¹ Julia M. Siebert: Julias Portfolio SS/06 (unveröffentlichtes Manuskript, Köln 2006)

²H. Altmann 1983, von Jörg Knoll zitiert 1998, S. 8

Erwachsenenbildung und Erwachsenenbildung löst für uns Autoren deshalb eine doppelte Faszination aus, als Spiegel im Spiegeln für die Lehre an Schule und Hochschule und gleichermaßen für den Gegenstand, um den es geht.³ Der aufgezeigte Zusammenhang zwischen Lehrform als Lerninhalte und Lehrformen als „gelebte Vorbilder“ wird in der Regel stets dann von Lernenden als persönlich bedeutsam wahrgenommen und dann gelernt: wenn Diskrepanzen zwischen Gelehrtem und Erlebtem in Form von kommunikativen Lernsituationen erkennbar werden. So erlebten Studierende in unserer Studienrichtung: Sonderpädagogik und Beratungswissenschaft häufig die eklatante Diskrepanz zwischen den in der Ausbildung von Lehrenden „gepredigten“ zeitgemäßen Lehransätzen in der Art und Weise, wie dieselben im Laufe ihrer Ausbildungszeit über verschiedenste Inhalte „belehrt“ wurden:

So benannten und benennen Studierende in unseren Seminaren oft folgende Merkmale der von ihnen häufig in Universitätsseminaren erfahrenen Lernsituationen.

- Sie erlebten sich als Objekt traditioneller „Belehrungen“.
- Lehrende gaben die jeweiligen Lehrinhalte durch Vortrag und schriftliche Darstellungen als Information an Lernende weiter.
- Diese Informationen nahmen sie vorwiegend akustisch und visuell auf.
- Nachdem die Studierenden die für die Lehrveranstaltungen festgelegten Informationen erfahren hatten, „verarbeiteten“ sie die aufgenommenen Inhalte in sich anschließenden Diskussionsrunden.
- Diese Diskussionsrunden forderten die Studenten nur zu sprachlicher und kognitiver Auseinandersetzung mit Lehrinhalten heraus.
- Diese Diskussionen dienten in erster Linie dem Beseitigen vorgetragener Verständnisschwierigkeiten, zum eingehenden Betrachten einzelner Aspekte und zur Diskussion von Meinungsverschiedenheiten.
- Nur zeitweise beriefen die Lehrpersonen zum Vortrag Arbeitsgruppen ein, welche die Lernenden dann in der Regel in eine meist willkommene Pause umfunktionierten, da sie nicht an der Ablaufgestaltung der Veranstaltung beteiligt wurden.
- Evtl. Leistungskontrollen wurden ausschließlich ohne Beteiligung der Studierenden von den Lehrenden geplant bzw. konzipiert.
- Hausarbeiten/Tests/Referate dienten der Benotung bzw. zum Erwerb eines Leistungsnachweises im Studium.
- Die befragten Studenten schätzten die o.g. Merkmale als typisch für Lehrsituationen ein, in denen Lehrinhalte und nicht die Lernenden im Vordergrund standen.
- Alle Befragten waren sich einig, dass das ihnen zugeordnete Lehren und daraus vermeintlich entstehende Lernen in diesen traditionell geleiteten Veranstaltungen stets fremdbestimmt waren, weil Informationen per Vortrag „weitergegeben“ wurden.
- Wie die Studierenden die wahrgenommenen Informationen für ihre persönlichen und beruflichen Lernprozesse zum Erwerb von Kenntnisse und Fähigkeiten nutzen sollten, blieb ihnen ohne Anleitungen zur Weiterverarbeitung selbst überlassen.

³ E. Muessl 1988, S. 8-9

3. Merkmale unserer personenzentrierten Lernveranstaltungen:

- In unseren „Lehrveranstaltungen“ richten die „**LernBEGLEITER**“ (Karl-J. Kluge) den Blick auf den Lernenden als Subjekt = auf den „Experten“ seiner eigenen Lernprozesse.
- Die Lernangebote bleiben auf die Anleitung zur Selbstorganisation und –steuerung angelegt, um Lernende in ihrem aktiven Lernprozess zu unterstützen: Ihr „**LearningWILL**“ ist ihr eigener Antreiber und Garant für ihr Lernen. .
- Die Personen mit LearningWill werden bereits vor unseren Lernveranstaltungen angeleitet, sich selbsttätig relevante Inhalte anzueignen, indem sie beispielsweise ein didaktisch aufbereitetes Skript anhand von vorgegebenen Übungen erarbeiten.
- Zu Beginn der Lernveranstaltung rekapituliert der „**LernBEGLEITER**“ die zu erarbeitenden Inhalte und moderiert anschließend die entstehenden Diskussionen. Die Beziehungsbasis in unseren Lernveranstaltungen bietet die „**Ökologie des Dialoges**“ (D. Bohm) (s. Anlage 2).
- In Diskussionen bzw. in *Foren* vertiefen die Lernenden auch „Nebenpunkte“ bzw. inhaltlich vom Thema „Abschweifendes“, um ihren besonderen Interessen zum Thema nachzugehen.
- Wir Hochschullehrende fungieren als „**LernBEGLEITER**“, das heißt, wir stellen unser Expertenwissen und unsere kommunikativen Kompetenzen grundsätzlich -und besonders bei Bedarf- den Lernenden zur Verfügung – und wenn es im Thema und im Sozialprozess „nicht mehr weitergeht“.
- Die uns nachgesagte personenzentrierte Einstellung sowie unsere den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Lernenden entsprechenden Begleitangebote bieten „**Lerngemeinschaften**“, um eine konstruktive Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der eigenständiges bzw. selbstorganisiertes und selbstverantwortliches „Lernen auf Zeit“ sowie eigenständiges Vertiefen selbstgewählter Schwerpunkte ermöglicht und vereinbart wird.
- Einer unserer Schwerpunkte bleibt der Austausch der Lernenden untereinander, um persönlichen Fragen- und Interessenschwerpunkten nachzugehen = **Peergroup-Lernen**.
- Zur aktiven Auseinandersetzung mit den Informationsinhalten stehen verschiedene Informationsquellen, wie wir „**LernBEGLEITER**“ selbst, Bücher, Internet, Kenntnisse von Gruppenmitgliedern und didaktisch aufbereitete Materialien zur Verfügung
- Die Lernergebnisse der Studenten werden so aufbereitet, dass eine optimale Präsentation der Ergebnisse jedem vorgetragen wird.
- Bei Bedarf kommentieren wir Autoren Arbeitsergebnisse und stufen sie für vorläufig auf ihre Bedeutung für die Praxis ein.
- Jede Veranstaltung beinhaltet mehrere Reflektionsphasen: „Reflection on action“, in denen auf der Metaebene über Wahrnehmungen in Lernprozessen kritisch nach-**und** vorgedacht bzw. die **kontextuelle Wahrheit** gesucht wird.
- „Meine positive Lernbilanz“ (s. Anlage 3) bildet den Anfang der nächsten Lernveranstaltung. Zugleich fördert die gezielte Mitbestimmung der Lernenden in Bezug auf die Seminalgestaltung die Er-Lernprozesse, da in unseren Lerngemeinschaften stets ein Austausch über Schwierigkeiten und besonders gelungene Arbeitsschritte stattfindet. Durchgehend reflektieren die „investierenden“ Studenten ihren in großen Teilen selbstgesteuerten Lernprozess, um aus den

