

“

„Autonomie ist eine Voraussetzung der Motivation. Bei Fremdbestimmung geht ein Teil der Lebens- oder Leistungsenergie verloren. Kein Mensch möchte müssen. Das Müssen reglementiert uns so sehr, dass wir keine Lust mehr haben.“

Michaela Brohm-Badry

”

SPRACHCOACHING MIT ADDITIVEM SPRACHTRAINING

Konzept aus dem Lernzentrum der vhs Wiesbaden e.V.

INHALT

1

S. 04
Vorbemerkungen

2

S. 05
Projektrahmen und Ziele

3

S. 06
**Lernort vhs Wiesbaden und das
Lernzentrum an der vhs Wiesbaden**

4

S. 08
**Sprachcoaching: Grundlagen,
Entstehung, Ziele und Ablauf**

S. 08

- 4.1 Grundlagen des SC
- 4.2. Entstehung des SC
- 4.3. Ziele des SC

S. 09

4.4. Phasen und Ablauf des SC

S. 15

4.5. Gesprächsführung im SC

S. 16

- 4.6. Die affektiv-emotionale Ebene des SC
- 4.7. Sonderform Gruppencoaching
- 4.8. Ressource Sprachtraining

INHALT

5

S. 22
**Konzeption des
vorliegenden Projekts**

S. 22

5.1. SC für Zugewanderte und Auswahlkriterien

S. 23

5.1.1. SC für Zugewanderte

S. 24

5.1.2. Auswahlkriterien für Coachees und Beispielszenarien

S. 25

5.2. Ablauf des SC
5.2.1 Setting und Ablauf

S. 26

5.2.2. Beratungsinstrumente

S. 28

5.3 Sprachtraining

6

S. 33
Erfolgsmessung und Evaluation

S. 33

6.1 Evaluationskriterien

S. 35

6.2. Zusammenfassung und Vorschlag für die Erfolgsmessung

S. 37

6.3. Bemerkung: Selbstevaluation der Coachenden

Arbeits- vorlagen

S. 09
Arbeitsvorlage 1

S. 12
Arbeitsvorlage 2

S. 13
Arbeitsvorlage 3

S. 14
Arbeitsvorlage 4

S. 15
Arbeitsvorlage 5

S. 10
Arbeitsvorlage 6

S. 18
Arbeitsvorlage 7

S. 21
Arbeitsvorlage 8

S. 22
Arbeitsvorlage 9

S. 31
Arbeitsvorlage 10

S. 31
Arbeitsvorlage 11

S. 32
Arbeitsvorlage 12

S. 38
Arbeitsvorlage 13

SPRACHLERNCOACHING SPRACHCOACHING SPRACHTRAINING BEGRIFFLICHE KLÄRUNG

1 VORBEMERKUNGEN

Im Kontext dieses Projekts wird der Begriff „Sprachcoaching“ (SC) gewählt: Dieser eignet sich gut dazu, den am SC teilnehmenden Personen (im weiteren Verlauf Coachees) das Konzept des SC, auch in Abgrenzung zum ergänzenden Sprachtraining (ST), zugänglich zu machen. Die zugrundeliegenden Theorien und Methoden beziehen sich allerdings auf das sog. Sprachlerncoaching (auch: Sprachlernberatung¹) bzw. stammen aus diesem Bereich. Das ST beschreibt eine besondere Form des Einzelunterrichts. Im Rahmen des vorliegenden Konzepts wird es als Ergänzung angeboten.

In Zeiten von Corona

Aufgrund der pandemiebedingten Situation waren zeitweise keine Gesprächstermine vor Ort möglich, das SC wurde daher digital angeboten. Die Beratung fand mittels eines Videokonferenztools (edudip in der vhs.cloud und alfaview) statt, Dokumente wurden digitalisiert, bspw. auf Online-Plattformen eingepflegt oder über die Funktion „Bildschirmteilung“ während des Beratungsgesprächs geteilt. Bezüglich Gesprächsführung und metasprachlicher Kommunikation birgt die digitale Umgebung besondere Herausforderungen, die berücksichtigt werden müssen.



2 PROJEKTRAHMEN UND ZIELE

Der vorliegende Ansatz eines „Sprachcoachings mit additivem Sprachtraining“ richtet sich an Lernende für Deutsch als Zweitsprache. Neben der Darstellung des Konzepts werden Erfahrungswerte aus der Praxis geschildert. Das Projekt wurde an der Volkshochschule Wiesbaden e.V. (im Folgenden „vhs Wiesbaden“) entwickelt und durchgeführt, Projektrahmen und -ziele werden im folgenden Abschnitt erläutert.

Das Lernzentrum an der vhs Wiesbaden ist eine Einrichtung im Bereich Deutsch als Zweitsprache (DaZ), die sich mit niedrigschwelligen, kostenfreien und differenzierten Angeboten an zugewanderte Deutschlernende richtet.² Das Lernzentrum bietet Teilnehmenden (TN) zwei Lernräume, eine Kaffeecke für Pausen und Gespräche, zahlreiche Lernmaterialien, Öffnungszeiten an fünf Tagen pro Woche und eine ergänzende Online-Umgebung (www.learna.de). Außerhalb der üblichen Sprachkurse erhalten die TN im Lernzentrum eine individuelle Lernberatung und -begleitung durch professionelle Lernberater*innen. Heterogene Bedarfslagen der TN können so berücksichtigt und optimal gefördert werden.

Als weiteres unterstützendes Angebot beim Zweitspracherwerb wird neben der Lernberatung ein SC angeboten.

Das SC enthält ergänzend maximal drei STs, die sich mit der rein sprachlichen Dimension des Lernprozesses befassen, während das SC die Stärkung des selbstgesteuerten und autonomen Lernens und die intensive Betreuung individueller Bedarfslagen fokussiert. Das Erlernen einer Fremdsprache ist eine komplexe Tätigkeit, die auch Auswirkungen auf die Identität und äußere Lebenswelt der Lernenden hat, sodass die Coachees im Rahmen des SC in ihrem Deutschenerwerb für Schule, Ausbildung, Studium und Beruf besonders intensiv und bedarfsgerecht gefördert werden.

Langfristig entwickelt sich auch ihr gesamtes Lernverhalten weiter: Sie werden autonomer, indem sie lernen, selbst zu bestimmen, was ihnen in Bezug auf ihren Deutschlernprozess wichtig ist.³ Der Ansatz des autonomen und selbstgesteuerten Lernens, der dem Sprachcoachingkonzept zugrunde liegt, kann auch für bereits institutionalisierte Beratungsstrukturen hilfreich sein, da dieser eine neue Perspektive im Umgang mit TN eröffnet. Im beschriebenen Projekt sind diese Beratungsstrukturen das Lernzentrum und die dort stattfindende Lernberatung.

Das Konzept „Sprachcoaching mit additivem Sprachtraining“ wurde 2020/21 mit sechs Coachees pilotiert. Die entsprechende Expertise fließt in dieses Konzept mit ein.

Es gliedert sich wie folgt:

- 02** Zunächst wird der Lernort vhs und das Projekt Lernzentrum kurz skizziert,
- 03** anschließend werden die Grundlagen des SC dargestellt.
- 04** Danach wird die konkrete Umsetzung des Pilotprojekts geschildert.
- 05** Das letzte Kapitel widmet sich dem Thema Erfolgsmessung und Evaluation.

Der Anhang Alle Arbeitsvorlagen sind in den Kapiteln integriert, zur Übersicht s. Seite 3.

¹ Die Begriffe „Sprachlernberatung“ (SLB) und „Sprach(lern)coaching“ (SC) bieten immer wieder Anlass, eine klare Unterscheidung auch im Hinblick auf weitere Lernangebote (Sprachlerntraining, -tutoring, Expertenberatung u.a.m.) zu treffen. Tendenziell bezeichnet SC die nicht-direktive Beratung, während SLB auch Elemente der Expertenberatung enthalten kann. Hier wird der Begriff SC verwendet, um die autonomiefördernden Eigenschaften in den Vordergrund zu stellen. Zum begrifflichen Diskurs vgl. u.a.: Kleppin/Spänkuch (2014), S. 36ff.

² Das Lernzentrum an der vhs Wiesbaden wird gefördert aus Mitteln des Amtes für Zuwanderung und Integration der Landeshauptstadt Wiesbaden. Mehr Informationen auf <https://www.vhs-wiesbaden.de/kontakt/projekte/lernzentrum>

³ Vgl. Kato/Mynard (2016): 2.



3 LERNORT VHS WIESBADEN UND DAS LERNZENTRUM AN DER VHS WIESBADEN

Das Angebot „Sprachcoaching mit additivem Sprachtraining“ fußt auf dem Leitbild der vhs Wiesbaden und fügt sich in die bereits bestehende Beratungspraxis ein. Das Konzept der Beratung ist an der vhs Wiesbaden bereits sehr elaboriert: Neben der Sprach- und Einstufungsberatung, der Berufsberatung und Beratung für Migrant*innen gibt es auch Bildungsberatung und die allgemeine Lernberatung im Kurskontext. Das eigene Setzen von Zielen, die Orientierung am einzelnen Menschen und die Ermöglichung von Lernen in jeder Lebensphase tauchen im Leitbild ebenso auf wie in der Zielsetzung des SC, das sich somit nahtlos einfügt.

Die Implementierung des SC innerhalb des Lernzentrums erfolgt im Bereich Deutsch als Zweitsprache. Dieser Bereich hebt sich insofern vom Fremdsprachenlernen ab, da er von den Lernenden als existentiell wahrgenommen wird, da es um gesellschaftliche Teilhabe, bspw. die Steigerung beruflicher Chancen und um gesellschaftliche Integration geht.

Der Umgang mit Menschen mit Migrations- und teilweise Fluchthintergrund – den laut Bildungs- und Mehrsprachigkeitsdiskurs des Europarates, „disadvantaged learners“ oder „Benachteiligten“⁴ – erfordert eine besondere interkulturelle Sensibilität. Dabei müssen bspw. traumatische Erfahrungen oder schwierige Begegnungen mit der Zweitsprache Deutsch mitbedacht werden, die zu Ängsten oder Blockaden beim Lernen führen können. Des Weiteren haben die Coachees unterschiedliche kulturelle Hintergründe und unterschiedliche Ausgangslagen im Hinblick auf Lernstrategien, Selbständigkeit beim Steuern von Lern- und Spracherwerbsprozessen, Selbstreflexion, Materialien- und Strategienkompetenz etc.

Das Lernzentrum ist ein kostenfreies Angebot für zugewanderte Deutschlernende in Wiesbaden. Es ist 18 Stunden pro Woche geöffnet, richtet sich an Lernende aller Sprachniveaus (A1-C1) und vereint differenzierte Angebote. Es gibt den physischen Lernort mit Arbeitsplätzen und technischer Ausstattung (Laptops/ Tablets) sowie verschiedenen Materialien zum Deutschlernen (Bücher, Zeitschriften etc.). Weiterhin erfahren die TN im Lernzentrum individuelle Unterstützung durch die Lernberater*innen und sie können eine Lernberatung wahrnehmen, die auf einem individuellen, eingangs erstellten und fortlaufend aktualisierten Lernplan mit den dazugehörigen Materialien basiert. Außerdem wird die Online-Lernumgebung www.learna.de zur Verfügung gestellt. Auf Learna gibt es im frei zugänglichen Bereich eine Auswahl frei zugänglicher Links zum Deutschlernen, optisch aufbereitet und thematisch sortiert. Daneben finden sich ein Blog, Hinweise zu Lernorten in der Stadt, ein Terminkalender, Lernvideos usw. Der Login-Bereich bietet u. a. eine Dokumentationsmöglichkeit zum SC, ST und der Lernberatung. Diese Dokumentationsoption wurde im Rahmen der durchgeführten SCs von den coachenden Personen, den Coachees und den Sprachtrainer*innen verwendet. Die Dokumentation dient der ständigen Reflexion des Coachingprozesses, der Evaluation und als Kommunikationsgrundlage zwischen den coachenden Personen und den Sprachtrainer*innen.

Die Lernberatung im Lernzentrum stellt bereits eine individuelle Beratungssituation im 1-zu-1-Setting zwischen Lernberater*in und TN dar – was kann das SC nun darüber hinaus leisten? An dieser Stelle ist es wichtig, SC und Lernberatung zu trennen und deren Möglichkeiten und Grenzen transparent darzustellen, denn TN des Lernzentrums bzw. die Coachees müssen wissen, welche Beratungsform was leisten kann. Eine optimale Verzahnung beider Bereiche stellt eine außerordentlich große Ressource dar.

SC fokussiert die Stärkung von Selbstlernkompetenzen, die Reflexion des Sprachenlernens und die Erweiterung von Lernstrategien. Konkrete Tipps und Hilfen, z. B. die Empfehlung bestimmter Lernmaterialien, wie sie bei der Lernberatung erfolgen, sind beim Coaching nicht vorgesehen. Das SC geht davon aus, dass die Coachees am besten selbst wissen, wie sie lernen können und möchten. Konkrete Empfehlungen könnten an den Vorlieben und Fähigkeiten der Coachees vorbeigehen und so ihren Nutzen verfehlen. Vielmehr geht es darum, dass die Coachees selbst ihre Ressourcen und Strategien erproben, dass sie reflektieren, was sie bisher unternommen haben, um ihre Sprachfähigkeiten zu verbessern, was davon gut oder weniger gut funktioniert hat und warum, um ihre Lernprozesse zu optimieren. Das Optimierungspotential, so das humanistische Leitbild des SC, tragen die Coachees in sich. Natürlich handelt es sich hier um ein Ideal: Manche Coachees haben noch nicht den Sprachlernhintergrund und die nötige Erfahrung, um alle Möglichkeiten ihres Handelns beim Sprachenlernen zu überblicken. Sie kennen möglicherweise noch nicht viele Materialien oder Strategien und fühlen sich dann mit der Aufgabe, alles selbst zu entwickeln, überfordert. Die Erfahrung (einer der beiden Autorinnen, L. Mehler) aus der Arbeit mit Studierenden der ersten Semester im universitären Kontext hat dies auch gezeigt – häufig wünschen sich die Menschen konkrete Tipps und Hilfen, andernfalls fühlen sie sich nicht ausreichend unterstützt, schlimmstenfalls sogar allein gelassen. Hier liegt nun für das Lernzentrum eine besondere Chance, da beide Angebote, das SC und die Lernberatung, nebeneinander existieren.

