

Virtuelles Coaching und E-Learning

1 E-Learning und virtuelles Coaching

E-Learning umfasst alle Formen von Lernen, bei denen digitale Medien für die Präsentation und Distribution von Lehr-/Lernmaterialien und/oder zur Unterstützung zwischenmenschlicher Kommunikation zum Einsatz kommen (WBT, virtuelle Seminare, virtuelle Welten etc.). Beim virtuellen Coaching steht hingegen vor allem eine strukturierte Kommunikation im Sinne einer Selbstreflexion im Vordergrund. Als virtuelles Coaching wird didaktisch vorstrukturiertes E-Coaching verstanden. Das didaktisch gestaltete Material dient der Auseinandersetzung des Coachee mit seiner Thematik, die durch einen E-Coach unterstützt werden kann (vgl. Geißler in diesem Band). Sowohl beim E-Learning als auch beim virtuellen Coaching handelt es sich um eine Kombination aus individueller Beratung, persönlichem Feedback und praxisorientiertem Training. Insbesondere die Begriffe *Coaching* und *Beratung* sind schwer differenzierbar (vgl. Jäger 2001; Migge 2005). Bei der Durchführung einer Beratung wird zumeist ein besonders großes Gewicht auf die Inhaltsdimension gelegt. Im Gegensatz hierzu steht beim Coaching die Inhaltsvermittlung vollkommen im Hintergrund. Coaching ist als psychologisch- und handlungsorientierte Prozessberatung zu verstehen (vgl. Migge 2005). Jedoch kann das Coaching mit individueller Beratung und praxisorientiertem Training kombiniert werden (vgl. Fischer-Epe 2006).

Sowohl beim virtuellen Coaching als auch beim E-Learning besteht eine wichtige konzeptionelle Entscheidung hinsichtlich der didaktischen Gestaltung des Coaching- bzw. Lernmaterials sowie der Betreuungsform. Es lassen sich Varianten mit und ohne Betreuung bzw. Kooperation sowie unterschiedliche Formen der Interaktion unterscheiden. Virtuelles Coaching lässt sich als eine Variante des E-Learnings einordnen. Es besteht darüber hinaus die Möglichkeit, diese mit der Variante Online-Tutoring zu kombinieren (vgl. Kerres 2001). Steht beim virtuellen Coaching vor allem die 1:1 Interaktion im Vordergrund, erfolgt häufig beim Online-Tutoring zusätzlich die Betreuung von Lerngruppen. Dementsprechend können sowohl das Online-Tutoring als auch das virtuelle Coaching als Varianten von E-Learning verstanden werden. Reinmann (in diesem Band) ordnet angeleitetes und didaktisch aufbereitetes E-Learning in Form einer klassischen Schulung wiederum als eine Komponente des virtuellen Coachings ein; E-Learning in selbstorganisierter Form hingegen als integralen Bestandteil des persönlichen Wissensmanagements (vgl. Reinmann in diesem Band). Ob E-Learning als Teilbereich des virtuellen Coachings betrachtet wird oder umgekehrt, hängt davon ab, ob ein Lernangebot oder eine psychologisch- und handlungsorientierte Prozessberatung im Mittelpunkt steht. Im Folgenden sollen Online-Tutoring und virtuelles Coaching als E-Learning-Varianten betrachtet werden, die miteinander kombinierbar sind.

Es lassen sich zwei zentrale Rollen von Online-Tutoren unterscheiden: Fach- und Lerngruppentutoren (vgl. Kerres/Nübel/Grabe 2005). Beim virtuellen Coaching hingegen arbeitet der E-Coach in der Regel nur mit Einzelpersonen. Im Unterschied zum klassischen Coaching und Tutoring erfolgt das virtuelle Coaching und das Online-Tutoring mittels unterschiedlicher Tele-Medien (siehe Reinmann in diesem Band und Abschnitt 1.1). Face-to-Face-Kontakte finden nicht mehr oder nur vereinzelt statt.

