

Netzwerk Sprachlernberatung/Sprachlerncoaching
(SLB/SLC)

Sprachlernberatung und Sprachlerncoaching an Hochschulen und in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Ein Positionspapier

März 2021

Redaktion: Tina Claußen und Enke Spänkuch

Web: <https://www.sprachlernberatung.net/positionspapier>

Mail: info@sprachlernberatung.net

Präambel

Die Community der Sprachlernberatenden und Sprachlerncoachs vereint derzeit Fachleute vor allem in der universitären Ausbildung und in der Erwachsenen- und Weiterbildung, die sich seit 2005 alle zwei Jahre zum Zwecke des Austausches zu Forschungsergebnissen, konzeptuellen Weiterentwicklungen und Praxiserfahrungen zusammenfinden. Unsere Motivation ist es, einerseits für Fremdsprachenlernende in der Erwachsenen- und Weiterbildung die bestmögliche Unterstützung ihrer Lernprozesse entwickeln und anbieten zu können und uns andererseits für gute Arbeitsbedingungen an unseren Wirkungsstätten einzusetzen. Im Kontext des lebenslangen Lernens, das als übergreifender Bildungsauftrag der Hochschulen, Volkshochschulen und weiterer Sprachkursträger verstanden wird, sehen wir uns als wichtige Leistungsträger*innen: Mit der Befähigung der Menschen zu eigenverantwortlichem Lernen wirken wir bei der Weiterentwicklung ihrer Sprachkompetenzen und ihrer beruflichen Professionalisierung maßgeblich mit. Unsere Kompetenzen und Aktivitäten als Sprachlernberatende und Sprachlerncoachs werden von den Entscheidungsträger*innen jedoch entweder gar nicht oder allenfalls in Verbindung mit klassischen Lehrtätigkeiten gesehen. Eine entsprechende Wertschätzung unserer Arbeit, z.B. durch die angemessene Ressourcenbereitstellung, steht vielerorts noch aus.

Derzeit finden sich unter der Bezeichnung der Sprachlernberatung (SLB) bzw. des Sprachlerncoachings (SLC) an den verschiedenen Institutionen sehr unterschiedliche Angebote zur Unterstützung von Sprachlernenden, wie z.B. Kurswahlberatungen (oft verbunden mit einem Einstufungstest), Sprachenwahlberatung, Sprachtrainings/Sprachcoachings (z.B. im Sinne eines Einzelunterrichts) (vgl. dazu Kleppin/Spänkuch 2014), was vor allem damit zu begründen ist, dass es noch kein hinreichend abgesichertes gemeinsames Grundverständnis zu den Kernmerkmalen der SLB/SLC gibt. Dieses Grundverständnis ist jedoch unabdingbar für die Etablierung von Standards, die die Grundlage für die professionelle Durchführung von SLB/SLC sowie für Curricula in Aus-, Fort- und Weiterbildung bilden. Auch die Implementierung eines tragfähigen Qualitätsmanagements bedarf einer klaren Definition und Konturierung des Konzeptes sowie der Beschreibung und Ausdifferenzierung der Kompetenzprofile von Sprachlernberatenden und -coachs.

Mit diesem Positionspapier der Community der Sprachlernberatenden und -coachs

- werden Kernmerkmale der SLB/des SLC formuliert, die die Mehrheit in diesem Feld Agierender teilen sollte und die somit einen Rahmen für professionelles Handeln im Feld der SLB/des SLC bieten,
- werden Voraussetzungen und Maßnahmen benannt, die aus unserer Sicht eine professionelle und qualifizierte Praxis ermöglichen,
- wird solchermaßen eine Informationsgrundlage für Entscheidungsträger*innen, wie z.B. leitende Mitarbeitende in Sprachenzentren und von Sprachkursträgern, für die Implementierung oder Konsolidierung von SLB/SLC an ihren Einrichtungen geschaffen.

