

# LEHRERINNENBILDUNG GESTALTEN

Hrsg. vom  
Zentrum für LehrerInnenbildung  
der Universität zu Köln

Band 8

Wie die Schule so ist auch das Feld der (Aus-)Bildung von Lehrerinnen und Lehrern in Bewegung und in einem tiefgreifenden Wandlungsprozess begriffen. Die Einsicht in die Heterogenität der Lernvoraussetzungen und Bildungsbedingungen auf Seiten der Schülerinnen und Schüler ist gestiegen und erfordert eine Organisation der (Aus-)Bildung, die fachliche, fachdidaktische und bildungswissenschaftliche Wissensbestandteile stärker aufeinander bezieht und zu einem professionellen Habitus zusammenbinden lässt. Damit verbunden ist die Notwendigkeit, die Praxisphasen als roten Faden über die Ausbildungsphasen hinweg zu gestalten und die Kooperation der unterschiedlichen Akteure der grundständigen Bildung, des Vorbereitungsdiensts und der Fortbildung zu stärken. Die seit langem bekannte Forderung nach einer gelingenden Theorie-Praxis-Verzahnung ist in den letzten Jahren in eine neue Dynamik geraten und verlangt nach einem Ausbau wie auch neuen Akzentuierungen in der bildungswissenschaftlichen und fachdidaktischen Forschung, um Unterrichts- und Schulentwicklung zu begleiten und zu unterstützen.

Die Reihe LEHRERINNENBILDUNG GESTALTEN setzt an diesem Entwicklungsprozess an und präsentiert Beiträge, die die Herausforderung einer neuen und innovativen (Aus-)Bildung von Lehrerinnen und Lehrern aktiv aufgreifen und Impulse für deren weitere Entwicklung setzen.

Maria Boos, Astrid Krämer  
und Meike Kricke (Hrsg.)

# Portfolioarbeit phasenübergreifend gestalten

Konzepte, Ideen und Anregungen  
aus der LehrerInnenbildung



Waxmann 2016  
Münster • New York

### **Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

LEHRERINNENBILDUNG GESTALTEN, Band 8

ISSN 2194-8429

Print-ISBN 978-3-8309-3427-1

E-Book-ISBN 978-3-8309-8427-6

© Waxmann Verlag GmbH, 2016

[www.waxmann.com](http://www.waxmann.com)

[info@waxmann.com](mailto:info@waxmann.com)

Umschlaggestaltung: Anne Breitenbach, Münster

Satz: Stoddart Satz- und Layoutservice, Münster

Druck: Hubert & Co., Göttingen

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier,  
säurefrei gemäß ISO 9706



Printed in Germany

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, verboten.

Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

# Inhalt

## Teil I: Einleitung

Überblick und Entstehungshintergrund des Buchprojektes..... 9

*Edwin Stiller*

Das „Portfolio Praxiselemente“ als personenorientierter Lernbegleiter durch die berufspraktische LehrerInnenausbildung in Nordrhein-Westfalen..... 11

## Teil II: Empirische Befunde zur Portfolioarbeit

*Florian Hofmann, Nicole Wolf, Susi Klaß, Isabelle Grassmé & Michaela Gläser-Zikuda*

Portfolios in der LehrerInnenbildung.

Ein aktueller Überblick zur empirischen Befundlage ..... 23

*Nicole Valdorf, Agnieszka Werfel & Lilian Streblow*

Begleitung der reflexiven Portfolioarbeit Bielefelder Lehramtsstudierender.

Befunde aus dem bildungswissenschaftlichen Einführungsmodul..... 40

*Sebastian Barsch & Nina Glutsch*

Der reflektierende Blick auf Praxis.

Empirische Befunde zum Kölner Portfoliomodell ..... 54

## Teil III: Reflexion, Beratung und Begleitung gestalten

*Fred A. J. Korthagen*

The Core Reflection Approach ..... 69

*Myrle Dziak-Mahler, Donald Hemker & Julia Schwarzer-Wild*

„Think outside the box“.

Coachingbasierte Beratung am Zentrum für LehrerInnenbildung der

Universität zu Köln ..... 80

*Claudia Priebe*

Reflexives Schreiben in Portfolio und Seminar.

Zur doppelten Prozessualität von Schreibprozess und Seminarverlauf..... 98

*Gaby Schwager-Büschges & Diandra Dachtera*

Das Portfolio während der Dissertation. Cologne Career Portfolio ..... 108

## **Teil IV: Portfolioarbeit in der praktischen LehrerInnenbildung. Erste Phase**

<i>Tanja Rotärmel &amp; Ilsegret Niestradt-Bietau</i> Das Paderborner „Portfolio Praxiselemente“ AIMS auf dem Weg.....	121
<i>Mark-Oliver Carl, Franziska Müller &amp; Antje Zoller</i> Portfolioarbeit im Dialog weiterentwickeln. Die Planungsgespräche zum Berufsfeldpraktikum an der Universität Siegen.....	135
<i>Astrid Krämer</i> Portfolioarbeit in den Praxisphasen an der Universität zu Köln .....	145
<i>Monika Tautz</i> Reflexion des Professionellen Selbst in der ReligionslehrerInnenbildung. Portfolioarbeit im Praxissemester mithilfe des Modells zum religionspädagogischen Habitus.....	154
<i>Meike Kricke</i> „Aufdecken eigener biographischer Karten“. Chancen von (E-)Portfolioarbeit im Kontext einer inklusiven internationalen LehrerInnenbildung .....	164
<i>Eija Liisa Sokka-Meaney &amp; Minna Haring</i> Finnish Teacher Training, Practical Teaching Experience for Students, and the Role of Portfolio Work.....	178

## **Teil IV: Portfolioarbeit in der praktischen LehrerInnenbildung. Zweite Phase**

<i>Heinz Dorlöchter</i> Das Portfolio: <i>Making thinking visible</i> .....	195
<i>Cerstin Henning</i> Portfoliobasierte Gespräche in der schulpraktischen LehrerInnenausbildung.....	206
<i>Angelika Rohbeck &amp; Annette Voß</i> Portfolioarbeit im Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) Köln, Seminar Grundschule. Ein Erfahrungsbericht.....	216
<i>Ingmar Schindler</i> „Making a teacher?“ – oder Portfolio quo vadis?.....	229

## **Teil V:**

<i>Jonathan Rothgenger</i> Mein (Arbeits-) Raum? – Das Portfolio aus Studierendenperspektive .....	235
Autorinnen und Autoren.....	243

## „Think outside the box“

### Coachingbasierte Beratung am Zentrum für LehrerInnenbildung der Universität zu Köln<sup>1</sup>

#### Abstract

Mit dem Pilotprojekt *Fachcoach LehrerInnenbildung: Coachingbasierte Beratung* – konzipiert als rolloutfähiges Modell für eine Implementierung im gesamten Lehramtsstudium – richtet sich das Zentrum für LehrerInnenbildung der Universität zu Köln exemplarisch an Studierende im Masterstudium, die mit dem Praxissemester die umfangreichste der Praxisphasen im Ausbildungszyklus absolviert haben. Anknüpfend an die Portfolioarbeit liegt der Fokus auf der Entwicklung und Stärkung des Professionellen Selbstkonzepts und der reflektierten und (selbst-)reflektierenden Auseinandersetzung mit dem Berufsziel LehrerIn. Das Coaching wird von geschulten *Fachcoaches LehrerInnenbildung* durchgeführt und bietet den Studierenden Gelegenheit, nach fünfmonatiger Praxiserfahrung im Schulleben Unterstützung bei allfälligen Themen jenseits von Prüfungsleistungen und Stundenplanung zu erhalten. Das interdisziplinäre Projektteam berichtet von der konzeptionellen Vorbereitung bis zu den ersten Umsetzungsschritten des Modellprojektes, das die Berufsbiographische Beratung am Standort Köln erweitert. Im Mittelpunkt steht das ZESS-Coachingmodell, welches die vier wesentlichen potenziellen Coachinganliegenbereiche der Studierenden in den Fokus nimmt.

