

Redmer, Alina; Kleb, Dietmar; Raguse, Dirk; InnoVET-Projekt tQM
**Handreichung Coaching-Gespräche im Bildungsweg-Coaching der
studienintegrierenden Ausbildung (siA). Standort Hamburg**

Hamburg 2024, 31 S.



Quellenangabe/ Reference:

Redmer, Alina; Kleb, Dietmar; Raguse, Dirk; InnoVET-Projekt tQM: Handreichung Coaching-Gespräche im Bildungsweg-Coaching der studienintegrierenden Ausbildung (siA). Standort Hamburg. Hamburg 2024, 31 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-321609 - DOI: 10.25656/01:32160

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-321609>

<https://doi.org/10.25656/01:32160>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and render this document accessible, make adaptations of this work or its contents accessible to the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

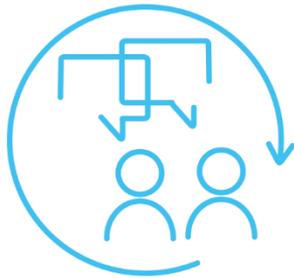


Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der

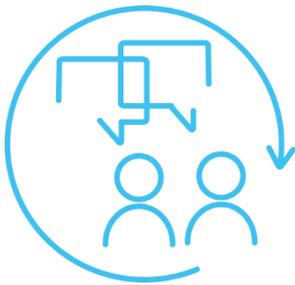

Leibniz-Gemeinschaft



Nr. 2 / September 2024

**Handreichung Coaching-Gespräche
im Bildungsweg-Coaching der
studienintegrierenden Ausbildung (siA)
Standort Hamburg**

Autor:innen
Dr. Alina Redmer, Dietmar Kleb, Dirk Raguse



Nr. 2 / September 2024

**Handreichung Coaching-Gespräche
im Bildungsweg-Coaching der
studienintegrierenden Ausbildung (siA)
Standort Hamburg**

Autor:innen
Dr. Alina Redmer, Dietmar Kleb, Dirk Raguse

Danksagung

Die studienintegrierende Ausbildung (siA) am Standort Hamburg lebt vom Zusammenwirken der Lernorte und Partner:innen. Wir danken allen Beitragenden für ihre engagierte Mitarbeit an der Entwicklung und Erprobung des Prototypen im Bildungsweg-Coaching und ihre wertvollen Beiträge für die siA Hamburg.

Insbesondere danken wir den Bildungsweg-Coach:innen an den beteiligten Lernorten:

BS 11 - Patrick Best, Fotini Curti, Simone Wieting

BS 14 - Anne Bewig, Marlon Heyser, Julia Timmann

BS 17 - Nadine Berg, Steffani Studt

BS 26 - Christian David, Rabea Klingner, Anja Schliemann, Lena Wiegmann

BHH - Prof. Dr. Uwe Schaumann

INHALT

1.	Einleitung.....	6
2.	Gegenstand und Ziele der Coaching-Gespräche.....	9
2.1	Coaching-Ansatz.....	9
2.2	Gegenstand, Anliegen und Lebenswelt.....	11
2.3	Zielperspektive.....	13
3.	Umsetzung und Gestaltung der Coaching-Gespräche.....	14
3.1	Setting der Coaching-Gespräche.....	14
3.2	Ablauf der Coaching-Gespräche.....	15
3.3	Verweisberatung.....	17
4.	Methoden und Tools.....	18
4.1	Lernort-Check mit Emoticons.....	18
4.2	Fragetechniken.....	19
4.3	Das Ressourcenrad.....	23
4.4	Der erste Schritt.....	24
4.5	Der Gefühls-Kompass.....	25
4.6	Die Einfluss-Interessen-Matrix.....	26
4.7	Das Tetralemma-Entscheidungsmodell.....	28
5.	Literatur- und Abbildungsverzeichnis.....	30
6.	Anhang.....	31
6.1	Anliegenklärung Bildungsweg-Coaching.....	31
6.2	Ressourcenorientierte Gesprächsführung und erfahrungsbasierter Reflexionsprozess.....	31
6.3	Gesprächsleitfaden für das 7-Schritte-Modell.....	31
6.4	Visueller Gesprächsleitfaden.....	31
6.5	Gesprächsleitfaden für die Ressourcenanalyse.....	31
6.6	Zwischenfazit Inneres Team.....	31
	Impressum.....	32

Ein paar Hinweise vorab

Die vorliegenden Handreichungen richten sich in erster Linie an alle Personen in den berufsbildenden Schulen und in der Hochschule, die als Bildungsweg-Coach:innen tätig sind oder tätig werden möchten. Dieser Personenkreis verfügt durch eine Ausbildung im Bereich Coaching oder Beratung über das entsprechende Vorwissen und kann deshalb die Handreichungen als eine Art Anleitung für das Bildungsweg-Coaching verstehen. Für andere beratend Tätige an Schule und Hochschule gilt dies ebenso. Für sie ist die Handreichung zur Einordnung dieses neuen Beratungselements in das bestehende Beratungskonzept hilfreich. Einen Mehrwert für alle Lehrenden schaffen die Handreichungen, indem sie kompakte Informationen zu den Phasen des Bildungsweg-Coachings (**BC**) liefern, die die Lernenden in der studienintegrierenden Ausbildung (**siA**) durchlaufen.

Alle drei Komponenten des Bildungsweg-Coachings – **Einführungsveranstaltung**, **Coaching-Gespräche** und **Reflexionsimpulse** – werden praxisnah beschrieben, indem ausgewählte Methoden und Durchführungsbeispiele aus den beteiligten Schulen gezeigt werden. Somit können die Handreichungen als Onboarding-Instrument genutzt werden. Die angehenden Bildungsweg-Coach:innen bekommen einen fundierten Einblick und gleichzeitig hilfreiche Materialien an die Hand, um selbst in das Bildungsweg-Coaching einzusteigen. Für bereits tätige Bildungsweg-Coach:innen bietet sich eine Professionalisierung ihrer Arbeit durch den Blick auf die Beispiele aus den anderen Schulen. Somit tragen die Handreichungen auch zur Qualitätssicherung des Bildungsweg-Coachings an berufsbildender Schule und Hochschule bei.

Orientierung in der Handreichung Coaching-Gespräche

Um die Nutzung der Handreichungen möglichst niedrigschwellig zu gestalten, ist die Gliederung aller drei Handreichungen zum Bildungsweg-Coaching ähnlich strukturiert. Auch die Einleitung ist identisch, denn hier erfolgt eine allgemeine Einführung in die siA und in das Bildungsweg-Coaching als Grundlage für das Verständnis der nachfolgenden Ausführungen.

Im **Kapitel 2** werden dem Bildungsweg-Coaching zu Grunde liegende Implikationen beschrieben auf Seiten der Bildungsweg-Coach:innen und auf Seiten der Lernenden. Man erfährt, mit welcher Haltung die Coach:innen die Gespräche führen und welcher Coaching-Ansatz dem zu Grunde liegt. Auch die Situation der Lernenden in der Startphase der siA wird in diesem Kapitel in den Blick genommen und aufgezeigt, wie sich diese in den Coaching-Themen widerspiegelt.

Darauf folgen im **Kapitel 3** Hinweise zur Durchführung und zum Ablauf der Coaching-Gespräche auf organisatorischer und inhaltlicher Ebene. Es werden zwei Coaching-Abläufe vorgestellt, die strukturgebend für das Coaching sein können.

Hilfreiche Methoden zur Durchführung des Bildungsweg-Coachings befinden sich im **Kapitel 4**. Es startet mit einer Methode, die hilfreich ist, um niedrigschwellig mit dem/r Coachee ins Gespräch zu kommen. Dann folgt eine Sammlung von vielen unterschiedlichen Fragen und ihren Einsatzmöglichkeiten. Zudem werden exemplarische Methoden zur Stärkung des Empowerments, zur Entscheidungsfindung und zum Selbstmanagement vorgestellt.

1. Einleitung

Das Bildungsweg-Coaching (BC) in der siA

Mit der studienintegrierenden Ausbildung (siA) wird in Hamburg ein neuer Typ tertiärer Bildung entwickelt, erprobt und etabliert. Übergeordnetes Ziel dieses Vorhabens ist es, die traditionell getrennten Bildungswege beruflicher und akademischer Bildung zu verzahnen. Damit erhalten Lernende ein neues Berufsbildungsangebot, das ihnen die Möglichkeit bietet, innerhalb von vier Jahren sowohl eine duale Berufsausbildung abzuschließen als auch einen Bachelorabschluss zu erlangen. Ein Kernelement der siA bildet das Bildungsweg-Coaching als spezifisches Unterstützungsangebot für die Lernenden, das die Förderung der Kompetenzen zur Bildungsweggestaltung zum Gegenstand hat.

Das BC-Konzept

Das Bildungsweg-Coaching ist als lernortübergreifendes Beratungs- und Coaching-Angebot angelegt, das den Lernenden insbesondere in der 18-monatigen Grundphase der studienintegrierenden Ausbildung eine individuelle Unterstützung anbietet, um Erfahrungen aus Ausbildung und Studium zu reflektieren. Das Coaching zielt damit auf die Förderung der Reflexionskompetenz zur Gestaltung des Bildungsweges, indem die Lernenden sich über Stärken und Ressourcen sowie die spezifischen Anforderungen und Erwartungen in dem gewählten Berufsfeld bewusst werden. Das Unterstützungsangebot kann auch die Bewältigung von Herausforderungen wie Prüfungsstress oder der Balance zwischen Studium und anderen Verpflichtungen zum Gegenstand haben.