1 Grundverständnis

Die individuelle SLB blickt auf eine inzwischen knapp 50jährige Entwicklung zurück. Erste Ideen, SLB anzubieten, kamen in den 1970er Jahren im Kontext der Selbstlernzentren an Hochschulen auf. Diese Entwicklung resultierte u.a. aus der Erkenntnis der Lernpsychologie und insbesondere der Sprachlehr- und -lernforschung, dass Lernprozesse hochgradig individuell verlaufen. Allerdings scheinen unterschiedliche das Lernen beeinflussende Faktoren und Bedingungen – wie etwa Lernvorerfahrungen, Lernstile, die Motivation, das Lernumfeld – den Lernenden oft nicht bewusst zu sein und damit außerhalb ihrer aktiven Steuerung zu liegen. In einer individuellen SLB haben Lernende die Möglichkeit durch gezielte Anregung zur Selbstreflexion, sich bewusst mit relevanten Fragen auseinanderzusetzen und begründete Entscheidungen für ihr Lernen zu treffen. Neben diesen lernpsychologischen Gründen spielten von Beginn an aber auch gesellschaftliche und politische Entwicklungen eine Rolle. So sind die Anfänge der SLB untrennbar verbunden mit dem Konzept der Lernendenautonomie, das darauf zielt, die Lernenden zu mehr Eigenverantwortung und Selbstbestimmung zu befähigen (vgl. zu theoretischen Grundlagen und Kontexten von SLB Claußen/Deutschmann 2014).

Inzwischen sind Angebote der SLB/SLC im Leistungsspektrum vieler Einrichtungen an Hochschulen und in der Erwachsenen- und Weiterbildung vorzufinden. Je nach Zielgruppe (z.B. internationale Studierende, Lernende an Selbstlernzentren, Tandemlernende, Migrant*innen in Integrations- und Alphabetisierungskursen, gering literarisierte Personen) und Lernkontext (z.B. Lernen in Sprachkursen, Sprachförderung am Arbeitsplatz, kursunabhängiges Lernen, z.B. durch E-Learning) sind unterschiedliche Ausprägungen und ausdifferenzierte Konzepte der SLB/SLC entwickelt worden. Die Darlegung dieser Konzepte und ihrer Umsetzung in die Praxis ist hinlänglich erfolgt (vgl. exemplarisch Brammerts 2006, Buschmann-Göbels/Bornickel/Nijnikova 2015, Feldmeier/Markov 2017, Ferber-Brull 2020, Stallbaum/Thomas 2020, Markov/Scheithauer/Schramm 2015, Mehlhorn 2005).

Auch wenn sich individuelle Beratungen hinsichtlich ihrer Formate unterscheiden, lassen sich im Kern die folgenden Gemeinsamkeiten feststellen:

Ziel

SLB/SLC verfolgt das Ziel, Fremdsprachenlernende dabei zu unterstützen, über ihr Lernen nachzudenken, neue Lernwege kennenzulernen und zu entwickeln, um auf der Grundlage eigener Kompetenzen und mit Blick auf ein konkretes Lernziel erfolgreich zu handeln. Dabei trifft eine Person alle relevanten Entscheidungen hinsichtlich ihres Lernens selbst: Sie entscheidet darüber, welche konkreten Interessen und Bedürfnisse sie aktuell priorisiert, was sie am Ende des Lernprojekts erreicht haben möchte, welche Ressourcen ihr bei der Erreichung des Lernziels helfen, wie sie beim Lernen konkret vorgehen möchte und wie sie ihre Lernergebnisse bewerten kann. Als „Expert*innen für die eigene Person“ übernehmen so Lernende Verantwortung für ihren Sprachlernprozess. Sprachlernberatende/Sprachlerncoachs verhelfen ihnen als „Expert*innen für das Fremdsprachenlernen“ im Beratungsprozess zu mehr Selbststeuerung beim Lernen.

Beratungen, in deren Vordergrund die Diagnostik bzw. die Kompetenzeinschätzung steht und auf deren Grundlage dann Empfehlungen für die Teilnahme an bestimmten Kursen ausgesprochen werden sowie Angebote, die eher mit einem Einzelunterricht (z.B. bestimmte Formen des Sprachcoachings) gleichzusetzen sind, werden im vorliegenden Positionspapier nicht berücksichtigt.