---

1 *Einleitung der HerausgeberInnen:* Das Portfolio als Instrument allein reicht nicht aus zur Realisierung der damit verbundenen Zielvorstellungen. Zur Reflexion der eigenen berufsbiographischen Entwicklung und der Nutzung der gewonnenen Erkenntnisse zur persönlichen und professionsbezogenen Weiterentwicklung sind weitere Schritte erforderlich. Die Kontextualisierung des Portfolios, sowohl durch die curriculare Verortung als auch durch begleitende Maßnahmen, ist entscheidend. Daher wird im folgenden Artikel ein Fokus auf zusätzliche Angebote zur Berufsbiographischen Reflexion gelegt.

Das assoziierte Angebot an der UzK wurde erweitert, um die Studierenden, die dies wünschen, in ihrem Reflexionsprozess bezogen auf die eigene berufsbiographische Entwicklung besser begleiten zu können. Damit die Freiheit und Flexibilität in der Gestaltung des eigenen Berufsweges angesichts der zahlreichen Möglichkeiten nicht zu Überforderung und Ratlosigkeit führen, sind Unterstützung und professionelle Beratung nötig. Die Integration des Portfolios in die Lehramtsausbildung an der UzK wird daher flankiert von vielfältigen Beratungsangeboten. Um die Beratung noch individueller auf die Studierenden und ihre je eigene berufsbiographische Entwicklung zuschneiden zu können, wurde das Pilotprojekt der coachingbasierten Beratung ins Leben gerufen, welches im folgenden Artikel dargestellt wird.

„Die Fortbildung hat mir vor allem eine neue Grundhaltung vermittelt (...) Bewusstes Zuhören und das eigene Zurücknehmen bieten ganz neue Gestaltungsmöglichkeiten von Kommunikation.“<sup>2</sup>

## 1. Einleitung

Obwohl Regelwerke wie Studien-, Prüfungsordnungen oder Modulhandbücher den eigenen Studienverlauf wenig individuell wirken lassen und es scheinbar nicht viele unterschiedliche Wege zum vermeintlichen Ziel *LehrerIn* gibt, werden Lehramtsstudierende an der Universität zu Köln zunehmend dazu ermutigt, in ihrem Werdegang den vorgegebenen Pfad zu verlassen, ihren bisherigen Weg zu reflektieren und neujustierte Ziele ins Auge zu fassen. Denn was zunächst starr anmutet, bietet bei genauer Betrachtung zahlreiche Gestaltungs- und Wahlmöglichkeiten – in der Ausbildung, während des Berufseinstiegs, im Alltag und in der beruflichen Weiterbildung. Dass eine solche Flexibilisierung und Individualisierung dringend erforderlich sind, machen die sich stetig verändernden Anforderungen an das Berufsbild LehrerIn deutlich.

Kretschmer (2010) stellt einen „Kurswechsel“ fest, der Laufbahnen „trotz fehlender normalbiographischer Kontinuität“ Chancen und Freiräume durch Veränderungsprozesse einräumt, „wenn es gelingt, Laufbahnidentität aufzubauen“ (ebd., S. 11). Es erfordere allerdings professionelle Beratung, um ebendiese Gestaltungsmöglichkeiten gewinnbringend zu nutzen.

Orientierung liefert am Studienstandort Köln zunächst einmal eine verlässliche, flächendeckend verankerte Informationsstruktur innerhalb der an der LehrerInnen-ausbildung beteiligten vier Fakultäten der Universität zu Köln, dem Zentrum für LehrerInnenbildung (ZfL) sowie den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL)<sup>3</sup>: Verlässliche Informationen sind für einen erfolgreichen Abschluss des Studiums an einer großen LehrerInnenausbildungsstätte<sup>4</sup> notwendig.

Für eine reflektierte Berufswahl ist darüber hinaus eine konsequente Auseinandersetzung mit Anforderungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Beruf, den eigenen Stärken und Schwächen sowie weiteren nicht objektivierbaren Lebensereignissen unerlässlich. Zentrales Anliegen von *Berufsbiographischer Beratung* muss daher sein, „individuelle Ziele und Ressourcen zu definieren [und] auf Basis dieser Erkenntnisse Entscheidungen zu treffen, die dann in einer selbstständigen Laufbahngestaltung münden“ (ebd., S. 11).

---

2 So eine Teilnehmerin des ersten Trainings *Fachcoach LehrerInnenbildung*. Dieses sowie die folgenden Zitate sind einer Kurzevaluation im Anschluss an das Training entnommen.

3 Die Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) sind in NRW für die zweite LehrerInnen-ausbildungsphase, den Vorbereitungsdienst, zuständig.

4 An der Universität zu Köln studieren etwa 14.000 Lehramtsstudierende; das sind etwa 28 % der Gesamtstudierendenzahl.

## 2. Zum Verständnis des Begriffs *Berufsbiographie*

Dass dem Individuum in modernen Gesellschaften ein Zuwachs an Freiheit in der Gestaltung seines Lebens geboten wird, geht laut Preißer (2002) einher mit einer „Notwendigkeit der Entscheidung“ (ebd., S. 10). Hierzu auch Beck (1986): „Die Möglichkeit der Nichtentscheidung wird der Tendenz nach unmöglich. Die Entscheidungsmöglichkeit entfaltet ein Muss, hinter das nicht ohne weiteres zurückgegangen werden kann“ (ebd., S. 90f.). Eine den Herausforderungen der Zeit angemessene Laufbahnberatung muss sich besonders auf die autobiographische Konstruktion eines Werdegangs sowie die individuelle Definition einer sinnvollen Entwicklung stützen (Lang-von Wins & Triebel, 2006, S. 14). Die Hinwendung zu einem solchen konstruktivistisch geprägten Verständnis von Laufbahnberatung rückt dabei die Belange der zu Beratenden in den Mittelpunkt, Lösungen werden gemeinsam mit ihnen erarbeitet (ebd., S. 15). Der *Biographie*-Begriff geht in Abgrenzung zum Begriff *Lebenslauf* nicht von objektivierbaren Lebensereignissen aus (Nittel, 2003, S. 71–94); er ist nicht rein vergangenheitsbezogen zu verstehen. Vielmehr lassen sich aufbauend auf biographische Erfahrungen zukunftsgerichtete Strategien zur Gestaltung der Laufbahn entwickeln (Nohl, 2009, S. 210). Schwerpunkt sei die Fähigkeit zu Planung und Management des künftigen, insbesondere des immer „weniger ‚planbaren‘ beruflichen Lebens“ (Schindler, 2004, S. 17). Subjektivierung als Einfügung in eine Ordnung spiele hierbei eine wichtige Rolle, eine sogenannte „Gestaltungskompetenz“ gewinne an Bedeutung (Nittel, 2003, S. 71–77).

