

Abschlussarbeit
Ausbildung zum Systemischen Coach
bei der InKonstellation GmbH

Abschlussarbeit

Vom Wissensvermittler zum Lernbegleiter:

Welche Impulse kann der systemische Coachingansatz für die
Gestaltung moderner Weiterbildungsformate liefern?

Verfasser: Sinan Günsav
E-Mail-Adresse: kontakt@sinanguensav.de
Datum der Abgabe: 12. März 2026

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Lernen in der Erwachsenenbildung	2
3. Grenzen klassischer Weiterbildungsformate.....	3
4. Systemische Perspektiven auf Lernprozesse.....	5
5. Systemische Impulse für Weiterbildungsformate	6
5.1 Vom Wissensvermittler zum Lernbegleiter	6
5.2 Aktivierung der Teilnehmenden	7
5.3 Praxisorientiertes und erfahrungsbasiertes Lernen	7
5.4 Reflexion und Perspektivwechsel	8
5.5 Kombination verschiedener Lernformate	8
6. Praxisreflexion	9
7. Fazit	10
8. Literaturverzeichnis	12

1. Einleitung

Berufliche Weiterbildung stellt einen wichtigen Bestandteil der Erwachsenenbildung dar und wird von vielen Menschen genutzt, um bestehende Kenntnisse zu erweitern oder neue Fähigkeiten zu erwerben. Arbeitende nehmen an Weiterbildungen teil, um sich fachlich weiterzuentwickeln, ihre beruflichen Möglichkeiten zu verbessern oder zusätzliche Qualifikationen zu erlangen. Gleichzeitig bieten Weiterbildungsformate auch die Möglichkeit, eigene Erfahrungen zu reflektieren, vorhandenes Wissen zu vertiefen und sich mit anderen Personen über berufliche Fragestellungen auszutauschen. Lernen endet somit nicht mit dem Abschluss einer schulischen oder akademischen Ausbildung, sondern begleitet viele Menschen über einen großen Teil ihres beruflichen Lebens hinweg.

Besonders im Kontext der Erwachsenenbildung nimmt Weiterbildung daher eine zentrale Rolle ein. Anders als in der schulischen Bildung bringen erwachsene Lernende häufig bereits umfangreiche berufliche und persönliche Erfahrungen mit, die in Lernprozesse eingebracht werden können. Weiterbildung dient in diesem Zusammenhang nicht nur der reinen Wissensvermittlung, sondern auch der Erweiterung vorhandener Kompetenzen sowie der Reflexion eigener beruflicher Praxis.

Viele Weiterbildungsformate orientieren sich jedoch noch immer an einem klassischen Lehrverständnis, das stark durch Frontalunterricht und Wissensvermittlung geprägt ist. In solchen Settings übernimmt die lehrende Person vor allem die Rolle eines Wissensvermittlers, während die Teilnehmenden primär als passive Empfänger von Informationen fungieren. Diese Form der Vermittlung kann zwar effizient sein, wenn es um die strukturierte Darstellung von Inhalten geht, stößt jedoch häufig an ihre Grenzen, wenn nachhaltige Lernprozesse oder die Integration von Wissen in die berufliche Praxis angestrebt werden. Lernen wird in diesem Kontext oftmals als ein linearer Prozess verstanden, bei dem Wissen von einer Person an eine andere übertragen wird.

Erkenntnisse aus der Erwachsenenbildung sowie aus konstruktivistischen Lerntheorien weisen jedoch darauf hin, dass Lernen deutlich komplexer verläuft. Wissen kann nicht einfach übertragen werden, sondern wird von Lernenden aktiv konstruiert und in bestehende Erfahrungs- und Wissensstrukturen integriert. Gerade in der Erwachsenenbildung spielen dabei eigene Erfahrungen, der Austausch mit anderen Lernenden sowie die Reflexion des Gelernten eine entscheidende Rolle. Lernprozesse

entstehen somit weniger durch reine Wissensvermittlung, sondern vielmehr durch aktive Beteiligung, Diskussion, Anwendung und Reflexion.