Vorgängen/Prozessen und deren Ergebnisse Konsequenzen für ihre weiteren Lernprozesse und für ihren zukünftigen Beruf zu ziehen = „**Transfer-Lernen**“.

4. Abschied von der „Laisierung“ – Statt dessen Zuwachs an Professionalität

Um die Ausbildung von Lehrpersonen und Beratern noch intensiver und professioneller in unseren Veranstaltungsangeboten zu gestalten, bieten wir folgende Werte- und Trainingsvernetzung:

Neben den oben vorgestellten Zielen stellen wir explizit die Weiterentwicklung der Selbstkompetenz, die KARL-J. KLUGE in seinen Professionalisierungs-Trainings schwerpunktmäßig berücksichtigt, stets in den Mittelpunkt. Seine Absicht ist, jeden Studenten in seiner Persönlichkeit zu festigen, um notwendige Voraussetzungen zum professionellen Handeln, wie den sicheren Umgang mit dem Zweifel in herausfordernden Situationen, zu trainieren: „Gut sein, wenn’s drauf ankommt.“ (H. Eberspächer)

Für den studentischen „**LernUNTERNEHMER**“ (Karl-J. Kluge) wird es zur unausweichlichen Pflicht, vor Beginn seines Trainings von lösungsbasierten Prozessen einen **Lernvertrag** zu unterschreiben, in dem derselbe erstens Eigenverantwortlichkeit in Form aktiver Mitarbeit übernimmt und zweitens das Finden individueller Lernziele in seinen Lernprozessen verbindlich zusagt. Wir handhaben dieses Vorgehen seit Jahren. Auf Widerstände von LernUNTERNEHMERN gehen wir verstehend ein, ohne zu kapitulieren.

Wenn die Lernenden an einem Seminar zum Thema: Success-Assessment“ teilnehmen, teilen dieselben sich nach einer kurzen Begrüßung in zwei Teams mit ca. 12 Teilnehmern auf. Die Lerngruppen übernehmen „ihren“ Raum, der lernfreundlich, z.B. mit Blumen und (möglichst) bequemen Stühlen, ähnlich wie in den KLUGESchen Settings, auf einem Tuch in der Stuhlkreismitte mit der Klangschale (zur Ritualisierung von Anfang und Beginn), Konfiserie... von Studenten und Dozenten gestaltet wird (nach vorheriger Absprache mit bereitwilligen Teilnehmern, die für den Einkauf derselben Verantwortung übernehmen). Pinwände, Flip-Charts, das Internet, Moderatorenkoffer und Kopierer stehen jedem Interessierten zur Verfügung.

Zu Beginn werden die „LernUNTERNEHMER“ zum vertiefenden Sich-Kennenlernen nach ihren beruflichen Visionen sowie nach den mit diesen verbundenen **Lern-Leidenschaften** befragt. Alle Aussagen werden mit Namen auf **Zeitungs-Galerien** notiert und allen Augen zugänglich aufgehängt. Danach beginnt der „LernBEGLEITER“-Trainer dem entsprechenden Vertreter in der 2. Gruppe mit Mind-Activity-Trainings (MAT) (Aufgaben für geistige Anregung, bzw. „brain-calming“), einer Neurobic-Übung (körperliche Eurhythmie) und einem Centering (mentale Entspannung oder themenzentrierende Einführung durch den Trainer) sowie einem Advance Organizer kognitiven Ausrichtung, um die Lernatmosphäre zu optimieren und die Lernenden psychologisch, geistig und körperlich auf Lernen vorzubereiten. Alle Neurobic-Übungen bieten alternative Denk- oder Bewegungsvarianten an, um ungewohnte Denk- und Handlungs-Muster zu erproben: Als Rechtshänder mit dem linken Arm und mit geschlossenen Augen seinen Namen in die Luft schreiben, beim Linkshänder umgekehrt. Das Mind-Activity-Training (MAT) könnte folgendermaßen formuliert sein: „Jeder möchte es werden (älter),

keiner möchte es sein (alt).“ Eine Phantasiereise durch den „Zaubergarten mit 1000 und einer Möglichkeit“ eignet sich zum Centering. Die „Suggestive Vorbereitung“, in der der „LernBEGLEITER“ z.B. an ehemals erfreuliche Lernerlebnisse erinnert, leitet die Hauptarbeitsphase ein.