Mit Wolfgang Hendrich meint *Berufsbiographische Gestaltungskompetenz* immer die Herstellung subjektiver berufsbiographischer Anschlussfähigkeit. Das Gestalten erfordere immer auch die Chance, Strukturen und Abläufe beeinflussen und alternative Optionen ausloten zu können: „Gestaltungskompetenz wäre dann die Fähigkeit, diese Chancen zu sehen, Alternativen und mögliche Strategien ihrer Realisierung zu entwickeln und umzusetzen“ (Hendrich, 2004, S. 266). Dementsprechend sollten Beratungsangebote die Biographie in den Blick nehmen und Berufsbiographische Gestaltungskompetenz fördern.

## 3. Berufsbiographische Beratung im Lehramtsstudium

Mit den berufsbiographischen Angeboten am ZfL wird gemeinsam mit den Studierenden zu verschiedenen Zeitpunkten des Studiums ein interaktiver, ko-kreativer Prozess auf Augenhöhe initiiert und individuelle, zielfokussierte und lösungsorientierte Unterstützung angeboten – für eine bewusste Weiterentwicklung des Professionellen Selbst und eine damit einhergehende Erweiterung des Gestaltungsraums. Um sich – in Anlehnung an die Ziele der universitär und schulseitig begleiteten Praxisphasen im Lehramtsstudium (Orientierungspraktikum, Berufsfeldpraktikum und Praxissemester) – aktiv und (selbst-)reflektierend mit der Berufspraxis auseinanderzusetzen, zielt die Berufsbiographische Beratung darauf, Lehramtsstudierende durch

individuelle und subjektorientierte Beratung bei der Orientierung im Studium zu unterstützen. Dies geschieht z.T. verankert in einzelnen Veranstaltungsformaten der Begleitstruktur (Reflexion der bisherigen Berufsbiographie im Rahmen der drei obligatorischen Praxisphasen), soll darüber hinaus aber auch als vom seminaristisch gesteuerten Begleitprogramm *losgelöste* Beratungsmöglichkeit angeboten werden: Auch zwischen den obligatorischen Anteilen wird Gelegenheit geboten, über die jeweilige Studien- und Berufswahl zu reflektieren. In der Pilotierung befindet sich derzeit ein fakultatives Coachingangebot, das der Vielfalt der Lehramtsstudierenden gerecht werden soll und dabei an die vorhandene Beratungsstruktur im Beratungszentrum des ZfL anknüpft bzw. diese erweitert. Ziel ist die Unterstützung der Studierenden in ihrer jeweils individuellen Entwicklung zur/zum LehrerIn von Beginn ihres Studiums an. Anknüpfend an die Portfolioarbeit liegt der Fokus auf der Entwicklung und Stärkung des Professionellen Selbstkonzepts und der reflektierten und (selbst-)reflektierenden Auseinandersetzung mit dem Berufsziel LehrerIn. Eine professionelle Beratung unterstützt Lehramtsinteressierte, Studierende und LehrerInnen dabei, die Gestaltungsmöglichkeiten im Sinne individueller Interessen und Bedarfe zu nutzen. Indem wir die je individuelle Biographie in den Blick nehmen (Nittel, 2003, S. 103), erfahren Studierende in der Beratung, dass sie auch an einer sehr großen Universität mit ihren individuellen Ausgangslagen ernst genommen werden und Unterstützung erhalten.

#### 4. Pilot: Coachingbasierte Beratung am ZfL Köln

„Was mir die Fortbildung gebracht hat: Einen Einblick in Techniken lösungsorientierten Handelns/Kommunizierens, einen intensiven Austausch mit den KollegInnen, der auch neue Perspektiven (auf die KollegInnen und unseren Umgang miteinander) erlaubt hat, viel Spaß und Zwerchfelllockerung.“

Das Pilotprojekt *Fachcoach LehrerInnenbildung: Coachingbasierte Beratung* – konzipiert als rolloutfähiges Modell für eine Implementierung im gesamten Lehramtsstudium – richtet sich exemplarisch an Studierende im Masterstudium, die mit dem Praxissemester die umfangreichste der Praxisphasen im Ausbildungszyklus von Lehramtsstudierenden absolviert haben. Das Coaching wird von geschulten *Fachcoaches LehrerInnenbildung* durchgeführt und bietet den Studierenden die Gelegenheit, nach fünfmonatiger Praxiserfahrung im Schulleben Unterstützung bei allfälligen Themen jenseits von Prüfungsleistungen und Stundenplanung zu erhalten. Ziel ist es – nach der Evaluation und einer bedarfsgerechten Anpassung des Konzeptes –, die coachingbasierte Beratung (im Anschluss an einen zweiten adaptierten Piloten) unter regelmäßiger Supervision in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess flächendeckend im Lehramtsstudium am Standort Köln zum Einsatz zu bringen.

## 4.1 Beratungs- und Schulungskonzept

Um die vorbeschriebene subjektorientierte und coachingbasierte Beratung professionell gewährleisten zu können, wurden die Expertisen unterschiedlicher Fachbereiche kooperativ miteinander verknüpft. So vereint das entwickelnde Projektteam<sup>5</sup> Berufspraxis in den Bereichen LehrerInnenbildung und Schule mit langjähriger Expertise auf dem Fachgebiet Coaching unter systematischem Einbezug einer psychologischen, wissenschaftlichen Perspektive mit ausgewiesenen Fachkenntnissen: ExpertInnen, die ihre mehrjährige Erfahrung in der Konzeption und Durchführung von Coaching und Beratung, ihre Methodenkompetenz sowie ihre Perspektive auf das *System Lehramtsausbildung an einer Universität* einbringen, entwickelten auf Basis mehrjähriger Erfahrung in der Beratung und Kompetenzen in unterschiedlichen Themenschwerpunkten (wie z.B. Umgang mit Heterogenität) mithilfe einer passgenauen Bedarfsanalyse das Konzept *Fachcoach LehrerInnenbildung*. Flankiert wird das Vorhaben von einer ZfL-internen Projektgruppe zum Themenkomplex *Berufsbiographische Beratung*.

### 4.1.1 Zielgruppe und Studienphasen

Grundsätzlich richtet sich die Berufsbiographische Beratung an Studierende aller Praxisphasen. Modellhaft soll die coachingbasierte Beratung – wie eingangs beschrieben – mit Studierenden nach Abschluss des Praxissemesters erprobt und evaluiert werden; das Angebot ist damit im 3. Semester des Studiengangs *Master of Education* verortet. Diese Phase eignet sich besonders, weil die Studierenden für die Dauer eines gesamten Semesters den neuen Lernort betreten und erstmalig Erfahrungen im *System Schule* sammeln: Die Studierenden verlassen – systematisch angeleitet – ihre BeobachterInnenrolle und bekommen Gelegenheit, sich im späteren Berufsfeld auszuprobieren sowie die gemachten Erfahrungen unmittelbar am Lernort Schule zu reflektieren; darüber hinaus erhalten sie im Rahmen eines Studienprojekts die Gelegenheit, forschend zu lernen und damit den Wert der theoriegeleiteten Auseinandersetzung mit der Praxis kennenzulernen und für sich fruchtbar zu machen.