Die Lernberatung im Lernzentrum stellt eine eigene Ressource dar, die es den TN ermöglicht, sich konkrete Tipps und Empfehlungen für Materialien und Strategien zu holen, um diese dann auszutesten und für sich funktionierende Methoden zu entdecken. Dies wiederum befähigt sie, im Coachingprozess eigene Entscheidungen zu treffen und ihren Lernprozess ausgehend von ihren eigenen Vorlieben und Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Da nicht zwangsläufig ein Grundverständnis über SC vorausgesetzt werden kann, ist es wichtig, dieses niedrigschwellig, transparent und in leichter Sprache zu gestalten, damit ein reflektorischer Dialog auch auf einem niedrigeren Sprachniveau (ab B1)⁵ entstehen kann.

⁴ Zitiert in: Berndt (2011): 84.

⁵ Es gibt Deutschlernende mit einem „schwächeren“ und einem „stärkeren“ B1-Level. Das Sprachniveau kann in einzelnen Teilbereichen schwanken. Um vom SC profitieren zu können, sollten Coachees vor allem im Bereich der Interaktion das Sprachniveau B1 beherrschen. Ist ein*e Coachee besonders motiviert, kann in Ausnahmefällen auch das Sprachniveau A2 ausreichend sein.

4 SPRACHCOACHING: GRUNDLAGEN, ENTSTEHUNG, ZIELE UND ABLAUF

4.1 Grundlagen des SC

SC bezeichnet den Prozess, Lernende in ihrem Fremdsprachenlernen zu begleiten und ihnen dabei zu helfen, effektiv, bewusst und reflektiert zu lernen.⁶ Das persönliche Gespräch zwischen coachender Person und Coachee bildet dabei das wesentliche Element: In einem 1-zu-1-Setting werden die Coachees dabei begleitet, ihr Lernverhalten und ihre Einstellungen zu reflektieren, sich konkrete Sprachlernziele zu setzen und den Weg dorthin selbst zu bestimmen. SC ist eine Chance zur Optimierung des Sprachenlernens und dabei nicht nur sinnvoll, um Lernschwierigkeiten anzugehen, sondern auch um das eigene Lernen insgesamt effizienter und motivierender zu gestalten sowie selbst zu steuern.⁷

4.2 Entstehung des SC

SC ist aus dem Konzept der Lernerautonomie hervorgegangen, die Steigerung dieser Autonomie ist sein übergeordnetes Ziel. Dabei verfolgt es möglichst einen nicht-direktiven Ansatz: Die Coachees sind dazu angehalten, ihr Anliegen selbst zu bearbeiten, zu reflektieren und Verantwortung für ihren Lernprozess zu übernehmen.⁸ Das zugrundeliegende Menschenbild ist humanistisch; es wird davon ausgegangen, dass jeder Mensch die Lösungsansätze in sich selbst trägt – so auch beim Erlernen einer Fremdsprache.

4.3 Ziele des SC

Der Individualität und Komplexität von Spracherwerbsprozessen und der Heterogenität der TN insbesondere im Bereich DaF/DaZ und den damit einhergehenden Bedarfen beim Sprachenlernen kann durch feste Kurssysteme und Curricula trotz Binnendifferenzierung nicht vollständig begegnet werden. Diese Aspekte werden im SC aufgefangen, da das Individuum in den Fokus rückt. Das Konzept SC geht damit noch einen Schritt weiter als die bereits zahlreichen kursergänzenden Angebote wie (Selbst-)Lernzentren und Online-Lernumgebungen.

Individuelles SC verfolgt die Optimierung des Spracherwerbsprozesses. Dabei werden die Coachees insbesondere in den folgenden Bereichen unterstützt⁹:

- ▶ Reflexion eigener Lernprozesse und eigener Lernvoraussetzungen
- ▶ Formulierung realisierbarer Lernziele
- ▶ Erkennen von Lernschwierigkeiten und Erarbeitung von Lösungsansätzen
- ▶ Finden geeigneter Lernstrategien und –ressourcen (bspw. Lernmaterialien, –methoden etc.)
- ▶ Aufbau von Motivation und Selbstwirksamkeit
- ▶ Konkrete Umsetzung eigener Entscheidungen
- ▶ Erkennen von Lernfortschritten und Evaluation des eigenen Lernens

Der Erfolg und die Nachhaltigkeit eines Coachings werden von zahlreichen Faktoren beeinflusst, wobei die Kompetenz der coachenden Person eine entscheidende Rolle spielt: Empathie und Zugewandtheit sind ebenso wichtig wie grundlegende Feldkompetenzen im Bereich von Fremdspracherwerbsprozessen sowie Kenntnisse über Gesprächs- und Fragetechniken. Im Zuge einer fortschreitenden Professionalisierung sowie der Konzeption von Ausbildungsmodulen und Zertifikaten, ist bereits an verschiedenen Stellen versucht worden, diese Anforderungen detaillierter zu beschreiben. Im Zusammenhang mit dem vorliegenden Konzept ist eine eingehendere Beschreibung der Kompetenzanforderungen nicht zentral, wird aber im weiteren Verlauf der Implementierung bei Bildungsträgern ggf. zum Desiderat und soll deshalb hier bereits Erwähnung finden.¹⁰

4.4. Phasen und Ablauf des SC

Es existieren zahlreiche Konzepte und Umsetzungen von SC, je nach Lernumgebung und -institution, Zielgruppe und Ausbildung der coachenden Person. Im Folgenden wird ein modellhafter Coachingprozess dargestellt.¹¹ Dieser besteht aus unterschiedlichen i. d. R. aufeinanderfolgenden Phasen. Je nach Lernumgebung und individuellen Aspekten des Coachingprozesses können diese in der Reihenfolge, in den Übergängen und in der Intensität variieren.¹²

Das Coaching wird dialogisch durchgeführt und hat je nach Prozess und Bedarf zwischen sechs und zehn Terminen pro Coachee beansprucht. In diesen maximal zehn Terminen sind die STs enthalten. Da individuelle SC sehr anspruchsvoll sind und die Coachees diese in ihrer Zielsprache Deutsch führen, erfordert dies ein zusätzliches Maß an Energie und Konzentration.¹³ Eine Sitzung sollte 45 Minuten möglichst nicht überschreiten. Die Coachees erleben im SC Verbindlichkeit und Vertrauen, persönliche Erfahrungen können geteilt und reflektiert werden.¹⁴

Zu bedenken ist, dass das SC keine Expert*innen- oder Strategieberatung ist, d. h. die Coachees bekommen keine konkreten Anweisungen zur Verbesserung ihres Lernverhaltens. Es handelt sich um einen „reflective dialogue“, im Laufe dessen sich die coachende Person systemisch-konstruktivistischer Ansätze und Gesprächstechniken (siehe Kapitel 3.5) bedient. Im Verlauf der durchgeführten SCs ist deutlich geworden, dass im Hinblick auf die Zielgruppe ein gewisses Maß an Flexibilität bezüglich der Direktivität und konkreter Hilfen durchaus angebracht sein kann.

Abbildung 1:
SC-Phasen, vgl. Arbeitsvorlage 1



⁶ Kato/Mynard (2016): 1.

⁷ Vgl.: Kleppin/Mehlhorn (2005): 71-72, 77-79; Kleppin (2008): 65-68.

⁸ Kleppin (2008): 2.

⁹ Vgl. im Folgenden: Kleppin/Spänkuch (2010): 203f.

¹⁰ Vgl. zum Thema „Coachingkompetenzen“ u.a.: Spänkuch (2014): 76; Spänkuch (2015)

¹¹ Die folgenden Ausführungen sind vor allem angelehnt an folgende Aufsätze: Mehlhorn (2005); Spänkuch (2014). Auch die Coachingerfahrung der Autorin fließt

¹² Vgl. Kleppin/Mehlhorn (2005): 75-79; vgl. hierzu auch Culley (1991), 11-26. an dieser Stelle ein.

¹³ Vgl. Kleppin/Mehlhorn (2005): 78.

¹⁴ Kato/Mynard (2016): 4.

PHASE 1

1. Anmeldung und Kontakt

Zunächst wird der erste Kontakt zur/zum Coachee hergestellt. Um eine größtmögliche Transparenz herzustellen, erhalten die Coachees bereits beim ersten Kontakt Informationen zu Ablauf, Umfang und Inhalten des SC. In einem Anmeldebogen (Arbeitsvorlage 2) werden wichtige Informationen über die/den Coachee erfasst. Es ist besonders darauf zu achten, den Coachees von Vorneherein transparent zu machen, welche Möglichkeiten und welche Grenzen (z. B. konkrete Lerntipps, Nachhilfe) das SC bietet (siehe S. 3).

2. Sprachlernbiographie

Es werden Informationen zur Sprachlernbiographie¹⁵ (Arbeitsvorlage 2) der Coachees erfasst. Diese Vorgehensweise ermöglicht das Anknüpfen an bisherige Lernprozesse, um bspw. Präferenzen, Lernschwierigkeiten etc. zu eruieren. Dieser Schritt dient außerdem dem weiteren Beziehungsaufbau zwischen der coachenden Person und der/dem Coachee und hat zum Ziel, grundlegende Arbeitshypothesen für den weiteren Verlauf des SC-Prozesses zu entwickeln.

3. Thema und Anliegen

Mit Hilfestellung der coachenden Person erarbeiten die Coachees in diesem Teil des Coachingprozesses das Thema und ihr zentrales Anliegen. In Frage kommen dafür allgemeine Themen wie z. B.: Was brauche ich, um in einem bestimmten Berufsfeld Fuß zu fassen? Wie kann ich mein Studium in Deutschland erfolgreich meistern? Oder affektive Themen wie Lernblockaden, Prüfungsangst, mangelnde Motivation u. Ä. Themen, die mit den Modi der Kommunikation (Rezeption, Produktion, Interaktion, Mediation), den Fertigkeiten (Hören, Lesen, Schreiben, Sprechen) oder Teilfertigkeiten (z. B. Wortschatz, Grammatik usw.)¹⁶ zusammenhängen, können auch benannt werden, sollten aber vor allem im ST ihren Platz finden. Aufgabe der coachenden Person ist es, sorgfältig zuzuhören, gezielt nachzufragen und ggf. die möglicherweise tieferliegenden Problematiken bezogen auf das Lernvorhaben in Zusammenarbeit mit den Coachees herauszuarbeiten (z. B. können sich hinter motivationalen Schwierigkeiten Probleme beim Memorieren von Wortschatz verbergen etc.). Die coachende Person bildet in dieser Phase Arbeitshypothesen, die im Verlauf des SC dialogisch mit der/dem Coachee bearbeitet besprochen werden. Eine solche Arbeitshypothese könnte wie folgt lauten:

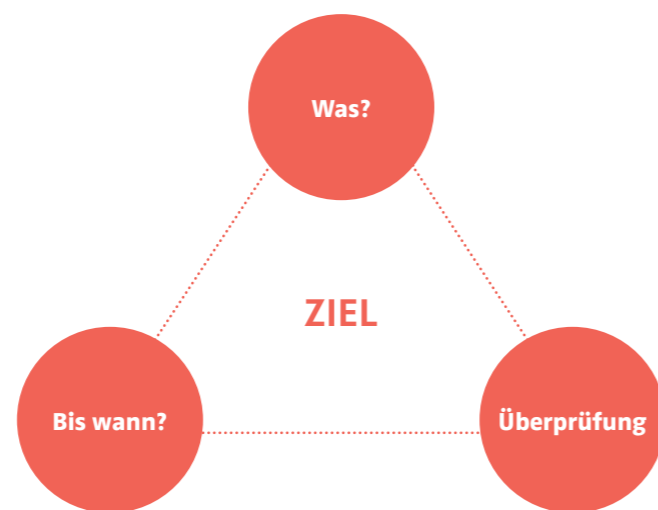
Die/der Coachee hat Angst vor einer Sprachprüfung, da in der Vergangenheit möglicherweise schlechte Erfahrungen mit einer Prüfung gemacht wurden oder da Prüfungsangst vorliegt. Ein weiteres Beispiel für eine Arbeitshypothese ist: Möglicherweise ist sich die/der Coachee nicht bewusst, welche Leistungen sie/er bereits im Sprachlernprozess erbracht hat und leidet unter einem geringen Selbstwertgefühl. Wichtig bei diesen Arbeitshypothesen ist, dass sie „nur“ Hypothesen sind, die der/dem Coachee angeboten werden. Kann ein*e Coachee sich eine solche angebotene Hypothese nicht zu eigen machen, wird sie von der coachenden Person fallen gelassen.

4. Lernziel

Ausgehend vom Thema und dem daraus entwickelten zentralen Anliegen, formulieren die Coachees in dieser Phase ein konkretes, realistisches und motivierendes Lernziel und legen das Datum der Zielerreichung fest. Das Ziel wird positiv, als abgeschlossener Zustand in der Zukunft (z. B. „Am 28.12. habe ich ein deutsches Buch gelesen.“) formuliert. Auch die Formulierung von Teilzielen ist möglich, um bspw. eine kleinschrittigere Organisation des Lernprozesses zu ermöglichen oder

Eigenschaften eines Lernziels

Stark adaptiert aus: Spänkuch (2014), 70.



Ein Lernziel soll positiv formuliert werden!