Das Angebot zielt darauf ab, folgende Kompetenzen zu fördern:

- sich selbst und das eigene Qualifikations- und Kompetenzprofil in Bezug zum Beruf zu reflektieren und eigene Ziele und Überzeugungen zu entwickeln bzw. zu identifizieren.
- eigene Erfahrungen, die in Ausbildung und Studium an den Lernorten Hochschule, Berufsschule und Betrieb gesammelt wurden, analysieren zu können, um daraus nachhaltige Handlungsentscheidungen zu treffen.

Gesamtheitlich ist damit auch das Ziel verbunden, das Coaching-Prinzip frühzeitig als Handlungsform kennenzulernen, so dass später in beruflich-verantwortlichen (Führungs-)Tätigkeiten darauf aufgebaut werden kann (vgl. Hanns/Knauf/Studt 2022).

Das Phasenmodell

Das Bildungsweg-Coaching ist in der Grundphase der siA verortet und wird vorwiegend an den berufsbildenden Schulen umgesetzt. Es umfasst drei Kernkomponenten:

- eine *Einführungsveranstaltung*, in der die Lernenden das Angebot des BC, dessen Zielsetzung und den Ablauf sowie ihre Bildungsweg-Coach:innen¹ kennenlernen,
- *Reflexionsimpulse*, die die Reflexion der Lernenden über ihre Erfahrungen in der studienintegrierenden Ausbildung (siA) anregen sollen und
- individuelle *Coaching-Gespräche*, in denen die Lernenden ihre Entwicklung, Erfahrungen und Potenziale reflektieren und dazu angeregt werden, ihren weiteren Bildungsweg zielgerichtet zu gestalten (vgl. Euler/Naeve-Stoß 2023).

Das folgende Schaubild zeigt grafisch die Verortung der drei Kernkomponenten im Prototyp I in der Grundphase (18 Monate) der siA auf.

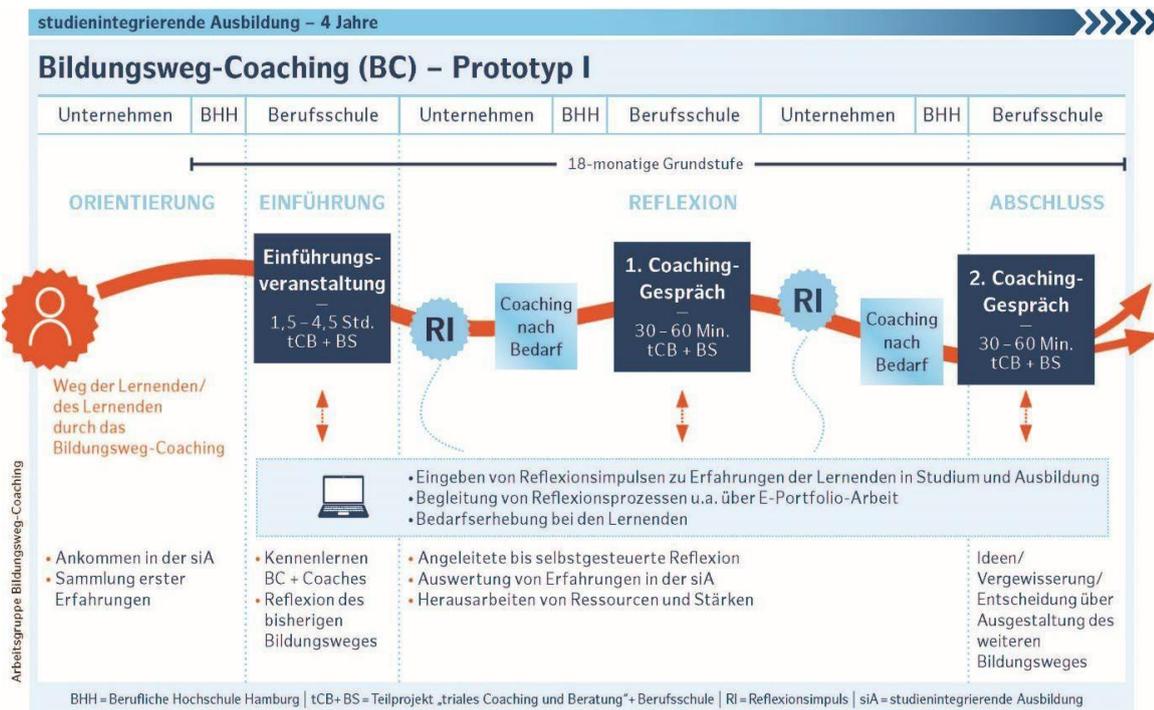


Abbildung 1: Grafik Bildungsweg-Coaching Prototyp I

Institutionelle Verankerung und strukturelle Rahmenbedingungen des BC

Das Bildungsweg-Coaching ist in den grundständigen siA-Bildungsgängen an den berufsbildenden Schulen verortet und wird vorwiegend durch qualifiziertes Berufsschulpersonal umgesetzt und ressourciert. Mit der Verankerung des BC an dem Lernort Schule soll die Sichtbarkeit der berufsbildenden Schule in der siA gestärkt werden (vgl. Euler/Naeve-Stoß, 2022).

¹ In dieser Handreichung wird versucht, genderneutrale Formulierungen zu wählen und das generische Maskulinum zu vermeiden (z. B. Lernende). Sind keine neutralen Bezeichnungen möglich, wird ein Doppelpunkt verwendet, mit dem alle Geschlechter gemeint sind (z. B. Coach:innen).

Die institutionelle Verankerung des BC-Konzepts erfolgt vorwiegend durch die Integration des Angebots in die Strukturen der Lernorte sowie durch die Einbindung des Angebots in die bestehenden Beratungskonzepte der Schulen.

Für die Umsetzung des BC-Konzeptes wurden an den berufsbildenden Schulen Strukturen geschaffen und Koordinator:innen benannt, die für die schulinternen Prozesse und die lernortübergreifende Entwicklungsarbeit und Abstimmung zuständig sind. An der BHH gibt es seit Herbst 2024 ebenfalls eine koordinierende Stelle.

Strukturbildend sind auch die erprobten Kooperationsformate Planungstreffen, Austauschtreffen und Qualitätszirkel. Diese sind zum Teil lernortübergreifend zusammengesetzt und sichern die Umsetzungsqualität und Weiterentwicklung des Angebots ab.

Qualitätssicherung des Bildungsweg-Coachings

Die Qualität des Angebots zeigt sich insbesondere in der Verzahnung des Bildungsweg-Coachings zwischen den Lernorten und einem gemeinsamen Verständnis über die Ausrichtung und Umsetzung des BC sowie der Sicherung von Strukturen und Ressourcen. Die Ausrichtung und Umsetzung des BC sind in einem abgestimmten BC-Konzept formuliert und werden über Handreichungen, digitale Tools und Fortbildungsangebote für die Bildungsweg-Coach:innen sowie über die Austauschformate Planungstreffen, Austauschtreffen und Qualitätszirkel qualitätsgesichert.

Bei der operativen Planung des BC in den Bildungsgängen wäre es wünschenswert, den Lernort Hochschule über die Studiengangsleitung einzubinden, z. B. über die jährlichen Planungstreffen sowie über die Coachingstelle an der BHH. Diese übernimmt vorwiegend koordinierende Aufgaben für die Etablierung und Weiterentwicklung des BC in der siA.

Die konzeptionelle Weiterentwicklung und Qualitätssicherung des Angebots kann durch die Verstetigung der erprobten Kooperationsformate erfolgen, insbesondere dem Austauschtreffen der Coach:innen an den Lernorten zur Reflexion der durchgeführten Coaching-Maßnahmen und dem Qualitätszirkel. Im Qualitätszirkel Coaching und Beratung arbeiten Vertreter:innen der Lernorte zusammen, um das BC konzeptionell weiterzuentwickeln und die Rahmenbedingungen zu gestalten.

Das Bildungsweg-Coaching wurde im Zeitraum 2020 bis 2024 in der Entwicklung, Erprobung und Verstetigung an den Lernorten durch das Teilprojekt [trales Coaching und Beratung](#) des vom BMBF geförderten [InnoVET-Verbundprojektes tQM](#) (trales Qualitätsmanagement) begleitet und koordiniert.

2. Gegenstand und Ziele der Coaching-Gespräche

Im Bildungsweg-Coaching geht es darum, Kompetenzen für einen erfahrungsbasierten Entscheidungsprozess in Bezug zum weiteren Bildungsweg sowie auf das Studium und die Ausbildung reflexiv zu entwickeln. Primär geht es demnach im BC um die Stärkung der sogenannten Reflexions- und Handlungskompetenz der Lernenden, die relevante personale, methodische sowie sozial-kommunikative Kompetenzen einschließt. Das BC richtet sich dabei konkret an eigens erlebte Erfahrungssituationen der siA-Lernenden an den drei Lernorten Hochschule, Betrieb und berufsbildender Schule.

Im folgenden Kapitel wird neben einigen zentralen Themen zum Coaching-Ansatz in der siA auch die Grundhaltung im BC dargelegt. Weiterhin wird auf Gegenstand, Ziele und Anliegen der Coaching-Gespräche eingegangen sowie auf die Lebenswelt der Lernenden im siA-Einstieg.