Menschenbild

Das Konzept der SLB/SLC fußt auf dem Menschenbild der Humanistischen Psychologie, das den Menschen als ein rationalitäts-, reflexions- und kommunikationsfähiges Wesen sieht. In diesem Verständnis ist das Individuum grundsätzlich in der Lage Veränderungsanforderungen selbst zu erkennen und mit Emotionen, die mit dem Lernprozess verbunden sind und/oder in ihm entstehen, umzugehen. Es trägt die Lösungen in sich selbst und kann diese auch umsetzen.

Prozess-, ressourcen- und lösungsorientierter Beratungsansatz

SLB/SLC versteht sich als Lernbegleitung, die Lernende im Prozess zur Lösungsfindung unterstützt. Dabei wendet SLB/SLC den Blick der Lernenden weg von dem, was zu Misserfolg geführt hat, was nicht veränderbar ist und fokussiert das, was erfolgreich bewältigt wird, was gut funktioniert, was veränderbar ist. Ressourcen sind positives Potenzial, wie z.B. Kompetenzen, Lösungsstrategien, Stärken und Chancen, aber auch Ressourcen, die im sozialen Umfeld liegen, dazu gehören u.a. Möglichkeiten zur Kooperation und Kommunikation. SLB/SLC setzt somit auf Ressourcen, die zur Verfügung stehen, um Lösungen zu finden.

Prinzipien des Vorgehens

Beratende und Coachs helfen den Lernenden in einem wertschätzenden, möglichst nicht-instruierenden Gespräch, Möglichkeiten zur Verbesserung ihres Lernens aufzufinden und unterstützen sie dadurch bei der Selbststeuerung ihres Lernprozesses. Dabei wird weitgehend auf Anleitungen, Ratschläge und Tipps verzichtet, vielmehr generieren Beratende/Coachs auf der Grundlage der von Lernenden offerierten Daten Hypothesen über mögliche Zusammenhänge und deren Bedeutsamkeit für die Lernthematik. Mit Hilfe kommunikativer Gesprächstechniken werden den Lernenden Impulse zur Reflexion gegeben, die es ihnen ermöglichen, Lernziele zu konkretisieren, Ressourcen zu sichten, zu bewerten und aufzubauen sowie erfolgreiche Lösungsansätze zu finden.

2 Kompetenzen und Ausbildung

Eine professionelle Praxis der SLB/des SLC setzt bestimmte Fähigkeiten, Fertigkeiten und Haltungen voraus (vgl. Claußen/Spänkuch 2020). Beratende und Coachs verfügen zum einen über Kompetenzen im Bereich der Sprachaneignung und zum anderen über fachlich-methodische Kompetenzen. Zu dem ersten Kompetenzbereich gehören beispielsweise Kenntnisse über Lerntheorien, das Lernen beeinflussende Faktoren, Unterrichtsprinzipien, Lernschwierigkeiten und Fehlerursachen, Lernstrategien, Sprachtests und -prüfungen etc. Zu den fachlich-methodischen Kompetenzen zählen vor allem Kenntnisse und Fertigkeiten im Bereich der kommunikativen Gesprächsführung, Fragetechniken und des Ablaufs einer Beratung.

Darüber hinaus reflektieren Beratende und Coachs ihr Wertesystem, Überzeugungen und ihre eigenen Lernerfahrungen, um die Anliegen der zu Beratenden nicht durch den Filter der eigenen Deutung zu betrachten, sondern sie aus der Perspektive der Lernenden wahrzunehmen und im Sinne des oben skizzierten Menschenbildes zu begleiten.