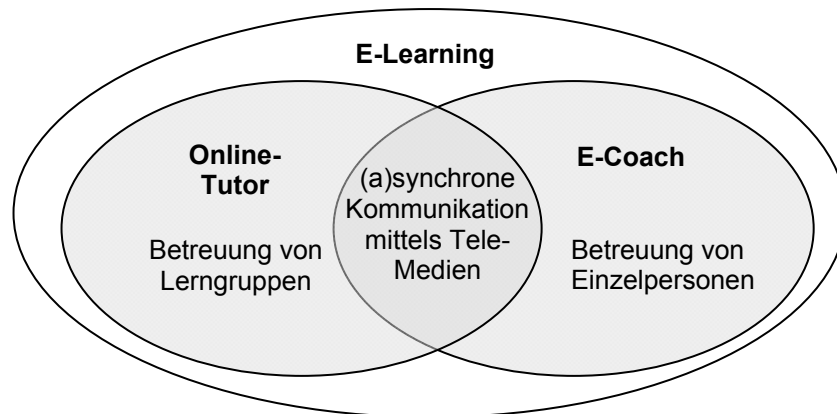


Abb. 1: Verhältnis Online-Tutor und E-Coach

Im Folgenden werden die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Tätigkeiten eines E-Coachs und eines Online-Tutors näher betrachtet. Im Anschluss werden mögliche Verknüpfungspotenziale und -szenarien aufgezeigt.

1.1 Gemeinsamkeiten

Obwohl virtuelles Coaching grundsätzlich auch ohne Coach möglich ist (vgl. Geißler in diesem Band), wird sowohl beim virtuellen Coaching als auch beim Online-Tutoring der *Betreuung* ein großer Stellenwert eingeräumt. Es werden vielfältige Möglichkeiten zur synchronen (virtuelles Klassenzimmer etc.) und asynchronen Kommunikation (Foren etc.) genutzt, um eine an den Bedürfnissen des Lernenden bzw. Coachee orientierte Unterstützung anzubieten. Die Verknüpfung von IuK-Technologien in Verbindung mit tutorieller Betreuung kann sich positiv auf das Lernverhalten und die Wissensvermittlung der Gruppe sowie des einzelnen Lernenden auswirken (vgl. Kerres 2001). Für zeitintensive Reflexionsprozesse eignen sich insbesondere asynchrone Technologien. Vor allem synchrone Tools, die sowohl textbasierte und/oder audio(visuelle) Kommunikations- und Interaktionsmöglichkeiten anbieten (virtuelle Welten und Klassenzimmer etc.) fördern Nähe sowie längere wechselseitige Dialoge. Darüber hinaus kann auf diese Weise die ursprüngliche Präsenznähe gut nachgestellt werden. Auch wenn die Grenzen zur (fachlichen) Beratung fließend sind und es beispielsweise darum geht, jemanden über ein virtuelles Klassenzimmer im Umgang mit einer Software zu „coachen“, ist eine solche Beratung nicht das, was hier unter Coa-

ching verstanden wird. Beim E-Coaching geht es um eine psychologisch- und handlungsorientierte Prozessberatung im persönlichen oder beruflichen Bereich. Beim didaktisch offenen E-Coaching dient die beschriebene Nutzung digitaler Medien hier als technisches Hilfsmittel. Virtuelles Coaching geht noch einen Schritt weiter und integriert didaktisch strukturierte Materialien in den Coachingprozess (vgl. Geißler in diesem Band und Abschnitt 2).

Ein Vorteil der virtuellen Kommunikation liegt darin, dass durch den Einsatz neuer IuK-Technologien und die damit verbundene größere Anonymität, die Hemmschwelle, mit einem Coach bzw. Tutor persönliche Schwierigkeiten zu reflektieren, geringer wird. Allerdings gehen wesentliche (nonverbale) Informationen verloren und es besteht die Gefahr, dass keine wirklich tiefergehenden Probleme thematisiert werden können. Auch wenn auf diese Weise eine schnelle Verfügbarkeit und eine relativ intensive Betreuung ermöglicht wird, sollte daher die virtuelle Komponente mit Präsenzphasen kombiniert werden. Die personale Betreuung und individuelle Rückmeldung spielt weiterhin eine besondere Rolle, um einen höheren Grad an Verbindlichkeit und Individualität zu erzielen. Der Bearbeitungsstand bzw. Lernfortschritt wird von dem E-Coach bzw. Online-Tutor beobachtet und der Lernende bzw. Coachee kontaktiert, wenn Bearbeitungsprobleme entdeckt werden. Dies wirkt sich positiv auf den Selbstcoachingprozess (vgl. Geißler/Helm/Nolze 2007) sowie auf den Lernprozess aus. Darüber hinaus können auch komplexere Aktivitätsformen wie etwa der Praxistransfer begleitet werden (vgl. Kerres 2001).