Vor diesem Hintergrund gewinnen Ansätze an Bedeutung, die Lernprozesse stärker als interaktive und selbstorganisierte Prozesse verstehen. Einer dieser Ansätze findet sich im systemischen Coaching. Der systemische Ansatz betrachtet Menschen nicht isoliert, sondern als Teil sozialer Systeme, in denen Verhalten und Lernen stets im Zusammenhang mit Kontext, Beziehungen und Perspektiven stehen. Anstatt Lösungen oder Wissen direkt vorzugeben, zielt systemisches Coaching darauf ab, durch Fragen, Perspektivwechsel und Reflexionsimpulse eigene Lösungs- und Lernprozesse anzuregen.

Diese Haltung eröffnet auch für die Gestaltung von Weiterbildungsformaten neue Perspektiven. Wird Lernen aus einer systemischen Perspektive betrachtet, verschiebt sich die Rolle der Lehrenden: Statt primär Wissen zu vermitteln, begleiten sie Lernprozesse, moderieren Austausch und schaffen Räume für Reflexion und Erfahrung. Dadurch können Lernsettings entstehen, in denen Teilnehmende aktiver eingebunden sind und Wissen stärker mit ihren eigenen Erfahrungen verknüpfen.

Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Arbeit die Frage: Welche Impulse kann der systemische Coachingansatz für die Gestaltung moderner Weiterbildungsformate liefern? Ziel ist es, zentrale Annahmen des systemischen Coachings darzustellen und deren mögliche Bedeutung für Lernprozesse in der beruflichen Weiterbildung zu diskutieren. Dabei werden zunächst grundlegende Aspekte des Lernens in der Erwachsenenbildung betrachtet sowie typische Grenzen klassischer Weiterbildungsformate aufgezeigt. Anschließend wird der systemische Ansatz als alternative Perspektive auf Lernprozesse vorgestellt. Aufbauend darauf werden mögliche Impulse für die Gestaltung moderner Weiterbildungsformate diskutiert und abschließend reflektiert.

2. Lernen in der Erwachsenenbildung

Die Lernprozesse in der Erwachsenenbildung unterscheiden sich in mehreren Punkten von Lernprozessen in der schulischen Bildung. Erwachsene Lernende verfügen in der Regel bereits über umfangreiche berufliche und persönliche Erfahrungen, die sie in Lernprozesse einbringen. Diese Erfahrungen prägen sowohl die Erwartungen an eine Weiterbildung als auch die Art und Weise, wie neue Inhalte aufgenommen und verarbeitet werden. Lernen findet daher nicht losgelöst von bereits vorhandenem Wissen

statt, sondern baut in vielen Fällen auf bestehenden Erfahrungen und individuellen Perspektiven auf.

Ein weiteres Merkmal der Erwachsenenbildung ist die in der Regel hohe Zielorientierung der Teilnehmenden. Erwachsene entscheiden sich meist bewusst für eine Weiterbildung, etwa um ihre beruflichen Kompetenzen zu erweitern, neue Qualifikationen zu erwerben oder konkrete Probleme aus ihrem beruflichen Alltag besser bewältigen zu können. Dadurch entsteht häufig ein starkes Interesse an praxisnahen Inhalten und an Lernformen, die einen direkten Bezug zur eigenen beruflichen Realität herstellen.

Gleichzeitig wird Lernen in der Erwachsenenbildung häufig als aktiver Prozess verstanden. Wissen entsteht nicht allein dadurch, dass Informationen vermittelt werden, sondern vor allem dadurch, dass Lernende sich mit Inhalten auseinandersetzen, eigene Erfahrungen einbringen und neue Perspektiven entwickeln. Diskussionen, Gruppenarbeiten oder praktische Übungen können diesen Prozess unterstützen, da sie den Austausch zwischen den Teilnehmenden fördern und unterschiedliche Sichtweisen sichtbar machen.

In diesem Zusammenhang wird Lernen zunehmend als ein Prozess verstanden, der nicht ausschließlich durch Lehrende gesteuert wird, sondern auch durch die aktive Beteiligung der Lernenden selbst entsteht. Die Rolle der Lehrperson verschiebt sich dadurch teilweise von der reinen Wissensvermittlung hin zu einer moderierenden oder begleitenden Funktion, in der Lernprozesse angeregt und unterstützt werden. Gerade in der Erwachsenenbildung kann eine solche Lernbegleitung dazu beitragen, dass Inhalte nicht nur aufgenommen, sondern auch reflektiert und in den eigenen beruflichen Kontext übertragen werden.