Arbeitsvorlage 6

aufeinander aufbauende Ziele zu organisieren oder aber auch Lernziele in unterschiedlichen sprachlichen Bereichen zu gliedern. Um zu prüfen, ob die Ziele erreicht wurden, entwickelt die coachende Person mit der/dem Coachee Deskriptoren, um die Zielerreichung zu erkennen (Frage der coachenden Person: Woran merken Sie, dass Sie das Ziel erreicht haben? Woran merken Sie, dass Sie Ihrem Ziel nähergekommen sind? Antwort der/des Coachee: Ich kann...). Diese Abfrage fließt in jedes SC mit ein, besonders beim Abschluss desselben.

5./6. Ressourcen und Handlungsplan

Zur Erreichung des Lernziels wird ein nach den individuellen Bedürfnissen und Möglichkeiten ausgerichteter Handlungsplan erstellt: Die Coachees sammeln zunächst Lernressourcen. Damit können bspw. Bücher, verschiedene Medien, Personen oder Orte etc. gemeint sein. Hier können auch das Lernzentrum und/oder die Lernberatung genannt werden. Anschließend entwickeln sie einen zeitlich und motivational realistischen Plan zur Erreichung ihres Lernziels. Die Reflexion der bisherigen Lernerfahrungen und des eigenen Lernverhaltens (z. B. Vorlieben, Stärken, Schwächen etc.) beim Sprachenlernen unterstützt die Coachees bei der Auswahl konkreter, adäquater Handlungsmöglichkeiten. Die coachende Person unterstützt die Coachees, wobei im Sinne der Nicht-Direktivität konkrete Tipps (z. B. „Nutzen Sie doch Wortschatzkarten!“ u. ä.) vermieden werden. Gezielte Erinnerungen an Gesagtes sowie Nachfragen, um Reflexionen anzuregen und Ressourcen zugänglich zu machen, können hingegen sehr hilfreich sein: Was haben Sie bisher unternommen, um Wortschatz zu lernen? Hat das funktioniert? Sie haben vorhin erzählt, dass Sie abends nicht so gut lernen können. Haben Sie das in Ihrem Handlungsplan berücksichtigt?

PHASE 2

7. Erprobungsphase

Die Coachees verfolgen ihren Handlungsplan und arbeiten an der Erreichung ihres Ziels. Während dieser Phase finden in den SCs Zwischenevaluationen durch gezieltes Nachfragen der coachenden Person statt: Die Coachees reflektieren dabei ihren Lernfortschritt, die Umsetzung und Umsetzbarkeit ihres Handlungsplans, ihre Zufriedenheit und die Aussichten auf Erfolg. Sie können in diesem Rahmen auch Herausforderungen thematisieren und ggf. ihr Lernziel und den Handlungsplan anpassen. Die Coachees werden während

der Erprobungsphase dazu angehalten, ihre Lernaktivitäten selbständig zu dokumentieren. Eine Dokumentationsvorlage über die SCs für Coachees ist in den Arbeitsvorlagen dargestellt. Je nach Arbeitsweise kann die Arbeitsvorlage 4 alternativ oder ergänzend genutzt werden. Die Arbeitsvorlage 5 kann für die Dokumentation des ST verwendet werden.

PHASE 3

8. Schlussgespräch

Ist der Zeitpunkt der Erreichung der Zielsetzung erreicht, findet die Abschlussevaluation (Schlussgespräch) statt. Inhalte dieser Sitzung sind Herausforderungen oder Erfolge bzgl. des Lernfortschritts und der Erreichung des Lernziels. Darüber hinaus kann sie auch eine Reflexion über Strategien, Lernmaterial etc. enthalten. Die Coachees geben zunächst eine Selbsteinschätzung ab, bevor sie gemeinsam mit der coachenden Person reflektieren. Folgende Fragen sollten hier beantwortet werden: Habe ich meine zu Beginn formulierten Ziele erreicht? Wenn ja, wie? Wenn nein, warum nicht? Gibt es weitere Schritte, die ich nach Abschluss des SC gehen möchte und welche? Woran erkenne ich, dass ich mein(e) Ziel(e) erreicht habe?

Anschließend wird der gesamte SC-Prozess auf der Metaebene besprochen. Die Beantwortung der folgenden Fragen ist sowohl als Rückmeldung für die coachenden Personen als auch für die Evaluation des SC-Prozesses von Bedeutung: Hat sich die/der Coachee durch das SC unterstützt gefühlt? Wie wirksam fand sie/er das SC? Was kann sie/er auf zukünftige Lernprozesse übertragen?

¹⁵ Manche Ansätze (vgl. z. B. Spänkuch (2014): 66) steigen beim eigentlichen Coaching mit der Klärung des Anliegens und der Zielformulierung ein. Da im hiesigen Zusammenhang jedoch davon auszugehen ist, dass die Lernenden nicht unbedingt mit einem klaren Anliegen kommen, wird dieses Vorgehen präferiert (vgl. Kato/Mynard (2016): 73ff.; Kleppin/Mehlhorn (2006): 2.)

¹⁶ Vgl. Coste, D., North, B., Trim, J.: Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen: lernen, lehren, beurteilen. Klett (2013) Und: Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen: lernen, lehren, beurteilen. Begleitband. Klett (2020)

Dokumentationsbogen für coachende Personen

Adaptiert aus: Mehlhorn (2005)

Name Coachee: _____

In Deutschland seit: _____

Herkunftsland: _____

Beruf / Ausbildung / Studium etc.: _____

Sprachkurse, ggf. Sprachzertifikate, Sprachprüfungen etc.: _____

Termin Nr.: Datum: Dauer:

Besprochene Themen / Gesprächsnotizen:

Ziel / Ressourcen / Handlungsplan:

Ergebnisse / Vereinbarungen / Anpassungen:

Kurzreflexion zum Gespräch:

Neuer Termin: _____

Motivation (1-10): 1-----|----- 10

(Abschluss-) Ziel erreicht: 1-----|----- 10

Zufriedenheit: 1-----|----- 10

Sonstiges:

**Ggf. können hier Fotos von Verschriftlichungen / Visualisierungen / Fotos etc. angefügt werden, z. B. Thema / Anliegen*

Dokumentationsbogen für Coachees

Angelehnt an: Mehlhorn (2005)

Notizen zum Sprachcoaching: 1. Sitzung

Termin Nr.: Datum:

Was war für Sie heute im Coaching wichtig?

Bitte lesen Sie die folgenden Sätze. Wie sehr treffen sie zu? (1 = gar nicht, 10 = völlig)

- Ich habe mich heute im Coaching wohl gefühlt.
- Ich finde das Coaching sinnvoll.
- Mein*e Coach*in hat mir heute gut zugehört.
- Mein*e Coach*in war an meinem Thema interessiert.

Notizen zum Sprachcoaching: ab 2. Sitzung

Termin Nr.: Datum:

Was war für Sie heute im Coaching wichtig?

Haben Sie ein Lernziel aufgeschrieben (oder es verändert)? Wenn ja, bitte notieren Sie es.

Haben Sie einen Handlungsplan erstellt (oder ihn verändert)?

Bitte lesen Sie die folgenden Sätze. Wie sehr treffen Sie zu? (1-10 aufsteigend)

- Ich habe mich heute im Coaching wohlgeföhlt.
- Ich finde das Coaching sinnvoll.
- Mein*e Coach*in hat mir heute gut zugehört.
- Mein*e Coach*in war an meinem Thema interessiert.

Notizen zum Sprachcoaching: Abschlussgespräch

Termin Nr.: Datum:

Was war für Sie heute im Coaching wichtig?

Ihr Coaching ist jetzt beendet. Bitte denken Sie nochmal an den gesamten Coachingprozess zurück. Lesen Sie jetzt die folgenden Sätze. Wie sehr treffen sie zu? (1-10 aufsteigend)

- Ich habe mich insgesamt im Coaching wohl gefühlt.
- Ich fand das Coaching sinnvoll.
- Mein*e Coach*in war interessiert an mir und meinem Thema.
- Mein*e Coach*in hat mich unterstützt, um meine Ziele zu erreichen.
- Ich kann jetzt besser lernen.
- Ich kann mein Lernen jetzt besser organisieren.
- Ich möchte mir auch in Zukunft Ziele beim Deutschlernen setzen.

Arbeitsvorlage 4

Tabellarischer Dokumentationsbogen für Coachees

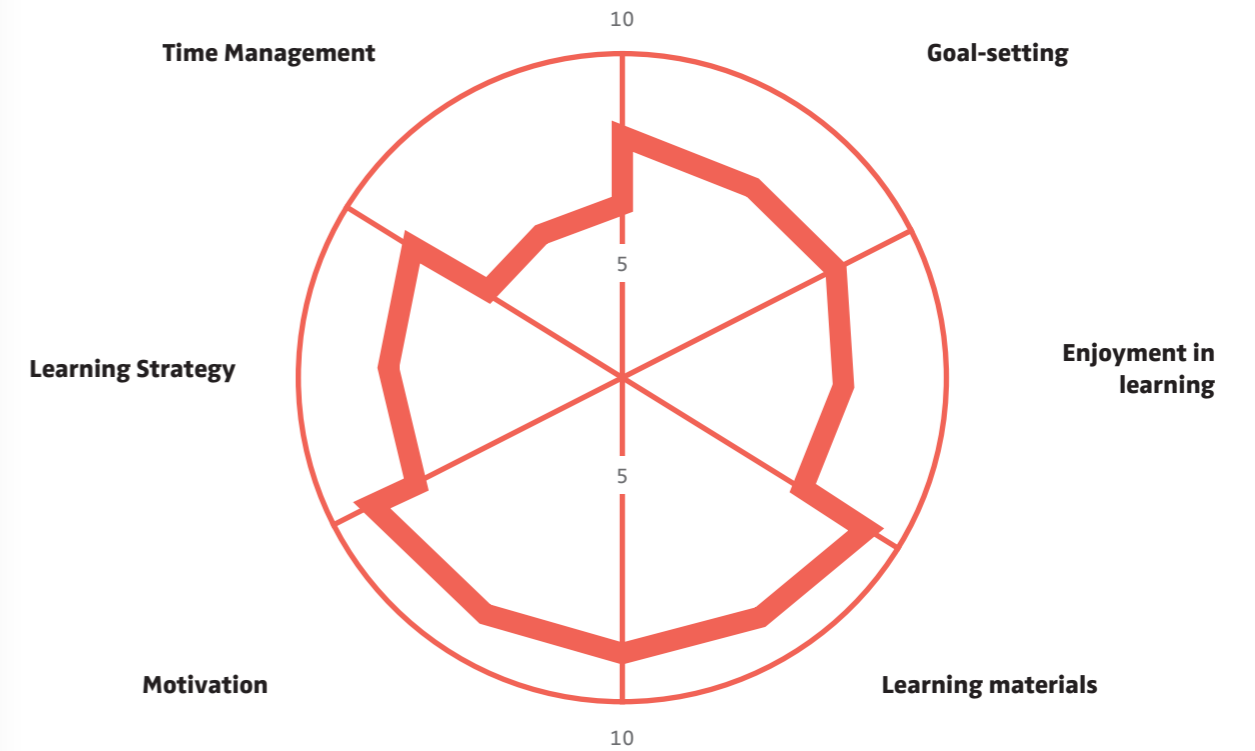
Adaptiert aus: Mehlhorn (2005)

Datum	Was habe ich gemacht?	Welche Ressourcen habe ich genutzt?	Bin ich zufrieden mit der Aktivität?	Sonstiges

Arbeitsvorlage 5

„Wheel of language learning“

Aus: Kato/Mynard (2016)



Anmerkungen:

- Deutsche Begriffe von oben rechts im Uhrzeigersinn: Zielsetzung, Freude am Lernen, Lernmaterialien, Motivation, Lernstrategien, Zeitmanagement
- Die Zahlen bezeichnen die Zufriedenheit von 0 (gar nicht zufrieden) bis 10 (vollkommen zufrieden)

Fragen zur Besprechung:

- Erstes Ausfüllen:
Weshalb haben Sie diese Werte gewählt?
Was möchten Sie tun?
Welche Unterstützung brauchen Sie dazu?
Wann möchten Sie beginnen?
- Abschlussgespräch:
Was hat sich im Vergleich zum ersten Rad verändert?
Wie geht es Ihnen damit?
Was möchten Sie in Zukunft noch verändern?

4.5. Gesprächsführung im SC

Beim SC spielt die Gesprächsführung eine wesentliche Rolle: **Im SC werden Techniken aus der systemischen Gesprächs-therapie angewendet⁷, die im Sinne der Nicht-Direktivität wirken, indem die Coachees ins Zentrum gestellt werden und die Beratung ausgehend von ihren individuellen Bedürfnissen gestaltet wird.** Dabei ist die Annahme zentral, dass die Coachees in der Lage sind, selbständig zu handeln und die Lösung ihrer Lernschwierigkeiten „in sich“¹⁸ tragen. Dem gegenüber steht die Annahme, dass durch ein allzu direktives Handeln der coachenden Person die Coachees „zu Vorgehensweisen gedrängt werden, die ihm/ihr eigentlich fremd sind“¹⁹ – bspw., wenn Ressourcen empfohlen werden, die gar nicht zu den jeweiligen Vorlieben passen. Die Identifikation der Lernenden mit dem vereinbarten Lernweg ist ein wichtiger Baustein für ein erfolgreiches Beschreiten desselben.