Das Tätigkeitsspektrum kann sich beim virtuellen Coaching ebenso wie beim Online-Tutoring von der Betreuung der Teilnehmenden bis hin zur Gestaltung der Coaching- bzw. Lernmaterialien erstrecken. Schwerpunktmäßig handelt es sich bei den Aufgaben eines E-Coachs jedoch weniger um administrative Aufgaben oder um die Inhaltsvermittlung bzw. professionelle Beratung. Vielmehr steht die Betreuung und Unterstützung in Form einer Hilfe zur Selbsthilfe im Mittelpunkt (vgl. Fischer-Epe 2006). Sowohl der Lernende als auch der Coachee werden bei der Zielerreichung (unabhängig davon, ob ein selbstgesetztes Ziel oder Ziel des Lernangebots) durch unterschiedliche Interventionstechniken unterstützt. Obwohl Busch/Mayer (2002) die Tätigkeit „Lerninhalte vermitteln“ eher dem E-Coach und dem E-Trainer als dem Online-Tutor zuordnen, kann die Inhaltsvermittlung durchaus in den Aufgabenbereich eines Online-Tutors fallen und auf diese Weise bei Bedarf eine Prozessberatung durch eine Expertenberatung ergänzt werden (vgl. Geißler/Helm/Theis 2007). Beim Online-Tutoring kann die inhaltliche Betreuung durch sogenannte *Fachtutoren* übernommen werden. Diese sind u. a. für die Gestaltung der Lehr-/Lernmaterialien verantwortlich, beantworten inhaltliche Fragen und geben Rückmeldungen zu Lernaufgaben. Zusätzlich kann ein *Lerngruppentutor* als erste Ansprechperson bei technischen und organisatorischen Fragen sowie bei persönlichen Problemen fungieren. Ein Lerngruppentutor kann eine Lerngruppe das gesamte Lernangebot über begleiten (vgl. Ojstersek 2007). Da sich beim Coaching und bei länger angelegten E-Learning-Angeboten eine persönliche Beziehung zwischen den Beteiligten aufbaut, besteht sowohl beim Online-Tutoring als auch beim virtuellen Coaching die Herausforderung darin, eine Balance zwischen einer vertrauensvollen Bezie-

hung und der Einhaltung einer professionellen Distanz sicherzustellen. Gerade beim Coaching sollte keine zu intensive persönliche Beziehung hergestellt werden, da sich virtuelles Coaching als Weiterbildung versteht und daher nicht der kommunikative Beziehungsaspekt, sondern der Inhaltsaspekt im Mittelpunkt steht (vgl. Geißler/Helm/Nolze 2007). Die Steuerung des Prozesses erfolgt vor allem durch den Gecoachten bzw. Lernenden. Der Coach bzw. Tutor spricht hingegen nur Angebote aus (vgl. Jäger 2001).

Ebenso wie beim E-Learning ist Coaching nach Jäger (2001) ein zumeist freiwilliger, zeitlich begrenzter, ziel- und ressourcenorientierter sowie persönlicher Prozess, bei dem der Coach unterschiedliche Interventions-techniken einsetzt. Ähnlich wie beim virtuellen Coaching wird beim E-Learning das vorhandene Potenzial des Lernenden identifiziert und nutzbar gemacht sowie Hilfe zur Selbsthilfe angeboten. Es geht bei beiden Varianten um die individuelle Beratung und Prozessbegleitung bis hin zum Training (vgl. Jäger 2001). Virtuelles Coaching und Online-Tutoring verfolgen ein identisches Ziel: Schrittweise wird die Unterstützung zurückgenommen und dem Lernenden bzw. Coachee die Verantwortung für seinen Lern- und Selbstreflexionsprozess übertragen.

1.2 Unterschiede

Wie in Abschnitt 1 erläutert, steht beim virtuellen Coaching vor allem die *1:1 Interaktion* im Vordergrund, wohingegen beim Online-Tutoring häufig die Interaktion sowohl zwischen dem einzelnen Lernenden als auch zwischen einem Tutor und einer *Lerngruppe* besteht. Beim E-Learning mit tutorieller Betreuung wird i. d. R. die Betreuungsperson (Lerngruppentutor) einem Lernenden oder einer Lerngruppe zugeteilt. Da beim virtuellen Coaching die Beziehung zwischen Coach und Coachee von besonderer Bedeutung ist, trifft bei dieser Variante der Coachee die Entscheidung, von wem er betreut werden möchte sowie wann und wie lange. Wie bereits beschrieben, bleibt bei einem E-Learning-Angebot häufig eine Ansprechperson (Lerngruppentutor o. ä.) über ein gesamtes Angebot konstant. Ein Coach betreut jedoch ebenso wie ein Fachtutor nur temporär (z. B. für ein Modul) bzw. bei Bedarf (www.virtuelles-coaching.com).

