

Sprachlern-Coaching – theoretisches Gerüst

©Enke Spänkuch 2018

Grundlagen dieses Coaching-Verständnisses bilden das Menschenbild der Humanistischen Psychologie, der systemtheoretische Ansatz sowie der erkenntnistheoretische Ansatz des Konstruktivismus (zum theoretischen Fundament des systemisch-konstruktivistischen Coaching vgl. z. B. Janßen 2013; Meier & Janßen 2011; Radatz 2008, zur systemisch-konstruktivistischen Lernberatung vgl. unter anderem Pallasch & Hameyer 2012; Siebert 2006, 2008, zum Systemisch-konstruktivistischen Sprachlern-Coaching vgl. Spänkuch 2014).

Das humanistische Menschenbild

Der Mensch gilt in diesem Paradigma als ein grundsätzlich freies Individuum, das sein Leben aktiv gestalten kann, selbstreflexiv ist und im ständigen Austausch mit seiner Umwelt steht. Dieses Menschenbild unterscheidet sich damit fundamental sowohl von der Auffassung in der klassischen Psychoanalyse, der Mensch sei ein durch innere Grundtriebe determiniertes Wesen, als auch von dem Persönlichkeitsmodell der Behavioristen, das den Menschen als ein durch Reiz-Reaktions-Mechanismen gesteuertes Wesen darstellt (vgl. Pallasch & Hameyer 2012: 82). Ein Lerner ist demnach grundsätzlich selbst dazu in der Lage, Veränderungsanforderungen zu erkennen, zu reflektieren, zu bearbeiten und umzusetzen.

Systemisch-konstruktivistische Grundlagen für das Sprachlern-Coaching

Wenn ein Lerner einen Veränderungswunsch entwickelt und zu Handlungsalternativen finden möchte, ergeben sich zudem aus der systemischen Betrachtungsweise heraus gleichzeitig neue Zusammenhänge. Sobald sich etwas im Verhalten verändert, wird sich – vereinfacht gesagt – diese Veränderung in irgendeiner Form auf all das auswirken, was mit dieser Veränderung in Beziehung steht. Wenn ein Lerner also beispielsweise durch Coaching zu einer stärker expansiven Lernhaltung beim Fremdsprachenlernen findet, hat dies einen Effekt auch auf Personen, Beziehungen und Interaktionen in anderen Kontexten seines Systems – auf Lehrer, Mitlerner, Eltern, deren Rollen und Verhalten. Systemisches Denken bedeutet also immer Denken in Zusammenhängen, in Kontexten. Die Erweiterung der bewussten Wahrnehmung dessen, was mit einem Kontext in welcher Weise zusammenhängt, ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Veränderung.

Ein entscheidender Impuls kommt schließlich aus den konstruktivistischen Erkenntnistheorien, die davon ausgehen, dass die „objektive Welt“ zwar vorhanden, aber wegen der Beschränktheit der menschlichen Sinneswahrnehmung und der neuronalen Verarbeitungsprozesse nur in Ausschnitten erfassbar ist. Es gibt keinen abbildhaften Zusammenhang zwischen den Vorgängen in der Welt und den Inhalten menschlicher Wahrnehmung (vgl. Roth 2003: 84), da jedes lebende System erfahrungs- und biografieabhängig „seine Welt“ konstruiert und ihr die Bedeutung verleiht, die erfolgreiches Handeln erleichtert (von Glasersfeld 1992; Luhmann 1990; Roth 1994; Siebert 2008; Watzlawick 1998). Daher gilt im systemisch-konstruktivistischen Sprachlern-Coaching ausnahmslos das Primat des Wahrnehmungs- und Deutungssystems des Lerners.

Schlagwortartig lassen sich der Systemgedanke und konstruktivistische Annahmen im Coaching mit folgenden Aspekten skizzieren (vgl. Janßen 2013, von Schlippe / Schweitzer 2010, Siebert 2008):