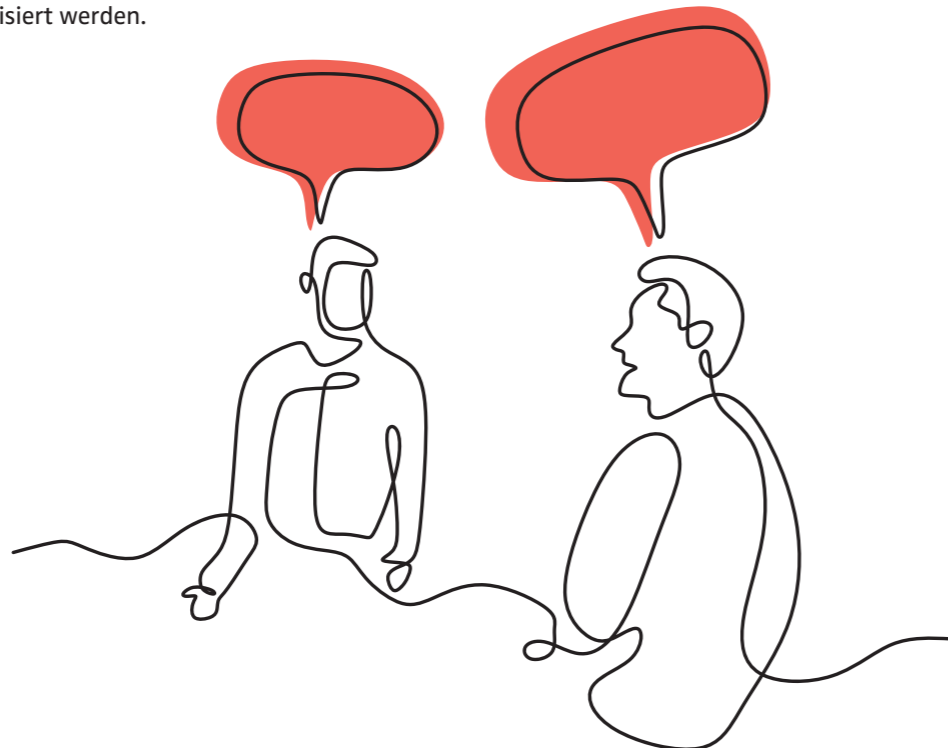
Für die nicht-direktive Gesprächsführung werden verschiedene Techniken genutzt, von denen hier einige exemplarisch aufgezeigt werden, konkrete Vorschläge zu Fragen finden sich in den Arbeitsvorlagen (vgl. Arbeitsvorlagen 7-9).

Das aktive Zuhören beschreibt eine wertschätzende Grundhaltung der coachenden Person gegenüber den Coachees, die sich in der verbalen (z. B. „Ich kann mir vorstellen, wie schwierig es für Sie ist...“) und nonverbalen (Blickkontakt, Nicken etc.) Äußerung von Interesse sowie inhaltlichem und emotionalem Verständnis zeigt. **Hierdurch wird ein angstfreier und wertschätzender Gesprächsrahmen geschaffen.** Auch das Stellen von zielführenden Fragen sowie das Spiegeln und Zusammenfassen von Aussagen oder Gefühlszuständen durch die coachende Person (z. B. „Wenn ich Sie richtig verstanden habe...“) gehören in den Bereich des aktiven Zuhörens: Hierdurch kann Verständnis gesichert werden, Zusammenhänge und Darstellungen können präzisiert werden.

Weiterhin bedeutsam ist der Einsatz verschiedener, die Reflexion fördernder Fragetechniken. Dabei sind insbesondere offene Fragen geeignet, die Gesprächsimpulse liefern und längere Gesprächspassagen der Coachees initiieren können, zum Beispiel: „Erzählen Sie mal, wie...“ / „Ich wüsste gerne, wie/warum...“ / „Was genau tun Sie, wenn Sie Schreiben üben?“ Auch gezielte, offene Nachfragen zur Konkretisierung sind sinnvoll: „Was meinen Sie mit...?“ / „Können Sie das genauer beschreiben?“ Dies funktioniert auch über Akzentuierungen, also das Wiederholen eines Wortes durch die coachende Person, um zu signalisieren, dass man gerne mehr zu dem Thema erfahren würde – zum Beispiel, wenn Lernende äußern, sie würden sich dann „blamieren“, und die Coachenden nachfragen: „Blamieren?“.

Die coachende Person hat auch den Auftrag, die Coachees zur Reflexion über die Ursachen von Lernerfolg bzw. -misserfolg anzuregen. Dies kann über das Attribuieren, also die Ursachenzuschreibung („Sie gehen davon aus, dass Sie die Prüfung nicht bestanden haben, weil...“), oder das Konfrontieren mit kontraproduktivem Verhalten bzw. Einstellungen („Sie sagen, dass Sie mit den neuen Materialien auch keinen Lernerfolg haben – hat das wirklich etwas mit dem Material zu tun?“) geschehen.

Insgesamt ist es wichtig, dass die coachende Person die Verantwortung für den Gesprächsprozess übernimmt, d. h. sie leitet in die nächste Phase über oder interveniert bei kontraproduktivem Gesprächsverlauf. **Außerdem verfolgt sie das Prinzip der Transparenz: Sie sollte den Coachees immer wieder deutlich machen, welche die Ziele und Möglichkeiten ein Coaching hat,** dass es nicht „den“ richtigen Weg zum Erlernen einer Sprache gibt, und dass die coachende Person kein*e allwissende*r Expert*in ist.



4.6. Die affektiv-emotionale Ebene des SC

Das individuelle Coachinggespräch schafft einen geschützten Raum, in dem die Ratsuchenden sich ganz auf sich konzentrieren können und ihnen vertrauensvoll zugehört wird. Sie fühlen sich unterstützt und können Schwierigkeiten erkennen und ansprechen.

Durch die Eigenverantwortung der Coachees wird ihnen ihre Selbstwirksamkeit verdeutlicht: Die Grundannahme der coachenden Person, dass die Coachees die Lösung in sich tragen, schafft besonderes (Selbst-)Vertrauen.

Die konkrete individuelle Zielsetzung und der selbst erarbeitete Handlungsplan wirken motivierend. Das Sprachenlernen erscheint in der Folge übersichtlicher, und Blockaden können leichter identifiziert und überwunden werden. Die Reflexion über den eigenen Lernprozess bedeutet einen Gewinn an Kontrolle über das eigene Lernen.²⁰

Die Coachees haben die Möglichkeit, in diesem Kontext relevante Emotionen im SC zu thematisieren, die bei Motivation, bei Einstellungen und Identitäten der Lernenden sowie auch in Bezug auf ihre sozialen und biographischen Kontexte eine wichtige Rolle spielen. Dabei kann die Auseinandersetzung mit dieser Ebene auch dabei helfen, defensive Lernhaltungen abzubauen und eine positive Einstellung zur Zielsprache zu fördern.

4.7. Sonderform Gruppencoaching

In diesem Konzept steht das individuelle SC im 1-zu-1-Setting im Vordergrund. Darüber hinaus existieren auch Konzepte zum Gruppencoaching, das an dieser Stelle Erwähnung finden soll, da es perspektivisch ergänzend eingesetzt werden kann. Coachees haben so die Möglichkeit sich über den Fortgang ihres Coachingprozesses, ihre Ziele, Strategien, ihren Lernfortschritt usw. mit anderen Coachees auszutauschen und erhalten durch den **Austausch mit ihrer Peergroup eine weitere unterstützende und motivierende**

Perspektive. Zusätzlich wird hier ein Sprechraum für die Zielsprache Deutsch geschaffen. Als Beispiel für einen solchen Gruppentermin sei hier der „Sprachlernkreis“ genannt – ein Konzept, das in der Literatur noch nicht eingängig beschrieben wurde, jedoch bereits in manchen Kontexten Anwendung findet und auch auf Tagungen schon thematisiert wurde.²¹

4.8. Ressource Sprachtraining

Das ST stellt eine besondere Form des Einzelsprachunterrichts dar und wird von professionellen DaZ-Lehrkräften durchgeführt. Die Coachees erhalten auf ein genau formuliertes Sprachlernziel hin ausgerichtetes Training. Diese konkreten sprachlichen Lernziele können sich wie oben beschrieben auf bestimmte Aspekte des Spracherwerbs beziehen, die im bisherigen Erwerbsprozess im Kontext von Schule, Kursen, Lernberatung etc. nicht zielführend erreicht werden konnten und ggf. sogar Barrieren im weiteren Spracherwerb darstellen. Dazu können aus der Erfahrung der Pilotierung heraus übergeordnete Szenarien gehören wie Vorstellungsgespräche, Gespräche am Arbeitsplatz, das Verständnis von Prüfungsaufgaben, aber auch sprachliche Teilbereiche wie Grammatik, Textgrammatik, Phonetik und Intonation usw. **Das ST ist eine besondere Form des Einzelsprachunterrichts und wird von professionellen DaZ-Lehrkräften mit methodisch-didaktischer, interkultureller und kommunikativer Kompetenz, Medienkompetenz und entsprechender Berufserfahrung durchgeführt.**

Den im SC-Prozess zu Tage geförderten sprachlichen Bedarfen kann im ST begegnet werden, insofern ist ggf. sowohl eine Kommunikationsmöglichkeit zwischen der coachenden Person und der/dem Sprachtrainer*in wichtig, wie auch die transparente Dokumentation der jeweiligen Ziele und Ergebnisse bei der/beim Coachee (siehe Kapitel 4.3).

17 Vgl. hierzu: Rogers, Carl R. (1985); Kindl-Beilfuß, Carmen (2011): *Fragen können wie Küsse schmecken. Systemische Fragetechniken für Anfänger und Fortgeschrittene*. Heidelberg: Carl Auer.; Spänkuch (2014)

18 Mehlhorn (2006), 1.

19 Mehlhorn (2006): 1.

20 Vgl.: Kleppin/Mehlhorn (2005): 71-72, 77-79; Kleppin (2008): 65-68.

21 AKS-Tagung 2020 in Frankfurt (Oder), entwickelt und vorgestellt in einem interaktiven Workshop von Annett Kühn, siehe: <https://campus-in-transition.de/campusleben/inis-institutionen/sprachlernkreis/> [24.9.2020]; vgl. zum Thema auch: Helmling, Brigitte (2006): „Peergruppenarbeit“. ZIF Jahrgang 11, Nr. 2, Volltext zugänglich unter: <https://tjournals.ulb.tu-darmstadt.de/index.php/zif/article/view/373/361> [24.9.2020]

Sprachcoaching: Leitfaden zur Gesprächsführung für Phase 1

Adaptiert aus: Mehlhorn (2005), Spänkuch (2014)

1. Kontakt

- Begrüßung und Vorstellung
- Ggf. Einverständnis zur Aufnahme zu Evaluations-/Dokumentationszwecken einholen
- Erwartungen und Beweggründe/ Motivation abfragen
(Fragen an Coachees) Welche Erwartungen haben Sie heute? Warum haben Sie sich entschieden, beim SC mitzumachen?
- Vorstellung des Konzepts SC + ST
(Dauer SC, Anzahl Termine SC, Phasen, Anzahl ST, Verzahnung SC-ST, Rolle ST, Nennung Sprachtrainer*in, ggf. Dokumentationstool, Ziele und Grenzen)
- Vorstellung des Ablaufs (Termine und Phasen), siehe Arbeitsvorlage 1
- Rolle der coachenden Person

2. Sprachlernbiographie

- Einstieg: Bezug zu bereits gesammelten Informationen zur/zum Coachee
- Sprachlernbiographie
Fragen zu Sprachen und Lernaktivitäten:
Welche Sprachen sprechen Sie?
Wo und wie haben Sie diese Sprachen gelernt?
Wie haben Sie Ihr Sprachenlernen (bisher/in der Schulzeit/...) erlebt?
Haben Sie das Lernen manchmal zu einfach oder zu schwer gefunden?
Was haben Sie (früher/bisher) außerhalb der Schule/Uni für Ihr Sprachenlernen getan?

Fragen zu aktuellen Lernaktivitäten:

- Besuchen Sie zurzeit einen Deutschkurs? Wie geht es Ihnen dort?
- Wie geht es Ihnen im Moment beim Deutschlernen?
- Beschäftigen Sie sich auch außerhalb der Kurse mit Deutsch?
- Verwenden Sie Deutsch im Alltag?
- Lesen Sie Bücher etc./hören Sie Radio etc. /schauen Sie Fernsehen auf Deutsch?
- Haben Sie Kontakt zu anderen Deutschlernenden?
- Haben Sie Kontakt zu Mutter-sprachler*innen? (Tandem, Briefkontakt, E-Mail, Chat, etc.)?

Fragen zu Lernstilen, Lernstrategien, Lernmaterialien und spezifischeren Themen:

- Was motiviert Sie beim Sprachenlernen?
- Wie lernen Sie am besten?
- Wie lernen Sie gerne?
- In welchen Situationen lernen Sie besonders viel?
- Planen Sie Ihr Lernen?
- Welche Strategien haben Sie (z. B. zum Auswendiglernen; zum Verbessern von Hör-/Leseverständnis; von Schreibkompetenz)?
- Schauen Sie beim Lesen jedes unbekannte Wort nach? (Leseverständnis)
- Wie versuchen Sie, sich neue Vokabeln zu merken? (Wortschatzlernen)
- Erinnern Sie sich beim Schreiben an Regeln, die Sie für die Sprache gelernt haben? (Schreibkompetenz)
- Vergleichen Sie manchmal Ihre Muttersprache und Deutsch? (Interferenzen)

Fragen zur Selbsteinschätzung der eigenen Kompetenz:

- Was können Sie auf Deutsch schon gut?
- In welchen Situationen kommen Sie gut zurecht?
- Wo liegen Ihre Stärken? Was können Sie besonders gut?

Wo haben Sie in der letzten Zeit Fortschritte gemacht? / Was konnten Sie in der letzten Zeit verbessern?

Beginn Visualisierung³²

(Wir kommen nun langsam zu Ihrem Thema – bitte schreiben Sie wichtige Begriffe auf die Kärtchen. Ich unterstütze Sie dabei. // Wollen Sie ... mit aufschreiben?)

Lernschwierigkeiten/ Überleitung zum Anliegen:

Was fällt Ihnen noch schwer? Wo haben Sie Schwierigkeiten?
Welche Ziele haben Sie gerade? Was beschäftigt Sie beim Deutschlernen?

