

Selbstgesteuert, kompetenzorientiert und offen?!

Band 3

Selbstlernangebote und Studienunterstützung

Herausgegeben von

Rolf Arnold

Markus Lermen

Monika Haberer



Schneider Verlag Hohengehren GmbH

Inhaltsverzeichnis

Selbstlernangebote und Studienunterstützung – Einleitung.....	1
<i>Rolf Arnold, Markus Lermen, Monika Haberer</i>	

I Persönlichkeitsförderung und Selbstbestimmung in Lehre und Lehrkonzepten

Selbstregulation im Studium oder: Einsichten in eine persönlichkeitsfördernde Lehre	15
<i>Ines Langemeyer</i>	

Selbstführung – ein Inside-Job	29
<i>Rolf Arnold</i>	

Förderung personaler Kompetenz: körperorientierte Selbsterfahrung als Möglichkeit einer kompetenzorientierten Hochschullehre (?).....	41
<i>Thomas Prescher & Christoph Giehl</i>	

Zwischen Wissenschaft und Praxis: forschungsorientiertes Service Learning im Lehramtsstudium.....	61
<i>Mandy Schiefner-Rohs</i>	

II Mentoring, Coaching und integrative Maßnahmen zur Studienunterstützung

Individuelles Coaching an der Technischen Universität Kaiserslautern – konzeptionelle Ansätze und Umsetzungsperspektiven.....	77
<i>Dorit Günther & Sarah Keller</i>	

Überfachliche Maßnahmen zur Unterstützung des Studienverlaufs einer zunehmend heterogen Studierendenschaft	103
<i>Martina Kaiser, Cornelia Kellermann, Carola Reichenbach</i>	

Interkulturelles Mentoring als Instrument der Steigerung von Selbstlern- kompetenz und Integration in der Fakultät Wirtschaftsinformatik der Hochschule Furtwangen.....	113
<i>Alda Campos, Julia Heinsen, Thérèse Mattheis</i>	

III Überfachliche Kompetenzenförderung und Selbstlernphasen in Veranstaltungskonzepten

Überfachliche Kompetenzförderung von Bachelorstudierenden in der Maschinenkonstruktionslehre.....	137
<i>Annica Helmich, Jan Breitschuh, Sven Matthiesen, Gerd Gidion</i>	
Förderung der Selbstlernkompetenz in physischen und virtuellen Lernum- gebungen: zur Entwicklung und Umsetzung eines „sinnstiftenden“ Konzepts	163
<i>Nadezda Dietze, Anja Kuhn, Monika Haberer</i>	
Erlaubnis zum Wachsen: selbstgesteuertes Lernen ermöglichen – ein Werkstattbericht	185
<i>Antje Krämer-Stürzl & Henning Bilhuber</i>	
Selbstlernkonzepte in hybriden Lernformaten: Welche Betreuung benötigen Studierende?.....	215
<i>Michael Lakatos, Carsten Kremb, Marios Karapanos</i>	

IV Posterbeiträge

Mentoring als begleitende Maßnahme zur Förderung von Selbstlernkompetenz.....	230
<i>Romina Caltagirone & Vathsala Aithal</i>	
Wissenschaft-Praxis-Relationierung durch „Mentoring-to-Teach“	232
<i>Regina Egetenmeyer, Kathrin Kaleja, Stefanie Kröner</i>	
Agil lernen und lehren Erfahrungsbericht und Reflexion	233
<i>Christa Weßel</i>	
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	237

Individuelles Coaching an der Technischen Universität Kaiserslautern – konzeptionelle Ansätze und Umsetzungsperspektiven

DORIT GÜNTHER & SARAH KELLER

Zusammenfassung: Eingebettet in ein breit angelegtes Gesamtkonzept zur Förderung von studentischen Selbstlernfähigkeiten, bietet das Lerncoaching-Angebot des Selbstlernzentrums den Studierenden eine individuelle Unterstützung. Im Folgenden wird neben einer Verortung des Projekts an der Technischen Universität Kaiserslautern, der Begriffsklärung und dem Erörtern von Projektaktivitäten auf das Lerncoaching-Angebot mit seinen verschiedenen Bestandteilen eingegangen. Ergebnisse der vom Selbstlernzentrum durchgeführten Bedarfsanalyse zu Lerncoaching an der TU Kaiserslautern werden ergänzend vorgestellt. Anschließend wird auf den Einsatz von Online-Coaching-Tools eingegangen.

1 Einleitung

1.1 Verortung des Projekts an der Technischen Universität Kaiserslautern

Die Entwicklung und Durchführung des Lerncoaching-Angebots an der TU Kaiserslautern sind Bestandteile des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts „Selbstlernförderung als Grundlage – Die Förderung von Selbstlernfähigkeiten als integriertes Konzept universitärer Lehre“ (Förderprogramm „Qualitätspakt Lehre“).¹ Inhaltlich beschäftigt sich das Projekt mit der Konzeption, Entwicklung und Umsetzung von Angeboten zur Unterstützung der Selbstlernfähigkeiten von Studierenden an der TU Kaiserslautern. Anbieter dieses integrativen Maßnahmenpakets ist das Selbstlernzentrum (SLZ), eine überfachliche Einrichtung, die an das Distance and Independent Studies Center (DISC) angebunden ist.