Darüber hinaus werden beim Coaching insbesondere Fragestellungen aus dem *beruflichen Umfeld* sowie die *Persönlichkeit* des Coachee betreffend behandelt (vgl. Fischer-Epe 2006; Jäger 2001). Der Gecoachte wird in die Lage versetzt, schnell und zielgerichtet berufliche Probleme und Aufgaben zu bewältigen (vgl. Jäger 2001). Diesem Verständnis nach geht das virtuelle Coaching einen Schritt weiter als das Online-Tutoring, da auch private Probleme Berücksichtigung finden. Jedoch ist hierbei zu beachten, dass Coaching nicht für jeden und alles geeignet ist. Beispielsweise benötigt der Coachee ausreichende analytische Fähigkeiten, und die Probleme dürfen nicht primär in der Persönlichkeit begründet sein (www.virtuelles-coaching.com).

Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass, im Gegensatz zum klassischen Online-Tutoring, beim virtuellen Coaching die individuelle Unterstützung von Menschen im beruflichen Kontext stärker im Vordergrund steht. Viele E-Lear-

ning-Angebote verknüpfen zwar theoretische Inhalte mit der praktischen Anwendung, indem beispielsweise das Fachwissen in der Online-Phase erworben wird und im Rahmen von Projektarbeiten die Anwendung des Gelernten in die berufliche Praxis erfolgt. Die Unterstützung dieses Transfers beschränkt sich häufig jedoch zumeist auf eine Beratung im oben beschriebenen Sinne, d. h. vor allem auf fachlicher Ebene. Durch eine stärkere Integration des virtuellen Coachings besteht eine zusätzliche Möglichkeit, den *Praxistransfer* durch eine strukturierte Selbstreflexion zu unterstützen (vgl. Abschnitt 2). Der Coachee wird mit Problemen aus dem beruflichen Umfeld konfrontiert. Hierbei kann es sich beispielsweise um Konflikte im Team handeln. Bei einer anderen Form des Coachings (Lerncoaching) steht die Prüfungsvorbereitung im Vordergrund. Der Coachee wird dabei unterstützt, sich schnell und intensiv neuen Lernstoff anzueignen (www.virtuelles-coaching.com).

Einher mit den verschiedenen inhaltlichen Schwerpunkten geht die unterschiedliche *Zieldefinition*. Im Gegensatz zu klassischen E-Learning-Angeboten, bei denen die Lehrzieldefinition i. d. R. durch die lehrende Instanz erfolgt, werden nach Jäger (2001) beim Coaching die Ziele des Gecoachten gemeinsam mit dem Coach definiert. Im Rahmen innovativer E-Learning-Angebote und Kurse wird die Verantwortung für die Formulierung von Zielen den Lernenden übertragen und auf diese Weise eine Brücke zum Coaching hergestellt (vgl. Abschnitt 2.1).

Im Abschnitt 1.1 wurde bereits auf die Gemeinsamkeit eingegangen, dass eine Rückmeldung des Tutors und Coachs hinsichtlich des Bearbeitungsstands erfolgt. Beim virtuellen Coaching ist der Coachee völlig frei hinsichtlich des Zeitraums der Bearbeitung des Coachingmaterials. Bei betreuten E-Learning-Angeboten gibt es in der Regel hingegen mehr oder weniger fest definierte Zeiträume, im Rahmen derer die Module zu bearbeiten sind. Diese zeitliche Begrenzung ist in gewisser Weise auch beim Coaching gegeben, da es sich um eine begrenzte Anzahl von Sitzungen (vgl. Jäger 2001) handelt. Im Gegensatz dazu umfasst E-Learning sowohl kurze, als auch zeitlich lang angelegte Angebote.

Auch die inhaltlichen Schwerpunkte der beiden Bereiche weisen Unterschiede auf. E-Learning dient vor allem der Aneignung von Wissen und Fertigkeiten. Hierbei werden die Lernenden von Online-Tutoren fachlich und pädagogisch betreut. Darüber hinaus erfolgt eine Unterstützung auf organisatorischer und sozialer Ebene. Hierbei werden die Lernenden von Online-Tutoren fachlich und pädagogisch betreut. Darüber hinaus erfolgt eine Unterstützung auf organisatorischer und sozialer Ebene. Der E-Coach hingegen konzentriert sich vor allem auf die Betreuung beim Lernmanagement sowie auf die Förderung der Selbstkompetenz (www.virtuelles-coaching.com) und somit auf Persönlichkeitsentwicklung (vgl. Abb. 2).