2.1 Coaching-Ansatz

Der Coaching-Ansatz als unterstützende Maßnahme in der Bewältigung von Herausforderungen stammt ursprünglich aus dem Sport. Ab den 60er Jahren bedeutete Coaching hier, Sportler:innen darin zu unterstützen, beste Leistungen zu erbringen (vgl. König und Volmer 2019). Im Unterschied zum/zur Trainer:in, der/die lediglich die Kompetenzverbesserung im Blick hat, fokussiert der/die Coach:in auch persönliche Themen und Einstellungen. Nur in dieser Kombination ist ein nachhaltiger (sportlicher) Erfolg zu erbringen. Dieser Ansatz wurde dann ab den 1980er Jahren auf den Businessbereich übertragen und seitdem weiterentwickelt und professionalisiert. Heute wird der Coaching-Begriff für alle Lebenslagen und Zielgruppen verwendet und unterschiedlich definiert.

Bildungsweg-Coaching als systemischer Ansatz

Dem BC in der siA kann ein systemischer Coaching-Ansatz zugrunde gelegt werden, der den Lernenden mit seinen/ihren und Interessen in den Mittelpunkt stellt und in Beziehung setzt mit den Erfahrungen, die er/sie an den Lernorten mit deren Besonderheiten und Möglichkeiten sammelt. Der systemische Ansatz des Coachings geht in seinem Ursprung auf die Familientherapie zurück, in welcher das einzelne Familienmitglied im Gesamtsystem „Familie“ mit all seinen Bindungen, Beziehungen und Interdependenzen betrachtet, begleitet und unterstützt wird. In diesem Zusammenhang kann auch vom systemischen Coaching gesprochen werden. Das heißt der/die systemische Coach:in betrachtet das eigentliche Anliegen des/r Coachee nie isoliert, sondern stets unter Berücksichtigung familiärer, freundschaftlicher, beruflicher bzw. sonstiger gesellschaftlicher oder sozialer Netzwerke und Systeme, die umweltbezogen auf die/den Coachee einwirken. Beim BC geht es also darum, einen ganzheitlichen Blick auf die aktuelle Situation der Lernenden zu werfen und die unterschiedlichen Erfahrungen an allen Lernorten bei der Anliegenklärung zu berücksichtigen.

Grundhaltung im Bildungsweg–Coaching

Als soziale Praxis folgt der Coaching–Ansatz allgemeingültigen Haltungen und Orientierungen, die der Fachverband Coaching (vgl. Migge 2023, S. 32) unter ethischen Grundhaltungen zusammenfasst; diese gelten auch für das BC und wurden ergänzt:

Coaching sollte stets

- **herrschaftsfrei und freiwillig** sein (auch wenn die Erstgespräche obligatorisch sind, soll den Lernenden vermittelt werden, dass sie nicht verpflichtet sind, persönliche Themen mit den Coach:innen zu behandeln),
- **auf die Person bezogen** sein (der/die Coachee erhält ein individuelles Angebot zu den Anliegen, die er/sie einbringt),
- **prozesshaft** sein (Coaching soll einen Entwicklungsprozess anstoßen und dazu befähigen, selbst, zu handeln),
- **vertrauensvoll und verschwiegen** sein (nur die Themen, denen der/die Coachee zugestimmt hat, können mit Dritten geteilt werden, auch aus datenschutzrechtlichen Gründen kann der/die Coach:in keine Gesprächsinhalte weitergeben oder sich eine externe Fremdeinschätzung über den Lernenden einholen (z. B. von den BHH–Lehrenden, Kolleg:innen der berufsbildenden Schule, Ausbildungsverantwortlichen im Betrieb). Der/die Coach:in kann den Lernenden jedoch ermutigen, sich selbst eine Fremdeinschätzung zu den relevanten Themen einzuholen,
- **unabhängig** sein (Coaching ist ergebnisoffen und folgt keinen institutionellen und externen Interessen, Lernende werden bei der Reflexion eigener Erfahrungen aus Ausbildung und Studium unterstützt²),
- **dialogisch/interaktionell** sein (Coaching ist keine Beratung, es erfolgt auf Augenhöhe, dialogisch und entwicklungsorientiert).

Ein weiterer ethischer Gesichtspunkt im Coaching, der auch im BC beachtet werden sollte, ist die Voraussetzung der geistigen Gesundheit des Lernenden. Im Coaching dürfen gesundheitliche Probleme nicht im Fokus stehen und aus rechtlicher Sicht auch nicht behandelt werden. Beim Coaching wird davon ausgegangen, dass der/die Coachee gesund ist und über die Fähigkeiten verfügt, seine/ihre Probleme selbst zu lösen. In diesen Fällen kann Coaching hilfreich sein.

Coaching ist eine anspruchsvolle Tätigkeit und erfordert eine klare Haltung und hohe Methodenkompetenz, um auf die verschiedenen Bedürfnisse der/des Lernenden reagieren zu können. Mithilfe von effektiven Frage– und Gesprächsführungsmethoden kann eine reflexions–, handlungs– und ergebnisorientierte Interaktion und Kooperation mit dem/der Coachee ermöglicht werden. Die Fähigkeit, aktiv und einfühlsam zuzuhören und mit aufrichtigem Interesse bei den Lernenden zu sein und jederzeit eine (be–)achtende und wertschätzende Haltung einzunehmen, ist für den Coaching–Prozess von besonderer Bedeutung.

² Die Vergewisserung des eingeschlagenen Bildungsweges kann bei Bedarf ebenfalls thematisiert werden, steht aber meist nicht im Vordergrund.

Wertschätzung und Selbstwirksamkeit

Im Rahmen der Entwicklung von siA-Lernenden als junge Menschen, deren Persönlichkeit häufig noch nicht in dem Maße gefestigt ist bzw. die noch nach Orientierung suchen, spielen Selbstwirksamkeitserwartungen, Empathie und Wertschätzung eine große Rolle. Denn es können sich immer wieder Situationen ergeben, in denen sich Lernende im Rahmen der siA als wenig wirksam erleben oder mehr Wertschätzung für das Geleistete benötigen, um sich als gefestigt zu empfinden. Als Bildungsweg-Coach:in und Gesprächsperson auf Augenhöhe gilt es daher, die Persönlichkeit und die Entwicklungsschritte des/der siA-Lernenden entsprechend zu würdigen und die/den Coachee so zu unterstützen, dass er/sie sich seiner/ihrer Stärken und Ressourcen bewusst wird. Das Ziel dieser Vorgehensweise ist es, die wahrgenommene Selbstwirksamkeit und die Handlungsmotivation des Coachee innerhalb des Coachings zu steigern.

Der/die Coach:in vertraut darauf, dass der/die siA-Lernende die Möglichkeiten und Fähigkeiten besitzt, Probleme selbst zu lösen. Dieses Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“ gilt es im Bildungsweg-Coaching zu vermitteln. Weiterhin werden die für das Anliegen des/der siA-Lernenden benötigten Ressourcen gezielt aktiviert. Zudem wird sichergestellt, dass die für die Umsetzung erforderlichen Rahmenbedingungen (siehe 3.1) gegeben sind.

2.2 Gegenstand, Anliegen und Lebenswelt

Der Prototyp des BC basiert auf zwei obligatorischen Gesprächen, die zu Beginn und am Ende der siA-Grundphase mit den Lernenden geführt werden, sowie anlassbezogenen Gesprächen, die von den Coachees zu jederzeit in Anspruch genommen werden können. In den grundständigen siA-Bildungsgängen werden die Coaching-Gespräche von Berufsschullehrkräften geführt, die über eine Coaching-Ausbildung oder eine vergleichbare Zusatzqualifikation verfügen. Im Bildungsgang BWL-Management von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) wurde im Frühjahr 2024 erstmals ein sogenannter Coaching-Pool getestet. Dieser umfasste vier Mitarbeitende der Hochschule mit Coaching-Ausbildung und/oder Erfahrungen im BC. Die Lernenden konnten sich aussuchen, mit welcher Person sie das Coaching-Gespräch führen wollten.

Gegenstand der Gespräche

Das Erstgespräch findet im Anschluss an die Einführungsveranstaltung zum BC statt und konzentriert sich auf die bisherigen Erfahrungen an den drei Lernorten, die bis zu diesem Zeitpunkt einmalig durchlaufen wurden. Die Erfahrungen und Anforderungen an den einzelnen Lernorten werden mit den Lernenden reflektiert. Am Ende der 18-monatigen Grundphase der siA findet im 3. Semester das Zweitgespräch statt. Gegenstand der Gespräche sind u.a. das Fortführen der siA, Perspektiven im Unternehmen und Karriereoptionen. Die Auseinandersetzung mit den Perspektiven im Unternehmen und thematischen Vertiefungen im Studium sind auch Gegenstand der Reflexionsgespräche. Diese werden im Praxisvalidierungsmodul im 3. Studienjahr in den Studiengängen mit den Bildungs-gangverantwortlichen und ggf. Vertreter:innen aus Unternehmen und BS geführt.

Die anlassbezogenen Gespräche können jederzeit von den Lernenden in Anspruch genommen werden. Jedoch kann zum aktuellen Zeitpunkt angenommen werden, dass weitere Themen zum Ende der Ausbildung oder zum Abschließen der Bachelorarbeit perspektivisch in den Fokus der siA-Lernenden rücken könnten.

