

Schüler:innen-Coaching und Schüler:innen-Beratung in der Schulpraxis

Mündener Modell. Systematisch implementieren – nachhaltig verankern!



...Erfolgsfaktor Coaching und Beratung

Verbesserung
der Schüler:innenleistung,
der Schüler:innenzufriedenheit
der Lehrer:innenzufriedenheit
und des Klassenklimas



...Erfolgsfaktor Klassencoaching

Motivation wecken – Veränderungen begleiten - Beziehungen gestalten

Das Mündener Modell fokussiert die individuelle Förderung des Jugendlichen (Lernenden) durch das begleitende Lehrer:innenteam. In Coaching- wie auch Beratungsgesprächen¹ begleiten wir Jugendliche in Verbindung mit einer systematischen Anwendung präventiver Strategien sowie lösungsorientierter Interventionen im Rahmen des Klassencoachings (Lerngruppe). Die Ergebnisse verdeutlichen: das Klassenklima und die Schüler:innenleistungen verbessern sich und demzufolge erhöhen sich die Schüler:innen- und Lehrer:innenzufriedenheit. In der Verknüpfung der Elemente Schüler:innen- und Klassencoaching liegt insgesamt eine große Chance für einzelne Schülerinnen und Schüler, die Klassengemeinschaft, das Lehrer:innenteam, die Schulgemeinschaft und letztendlich auch für den Schulentwicklungsprozess an Schulen.

1 Worum geht es bei unserem Modell?

In Hann. Münden haben wir nach Wegen gesucht, wie wir heranwachsende Menschen in ihren individuellen Zielsetzungen und daraus folgenden Veränderungsprozessen unterstützen, wie wir einen wertschätzenden Beziehungskontakt aufbauen und aufrechterhalten, der ein Lernen in einer sicheren und vertrauensvollen Atmosphäre ermöglicht. Ein wesentlicher Baustein hierfür ist Zeit für ein gemeinsames Gespräch. Jugendliche im Übergang von der Kindheit zum Erwachsen-Sein nehmen mehr oder weniger bewusst wahr, wie sich schleichend, fast unmerklich und vor allem für sie nicht steuerbar ihr „in-der-Welt-sein“ in nahezu allen Lebensbereichen verändert. Eine über mehrere Jahre hinweg andauernde „Übergangssituation“ fordert andauernd neue Anpassungsleistungen. Gleichzeitig haben Erfahrungen im Schulalltag Einstellungen verfestigt und Verhaltensmuster eingeschliffen.

¹ Begriffsdefinition (Schlee, Jörg 2008; Wiethoff Christoph, 2011)

Vertikale Beratung (asymmetrisch): Legitimiert durch die Kompetenz des begleitenden Experten (Lehrkraft) Der Experte (Lehrkraft) verfügt über spezifische Kenntnisse und stellt diese dem Ratsuchenden (Jugendlichen) zur Verfügung bzw. der Berater gibt den Anlass für die Beratung vor (verpflichtende Beratungsgespräche in Niedersachsen z. B. in den Schulformen Berufseinstiegsschule bzw. Berufsfachschule dual).

Horizontale Beratung (Coaching - symmetrisch): Legitimiert durch die Kompetenz des Ratsuchenden (Jugendlichen). Der Ratsuchende (Jugendliche) als Experte für seine persönlichen Belange wird von seinem Berater durch seinen eigenen Prozess geführt. Der Anlass erfolgt durch den Ratsuchenden (hier: Coachee) und der Berater (Coach) begleitet den Ratsuchenden durch seinen individuellen Prozess.

Fazit: Ein verpflichtend vorgeschriebenes Beratungsgespräch kann folglich vertikale und horizontale Beratungselemente enthalten. Zentral für diesen Prozess sind die Haltung und die mit der Haltung verbundenen Gesprächsführungskompetenzen des „Beraters“ bzw. des „Coaches“ im Gesprächsverlauf (Expertenwechsel).