3. Grenzen klassischer Weiterbildungsformate

Viele Weiterbildungsformate orientieren sich noch immer an einem klassischen Lehrverständnis, das stark durch Frontalunterricht geprägt ist. In solchen Settings übernimmt die lehrende Person in erster Linie die Rolle eines Wissensvermittlers, der Inhalte strukturiert präsentiert und erklärt, während die Teilnehmenden überwiegend zuhören und Informationen aufnehmen. Häufig geschieht dies in Form von Präsentationen oder Vorträgen, bei denen Lerninhalte Schritt für Schritt vermittelt werden. Fragen aus dem Publikum oder kurze Diskussionen sind zwar möglich, bleiben jedoch meist ein ergänzendes Element und stehen nicht im Zentrum des Lernprozesses.

Diese Form der Wissensvermittlung kann in bestimmten Situationen durchaus sinnvoll sein. Insbesondere wenn es darum geht, grundlegende Inhalte strukturiert darzustellen oder komplexe Themen zunächst verständlich einzuführen, bietet der Frontalunterricht klare Vorteile. Lehrende können Inhalte gezielt aufbereiten, einen roten Faden vorgeben und sicherstellen, dass wichtige Aspekte vollständig behandelt werden. Gerade in fachlich orientierten Weiterbildungen spielt diese Form der Wissensvermittlung daher weiterhin eine wichtige Rolle.

Gleichzeitig zeigen sich jedoch auch deutliche Grenzen dieses Ansatzes. Ein häufig genannter Kritikpunkt besteht darin, dass Teilnehmende in solchen Lernsettings vergleichsweise passiv bleiben. Wenn Lernprozesse hauptsächlich darin bestehen, Informationen aufzunehmen, besteht die Gefahr, dass Inhalte zwar verstanden, jedoch nicht nachhaltig verinnerlicht werden. Ohne eigene Auseinandersetzung mit den Inhalten oder ohne Möglichkeiten zur praktischen Anwendung fällt es vielen Lernenden schwer, neues Wissen langfristig zu behalten oder auf konkrete berufliche Situationen zu übertragen.

Hinzu kommt, dass klassische Lehrformate häufig nur begrenzt auf die unterschiedlichen Erfahrungen und Perspektiven der Teilnehmenden eingehen. Gerade in der Erwachsenenbildung bringen Lernende jedoch oft vielfältige berufliche Hintergründe, individuelle Fragestellungen und unterschiedliche Erwartungshaltungen mit. Wenn Lernformate primär auf die Vermittlung vorbereiteter Inhalte ausgerichtet sind, bleibt dieses vorhandene Wissen häufig ungenutzt.

Darüber hinaus kann eine überwiegend vortragsbasierte Vermittlung dazu führen, dass Aufmerksamkeit und Beteiligung der Teilnehmenden im Verlauf längerer Veranstaltungen abnehmen. Gerade in mehrstündigen Seminaren oder Lehrgängen zeigt sich häufig, dass reine Präsentationsformate nur begrenzt geeignet sind, dauerhaftes Interesse und aktive Beteiligung aufrechtzuerhalten.

Diese Beobachtungen führen zunehmend zu der Frage, wie Weiterbildungsformate gestaltet werden können, um Lernprozesse stärker zu aktivieren und die Erfahrungen der Teilnehmenden besser einzubeziehen. An dieser Stelle eröffnet der systemische Ansatz eine alternative Perspektive auf Lernen und Wissensvermittlung. Anstatt Lernen primär als Übertragung von Wissen zu verstehen, betrachtet er Lernprozesse stärker als interaktive und reflexive Prozesse innerhalb sozialer Systeme. Welche Impulse sich daraus für die Gestaltung von Weiterbildungsformaten ergeben können, wird im folgenden Kapitel näher betrachtet.

4. Systemische Perspektiven auf Lernprozesse

Der systemische Ansatz betrachtet menschliches Verhalten grundsätzlich im Zusammenhang mit Systemen. Menschen handeln und lernen nicht isoliert, sondern stets in Wechselwirkung mit anderen Personen, ihren Erfahrungen und den jeweiligen Kontextbedingungen. Aus systemischer Sicht entsteht Bedeutung daher nicht allein durch die Vermittlung von Informationen, sondern vor allem durch Kommunikation, Interpretation und gemeinsame Reflexion innerhalb eines sozialen Umfelds. Diese Perspektive eröffnet auch für Lernprozesse in der Erwachsenenbildung eine andere Sichtweise.