3. Thema/ Anliegen

- Thema aus der Sicht der Coachees konkretisieren und präzisieren
Fragen zum IST-Zustand:
Woran machen Sie Ihre Einschätzung fest?
Was genau verstehen Sie darunter? Was bedeutet das für Sie?
Ist das wirklich immer so?
Können Sie eine Situation beschreiben, in der es Ihnen so geht?
Sie sagten das Wort „...“ – was bedeutet das für Sie?
Welche Person(en) spiel(en) hier für Sie eine Rolle?
Spielt Zeit oder Ort eine Rolle bei dem Thema?
Was hat noch damit zu tun?
Was ist hier noch wichtig für Sie?
Kärtchen, die sich schon auf den Handlungsplan beziehen (z. B. Ressourcen oder Strategien), werden zur Seite gelegt
- Visualisierung betrachten/sortieren (Wichtig! Hier bereits auf die Realisierbarkeit des Vorhabens hinwirken)
Fragen zur Realisierbarkeit:
Ist das stimmig für Sie?
Möchten Sie noch etwas hinzufügen/ wegnehmen?
Möchten Sie die Karten noch (anders) ordnen?
Ist das alles wichtig für Sie?
Was ist Ihnen am wichtigsten?
Woran möchten Sie arbeiten?
Warum ist Ihnen das wichtig? (Zentral, um zu überprüfen, ob das Anliegen „echt“ ist!)

4. Ziel

- SOLL-Zustand: Ziel formulieren (ggf. bei der Formulierung Hilfestellung leisten)
- Betrachtung des Lernziels mithilfe des Schaubilds „Eigenschaften eines Lernziels“ (Arbeitsvorlage 6)
- Terminierung: Bis wann kann ich was und wie gut?
Z. B. „Am 10.12.2020 kann ich ...“ / „Bis zum 10.12.2020 habe ich ... geschafft/erreicht“³³ (Vermeiden: „möchte ich“, „hoffe ich“ u. Ä.)
- Lernziel festhalten (Whiteboard, Flipchart etc.), ggf. Kalender nutzen, um Datum zu finden

³² Die Visualisierung zentraler Aspekte erfolgt auf Moderationskärtchen. I. d. R. ist es sinnvoll, dass Coachees diese Aspekte selbst verschriftlichen. Sollte dies überfordernd sein, kann dies die coachende Person übernehmen.

³³ In der Literatur wird teilweise eine Formulierung im Futur II empfohlen, um die Abgeschlossenheit zu unterstreichen. Diese Zeitform ist aber sehr komplex und sollte daher hier vermieden werden, auch das Präsens hat hier bereits eine sehr positive Konnotation. Vgl. hierzu Spänkuch (2014)

Bitte denken Sie auch an Feiertage, Urlaubszeiten und andere Verpflichtungen- was ist für Sie realistisch?

Ist das Ziel für Sie stimmig? Ist es realistisch? Motiviert es Sie?

Auf einer Skala von 1-10, wenn 1 = überhaupt nicht wichtig und 10 = extrem wichtig:

Wie wichtig ist Ihnen das Ziel?

Auf einer Skala von 1-10, wenn 1 = sehr schlecht und 10 = richtig gut, wie fühlen Sie sich, wenn Sie ihr Ziel erreicht haben?

Auf einer Skala von 1-10, wenn 1 = überhaupt nicht motiviert und 10 = extrem motiviert: wie motiviert sind Sie, das Ziel zu erreichen? (Zahl neben Ziel festhalten)

- Zielerreichungsmerkmale bestimmen

Woran merken Sie, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?

Woran merken Sie, dass Sie Ihrem Ziel nähergekommen sind?

Was zeigt Ihnen, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?

Ihr eigenes Gefühl, Ihr eigenes Verhalten, das Verhalten einer anderen Person?

5. Ressourcenidentifikation

- Personelle und materielle Ressourcen werden identifiziert

Welche Ressourcen (Begriff gut erklären, ggf. mit Beispielen/ Visualisierung) stehen Ihnen zur Verfügung, um Ihr Ziel zu erreichen?

Haben Orte/Zeit/Personen etwas mit Ihrem Thema zu tun? (z. B. Bibliothek, Tandem-partner...)

- Bisheriges Lernverhalten reflektieren

Was haben Sie schon unternommen/versucht, um...?

Wie haben Sie bisher Vokabeln/ Schreiben/ ... geübt? (Rückgriff auf evtl. bereits thematisierte Lernstrategien)

Wie möchten Sie lernen? Wo? Wie oft? Wie lange?

Wie möchten Sie Ihre Lernfortschritte überprüfen (z.B. Textkorrektur)

Anknüpfungspunkte an die Sprachlernbiographie finden: Was funktioniert gut, was ist vielleicht unrealistisch? Z.B. Sie lesen ja gerne, deshalb.../Sie haben ja eine Tandempartnerin, vielleicht könnten Sie.../ Sie haben ja erzählt, dass [Strategie] für Sie nicht so gut funktioniert und Sie dann nicht mehr motiviert sind – welche andere Strategie könnten Sie sich vorstellen?

- Abschluss

Fühlen Sie sich gut ausgestattet?

Fehlt Ihnen noch etwas, um an Ihrem Ziel zu arbeiten?

6. Handlungsplan

- Sammlung/ Entwicklung konkreter Handlungsmöglichkeiten (Lernwege)

Wie werden Sie konkret vorgehen, um Ihr Ziel zu erreichen?

Welche der genannten Ressourcen wollen Sie verwenden?

Wie können Sie Ihre Ressourcen hier nutzen, um Ihr Ziel zu erreichen?

Wie möchten Sie sich zeitlich organisieren? Wie viel Zeit steht Ihnen zur Verfügung?

Womit wollen Sie anfangen? Was ist wann fertig?

- Verschriftlichung des Handlungsplans (Whiteboard/ Flipchart), auf Wunsch Kärtchen mit Ressourcen an passenden Stellen befestigen/ hinzufügen (Wichtig! Darauf achten, dass es realistisch und motivierend bleibt.)

Sind alle Ressourcen verwendet? Möchten Sie die übrigen noch verwenden?

- Potentielle Probleme/ Stolperfallen analysieren

Sind Ziel und Handlungsplan für Sie stimmig und realistisch?

Könnte es Probleme geben? Welche, und wie wollen Sie mit diesen Problemen umgehen?

Sind Sie motiviert?

7. Abschluss

- Zusammenfassung: Lernziel und Handlungsplan nochmals laut vorlesen

- Lerndokumentation besprechen

- Neuen Termin vereinbaren

Sprachcoaching: Leitfaden zur Gesprächsführung Phase 2

Adaptiert aus: Mehlhorn (2005), Spänkuch (2014)

1. Einstieg

Wie lautet Ihr Lernziel?

Welche Schritte wollen Sie machen (Handlungsplan), um Ihr Ziel zu erreichen?

2. Fragen zu Ziel und Handlungsplan

Wie geht es Ihnen aktuell mit Ihrem Ziel?

Berichten Sie bitte, was Sie in der letzten Zeit gemacht haben (Handlungsplan/ Lerntagebuch).

Was hat gut funktioniert?

Hat etwas weniger gut funktioniert?

Welche Materialien haben Ihnen geholfen?

Haben Sie neue Materialien genutzt?

Ist Ihr Ziel noch realistisch?

Auf einer Skala von 1-10, wenn 1 = überhaupt nicht motiviert und 10 = extrem motiviert: wie motiviert sind Sie im Moment, Ihr Ziel zu erreichen? (Bei einer Antwort < 8: Was müsste passieren, damit diese Zahl sich erhöht?)

Möchten Sie Ihr Ziel verändern?

Möchten Sie den Termin verändern?

Möchten Sie Ihren Handlungsplan verändern?

3. Terminvereinbarung

Sprachcoaching: Leitfaden zur Gesprächsführung Phase 3

Adaptiert aus: Mehlhorn (2005), Spänkuch (2014)

1. Einstieg

Welches Ziel hatten Sie sich vorgenommen?

Wie geht es Ihnen in Bezug auf dieses Lernziel?

2. Fragen zur Zielformulierung

Haben Sie Ihr Ziel erreicht? Zu wieviel Prozent?

Sind Sie mit den Ergebnissen zufrieden?

Wenn nein:

Woran hat es gelegen?

Was würden Sie das nächste Mal gerne anders machen?

Wenn ja:

Wie war es für Sie, ein konkretes Ziel zu haben?

Möchten Sie sich auch in Zukunft solche konkreten Ziele für das Deutschlernen setzen?

3. Fragen zum Handlungsplan

Hat Ihr Handlungsplan funktioniert?

Wenn nein oder eher nicht:

Woran lag das?

Was ist Ihnen schwergefallen?

Was können Sie daran ändern?

Was könnten Sie in Zukunft anders machen?

Wenn ja:

Was hat gut funktioniert?

Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

Was war sinnvoll? Was haben Sie als nicht sinnvoll empfunden?

Wie war es für Sie, ein Lerntagebuch zu führen?

4. Ressourcennutzung

Hat Ihnen [Ressource] geholfen? Warum? Warum nicht?

Welche Ressourcen möchten Sie auch weiterhin nutzen?

Haben Sie für sich neue Ressourcen entdeckt, die gut funktionieren?

5. Lernverhalten

Wie war das Deutschlernen während des Coachings?

Hat sich etwas verändert (Lernverhalten, Wahrnehmung, Motivation, Organisation)?

Inwiefern? Woran merken Sie das?

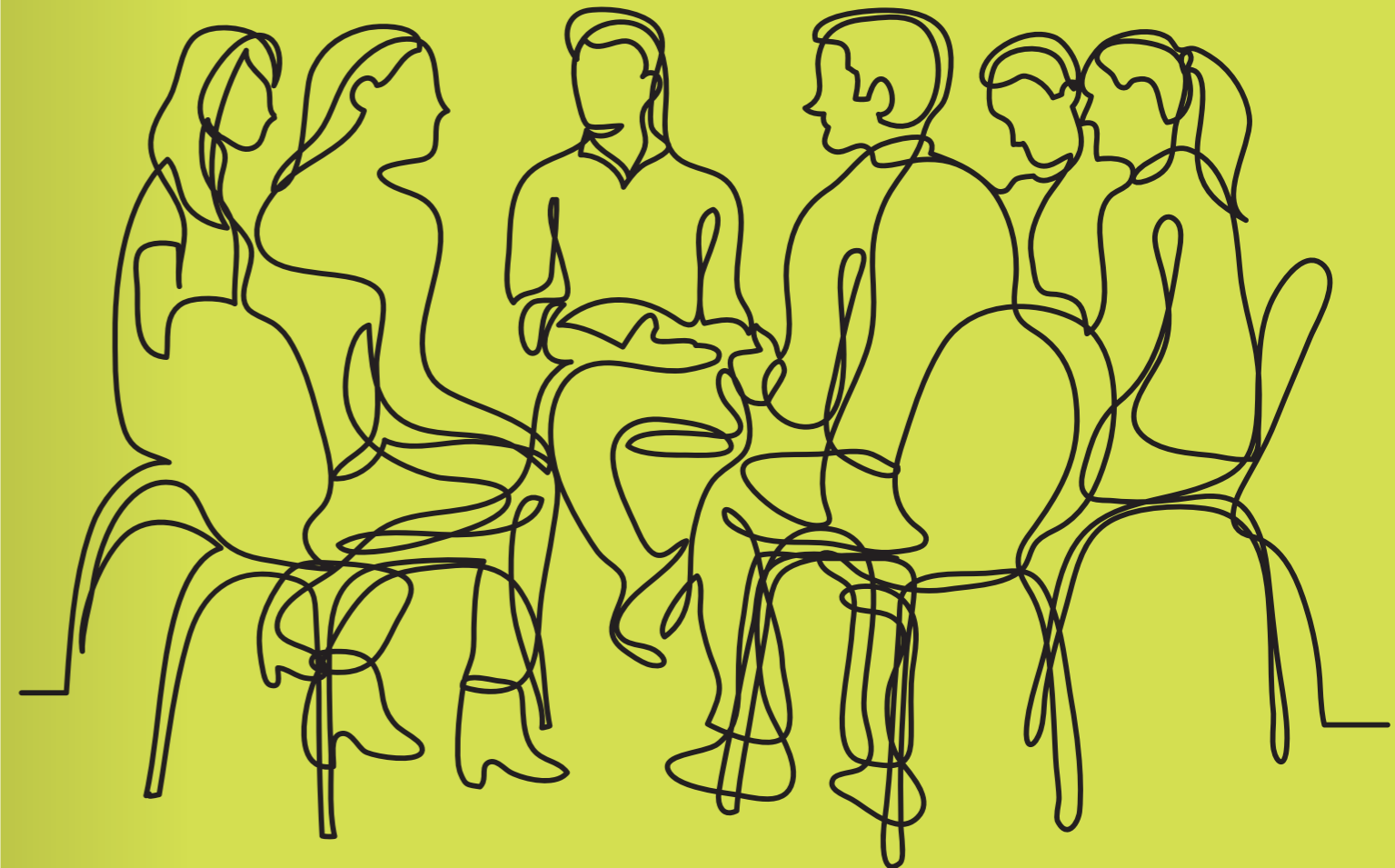
Was möchten Sie in Zukunft an Ihrem Lernen verändern? Wie? Mit welchen Mitteln, Strategien, etc.?

Was nehmen Sie aus dem Coaching mit?

5 KONZEPTION DES VORLIEGENDEN PROJEKTS

5.1 SC für Zugewanderte und Auswahlkriterien

SC ermöglicht Lernenden, ihren Spracherwerbsprozess zu optimieren. Sie werden darin unterstützt, besser selbstgesteuert zu lernen, ihr Lernen effizient zu gestalten, eigene Ziele zu verwirklichen und selbst zu reflektieren. Für welche potentiellen Coachees diese Methode besonders geeignet ist und weshalb, soll im Folgenden besprochen werden. Dabei werden zunächst die Benefits des SC für die Zielgruppe der Zugewanderten zusammengefasst und dann beschrieben, in welchen Kontexten sich ein SC ebenfalls einsetzen ließe. Anschließend werden die Auswahlkriterien für die Coachees dargestellt und die Verzahnung mit einem ergänzendem ST erläutert.