Personen, die Aufgaben der SLB/des SLC übernehmen, müssen über diese Kompetenzen verfügen. Daher sind Maßnahmen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung notwendig und müssen zudem nicht nur gefordert, sondern vor allem auch unterstützt werden. Dabei sollten Konzepte einer Aus-, Fort- und

Weiterbildung unterschiedliche Zielgruppen berücksichtigen und daher möglichst differenzierte Formate anbieten. Wünschenswert wäre es, z.B. die Kompetenzen in die Ausbildung von Lehrenden einzubinden, als Wahlmodule in fremdsprachenbezogene Studiengänge zu integrieren oder eine berufsbegleitende Ausbildung zu ermöglichen (vgl. Kleppin 2003, Spänkuch 2015, 2017). Im Kern umfassen die Konzepte die hier genannten Kompetenzbereiche und streben einen hohen Anteil supervidierter, reflektierter und dokumentierter Praxis an.

3 Qualitätssicherung

Die Entwicklung und Sicherung von Qualität ist auch im Bereich der SLB/des SLC unabdingbar. Grundlage dafür sind Minimalstandards, die u.a. zu formulieren sind für

- die Durchführung und den Prozess der SLB/SLC,
- die fachlichen Qualifikationen der Beratenden und Coachs,
- die Ausbildung von Beratenden und Coachs,
- die Ressourcenbereitstellung durch die anbietende Institution (Personal, Räumlichkeiten).

Zentrale Instrumente der Qualitätssicherung sind u.a.

- Aus- und Weiterbildung, regelmäßige Fortbildungen,
- Evaluation durch Beratende, Lernende, externe Personen (z.B. durch Befragung, Beobachtung, Fragebögen),
- Supervision, Intervision und kollegiale Hospitation,
- Vernetzung und Austausch der anbietenden Institutionen,
- Begleitforschung und Rezeption von Forschungsergebnissen weiterer Bezugsdisziplinen (z.B. Fremdsprachenforschung, Motivationspsychologie, Gesprächslinguistik).

Bisherige Maßnahmen zur Qualitätssicherung von SLB/SLC betreffen derzeit vor allem die Evaluation (durch Fragebögen) und die Vernetzung der Community über Regionalgruppen. Zudem sind auch Bemühungen, Ausbildungsformate zu entwickeln und anzubieten, zu verzeichnen. Insgesamt ist jedoch festzustellen, dass die Qualität von Beratung und Coaching überwiegend vom Engagement einzelner Akteur*innen abhängig und weniger auf das Bestreben der Institution zurückzuführen ist. Es gilt, das Qualitätsmanagement an den Institutionen wesentlich stärker und unter Nutzung des gesamten Spektrums an Instrumenten zu verankern.

4 Anerkennung von Beratungs- und Coachingleistungen

Obwohl die Unterstützung von Lernprozessen durch Beratung und Coaching zu positiven Effekten führt – das legen zumindest viele Erfahrungen bzw. Evaluationen aus der SLB-/SLC-Praxis und Forschungsergebnisse nahe (u.a. Claußen 2009, Mehlhorn 2007, Saunders 2014, Schmelter 2004, Yan 2019) – werden Beratungs- und Coachingleistungen an den verschiedenen Institutionen ausgesprochen unterschiedlich wertgeschätzt und unterstützt. Das Spektrum reicht von umfassend geförderten Angeboten durch finanzielle Unterstützung, Räumlichkeiten, Werbe- und Infomaterial, Internetpräsenz usw. bis hin zu nur punktuellen Angeboten, die Mitarbeitende ohne nennenswerte Unterstützung oftmals in ihrer Sprechzeit oder in sehr begrenzter Zeit vor oder nach dem Unterricht durchführen. Die Qualität der Unterstützung hängt oftmals davon ab, wie Beratung und Coaching

curricular eingebunden und sichtbar sind und inwiefern eine Institution eine Beratungskultur generell fördert. Wünschenswert ist eine angemessene Anerkennung der Beratungs- und Coachingleistungen z.B. durch

- die Anrechnung auf das Lehrdeputat (und zwar unabhängig von der Frage, ob Studierende damit ECTS erwerben),
- eine angemessene finanzielle Vergütung für Beratungs- und Coachingleistungen auf Honorarbasis (in Analogie zur Vergütung von Honorarlehrkräften),
- die Bereitstellung von Räumen,
- die Entkoppelung von Beratungs- und Coachingangeboten von Einzelpersonen und Projekten.