Die Angebote des Selbstlernzentrums unterstützen Studierende der TU Kaiserslautern bei:

¹ Das Projekt wird im Rahmen des gemeinsamen Programmes des Bundes und der Länder „Qualitätspakt Lehre“ gefördert (FKZ: 01PL11085). Projektlaufzeit: Phase I von 10/2011 bis 09/2016, Phase II von 10/2016 bis 12/2020. Projektleitung: Prof. Dr. Rolf Arnold und Dr. Markus Lermen, Projektkoordination: Monika Haberer, M. A. Näheres unter: <http://www.disc.uni-kl.de/slzprojekt> (15.02.2017).

- der Entwicklung und Stärkung von Selbstlern- und Selbstführungs Kompetenzen,
- der Verbesserung der kontinuierlichen Studienorganisation und
- der Gestaltung des Studieneinstiegs und des Übergangs vom Studium in den Beruf.

Im Rahmen des Projekts „Selbstlernförderung als Grundlage“ agiert das Selbstlernzentrum in diesen Bereichen:

- Diemersteiner Selbstlertage (DSL) (dreistufiges Seminarangebot mit je zweitägigen Trainings)²
- Lerncoaching (individuelle Beratung und Unterstützung während des Studiums)
- E-Learning/Mixed Mode (z. B. Online-Selbstlern-Assistent [OSA]³ als Vorbereitung auf die Diemersteiner Seminare und das Coaching sowie eDSL, das Online-Angebot als Ergänzung und Erweiterung der Diemersteiner Präsenztrainings)⁴
- Lernarchitekturen (Auseinandersetzung mit physischen und virtuellen Lernräumen im Kontext von Selbstlernen)⁵

Der Arbeitsbereich „Lerncoaching“ wurde in Anknüpfung an vorangegangene Aktivitäten und strategische Zielsetzungen der TU Kaiserslautern im Bereich „Qualität in Studium und Lehre“ in das Projekt aufgenommen. Insbesondere eine im Rahmen des für die TU erfolgreichen Wettbewerbs „Exzellenz in der Lehre“ im Jahre 2009 durchgeführte SWOT-Analyse bildete den Ausgangspunkt zur Gestaltung eines Maßnahmenprogramms, das die Begleitung und Beratung von Studierenden zur Verbesserung des Studienerfolgs im Fokus hat.⁶ Darüber hinaus soll künftig die Beratungsqualität durch die Fortbildung von

² Eine Kurzbeschreibung des Angebotsstrangs findet sich hier: <http://www.uni-kl.de/slz/slz/diemersteiner-selbstlertage> (15.02.2017). Zur Konzeption und Weiterentwicklung der Diemersteiner Selbstlertage siehe den Beitrag von Dietze/Kuhn/Haberer in diesem Band.

³ Mehr zum OSA: <http://www.disc.uni-kl.de/osa> und <http://www.uni-kl.de/slzprojekt/de/-projektinhalte/mixed-mode> (15.02.2017).

⁴ Siehe Dietze/Günther/Haberer 2014 und Dietze 2015. Näheres zum Online-Angebot eDSL: <http://www.uni-kl.de/slz/slz/edsl> (15.02.2017).

⁵ Siehe Band II der vorliegenden Tagungsbandreihe, der dem Thema „Lernarchitekturen und (Online-)Lernräume“ gewidmet ist (Arnold/Lermen/Günther 2016).

⁶ Die strategische Bedeutung von Qualität in Studium und Lehre wurde erstmals im Hochschulentwicklungsplan 2008 verankert und findet auch Berücksichtigung in aktuellen Qualitätskonzepten der Hochschule (siehe Hochschulentwicklungsplan der TU Kaiserslautern 2008).

Lehrenden sowie Fachstudienberaterinnen und -beratern der TU Kaiserslautern weiterentwickelt werden. Ebenso sind eine Ausweitung und Verzahnung von Beratungsangeboten angestrebt, die sich mit der Qualifizierung von studentischen Tutorinnen und Tutoren beschäftigen. Von Studierenden wird zudem Peer-to-Peer-Networking gewünscht.

Das Projekt „Selbstlernförderung als Grundlage“ greift mit dem Maßnahmenpaket des Selbstlernzentrums hochschulstrategische Ziele auf und entwickelt ein Coaching-Angebot, das bestehende Beratungsaktivitäten ergänzt und neue Angebote mit bereits etablierten Strukturen verzahnt.

Im Folgenden sollen die Konzeption und Durchführung des Lerncoaching-Angebots am Selbstlernzentrum näher in den Blick genommen werden.