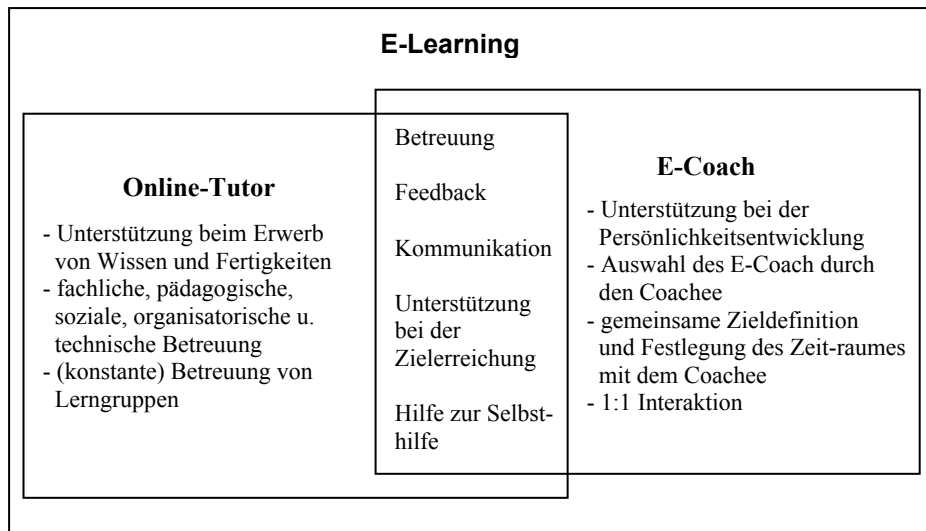


Abb. 2: Unterschiedliche Schwerpunkte eines Online-Tutors und E-Coachs

Folgendes Szenario verdeutlicht den Zusammenhang: Im Rahmen des onlinebasierten Masterstudienprogramms Educational Media (www.online-campus.net) absolvieren die Studierenden das Modul „Selbstorganisiertes Lernen“. Das Ziel dieses Kurses besteht darin, dass sich die Lernenden ihre eigenen Lernziele setzen, diese strukturieren, einen Lernplan erstellen und versuchen, ihre Ziele zu erreichen. Im Vordergrund steht hierbei die Reflexion ihres eigenen Lernprozesses in einem Weblog. Die Lernenden setzen sich mit ihrer selbst gewählten Thematik mithilfe von Studienmaterialien und eines Leitfadens zur Selbstreflexion auseinander. Entscheidend für den erfolgreichen Modulabschluss ist nicht in erster Linie die Erreichung der Lernziele, sondern die Zielsetzung und Reflexion des Lernprozesses. Die Lernenden werden hierbei individuell durch einen Online-Tutor (Lerngruppentutor) betreut. Dieser gibt eine Rückmeldung zu den Lernzielformulierungen, zur Strukturierung der Ziele und steht bei inhaltlichen Problemen als Ansprechpartner zur Verfügung. Durch die zusätzliche Bereitstellung eines (betreuten) mediengestützten Lernprogramms zum virtuellen Coaching (vgl. Abschnitt 2) könnte dieses Unterstützungsangebot erweitert werden. Durch den Einsatz didaktisch gestalteten Coachingmaterials und der Betreuung durch einen E-Coach kann neben der Unterstützung des Wissens- und Fertigkeitserwerbs durch das Online-Tutoring darüber hinaus stärker die Selbstlernkompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung des Lernenden gefördert werden.

2 Potenziale einer Verknüpfung

Durch Coaching kann der zunehmenden Forderung nach Vermittlung bzw. Erwerb von Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen hinsichtlich des selbstge-

steuerten Lernens im Prozess der Arbeit entsprochen werden (www.virtuelles-coaching.com). Virtuelles Coaching ist nicht nur durch die Integration neuer IuK-Technologien als Innovation zu betrachten. Innovationen entstehen erst durch die innovative Nutzung dieser Technologien (vgl. Geißler/Helm/Theis 2007). Die Verknüpfung von E-Learning und virtuellem Coaching bietet zum einen Potenziale hinsichtlich der Ermöglichung von Reflexionsprozessen. Zum anderen erhält die Betreuung hinsichtlich der Prüfungsvorbereitung, des Lernmanagement sowie des Erwerbs von Schlüsselkompetenzen ein stärkeres Gewicht. Weiteres Potenzial bietet die zusätzliche Transferförderung des Gelernten in die Praxis (vgl. Geißler/Helm/Nolze 2007).

2.1 Verknüpfungsszenarien

Im Folgenden werden mögliche Szenarien für eine Verknüpfung von virtuellem Coaching und E-Learning vorgestellt.