Coaching–Anliegen

Damit es überhaupt zum Coaching kommt, braucht es ein Anliegen seitens der Lernenden. Also: Was soll mit dem Coaching erreicht werden? Wie kann der/die Coach:in helfen? In der siA ist dieser Anlass, zumindest beim Erstgespräch, während der Grundphase, nicht immer gegeben oder eindeutig. Einerseits entwickeln sich Anliegen erst während des Gesprächs – vielen Lernenden sind das BC und die Möglichkeit eines Coachings beim Eintritt in die siA nicht bewusst. Andererseits kommen viele Lernende mit klaren Anliegen in das erste Coaching–Gespräch. Diese thematisieren häufig die Schwierigkeiten im Umgang mit den drei unterschiedlichen Arbeits– und Bewertungskulturen. Im Anhang (siehe Kapitel 6.1) befindet sich ein Arbeitsbogen zur Anliegenklärung, der den siA-Lernenden vorab geschickt werden kann. Dieser eignet sich dann, wenn bereits in der Einführungsveranstaltung deutlich geworden ist, dass die Lernenden nur schwer einen Zugang zum Thema Coaching finden. Außerdem kann die Methode *Lernort–Check mit Emoticons* (siehe 4.1) dazu verwendet werden, einen Einstieg in das Coaching zu finden sowie eine Übersicht zu erlangen, wie sich die letzten Monate für den/die Coachee entwickelt haben.

Lernende sollen einen Zustand der Klarheit erlangen bezüglich ihrer Gedanken, Gefühle und Zielvorstellungen. Gleichzeitig soll dafür gesorgt werden, die sogenannte Handlungs–, Leistungs– und Bewältigungskompetenz der/des Coachees in der Art und Weise zu stärken, dass diese:r sich seiner/ihrer Ressourcen, Kompetenzen aber auch Handlungsmöglichkeiten zur Klärung des Anliegens bzw. Lösung des Problems bewusst wird. Trotzdem gilt es, dem Prinzip der Freiwilligkeit stets gerecht zu werden.

Bisherige Erkenntnisse deuten darauf hin, dass insbesondere folgende Themen im Rahmen der BC–Gespräche thematisiert werden:

- Überforderung
- Zeitmanagement
- Umgang mit Stress
- Balance von Arbeit & Freizeit
- Umgang mit Erwartungen
- Kommunikation bzw. Konflikte mit Vorgesetzten
- Zweifel an der Berufswahl
- Bildungswegentscheidung

Lebenswelten von Lernenden im siA–Einstieg

Während des Berufseinstiegs stehen Berufsanfänger:innen oftmals vor vielfältigen Entwicklungsaufgaben und Herausforderungen in einem sich wandelnden Arbeitsmarkt. Beispiele dafür sind die Ausbildung der eigenen Identität, das Vertrautmachen mit Besonderheiten des Berufslebens (wie z. B. die Bewältigung berufsspezifischer Verhaltens- und Handlungsanforderungen, das Finden einer persönlichen Berufsrolle, die Gewöhnung an die Arbeitszeiten) und gleichzeitig die Bewältigung des Lernpensums im Rahmen der Ausbildung und des Studiums. Darüber hinaus gibt es in dieser Lebensphase auch Alltagsereignisse (wie z. B. einen Umzug), die es zu meistern gilt.

Hinzu kommen Herausforderungen in der berufsbezogenen Lebenswelt, belastende Arbeitsbedingungen, Zeitdruck und arbeitsorganisatorische Aspekte, Lern- und Leistungssituationen und Beziehungen im Kontext der Berufsausbildung (vgl. Gebhardt und Quach 2020).

In der siA werden die Herausforderungen der Lebenswelten durch das BC thematisiert und die Lernenden mit ihren Fragen und Anliegen begleitet. Diese verändern sich im Verlauf der Grundphase der siA. Stehen zu Studienbeginn Themen wie Orientierung, Organisation und die Auseinandersetzung mit den Anforderungen an den Lernorten im Vordergrund, liegt der Blick am Ende der Grundphase nach 18 Monaten auf der Bestätigung der Bildungsweg-Entscheidung, der Profilbildung und den Karriereoptionen.

2.3 Zielperspektive

Das BC verfolgt das Ziel, eine Auseinandersetzung der siA–Lernenden hinsichtlich ihrer Erwartungen und Möglichkeiten an den drei Lernorten anzustoßen und sie in die Lage zu versetzen, Anliegen sowie Problemstellungen, die sich im Rahmen der Bewältigung des Alltags und der Anforderungen ergeben, weitestgehend eigenständig zu klären. Das Coaching–Gespräch unterstützt dabei die Lernenden, ihre Erfahrungen aus Ausbildung und Studium zu reflektieren und zu verarbeiten. Sie sollen die eigenen Stärken und Schwächen herausarbeiten und die Chancen der studienintegrierenden Ausbildung für ihren weiteren Bildungsweg erkennen. Mit dem BC sollen sie motiviert und unterstützt werden, den Bildungsweg erfolgreich weiterzuführen (vgl. Hanns/Knauf 2021).

3. Umsetzung und Gestaltung der Coaching-Gespräche

Das Konzept des Bildungsweg-Coachings sieht es vor, dass den Lernenden zwei Gespräche angeboten werden. Darüber hinaus ist es jederzeit möglich, die/den Bildungsweg-Coach:in anzusprechen und nach einem anlassbezogenen Gespräch zu fragen. Über diese Option wird bereits in den Einführungsveranstaltungen der Bildungsgänge informiert.

Wie das Setting zu den Gesprächen gestaltet werden sollte, nach welchem Ablauf vorgegangen werden kann und zu welchen Themen eine Verweisberatung in Betracht gezogen werden sollte, wird nachfolgend genauer dargestellt.

3.1 Setting der Coaching-Gespräche

Als Vorbereitung für die Coaching-Gespräche können den Lernenden vorab erneut die wichtigsten Informationen aus der Einführungsveranstaltung (EVA) per Mail zugeschickt werden. Da zwischen der EVA und den Coaching-Gesprächen einige Monate liegen, hilft es den Lernenden, thematisch abgeholt zu werden. Neben den Informationen zu Ort, Zeit, Ablauf, Dauer sowie Terminvergabe können auch Reflexionsimpulse zur Vorbereitung verschickt werden.³

Die BC-Gespräche finden in den berufsbildenden Schulen statt (mit Ausnahme des Studiums BWL Management von kleinen und mittleren Unternehmen (Bachelor of Arts, B.A.) plus Ausbildung im Handwerk oder einem gewerblich-technischen Beruf); diese Gespräche finden an der BHH statt). Der Zeitpunkt richtet sich nach dem Phasenplan des entsprechenden Bildungsgangs. In der Regel finden die ersten Gespräche nach sechs bis zehn, die zweiten Gespräch nach 14-18 Monaten statt. Die Dauer der Gespräche variiert nach Anliegen bzw. Thema des Coachings – es sollte etwa eine Stunde eingeplant werden. Zu empfehlen ist, Räume auszuwählen, in denen sich eine angenehme Gesprächsatmosphäre herstellen lässt. Ungünstig sind Klassenräume, besonders, wenn es der eigene Klassenraum der/des Coachee ist. Das Coaching-Gespräch sollte für die siA-Lernenden keinesfalls als Unterricht wahrgenommen werden oder gar als Prüfungssituation. Die Gespräche sollten möglichst in Präsenz stattfinden. Zwar finden immer wieder Gespräche online statt, dies sollte aber eher die Ausnahme sein.

Für die Gespräche sollten Materialien zur Visualisierung bereitgelegt werden. Ein Methodenkoffer, Moderationskarten sowie einige Stifte können im Coaching-Prozess hilfreich sein. Außerdem sollte daran gedacht werden, eine Dokumentation vorzunehmen, um bei einem Zweitgespräch oder einem anlassbezogenen Gespräch entsprechend vorbereitet zu sein. Diese muss im Anschluss sicher verwahrt werden (nicht zugänglich für andere Personen). Vorab sollte der Umgang mit der Mitschrift mit dem/der Coachee thematisiert werden.

³ Siehe hierzu Handreichung Reflexionsimpulse.

Hilfreich kann es sein, sich an einem Ablaufplan zu orientieren, besonders wenn der/die Coach:in noch nicht so erfahren ist (siehe 3.2 und die Gesprächsabläufe im Anhang). Darüber hinaus kann er aber auch unterstützend verstanden werden, um im Gespräch fokussiert zu bleiben.

3.2 Ablauf der Coaching-Gespräche

Der Ablauf der Coaching-Gespräche obliegt den Coach:innen. Nachfolgend werden zwei Coaching-Abläufe exemplarisch vorgestellt, die in der Praxis in verschiedenen Kontexten verwendet werden und sich im BC bewährt haben. Letztendlich muss der/die Coach:in selbst eine Herangehensweise für sich finden, mit der er/sie sich wohlfühlt. Folgende Modelle sind unterstützend zu verstehen und können eine Orientierung bieten. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass das Gespräch immer individuell an die Coachees angepasst werden sollte und es ebenso möglich sein kann, dass es gar kein Anliegen gibt und ein entsprechender Ablauf gar nicht notwendig ist.

7-Schritte-Modell zur Strukturierung von Coachings in der siA⁴



Abbildung 2: In Anlehnung an Kluge und Buckert 2013: 7-Schritte-Modell zur Strukturierung von Coachings

⁴ Begleitende Fragen zu den einzelnen Schritten, befinden sich im Anhang unter 6.3.