1.2 Begriffsklärung und Lerncoaching-Konzept am Selbstlernzentrum

Coaching ist eine Form der Beratung. Beratung bezeichnet allgemein eine intervenive und präventive helfende Beziehung zwischen zwei Personen mit der Rollenverteilung Berater/-in und Klient/-in. Die/der Beratende unterstützt mittels sprachlicher Kommunikation und auf der Grundlage anregender oder stützender Methoden innerhalb eines relativ kurzen Zeitraums eine Klientin/einen Klienten (im Kontext der Universität: Studierende) in einem Lernprozess. Das Ziel ist, die Handlungsfähigkeit der Klientin/des Klienten (wieder-)herzustellen, indem gemeinsam Lösungen entwickelt, angewendet und ausgewertet werden. Beratung kann auch präventive Funktion haben, indem sie auf zukünftige Lernsituationen vorbereitet (vgl. Dietrich 1983, S. 2). Während die Beratung längere Zeit als defizitorientiert verstanden worden war, startete das Coaching in den späten 1980er-Jahren als neuere Form der Beratung mit einem ressourcenorientierten Ansatz. Zentrale Konzepte wie Leistungssteigerung, Wettbewerb und Motivation wurden aus dem Sport auf das Handlungsfeld Management übertragen.

Im Kontext der Erwachsenenbildung wird Coaching definiert als „eine professionelle berufs- bzw. managementbezogene Beratung vor allem von Einzelpersonen, aber auch Gruppen oder Organisationseinheiten. Ziel ist Hilfe zur Selbsthilfe durch systematisch angeleitete Selbstreflexion und so geförderte Problemlösungsfähigkeit. Methodisch steht deshalb Prozess- und nicht Expertenberatung im Mittelpunkt. Entsprechend übernimmt der Coach deshalb nur Verantwortung für den Beratungsprozess [...], nicht aber für das Ergebnis dieses Prozesses, für das der Klient (Coachee) verantwortlich ist“ (Geißler 2010, S. 57).

Lerncoaching bewegt sich in einem Spannungsfeld zwischen Prozess- und Expertenberatung. Die Besonderheit von Lerncoaching ist das Zusammenspiel von Coaching im Sinne einer Prozessberatung – hierbei nimmt der Coach eine nicht wissende Haltung ein

– und dem Fachwissen des Coachs in Bezug auf Lernen (vgl. Hardeland 2013, S. 5; Nicolaisen 2013, S. 12 ff.).

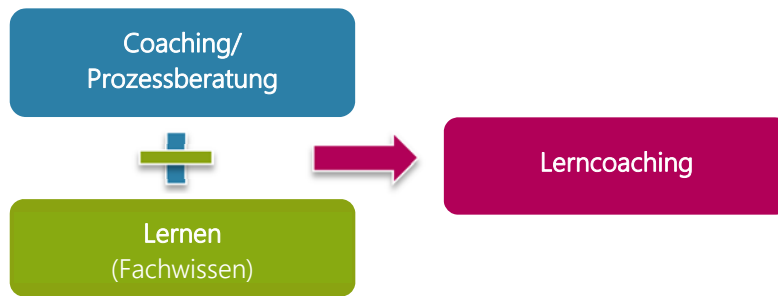


Abb. 1: Definition von Lerncoaching nach Hardeland 2013

Coaching grenzt sich von Psychotherapie und fachbezogener Nachhilfe ab. An vielen Hochschulen steht der Service einer psychosozialen Beratungsstelle zur Verfügung (so auch an der TU Kaiserslautern); hierbei ist für ein Selbstlernzentrum, das Lerncoaching anbietet, eine gute Zusammenarbeit geboten (Weitervermittlung von Fällen je nach Passung).

Das Coaching-Angebot des Selbstlernzentrums zeichnet sich durch einen flexiblen Ansatz aus, der sich an den studentischen Bedarfen orientiert.⁷ Für die Studierenden, die ein Coaching aufnehmen, ist der Anlass z. B. Unzufriedenheit im eigenen Lernprozess oder eine neue Studienphase mit besonderen Herausforderungen. Das Ziel des Coachings ist es, den Studienalltag mit mehr Zufriedenheit zu meistern sowie die eigenen Stärken und Potenziale zu entdecken und diese Ressourcen zu aktivieren.

Dabei nimmt der Coach im Allgemeinen eine wertschätzende, empathische und authentische Grundhaltung gegenüber der/dem Coachee ein – ein Ansatz, der aus der klientenzentrierten Beratung⁸ nach Carl R. Rogers stammt (vgl. Pätzold 2004, S. 63–67). Diese Haltung bedarf jedoch einer Modifikation, wenn es um Lerncoaching geht:

Der Beratungszeitraum ist vergleichsweise kurz (es gilt in der Regel, ein studienbezogenes Problem innerhalb eines knapp bemessenen Zeitraums zu lösen bzw. eine Strategie für den Umgang mit einer konkreten Situation zu entwickeln), und die/der Coachee bringt sich in diesen Prozess nicht ganzheitlich ein, sondern nur in der Rolle als Studierende/-r – dabei kann sie/er bewusst private Anteile aus dem Coaching-Prozess

⁷ Zum Coaching-Verständnis am Selbstlernzentrum der TU Kaiserslautern siehe auch die projektbezogene Publikation Herwig/Völpel/Zwecker 2014.