- **Wirklichkeiten – auch die Wirklichkeit des Coachs – sind beobachtungsrelativ.** Die Welt ist nur in den Grenzen unseres Wahrnehmungs- und Erkenntnisvermögens zugänglich. Menschen bilden ihre Umwelt nicht wahrheitsgemäß ab, sondern erzeugen lebensdienliche, viable Wirklichkeiten. Auch Lernen und Lernprobleme sind beobachtungsabhängig. Coaching ist Beobachtung zweiter Ordnung: beobachten, wie andere beobachten (vgl. Siebert 2006: 97).
- **Das System „Lerner“ entscheidet, ob eine Lösung oder ein Ziel sinnvoll ist.** Ein Coach als System kann weder bestimmend noch belehrend auf ein anderes System einwirken. Er kann in „struktureller Koppelung“ Veränderungen nur auslösen, indem sich zwei oder mehrere Systeme so organisieren, dass sie sich gegenseitig und zueinander passend verstören, so dass sie gemeinsam „driften“. Hilfe wird also eher als Kontextsteuerung gesehen und nicht als Verhaltenssteuerung. Ein systemisches Coaching kann Gelegenheiten bieten, dass ein System „anregungsoffen für Zufälle ist“ (Luhmann 1988, 132) und dafür sorgen, „dass die Gelegenheiten häufiger kommen, als sie von selbst kommen würden.“ (ebd.)
- **Die Beobachtungen und Deutungsangebote des Coachs müssen anschlussfähig sein.** Erfahrungen, die Ausdruck der eigenen individuellen Wirklichkeitskonstruktion sind, können nicht weitergegeben werden. Das Gehirn kann an die sprachlich transportierte Erfahrung eines anderen nur „andocken“ und diese bewerten, wenn diese kognitiv und emotional „anschlussfähig“ empfunden werden. Erst aus der (emotionalen) Auseinandersetzung mit den „neuen“ Informationen in Bezug auf die vorhandenen Erfahrungen erfolgt eine Erkenntnis. Die eigene Erfahrung, d.h. eine subjektiv interpretierte Erkenntnis anzubieten, kann zu Widerständen beim anderen führen oder einfach nutzlos sein, da nichts „gelernt“ wurde (vgl. Janßen 2013).
- **Systemisches Denken ist Denken in Zusammenhängen.** Ein Problem wird als Geschehen gesehen, an dem viele miteinander interagierende Menschen beteiligt sind, nicht als Wesensmerkmal, das eine Person oder ein soziales System „hat“. Es wird nach einem kontextuellen Verständnis von Problemen gesucht. Der Fokus verschiebt sich damit von der Frage: „Wer hat das Problem, seit wann und warum?“ zu den Fragen: „Wer ist als bedeutsames Mitglied des jeweiligen Kontextes zu sehen und wer beschreibt das Problem wie?“ und „Wer beschreibt das Problem wie und die damit verbundenen Interaktionen in welcher Weise?“ (vgl. von Schlippe / Schweitzer 2010: 7). Auch Lernprobleme sind in sozialen Kontexten entstanden und Problemlösungen haben Auswirkungen auf das soziale Umfeld. Problemlösungen erfordern oftmals veränderte Perspektiven.
- **Systemisch denken schließt ein eindimensionales Ursache-Wirkungs-Denken aus.** Systeme organisieren und strukturieren sich in wechselseitigen Beziehungen, die in systemischer Beratung stärker fokussiert werden als die individuellen Merkmale der einzelnen Mitglieder. Die Verhaltensweisen des einen sind immer durch die Verhaltensweisen des anderen mitbedingt, sie sind in ihrer Zirkularität gleichzeitig Ursache und Wirkung.
- **Bedeutungen sind individuell und nicht interpersonal übertragbar.** „Es gibt bei uns Menschen keine ‚genetisch garantierte‘ Bedeutung von Wörtern und Sätzen, sondern jedes Gehirn muss die

sprachliche ebenso wie die nichtsprachliche Bedeutung von Kommunikationssignalen individuell konstruieren. So viele Gehirne, so viele Bedeutungswelten!“ (Roth 2001: 346). Zwar gibt es Deutungs- und Verständigungsgemeinschaften, aber auch hier sind die Differenzenerfahrungen der einzelnen oft größer als die konsensuellen Bereiche. Missverstehen ist das Normale, Verstehen die Ausnahme (ebd.: 367). Coaching erkennt daher als ausschließlichen Betrachtungs- und Deutungsbezug das System des Lerners an und begegnet dessen Veränderungsthematik ausschließlich auf dieser Grundlage.

- **Coaching ist „Erweiterung von Möglichkeiten“.** Jede Situation ist so, wie sie wahrgenommen wird und jede Situation beinhaltet mehrere Möglichkeiten. So wird vordringlich nach Ressourcen gefragt, danach, was gut funktioniert („Wann haben Sie das letzte Mal erlebt, dass es gut lief?“) und gefragt, ob sich in diesen Qualitäten Ansatzpunkte für Lösungen finden. Systemisch-konstruktivistische Coaches beschäftigen sich nicht ausgiebig mit Problemursachen, sondern fragen nach vorhandenen Kompetenzen, auf den Lernprozesse aufbauen können. Ein solcher Ansatz ist meist Erfolg versprechender als der Abbau vermeintlicher Defizite.

Literatur

Janßen, Axel (2013) *Management Coaching. Konsequenz systemisch, konsequent konstruktivistisch, konsequent wertvoll*. Sternfels: Wissenschaft & Praxis.

Luhmann, Niklas (1990) *Konstruktivistische Perspektiven*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Meier, Rolf & Janßen, Axel (2011) *CoachAusbildung – ein strategisches Curriculum*. Sternfels: Wissenschaft & Praxis.

Pallasch, Waldemar & Hameyer, Uwe (2012) *Lerncoaching. Theoretische Grundlagen und Praxisbeispiele zu einer didaktischen Herausforderung*. Weinheim & Basel: Beltz.

Radatz, Sonja (2008) *Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen*. Wien: systemisches Management.

Roth, Gerhard (1994) *Das Gehirn und seine Wirklichkeit*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Roth, Gerhard (2003) *Fühlen, Denken, Handeln*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Schlippe, Arist von & Schweitzer, Jochen (2010) *Systemische Interventionen*. Göttingen: Vandenhoeck & Rupprecht.

Siebert, Horst (2006) *Selbstgesteuertes Lernen und Lernberatung. Konstruktivistische Perspektiven*. Augsburg: ZIEL.

Siebert, Horst (2008) *Konstruktivistisch lehren und lernen*. Augsburg: ZIEL.

Spänkuch, Enke (2014) Systemisch-konstruktivistisches Sprachlern-Coaching. In: Berndt, Annette & Deutschmann, Ruth (Hrsg.) (2014), *Sprachlernberatung – Sprachlerncoaching*. Frankfurt a. M.: Lang, 51-81.

von Glasersfeld, Ernst (1992) Konstruktion der Wirklichkeit und des Begriffes Objektivität. In: von Foerster, Heinz von; von Glasersfeld, Ernst von; Heijl, Peter M.; Schmidt, Siegfried J. & Watzlawick, Paul (Hrsg.) (1992), *Einführung in den Konstruktivismus*. München: Piper, 9-39.

Watzlawick, Paul (1998) *Wie wirklich ist die Wirklichkeit? Wahn – Täuschen – Verstehen*. München: Piper.