5 Forschung durch Praktiker*innen

Beratung und Coaching ist überwiegend an Einrichtungen angesiedelt, an denen Forschungsaktivitäten von Beratenden und Coachs entweder nicht vertraglich vorgesehen sind oder zu nachgeordneten, in der Regel in der Freizeit zu leistenden Aufgaben gehören. Anwendungsorientierte Forschung durch Beratende und Coachs ist jedoch eine Grundlage der Weiterentwicklung der Konzepte und trägt zur reflektierten Praxis bei (zur Notwendigkeit von Forschungsarbeiten und zur Forschungsmethodik vgl. Koch/Saunders 2014). Insofern besteht die Herausforderung für Beratende und Coachs darin, einen wichtigen Aspekt der Qualitätssicherung unter ungünstigen Rahmenbedingungen zu realisieren. Daher sollten – dort wo es möglich ist – Forschungsaktivitäten von den Institutionen stärker unterstützt werden. Dabei sind vom Aufwand und Umfang der Investition unterschiedliche Möglichkeiten denkbar:

- Unterstützung der Teilnahme an Fachtagungen
- Forschungsaktivitäten in der Dienstzeit
- Fortbildungsangebot zur Aktionsforschung
- Beantragung institutionenübergreifender Forschungsprojekte

6 Literaturverzeichnis

- Berndt, Annette / Deutschmann, Ruth-Ulrike (Hrsg.) (2014): *Sprachlernberatung – Sprachlerncoaching*. Frankfurt a.M.: Peter Lang.
- Böcker, Jessica / Saunders, Constanze / Koch, Lennart / Langner, Michael (Hrsg.) (2017): *Beratung und Coaching zum Fremdsprachenlernen – Konzepte, Qualitätssicherung, praktische Erfahrungen*. Gießener Fremdsprachendidaktik: online, H. 9. http://geb.uni-giessen.de/geb/volltexte/2017/12596/pdf/GiFon_9.pdf [16.03.2021]
- Brammerts, Helmut (2006) Tandemberatung. In: *Zeitschrift für interkulturellen Fremdsprachenunterricht*. 11 (2), 1-16. [Online: <https://tujournals.ulb.tu-darmstadt.de/index.php/zif/article/view/367/356> 16.03.2021]
- Buschmann-Göbels, Astrid / Bornickel, Marie-Christin / Nijnikova, Marina (2015): Meet the Needs – Lernberatung und tutorielle Lernbegleitung heterogener Lerngruppen zwischen individuellen Bedürfnissen und fachlichen Anforderungen: In: *Zeitschrift für interkulturellen Fremdsprachenunterricht*. 20 (1), 181-200. [Online: <https://tujournals.ulb.tu-darmstadt.de/index.php/zif/article/view/197/190> 17.03.2021]
- Claußen, Tina (2009): *Strategientraining und Lernberatung. Auswirkungen auf das Kommunikations- und Lernerverhalten ausländischer Studierender an deutschen Hochschulen*. Tübingen: Stauffenburg.
- Claußen, Tina / Deutschmann, Ruth-Ulrike (2014): Sprachlernberatung – Hintergründe, Diskussionen und Perspektiven eines Konzepts. In: Berndt / Deutschmann (Hrsg.) (2014), 83-111.
- Claußen, Tina / Spänkuch, Enke (2020): Fremdsprachenlernende beraten und coachen – professionell und qualifiziert! Kernkompetenzen von Sprachlernberatenden und Sprachlerncoachs. In: Wulff / Steinmetz / Strömsdörfer / Willmann (Hrsg.) (2020), 57-77.
- Feldmeier, Alexis / Markov, Stefan (2017): Lernerautonomieförderung durch Sprachlerncoaching im Bereich DaZ. In: Böcker / Saunders / Koch / Langner (Hrsg.) (2017), 49-67.
- Ferber-Brull, Rosa (2020): Ein SPRUNQ hinterlässt *SpuRen* In: Wulff / Steinmetz / Strömsdörfer / Willmann (Hrsg.) (2020), 119-135.
- Kleppin, Karin (2003): Sprachlernberatung: Zur Notwendigkeit eines eigenständigen Ausbildungsmoduls. In: *Zeitschrift für Fremdsprachenforschung* 14 (1), 71-85.
- Kleppin, Karin / Spänkuch, Enke (2014): Konzepte und Begriffe im Umfeld von Sprachlernberatung – Aufräumarbeiten im terminologischen Dschungel. In: Berndt / Deutschmann (2014) (Hrsg.), 33-50.
- Koch, Lennart / Saunders, Constanze (2014): Theoretische Grundlagen und empirische Methoden in der Erforschung von Sprachlernberatung. In: Berndt / Deutschmann (Hrsg.) (2014), 131-149.
- Markov, Stefan / Scheithauer, Christiane / Schramm, Karen (2015): *Lernberatung für Teilnehmende in DaZ-Alphabetisierungskursen*. Münster: Waxmann.
- Mehlhorn, Grit unter von Mitarbeit Bausch, Karl-Richard / Claußen, Tina / Helbig-Reuter, Beate und Kleppin, Karin (2005): *Studienbegleitung für ausländische Studierende an deutschen Hochschulen*. München: Iudicium.

