

Wissensvermittlung war gestern, Kompetenzerwerb ist heute



**Megha Baumeler und
Ueli Frischknecht**
info@nlp.ch



gen Fähigkeiten zur Verfügung, die sie je nach Beratungsziel abrufen können. Der folgende Artikel beleuchtet einige Anforderungen an das Studiumsdesign der Coaching- / Supervisionsausbildung, die sich aus dieser Zielsetzung ergeben.

Die wichtigste Entwicklung der vergangenen Jahre sehen wir darin, dass Studierende mit dem Ziel Coaching/Supervision sich vermehrt nach handlungs- und erfahrungsorientierten Weiterbildungsangeboten umsehen. Die NLP-Akademie Schweiz hat die Herausforderung zu kommunizieren, dass Studierende bereits im Assessment zur Coachingsausbildung rund 30 Live-Coachingdemonstrationen erleben und hohe Anwendungskompetenz durch das Erleben, Durchführen und Beobachten dutzender weiterer Coachings im schulischen und ausserschulischen Kontext trainieren.

Die Rebellion der Studierenden

Vielleicht können wir in einigen Jahren den folgenden Zeitungsartikel lesen: *«Im Rückblick könnte man wohl sagen, dass die «Bologna-Reform» das Fass an den Universitäten zum Überlaufen brachte. Ab 2009 mehrten sich die mahnenden und kritischen Stimmen, welche die Verschulung und Ökonomisierung der Bildung anprangerten. Auch namhafte Professoren wiesen darauf hin, wie die für den europäischen Raum standardisierten Prüfungen vor allem erworbenes (Theorie-)Wissen abfragten und dadurch die Motivation der Studierenden zum Training des universitären wissenschaftlichen Diskurses und von Kompetenzerwerb kaum mehr gegeben sei. Als sich dann in den folgenden Jahren auch die Wirtschaft immer mehr beklagte, dass Studierende mit Hochschulabschluss zwar gute Auswen-*

digler sein und viel theoretisches Wissen mitbrächten, aber immer weniger der für Führung und Forschung benötigten Kernkompetenzen, wie (interkulturelle) Kommunikation, Leadership, Lehr- und Lernkompetenz, Selbstmanagement, Sozialkompetenzen mitbrächten, befreiten sich erste Universitäten vom Zwang der Bologna-Reform und erlebten einen Zulauf an Studierenden.»

Fiktion? Ja, richtig. Wir haben uns erlaubt etwas gar frei zu phantasieren. Ein Körnchen Wahrheit? Aber sicher doch! Und wo liegt die Verbindung zu Coaching und Supervision?

Gerade bei Coaching und Supervision scheinen uns Handlungskompetenzen viel wichtiger als reines Fachwissen. Natürlich sollte ein guter Coach auch über eine fundierte Basis mit Theorie- und Fachwissen verfügen. Jedoch meinen wir, dass eine Studierende / ein Studierender mit dem Ausbildungsziel Coach bzw. SupervisorIn das Recht auf eine praxisorientierte Ausbildung mit einer gehörigen Portion Erfahrungswissen hat.

Erfahrungswissen als Kompetenz wird als «das Vermögen selbstorganisiert in offenen Problem- und Entscheidungssituationen in komplexen, oft chaotischen Systemen den darin gestellten Anforderungen entsprechend zu handeln» beschrieben. (Erpenbeck/Scharnhorst, 2004)

Kann Coaching gelehrt und gelernt werden? Coachingkompetenz braucht Training mit fachlicher Reflexion (Supervision) über Zeit. Braucht die Schulung von Prozesswahrnehmung und persönliche Entwicklung. Braucht die emotionale Aufarbeitung der persönlichen Biografie, die Schulung personaler Kompetenzen und vieles mehr.

Heute kennen wir sowohl die linguistischen Modelle wie auch unzählige Trainingsstrukturen, die den Erwerb prozessorientierter Wahrnehmung ermöglichen. Basierend auf dieser Wahrnehmung können situative Verhaltensoptionen im schulischen und ausserschulischen Kontext laufend ausprobiert, trainiert, reflektiert und verfeinert werden. So wächst im Alltag des Studierenden die als effektiv-verfügbar erfahrene Anwendungskompetenz. Ein positiv motivierender Lernkreislauf schliesst sich.

Heute kennen wir sowohl die linguistischen Modelle wie auch unzählige Trainingsstrukturen, die den Erwerb prozessorientierter Wahrnehmung ermöglichen. Basierend auf dieser Wahrnehmung können situative Verhaltensoptionen im schulischen und ausserschulischen Kontext laufend ausprobiert, trainiert, reflektiert und verfeinert werden. So wächst im Alltag des Studierenden die als effektiv-verfügbar erfahrene Anwendungskompetenz. Ein positiv motivierender Lernkreislauf schliesst sich.

Die vierte Wand fällt weg

Möchten wir unsere (zukünftigen) SupervisorInnen dahin begleiten, dass sie Coaching und Supervision als einen natürlichen Prozess des persönlichen Wachstums verstehen, sollten die auszubildenden SupervisorInnen selber natürlich auch genau so über Supervision denken. Dafür gilt es, eine solche Denk- und Verhaltenskultur gleichsam im Studiumsalltag abzubilden.