### 4.1.2 Anlässe und Themen der Beratung: Perspektivwechsel- und systemische Interviews

Um eine belastbare Schnittmenge von Anlässen und Themenschwerpunkten zu eruieren, die in dieser Studienphase besonders in den Fokus der Studierenden rücken, wurde eine dreischrittige Herangehensweise gewählt: Ein erster Eindruck jener Themen, die die Lehramtsstudierenden beraterrelevant beschäftigen, wurde durch

---

5 Myrle Dziak-Mahler und Donald Hemker (Universität zu Köln), Julia Schwarzer-Wild (Wild Consulting Training Coaching, Bonn) und Stefan Etzel (FOM – Hochschule für Oekonomie und Management).

ein sogenanntes *Perspektivwechsel-Interview* gewonnen. Hierbei begab sich ein Mitglied des Projektteams, angelehnt an das Meta-Mirror-Perspektivwechsel-Format aus der ZESS-Coaching-Toolbox (s. 4.3), in die Rolle eines/r Lehramtsstudierenden nach dem Praxissemester im Masterstudium. In dem systemischen Interview wurde diese/r Studierende befragt, welche Themen in Bezug auf das Lehramtsstudium ihn/sie am intensivsten beschäftigen. Die aus diesem Interview erhaltenen Ergebnisse wurden im weiteren Prozessverlauf als Basis für die weitere Fokussierung der Themenanalyse verwendet. Die Ergebnisse aus dem Perspektivwechsel-Interview zeigten sich in den folgenden Analyseschritten bestätigt.

Mithilfe weiterer systemischer Interviews wurde die Bedarfslage der Studierenden in der Phase nach Absolvieren des Praxissemesters aus Sicht einer Stichprobe von MitarbeiterInnen und Führungskräften im Zentrum für LehrerInnenbildung, die in der Beratung tätig sind, erhoben. Eine zweite Interviewreihe wurde mit einer Gruppe Studierender durchgeführt, die sich zum Zeitpunkt der Befragung im Praxissemester befanden oder dieses bereits absolviert hatten. Schwerpunktmäßig ausgerichtet auf die Perspektive der Lehramtsstudierenden konnten so konkrete Anregungen und Ideen zur praktischen Umsetzung der coachingbasierten Beratung generiert werden. Die Gesamtdokumentation der Interview-Ergebnisse dient während des gesamten weiteren Projektverlaufs als Ressource und Instrument der Fokussierung bei der Entwicklung und Implementierung. Ein Überblick über tatsächliche Beratungsanlässe, die teamübergreifend im Zentrum für LehrerInnenbildung bearbeitet werden, wurde über ein digitales Formular erhoben und anschließend zu einer Beratungsmatrix zusammengeführt. Verdichten lässt sich das Gesamtergebnis – abzüglich originärer Fragen der Studienberatung – auf nachfolgende Themenschwerpunkte:

Resilienz, Work-Life-Balance, Selbstmanagement, Zeitmanagement, Umgang mit Erwartungen und Abhängigkeiten (Eltern), Umgang mit Anforderungen, Umgang mit Rahmenbedingungen, Motivation: Selbst-Motivation/Peers/KollegInnen, Überprüfung Berufswahl, Entscheidungsüberprüfung, Finanzen, Erwartungsmanagement: Umgang mit Enttäuschungen und Desillusionierung, Umgang mit belastenden Erfahrungen.

#### 4.1.3 Definition des Angebots

„Die gemeinsame Ausbildung hat meine Sinne für die vielfältigen Nuancen geschärft, die die Qualität von zwischenmenschlicher Kommunikation beeinflussen können – sie ist ursächlich dafür, dass ich meine eigenen Kommunikations- und Verhaltensweisen im Rahmen von Beratungsgesprächen überdenke und im Hinblick auf ihre Auswirkungen reflektiere.“

„Ich (...) finde sehr spannend, dass beim Coaching auf das zurückgegriffen wird, was die Coachingnehmenden schon mitbringen.“

Dem Konzept *coachingbasierte Beratung* liegt eine Definition zugrunde, die auf folgendem Bezugspunkteraster basiert:

- ✓ studierendenzentriert und ko-kreativ
- ✓ lösungs-, ressourcen- und zielorientiert
- ✓ individuell und wirklichkeitskonstruktiv
- ✓ freiwillig, transparent und terminiert

Es handelt sich folglich um einen interaktiven, ko-kreativen Prozess der zeitlich begrenzten Begleitung. Die/Der CoachingnehmerIn wird als PartnerIn verstanden: Der Prozess findet *auf Augenhöhe* statt, ist zielfokussiert, lösungsorientiert und basiert auf der Grundannahme, dass die/der CoachingnehmerIn alle Ressourcen in sich trägt, die sie/er zur Zielerreichung benötigt. Es handelt sich um einen je individuellen, aber methodenbasierten und transparenten, freiwilligen Prozess der Weiterentwicklung des Professionellen Selbst, in dem der Möglichkeitsraum der/des zu Beratenden erweitert wird. Die/Der CoachIn gibt keinen Rat im herkömmlichen Sinn, sondern sie/er fungiert als systematische/r FeedbackgeberIn. Zur Professionalität der/des Coachs/Coachin gehört, dass sie/er neutral ist und von eigenen Wertvorstellungen zu abstrahieren weiß. Sie/er ist mit dem notwendigen Schnittmengenwissen ausgestattet, das sie/ihn in die Lage versetzt, die Anliegen der/des Coachingnehmenden zu verstehen und einzuordnen; gleichzeitig verfügt sie/er über die notwendige beratungsmethodische Qualifikation. Eine unabdingbare Gelingensbedingung des Coachingprozesses ist ein beidseitiges Bewusstsein darüber, dass der hier definierte Coachingansatz an Fragen zu Haltung und Verhaltensmustern anknüpft, jedoch niemals die Persönlichkeits- und Eigenschaftsebene betrifft und auch keinen Anspruch erhebt, eine psychologische Beratung zu sein.

#### 4.1.4 Inhalt und Methode des Fachcoachings LehrerInnenbildung

Im Rahmen des Fachcoachings im Bereich LehrerInnenbildung werden Lehramtsstudierende individuell bei der Orientierung im Studium unterstützt. Fachcoaching kann dabei als eine Hilfe zur Selbsthilfe verstanden werden, welche die Entdeckung, Aktivierung und Weiterentwicklung der Ressourcen der Lehramtsstudierenden zum Ziel hat. Die/Der FachcoachIn arbeitet hierbei:

- ✓ zielorientiert
- ✓ lösungsorientiert
- ✓ ergebnisorientiert
- ✓ ressourcenorientiert
- ✓ systemorientiert

Das Fachcoaching ermöglicht das Erreichen von durch die Coachingnehmenden selbst gesetzten Zielen, unterstützt bei Themen wie Zukunftsgestaltung, Entschei-

dungsfindung, Stress- und Selbstmanagement. Insgesamt können in einem vertraulichen, geschützten Raum Veränderungsnotwendigkeiten beleuchtet, evaluiert und bearbeitet werden. Die/Der FachcoachIn führt die coachingbasierte Beratung gemäß folgender Werte des Forums *Werteorientierung*<sup>6</sup> in der Aus- und Weiterbildung durch:

- *Prinzip der Achtung*: Die/Der FachcoachIn begegnet jedem Menschen mit Respekt und wohlwollender Haltung, unabhängig von dessen Herkunft, Weltanschauung und Lebensgestaltung. Die/Der FachcoachIn differenziert bei sich und bei anderen zwischen den Handlungen und dem unantastbaren Wesenskern.
- *Prinzip der höchsten Qualität*: Die/Der FachcoachIn bietet in allen angebotenen Leistungen die höchstmögliche Qualität.
- *Prinzip der Freiheit*: Die/Der FachcoachIn ist frei von Beeinflussungen jedweder ideeller Gruppierungen und unabhängig von ideologischen Glaubensrichtungen.
- *Prinzip der Verantwortung*: Die/Der FachcoachIn verpflichtet sich, mit dem entgegengebrachten Vertrauen seiner Coachingnehmenden verantwortungsbewusst umzugehen und jede Vorteilsnahme und jeden Missbrauch, sei er wirtschaftlicher, emotionaler, sexueller oder anderer Art, auszuschließen.
- *Prinzip der Kollegialität*: Die Basis für die Zusammenarbeit im Bereich des Fachcoaching sind gegenseitige Achtung, Offenheit und Akzeptanz persönlicher und fachlicher Andersartigkeit.

Der Dialog im Fachcoaching zwischen der/dem Coachingnehmenden und der/dem FachcoachIn und das damit zusammenhängende, wertschätzende Beziehungsmanagement ist wesentliches und grundlegendes Instrument im Coachingprozess. In dessen Rahmen kommen situations- und themenadäquate Coachingmethoden aus unterschiedlichsten Coachingschulen zum Einsatz. Die erforderlichen Kompetenzen zur erfolgreichen Beziehungsgestaltung zwischen Fachcoach und dem Coachingnehmenden werden den Fachcoaches in der Weiterbildung zum Fachcoach LehrerInnenbildung ebenfalls vermittelt.

Insgesamt unterstützt, begleitet, fordert, fördert und stärkt die/der FachcoachIn die Coachingnehmenden in ihren Anliegen, indem sie/er die relevanten Fachcoachingmethoden entsprechend dem ZESS-Coachingmodell (s. 4.2) themenspezifisch und dem jeweiligen Coachingfall entsprechend anwendet. Die Fachcoaches werden hierfür in der praktischen Methodenanwendung im Rahmen eines multimodalen Weiterbildungslehrgangs geschult. Die ersten Fachcoachings nach erfolgreicher Absolvierung der Präsenzschi­lung finden unter persönlicher Supervision der AusbilderInnen statt. Hierbei wird den Coaches durch Entwicklungsfeedbacks die Möglichkeit gegeben, die eigene Methoden- und Anwendungskompetenz kontinuierlich weiterzuentwickeln.

---

6 <http://www.forumwerteorientierung.de> [letzter Zugriff: 01.04.2016].

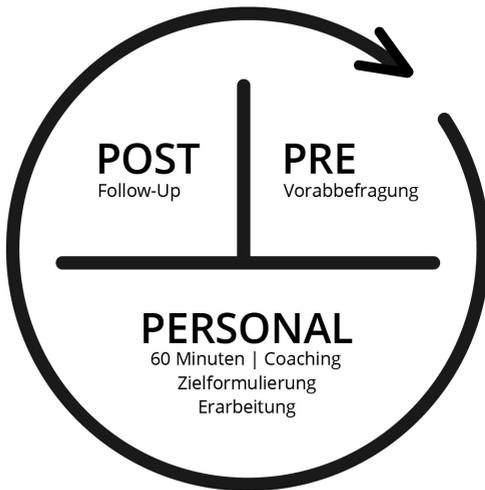


Abb. 1: ZESS-Prozess

## 4.2 Der ZESS-Prozess – Die Umsetzung des Angebots

Der von der Projektgruppe eigens komponierte *ZESS-Coaching-Prozess* unterscheidet drei unterschiedliche Phasen des Coachings: Die eigentliche *Beratungssitzung*, das *PERSONAL-Coaching*, welches von einem *initialen Priming* – dem *PRE-Process* – sowie einem *Follow-Up* – der *POST-Conclusion* – gerahmt wird.

### 4.2.1 PRE – das initiale Priming

Das PRE-Coaching ist vor dem eigentlichen Gesprächstermin verortet, aber bereits als wesentlicher fokussierender Bestandteil des Gesamtprozesses zu verstehen. Mithilfe eines Moduls, das auf der Lehr- und Lernplattform ILIAS ([www.ilias.uni-koeln.de](http://www.ilias.uni-koeln.de)) der Universität zu Köln implementiert ist (und so allen Studierenden der Universität zu Köln eine etablierte Benutzeroberfläche garantiert), wird wahlweise in Gestalt eines Videos oder Textes Gelegenheit geboten, weiterführende Informationen über das Angebot zu erhalten. Ein digitales Formular erhebt daran anschließend drei Items in Freitextfeldern, die unmittelbar anonymisiert an das Team der Fachcoaches übermittelt werden. Das Erkennen und Eingrenzen von Themen ermöglicht auf BeraterInnenseite eine spezifische Vorbereitung durch thematische Einsortierung sowie erste konzeptionelle Überlegungen im Vorfeld der ersten Begegnung. Gleichzeitig wird eine erste Reflexion und gedankliche Fokussierung der Studierenden angeregt (Pre-Intervention). Dieser Entscheidungsprozess ist für das Coaching enorm wichtig und kann bereits als Teil des angestrebten Klärungsprozesses angesehen werden (Rauen, 2013, S. 11).

Im Anschluss werden Möglichkeiten der Kontaktaufnahme für eine Terminvereinbarung angeboten; alternativ werden bereits verfügbare Zeitslots aufgelistet, aus denen eine verbindliche Auswahl getroffen werden kann.

#### 4.2.2 PERSONAL – die Beratungssitzung

Die Sitzung findet in einem Raum des Zentrums für LehrerInnenbildung statt, der eigens für diesen Zweck eingerichtet ist und das Coaching atmosphärisch stützt (*Green Room*). Initial erläutert die/der FachcoachIn im Gespräch die *Spielregeln*, verdichtet die Informationen aus dem digitalen Startmodul und erläutert das Setting (Kurzzeitintervention, Vertraulichkeit, Erwartungshorizont). Die/Der Coachingnehmende präzisiert – unter methodischer Anleitung – eine Zielformulierung und fixiert diese.

Mithilfe einer Skala, die den Ist-Zustand dem idealen Referenzpunkt sowie einem gewünschten Ausgang gegenüberstellt, wird die Messbarkeit sichergestellt. Diesem – sowohl der Dokumentation wie auch evaluativen Zwecken dienenden – Auftakt schließt sich die methodengestützte Bearbeitung des Themas unter Einsatz der ZESS-Toolbox (s.u.) an. Die Sitzung erfolgt in einem Zeitrahmen von max. 60 Minuten. Über eine Maßnahmenmatrix werden je nach Coachinganlass am Ende der Sitzung mögliche weitere Schritte aufgezeigt und festgehalten. Abschließend wird die/der Studierende gebeten, ihre/seine Einordnung auf der Skala zu wiederholen.