Die Lernteams übernehmen jetzt ihre vom „LernBEGLEITER“ formulierte schriftliche „Anweisung“ und die oben genannte Aufgabe. Die Anweisung enthält die Aufforderung, ihren Gruppenleiter zu wählen, der den Lernablauf moderiert und einen Protokollanten, um die Prozesse im Ergebnis schriftlich zu dokumentieren. Außerdem wählen dieselben im Hinblick auf die zukünftige Berufstätigkeit, entsprechend der lösungsgenerierenden Trainings von KARL-J. KLUGE, ihren Coach, der die Gruppe ressourcen-orientiert und per konstruktiver Feedback-Schleife begleitet. Die Lernenden „vergnügen“ sich dann mit ca. 1 Stunde Zeit, um von der konkreten Situation ausgehend ihre Einzel- und Gruppenlernziele zu formulieren (mindestens ein theoretisches und ein praktisches), die ihr Coach „absegnet“, wenn der „LernBEGLEITER“ die Kongruenz von Ziel und Absicht mit vollzieht. Danach verlangt „man“ meistens nach einer „**informativen Evaluation**“ vom Coach aus gesehen. Die informative Evaluation wirkt gleich einer „fördernden“ Beurteilung während des Lösungsprozesses. Diese beinhaltet ein „klassisches“ Feedback zu dem bisherigen Lernverhalten, bzw. zu den Lernprozessen der Teams. Das für unseren lösungsgenerierenden Ansatz typische zusätzliche **Feedforward** bildet hier die geeignete Ergänzung. Anschließend nehmen sich die Lernenden 2-3 Stunden Zeit, um den theoretischen Teil ihrer Präsentation zu erarbeiten und den praktischen Teil ihres Interactiv-Experiments zu entwerfen und dann das Erforderliche einzüben. So könnte es z. B. sein, dass die eine Gruppe die Ziele: „Erarbeiten der Feedbackregeln“ und „Praktisches Üben des Feedbacks im Interactiv-Experiment“ übernimmt, während die andere Gruppe sich für das Thema wie „Erarbeiten der lernpsychologischen Aspekte einer PowerPoint-Präsentation“ und „Praktisches Üben durch Anfertigung von PowerPoint-Präsentationen“ entscheidet. So wird die erste Gruppe in der Akquise eher die Bibliothek aufsuchen und das Feedback, ggf. vor einer Videokamera, und das Videographieren üben, während die andere Gruppe eher im Internet recherchiert und am Computer PowerPoint-Präsentationen erstellt.

Die „Erste Synthese“, d.h. die vorläufigen Lösungsergebnisse präsentieren sich die Gruppen gegenseitig. Gehen wir von den zwei oben vorgestellten Gruppen aus, so zeigt die erste Gruppe z.B. im Theorieteil die Feedbackregeln über PowerPoint-Präsentation und im Praxisteil exemplarisch die Feedback-Variante mit einem Plenumsmitglied im Experiment. Die zweite Gruppe demonstriert im Medienraum am Medienbildschirm zuerst die Aspekte einer gelungenen PowerPoint-Präsentation mit entsprechender Umsetzung, indem sie z.B. ungünstige Schriftgröße (12) und günstige Schriftgröße (24) gegenüberstellt; ein Teilnehmer schlägt danach einen Feedback-Kommentar vor, wie: „Mir hilft bei der Aufnahme von Informationen eine große Schrift von mindestens 24.“ Der praktische Teil könnte das konkrete Anfertigen einer PowerPoint-Präsentation am Mediensideboard umfassen, wobei die Plenumsmitglieder an den Computern ihre eigene Version entwerfen. Als Inhalt bieten sich die Regeln des Feedback-Anwendens der Präsentationsgruppe an. Vor jeder Präsentation berichtet die Gruppe jeweils „kurz und von Herzen“ (im D. BOHMSchen Sinne) von ihren sozialen und fachlichen Lernerprozessen. Nach der Präsentation gibt das Plenum der Gruppe ihre erste „**Rückmeldung**“. Für jede Präsentation ist mit ca. einer Dreiviertelstunde zu rechnen. Je nach Bedarf bleibt nach den beiden Präsentationsrunden Zeit für eine gemeinsame Diskussionsrunde, in der

deutlich wird, dass es nicht nur „ein“ richtiges Ergebnis gibt, sondern „jedes Ding“ sich im ständigen Lernprozess befindet und die vorläufige Synthese sich durch weitere Informationen wieder verändern könnte.