⁸ Der klientenzentrierte Ansatz zeigt sich z. B. in der Gesprächsführung; siehe Köllner 1996.

heraushalten. Daher ist für den Coach im Lerncoaching große Zurückhaltung geboten. In der respektvollen Haltung akzeptiert die Lerncoachin/der Lerncoach, dass die/der Coachee beschlossen hat, eine bestimmte Rolle einzunehmen. Dabei kann die Coachin/der Coach durchaus thematisieren, dass sie/er eine Rollenentscheidung (z. B. Wahl eines Studienfachs) für problematisch hält, sollte sich jedoch mit wertenden Äußerungen zurückhalten. Wenn es notwendig erscheint, getroffene Rollenentscheidungen neu zu bewerten, sollte über das Lerncoaching hinaus eine andere Beratungsform in Anspruch genommen werden.

Als Metahaltung für Lerncoaches ist Interesse bedeutsam. Eine interessierte Haltung einzunehmen, bedeutet, sich bereits im Vorhinein darauf einzustellen, dass man im Rahmen des Coachings Anteil an authentischen und oft wichtigen und lehrreichen Erfahrungen eines anderen hat.

Ein weiteres übergreifendes Verständnis von Lernen im Selbstlernzentrum beinhaltet, dass das Coaching die Studierenden bei der Selbstorganisation unterstützt. Dabei bewegen sich Studierende in einem durch den Studienablauf vorgegebenen Rahmen, dem sie Rechnung tragen müssen.

Der Lernprozess ist rekursiv und selbstreferenziell, er kann nicht von außen gesteuert oder determiniert, sondern allenfalls angeregt oder gestört werden (vgl. Siebert 2010, S. 190–192; Arnold 2010, S. 173–175). Die Coachin oder der Coach unterstützt die/den Coachee z. B. darin, neue Perspektiven einzunehmen, und regt zu deren/dessen Eigenaktivität an. Die Lernziele werden nicht vom Coach, sondern vom Coachee selbst festgelegt und überprüft.

Im gemeinsamen Lerncoaching-Prozess nehmen Coach und Coachee in ihren Rollen spezifische Aufgaben wahr:

Lerncoach

- ist verantwortlich für die professionelle Gestaltung des Beratungsprozesses;
- besitzt Kenntnisse über lernspezifische Themen, z. B. Lernmotivation, Lernstrategie, Zeitmanagement;
- stellt die Bedürfnisse, Ziele und Wünsche des Coachees in den Mittelpunkt;
- arbeitet ziel-, lösungs- und ressourcenorientiert;
- ist neutral und unabhängig, hält sich mit persönlicher Meinung, Ratschlägen u. Ä. zurück;
- macht das eigene Vorgehen bzw. die Methoden transparent und gibt dem Coachee Entscheidungsmöglichkeiten bei der Methodenwahl, Beratungsdauer etc.

Coachee

- ist verantwortlich für das Ergebnis des Prozesses (entscheidet alleine, wie sie/er mit den im Coaching erarbeiteten Lösungsvorschlägen umgeht und ob diese ihr/ihm nützlich sind);
- ist Experte für sich und sein eigenes Lernen;
- hat einen konkreten Anlass bzw. Auslöser;
- nimmt das Coaching freiwillig und aus eigenem Antrieb wahr (vgl. Hardeland 2013, S. 6 ff., 11).

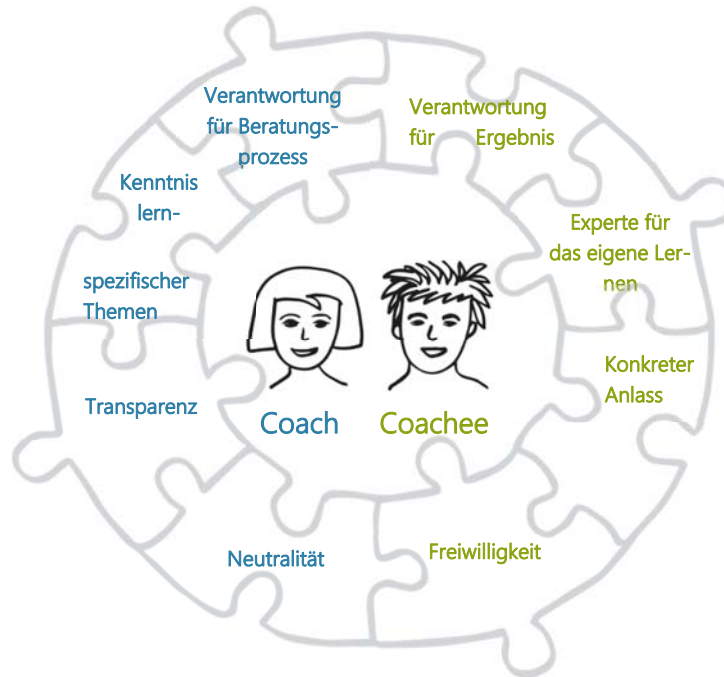


Abb. 2: Rollen von Coach und Coachee im Coaching-Prozess
(eigene Darstellung, Inhalte nach Hardeland 2013)

Am Selbstlernzentrum wird Lerncoaching gemäß diesem Verständnis umgesetzt. Lerncoaching beinhaltet:

- Individuelle Unterstützung bei lernbezogenen Veränderungsprozessen
- Konfrontation und Reflexion der gewohnten Denk-, Fühl- und Handlungsmuster
- Ressourcenaktivierung