Integration eines E-Coachs in Verbindung mit einem Lernprogramm

Zusätzlich zur Betreuung durch Online-Tutoren können die Lernenden bei Bedarf einen E-Coach beauftragen. Dies kann dann sinnvoll sein, wenn im Rahmen des E-Learnings Projektmodule angeboten werden oder Module, in denen sich die Lernenden eigene Lernziele setzen. Um den Praxistransfer zu unterstützen oder die Erreichung der selbst gesteckten Ziele zu sichern, kann eine zusätzliche Begleitung durch einen Coach förderlich sein. Zusätzlich kann ein mediengestütztes Lernprogramm zum virtuellen Selbst-, Lern- oder Transfercoaching eingesetzt werden (vgl. Geißler in diesem Band). Mit dem Konzept des virtuellen Selbstcoachings betritt Geißler konzeptionelles Neuland (vgl. Geißler/Helm/Nolze 2007). Beim virtuellen Selbstcoaching wird ein Online-Programm in Kombination mit einem oder mehreren weiteren Medien (E-Mail, Telefon etc.) sowie ggf. Face-to-Face-Kommunikation verbunden. Der Medieneinsatz dient der Bereitstellung von Materialien und zur Kommunikation zwischen dem Coach und dem Gecoachten (vgl. Geißler/Helm/Theis 2007). Das Online-Programm kann vollkommen selbstständig oder betreut durchgeführt werden. Eine zusätzliche Betreuung wird als sinnvoll erachtet, denn das Programm alleine stößt schnell an seine Grenzen, da sich nicht alles abbilden lässt (Intuition, Empathie, Lebenserfahrung, etc) (www.virtuelles-coaching.com).

Virtuelles Coaching wird betrachtet als Verbindung zwischen Coaching und E-Learning und somit auch zwischen persönlich-interaktivem Coaching und virtuellem Selbstcoaching. Durch die systematische Nutzung von IuK-Technologien entstehen einerseits weniger Kosten und andererseits werden subjektive Ängste abgebaut, da das Coaching nicht mehr als eine Art Psychotherapie wahrgenommen wird. Auf diese Weise wird eine Zielgruppe angesprochen, die sich sonst nicht in die Hand eines Coachs begeben würde. Ebenso wie beim Online-Tutoring beginnt das virtuelle Coaching mit einer stärkeren Führung, die schrittweise geringer wird. Nach teilweiser oder vollständiger Bearbeitung des Programms ist eine persönliche telefonische Beratung möglich (in der Tradition der Klientenzentrierten Gesprächsführung) (vgl. Geißler/Helm/Nolze 2007).

Die größte Schwäche eines nicht von einem Coach begleiteten Selbstcoachings ist nach Rauen (2005, S. 132 f.), dass der Klient nicht hinreichend mit seiner verzerrten Wahrnehmung, mit fehlerhaften Analysen und einseitigen Bewertungen konfrontiert werden kann. Der Wirkungsgrad eines Internetprogramms ist deshalb höher, wenn ein persönlicher Coach hinzu kommt (vgl. Geißler/Helm/Nolze 2007). Bei dieser Kombination können durch eine begleitende Prozess- bzw. Lernberatung die Grenzen überwunden werden, die contentorientierte E-Learning-Angebote im Umgang mit Emotionen und Motivation haben (siehe dazu den Beitrag von Heidsiek in diesem Band). Dem Programmnutzer wird nicht eine Lern- oder Problemlösungsaufgabe vorgegeben, sondern er wird vielmehr aufgefordert, seine Herausforderung darzulegen und in einer methodisch (nicht inhaltlich) vorgegebenen Weise zu bearbeiten. Da dies vor allem Selbstreflexionsbereitschaft und -fähigkeit erfordert, müssen die Lernenden für die Selbstreflexion geöffnet und Selbstreflexionsfähigkeiten vermittelt werden (vgl. Geißler/Helm/Theis 2007).

Intensive Prüfungsvorbereitung

Zusätzlich zur fachlichen Betreuung kann ein E-Coach einen Beitrag zur intensiveren Prüfungsvorbereitung leisten. Bei Bedarf kann der Lernende entsprechende Coachingmaterialien bearbeiten und sich hierbei von einem E-Coach unterstützen lassen, um seine Lernmethoden zu optimieren und Prüfungsängste abzubauen. Das virtuelle Lerncoaching (siehe dazu den Beitrag von Huter/Schurig in diesem Band) eignet sich insbesondere bei Lernproblemen im Umgang mit der zur Verfügung stehenden Zeit und dem zielführenden Einsatz von Arbeitstechniken und -methoden.