Im systemischen Coaching steht weniger die Vermittlung von Wissen im Vordergrund als vielmehr die Unterstützung von Lern- und Entwicklungsprozessen. Ziel ist es nicht, fertige Lösungen oder Antworten vorzugeben, sondern Lernende dabei zu begleiten, eigene Perspektiven zu entwickeln und vorhandene Ressourcen zu nutzen. Ein zentrales Instrument hierfür sind Fragen, die dazu dienen, neue Sichtweisen zu eröffnen und bestehende Denkweisen zu hinterfragen. Durch solche Fragen können Lernende angeregt werden, ihre eigenen Erfahrungen stärker in den Lernprozess einzubringen und eigenständig Lösungsansätze zu entwickeln.

Ein weiterer wichtiger Gedanke des systemischen Ansatzes ist die Annahme, dass Menschen ihre Wirklichkeit auf unterschiedliche Weise wahrnehmen und interpretieren. In Gruppen entstehen dadurch verschiedene Perspektiven auf ein Thema. Für Lernprozesse kann diese Vielfalt eine wertvolle Ressource darstellen, da sie neue Einsichten ermöglicht und das Verständnis komplexer Sachverhalte vertiefen kann. Wenn Lernformate Raum für Austausch und Diskussion bieten, können Teilnehmende voneinander lernen und ihre eigenen Sichtweisen erweitern.

Darüber hinaus betont der systemische Ansatz die Bedeutung von Selbstorganisation. Lernen wird nicht als Prozess verstanden, der vollständig von außen gesteuert werden kann, sondern als Entwicklung, die von den Lernenden selbst aktiv gestaltet wird. Lehrende können diesen Prozess unterstützen, indem sie geeignete Rahmenbedingungen schaffen, Fragen stellen und Reflexionsräume eröffnen. Dadurch verschiebt sich die Rolle der Lehrperson von der reinen Wissensvermittlung hin zu einer begleitenden Funktion.

Übertragen auf Weiterbildungsformate bedeutet dies, dass Lernprozesse stärker als gemeinsamer Austausch und als aktive Auseinandersetzung mit Inhalten verstanden werden können. Anstatt ausschließlich Informationen zu präsentieren, können Lehrende

Lernräume gestalten, in denen Teilnehmende ihre Erfahrungen einbringen, Perspektiven austauschen und Inhalte praktisch anwenden. Diese systemische Perspektive bildet die Grundlage für verschiedene didaktische Ansätze, die darauf abzielen, Lernprozesse interaktiver und erfahrungsorientierter zu gestalten. Welche konkreten Impulse sich daraus für die Gestaltung moderner Weiterbildungsformate ableiten lassen, wird im folgenden Kapitel näher betrachtet.

5. Systemische Impulse für Weiterbildungsformate

Aus der systemischen Perspektive ergeben sich verschiedene Impulse für die Gestaltung von Weiterbildungsformaten. Wenn Lernen nicht primär als Übertragung von Wissen verstanden wird, sondern als aktiver und sozialer Prozess, verändert sich auch die Rolle der Lehrenden sowie die Struktur von Lernveranstaltungen. Ziel ist es dabei nicht, klassische Wissensvermittlung vollständig zu ersetzen, sondern Lernprozesse durch aktivierende und reflexive Elemente zu ergänzen.

5.1 Vom Wissensvermittler zum Lernbegleiter

Ein zentraler Impuls des systemischen Ansatzes besteht in der Verschiebung der Rolle der Lehrperson. Während in klassischen Lehrformaten häufig die Vermittlung von Inhalten im Mittelpunkt steht, kann aus systemischer Sicht stärker die Begleitung von Lernprozessen in den Vordergrund treten. Lehrende gestalten dabei Lernräume, in denen Teilnehmende sich mit Inhalten auseinandersetzen, eigene Erfahrungen einbringen und miteinander ins Gespräch kommen.

Die Aufgabe der Lehrperson besteht dabei weniger darin, möglichst viele Informationen zu vermitteln, sondern vielmehr darin, Lernprozesse anzuregen und zu strukturieren. Dies kann beispielsweise durch gezielte Fragen, durch Moderation von Diskussionen oder durch das Einbringen von Reflexionsimpulsen geschehen. Die Lehrperson übernimmt damit zunehmend eine moderierende Rolle, in der sie den Lernprozess begleitet, ohne ihn vollständig zu steuern.