- Suche nach neuen, passenderen Gewohnheiten, die zu einem besseren Lern- und Selbstmanagement führen
- Verstetigung neu erworbener Kompetenzen

2 Konzeption und Aktivitäten im Projekt

Im Zeitraum 2012 bis 2016 wurden folgende Aktivitäten zur Konzeption und Umsetzung eines Lerncoaching-Angebots an der TU Kaiserslautern vorgenommen:

- Konzeptionelle Entwicklung des Coaching-Angebots
- Interne Fortbildung im Online-Lerncoaching
- Bedarfsanalyse zu Lerncoaching
- Einrichtung eines Lerncoaching-Raums im Selbstlernzentrum
- Etablierung erster Angebotsstränge
- Online-Coaching als „Plus“ der Diemersteiner Selbstlernerntage
- Studienbegleitendes Coaching face-to-face
- Qualifizierung zum Peer-Coach
- Planung einer Beratungsqualifizierung für Lehrende und Beratende der TU
- Supervision der Lerncoaches des Selbstlernzentrums

In der Konzeption wurden folgende Akteurinnen und Akteure sowie Aktivitäten definiert:

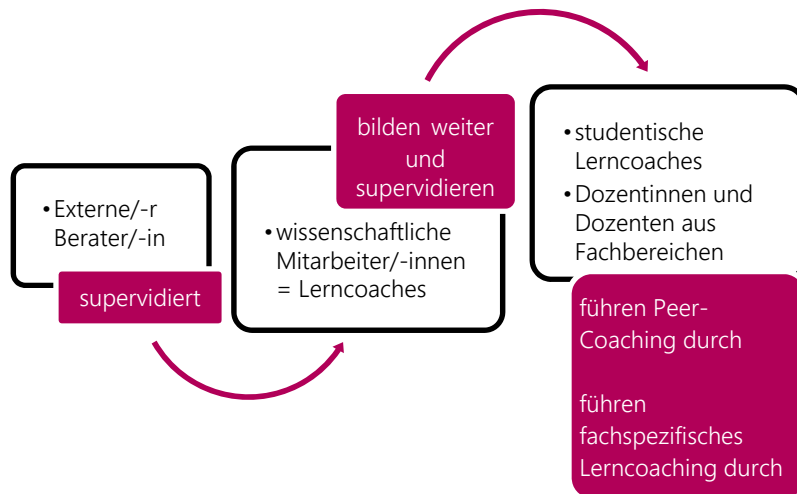


Abb. 3: Akteurinnen und Akteure sowie Aktivitäten im Coaching-Konzept des Selbstlernzentrums

Die Konzeption berücksichtigt zudem eine nachhaltige Verankerung des Lerncoaching-Angebots an der TU Kaiserslautern.

3 Bedarfsanalyse

Um in der Angebotskonzeption möglichst passgenau auf die Bedürfnisse der potenziellen Coachees und Coaches (studentische Peer-Coaches sowie Beratende der TU) eingehen zu können, hat das Selbstlernzentrum im Rahmen einer Bedarfsanalyse vier verschiedene Befragungen durchgeführt. Die Umfrageinhalte und Ergebnisse werden im Folgenden kurz vorgestellt.

3.1 Umfrage bei DSL-Teilnehmenden (Perspektive: Coachee)

Im Zeitraum April bis Mai 2014 wurden alle Teilnehmenden an seinerzeit stattfindenden Seminaren der Diemersteiner Selbstlerntage (DSL) mit einem papierbasierten Fragebogen zu ihren Coaching-Interessen befragt (Rücklauf: n = 90).

Zusammenfassung der Umfrageergebnisse:

- Top-Themen für ein Coaching sind: Zeitmanagement, Prüfungsvorbereitung, Lernmotivation, Lernstrategien
- Setting: Einzelberatung wird gegenüber Gruppenberatung stark bevorzugt

- Starke Affinität zum Online-Format
- Wichtigste Eigenschaften des Coachs: Professionalität („ist mit Coaching-Prozessen vertraut“) sowie lernspezifisches Wissen („ist mit Lerntechniken vertraut“)
- Unwichtigste Eigenschaften des Coachs: Studierendenstatus („ist auch Studierende[r] und kennt sich mit dem Studienalltag aus“) sowie fachbezogenes Wissen („kennt sich fachlich in meinem Studienfach aus“)
- Aktuell überwiegende Unentschlossenheit bei Coaching-Bedarf

Die Besonderheit der befragten Zielgruppe war, dass es sich größtenteils um Studierende am Fachbereich Informatik handelt und dass die Befragung direkt im Anschluss an die Seminarteilnahme erfolgte. Letzteres wirkte sich auf die Frage zum aktuellen Coaching-Bedarf aus. Den Freitextangaben ist zu entnehmen, dass viele Studierende ihren Informations- und Beratungsbedarf durch das Seminar als gedeckt ansehen. Die starke Affinität zum Online-Format lässt sich vermutlich zurückführen auf das in Diemerstein beworbene Online-Coaching. Im Hinblick auf den Einsatz von Peer-Coaches ist es interessant, dass die Befragten aus Diemerstein einen Studierendenstatus und fachliches Wissen als eher unwichtig eingestuft haben.