Mündener Modell

Wir haben die Chance, diese Anpassungsleistungen durch das von uns im Coaching, in der Beratung wie auch im Klassenzimmer gelebte Modell der Kommunikation zu unterstützen. Das Mündener Modell² betont den gegenseitigen Respekt und die Achtung sich selbst und anderen gegenüber – beides getragen von den Menschenbildannahmen der humanistischen Tradition.

Entstanden ist das Modell aus den Erfahrungen in der Begleitung von Schülerinnen und Schülern in den Klassen der Berufseinstiegsschule respektive der Berufsfachschule. Der Besuch dieser Klassen des so genannten „Übergangssystems“³ soll Jugendlichen den Übergang vom allgemeinbildenden Schulwesen in eine reguläre Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit ermöglichen.

Die Jugendlichen starten in das neue Schuljahr mit dem Wunsch, es dieses Jahr zu „packen“. Nicht selten bleibt es bei diesem Wunsch. Ihre Erfolgsquoten sind niedrig; nur einer Minderheit der Schülerinnen und Schülern gelingt es, einen Schulabschluss nachzuholen oder den angestrebten „Übergang“ zu verwirklichen. Dabei liegt ein Scheitern eher selten in einem Mangel an intellektuellen Fähigkeiten der Jugendlichen begründet, als vielmehr in ihren geprägten Mustern und Einstellungen, ihren erlernten und gelebten Strategien. Die Jugendlichen befinden sich im Übergang in das Erwachsenenalter; also in einer Zeit der Entwicklung, in der es kritische Phasen gibt. Nicht selten stehen den Jugendlichen in dieser bewegenden Lebensphase individuelle Bewältigungs- und Lösungsstrategien nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung.

Genau hier setzt das Modell an und meint damit ein „**internes**“ Coaching bzw. eine „**interne**“ Beratung durch die Lehrkräfte der Klasse in Verbindung mit einem **Klassencoaching**, das **systematisch präventive und interventive Elemente gleichermaßen fokussiert**.

Diese Vorgehensweise

- ermöglicht es den Jugendlichen, die Euphorie und die Motivation zu Beginn des Schuljahres aufrecht zu erhalten. Hiermit ist konkret gemeint: Das zu Beginn des Jahres vage umrissene **Ziel bewusst werden** zu lassen und **präsent zu halten**;
- unterstützt den Jugendlichen darin, **Bewältigungs-** und **Lösungsstrategien** zu entwickeln und umzusetzen;
- gestattet uns als **begleitendes Lehrer:innenteam** den **Beziehungskontakt** zu einzelnen Schülern zu vertiefen und ermöglicht gleichzeitig im Klassenraum den **Aufbau** einer **sicheren** und **vertrauensvollen Atmosphäre**, die den **Zielerreichungsprozess** wie auch die **Umsetzung von Lösungsstrategien** begünstigen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die **individuelle Begleitung** der Jugendlichen in Verbindung mit einer klaren und wertschätzenden **Führung durch das Klassenteam** das **Klassenklima verbessert** und die **Zufriedenheit der Schülerinnen und Schüler erhöht**. Gleichzeitig erzielen die Lernenden **bessere Leistungen**.

Die Aussagen der Schülerinnen und Schüler verdeutlichen: Die Jugendlichen nehmen ihr Ziel in den Blick, aktivieren ihre Ressourcen und richten diese auf ihr Ziel hin aus. Eine Implementierung des Modells erhöht nachweislich auch die Lehrer:innenzufriedenheit.

² **Kontakt:** BBS Münden, Auefeld 8, 34346 Hann. Münden, Tel. 05541 903780 oder über unser Kontaktformular auf unserer Internetseite: <https://bbs-muenden.de/>

Ansprechpartner:in: Markus Keuneke (markus.keuneke@bbshmue.de); Andrea Laake (andrea.laake@bbshmue.de)

³ Hierzu zählen alle Bildungsangebote, die unterhalb einer qualifizierten Berufsausbildung liegen bzw. zu keinem anerkannten Ausbildungsabschluss führen, sondern auf eine Verbesserung der individuellen Kompetenzen von Jugendlichen zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung zielen und zum Teil das Nachholen eines allgemeinbildenden Schulabschlusses ermöglichen (vgl. www.bildungsbericht.de).