Hedwig Niehaves und Eike Kjaer haben für das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung Hamburg (LI) im Arbeitsbereich Lerncoaching folgenden Ablauf erstellt, der sich gut auf den Bildungsweg-Coaching-Prozess in der siA adaptieren lässt.

Coaching-Ablauf

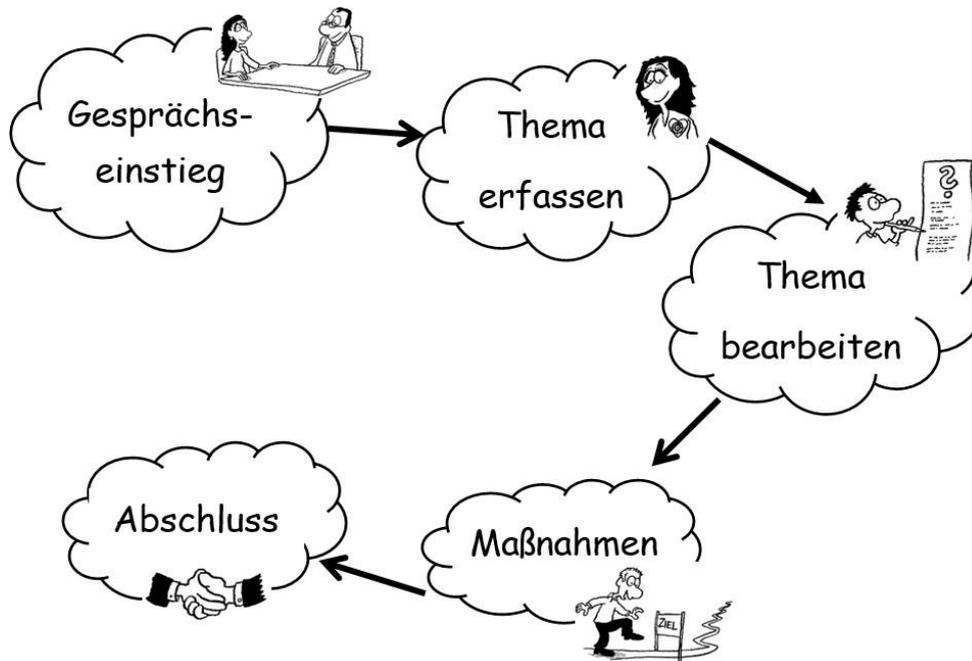


Abbildung 3: Niehaves/Kjaer, LI (2014): Coaching-Ablauf

©Tiki Küstenmacher

Coaching-Ablauf

<p>1. Gesprächseinstieg (Beziehungsaufbau)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informelle Fragen, Smalltalk, Frage nach persönlichem Wohlbefinden, Komplimente machen • Fragen zu den Lernorten / Wie erging es Ihnen in letzter Zeit am Lernort Berufsschule/Betrieb/Unternehmen?
<p>2. Thema erfassen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Problemschilderung / Geschichte (max. 5 Minuten) Worum geht es? Von den genannten Problemen: Welches ist das dringendste? Wie kann ich helfen? • Was haben Sie bereits versucht? Was war hilfreich?
<p>3. Thema bearbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auftragsklärung / Zielformulierung • Was muss sich als Ergebnis unseres Treffens heute verändert haben, damit Sie sagen können, unser Gespräch hat sich gelohnt? Was ist Ihr Ziel? Evtl. Zielbild-Entwicklung
<p>4. Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was macht es aus, dass X bereits funktioniert? Wie haben Sie es geschafft, dass X bereits funktioniert? • Gibt es Situationen, in denen Ihr Problem nicht auftritt? Wann? Wie kommt das zustande?

5. Kleine Schritte
<ul style="list-style-type: none"> • Was unternehmen Sie konkret zur Zielerreichung heute/in der kommenden Woche/bis zum Datum?
6. Abschluss
<ul style="list-style-type: none"> • Wurde das Ziel erreicht? Braucht es ein weiteres Coaching-Gespräch? • Anregen, dass der/die Coachee das weiter macht, was funktioniert, und darauf achtet, was er/sie noch machen könnte • Komplimente/Empowerment • Den Coachee für seine Stärken und Erfolge loben (z. B. „Nicht jede/r hätte ... tun oder sagen können ...“)

Für beide Vorgehensweisen gilt, dass sie zum/zur Coach:in, aber auch zum Coachee passen müssen. Nicht immer ist ein Anliegen von Beginn an klar oder es kann sich im Laufe des Gesprächs verändern und ggf. muss im Ablauf wieder ein Schritt zurück gegangen werden.

3.3 Verweisberatung

Die Bildungsweg-Coach:innen verstehen sich als wichtige Ansprechpersonen für die siA-Lernenden mit einem guten Gespür für die Zielgruppe sowie einem hohen Vernetzungsgrad mit allen beteiligten Beratungsinstanzen im Kontext der siA. Dort, wo sich gesonderter Beratungs- und Unterstützungsbedarf zeigt, gestalten die Coach:innen Übergänge zu den anderen Beratungsinstanzen und führen mit deren Berater:innen eine kollegiale Verweispraxis durch. Diese umfasst z. B. die folgenden Angebote:

- Studienberatung der BHH
- Studierenden-Service (Students Office)
- Studienfachberatungen der einzelnen Bildungsgänge an der BHH
- Beratungsabteilungen an den berufsbildenden Schulen
- Beratungszentrum Berufliche Schulen (BZBS)
- Ausbildungsabteilungen (Ausbilder:innen, Auszubildende) der Betriebe/ Unternehmen
- Beratungseinrichtungen der Kammern

Das BC ist ein integriertes Beratungs- und Unterstützungsangebot in der siA, das auf den bestehenden Angeboten an den Lernorten und deren Partner:innen aufbaut und diese ergänzt. Die Beratungs- und Unterstützungsangebote in der siA sind in einer digitalen Beratungslandkarte aufgeführt, die allen Coach:innen vorliegt.

4. Methoden und Tools

Im Rahmen der siA-Coachings werden wirksame Methoden und Interventionen eingesetzt, um den Reflexions- oder Entscheidungsprozess der siA-Lernenden zu fördern und ihnen gleichzeitig ihre bereits vorhandenen Kompetenzen bewusst zu machen bzw. deren Entwicklung zu begünstigen. Das Ziel dieser Methoden und Coaching-Tools ist es, gemeinsam mit den Coachees Lösungen für ihre Anliegen zu erarbeiten.

Je nach Coaching-Anliegen und dem tatsächlichen Gesprächsverlauf innerhalb eines Coachings stehen verschiedene Coaching-Methoden als hilfreiche Tools zur Auswahl. Bei der Wahl eines geeigneten Coaching-Tools ist immer auch die Persönlichkeit der der siA-Lernenden sowie die Beziehungsqualität zwischen Bildungsweg-Coach:innen und Coachees im Sinne wechselseitiger Sympathie und eines gegenseitigen Vertrauensverhältnisses zu berücksichtigen. Und nicht zuletzt muss die jeweilige Coaching-Methode auch zum/r jeweiligen Coach:in passen.

Nachstehend ist eine Auswahl von Coaching-Methoden und Tools aufgeführt, die für das Bildungsweg-Coaching hilfreich sein können. Zunächst wird eine Methode vorgestellt, die sich besonders für den Gesprächseinstieg eignet. Weiter werden einige Fragetechniken vorgestellt, die in den Coachings eingesetzt werden können. Anschließend wird eine Methode erläutert, mit der die Coachees eigene Ressourcen erarbeiten können. Danach folgen die Methoden *Der erste Schritt*, mit der größere Ziele in kleinere Schritte unterteilt werden können, und der *Gefühlskompass*, der dabei hilft, starke Gefühle sichtbar zu machen und zu verorten. Anschließend folgen noch zwei Methoden, mit denen die Entscheidungsfindung unterstützt werden kann: Die *Einfluss-Interessen-Matrix* und das *Tetralemma-Entscheidungsmodell*.

4.1 Lernort-Check mit Emoticons

Zielsetzung:

Ziel des *Lernort-Checks* ist es, einen ersten reflexiven Überblick zu den Erfahrungen an den verschiedenen Lernorten zu bekommen.

Anwendungsgebiet:

Zu Beginn eines Coachings, wenn der/die Coachee noch nicht so genau weiß, worüber gesprochen werden kann, oder wenn augenscheinlich kein Anliegen vorliegt. Das Tool kann auch als allgemeiner Reflexionseinstieg verwendet werden, da der/die Coach:in so viele Informationen erhält und der/die Coachee aufgefordert wird, von sich zu erzählen.

Anwendungsbeispiele für das Bildungsweg-Coaching:

Der/die Coachee hat die Erfahrungen an den Lernorten noch nicht reflektiert und bekommt durch die Verbildlichung der Gefühle mit den Emoticons einen leichteren Zugang zu den eigenen Gefühlen. Anliegen können durch diesen aufgelockerten Austausch besser identifiziert werden.

Vorgehen:

Zu Beginn des Coachings, nach einer kurzen Vorstellung.

Schritt 1:

Lernorte werden in einem Dreieck auf dem Tisch angeordnet.

Schritt 2:

Coachee soll unter der Fragestellung „Wie ist es dir in den letzten Monaten an den verschiedenen Lernorten ergangen?“ verschiedene Emoticon-Karten⁵ aussuchen.

Schritt 3:

Die Karten werden verteilt (hier viel Zeit geben). Dabei sollen nicht nur die Lernorte bewertet werden, sondern auch unter Umständen die Beziehungen zwischen den Lernorten.