“
 SPRACHCOACHING (SC)
 TEILNEHMENDE (TN)
 KURSLEITUNG (KL)
 SPRACHTRAINING (ST)
 GEMEINSAMER EUROPÄISCHER
 REFERENZRAHMEN (GER)
 BEGRIFFLICHE KLÄRUNG
 ”

5.1.1 SC für Zugewanderte

Teilnehmende (TN) eines Sprachkurses verfolgen ein übergeordnetes sprachliches Ziel, der Input erfolgt gesteuert durch die Kursleitungen (KL). Am Ende eines Kurses sollen möglichst alle TN dasselbe sprachliche Niveau bzw. die gleichen Ziele erreicht haben. Trotz Binnendifferenzierung, Verwendung von Reflexions- und Evaluationsmethoden sowie Lernfortschrittstransparenz, ist das Level von Selbststeuerung im Kurskontext vergleichsweise gering.

Bei der Lernberatung im Lernzentrum der vhs Wiesbaden steht ein individuelles Beratungsangebot im Vordergrund, bei dem die TN über ihr aktuelles Lernvorhaben sprechen können, allerdings gestaltet sich die Gesprächsführung eher direktiv. Die Lernberater*innen geben den TN sprachliche Hilfen, Tipps und Anweisungen zu Lernstrategien und -materialien. Im Gegensatz zum SC ist die Zielsetzung hier eine konkrete Anleitung zum Deutschlernen. **Das SC hingegen regt eine übergeordnete Reflexion des Lernprozesses und eine autonome Zielfindung und -bearbeitung an.**

SC in einen bestehenden Maßnahmenkatalog zu integrieren, könnte auch Fallmanager*innen, Berater*innen u. a. die Möglichkeit geben, ihren Kund*innen ein passgenaues und individuell unterstützendes Angebot zu machen: **Das SC bietet die Chance, bspw. Ursachen für Lernschwierigkeiten aufzudecken, Blockaden zu lösen und die Coachees in ihrem Lernprozess zu fördern. Ähnlich dem Jobcoaching liegt auch beim SC der Fokus auf dem mitgebrachten Potential der Coachees.**

Im universitären Kontext werden Sprachcoachingkonzepte immer stärker integriert, auch im Umfeld Ausbildung und Berufsschule könnten sprachcoachende Ansätze gerade dem ursächlich vielschichtigen Phänomen des „Versagens“ bei Prüfungen begegnen.

5.1.2 Auswahlkriterien für Coachees und Beispielszenarien

Zur Einschätzung der Eignung von potentiellen Coachees dient der folgende Kriterienkatalog:

Sprachniveau B1

Die Inhalte des SC (Spracherwerb, Lernstrategien und Ressourcen, Reflexion über das eigene Lernverhalten, Wünsche und Ziele etc.) laufen auf einem sprachlichen Mindest-Niveau ab und erfordern mindestens das Sprachniveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER), um ein erfolgreiches SC zu ermöglichen. In Einzelfällen sind auch Coachees mit dem Sprachniveau A2 zulässig (siehe Kapitel 2, S. 6).

Bei Betrachtung des GER²² stellen sich dann insbesondere die folgenden Kompetenzbeschreibungen im Bereich B1 als grundlegend für den SC-Kontext dar:

- ▶ „Kann sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Kann über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben.“ (B1, Globalskala)
- ▶ „[...] Ich kann ohne Vorbereitung an Gesprächen über Themen teilnehmen, die mir vertraut sind, die mich persönlich interessieren [...]“ (B1, Sprechen, an Gesprächen teilnehmen)
- ▶ „Ich kann in einfachen zusammenhängenden Sätzen sprechen, um Erfahrungen und Ereignisse oder meine Träume, Hoffnungen und Ziele zu beschreiben. Ich kann kurz meine Meinungen und Pläne erklären und begründen. [...]“ (B1, Sprechen, zusammenhängendes Sprechen)
- ▶ „Verfügt über genügend sprachliche Mittel, um zurechtzukommen; [...]“ (B1, Qualitative Aspekte, Spektrum)
- ▶ „Kann sich ohne viel Stocken verständlich ausdrücken, [...]“ (B1, Qualitative Aspekte, Flüssigkeit)
- ▶ „Kann ein einfaches direktes Gespräch über vertraute oder persönlich interessierende Themen beginnen, in Gang halten und beenden. Kann Teile von dem, was jemand gesagt hat, wiederholen, um das gegenseitige Verstehen zu sichern.“ (B1, Qualitative Aspekte, Interaktion)

A

Motivation, Lernbereitschaft, zeitliche Kapazitäten und Verfügbarkeit

Die Coachees sollten grundsätzlich eine hohe Lernmotivation und Zeit mitbringen. Um das SC bis zu Ende zu verfolgen, benötigen die Coachees Bereitschaft und intrinsische Motivation, da sie eine aktive Rolle übernehmen und ihren SC-Prozess selbst steuern, sodass es an dieser Stelle nicht sinnvoll ist, gegen Widerstände zu arbeiten. Je intrinsischer die Motivation, desto größer ist die Chance, dass das SC gewinnbringend eingesetzt werden kann.

Zugleich sollten die Coaches ausreichend zeitliche Kapazitäten mitbringen, um an mehreren Sitzungen teilnehmen und die zum Coachingprozess gehörende Dokumentation und Evaluation vornehmen zu können. Sie sollten während des Prozesses (ca. 3 Monate) vor Ort sein oder ggf. die technischen Voraussetzungen erfüllen, um an Online-Sitzungen teilzunehmen.

B

C

Berufliche Ziele

Verfolgen die Coachees bestimmte (z. B. berufliche) Ziele, ergeben sich dafür bestimmte Bedarfe im Hinblick auf das Deutschlernen, die im Rahmen eines SC individuell bearbeitet werden können. Das Vorhandensein solcher Ziele geht in aller Regel mit einer erhöhten Motivation und Entschlossenheit zum Spracherwerb einher. Es ist unerheblich, ob es um eine Ausbildung, ein Studium oder eine Anerkennung geht, der Besuch eines SC kann Coachees mit wertvollen Strategien zur Selbstorganisation (z. B. Effizienzsteigerung, Reflexion etc.) ausstatten.

Sprachliche Bedarfe

In einigen Fällen kann das SC genutzt werden, um sprachliche Bedarfe zu klären, individuelle Ziele zu setzen und alternative Strategien und Methoden zu entdecken, die zu den individuellen Vorlieben und Fähigkeiten beim Lernen passen. Wenn hierdurch Blockaden gelöst und Fortschritte erzielt werden können, kann dies die Coachees nachhaltig motivieren und ihnen neue Wege zum persönlichen Erfolg aufzeigen.

„Motiviert, aber dennoch stagnierend“ könnte eine typische Charakterisierung einer*s potentiellen Coachees sein. In einigen Fällen kann die Wiederholung von Kursen und Inhalten hilfreich sein, z. B. nach längerer Kurs- oder Lernpause. Bei Lernschwierigkeiten hilft die bloße Wiederholung von Kursen, Kursinhalten etc. nicht, wie dieses Beispiel zeigt: Ein Lernender hat die Strategie, immer wieder Modelltests durchzuführen, um eine gewünschte Sprachprüfung zu bestehen und das Zertifikat zu erhalten. Das bloße Wiederholen der Modelltests führt aber nachweislich nicht zum gewünschten Ergebnis. Die Stagnation des Lernfortschritts kann im Rahmen eines SC erarbeitet werden.

Ab dem Sprachniveau B1 können berufssprachliche Kompetenzen ausgebaut werden. Vor dem Hintergrund einer beruflichen Orientierung oder einer perspektivischen Spezialisierung kann ein SC hilfreich sein, wie das folgende Beispiel zeigt: Eine Lernende ist auf Jobsuche, sie ist motiviert und besitzt gute Fachkenntnisse. Da ihr aber viele fachsprachliche Kenntnisse fehlen und sie Unsicherheiten im Hinblick auf die Kommunikation am Arbeitsplatz aufweist, kann sie bei Vorstellungsgesprächen nicht sicher genug auftreten. Im SC erkennt sie, woher Unsicherheiten kommen und baut im ST ihren Wortschatz gezielt aus. Dies versetzt sie besser in die Lage, in die Berufswelt einzutreten.

D

5.2 Ablauf des SC

Im Folgenden werden die konkreten Abläufe des SC innerhalb des Projekts beschrieben: Setting, Raum (bzw. Tools), Materialien, Anzahl der Termine, Instrumente.

5.2.1 Setting und Ablauf

Für das SC sollte ein ruhiger Raum mit passendem Arbeitsmaterial (Flipchart, Stifte etc.) zur Verfügung gestellt werden. Findet das SC digital statt, ist eine ausreichende digitale Infrastruktur mit Online-Meeting-Raum, Zugang zum Internet usw. notwendig. Für die Dokumentation des Coachingprozesses sollte es die Möglichkeit geben, angefertigte Moderationskärtchen und anderes Material aufzubewahren, abzufotografieren oder einzuscannen.

Für das SC genügen erfahrungsgemäß sechs bis zehn Termine, inklusive ST. Einer der Termine kann ggf. für ein Gruppencoaching genutzt werden (vgl. S. 5).

PHASEN

Für die Phasierung der Termine ergibt sich somit folgende Möglichkeit²³:

Phase 1: 1.-3./4. Sitzung

- ▶ Kontakt (Einführung in Ablauf und Rahmen des SC mit ST)
- ▶ Erhebung Sprachlernbiographie
- ▶ Erarbeitung des Themas und des Lernziels unter Berücksichtigung von Lernressourcen
- ▶ Erstellung eines Handlungsplans

Phase 2: 4./5. – 9. Sitzung

- ▶ Erprobung des Handlungsplans
- ▶ Nach Bedarf Reflexion und Verbesserung des Handlungsplans
- ▶ Nach Bedarf ST/ Gruppencoaching

Phase 3: (spätestens) 10. Sitzung

- ▶ Abschlussgespräch: Reflexion und Evaluation des gesamten Lern- und Coachingprozesses

5.2.2 Beratungsinstrumente

Im Folgenden werden einige ausgewählte und im SC an der vhs Wiesbaden erprobte Instrumente vorgestellt. Von Coachees genutzte Instrumente sollten in leichter Sprache formuliert und visuell ansprechend und übersichtlich gestaltet sein, im Anhang werden die Arbeitsvorlagen dazu bereitgestellt. Die Materialien können sowohl analog als auch digital, z. B. durch Einpflegen auf eine geeignete Kommunikationsplattform oder durch das Teilen des Bildschirms während Online-Sitzungen eingesetzt werden.

**Phasen eines Sprachcoaching** (S. 9)**Arbeitsvorlage 1**

Eine Übersicht des Ablaufs und der Phasen eines SC (vgl. Arbeitsvorlage 1) visualisiert den Prozess für Coachees und hilft, den Überblick zu behalten.

Dokumentation für Coachende (S. 12)**Arbeitsvorlage 2**

Im vorliegenden Projekt können Informationen zwischen Lernberater*innen des Lernzentrums, coachenden Personen und Sprachtrainer*innen geteilt werden, da die Coachees bereits im Lernzentrum registriert sind. Es empfiehlt sich, bereits bestehende Beratungsstrukturen zu nutzen. Zu Zwecken des Austauschs zwischen SC und ST und zur abschließenden Evaluation ist es wichtig, alle gesammelten Dokumentationen etc. an einem Ort zu erfassen. So sollte es für alle Coachees eine Dokumentation durch die coachende Person geben, die allgemeine Informationen zum Coachee und eine Dokumentation der einzelnen Sitzungen enthält.





Dokumentation für Coachees (S. 13)

Arbeitsvorlage 3

Analog zur Dokumentation der Coachenden können die Coachees ihre Sitzungen mit der Arbeitsvorlage 3 dokumentieren und Essentielles festhalten. Darüber hinaus sind bereits an dieser Stelle einige Reflexionsfragen integriert.

Tabellarische Dokumentation für Coachees (S. 14)

Arbeitsvorlage 4

Dieses Tool ermöglicht Coachees eine tabellarische Dokumentation ihres Coaching- bzw. Lernprozesses. Dieses Instrument ist entscheidend, damit die Coachees einen Überblick über ihre Tätigkeiten behalten, die sie dann reflektieren können. Aus dieser Dokumentation lassen sich auch Rückschlüsse auf eine Veränderung des Lernverhaltens schließen.

„Wheel of language learning“²⁴ (S. 31)

Arbeitsvorlage 5

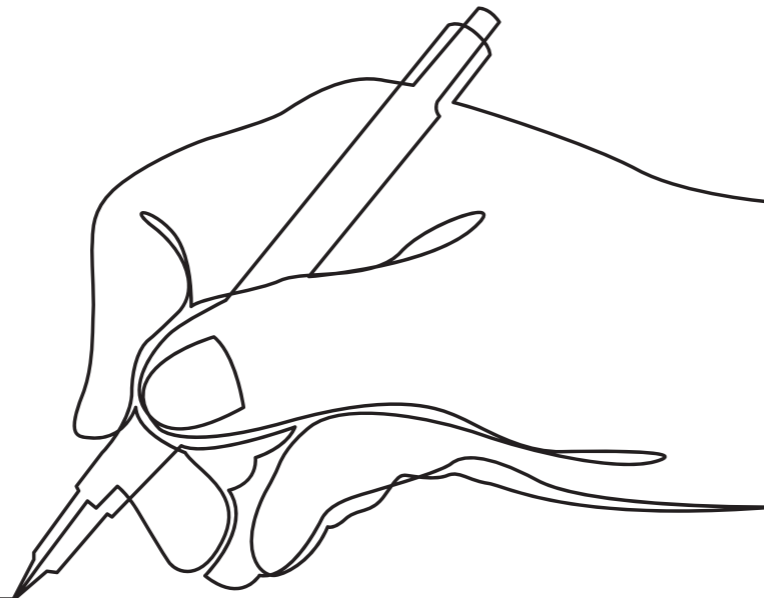
Dieses visuelle Einstufungsinstrument über die Zufriedenheit der Coachees mit ihrem Lernen dient der Selbsteinschätzung zu Beginn und zum Ende des Coachingprozesses. Es wird im Gespräch mit den Coachees von der coachenden Person ausgefüllt.