Die **summative Evaluation**, eine zusammenfassende Beurteilung am Ende eines Assessment-Centers mit dem Seminarleiter/Coach (bzw. mit dem „LernBEGLEITER“ für die zweite Gruppe) nimmt ca. 45 Minuten in Anspruch. Der Coach evaluiert die Gruppe, die Gruppe evaluiert sich untereinander und den Coach. Der Assessmentleiter gibt Rückmeldung zum Verlauf und Ergebnis der gesamten Lernprozesse. Nachhaltig wirkte sich hier jede abschließende Runde aus, in der jeder laut (wieder „kurz und von Herzen“) bekundet, was und wie er lernte und welchen seiner Vorsätze er aus dem Gelernten sofort „im Leben“ umsetzt. Die Vorsätze müssen gut evaluierbar sein, wie z.B. „Morgen fertige ich eigenständig meine PowerPoint-Präsentation neu an.“ Diese Evaluation ist in allen unseren Trainings die Norm. Danach geben sich die Lernenden ca. 45 Minuten Zeit, ihr **Portfolio** zu ergänzen und Stichworte für den Lernbericht zu notieren. Ein **Lernbericht** in dieser Art ist in den KLUGESchen Trainings seit langem üblich. Jeder evaluiert seine eigenen Lernziele im Kontakt mit seinem Coach. Für den nächsten Tag bringen die Teilnehmer schriftlich auf einem Plakat ihre eigenen Herausforderungen („komplexe Situation, die nur komplex zu lösen ist“) mit. Diese werden weit sichtbar im Seminarraum aufgehängt. Interessenten schreiben ihre Namen auf die dargestellten Situationen, die sie mitlösen möchten. Die Herausforderungen mit den meisten Interessenten werden zum neuen **Lernstimulus** gewählt. Die Lernabläufe vollziehen sich ähnlich, wie am Vortag. Die Zeitfenster könnten kürzer werden, weil die Teilnehmer dann schon „geschulter“ sind, so dass ggf. nicht nur ein weiterer, sondern zwei Durchgänge zu anderen Themen mit unterschiedlichen Situationen möglich werden.

5. LBL- & L.i.N.D.[®]-Lernen – das andere Konzept zur Ausbildung pädagogischer Berater und (Sonderschul-)Lehrpersonen – Eine Zusammenfassung

Im Vergleich zum PBL-Modell (Problem-Basiertes-Lernen) und des inzwischen entwickelten ressourcen- und lösungsorientierten Lernansatzes (LBL), der in unseren Seminaren und Trainings stets zum Tragen kommt, fallen viele Parallelen auf. Die vertrauensvolle Lernatmosphäre steht in unseren Seminaren im Vordergrund. „**Das Geheimnis des LBL- und L.i.N.D.[®]-Modells ist die Beziehung**“ (Karl-J. Kluge). Hier wird sie durch den formalisierten Ablauf des sogenannten L.i.N.D.[®] (s. Anlage 4): „Lernen in Neurodynamischen Dimensionen“, auch innerhalb einer kleinen Gruppe mit 12 Teilnehmern, erreicht. Dazu gehört das „Stimmungsbarometer“ am Anfang, eine Neurobic-Übung oder eine MAT sowie Centerings zur Einstimmung der Lernenden, unterstützt durch Blumen-Arrangement in der Mitte des Sitzkreises und sonstigen Stimulanzen. Der eigentliche Lernprozess wird, ähnlich wie im PBL, über einen „Narrativen Anker“ eröffnet, indem einer von uns einen gekürzten aktuellen Zeitschriftenartikel zum Thema eingibt bzw. vorliest. Die sich anschließende Diskussion und Hypothesenbildung zur Auflösung der Problem-Stellung geschieht hier jedoch immer mit einem konkreten Bezug zu den individuellen Lernzielen der Teilnehmer, die vor jedem Lernprozess formuliert wurden. Ggf. wird eine Explorationsphase den Studierenden eingeräumt. Zusätzliche Informationen dürfen vom „LernBEGLEITER“ erfragt werden. Diese Phase ist jedoch kein „zementierter“ Bestandteil im lösungs- oder erkenntnis-generierenden Lernen. Hochbedeutsam bleibt

in jedem Fall das Absichern neuer Erkenntnisse, indem der Gewinn der Lernprozesse bezogen auf die eigene Praxis ermittelt wird: **FreitagsReflexion** (s. Anlage 5) Diese **Phase der Verankerung** wird unter musikalischer Begleitung: Mittelstücke (Adagio) aus der Klassik verstärkt. Das Synthesieren wird dann dazu genutzt, dass jeder sein konkretes Vorhaben mit dem Erkenntnisgewinn vor den anderen formuliert, wie: „Ab sofort achte ich im Feedbackgeben auf meine Pausenfüller „Ähs“. Ich bin erst zufrieden, wenn ich sie nicht mehr benutze.“

Unser praktizierter Lernansatz verdeutlicht unser intensives Eingehen auf die Lernatmosphäre, die alle Sinne berücksichtigt und dem individuell-verbindlichen Formulieren von Lernzielen mit ihrem noch konkreteren Bezug zur eigenen Lebens- bzw. Studien-Praxis. LBL und L.i.N.D.[®] betonen die **Informationsakquise** als festen Bestandteil des formalisierten Ablaufes.

Unter Anwendung dieser LBL & L.i.N.D.[®]-Konzepte trainieren wir zukünftige pädagogische Berater/Lehrpersonen in herausfordernden Situationen mit dem notwendigen Selbstvertrauen offen, flexibel und „sicher im Zweifel“ handeln zu lernen. Über die auf allen Seiten praktizierte Selbst-Motivation zum lebensbegeitenden Lernen wird allen Anwesenden auf der Weg zu Hochleistern eröffnet.

6. „The person first!“

Ich sitze in der Pause zwischen zwei Seminaren in der Cafeteria und denke über Romano Guardinis Aussage nach: „Das erste Wirkende ist das Sein, das zweite, was er/sie tut, das dritte erst, was er/sie redet.“

Ja, klar, denke ich, die Aussage leuchtet mir auf Antrieb ein: Was den Unterschied und die Qualität von Angewandter Pädagogik und –Psychologie bei annähernd gleichen theoretischen Grundlagen ausmacht, ist stets **die Person** des Pädagogen bzw. Psychologen. Wie er/sie **ist**, also wie die Person „rüberkommt“, welchen Eindruck diese Person macht. Dann natürlich auch, was er/sie tut, **wie** die Person sich verhält und sich verbal und nonverbal ausdrückt.