Schritt 4:

Coach:in lässt sich die Aufstellung erklären.

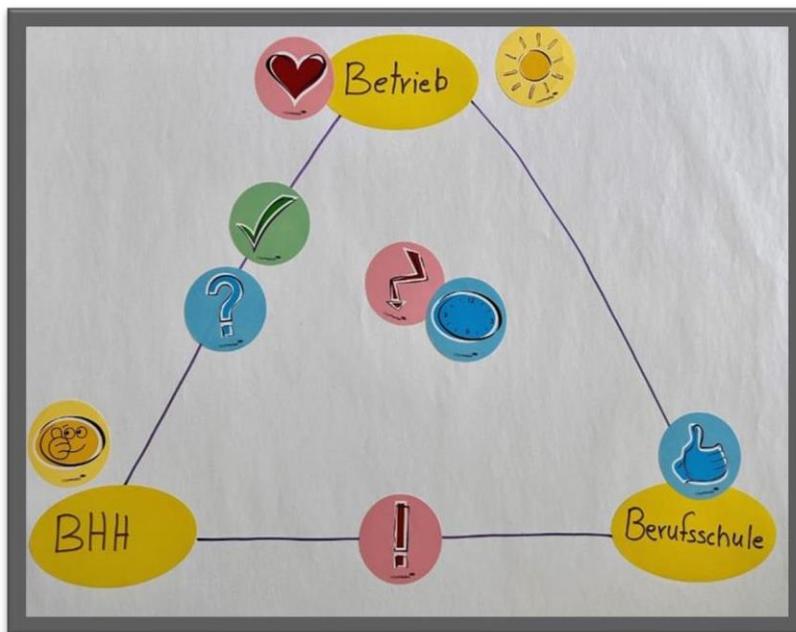


Abbildung 4: Lernortcheck mit Emoticons

© Karten Legamaster

4.2 Fragetechniken

Die große Kunst des Coachings besteht darin, die richtigen Fragen zum richtigen Zeitpunkt zu stellen. Folgend sind klassische Fragetypen aufgeführt, die dabei helfen können, Fragestellungen oder Probleme der Lernenden zu bearbeiten. Grundsätzlich gilt: Nicht jeder Fragetyp passt zu/zu jeder/m Coach:in. Wer sich unwohl dabei fühlt, eine bestimmte Frage zu stellen, oder nicht sicher in der Anwendung ist, sollte diese lieber nicht verwenden.

⁵ Die Karten in der Abbildung sind von Legamaster; Emoticons könnten aber auch selbst hergestellt oder andere Karten verwendet werden.

Fragentyp	Zielsetzung	Beispiel
Ressourcenfragen	Reflexion von internen und externen Ressourcen bezogen auf Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft.	<p>Gegenwartsbezogen: Was funktioniert aktuell gut? Wie erreichen Sie das? Was soll trotz Veränderung erhalten bleiben?</p> <p>Eigene Person: Was sind Ihrer Einschätzung nach Ressourcen (wichtige Eigenschaften, Talente, Fähigkeiten), die Ihnen bisher beim Lösen von Problemen geholfen haben? Welche Ressource davon können Sie nutzen, um das Problem zu lösen?</p> <p>Vergangenheit: Wie haben Sie in der Vergangenheit das Problem gelöst? Wie haben Sie konkret welche Art von Problem gelöst?</p> <p>Lösungen/ Zukunft: Woran würden Sie merken, dass Sie auf dem richtigen Weg sind? Welche Lösungsideen würde Ihr bester Freund/Ihre beste Freundin entwickeln, wenn er/sie in derselben Situation wäre? Welche externen und internen Ressourcen können Ihnen bei dem Problem helfen? Welches Gefühl würden Sie empfinden, wenn Sie die Lösung erreicht haben?</p>
Fragen zu Ausnahmen	Aktivierung bereits vorhandener, aber unbewusster Ressourcen und Lösungsmöglichkeiten	<p>Was haben Sie in diesen Zeiten anders gemacht, als das Problem nicht aufgetreten ist?</p> <p>Wie können Sie mehr von dem machen, was Sie gemacht haben?</p>

<p>Wunderfrage</p>	<p>Bewusstmachen von kreativen und ungewöhnlichen Lösungen und rückwärts gedachten Lösungen.</p>	<p>Stellen Sie sich vor, es wäre ein Wunder geschehen: Wie wäre das Problem dann gelöst worden? Stellen Sie sich vor: Sie stehen morgens auf und das Problem ist plötzlich weg. Was ist konkret anders? Wie fühlen Sie sich? Was tun Sie dann?</p>
<p>Hypothetische Fragen</p>	<p>Bewusstmachung der persönlichen Problem- oder Leidenssituation bzw. verpasster Chancen bei Nichthandeln.</p>	<p>Was würde passieren, wenn das Problem noch ein oder zwei Wochen/Monate bestehen bliebe? Was könnten Sie tun, damit die Situation noch unerträglicher wird? An welchem Punkt müssen Sie definitiv ins Handeln kommen? Was würden Sie verpassen, wenn Sie das Problem nicht lösen? Was wäre das Schlimmste, das passieren könnte?</p>
<p>Zirkuläre Fragen</p>	<p>Aufbrechen festgefahrener Denkmuster/ das eigene Denken und Verhalten aus der Perspektive anderer Systemmitglieder heraus zu betrachten oder Begrenzungen aufzudecken, die sich ein/e siA-Lernende:r auferlegt hat, indem er/sie annimmt, dass ein anderer auf eine bestimmte Art und Weise auf eine Handlung reagiert.</p> <p><u>Anwendungsgebiet:</u> Bei Situationen oder bei Personen, in bzw. bei denen sich besonders festgefahrene Denkmuster, einseitige oder sehr problemorientierte Sichtweisen etabliert haben.</p>	<p><u>Arten:</u></p> <p>1) Systemisch zirkuläre Fragen Was passiert, wenn Sie die Situation (z. B. übertriebener eigener Ehrgeiz) weiterhin so belassen? Welche Folge hätte dies für Ihre Freunde/Mitlernenden?</p> <p>2) Perspektivische Fragen Wie sieht das Problem aus der Perspektive Ihrer Mitlernenden aus? Wie sieht das Problem von oben betrachtet aus? Wie würde ein Frosch/ein Adler/ein Bär das Problem betrachten?</p> <p>3) Klassifikationsfragen Wer würde am wenigsten ...? Wer würde als Erste:r? Wer würde sich über Ihren Erfolg am meisten freuen?</p> <p>4) Beobachtungsfragen Wenn Sie sich von außen in dieser Situation betrachten, was fällt Ihnen auf? Was würden Sie sich selbst raten?</p>

	<p><u>Anwendungsbeispiele für das BC:</u> 1) Der/die siA-Lernende fühlt sich sehr gestresst im Rahmen der siA, was z. B. die Bewältigung der drei Lernorte angeht und weiß nicht, wie er/sie dies ändern kann 2) Der/die siA-Lernende empfindet sich als sehr ehrgeizig und zielstrebig und merkt, dass er/sie teilweise (etwas) „über das Ziel hinaus-schießt“, weil er/sie kaum noch Freizeit hat, Freunde oder Mitlernende nervt etc. Der/die siA-Lernende will diese Begebenheit ändern, weiß jedoch nicht wie.</p>	<p>5) Unterschiedsfragen Was ist der Unterschied zwischen Ihrem Ist- und gewünschtem Sollzustand, was Ihren Ehrgeiz angeht?</p> <p>6) Prozentfragen Zu wieviel Prozent halten Sie ihr Problem für ein medizinisches/psychisches/körperliches/emotionales Problem? Zu wieviel Prozent halten Sie das Problem für lösbar? Wie hoch sind auf einer Skala von 1-10 die positiven Absichten Ihres Vorgesetzten?</p>
<p>Skalierungsfragen</p>	<p>Skalierungsfragen helfen dabei, die Intensität, Beschreibung und Veränderung von Wahrnehmungen zu messen und zu vergleichen. Sie erleichtern die Kommunikation über subjektive Empfindungen und unterstützen die Selbstwahrnehmung.</p>	<p>Stellen Sie sich eine Skala von 1- 10 vor. Wenn 10 dafür steht, wie es wäre, wenn das Problem vollständig gelöst ist, und 1 für das Gegenteil, wo befinden Sie sich jetzt auf dieser Skala? Oder in Bezug zum Wunder: Auf einer Skala von 1-10 steht die 10 für das Wunder und 1 für das Gegenteil. Wo stehen Sie jetzt auf dieser Skala? Ressourcenorientiert ist eine Skalenfrage dann, wenn ein:e Lernende:r z. B. antwortet, er/sie sei jetzt auf 3 und man dann weiter fragt: Wie sind Sie denn zu 3 gekommen? statt gleich im Anschluss zu fragen: Was müssten Sie tun, um nach 4 zu kommen?</p>

4.3 Das Ressourcenrad⁶

Zielsetzung:

Ziel des *Ressourcenrads* ist es, dass sich die Coachees der eigenen Stärken und Ressourcen bewusstwerden und dadurch ihr Empowerment stärken können.

Anwendungsgebiet:

Situationen/ Momente/Lebensphasen, in denen das Schlechte und das Zweifeln an uns selbst überwiegen.