Mündener Modell

2 Erfolgsfaktor Gespräche führen – unsere Intention

Was in der Schule geschieht, ist äußerst bedeutsam für die gesamte persönliche Entwicklung unserer Kinder und Jugendlichen, wobei vor allem die Beziehungsarbeit einen hohen Stellenwert einnimmt. In wenigen Berufen spielt das zwischenmenschliche Beziehungsgeschehen eine derart zentrale Rolle wie im Lehrer:innenberuf. Lehren und Lernen sind vollständig eingebettet in zwischenmenschliche Beziehungsabläufe.

Rolf Dubs⁴ verweist in seinem Buch Lehrerverhalten auf den Begriff „Caring“ als eine Kombination von Übernahme von Verantwortung für jemanden und von Aufbau einer positiven emotionalen Beziehung zu dieser Person. Er definiert den Begriff wie folgt: *„Eine Lehrperson bemüht sich, die Gefühle sowie das Denken und Handeln ihrer Schülerinnen und Schüler, vor allem durch gutes Beobachten und aktives Zuhören, zu verstehen, sie zunächst so zu akzeptieren, wie sie sind, ihre Ängste, Unsicherheiten und Probleme zu erkennen, um ihnen im vertrauensvollen, unterstützenden Dialog zu helfen, ihr lernen zu verbessern und sich als Persönlichkeit weiterzuentwickeln sowie zu lernen, sich aufgrund einer Beurteilung der eigenen Möglichkeiten und Grenzen richtig einzuschätzen.“* Er verweist darauf, dass angesichts der gesellschaftlichen Entwicklung Caring zu einer immer wichtigeren Aufgabe für jede Lehrperson auf allen Schulstufen wird. Damit sollen Lehrkräfte nicht die Aufgabe von Beratungslehrkräften bzw. Schulsozialarbeiter:innen übernehmen, sondern sie sollten sich mit emotionaler Verpflichtung über das rein Kognitive hinaus für die Entwicklung der Schülerinnen und Schüler interessieren, die sie begleiten. Dubs unterscheidet fünf Bereiche des Carings.

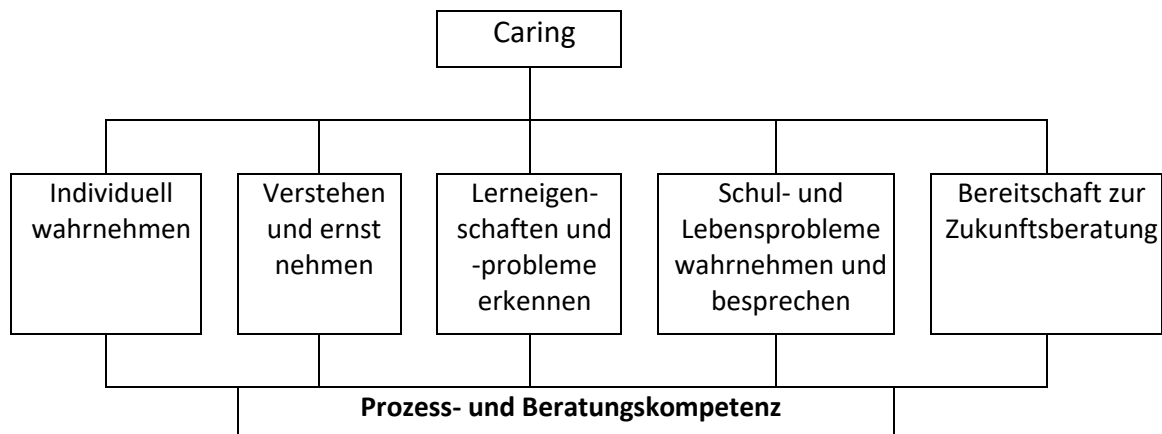


Abb.1 Bereiche des Carings

Die vorstehenden fünf Bereiche des Carings zeigen an, dass Anlässe für Gespräche seitens der Schüler:innen oder seitens der Lehrer:innen Zeit brauchen.