3.2 Online-Umfrage bei Studierenden der TU Kaiserslautern (Perspektive: Coachee)

Im Zeitraum November bis Dezember 2014 hatten 83 Studierende der TU Kaiserslautern eine Online-Umfrage zu ihren Coaching-Interessen ausgefüllt.

Zusammenfassung der Umfrageergebnisse:

- Top-Themen für ein Coaching: Lernmotivation, Stressbewältigung, Zeitmanagement, Prüfungsvorbereitung
- Setting: Knapp ein Viertel der Befragten bevorzugt ein Einzelcoaching gegenüber einem Gruppencoaching; über die Hälfte ist offen für beide Formate
- Face-to-Face-Format wird bevorzugt gegenüber einem Online-Format oder Telefonat
- Beliebteste Zeitspanne für einen Coaching-Fall: „mehrere Termine innerhalb eines Semesters“
- Circa 50 % der Befragten hätten gerne einen (fachbereichs-)unabhängigen Coach, circa 28 % einen studentischen Peer-Coach
- Wichtigste Eigenschaften des Coachs: lernspezifisches Wissen und Methodenrepertoire (siehe Abbildung 4)

- Unwichtigste Eigenschaft des Coachs: Fachwissen zum Studienfach
- Rund zwei Drittel der Befragten haben zurzeit ein Interesse an einem Coaching

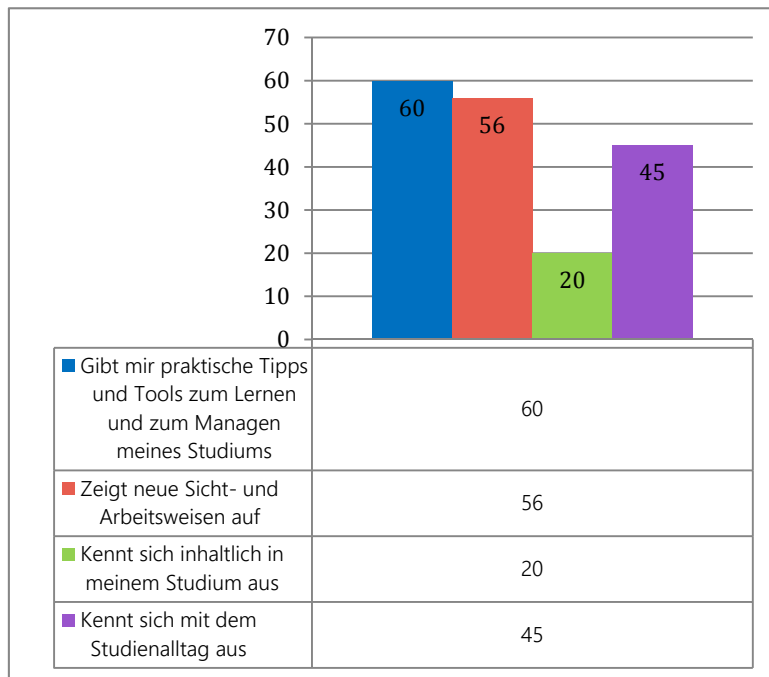


Abb. 4: Welche Eigenschaften sind Ihnen bei einem Coach am wichtigsten? (n = 77) – Auswertung der Online-Umfrage 2014 unter Studierenden der TU Kaiserslautern (Perspektive: Coachee)

Bei der Freitextangabe, warum zurzeit kein Interesse an einem Coaching bestehe, zeigen sich die Aussagen „keine Zeit“ sowie „aktuell kein Bedarf“ (z. B. weil keine Prüfungen anstehen) am häufigsten. Weitere Begründungen sind: „Es hat bisher auch ohne Coaching gut funktioniert“, „Ich habe nach dem 6. Semester nun endlich herausgefunden, wie ich am besten lerne“, „Bin am Ende meines Studiums“ sowie „Habe erst kürzlich an den Diemersteiner Selbstlertagen teilgenommen“.

Insgesamt hat die Umfrage gezeigt, dass für die befragten Studierenden ein Face-to-Face-Coaching attraktiver als ein Online- oder Telefon-Coaching ist. Darüber hinaus ist aussagekräftig, dass ein größerer Teil der Studierenden einen Coach des Selbstlernzentrums gegenüber einem Peer-Coach bevorzugt. Zudem ist es ihnen am wenigsten wichtig, dass ein inhaltliches Fachwissen zum Studienfach vorliegt.

Dieses Ergebnis findet in der Konzeption der „Qualifizierung zum Peer-Coach“ dahingehend Berücksichtigung, dass ein inhaltlicher Schwerpunkt auf die Methodik des Coachens (z. B. professionelles Agieren in der Gesprächsführung) und das lernspezifische Fachwissen gelegt wird. Ob die Studierenden ihre Peers als Coaches tatsächlich annehmen, lässt sich nur in der Durchführung erproben.