Anwendungsbeispiele für das Bildungsweg-Coaching:

1) Der/die siA-Lernende erlebt sich als

- a) nicht selbstbewusst, was die eigenen vorhandenen (Handlungs-)Kompetenzen angeht bzw. als nicht oder nur eingeschränkt selbstwirksam.
- b) Als Folge aus a) kommen bei dem/der Lernende/-n Zweifel auf, die drei Lernorte im Rahmen der siA tatsächlich bewältigen zu können.

Vorgehen:

Erstellung in Selbstarbeit oder gemeinsam mit dem Coach.

Schritt 1:

Einen Kreis auf ein DIN-A4-Blatt zeichnen

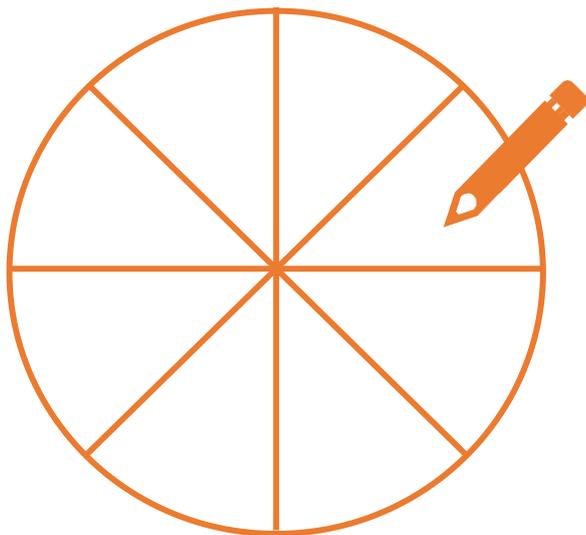


Abbildung 5: Das Ressourcenrad I

⁶ Ressourcenrad – So hast du deine Stärken vor Augen, unter: <https://www.franziskapanter.com/2020/05/29/methodentipp-ressourcenrad/> (abgerufen am: 29.04.2024).

Schritt 2:

Den Kreis in acht gleich große Teile unterteilen (erst halbieren, dann vierteln, dann achteln)

Schritt 3:

Notieren von Stärken und Ressourcen in den einzelnen Kreisteilen;

Zum Beispiel: Talente, Lieblingstätigkeit, positive Charaktereigenschaft, Lieblingssport, Lieblingsgegenstand, Lieblingsmensch, Erfolge

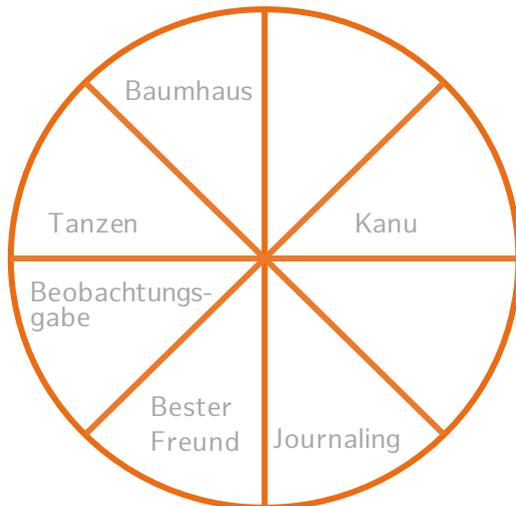


Abbildung 6: Das Ressourcenrad II

Schritt 4:

Platzieren des *Ressourcenrads* an einer oder an mehreren für dich sichtbaren Stellen

4.4 Der erste Schritt

Zielsetzung:

Ziel dieses Coaching-Tools ist es, größere Ziele in kleine Teilschritte zu unterteilen, um sie – gerade auch bei Überforderung – besser bewältigen zu können.

Anwendungsgebiet:

Bei sehr herausfordernden Zielsetzungen/ Problemen. Anwendungsbeispiele für das Bildungsweg-Coaching:

- 1) Coachee sieht vor lauter „Bäumen, den Wald nicht mehr“, das heißt er/sie hat Schwierigkeiten, ein gesetztes Ziel (z. B. Studienabschluss) im Auge zu behalten und dieses auf erforderliche Schritte herunterzubrechen.
- 2) Coachee benennt Wünsche und Ziele eher unbewusst (z. B. besseres Zeitmanagement, was die Bewältigung der drei Lernorte angeht), das heißt, es fehlt ein Bewusstsein und bisweilen auch Klarheit, was den Weg zum Ziel

angeht, zum Beispiel welche Schritte erforderlich sind, um das eigene Zeitmanagement zu verbessern.

Vorgehen:

Führen eines Gesprächs zwischen Coachee und Coach:in, in dem der/die Coach:in immer kleinschrittiger nachfragt.

Schritt 1:

Coach:in: Fragt nach dem ersten Schritt für die Erreichung eines bestimmten Ziels. Coachee: „Ich möchte meine Zeit an den drei Lernorten besser managen können.“

Schritt 2:

Coach:in: „Ist dies wirklich der erste Schritt?“

Coachee: „Vielleicht sollte ich mir zunächst einen Überblick verschaffen, wie viel Zeit und Organisationsaufwand ich an jedem Lernort benötige.“

Schritt 3:

Coach:in bleibt wieder hartnäckig: „Gibt es noch etwas, das vor diesem Schritt getan werden sollte?“

Coachee: „Es wäre sinnvoll, wenn ich zunächst einmal schaue, welche Aufgaben und Termine ich an jedem dieser drei Lernorte habe.“

Schritt 4:

Coach:in fragt erneut: „Und gibt es da noch etwas?“

Dieser Prozess wiederholt sich so lange, bis der/die siA-Lernende das Gefühl hat, wirklich den ersten kleinen Schritt gefunden zu haben.

4.5 Der Gefühls-Kompass⁷

Zielsetzung:

- 1) Einen besseren Zugang zu den eigenen Gefühlen finden
- 2) Einordnen der eigenen Gefühle
- 3) Bewusste Handlungsableitung

Anwendungsgebiet:

Bei besonders starken und emotionalen Reaktionen, die die Person nicht gut zuordnen kann und die ein Handeln erschweren.

➔ Material: beschriftete Gefühls-, Auslöser- und Funktionskarten

- 1) Anwendungsbeispiele für das Bildungsweg-Coaching:

Der/die siA-Lernende erlebt sich gerade als nicht fokussiert/unkonzentriert an einem/zwei oder allen drei Lernorten im Rahmen der siA.

- 2) Der/die siA-Lernende empfindet vor einer wichtigen Klausur o.ä. Prüfungsangst.

⁷ Der Gefühls-Kompass, unter: <https://www.coaching-magazin.de/tools-methoden/der-gefuehls-kompass> (abgerufen am 29.04.2024).

Grundannahme:

Das Tool basiert auf der Grundannahme, dass es einen Dreiklang zwischen Gefühl (z. B. Angst), Auslöser (z. B. Bedrohung) und einer Funktion (z. B. Schutz) gibt.

1) Anliegen klären

Der/die Coachee erläutert seine/ihre Situation sehr konkret und detailreich, welche er/sie (in der Vergangenheit) als unangenehm empfunden hat (z. B. misslungene Klausur).

2) Hauptgefühl erkennen

Anschließend geht es mithilfe sogenannter Gefühlskarten darum, das hauptsächlich empfundene Gefühl in dieser Situation sicher herauszufiltern (z. B. nicht Wut, sondern Angst).

3) Den Auslöser des Gefühls erkennen

Es werden zusätzlich Auslöserkarten verwendet und der/die Coach:in fragt nun nach dem konkreten Auslöser des Gefühls (z. B. Bedrohung durch Verspottung/Fehler machen).

4) Funktion des Gefühls

Anhand von Funktionskarten soll der/die siA-Lernende im Anschluss eigenständig über die Funktion dieses Gefühls generell sowie in der konkreten Situation reflektieren bzw. diese ermitteln (z. B. Schutz vor Demütigung).

• Übertrag auf zukünftige Situationen

Hilfreiche Fragen:

- Was würden Sie jetzt in der konkreten Situation anders machen?
- Wie könnten Sie jetzt damit umgehen, wenn Sie das Gefühl der Angst verspüren?

(z. B. einen positiven Anker mit in die Situation nehmen).

4.6 Die Einfluss-Interessen-Matrix⁸

Zielsetzung:

Ein Verständnis dafür bekommen, welche Bereiche zwar dem eigenen Interessenbereich angehören, aber nicht selbst beeinflusst werden können, um so die eigene Energie und den Fokus zielorientiert einzusetzen.

⁸ Agile Scrum Group: Stakeholder-Management in Projekten mit Scrum, unter: <https://agilescrumgroup.de/stakeholder-management-matrix-model/> (abgerufen am: 29.04.2024).

Anwendungsbeispiele für das Bildungsweg-Coaching:

1) Der/die siA-Lernende

- a) erlebt sich als nicht oder kaum selbstwirksam z. B. was den Wunsch angeht, sich von den Erwartungen der Eltern zu lösen, welche im Rahmen der siA als hinderlich bzw. belastend empfunden werden.
- b) hat Zweifel, überhaupt etwas daran ändern zu können, oder weiß nicht, wo er/sie den „Hebel ansetzen kann“ und wieviel Commitment Energie dafür notwendig ist.

Vorgehen:

Schritt 1:

Es werden gemeinsam Themen bzw. Situationen ermittelt, die den/die Coachee momentan beschäftigen und die er/sie verändern möchte.

Schritt 2:

Anschließend werden diese in eine Matrix zwischen den Polen „Einfluss“ und „Interesse“ eingeordnet.