Eine solche Lernbegleitung kann dazu beitragen, dass Teilnehmende stärker Verantwortung für ihren eigenen Lernprozess übernehmen. Gleichzeitig entsteht ein Lernsetting, in dem unterschiedliche Perspektiven sichtbar werden und der Austausch innerhalb der Gruppe eine wichtige Rolle spielt.

5.2 Aktivierung der Teilnehmenden

Ein weiterer wichtiger Impuls besteht in der stärkeren Aktivierung der Teilnehmenden. In vielen klassischen Lehrformaten beschränkt sich die Beteiligung der Teilnehmenden häufig auf das Zuhören oder gelegentliche Nachfragen. Aus systemischer Perspektive kann Lernen jedoch besonders dann intensiv verlaufen, wenn Lernende aktiv in den Lernprozess eingebunden sind.

Dies kann beispielsweise durch Methoden wie Gruppenarbeiten, moderierte Diskussionen oder gemeinsame Problemlösungen geschehen. Solche Formate ermöglichen es den Teilnehmenden, ihre eigenen Erfahrungen einzubringen und voneinander zu lernen. Gerade in der Erwachsenenbildung kann dieser Austausch einen erheblichen Mehrwert darstellen, da viele Teilnehmende bereits über umfangreiche berufliche Erfahrungen verfügen.

Durch eine stärkere Aktivierung entsteht zudem häufig eine höhere Aufmerksamkeit und Beteiligung innerhalb der Gruppe. Lernprozesse werden dadurch lebendiger und weniger einseitig, da Wissen nicht nur präsentiert, sondern gemeinsam erarbeitet wird.

5.3 Praxisorientiertes und erfahrungsbasiertes Lernen

Auch die stärkere Einbindung praxisorientierter Lernformate ist nach systemischer Perspektive sinnvoll. Erwachsene lernen häufig besonders effektiv, wenn Inhalte einen direkten Bezug zur eigenen beruflichen Praxis haben. Praktische Übungen, Fallbeispiele oder Simulationen ermöglichen es, theoretische Inhalte unmittelbar anzuwenden und zu erproben.

Ein Beispiel hierfür sind Übungsformate, in denen Teilnehmende gemeinsam an konkreten Praxisfällen arbeiten. Wenn Teilnehmende beispielsweise in Kleingruppen eine Aufgabe bearbeiten und anschließend ihre Ergebnisse vorstellen, entsteht ein Lernprozess, der sowohl fachliche Inhalte als auch unterschiedliche Herangehensweisen sichtbar macht. Die anschließende gemeinsame Reflexion kann dazu beitragen, verschiedene Lösungsansätze zu vergleichen und voneinander zu lernen.

Solche praxisnahen Lernformate fördern nicht nur das Verständnis für die behandelten Inhalte, sondern erleichtern auch den Transfer in den eigenen beruflichen Alltag. Teilnehmende erhalten die Möglichkeit, neue Konzepte direkt auszuprobieren und Rückmeldungen zu ihren Lösungsansätzen zu erhalten.

5.4 Reflexion und Perspektivwechsel

Aus vorherigem Beispiel zeigt sich bereits die Bedeutung der Reflexion. Durch gezielte Reflexionsphasen können Teilnehmende das Gelernte mit ihrer eigenen beruflichen Praxis in Verbindung bringen und unterschiedliche Perspektiven auf ein Thema entwickeln.

Reflexion kann beispielsweise durch kurze Austauschphasen, moderierte Diskussionen oder gezielte Fragen angeregt werden. Fragen wie etwa, wie sich ein bestimmtes Konzept im eigenen Arbeitskontext anwenden lässt oder welche Erfahrungen Teilnehmende bereits mit einem Thema gemacht haben, können dazu beitragen, Lernprozesse zu vertiefen.

Darüber hinaus können Reflexionsprozesse auch Perspektivwechsel ermöglichen. Wenn Teilnehmende unterschiedliche Sichtweisen kennenlernen, kann dies dazu beitragen, komplexe Fragestellungen besser zu verstehen und neue Lösungsansätze zu entwickeln. Gerade in Gruppen mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen kann dieser Austausch eine wertvolle Ressource darstellen.