3.3 Online-Umfrage bei studentischen Beraterinnen und Beratern in Fachschaften der TU Kaiserslautern (Perspektive: Coach)

Um das Interesse an einer Qualifizierung zum Peer-Coach besser abschätzen zu können, wurden Studierende, die zu diesem Zeitpunkt als Fachschaftsvertreter/-innen beratend tätig waren, in einer separaten Online-Umfrage (November und Dezember 2014) befragt. Darin haben 20 studentische Berater/-innen Angaben zu ihrer aktuellen Beratungstätigkeit (Klientel, Themen, Setting etc.) und ihrem Qualifizierungswunsch gemacht.

Zusammenfassung der Umfrageergebnisse:

- Hohes Beratungsaufkommen, darunter viel fachspezifische Beratung, organisatorische Studienberatung und Prüfungsvorbereitung
- Setting ist meistens face-to-face, am zweithäufigsten per E-Mail, in wenigen Fällen telefonisch
- Die Hälfte der studentischen Berater/-innen hat aktuell Interesse an einer Coaching-Qualifizierung

Insgesamt hat die Umfrage gezeigt, dass seitens der befragten Berater/-innen durchaus (generelles) Interesse an einer Coaching-Qualifizierung besteht. Bei einer möglichen Qualifizierung kristallisiert sich die Herausforderung einer Verzahnung von Fach- und Prozessberatung besonders heraus.

3.4 Online-Umfrage bei Fachstudienberaterinnen und -beratern der TU Kaiserslautern (Perspektive: Coach)

Für die passgenaue Konzeption einer Beratungsqualifizierung wurden die Mitarbeiter/-innen der TU Kaiserslautern befragt, die zu diesem Zeitpunkt als Fachstudienberater/-innen tätig waren. Im November und Dezember 2014 haben 15 Mitarbeiter/-innen (von 50 angeschriebenen) die Online-Umfrage zur aktuellen Beratungstätigkeit ausgefüllt.

Zusammenfassung der Umfrageergebnisse:

- Klientel: größtenteils Studierende, gefolgt von Studieninteressierten; seltener Vertreter/-innen (z. B. Eltern) oder Lehrer/-innen
- Recht hohes Beratungsaufkommen (mehr als 20 Stunden pro Semester)
- Beratungstätigkeit nimmt circa 25 % (oder weniger) der Arbeitszeit ein
- Setting ist meistens face-to-face, am zweithäufigsten per E-Mail, in wenigen Fällen telefonisch
- Top-Themen in Beratungsgesprächen sind: Prüfungsordnungen und Studienplanung (Organisatorisches), Prüfungsvorbereitung, Zeitmanagement, Lernstrategien (seltener)
- TU-Mitarbeiter/-innen haben aktuell ein durchwachsendes Interesse an einer Coaching-Qualifizierung

Insgesamt geht aus den (wenigen) Rückmeldungen der Fachstudienberater/-innen hervor, dass diese derzeit eher keinen Bedarf für eine Coaching-Qualifizierung sehen. Dies könnte einerseits ein Hinweis auf die Notwendigkeit einer Profilschärfung des Angebots sein. Andererseits sehen die Befragten womöglich in ihrer momentanen Arbeit der Fachstudienberatung keinen Anknüpfungspunkt zum Lerncoaching. Die bedarfsbezogene Befragung ist – wie sich auch im geringen Rücklauf zeigt – in diesem Kontext möglicherweise keine zielführende Methode, um mit den Akteuren über das Thema Coaching in Austausch zu treten. Mit der Schaffung eines Angebots im Rahmen von Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeitende der TU könnte bei der Zielgruppe das Interesse an einer solchen Weiterbildung geschaffen werden.

4 Lerncoaching-Angebote im Selbstlernzentrum

Das Selbstlernzentrum stellt (künftig) im Bereich Lerncoaching folgende Angebote für die TU Kaiserslautern bereit:

Tab. 1: Die Coaching-Angebote des Selbstlernzentrums im Überblick

Bezeichnung	Modus	Zielgruppe	Zeitraum
Online-Coaching als „Plus“ der Diemersteiner Selbstlerntage	Einzelcoaching online	Studierende	SoSe 2014 bis SoSe 2016
Studienbegleitendes Coaching	Einzelcoaching face-to-face (Einsatz von Online-Tools ist optional)	Studierende	Ab Januar 2015
Qualifizierung zum Peer-Coach	Weiterbildung für Gruppen im Blended-Learning-Format	Studierende	Ab August 2016
Beratungsqualifizierung	Weiterbildung für Gruppen in modularisierten Lerneinheiten	Lehrende und Beratende	Ab 2017

In den beiden erstgenannten Coaching-Angeboten interagiert die Coachin oder der Coach während des Coaching-Prozesses mit einem einzigen Coachee. Das studienbegleitende Coaching wird als Face-to-Face-Format, also mit physischer Präsenz von Coach und Coachee in einem Raum, durchgeführt. Dabei kommen neben papierbasierten Visualisierungsmethoden bei Bedarf auch onlinebasierte Werkzeuge zum Einsatz (siehe Kapitel 5).