Die erforderlichen **Rahmenbedingungen** stellen wir in unserem Modell systematisch zur Verfügung (**Prozesskompetenz**). Gleichzeitig stellen wir sicher, dass die Kolleginnen und Kollegen jedes Jahr ihre **Gesprächsführungskompetenz** vertiefen (**Beratungskompetenz**).

⁴ Dubs, Rolf (2009): Lehrerverhalten. Ein Beitrag zur Interaktion von Lehrenden und Lernenden im Unterricht. Stuttgart: Steiner.

Mündener Modell

Elemente des Schüler:innen-Coachings im Detail

- Das jeweilige *Lehrer:innenteam* bzw. *Teile des Teams* coacht/coachen die Schüler:innen der Lerngruppe.
- Jeder teilnehmende Schüler führt auf *freiwilliger* Basis mit einer coachenden Lehrkraft ein Gespräch. Der Anlass wird durch den/die Schüler:in bestimmt.

Elemente der Schüler:innen-Beratung im Detail (je nach Schulform z. B. BES, BFS Dual ...)

- Das jeweilige *Lehrer:innenteam* bzw. *Teile des Teams* beraten die Schüler:innen der Lerngruppe im Rahmen der verpflichtend vorgeschriebenen Beratungsgespräche.
- Jeder/jede teilnehmende Schüler:in führt entsprechend der vorgegebenen Beratungsgespräche mit einer Lehrkraft das Beratungsgespräch (z. B. 4 x im Jahr).
- Im Rahmen des Beratungsgesprächs kann sich u. a. ein Coachinganlass zeigen. Hierfür kann ein weiteres Coachinggespräch vereinbart werden.

Im Mittelpunkt der Gespräche stehen die **individuelle Förderung** und **Begleitung** der/des Jugendlichen bezogen auf ihre/seine schulischen und beruflichen Ziele. Coaching/Beratung meint für uns, Jugendliche zu „begleiten“, sie in der Entwicklung und Förderung ihrer schulischen (und persönlichen) **Selbst**gestaltungspotenziale zu unterstützen.

Optimalerweise werden die Jugendlichen von einer Lehrperson/einem Coach in ihrem Beratungs- und Coachingprozess begleitet. Diese Vorgehensweise sorgt für den Aufbau einer stabilen Beziehung und Begleitung des/der Jugendlichen im Verlauf des Schuljahres.

Elemente des Klassencoachings im Detail

- Das Lehrer:innenteam legt einen kollegialen Grundkonsens fest.
- Teile des Teams (i. d. R. das Führungsteam) moderieren zu Beginn des Schuljahres im Klassenverband die von Schülerinnen und Schülern für ihre Zielerreichung benannten wesentlichen Vereinbarungen und begleiten die Konkretisierung möglicher Schritte zur Umsetzung.
- Die von den Schülerinnen und Schülern kommunizierten und konkretisierten Ergebnis- und Verhaltensziele werden im Prozess im Rahmen eines Peercoachings reflektiert.
- Das Lehrer:innenteam führt die Klasse klar und wertschätzend durch den Teambildungsprozess (Kommunikation aus der Erwachsenen-Ich-Ebene).
- Lösungsorientierte Interventionen unterstützen Jugendliche bei Bedarf alte Verhaltensmuster zu erkennen und neue Verhaltensmöglichkeiten zu entwickeln und umzusetzen.

3 Was bringt es?

In der Verknüpfung der Elemente Coaching bzw. Beratung und Klassencoaching liegt insgesamt eine große Chance für einzelne Schüler:innen, die Klassengemeinschaft, das Lehrer:innenteam, die Schulgemeinschaft und letztlich auch für den Schulentwicklungsprozess an Schulen.