Bedarfsgerechte Modulzusammenstellung

Ein weiteres Verknüpfungspotenzial entsteht durch das Coaching, wenn der Coach gemeinsam mit dem Lernenden die für ihn (beruflich) relevanten Lerninhalte herausarbeitet. Auf diese Weise können bedarfsgerecht Lernmodule zusammengestellt und angeboten werden.

Förderung des Praxistransfers

Durch das virtuelle Coaching kann der Praxistransfer des im Rahmen eines E-Learning-Angebots erworbenen Wissens erhöht werden. Zuerst kann eine Selbstbeobachtung mit Hilfe eines Zeittagebuchs und eines Fragebogens erfolgen. Anschließend werden Ziele und Strategien entwickelt sowie individuelle E-Learning-Angebote durchlaufen.

Das virtuelle *Transfercoaching* (siehe dazu den Einleitungsartikel von Geißler und den Beitrag von Kreggenfeld/Reckert in diesem Band) hat als Ziel, die Nachhaltigkeit von Trainings zu steigern. Nach der Inhaltsbearbeitung erfolgt anhand von digitalem Coachingmaterial die Auseinandersetzung mit der Frage, wie das Gelernte in den Arbeitsalltag integriert werden kann. Bei der Planung konkreter Vorgehensschritte kann der Coach Unterstützung anbieten und eine Reflexion anleiten, beispielsweise hinsichtlich der Frage, wie erfolgreich die Realisierung war und gemeinsam Konsequenzen für die Zukunft erarbeiten. Auf diese Weise eignet sich der Einsatz des virtuellen Coachings im Anschluss an ein

E-Learning-Angebot. Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Lernenden, die das Bedürfnis verspüren auch weiterhin einen Ansprechpartner zu haben, die Möglichkeit, gemeinsam mit einem Coach an ihrer individuellen Problemstellungen weiterzuarbeiten.

Hierbei steht weniger die inhaltliche Betreuung, sondern die Begleitung bei der Umsetzung von Lerninhalten in die Praxis im Vordergrund. Um diesem Wunsch zu entsprechen, werden häufig Coachingsitzungen im Anschluss an ein Training angeboten. Dies kann zu einer Bereicherung des Repertoires eines Online-Tutors führen. Eine solche Kombination wird zunehmend integraler Bestandteil von Lernangeboten (vgl. Busch/Mayer 2002).

„Online-Coaching betreiben zu können ist keine Sonderaufgabe, sondern ist eine natürliche Fortsetzung der Trainertätigkeit mit den aktuell verfügbaren Medien, durch die Seminarteilnehmer stark orts- und zeitunabhängig unterstützt werden können.“ (Ebd., S. 14)

Online-Tutor als E-Coach

Erweitert sich das Aufgabenspektrum von Online-Tutoren hinsichtlich der Coaching-Komponente, werden zusätzliche Anforderungen an die Betreuenden gestellt. Die *Basiskompetenzen* des E-Coachs entsprechen denen eines Online-Tutors. Neben Einfühlungsvermögen, kommunikativer Kompetenz wird u. a. ein breites Spektrum an Kenntnissen, Sozial-, Methodenkompetenz und didaktische Kompetenz benötigt. Zu den Aufgaben gehören nach Jäger (2001) die Auftragsklärung, das Gestalten von Settings, Beziehung aufbauen, Klärung von Handlungsalternativen herbeiführen, neue Perspektiven ermöglichen sowie Problemlösungs- und Entscheidungsprozesse moderieren. Ein Coach muss darüber hinaus ein Experte für Methoden und Techniken bei Veränderungsprozessen sein, geeignete Interventionen einsetzen und den Praxistransfer begleiten können. Als Online-Tutor ist er zusätzlich vor allem für die Vermittlung von Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten sowie für die Unterstützung bei inhaltlichen Fragen verantwortlich.

Erhält ein Online-Tutor einen Coaching-Auftrag, besteht die Herausforderung darin, ein individuell maßgeschneidertes Betreuungsangebot anzubieten. Als E-Coach befindet sich der Online-Tutor in einem Spannungsfeld von Rollenanforderungen und muss verschiedene Haltungen und Kompetenzen integrieren. Zusätzlich zu den Basiskompetenzen müssen die Grundlagen der *personenzentrierten Einzelberatung* beherrscht werden. Darüber hinaus ist eine Aufgaben- und Leistungsbezogene Beratung im Hinblick auf die berufliche Rolle des Lernenden erforderlich. Hierbei ist sowohl der berufliche Kontext zu berücksichtigen als auch die Verknüpfung von Praxiserfahrungen und Theorie. Da sich die Anforderungen und Kompetenzen entsprechend der verschiedenen Kontexte unterscheiden, können diese nur situationsbedingt definiert werden. Neben dem Ansammeln von ausgefeilten Beratungstechniken oder Expertenwissen ist es erforderlich, sich Rahmenbedingungen, Möglichkeiten und Grenzen bewusst zu machen (vgl. Fischer-Epe 2006).