- Mehlhorn, Grit (2007): Ausspracheerwerb ausländischer Studierender: Vom Nutzen individueller Sprachlernberatung. In: Anstatt, Tanja (Hrsg.) (2007): *Mehrsprachigkeit bei Kindern und Erwachsenen. Erwerb – Formen – Förderung*. Tübingen: Attempo, 187-205.
- Saunders, Constanze (2014): *Online-Sprachlernberatung im universitären Kontext: Szenarien auf dem Prüfstand*. Dissertation, Universität Leipzig. [<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:15-qucosa-165292> 18.02.2021]
- Schmelter, Lars (2004): *Selbstgesteuertes Lernen oder potentiell expansives Fremdsprachenlernen im Tandem*. Tübingen: Narr.
- Spänkuch, Enke (2015): Coaching lernen – Coaching lehren. Die Ausbildung zum systemisch-konstruktivistischen Sprachlern-Coach an der Ruhr-Universität Bochum. In: Böcker, Jessica / Stauch, Annette (Hrsg.) unter Mitarbeit von Berndt, Anette / Grotjahn, Rüdiger / Heine, Lena / Reich, Astrid und Spänkuch, Enke (2015): *Konzepte aus der Sprachlehrforschung – Impulse für die Praxis: Festschrift für Karin Kleppin*, Frankfurt a.M.: Peter Lang, 360-381.
- Spänkuch, Enke (2017): Der berufsbegleitende Zertifikatskurs 'Coaching für Fremdsprachenlernende'. Konzeption einer Ausbildung an der Ruhr-Universität Bochum. In: Böcker / Saunders / Koch / Langer (Hrsg.) (2017), 132-145.
- Stallbaum, Sabine / Thomas, Cathrin (2020): Deutsch am Arbeitsplatz: Ein Praxisbericht. In: Wulff / Steinmetz / Strömsdörfer / Willmann (Hrsg.) (2020), 100-118.
- Wulff, Nadja / Steinmetz, Sandra / Strömsdörfer, Dennis / Willmann, Markus (Hrsg.) (2020): *Deutsch weltweit – Grenzüberschreitende Perspektiven auf die Schnittstellen von Forschung und Vermittlung. 45. Jahrestagung des Fachverbandes Deutsch als Fremd- und Zweitsprache an der Universität Mannheim 2018*. Göttingen: Universitätsverlag [= Materialien Deutsch als Fremd- und Zweitsprache, Band 104]
- Yan, Huizi (2019): *Sprachlern-Coaching für chinesische Studierende in Deutschland. – Eine empirische Untersuchung bei Studierenden der Ruhr-Universität Bochum*. [Online: <https://hss-opus.ub.ruhr-uni-bochum.de/opus4/frontdoor/index/index/year/2019/docId/6467> 16.03.2021]