#### 4.2.3 POST – das *Follow-up*

Nach dem Gespräch findet eine abschließende Befragung statt. Diese dient einerseits der Sicherung der Nachhaltigkeit der Coachingergebnisse durch Erinnerung der/des Coachingnehmenden. Zudem ermöglicht sie eine Messung der Nachhaltigkeit: In einem festgelegten zeitlichen Abstand zum stattgefundenen Coachingtermin wird die/der Studierende automatisiert via E-Mail um die Teilnahme an der *Post-Conclusion* gebeten. Diese umfasst drei Items im Freitextformat sowie eine abschließende Einordnung auf der Skala.

### 4.3 Die ZESS-Toolbox

„Ich habe alle Methoden als Coach wie auch als Coachingnehmerin ausprobiert. Manche liegen einem besser, andere weniger. Ich glaube, beim Üben in der *Peergroup* werde ich auch mit den komplexeren Ansätzen routinierter arbeiten können.“

Das Fachcoaching LehrerInnenbildung basiert auf dem ZESS-Coachingmodell, welches die vier wesentlichen potenziellen Coachinganliegensbereiche der Studierenden in den Fokus nimmt.

Zukunftsgestaltung: Innovationsmanagement, Ressourcenmanagement

Entscheidungsfindung: Provokatives Coaching

Stress und

Selbstmanagement: Zeitmanagement, Organisation

Grundsätzlich sind die im Folgenden beschriebenen Methoden nicht ausschließlich auf die genannten Bereiche beschränkt, sondern können auch bei anderen Themen eine gute Hilfestellung sein.

Um die Ratsuchenden mit ihren verschiedenen Anliegen und Zielen adäquat unterstützen zu können, bietet die ZESS-Toolbox verschiedene Coachingmethoden, die jeweils einem wichtigen, typischen Coachingbedarfcluster zugeordnet sind – immer mit der Einschränkung, dass die reine Methodenkenntnis noch keine Coachingprozesse ermöglicht. Wohl aber bedarf es mit Rauen (2013) eines handwerklichen Könnens: *Tools* seien „eine notwendige, aber eben keine hinreichende Bedingung für gutes Coaching“ (ebd., S. 9).

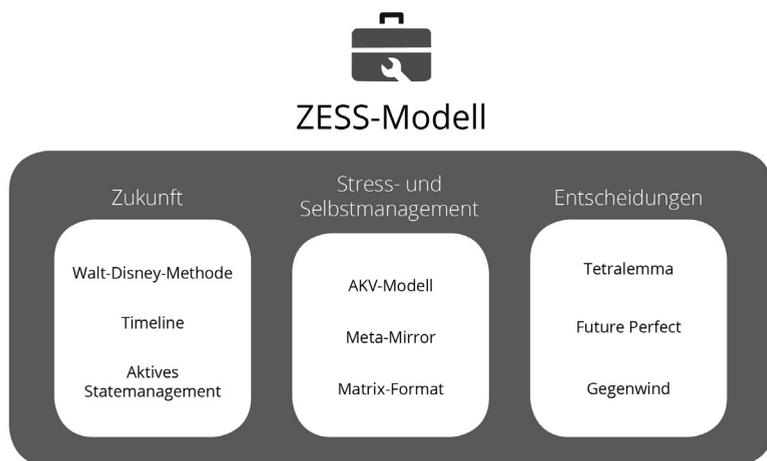


Abb. 2: ZESS-Toolbox

„Mir gefällt die klare Vermittlung von zunächst neun Methoden, die in dem Reader sehr gut beschrieben sind. Dennoch wird es sehr wichtig sein, in Kleingruppen intensiv zu üben – schon jetzt müssen wir an einigen Stellen das nachlesen, was noch vor zwei Wochen ganz selbstverständlich erschien.“

## 4.3.1 Coaching-Methoden zur Zukunftsgestaltung

### 4.3.1.1 Walt-Disney-Methode

Entwickelt wurde diese Methode „von Robert Dilts und Todd Epstein in den frühen neunziger Jahren durch Modellieren von Walt Disney“ (Kaweh, 2011, S. 108). Die Walt-Disney-Methode ist ein Coachinginstrument, mit dem eine Vielzahl an kreativen Ideen in Bezug auf die eigene Zukunftsperspektive generiert werden kann. Es beinhaltet auch eine Prüfung der jeweiligen praktischen Umsetzungsmöglichkeiten der Ideen inklusive einer kritischen Betrachtung aller eventuellen Risiken und Nachteile. Dies ermöglicht, dass die erfolgversprechendsten Ideen unmittelbar aus dem Ideenpool herausgefiltert werden und ihre praktische Umsetzung konkret geplant werden kann.

### 4.3.1.2 Timeline

Die *Timeline* ist ein systemisches Coachingformat, welches eine *Zeitreise in die Zukunft* auf einer imaginierten Zeitlinie im Raum erlaubt. Hierdurch wird den Coachingnehmenden ermöglicht, visuell vorgestellte Szenarien in der Zukunft zu simulieren, in der eigenen Vorstellung zu prüfen und die zur Zukunftsgestaltung notwendigen Schritte zu definieren.

### 4.3.1.3 Aktives Statemanagement

Mit *Statemanagement* wird die Fähigkeit bezeichnet, die eigenen Gefühlszustände zu erkennen und zielorientiert zu beeinflussen. Hierdurch wird ermöglicht, einen bestimmten inneren Zustand bewusst herbeizuführen und so eine herausfordernde Situation besser meistern zu können.

## 4.3.2 Coaching-Methoden zur Entscheidungsfindung

### 4.3.2.1 Tetralemma

Das *Tetralemma* ist eine Methode, die in Entscheidungssituationen, in denen die/der Coachingnehmende unentschlossen zwischen zwei Alternativen schwankt, hilft, den Möglichkeitsraum der Entscheidungen zu erweitern. Hierdurch wird eine Entscheidung ermöglicht.

#### 4.3.2.2 Future Perfect

Bei dieser Methode agiert die/der Coachingnehmende mental so, als ob das gewünschte Ziel in der Gegenwart schon erreicht wäre (*As-if-Frame*). Hierdurch wird das tatsächliche Erreichen des Ziels leichter zugänglich, da es bereits einmal in der Vorstellung *erlebt* wurde. Der angestrebte Zielzustand kann dabei auf eventuelle Schwachstellen oder mögliche versteckte Nachteile überprüft werden, also einem *Reality-Check* unterzogen werden.

#### 4.3.2.3 Gegenwind

Die Gegenwind-Methode dient ebenfalls zur Unterstützung in Entscheidungsfindungsprozessen, in denen die/der Coachingnehmende zwei (oder auch mehr) Entscheidungsalternativen besitzt und es ihr/ihm schwerfällt, hieraus eine passende Option auszuwählen. Die/Der Coach schlüpft provozierend in die Position des *Advocatus Diaboli* um Erkenntnisprozesse auszulösen, die eine Entscheidungsfähigkeit bewirken (vgl. Steinhübel, 2013, S. 232).

### 4.3.3 Coaching-Methoden zum Stress- und Selbstmanagement

#### 4.3.3.1 AKV-Modell

Mit dem AKV-Modell (Aufgabe, Entscheidungskompetenz, Verantwortung) kann die/der Coachingnehmende überprüfen, inwiefern die eigenen (bewusst wahrgenommenen) Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten miteinander übereinstimmen, d.h. passend sind: Wer darf entscheiden und wer wird zur Verantwortung gezogen? Eine Analyse mit dem AKV-Modell ermöglicht Klarheit darüber, welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten im eigenen *Bereich* liegen und welche im Bereich Anderer. Hierdurch wird u.A. eine klarere Abgrenzung von anderen Personen ermöglicht.