Übernimmt ein Online-Tutor zusätzlich die Rolle eines E-Coachs, erweitert sich das bisherige Kompetenzspektrum (fachliche, didaktische, soziale und techni-

sche Kompetenz) um zusätzliche Kompetenzbereiche. Nach Fischer-Epe (2006) zählen hierzu die Feldkompetenz und -erfahrung (Branchenkenntnisse, Grad der Fachkenntnisse etc.), die Beratungsmethodik und -erfahrung (Gesprächs- und Interventionskompetenz, Erfahrung in psychologischer Einzelberatung, Ausbildung in therapeutischen Verfahren etc.) sowie die personale Kompetenz und Selbsterfahrung (Menschenbild, persönliche Stärken, Konflikt- und Beziehungsfähigkeit etc.).

Die Kombination aus Online-Tutoring und virtuellem Coaching beim E-Learning ist bisher noch kaum erprobt und sollte zukünftig stärker forciert werden. Die Verknüpfungsszenarien machen deutlich, welche Potenziale sich durch die Kombination selbstorganisierten Lernens, der Betreuung mittels verschiedener IuK-Technologien und mit dem Einsatz didaktisch gestalteter Coachingmaterialien ergeben können. Die Herausforderung wird zukünftig darin bestehen, tragfähige Konzepte zu entwickeln, wie virtuelles Coaching in ein E-Learning-Angebot integriert werden kann. Hierbei sind vielfältige Verknüpfungsvarianten von Präsenz- und Onlinephasen sowie Tutoring und Coaching denkbar. Es werden Qualifizierungsangebote benötigt, im Rahmen derer Online-Tutoren die zusätzlich erforderlichen Kompetenzen erwerben, um als E-Coach zu fungieren. Auf diese Weise kann neben der Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten verstärkt auch die Persönlichkeitsentwicklung der Lernenden unterstützt werden.

Literatur

- Busch, F./Mayer, T. B. (2002): Der Online-Coach: Wie Trainer virtuelles Lernen optimal fördern können. Göttingen.
- Fischer-Epe, M. (2006): Coaching. Miteinander Ziele erreichen. Reinbek/Hamburg.
- Geißler, H. (2007): Blended gecoach. Virtuelles Coaching ist das Lerntool für die Arbeitskraft- und Lebensunternehmer von morgen. In: change X, 7, S. 1-8.
- Geißler, H.: Virtuelles Selbstcoaching. <http://www.virtuelles-coaching.com> (Stand: 11.01.2008).
- Geißler, H./ Helm, M./Nolze, A. (2007): Virtuelles Selbstcoaching – Konzepte und erste Erfahrungen. Organisationsberatung – Supervision – Coaching. In: Organisationsberatung – Supervision – Coaching (OSC), Ausgabe 01/2007, Jg. 14. S. 81-93.
- Geißler, H./Helm, M./Theis, F. (2007): Blended Coaching. In: Grundlagen der Weiterbildung – Praxishilfen. Lose-Blatt-Sammlung, Systemstelle 7.30.10.9. Neuwied.
- Jäger, R. (2001): Praxisbuch Coaching. Erfolg durch Business-Coaching. Offenbach.
- Kerres, M./Nübel, I./Grabe, W. (2004): Gestaltung der Betreuung beim E-Learning. In: Euler, D./Seufert, S. (Hrsg.): E-Learning in Hochschulen und Bildungszentren. München, S. 335-350.
- Kerres, M. (2001): Multimediale und telemediale Lernumgebungen. Konzeption und Entwicklung. 2. Aufl., München.
- Migge, B. (2005): Handbuch Coaching und Beratung. Weinheim, Basel.

Ojstersek, N. (2007). Betreuungskonzepte beim Blended Learning. Gestaltung und Organisation tutorieller Betreuung. Münster, New York, München, Berlin.

Rauen, C. (2005): Varianten des Coachings im Personalentwicklungsbereich. In: Ders. (Hrsg.): Handbuch Coaching. Göttingen, 3. Aufl., S. 111-136