Na schön, denke ich weiter, doch wie ist das eigentlich mit mir? Wie **bin** ich, wie wirke ich auf meine Gegenüber, oder wie sollte ich sein, damit ich als Beraterin bzw. Pädagogin meinen und den Ansprüchen meiner beruflichen Zukunft entspreche? Was macht mich als Pädagogin aus? Mich befriedigt ein einfaches „Ich bin halt wie ich bin, sollen die anderen doch zusehen, wie / ob sie mit mir klarkommen“ nicht aus. Ich will „top“ sein und meinen Mitmenschen eine hervorragende „WegBEGLEITERIN“ und „Förderin“ sein. R. Tausch & A. M. Tausch bzw. K.-J. Kluge sagen:

„Der Lernende kommt nur so weit, wie sein (Hochschul-)Lehrer gekommen ist“.

Und auch Sozialwissenschaftler und Psychologen sind sich einig, dass förderliche bzw. hinderliche Sozialisationsbedingungen entscheidenden Einfluss auf meine soziale, kognitive und kulturelle Entwicklung meiner Person nehmen. Womit fange ich also an? Am besten mit und bei mir. Um eine gute Pädagogin zu werden und zu bleiben, komme ich nicht an meiner Person vorbei, ich will mich „unter die Lupe“ nehmen und die bereits vorhandenen wissenschaftlichen Forschungsergebnisse und deren Konsequenzen mir „einverleiben“. Soweit mein Gedankenspiel, meine vage Zielformulierung als ich mich auf den Weg zum nächsten Seminar mache. „Ich-Pädagoge“ ist das Thema der folgenden Trainings-Einheit. Mein „**warming-up**“ habe ich soeben gemeistert, während zwei andere Studenten sich noch darüber unterhalten,

was es wohl mit der Überschrift auf sich hat und was sie hier wohl geboten bekommen... Nach den ersten Wortbeiträgen und Ideen zu unserem Thema stellt uns Prof. Kluge einen entsprechenden Advance Organizer vor. Stichworte wie z.B. Selbstmanagement, Modelle, Handwerkszeug, Persönlichkeitsentwicklung, LearningWILL, Emotionen, Beziehungen, Ideale, Commitment, u.a. ist zu lesen , unterlegt mit Bildern und verbunden mit Linien und Pfeil-Bögen. Auf einen Blick wird mir deutlich, all' diese Merkmale stehen miteinander in Zusammenhang, bedingen sich gegenseitig und werden meine Qualität als Pädagogin ausmachen, wenn ich diese anerkenne, übe, vertiefe und umsetze. In der anschließenden Diskussion über die Umsetzung dieser „Kompetenzen“ anhand eines von einer Mitstudentin eingebrachten Fallbeispiels entflammt sich die Frage nach den ROGERSschen Basisvariablen: Echtheit, Akzeptanz, Wertschätzung. Karl-J. Kluge nimmt diesen Impuls auf und bietet uns sofort ein Interactive-Training: Zwei Studenten erproben sich im „Echtsein“ per **Videographie**, zwei weitere trainieren im „**fish bowl**“ wertschätzend und „echt“-sein, während die anderen ihre Funktion als aktive Beobachter nutzen und sich anschließend im **konstruktiven Feedback-Spenden** üben. Für mich steht nach diesem Training und Feedback fest, dass ich mich noch intensiver mit der Methode „**Paraphrasieren**“ beschäftigen werde, um bisher erlebten „Missverständnissen“ im Umgang mit Jugendlichen, Kolleginnen und Vorgesetzten vorzubeugen. „Missverständnisse sind die Regel, nicht die Ausnahme.“ (Karl-J. Kluge)

Ich formuliere an mich den Auftrag: übe dich täglich im Paraphrasieren, denn ich erlebte diese Form des **Aktiven Zuhörens** und **Verstehen-Wollens** während dieses Seminars für mich als höchst gewinnbringend bzw. professionellsteigernd und explorativ. Mittlerweile erachte ich die von Karl-J. Kluge u.a. praktizierte Form angewandter Wissenschaft als höchstes Gut studentischen und außerschulischen Lernens! Ich lasse mich begeistern und faszinieren von Menschen, die ihrem Fachwissen und ihren Forschungsergebnissen „Leben einhauchen“, indem sie ihr Wissen umsetzen, es vor mir praktizieren und weiterentwickeln.

„*Da steh ich nun, ich armer Thor und bin so schlau als wie zuvor*“?

Im Gegenteil! Üben wir uns in der Königsdisziplin der Wissenschaften: **SelfScience** (s. Anlage6).

Wenden wir sie an und machen uns selbst zum Objekt unserer Wissenschaft

Anlagen:

Advance Organizer
„Ökologie des Dialoges“
Positive Lernbilanz
L.i.N.D.[®]-Ansatz
FreitagsReflexion
SelfScience

Literatur

Ackermann, M. (2005): *Systemisches Lernen. Individuelle und organisationale Lernprozesse in Kommunikationsarchitekturen.* Frankfurt/Main (Peter Lang)

Auferkorte, J. (1999): *Bewegtes Lernen oder Edu-Kinestik aus Liebe zu Ihrem Kopf* (Verlag Humanes Lernen, Viersen)

Böge-Bardeschi, M. (2000): *Entschleunigtes Lernen oder Lernen verlangt nach Zeit* (Verlag Humanes Lernen, Viersen)

Fügemann, M. M .E. (1999): *Lehrerausbildung 2000 Jahre nach Seneca*, Frankfurt/Main (Peter Lang GmbH)

Kluge, K.-J., Roeben, P., Ohmland, J., Kessel, von, A. (1982): *Anstelle von studentischer Revolution, Resignation und Vereinsamung – Engagement und „Lebendiges Lernen“ Zur psycho-sozialen Situation von Studenten und „neue“ Kooperationsformen in der Hochschulausbildung*. München (Minerva-Publikation)