5.5 Kombination verschiedener Lernformate

Schließlich zeigt sich, dass systemische Impulse nicht zwingend eine vollständige Abkehr von klassischen Lehrformaten bedeuten. In vielen Situationen kann eine strukturierte Wissensvermittlung weiterhin eine wichtige Grundlage darstellen, um Themen einzuführen oder komplexe Inhalte verständlich aufzubereiten.

Entscheidend erscheint daher vielmehr eine sinnvolle Kombination verschiedener Lernformen. Vortragsphasen können beispielsweise genutzt werden, um grundlegende Inhalte zu vermitteln, während anschließende Diskussionen, Gruppenarbeiten oder praktische Übungen dazu dienen, das Gelernte zu vertiefen und anzuwenden. Auf diese Weise entsteht ein abwechslungsreicher Lernprozess, der sowohl strukturierte Wissensvermittlung als auch aktive Beteiligung der Teilnehmenden ermöglicht.

Insgesamt zeigen diese Überlegungen, dass systemische Perspektiven dazu beitragen können, Weiterbildungsformate stärker als gemeinsame Lernprozesse zu gestalten. Durch aktivierende Methoden, praxisorientierte Übungen und Reflexionsphasen entstehen Lernsettings, in denen Wissen nicht nur vermittelt, sondern gemeinsam erarbeitet und reflektiert wird. Dadurch kann die Wahrscheinlichkeit steigen, dass Inhalte langfristig verstanden und in der beruflichen Praxis angewendet werden.

6. Praxisreflexion

Die zuvor dargestellten Überlegungen lassen sich auch aus praktischer Perspektive gut nachvollziehen. In vielen Weiterbildungsformaten zeigt sich, dass Lernprozesse besonders dann intensiv verlaufen, wenn Teilnehmende aktiv in das Geschehen eingebunden sind und eigene Erfahrungen in den Lernprozess einbringen können. Gerade in der Erwachsenenbildung verfügen viele Teilnehmende bereits über umfangreiche berufliche Praxis, die einen wertvollen Beitrag zum gemeinsamen Lernen leisten kann.

Ein Beispiel hierfür sind Weiterbildungen, in denen praktische Übungen oder gemeinsame Fallbearbeitungen einen festen Bestandteil des Lernprozesses darstellen. Wenn Teilnehmende etwa anhand eines konkreten Praxisbeispiels gemeinsam eine Aufgabe bearbeiten, entsteht häufig ein intensiver Austausch über unterschiedliche Herangehensweisen und Perspektiven. Durch diesen Austausch wird deutlich, dass es in vielen beruflichen Fragestellungen nicht nur eine einzige richtige Lösung gibt, sondern verschiedene Wege möglich sind. Gleichzeitig können Teilnehmende voneinander lernen und ihre eigenen Vorgehensweisen reflektieren.

Solche erfahrungsorientierten Lernformate können auch dazu beitragen, den Transfer von Wissen in die berufliche Praxis zu erleichtern. Während theoretische Inhalte in einem reinen Vortragsformat häufig abstrakt bleiben, ermöglichen praktische Übungen eine direkte Anwendung des Gelernten. Teilnehmende erhalten die Möglichkeit, neue Konzepte unmittelbar auszuprobieren und Rückmeldungen zu ihren Lösungsansätzen zu erhalten. Dadurch entsteht ein Lernprozess, der stärker mit der eigenen beruflichen Realität verknüpft ist.

Auch aus der Perspektive von Teilnehmenden lässt sich häufig beobachten, dass interaktive Lernformate als motivierender und lebendiger wahrgenommen werden als reine Vortragsveranstaltungen. Der Austausch innerhalb der Gruppe, gemeinsame Diskussionen sowie praktische Übungen können dazu beitragen, dass Lernprozesse aktiver gestaltet werden und Inhalte länger im Gedächtnis bleiben.

Gleichzeitig wird in der Praxis deutlich, dass eine vollständige Abkehr von klassischen Lehrformaten weder notwendig noch sinnvoll ist. In vielen Situationen kann eine strukturierte Wissensvermittlung weiterhin eine wichtige Grundlage darstellen, um Themen einzuführen oder komplexe Inhalte verständlich aufzubereiten. Entscheidend scheint daher weniger die Frage zu sein, ob Wissensvermittlung oder aktivierende Lernformen eingesetzt werden sollten, sondern vielmehr, wie beide Ansätze sinnvoll miteinander kombiniert werden können.