Es geht also darum, unter den Studierenden eine Kultur des Lernens, des Erkennens und Benennens eigener Wachstumsthemen zu leben. Ein intrinsisches Verständnis darüber zu fördern, dass Menschen, die ihre persönliche Herausforderungen benennen können, prozessual gesprochen «weiter» sind als Menschen, die behaupten, sie hätten nichts mehr zu lernen.

Dies ist die Basis, um in der Schulung reale Live-Coaching-Demos vor den Studierenden durchführen und anschliessend besprechen zu können. Was vor 30 Jahren die zeitintensive und ungenaue Arbeit mit Einwegspiegeln war, ist heute direktes, effektives Lernen an ressourcen- und zielorientierten Coachingprozessen. Damit «fällt die vierte Wand weg» wie Theaterexperten sagen. Die Studierenden partizipieren emotional und kognitiv in realen Persönlichkeitsprozessen.

Dynamic Learning

Die Grundlage eines solchen Studiumsdesign ist das Verständnis, dass informelles Lernen tausendfach mehr ist als Aneignung von Expertenwissen, das auswendig aufgesagt und durch Multiple Choice Tests geprüft werden kann.

Dynamic Learning ist Erfahrungs- bzw. reflexives Lernen – die Erarbeitung intuitiver Kompetenzen. Man denke nur an das Erlernen grundlegender Fertigkeiten wie Gehen, Sprechen, Schreiben usw., aber auch der allermeisten grundlegenden Fertigkeiten in betrieblichen Lernfeldern.

Dynamic Learning wird seit einigen Jahren unter verschiedenen Begriffen diskutiert und erforscht: Handlungs- und erfahrungsorientiertes Lernen, Learning Apprenticeship, Learning by Doing, Lernen mit allen Sinnen, intuitives Lernen, informelles Lernen, u.a.

In dieser Lernform liegen enorme Ressourcen auch für den Unterricht, die wir mit der Methodik / Didaktik des Dynamic Learning anzapfen. Nicht umsonst bemühen sich Hersteller von Konsumgütern wie Mobilephones, Computern, Kameras etc. die Gerätebedienung so zu konzipieren, dass diese durch analoges, intuitives Lernen erworben werden kann.

Dynamic Learning bedient sich dazu vielfältiger, innerhalb kurzer Zeitabschnitten wechselnder Lehr- und Lernformen, die den Menschen und sein Umfeld als Ganzes einbeziehen (kognitiv, psychomotorisch, emotional/seelisch und systemisch).

Dadurch können auch neu erworbene kommunikative Fertigkeiten (Coachingkompetenzen) überraschend schnell in den Bereich der unbewussten Kompetenz transferiert werden. Die Wahrnehmungskompetenz und das neu erworbene Verhalten stehen dem Coach auf der intuitiv-analogen Ebene zur Verfügung.

Prozessvarianz fördert Prozessbewusstsein

Lehr- und Lernmethoden sind die Prozesse der Schulung. Der regelmässige und geplante Wechsel der Prozesse im Dynamic Learning, führt tendenziell dazu, dass die Studierenden lernen, zwischen dem Inhalt der vermittelt wird und dem gewählten Prozess der Vermittlung (= Methode) mehr und mehr unterschieden zu können.

Diese dynamische Didaktik führt somit in ihrer Anlage selbst zur Förderung des Prozessbewusstseins. Was im schulischen Alltag sowohl durch gezielte Lerninstrumente, wie auch durch vielerlei individuelle Anweisungen verstärkt wird. Schon vom ersten Studiumstag an wird die Prozessreflexion trainiert, zuerst mündlich im Plenum nach einem Live-Coaching – später als schriftliches Lernbegleitungsformat. Dabei entsteht die optimierende Lernkultur mit fokussierter Aufmerksamkeit, genauer Wahrnehmung und wohlwollend kreativer Diskussion. Das so gebildete proaktive Prozessbewusstsein wird in vielen Varianten und Settings weiterentwickelt und ermöglicht die Erschliessung von Lernpotenzialen auf allen Ebenen.

Parallel zum Wahrnehmungs- und Prozesssteuerungstraining erleben die Studierenden als Einbringer den Effekt des Coachings, der Supervision auf sich selber. Sie aktivieren so ihr soziales Verständnis und nehmen die Chance wahr, ihre eigene Biografie aufzuarbeiten oder ihren Alltag zu optimieren. Die emotionale Tragfähigkeit wird bewusst und die Steuerung der Prozesstiefe geschieht zielgerichtet und mit Achtsamkeit.

Ganzheitlicher Ansatz

Wenn wir unseren ganzheitlichen Ansatz betrachten, dann könnte man natürlich feststellen, dass die Forderungen des Dynamic Learnings, des Learning-by-doing, des ganzheitlichen Lernens wohl gar so neu nicht sind. Dazu müssen wir Johann-Heinrich Pestalozzi hier nicht nochmals zitieren.

«Kommunikator» ist ein handelnder Beruf. Die Supervisorin, der Coach, die Managerin, der Lehrer, die Trainerin, der Projektleiter, die Mutter, der Vater, sie alle werden im Alltag weniger in der Rolle als Dozent/Wissensvermittler gefordert, sondern vielmehr in der ziel- und ressourcenorientierten Kommunikation anhand konkreter Anliegen der zu begleitenden Personen. Just do it!