Dokumente während der Coachinggespräche (S. 11 + 17 + 20 + 21)

Arbeitsvorlage 6-9

Die Übersicht der Eigenschaften eines Lernziels (vgl. Arbeitsvorlage 6) dient ebenfalls der Visualisierung und unterstützt die Coachees dabei, ein Lernziel zu formulieren.

Die Leitfäden zur Gesprächsführung für die Coachenden (vgl. Arbeitsvorlagen 7-9) gliedern sich nach Phasen. Die Leitfäden sollten der coachenden Person während der Sitzungen vorliegen, um sich besser im Gespräch orientieren zu können und sicherer zu sein, denn die wenigsten Coachinggespräche verlaufen linear nach dem Leitfaden.



5.3 Sprachtraining

Neben dem SC stellt das ST die zweite tragende Säule dieses Konzepts dar. Von den maximal zehn Terminen, die in diesem Konzept für SC und ST zusammen veranschlagt werden, sollten maximal drei auf das ST entfallen, da das ST ergänzend zum SC fungieren sollte. Die Inhalte bzw. die Anforderungen an die Inhalte des ST sollten darüber hinaus so gewählt sein, dass sie den Rahmen des in diesem Konzept Leistbaren nicht sprengen. Die Dauer eines ST beträgt 60 Minuten.

Im SC werden in Kooperation mit den Coachees individuelle Ziele erarbeitet, dabei kommen auch sprachliche Bedarfe zum Vorschein. Im Rahmen des SC wird ihnen die Möglichkeit zum ST angeboten. Die Coachees wurden bereits ganz zu Anfang des SC-Prozesses hinreichend über diesen Bestandteil des Konzepts in Kenntnis gesetzt. Da Freiwilligkeit ein wichtiger Bestandteil des SC ist, können sich die Coachees frei für oder gegen ein ST entscheiden. Die Erfahrung zeigt allerdings, dass diese Option gerne wahrgenommen und als besonders wirksam in Kombination mit dem SC empfunden wird. Positive Effekte sind einerseits, dass Bedürfnisse, die über das SC hinaus gehen, aufgefangen werden können (gezielte Arbeit an sprachlichen Bedarfen) und andererseits besondere Synergieeffekte zwischen SC und ST erzielt werden können, indem Informationen zwischen der coachenden Person und den Sprachtrainer*innen ausgetauscht werden können. Wichtig ist, dass die Coachees mit der Weitergabe der Informationen explizit einverstanden sind und dass nur für das ST relevante Informationen (keine sensiblen Themen!) weitergegeben werden.

Die/der Sprachtrainer*in wird über den Bedarf eines ST informiert und erhält Informationen zum festgestellten Bedarf. Ihr/ihm ist das vorliegende Konzept mit der Kombination aus SC und ST und die Verzahnung der beiden Elemente gut bekannt. Der Austausch zwischen Sprachtrainer*in und coachender Person kann via E-Mail, Telefon, Videokonferenztools oder ähnlichen Kommunikationsmöglichkeiten erfolgen.

Die coachende Person bespricht den Bedarf mit der/dem Coachee. Für die Übergabe zwischen SC und ST gibt es zwei mögliche Szenarien: Die coachende Person übermittelt den Bedarf an die/den Sprachtrainer*in. Diese*r wiederum hat die Möglichkeit, sich vor dem Erstkontakt auf die/den Coachee einzustellen. Gegenüber diesem Szenario ist das folgende Szenario vorzuziehen: Nach Möglichkeit wird die/der Sprachtrainer*in zu dem relevanten Teil des SC hinzugezogen. Somit ist ein erstes Kennenlernen zwischen Sprachtrainer*in und Coachee und die Übergabe der Bedarfslage sichergestellt.

Die/der Sprachtrainer*in eruiert Voraussetzungen und Fähigkeiten der/des Coachee und kann dabei auf relevante Informationen aus dem SC zurückgreifen. Auch ein Lernziel kann bereits übermittelt werden, sollte aber im ersten Termin nochmals (exakt und explizit) formuliert werden. Der erneuten Klärung des Lernziels kommt besondere Bedeutung zu, um zu prüfen, ob sich die Bedarfslage aus Sicht der/des Coachee verändert hat. Ggf. muss die/der Sprachtrainer*in hier spontan und flexibel reagieren. Das Lernziel des ST kann wie oben dargestellt neben Grammatik, Aussprache und Wortschatz bspw. auch das Üben bestimmter sprachlicher Situationen (Bewerbungsgespräche, Smalltalk am Arbeitsplatz und andere Alltagssituationen) sein. Die/der Sprachtrainer*in stellt passendes Material, Aufgaben und Übungen bereit, die im ST oder als Hausaufgabe (z. B. Übungen, Schreibaufgaben oder Recherchen) bearbeitet und kontrolliert werden. Nach Bedarf kommen Materialien wie Lehrwerke, Arbeitsblätter, authentische Materialien aus einem konkreten sprachlichen Szenario, passende Medien, Online-Ressourcen zum Einsatz. Im Sinne der Transparenz bespricht die/der Sprachtrainer*in die Vorgehensweise im ST mit den Coachees. Am Schluss des letzten ST blicken Sprachtrainer*in und Coachee auf den zurückliegenden Lernprozess und formulieren gemeinsam einen Ausblick, woran weitergearbeitet werden kann.

Um den Lernprozess möglichst selbstständig zu gestalten, sind die Coachees (je nach datenschutzrechtlichen Gegebenheiten und organisatorischen Voraussetzungen) nach Möglichkeit dazu angehalten, die Termine mit der/dem Sprachtrainer*in eigenständig zu vereinbaren, nachdem die coachende Person den Kontakt hergestellt hat.

Auch im ST werden die Coachees dazu angehalten ihren Lernprozess zu dokumentieren. Ebenso dokumentiert die/der Sprachtrainer*in Inhalt und Verlauf der Trainingseinheiten. Dies dient nicht nur der eigenen Orientierung, der Reflexion und später dann der Evaluation des Trainingsprozesses, sondern darüber hinaus auch als Kommunikationsgrundlage im Austausch mit der coachenden Person. Neben der Weitergabe der Dokumentation des ST kann auch ein persönlicher Austausch stattfinden. Im Anhang befinden sich Arbeitsvorlagen zur Dokumentation für Coachees (Arbeitsvorlage 10 und 11) und eine für Sprachtrainer*innen (Arbeitsvorlage 12). Natürlich kann diese Dokumentation auch mittels anderer Plattformen, Tools etc. erfolgen und je nach Setting/Institution etc. angepasst werden.

Ein Beispiel: Eine Coachee studiert Betriebswirtschaft an einer deutschen Hochschule. Während ihres Studiums treten immer wieder grundlegende Schwierigkeiten beim Textverständnis (besonders von Fachtexten) auf, die vor allem mit textgrammatischen Strukturen zusammenhängen. Für das Verständnis dieser Fachtexte sind Kenntnisse von bestimmtem Fachvokabular, gewisser grammatischer Strukturen etc. erforderlich. Eine Aufgabenstellung im ST könnte sein, „Zehn in diesem Kontext relevante Nomen-Verb-Verbindungen finden und diese beim Verfassen von Zusammenfassungen von Fachtexten zu verwenden und diese in der Lerngruppe präsentieren“.



Arbeitsvorlage 10

Tabellarischer Dokumentationsbogen für Coachees im Sprachtraining

Angelehnt an: Mehlhorn (2005)

Datum	Thema des Sprachtrainings	Welche Ressourcen habe ich genutzt?	Bin ich zufrieden mit der Aktivität?	Sonstiges

Arbeitsvorlage 11

Dokumentationsbogen für Coachees im Sprachtraining

Sprachtraining Nr.: _____ Datum: _____

Themen und Notizen:

Lernziele:

Übungen / Materialien:

Dokumentationsbogen für Sprachtrainer*innen

Name Coachee: _____

In Deutschland seit: _____

Herkunftsland: _____

Beruf / Ausbildung / Studium etc.: _____

Sprachkurse, ggf. Sprachzertifikate, Sprachprüfungen etc.: _____

Ggf. weitere Informationen (ggf. von SC): _____

Dokumentation ST

Termin Nr.: _____ Datum: _____

Besprochene Themen / Gesprächsnotizen / Kurzreflexion zum Gespräch:

Vereinbarte Lernziele:

Übungen / Materialien:

Ergebnisse / Vereinbarungen / Anpassungen (2./3. ST)

Ggf. Neuer Termin: _____

Abschluss (letztes ST):

Wie viele und welche Ziele sollten erreicht werden? Welche wurden erreicht?

6 ERFOLGSMESSUNG UND EVALUATION

Da im SC vielfältige Ziele verfolgt werden können und jeder Coachingprozess individuell ist, gibt es keinen genormten Weg der Erfolgsmessung. Diese sollte multimethodisch, individuell, qualitativ und beschreibend erfolgen und zudem verschiedene Perspektiven wie Selbst- und Fremdevaluation berücksichtigen.

Die Frage nach der Wirksamkeit eines SC erlaubt keine eindimensionale Antwort.

Wichtige Dimensionen der Erfolgsmessung sind:

- ▶ Selbstevaluation der Coachees über den eigenen Prozess und Lernziel:
Haben Sie Ihr Ziel erreicht? Haben Sie den Eindruck, dass es Ihnen jetzt besser gelingt,...?
- ▶ Einschätzung der coachenden Person: Welchen Eindruck macht die/ der Coachee auf die coachende Person?
- ▶ Evaluation von außen z. B. durch Lehrkräfte, Dozent*innen oder Kommunikationspartner*innen

Wie bereits erwähnt, ist das SC ein angst- und bewertungsfreier Raum. Dennoch ist es möglich, dass Coachees von Scham oder Versagensgefühlen geplagt sind und sich möglicherweise nicht trauen, die Wahrheit zu sagen. Evaluationsmaßnahmen müssen daher von Anfang an transparent sein, mit den Coachees besprochen und in der Dokumentation festgehalten werden.

Ein Fragebogen (vgl. Dokumentationsbogen für Coachees, Arbeitsvorlage 3) bietet eine gewisse Anonymität und somit die Möglichkeit, Dinge nicht direkt aussprechen zu müssen. Bestimmte Fragen, wie zum Beispiel nach der Gesprächsatmosphäre oder der Freundlichkeit und Kompetenz der coachenden Person sollten keinesfalls durch diese selbst abgefragt werden.

Andererseits können viele der Fragen aus Phase 3 am besten mündlich besprochen werden, sodass eine erneute Abfrage per Fragebogen nicht zwingend notwendig ist und mehr der Dokumentation dient.

6.1 Evaluationskriterien

Sprachliche Kompetenzen („Was kann ich? / Was weiß ich?“²⁵)

Ein Beispiel: Ein*e Coachee möchte die Aussprache verbessern. Diesen einzelnen Aspekt kann man evaluieren, indem man eine Aufnahme vor und nach dem SC anfertigt und diese vergleicht. Allerdings ist es nicht immer darstellbar, ob die Verbesserung ausschließlich auf den Rahmen des SC zurückzuführen ist.

Ein anderes Beispiel: Ein*e Coachee hat als Lernziel im SC formuliert: „Im Mai habe ich C1 erreicht.“ Hier könnte ein Einstufungstest bzw. ein Sprachstandstest als Diagnoseinstrument dienen, aber auch von der/dem Coachee geschriebene Texte oder auch Übungen zum Hörverstehen, die die Kompetenz auf C1 abprüfen.

Zeitpunkte für diese Art der Erfolgsmessung sind zu Beginn der Erprobungsphase (Phase 2) und zum Schluss des Coachingprozesses (Phase 3). Sie erfolgt durch die Coachees selbst mit Unterstützung der coachenden Person, indem entlang des Coachingprozesses gemeinsam Deskriptoren entwickelt werden, die zum Schluss abgeprüft werden.²⁶

A

²⁵ Kleppin/Spänkuch (2010): 4.

²⁶ Vgl. ebd., 6.

Erkennen von Lernfortschritten²⁷

Die Coachees evaluieren, in welchen Bereichen sie Fortschritte gemacht haben oder welche noch wünschenswert wären. Dabei können Deskriptoren aus dem Bereich a) in Betracht genommen werden. Darüber hinaus kann auch ein Lerntagebuch Informationen beisteuern.

B

Im SC selbst findet fortlaufend eine Evaluation statt. Auch in den Beratungsnotizen der coachenden Person können sich Aufzeichnungen zur Evaluation finden, sodass hier sowohl die Perspektive des Coachees wie auch die der coachenden Person berücksichtigt werden kann.

Zufriedenheit mit dem eigenen Lernen

Die Zufriedenheit von Coachees mit ihrem eigenen Lernen kann ebenfalls Indikator für eine Erfolgsmessung sein. Hier ist eine Selbsteinschätzung der Coachees zu Beginn und zum Ende des Coachingprozesses sinnvoll. Das „Wheel of language learning“²⁸ (vgl. Anhang 5) ermöglicht das Abfragen verschiedener Aspekte und deren Visualisierung. Dies ermöglicht Höhe- oder Tiefpunkte der Zufriedenheit optisch zu erfassen, also einen Direktvergleich der Ergebnisse, sodass Unterschiede und bestenfalls Verbesserungen direkt sichtbar werden. Der visuelle Charakter entlastet zudem die Zielgruppe von zusätzlichen sprachlichen Reflexionen.