Während Coaching bzw. Beratung die individuelle Förderung und Begleitung der/des Jugendlichen bezogen auf ihre/seine schulischen wie auch beruflichen Ziele fokussiert und gleichzeitig einen wertschätzenden Beziehungskontakt ermöglicht, schafft die systematische Begleitung in der Anwendung von präventiven und interventiven Strategien in der Umsetzung von gemeinsam getroffenen Vereinbarungen auf der Klassenebene eine sichere und vertrauensvolle Atmosphäre, die eine Umsetzung von Etappenzielen stützt.

Jede Klassengemeinschaft durchläuft bewusst oder unbewusst einen Teambuildingprozess. Entsprechend der einzelnen Phasen im Teambuildingprozess (s. *Abb. 2*) treten die Jugendlichen im Klassenverband im Laufe des Monats November in die Arbeitsphase ein. Ab hier übernehmen sie zunehmend die Verantwortung für den eigenen Lernprozess. Sie erzielen in der Folge nicht nur bessere Noten, sie erleben auch ein höheres Maß an Selbstwirksamkeit⁵, bezogen auf ihre eigenen Ziele.



Abb. 2 Phasen Teambuildingprozess

Die Lehrkräfte einer Klasse verstehen sich als Team: Sie treffen Absprachen, bleiben miteinander in Kontakt und reflektieren in regelmäßigen Abständen ihre Führungspraxis. Gleichzeitig begleiten sie die Klasse in ihrem Teambuildingprozess. Wesentlich ist hier, dass die/der Jugendliche mit ihren/seinen zu entwickelnden Potenzialen im Mittelpunkt steht. Diese der/dem Jugendlichen innewohnenden Potenziale und deren Entwicklung werden bewusst fokussiert. Die Elemente Coaching bzw. Beratung sowie das Klassencoaching unterstützen uns Lehrkräfte in diesem Prozess, Veränderungs- und Entwicklungsprozesse systematisch zu begleiten.

Diese Vorgehensweise setzt seitens der Lehrkraft ein ausdrückliches Nachdenken über die Annahmen voraus, die dem eigenen Handeln zugrundeliegen. Jährlich durchgeführte Fortbildungen ermöglichen eine Reflexion über das eigene Werte- und Rollenverständnis sowie einen Austausch über eigene Erfahrungen im Prozess. Zugleich üben sich die Teammitglieder in den Techniken des Zuhörens und des Fragens, des Würdigens und des Zusammenfassens und erweitern zunehmend ihre Fähigkeiten, mehr aus der Ebene des Erwachsenen-Ichs heraus zu kommunizieren.

Infolgedessen dienen sie den Jugendlichen als Modell für eine gelingende Kommunikation und befähigen die Jugendlichen, ihr eigenes Kommunikationsverhalten weiterzuentwickeln.

Der Nutzen für Lernende und Lehrende liegt auf der Hand: Der im System „Klasse“ gelebte Beziehungskontakt unterstützt die Entwicklung eines Lernklimas, das von gegenseitigem Respekt getragen wird.

⁵ Albert Bandura 1986

Mündener Modell

Eine Auswahl an Aussagen von Schülerinnen und Schülern sowie der Lehrkräfte zum Schüler:innen-Coaching

Antworten von Coachees auf die Frage „Was finde ich am Coaching besonders gut?“ (anonyme Befragung):

„Das[s] auf mich persönlich eingegangen wird. Das[s] ich im Mittelpunkt beim Lehrer bin. Das[s] ich Ziele vor Augen habe. Das[s] mir Ziele klarer sind. Ich bin sehr motiviert nach dem Coaching.“; „Am Coaching finde ich die Einzelbetreuung gut, und auch mal meine Lehrkraft mit anderen Augen zu sehen und zwar als Zuhörer.“, Das[s] man mit dem Coach reden kann und er einen versteht und bei meinen Zielen hilft.“, „Das[s] mir zugehört wird und ich verstanden werde. Das[s] ich über alles reden kann.“ „Die Gespräche, die unter uns bleiben.“ „Das[s] man die Ziele nicht aus den Augen verliert.“

Nicht anders äußern sich die befragten Lehrkräfte:

Eine Lehrerin resümiert, das Coaching verbessere *„das Lehrer-Schüler-Verhältnis deutlich. Es schafft Vertrauen. Es lässt eine Chance, einander in einem anderen Kontext kennen zu lernen. Es verbessert die Chancen der Schülerinnen und Schüler, ihre Ziele zu erreichen; verhindert hohe Fehlzeiten und verringert die Abbrecherquote.“*

4 Chancen für die Qualitätsentwicklung

Die Implementierung des Mündener Modells unterstützt die Organisation Schule, die im Leitbild verankerten Grundhaltungen in den Alltag zu transportieren. Dies meint konkret: Der Erfolg des Mündener Modells fußt zu allererst auf der Haltung der einzelnen Lehrkraft. Diese Haltung respektive die eigene Wertebasis gilt es, sich bewusst zu werden. Eine Verankerung des Modells in Verbindung mit prozessbegleitenden Schulungen für Lehrkräfte zum Aufbau einer Gesprächsführungs- und Beratungskompetenz auf der Basis eines humanistischen Menschenbildes bestimmt die Werte, die es benötigt, um aus der entsprechenden Haltung heraus zu coachen bzw. die Klasse zu führen.

Mündener Modell

Die Implementierung des Mündener Modells unterstützt das schulische Qualitätsmanagement, das sich an den EFQM-Kriterien orientiert. Die Berufsbildenden Schulen in Niedersachsen orientieren sich verbindlich am Kernaufgaben Modell (KAM BBS).

Eine Implementierung des Mündener Modells unterstützt den Qualitätsentwicklungsprozess u. a. in den in skizzierten Qualitätsbereichen.

Qualitätsbereich „Bildungsangebote gestalten“

(Intention: Veränderungsmotivation erhöhen, Veränderungen begleiten)

Kernaufgabe B11: Präventiv arbeiten im Rahmen des Klassencoachings mit dem Ziel, Schüler:innen in ihrem Teambildungsprozess professionell zu begleiten.

Kernaufgabe B13: Auf Regelabweichungen reagieren. Die Schule reagiert systematisch auf ein Verhalten von Schülerinnen und Schülern, das von den vereinbarten Regeln abweicht. Im Mittelpunkt steht eine Kommunikation, die Veränderungen anbahnt und begleitet (Change Talk).

Kernaufgabe B14 Individuell beraten und unterstützen. Die Schule bietet Schülerinnen und Schülern in persönlichen Fragen Unterstützung und Beratung und organisiert die erforderlichen Angebote zur Hilfe.

Qualitätsbereich „Ergebnisse und Erfolge beachten“:

Kernaufgabe E1: Gestaltung der Bildungsgänge bewerten. Jährlich durchgeführte Evaluationen stellen sicher, dass die Wirkungen des Modells erhoben, Entwicklungspotentiale abgeleitet und eine Weiterentwicklung bzw. Etablierung des Modells gewährleistet wird.

Fazit: Eine Verzahnung von Coaching bzw. Beratung und Klassencoaching entfaltet nicht nur in einzelnen Klassen positive Wirkungen bezogen auf Unterricht und Unterrichts Atmosphäre. Im Ergebnis erfährt die Schule auf mittlere und längere Sicht eine neue Qualität des Beziehungskontakts und der Persönlichkeitsentwicklung von Lehrkräften und Lernenden.

Ein Weg, der sich lohnt!

Literatur:

FISCHER, A. (2009): Coaching in Klassen des Übergangssystems (3 Teile). In: Wirtschaft und Erziehung, Heft 5, S. 137-146, Heft 9, S. 259-266, Heft 10, S. 303-312.

LAAKE, A. (2012): Schülercoaching in der Schulpraxis. Individuell fördern und begleiten nach dem Mündener Modell. Cornelsen Verlag (aktuell vergriffen)

SCHLEE, J. (2008): Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe – Hilfe zur Selbsthilfe – Ein Arbeitsbuch, Kohlhammer 2. Aufl.

WIETHOFF, CH. (2011): Übergangcoaching mit Jugendlichen, VS Verlag