Aus dieser Perspektive kann der systemische Ansatz einen hilfreichen Rahmen bieten, um Lernprozesse stärker als gemeinsame Entwicklung zu verstehen. Wenn Lehrende Lernräume schaffen, in denen Austausch, Reflexion und praktische Anwendung möglich sind, kann Weiterbildung zu einem Prozess werden, der nicht nur Wissen vermittelt, sondern auch neue Perspektiven eröffnet und nachhaltiges Lernen

7. Fazit

Die vorliegende Arbeit hat sich mit der Frage beschäftigt, welche Impulse der systemische Coachingansatz für die Gestaltung moderner Weiterbildungsformate liefern kann. Ausgangspunkt war die Beobachtung, dass viele Weiterbildungen noch immer stark von klassischen Lehrformaten geprägt sind, in denen die Vermittlung von Wissen im Vordergrund steht und Teilnehmende überwiegend eine passive Rolle einnehmen. Obwohl diese Form der Wissensvermittlung in bestimmten Situationen sinnvoll sein kann, zeigt sich zugleich, dass sie häufig an Grenzen stößt, wenn nachhaltige Lernprozesse oder der Transfer von Wissen in die berufliche Praxis angestrebt werden.

Die Betrachtung von Lernprozessen in der Erwachsenenbildung verdeutlicht, dass Lernen bei Erwachsenen häufig stärker durch eigene Erfahrungen, durch Austausch mit anderen sowie durch praktische Anwendung geprägt ist. Lernprozesse entstehen dabei nicht ausschließlich durch das Aufnehmen von Informationen, sondern vor allem durch aktive Auseinandersetzung mit Inhalten, Reflexion und Perspektivwechsel.

Der systemische Coachingansatz bietet hierfür eine hilfreiche Perspektive. Indem er Lernen als sozialen und selbstorganisierten Prozess versteht, rückt er die aktive Beteiligung der Lernenden stärker in den Mittelpunkt. Fragen, Reflexion und Austausch innerhalb einer Gruppe können dazu beitragen, neue Sichtweisen zu eröffnen und vorhandene Erfahrungen in den Lernprozess einzubeziehen. Dadurch verändert sich auch die Rolle der Lehrenden: Anstelle einer ausschließlich wissensvermittelnden Funktion tritt zunehmend eine begleitende Rolle, in der Lernprozesse moderiert und unterstützt werden.

Aus dieser Perspektive lassen sich verschiedene Impulse für die Gestaltung von Weiterbildungsformaten ableiten. Aktivierende Methoden, praxisnahe Übungen sowie gemeinsame Reflexionsphasen können dazu beitragen, Lernprozesse lebendiger zu gestalten und die Beteiligung der Teilnehmenden zu erhöhen. Gleichzeitig zeigt sich, dass klassische Wissensvermittlung weiterhin eine wichtige Grundlage darstellen kann, insbesondere wenn es darum geht, Inhalte strukturiert einzuführen oder komplexe

Themen verständlich aufzubereiten. Entscheidend erscheint daher weniger die vollständige Ablösung klassischer Lehrformate, sondern vielmehr eine sinnvolle Verbindung von Wissensvermittlung und interaktiven Lernformen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass systemische Perspektiven einen wertvollen Beitrag zur Weiterentwicklung moderner Weiterbildungsformate leisten können. Indem Lernprozesse stärker als gemeinsamer Austausch und als aktive Auseinandersetzung mit Inhalten verstanden werden, kann Weiterbildung nicht nur Wissen vermitteln, sondern auch Reflexion anregen, neue Perspektiven eröffnen und nachhaltiges Lernen fördern.

8. Literaturverzeichnis

Arnold, R. (2015). *Wie man lehrt, ohne zu belehren: 29 Regeln für eine kluge Lehre*. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.

Arnold, R., & Pachner, A. (2013). *Erwachsenenbildung: Eine Einführung in Grundlagen, Probleme und Perspektiven*. Stuttgart: Kohlhammer.

Schlippe, A. von, & Schweitzer, J. (2016). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I: Das Grundlagenwissen* (3. Aufl.). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Siebert, H. (2012). *Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung: Didaktik aus konstruktivistischer Sicht* (6. Aufl.). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.