Kluge, K.-J. & Siebert, J.M. (2006): *BEGABUNGS-Fonds und Mindtools für Hochleister und (Hoch-)Begabte*. Worauf es im (Sich-)begaben ankommt. Teil 1. Münster (Lit-Verlag)

Kotzschmar, J. E. (2002): *Universitäres Lernen in alten oder neuen Dimensionen? Lernerfolg und Zufriedenheit von Studierenden in einer empirischen Vergleichsstudie zwischen einem traditionell und einem zeitgemäß geführten Seminar an der Heilpädagogischen Fakultät der Universität zu Köln*. Frankfurt/Main (Peter Lang Verlag)

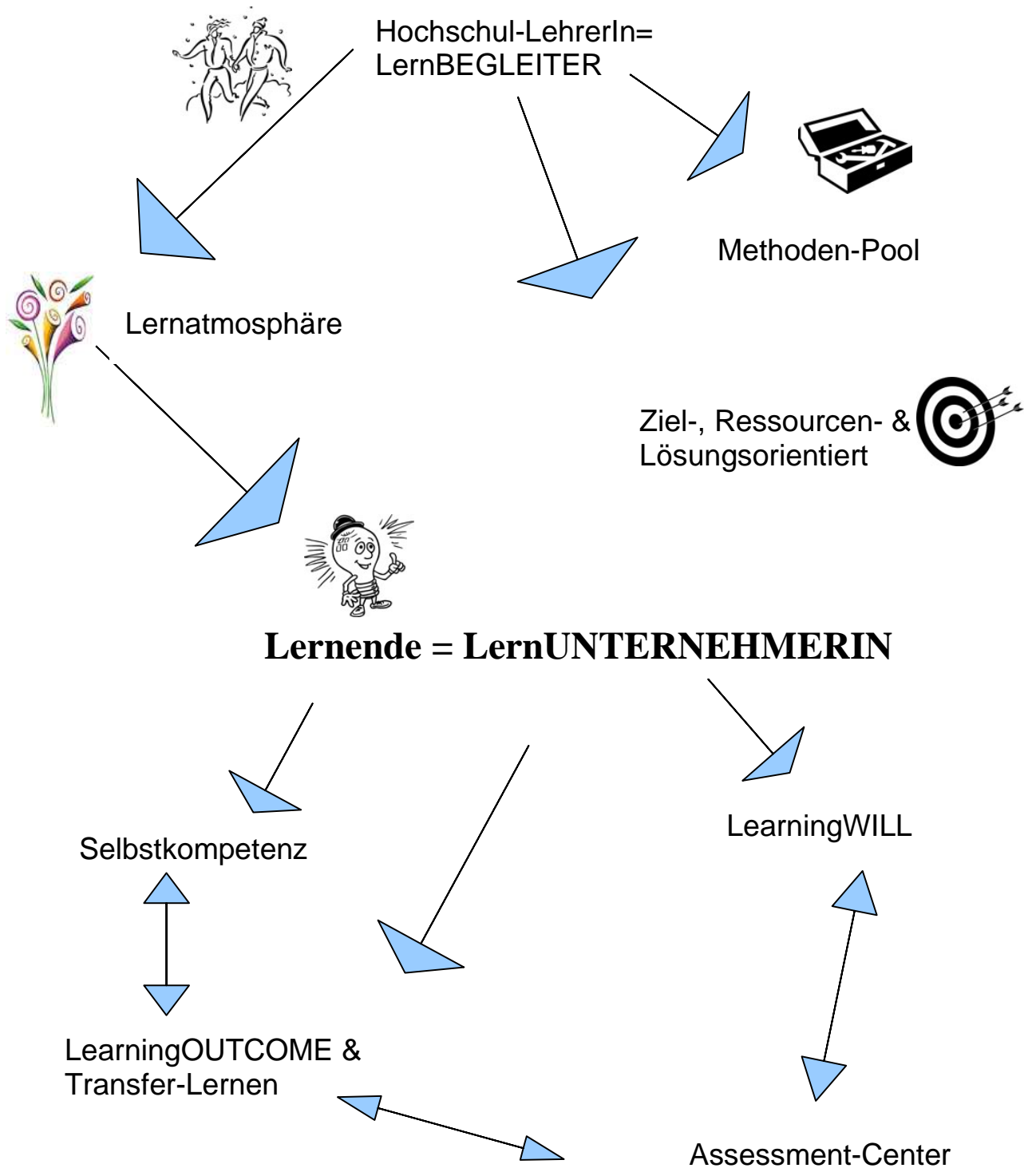
Kupke, A. (2006): *SelfScience: Bevor das Lernen krank macht*, ISBN 3-932936-62-0 (Verlag Humanes Lernen, Viersen)

Liever, K. (1997): *Sanftes Lernen oder Suggestopädie und Lernen in Neuen Dimensionen (L.i.N.D.®)* (Verlag Humanes Lernen, Viersen)

Stegie, E. (1980) : *Berufsbezogene Einstellungen angehender Sonderschullehrer* (Dissertation, Köln)

Kontakt: kluge@euroges.de

- Advance Organizer -

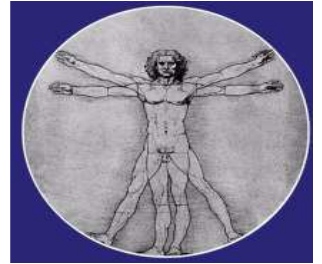


Zur Ökologie des Dialoges

Die dialogischen Prinzipien heißen:

- **Jeder hört dem und den anderen zu**
- **Jeder paraphrasiert zuerst bevor sie /er antwortet**
- **Wir verzichten auf Entscheidungen oder Beurteilungen und**
- **lassen uns vom Geist und Gefühl des Gesagten beeinflussen**
- **Wir denken miteinander und erkunden die Sichtweisen aller und gewinnen ein gemeinsames Verständnis sowie neue Erkenntnisse**
- **Meinungen stehen für sich und dienen als Rohmaterial, mit dem die Gruppe arbeitet**
- **wer auf seiner Meinung beharrt und sie stets verteidigt, steht dem Dialog im Weg**

Karl-J. Kluge & David Bohm



Standard Nr. 6
Anleitung zur Erstellung „Reflection on action“
bzw. zur Evaluation einer positiven

Tages

Wochen

Projekt

Wir begeistern Menschen für Werte

Lernbilanz

Um Sie in Ihrem individuellen Lernfortschritt gezielt zu fördern, biete ich Ihnen an, mit folgenden erkenntnis-generierenden Impulsfragen Ihre Reflexion auf ein separates Blatt zu notieren.

- Was ist Ihnen von allen Lernangeboten dieses Tages/dieser Arbeitseinheit bis jetzt im Ohr/Auge geblieben?
- Was lernten Sie aus den Angeboten für sich?
- Welche Impulse bekamen Sie von ... und von ... mit auf den Weg?
- Womit wollen Sie sich noch näher beschäftigen?
- Welches Neu-Wissen erwarben Sie?
- Welche positiven Lernerfahrungen machten Sie mit den Lernangeboten, Instruktionen ... heute?
- Welche positiven Anregungen erhielten Sie in den Arbeitssitzungen, Gruppenarbeiten, Präsentationen, Übungen, Austauschsituationen?
- Was setzen Sie von dem Erlernten/Erfahrenen sofort um?
- Was setzten Sie bereits um?
- Wer und was bereitete Ihnen Freude?
- Worüber sind Sie nachdenklich geworden?
-
-

Dr. Karl-J. Kluge

Phasenübersicht zur Planung Ihrer Arbeitssitzung nach L.i.N.D.®“:

1. Lernvorbereitung

a) Orientierungsphase



b) Körperliche Entspannung (brain calming)

c) Mentale Entspannung



d) Brain-Gym/Neurobic

**e) Centering
Suggestive Vorbereitung**



2. Präsentationsphase des LernBEGLEITERS



3. Erarbeitungsphase durch die Lernenden/Gruppe



4. Präsentation der Arbeitsergebnisse durch die Gruppe oder den einzelnen einschl. Lerntests



5. Integrative Lernphase



6. Feedback oder Feedforward



Volkers und Carls Leitfaden zur individuellen Qualitätssicherung oder Meine „FreitagsReflexion“: Das Vernetzen meiner Erfolge

Dieses Reflexionstool ist ein E-Mail-Arbeitsblatt, das Sie in Ihrer persönlichen „*Reflection on Action*“ ihrer wöchentlichen Erfolge und Ihres Lernfortschritts unterstützt. Die Vernetzung Ihres Alltags mit Ihrer Explorer-Persönlichkeit und Ihren selbstgesetzten Lernzielen stehen dabei sowohl rückblickend reflektierend, als auch ganzheitlich überschauend im Mittelpunkt. Ihr Fokus liegt mit dieser Reflexion sowohl auf der Qualitätssicherung Ihrer Lernerfolge, als auch auf der nachhaltigen Implementierung (=Einpassen) Ihrer Lernziele.

Die mit der Bearbeitung dieser Impulsfragen zusammenhängende Selbstreflexion erhöht Ihre Inner-Self-Coaching-Kompetenz und fördert eigene Gedankengänge und das Entwickeln von vorläufigen Konsequenzen, die sie für Ihre förderliche Entwicklung erproben wollen.

Am Freitag Ihrer Arbeitswoche rufen Sie dieses Formblatt auf, füllen es reflektierend aus und leiten es dann anschließend Ihrem Kompetenz-Center-Leiter Dr. Karl-J. Kluge zu, eine Kopie speichern / heften Sie sich selbst zur steten Selbstreflexion ab, so lange, bis Sie die mit Ihrer Coaching-Beziehung verbundenen Zielsetzungen als erreicht betrachten. Natürlich eignet sich die **FreitagsReflexion** auch zur Weiterführung als ein **Zielorientiertes Portfolio**. Dazu drucken Sie Ihre bearbeitete **FreitagsReflexion** aus und dokumentieren Sie mittels einer Kladde oder eines Ordners als eine Art Lerntagebuch. Dieses füllen und bestücken Sie weiterhin mit allen Symbolen/Leitsätzen/„Lernförderern“, die mit Ihrem Werdegang zum erfolgreichen „LernUNTERNEHMER“ (Karl-J. Kluge) zu tun haben. Dieses Portfolio bietet sich an, auch nach Monaten und Jahren noch zur Hand zu nehmen, um sich in weiteren LernUNTERNEHMUNGEN zu bestärken.

Ilona W. war vor ihrer Mutterschaft erfolgreiche Anwaltssekretärin. Sie hatte sich von ihrer Ausbildungszeit in einer kleinen Kanzlei hochgearbeitet und genau Tagebuch über ihren Werdegang und ihre Erfolge geführt. Die Kanzlei wurde leider geschlossen und Ilona W. entschloss sich, statt wieder auf Arbeitssuche zu gehen, erst einmal ihrem Kinderwunsch Folge zu leisten. Nach vier Jahren und zwei Kindern will sie nun in ihren Beruf zurück und muss wieder von vorne anfangen, doch mit Hilfe ihres Reflexionstools und ihrem persönlichen Erfolgs-Tagebuches hat sie einen Leitfaden, der ihr einen bereits erfolgreich beschrittenen Weg exemplarisch vorgibt, und der sie nun auf ihrem Weg durch Fortbildungen, Bewerbungen und Organisation ihres Tagesablaufs als Mutter, Ehefrau und Kauffrau für Bürokommunikation zu organisieren und dabei stets auf ihre Ziele hin zu arbeiten .