Wichtig für das weitere Handlungsvorgehen:

1. Die Themen und Situationen, die in die Kategorie „**großes Interesse/viel Einfluss**“ fallen, können direkt durch das eigene Handeln **beeinflusst werden** und sind es wert, konzentriert verfolgt zu werden.
2. Die Punkte, die in die Kategorie „**großes Interesse/wenig Einfluss**“ gehören, sind meist nur **indirekt oder gar nicht beeinflussbar** (wie z. B. das Verhalten anderer Menschen), z. B. durch die Aneignung und den Einsatz von Verhaltensweisen, die einen positiven Einfluss auf mein Gegenüber haben. Dies sollte jedoch kein Hauptfokus sein.
3. Alles, an dem man wenig Interesse oder auf das man eben wenig Einfluss hat, sollte nicht im Fokus des eigenen Handelns stehen.

Die *Einfluss-Interessen-Matrix* dient der zielgerichteten Intervention, der Ressourcenschonung und dem Lernen von Akzeptanz für bestimmte Situationen.

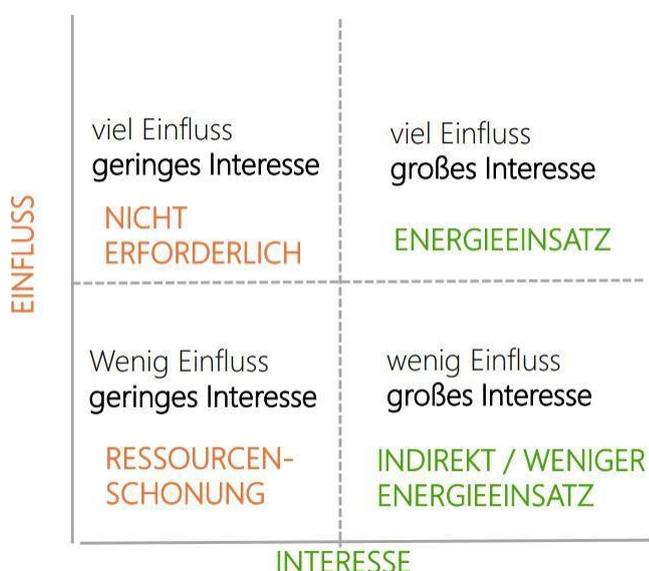


Abbildung 7: Einfluss-Interessen-Matrix

4.7 Das Tetralemma–Entscheidungsmodell⁹

Zielsetzung:

Der/die Coachee soll seinen/ihren Fokus weg von der rein rationalen Ebene, die ihn nicht mehr weiterbringt, hin zur Körpergefühlsebene richten, da uns unsere Körperempfindungen in ca. 80% der Fälle zu einer klaren Entscheidung verhelfen können.

Anwendungsgebiet:

Tool zur Entscheidungsfindung zwischen zwei Optionen (A oder B, Ja oder Nein), wenn der Coachee in einer mentalen „Sackgasse“ steckt.

Anwendungsbeispiele für das Bildungsweg-Coaching:

1) Der/die siA-Lernende fühlt sich unsicher damit, eine Entscheidung für Studium und/oder Ausbildung treffen zu müssen.

Vorgehen:

Das *Tetralemma* wird mithilfe von Bodenankern (z. B. Moderationskarten) durchgeführt und umfasst Optionen. Über sogenannte Bodenanker erhält der/die siA-Lernende Feedback über seine/ihre somatischen Marker.¹⁰ Demnach meldet sich das emotionale Erfahrungsgedächtnis über ein körperliches Signalsystem mit klaren Signalen in Form „richtig“ oder „falsch“. Die gespürten Körperimpulse können als Indikatoren für das Motiv-System des/der siA-Lernenden angesehen werden. Unbehagen oder Anspannung können also ein Zeichen dafür sein, dass eine imaginierte Situation mit den Bedürfnissen und Motiven des/der siA-Lernenden nicht übereinstimmt.

Die 4 Optionen:

- 1) Das Eine (A) (z. B.: das Studium)
- 2) Das Andere (B) (z. B.: die Ausbildung)
- 3) Beides (A und B) (z. B.: Studium und Ausbildung)
- 4) Keines von beiden (weder A noch B) (z. B.: eine andere Option als Studium und Ausbildung)

Schritt 1:

Fünf große, runde und gleichförmige Karten werden mit den fünf Optionen beschriftet und in einer Art Kreuz (Option 1-4) auf dem Boden platziert, Option 5 wird etwas weiter davon im Raum platziert.

Schritt 2:

Der/die siA-Lernende soll die beiden Optionen, zwischen denen er/sie schwankt, noch einmal in einem Stichwort klar benennen.

⁹ Dorothe Fritzsche (91-92): Das Tetralemma – ein Tool für die Entscheidungsfindung, unter: <https://www.coaching-magazin.de/tools-methoden/das-tetralemma> (abgerufen am: 29.04.2024).

¹⁰ Somatische Marker sind Körpersignale, die als Körperempfindung und/oder als starkes Gefühl wahrgenommen werden können. Sie entspringen einem Bewertungssystem, das unterhalb der Bewusstseinsschwelle arbeitet (vgl. Damasio 1994).

Schritt 3:

Der/die siA-Lernende stellt sich auf die Karte „Das Eine (A)“, schließt seine/ihre Augen und konzentriert sich ganz auf seine Körperempfindungen. Der/die Coach:in und der Coachee sollen die Körperwahrnehmungen beobachten (Haltung, Bewegung, Verkrampfung/Entspannung, Atmung).

Der/die siA-Lernende soll anschließend seine/ihre Körperempfindungen schildern. Im weiteren Verlauf wird dies für alle weiteren Optionen durchgespielt.

Die Auswertungsmöglichkeiten:

1. Klares positives Gefühl für

- a) eine der Optionen A oder B → klare Handlung möglich
- b) die Option „Beides“ → kreative Lösungsfindung zur Vereinbarkeit beider Optionen
- c) „Keines von beiden“ → Ursachenforschung: die Alternativen sind nicht die richtigen, Entscheidung steht noch nicht an etc.

2. Kein positives oder negatives Gefühl → Ursachenforschung: Entscheidung ist emotional nicht wichtig genug bzw. der/die siA-Lernende lehnt dieses Coaching-Tool ab etc.

5. Literatur- und Abbildungsverzeichnis

Literatur

Damasio, Antonio (1994). Descartes Irrtum. Fühlen, Denken und das menschliche Gehirn. List: München.

Euler, Dieter; Naeve–Stoß, Nicole (2023). Bildungsweg–Coaching in der studienintegrierenden Ausbildung am Standort Hamburg. Internes Dokument.

Euler, Dieter; Naeve–Stoß, Nicole (2020). Verloren in der Multioptionsgesellschaft? Jugendliche zwischen Berufsausbildung und Studium. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – Online. Ausgabe 38. Online verfügbar unter https://www.bwpat.de/ausgabe/38/euler_naeve-stoss

Gebhardt, Anja; Quach, Han Sam (2020). Welche Herausforderungen begegnen Auszubildende im Berufs- und Privatleben? In: bwp@ (38). Online verfügbar unter https://www.bwpat.de/ausgabe38/gebhardt_quach_bwpat38.pdf.

Hanns, Simone; Knauf, Barbara; Studt, Steffani (2022). Konzept Bildungsweg-Coaching in der studienintegrierenden Ausbildung – Prototyp 1 für den ersten siA-Jahrgang an der BHH. Internes Manuskript.

König, Eckard; Volmer, Gerda (2019). Handbuch Systemisches Coaching. Für Coaches und Führungskräfte, Berater und Trainer. Beltz.

Kluge, Michael; Buckert, Andreas (2013). Der Ausbilder als Coach; Auszubildende motivieren, beurteilen und gezielt fördern. Luchterhand.

Migge, Björn (2023). Handbuch Coaching und Beratung. Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen. Beltz.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Bildungsweg–Coaching Prototyp I	S. 7
Abbildung 2:	7–Schritte–Modell zur Strukturierung von Coachings	S. 15
Abbildung 3:	Coaching–Ablauf	S. 16
Abbildung 4:	Lernortcheck mit Emoticons	S. 19
Abbildung 5:	Ressourcenrad I	S. 23
Abbildung 6:	Ressourcenrad II	S. 24
Abbildung 7:	Einfluss–Interessen–Matrix	S. 27

6. Anhang

6.1 Anliegenklärung Bildungsweg–Coaching

[Link](#)

6.2 Ressourcenorientierte Gesprächsführung und erfahrungsbasierter Reflexionsprozess

[Link](#)

6.3 Gesprächsleitfaden für das 7–Schritte–Modell

[Link](#)

6.4 Visueller Gesprächsleitfaden

[Link](#)

6.5 Gesprächsleitfaden für die Ressourcenanalyse

[Link](#)

6.6 Zwischenfazit Inneres Team

[Link](#)

Impressum

InnoVET-Projekt tQM
trales Qualitätsmanagement
Webseite: <https://tqm.hamburg.de>

Konzeption: Dr. Alina Redmer

Gestaltung: InnoVET-Projekt tQM und
MedienMélange Kommunikation!
Webseite: <http://www.medienmelange.de>

Kontakt:

Dr. Lisa Vogt
Referentin für lernortübergreifende
Coaching- und Beratungsangebote
Berufliche Hochschule Hamburg (BHH)
T: 040 428 791-184
E-Mail: lisa.vogt@bhh.hamburg.de

Stand: September 2024