C**Bewertung des Coachingenerfolgs: Gesprächsverlauf und Coachingkompetenz**

Auch das individuelle Erleben des SC durch die Coachees ist ein wichtiges Kriterium für die Erfolgsmessung. Fragen wie bspw. „Fühle ich mich unterstützt?“, „Erlebe ich das SC als angenehm und zielführend?“, „Bringt mich das SC voran?“, „Fühle ich mich durch die coachende Person verstanden?“ und „Erlebe ich sie als kompetent und zugewandt?“ kommen dafür in Betracht.

D

Coachees können diese Fragen in Form eines Fragebogens relativ zu Beginn und am Ende beantworten. Auch ihre Notizen liefern wertvolle Einblicke in den SC-Prozess und bieten Möglichkeiten zur Einschätzung des Erfolgs.

Zielerreichung und Prozess im Rückblick

Grundsätzlich ist die Erreichung des selbst festgelegten Lernziels ein entscheidender Faktor für den Erfolg eines Coachings:²⁹ Wird das Ziel durch die Coachees erreicht, sind sie meist generell zufrieden und bewerten auch den gesamten Coachingprozess positiv – die Coachenden übrigens ebenso. Jedoch ist die Erreichung eines Ziels kein alleiniger Marker für die Wirksamkeit des Coachings, so ist vielleicht die/der Coachee ohnehin sehr selbständig und motiviert und ist es aus eigener Praxis gewohnt, sich Ziele zu setzen zu erreichen. In diesem Fall wird zwar ein Erfolg erlebt, aber ob die Ziele des SC, wie bspw. Steigerung der Selbständigkeit, Optimierung der Lernprozesse oder Entdeckung neuer Lernstrategien, ebenfalls verfolgt wurden, muss im Einzelnen betrachtet werden.

E

Ein Nicht-Erreichen des Lernziels ist kein Grund, das Coaching als unwirksam oder erfolglos anzusehen und sollte immer im Abschlussgespräch des SC reflektiert werden.

Verbesserung der Lernerautonomie und Optimierung des Lernverhaltens

Das übergeordnete Ziel des SC ist die Verbesserung der Lernerautonomie im Sinne einer Befähigung der Lernenden, Verantwortung für ihren Lernprozess zu übernehmen und diesen besser selbst zu steuern und effizienter zu gestalten. Dieser Aspekt ist in den bisher genannten Evaluationskriterien bereits enthalten, kann aber im Abschlussgespräch des SC – oder sogar einige Zeit später – auch nochmal genauer reflektiert und bewertet werden, und zwar vor allem durch die Selbstwahrnehmung der Coachees. Es gibt keine objektiven Bewertungskriterien für Lernendenautonomie, vielmehr geht es darum, ob die Coachees in Zukunft besser wissen, wie sie ihr Lernen steuern und organisieren können und auch in anderen Kontexten stärker selbstwirksam agieren können.

Auch die erneute Abfrage einige Wochen nach Abschluss des Prozesses ist denkbar: Welche Ereignisse und Erkenntnisse aus dem Coaching sind nachhaltig wirksam? Dazu können Beratungsnotizen herangezogen werden und auch eine fortgesetzte Lerndokumentation.

F**6.2. Zusammenfassung und Vorschlag für die Erfolgsmessung**

Da Evaluation und Erfolgsmessung dem SC ohnehin immanent sind, und da sowohl der Coaching- als auch der Lernprozess eine ständige Bewertung und Reflexion erfordern, ist es für die coachende Person möglich, die für die Evaluation relevanten Aspekte übersichtlich zu dokumentieren und auszuwerten.

Unter Berücksichtigung der Evaluationskriterien (vgl. 5.1), der vorgesehenen Beratungsinstrumente (vgl. 4.2.2) sowie der Phasen des Coachingprozesses (vgl. 3.4 und 4.2.1) ergibt sich die nachfolgend geschilderte Vorgehensweise, die dann im Gesamtprojekt ausgewertet und ggf. für zukünftige Coachings angepasst werden kann.

Die unter 5.1 a) bis f) beschriebenen Kriterien werden während des gesamten Coachingprozesses sowohl durch die Coachees als auch die coachenden Personen beobachtet und dokumentiert. Hierzu dienen die vier beschriebenen Instrumente (vgl. 4.2.2): „Wheel of language learning“, die Dokumentationsbögen für coachende Personen und die Dokumentationsbögen für Coachees.



²⁷ Ebd., 7.

²⁸ Kato/Mynard (2016): 140

²⁹ Vgl. Claußen/Peuschel (2006): 2.

Kriterium	Medium der Dokumentation	Zeitpunkt
Verbesserung der sprachlichen Kompetenz (vgl. 5.1. a)	Ggf. Einstufungstest, Sprachstandstest	Beginn (Phase 1) und Ende SC (Phasen 2 oder 3)
	Tabellarischer Dokumentationsbogen für Coachees (Arbeitsvorlage 4)	Phasen 1 bis 3
	Dokumentationsbogen für Coachees (Arbeitsvorlage 3)	Phase 2
	Dokumentationsbogen für coachende Personen (Arbeitsvorlage 2)	Phase 2
Erkennen von Lernfortschritten (vgl. 5.1 b)	Evtl. Entwicklung von Deskriptoren („Ich kann...“) Überprüfung der Deskriptoren	Beginn (Phase 1) und Ende (Phasen 2 oder 3)
	Dokumentationsbogen für Coachees (Arbeitsvorlage 3)	Gesamter Lernprozess ab Phase 2
	Dokumentationsbogen für coachende Personen (Arbeitsvorlage 2)	Phase 2
Zufriedenheit mit Aspekten des eigenen Sprachenlernens (vgl. 5.1. c)	„Wheel of language learning“ (Arbeitsvorlage 5)	Beginn (Phase 1) und Ende (Phasen 2 oder 3)
Bewertung des Coachingerfolgs (vgl. 5.1 d)	Dokumentationsbogen für Coachees (Arbeitsvorlage 3)	Phasen 1 bis 3, besonders beim Abschlussgespräch
	Dokumentationsbogen für coachende Personen (Arbeitsvorlage 2)	Phasen 1 bis 3, besonders beim Abschlussgespräch
Zielerreichung (vgl. 5.1 e)	Dokumentationsbogen für Coachees (Arbeitsvorlage 3)	Phase 3: Abschlussgespräch
	Dokumentationsbogen für coachende Personen (Arbeitsvorlage 2)	
Verbesserung der Lernerautonomie und Optimierung des Lernverhaltens (vgl. 5.1 f)	Gesamte Lerndokumentation der Coachees	Phasen 1 bis 3
	Dokumentationsbogen für Coachees (Arbeitsvorlage 3)	Phasen 1 bis 3, besonders beim Abschlussgespräch
	Dokumentationsbogen für coachende Personen (Arbeitsvorlage 2)	Phasen 1 bis 3, besonders beim Abschlussgespräch

6.3 Bemerkung: Selbstevaluation der Coachenden

Analog zum „Wheel of language learning“ existiert das „Wheel of the learning advisor“³⁰ (vgl. Arbeitsvorlage 13) zur Selbstreflexion der coachenden Person. **Um die bestmögliche Unterstützung der Coachees zu garantieren, ist eine fortlaufende Reflexion auch auf Seite der coachenden Person(en) und im gesamten Team erforderlich.** Daher ist eine Bearbeitung nach dem Abschluss eines jeden Coachingprozesses ratsam.

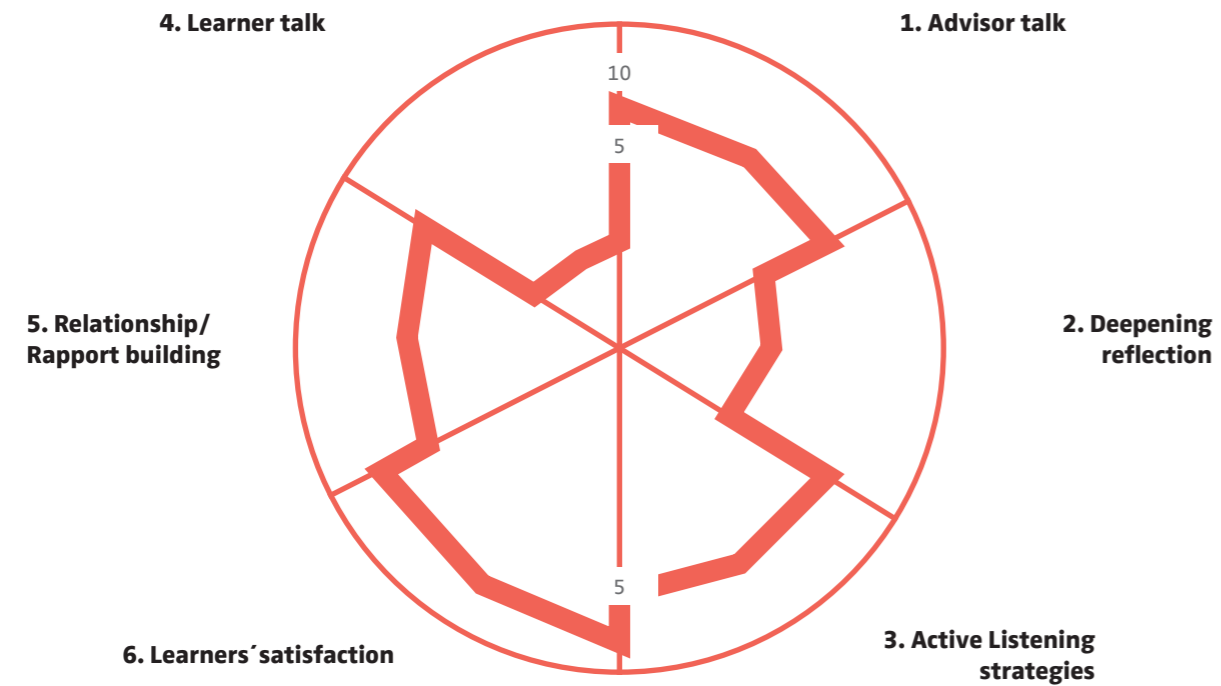
Neben einem kollegialen Austausch über die Sprachcoachingprozesse (Intervision) ist es außerdem hilfreich, sich als coachende Person die Aufnahmen (Video oder Audio) der Sitzungen anzuschauen oder anzuhören, falls solche angefertigt wurden. Es ist auch möglich, diese in der Intervision zu besprechen. Die beteiligten Sprachtrainer*innen sollten in solche Reflexionsphasen ebenfalls eingebunden werden.

Es versteht sich von selbst, dass mit der Weiterentwicklung von SC-Konzepten, dem Voranschreiten der Spracherwerbsforschung, den Veränderungen von Lernsettings in allgemeinen und berufsbildenden Schulen, der Erwachsenenbildung und an Universitäten, sowie dem Zuwachs vor allem digitaler Zugänge zu Selbstlernsettings sich die Bedarfe und Instrumente des SC verändern werden, und damit einhergehend auch der Weiterbildungsbedarf des beteiligten Personals.

³⁰ Kato/Mynard (2016), 221.

Wheel of the Learning Advisor

Aus: Kato/ Mynard (2016), 221.



Anmerkungen:

- Deutsche Begriffe von oben rechts im Uhrzeigersinn: Gesprächsführung, Reflexion anregen, aktives Zuhören, Zufriedenheit der Lernenden, Beziehungsebene, Gespräch mit Lernenden (z.B. Redeanteil, inhaltliche Aspekte)
- Die Zahlen bezeichnen die Zufriedenheit von 0 (gar nicht zufrieden) bis 10 (vollkommen zufrieden)

Reflexionsfragen:

- Vor dem Ausfüllen:
Wie liefen die Sitzungen?
Was ist Ihr Gesamteindruck?
- Nach dem Ausfüllen:
Warum haben Sie diese Werte gewählt?
Welche Handlung folgt aus den Werten?
Welche Unterstützung brauchen Sie für diese Handlung, und wann wollen Sie sie ausführen?
Wenn sich einer der Bereiche verbessert, welchen Einfluss hat dies auf die anderen Bereiche?
*Wie wirkt sich eine Verbesserung auf Sie als Sprachcoach*in aus?*

Impressum

© Volkshochschule Wiesbaden e.V., 2021

Alle Abbildungen gehören, insofern nicht anders gekennzeichnet,
der Volkshochschule Wiesbaden e.V.

Herausgeber

Volkshochschule Wiesbaden e.V. | Alcide-de-Gasperi-Str. 4, 65197 Wiesbaden

Telefon 0611 9889 – 0 | E-Mail: anmeldung@vhs-wiesbaden.de | Internet www.vhs-wiesbaden.de

Gefördert aus Mitteln der

Landeshauptstadt Wiesbaden, Amt für Zuwanderung und Integration

Alcide-de-Gasperi-Str. 2, 65197 Wiesbaden

Autorinnen

Lara Mehler, Ana Arambašić

Lektorat

Anja Caroline Weber

Verantwortlich

Dr. Stephanie Dreyfürst

Layout

Wiesbaden Congress & Marketing GmbH

Illustrationen

Shutterstock.com/Singleline, Simple Line, samui, OneLineStock.com

Gesamtherstellung

Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG, Frankfurt am Main

Die Volkshochschule Wiesbaden ist ein eingetragener Verein.

Registriert im Vereinsregister des Amtsgerichts Wiesbaden. Registernummer: VR1251

Vorstandsvorsitzender:

Stadtkämmerer Axel Imholz, Dezernat III – Dezernat für Finanzen, Schule und Kultur



Amt für Zuwanderung
und Integration

Gefördert aus Mitteln des
Amtes für Zuwanderung und Integration