#### 4.3.3.2 Meta Mirror

Der *Meta Mirror* ist eine Methode, die Beziehung zu einer anderen Person zu erkunden. Dadurch können Konflikte oder herausfordernde Beziehungssituationen aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet und passende Handlungsmöglichkeiten überprüft und ausprobiert werden. Demnach eignet sich der *Meta Mirror* zur Vorbereitung herausfordernder Gespräche und Verhandlungen sowie in Konfliktthemenstellungen (vgl. etwa Kaweh, 2011, S. 156).

### 4.3.3.3 Matrix Format

Mithilfe des Matrix Formats kann eine Zielressource (z.B. Selbstvertrauen oder Durchhaltevermögen) von einer vorbildhaften Person in der inneren Vorstellung auf den/die CoachingnehmerIn übertragen werden. Die Ankertechnik ist eine Methode, bei der „sich ein äußerer Reiz mit einem inneren Zustand“ (Kaweh, 2011, S. 45) verbindet.

## 4.4 Ziele und Kompetenzprofil

„Zu Beginn der Fortbildung habe ich es nicht für möglich gehalten, das erste Ziel zu erreichen: ‚Die Fachcoaches kennen ihre Rolle als Fachcoach und kommen in dieser an.‘ Als ich bereits am dritten Tag nicht mehr ‚die/der Coach macht ...‘, sondern ‚ich mache ...‘ notiert habe, wurde mir klar, dass ich in der Rolle angekommen bin.“

Die Schulung zum Fachcoach LehrerInnenbildung beinhaltet, dass die Teilnehmenden ihre Rolle als Fachcoach kennen und in dieser ankommen. Sie werden befähigt, professionelle Fachcoachinggespräche mit Lehramtsstudierenden zu führen und die Studierenden somit je individuell bei der Orientierung im Studium zu unterstützen. Des Weiteren lernen die Fachcoaches, das ZESS-Coachingmodell und die hierzu gehörigen Coachingmethoden souverän und verantwortungsbewusst anzuwenden.

Das *Kompetenzprofil Fachcoaches LehrerInnenbildung* beinhaltet sorgfältig selektierte Kompetenzen, die eine wesentliche Grundlage für das Durchführen professioneller Coachinggespräche mit Studierenden darstellen: Zum einen benötigt die/der FachcoachIn entsprechende Methodenkompetenz, um die Methoden des ZESS-Modells adäquat anzuwenden. Zum anderen sollte sie/er über Prozesskompetenz verfügen, welche die Fähigkeit beinhaltet, einen Fachcoachingprozess sicher zu steuern. Wichtige Voraussetzung hierfür ist, dass die/der FachcoachIn eigene (Selbst-)Coachingprozesse durchlaufen hat. Darüber hinaus benötigt die/der FachcoachIn eine gut ausgeprägte sozioemotionale Kompetenz, worunter eine Bündelung folgender Fähigkeiten fällt: Kommunikationsfähigkeit, Empathie, Fähigkeit zum Perspektivwechsel sowie zur methodischen Steuerung der inneren Prozesse der Studierenden. Voraussetzung für das Letztere sind Selbststeuerungskompetenzen – also die Fähigkeit, eigene innere Prozesse zu beobachten und zu steuern, die Bereitschaft zu Selbstreflexion und persönlicher Weiterentwicklung sowie die Befähigung, eigene Grenzen zu erkennen und einzuhalten.

## 4.5 Didaktik und Methodik der Fachcoach-Schulung

Die Didaktik und Methodik der Schulung zum Fachcoach Lehrerinnenbildung enthält die folgenden Elemente:

A) Die Teilnehmenden nehmen im Rahmen der Schulung drei unterschiedliche, sich ergänzende Perspektiven ein: BeobachterIn, Fachcoach und CoachingnehmerIn – entsprechend der sogenannten Dreiklangdidaktik. Dieser didaktische Ansatz ermöglicht es ihnen, die eigenen Lernprozesse als Fachcoach optimal zu gestalten. Hierbei liegt der Fokus der Schulung auf der eigenen, selbst erlebten Erfahrung der Teilnehmenden und ist in hohem Maße erlebnisorientiert. Sie lernen anhand von konkreten Praxisfällen, um bestmöglich auf die zukünftigen Coachinggespräche mit den Studierenden vorbereitet zu sein.

B) Die Teilnehmenden nehmen im Laufe der Schulung für alle vermittelten Methoden jeweils nacheinander die folgenden drei Perspektiven ein:

*Lernen am Modell (in der Rolle der/des BeobachterIn):* Die Schulungsteilnehmenden beobachten, wie die Coachingmethoden adäquat angewandt werden. Die/Der TrainerIn bzw. CoachIn führt hierzu ein Live-Coaching vor der Gruppe durch, sodass die Teilnehmenden anhand des vorgeführten Beispielcoachings lernen können. Dies entspricht der Methode des kognitiven Modellierens (*modeling*), bei welcher die/der lehrende CoachIn ihr/sein Vorgehen an einem authentischen Problem demonstriert und die dabei ablaufenden Prozesse und Aktivitäten bestmöglich verbalisiert. Hierdurch erhalten die SchulungsteilnehmerInnen konkrete Einblicke in die Coachingarbeit, die inneren Prozesse der/des Coachin/Coaches und den Ablauf von Coachinggesprächen und -methoden in der Praxis.

*Selbstanwendung der Methoden (in der Rolle als Fachcoach):* Die Teilnehmenden treten selbst in der Rolle der/des Coachin/Coaches und coachen unter Supervision eine/n Coachingnehmende/n in einem echten Anliegen, unter Verwendung der erlernten Methoden. Gemäß der Methode des kognitiven Modellierens befasst sich die/der Lernende in dieser Phase nun selbst mit den Herausforderungen eines Praxisfalls und wird bei seinen Versuchen noch von der/dem Lehrenden gezielt unterstützt. Diese Unterstützung wird mit zunehmendem Können der/des Lernenden allmählich ausgeblendet, um die Lernenden von der Hilfestellung der/des Ausbilderin/Ausbilders unabhängig zu machen und selbstgesteuerte Aktivitäten zu fördern.

*Gecoacht werden (in der Rolle als CoachingnehmerIn):* Die Schulungsteilnehmenden erleben alle vermittelten Methoden auch aus der Perspektive der Coachingnehmenden und werden selbst in einem eigenen, *echten* Thema gecoacht. Hierdurch erfahren die TeilnehmerInnen, wie es ist, die erlernten Methoden als CoachingnehmerIn zu erleben. Das Einnehmen dieser Perspektive hilft im späteren Coaching dabei, besser auf die Coachingnehmenden eingehen zu können und eine geeignete Arbeitsbeziehung auf- beziehungsweise auszubauen.