¹vgl. hierzu: Sylvia Becker-Hill in : Chr. Rauen (Hrsg) Coaching-Tools, Bonn 2004, S. 326

FreitagsReflexion¹



von: _____ Woche vom: _____ bis: _____

- 1) Mit welchen Zielen nach SMART/Reduktiver Zielorientierung(RZO) bin ich in diese Woche gestartet?
Begründung:

- 2) Wie zufrieden bin ich mit meiner Zielerreichung in %?
Begründung:

- 3) Wie viel Zeit/Aufmerksamkeit widmete ich dem Verwirklichen meiner Ziele?
(Angaben in Stunden insgesamt)
Begründung:

- 4) Wie zufrieden bin ich mit meiner Zielverfolgung?
Begründung:

- 5) Was nahm meine Aufmerksamkeit in diesem Wochentraining besonders in Anspruch?
Begründung:

- 6) Wer/Was half mir in diesem Wochentraining bzw. bestärkte mich in meinem Training?
Begründung:

- 7) Was belastete mich in diesem Wochentraining bzw. lenkte mich ab?
Begründung:

- 8) Wie zufrieden bin ich mit dieser Wochenleistung ? (auf einer Skala von 1="Will ich nicht mehr dran denken" bis 4 = "Wäre doch jede Woche so")
Begründung:

- 9) Was hätte ich tun müssen, damit aus meiner Wochenleistung eine 4 wird?
(Falls eine 4 erreicht wurde: Was muss ich tun, um dieses Erfolgsziel zu halten?)
Begründung:

- 10) Meine Konsequenz für die nächste Trainingswoche dargestellt in Form einer reduktiven zielorientierten to-do-Map ?
Begründung:

¹vgl. hierzu: Sylvia Becker-Hill in : Chr. Rauen (Hrsg) Coaching-Tools, Bonn 2004, S. 326

Anlage 6

10 Regeln für erfolgreiches Self-Science-Coaching

1. Sei authentisch!
Nehmen Sie sich in Ihren Gefühlen und Gedanken und in Ihren körperlichen Reaktionen bewusst wahr, damit Sie Ihres nicht mit dem des Coachees „vermischen“ bzw. verwechseln.
2. Erkenne deine Gefühle!
Setzen Sie sich mit Ihren Gefühlen aufrichtig und allparteilich auseinander. So ermöglichen Sie sich, mit Ihnen förderlich umzugehen. Belastendes Ihrerseits darf keinen Einfluss auf Sie und den Coaching-Prozess nehmen.
3. Ent-stresse den „Stress“!
Lernen Sie die Sie belastenden Stressfaktoren kennen und beugen Sie ihnen gezielt vor. Nutzen Sie die positiven Stress-Energien. Sie dürfen der Motor sein, der Ihre Arbeit/ im Coaching-Prozess erfolgreich „vorantreibt“. Unterstützen Sie den Coachee dahingehend, seine „Stressfallen“ zu erkennen und alternative Handlungsmuster zu erarbeiten.
4. Lebe optimistisch!
Eine optimistische Einstellung zu sich selbst und zum Leben, sowie eine optimistische Erwartung an den Coachee und in den Coaching-Prozess verhelfen zu aussichtsreichen Entwicklungen.
5. Motiviere dich selbst weiter!
Die eigenen Motivationen, Ihre Begeisterung für das Leben sowie das Interesse an der Person und an der Zukunft des Coachees und an der Mitgestaltungskraft von Prozessen helfen dem Coachee dadurch, dass dieser sich von Ihnen als Person angenommen fühlt, weiter. Sie sind entscheidend für den Verlauf des Coaching-Prozesses.
6. Verpflichte dich selbst!
„Good work“= Ihre Einstellung zu Ihrer Arbeit/Ihrem Coaching lässt diese(s) für den Coachee förderlich werden. Wenn Sie Ihre Verpflichtung und Ihre Chancen verantwortlich, den Coachee „seinen“ Weg erproben zu lassen, wahrnehmen und ihn neugierig unterstützen, gelingt ihm eine personengerechte Entwicklung.
7. Sei dir stets „selbst“ bewusst!
Unterscheiden Sie zwischen Ihren Angelegenheiten und denen des Coachees. Auch der Coachee trägt stets die Verantwortung für sein Fühlen und Handeln.
8. Reflektiere jederzeit dein Fühlen, Denken und Handeln!
Im Verlauf des Coaching-Prozesses ist es höchst bedeutsam, die einzelnen Schritte/Handlungen immer wieder auf die personenförderliche Wirkung zu überprüfen bzw. zu reflektieren. Navigieren Sie den Coachee dahingehend, durch gezielt gesetzte Impulse zur Selbst-Reflexion zu gelangen.
9. Arbeite zielgerichtet!
Setzen Sie sich realistische und durchführbare Ziele, die Sie erreichen wollen und die sich auch erreichen lassen. Erarbeiten Sie ebensolche Ziele mit dem Coachee.
10. Gehe deinen Weg!
Tun Sie nur das, was Sie tun wollen und was Sie mit sich vereinbaren können. Gehen Sie Ihre angestrebten Ziele aktiv, unmittelbar und konsequent an und überlassen Sie sie nicht nur Ihrer Fantasie. Geben Sie Ihrem Coachee ein erstrebenswertes Beispiel.