Die praktische Umsetzungskompetenz der Teilnehmenden wird durch Beobachtung, Übung und Feedback in der Schulung kontinuierlich auf- und ausgebaut. Hierdurch lernen die Teilnehmenden auf unterschiedlichen Ebenen die Arbeit als Fachcoach kennen. Sie arbeiten ausschließlich anhand praxisnaher und *eigener* Situationen (Lernen an echten Fallbeispielen). Die direkte Anwendbarkeit der vermittelten Fähigkeiten steht im Mittelpunkt des Lerndesigns. Mithilfe zahlreicher Übungen und Methoden verinnerlichen die Teilnehmenden die in der Schulung vermittelten Inhalte spielend und können diese unmittelbar anwenden. Die Schulung hatte für die Pilotgruppe, die Ende 2015 dem Programm beitrug, die folgenden Inhalte:

1. *Fünftägiges Training*, in dem die Teilnehmenden die Methoden des Fachcoachings in der LehrerInnenbildung vermittelt bekommen.
2. Basis dieses Trainings bildete die spezifisch für den Zweck erstellte umfangreiche *TeilnehmerInnenunterlage*.

Ziel: Die/Der FachcoachIn LehrerInnenbildung ist nach Durchlaufen dieses Trainings in der Lage, Fachcoachings professionell durchzuführen und Lehramtsstudierende in ihren individuellen Anliegen effektiv zu unterstützen. Der/Dem FachcoachIn wird dazu Folgendes vermittelt:

- Erkennen und Eingrenzen von Themen
- Anwendung der erlernten Coachingmethoden entsprechend des ZESS-Coachingmodells
- Abgrenzung des Coachingbedarfs von Indikationen für andere Beratungsbedarfe und die fallweise Weiterverweisung der CoachingnehmerInnen an entsprechende AnsprechpartnerInnen.

## 5. Ausblick: Umsetzung des Gelernten in die Praxis und Evaluation

„Ich persönlich hoffe, dass nach der spannenden Schulung noch viel folgt!“

Auf die Fachcoach-Schulung, in der eine grundlegende praktische Methodenkompetenz vermittelt wird, folgt eine Phase der unterstützenden Supervision beim Transfer der vermittelten Inhalte in die Praxis. Die Fachcoaches wenden im Rahmen der einstündigen Fachcoachingsgespräche die in der Weiterbildung vermittelten Coachingmethoden des ZESS-Coachingmodells an. Die ersten praktischen Fachcoachings der geschulten Fachcoaches LehrerInnenbildung werden in der Supervisionsphase von den Coaches und TrainerInnen der Weiterbildung in Form eines sogenannten *Shadowing* begleitet. Hierbei führt die/der FachcoachIn ihre/seine ersten Coachings in beobachtender – nicht interagierender – Anwesenheit einer/eines Coach-Ausbilderin beziehungsweise -Ausbilders durch. Das jeweils anschließende Reflexions- und Feedbackgespräch zwischen AusbilderIn und Fachcoach ermöglicht Letzterer/-em eine zielgerichtete Weiterentwicklung der eigenen Coachingkompetenzen. Mit Fo-

kus auf die Schwerpunkte *Erlebte Selbstwirksamkeit der Fachcoaches, Zeitreihenmessung der TeilnehmerInnen, Wirksamkeit der Trainingsmaßnahmen: Beratungsanlässe/Themen in Verbindung* sowie *Coaching als Lerngelegenheit* wird das Coachingkonzept wissenschaftlich begleitet.

## Literatur

- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft – Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Franke, G. (Hrsg.) (2001). *Komplexität und Kompetenz – Ausgewählte Fragen der Kompetenzforschung*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Hendrich, W. (2004). Beschäftigungsfähigkeit oder Berufsbiographische Gestaltungskompetenz? In F. Behringe, A. Bolder, R. Klein, G. Reutter & A. Seiverth (Hrsg.), *Diskontinuierliche Erwerbsbiographien – Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens* (260–270). Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Hoerning, E. M. (Hrsg.) (2011). *Biographische Sozialisation*. Stuttgart: Lucius und Lucius.
- Kaweh, B. (2011). *Das Coaching-Handbuch für Ausbildung und Praxis* (3. aktualisierte u. überarbeitete Aufl.). Kirchzarten bei Freiburg: VAK Verlags GmbH.
- Kretschmer, M. (2010). Die Rolle berufsbiographischer Gestaltungskompetenz in der Career-Service-Arbeit an deutschen Hochschulen. In S. Jörns (Hrsg.), *Career Service Papers*, csp 8/10, 10–18. Verfügbar unter: [http://www.csnd.de/fileadmin/user\\_upload/Presse-News/csp/csp\\_08\\_2010.pdf](http://www.csnd.de/fileadmin/user_upload/Presse-News/csp/csp_08_2010.pdf) [letzter Zugriff: 22.03.2016].
- Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2006). *Karriereberatung. Coachingmethoden für eine kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Nestmann, F., Engel, F. & Sickendiek, U. (Hrsg.) (2007). *Das Handbuch der Beratung. Band 1: Disziplinen und Zugänge* (3. Aufl.). Tübingen: dgvt Verlag.
- Nestmann, F., Engel, F. & Sickendiek, U. (Hrsg.) (2007). *Das Handbuch der Beratung. Band 2: Ansätze, Methoden und Felder* (2. Aufl.). Tübingen: dgvt Verlag.
- Nittel, D. & Marotzki, W. (Hrsg.) (1997). *Berufslaufbahn und biographische Lernstrategien – eine Fallstudie über Pädagogen in der Privatwirtschaft*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Nittel, D. (2003). Der Erwachsene diesseits und jenseits der Erwachsenenbildung. In D. Nittel & W. Seitter (Hrsg.), *Die Bildung des Erwachsenen – Erziehungs- und sozialwissenschaftliche Zugänge* (71–94). Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Nohl, M. (2009). *Entwicklung von Übergangskompetenz in der Laufbahnberatung*. Berlin: Verlag Dr. Köster.
- Pohl, A., Stauber, B. & Walther, A. (Hrsg.) (2007). *Subjektorientierte Übergangsforschung – Rekonstruktion und Unterstützung biographischer Übergänge junger Erwachsener*. München & Weinheim: Juventa Verlag.
- Preißer, R. (2002). Berufsbiographische Steuerungskompetenzen als Voraussetzung für berufliche Neuorientierung. In R. Preißer & B. Wirner (Hrsg.), *Berufliche Neuorientierung – Innovative Konzepte für Weiterbildungler* (9–31). Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

- Queisser, U. (2010). Zwischen Schule und Beruf. Zur Lebensplanung und Berufsorientierung von Hauptschülerinnen und Hauptschülern. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Rauen, C. (Hrsg.) (2013). Coaching-Tools. Erfolgreiche Coaches präsentieren 60 Interventionstechniken aus ihrer Coaching-Praxis (8. Aufl.). Bonn: managerSeminare Verlags GmbH.
- Schindler, G. (2004). Employability und Bachelor-Studiengänge – eine unpassende Verbindung. Beiträge zur Hochschulforschung, 4, 6–26.
- Steinhübel, A. (2013). Gegenwind. In C. Rauen (Hrsg.), Coaching-Tools. Erfolgreiche Coaches präsentieren 60 Interventionstechniken aus ihrer Coaching-Praxis (8. Aufl.). Bonn: managerSeminare Verlags GmbH.
- Wehrle, M. (2015). Die 500 besten Coaching-Fragen. Das große Workbook für Einsteiger und Profis zur Entwicklung der eigenen Coaching-Fähigkeiten (4. Aufl.). Bonn: managerSeminare Verlags GmbH.