Auch wenn einige Teilnehmende gelegentlich ein Seminar der Diemersteiner Selbstlerntage als Gruppencoaching nutzen, sind diese Seminare nicht als solche konzipiert. Die Trainer/-innen der DSL sind jedoch ausgebildete Coaches, sodass sie im Anschluss an das Präsenzseminar ein individuelles Online-Coaching mit Studierenden, die das

Gelernte vertiefen und in ihren Studienalltag transferieren und verstetigen möchten, durchführen können.

Davon zu unterscheiden sind die beiden Qualifizierungsprogramme, die vom Selbstlernzentrum konzipiert und ausgerichtet werden. Sie erfolgen als Gruppenweiterbildung; dabei werden z. B. Online-Module (als Selbstlernmodul oder Online-Seminar mit tutorieller Begleitung) im Wechsel mit Face-to-Face-Seminaren eingesetzt.

4.1 Online-Coaching als „Plus“ der Diemersteiner Selbstlertage

Das „Plus“ der Diemersteiner Selbstlertage ist ein kostenloses Angebot für alle Studierenden der TU Kaiserslautern, die zuvor an einem Seminar der DSL teilgenommen haben. Im Anschluss an die Seminarteilnahme können Studierende mit einem DSL-Trainer oder einer -Trainerin ihrer Wahl ein Einzel-Online-Coaching durchführen. Dieses Online-Coaching

- knüpft direkt an die Inhalte der DSL an (Vertiefung und Transfer in den Studienalltag);
- läuft online über die Lernplattform der TU Kaiserslautern (OLAT) in einem persönlichen Bereich;
- wird schriftlich, z. B. per E-Mail, Forum oder Chat, durchgeführt.

Vorteile dieser Form des Online-Coachings sind die niedrige Hemmschwelle für die Zielgruppe „Studierende“ sowie die Ortsunabhängigkeit und Flexibilität (synchrone oder asynchrone Kommunikation). Darüber hinaus erlaubt eine schriftliche Kommunikation mehr Denkzeit zwischen den Beiträgen.

Ein Nachteil des schriftlichen Online-Coachings ist, dass durch das Entfallen der auditiven und visuellen Kommunikationskanäle eine höhere Anforderung an den Coach gestellt wird (z. B. hinsichtlich der Vermeidung von Missverständnissen). Außerdem kann durch das Fehlen eines Face-to-Face-Kontakts beim Coachee der Eindruck von weniger Verbindlichkeit oder in diesem Zusammenhang auch das Gefühl von (nicht gewünschter) Anonymität¹ entstehen.

Erfahrungswerte mit dem „Plus“ der DSL sind: Seit dem Wintersemester 2014/2015 wurden einige Online-Coachings angefragt und einige auch durchgeführt. In zwei Fällen wünschten sich die Studierenden von ihrem Coach einen Präsenzberatungstermin (im Rahmen der DSL), der dann auch stattfand. Somit wurde das Online-Format durch ein

¹ Bei Online-Beratungsstellen, die auch sensible Themen (z. B. Sucht) aufgreifen, wird Anonymität auch als Vorteil gesehen, weil es dem Coachee somit leichter fällt, Privates anzusprechen.

Face-to-Face-Coaching ergänzt. Bei den Anfragen fiel des Weiteren auf, dass nicht jedes Anliegen für ein onlinebasiertes Transfer-Coaching geeignet war, da diese Studierenden oftmals eher eine fachbezogene Unterstützung („Nachhilfe“) wünschten. Aufgrund mangelnder Nachfrage wurde das Angebot im Oktober 2016 eingestellt.

4.2 Studienbegleitendes Coaching (face-to-face)

Eine erfolgreiche Durchführung mit hoher Akzeptanz erfährt das studienbegleitende Coaching, das face-to-face in dem eigens dafür eingerichteten Coaching-Raum stattfindet. Als Coachin fungiert eine in diesem Bereich qualifizierte wissenschaftliche Mitarbeiterin des Selbstlernzentrums. Ziel des Lerncoachings ist es, die/den Coachee individuell in den wesentlichen Studienabschnitten und bei besonderen (studienbezogenen) Herausforderungen zu unterstützen.



Abb. 5: Individuelles, studienbegleitendes Face-to-Face-Coaching im Coaching-Raum des Selbstlernzentrums (WS 2014/2015)

Dieses Face-to-Face-Angebot wird von den Studierenden der TU deutlich besser angenommen als das Online-Coaching. Als vorteilhaft für die Face-to-Face-Coachings hat sich die direkte Kommunikation erwiesen, in die verbale ebenso wie paraverbale und nonverbale Signale einfließen. Die Coachin kann somit flexibel Impulse des Coachees

aufgreifen und den Prozess situationsbezogen gestalten. Zudem empfinden die Coachees den Kontakt oftmals als noch persönlicher und verbindlicher als in einem Online-Format. In Verknüpfung mit professioneller Gesprächsführung kommen Visualisierungen in Form von Schrift und Bild (Arbeit mit Flipchart, Coaching-Bildkarten u. a.) – z. B. im Kontext von Reflexionsübungen – zum Einsatz. Auch onlinebasierte Coaching-Tools (z. B. Coaching Spaces oder das avatarbasierte Tool Pro Real) werden bedarfsgerecht und ergänzend eingesetzt.

Im Zeitraum Januar 2015 bis einschließlich September 2016 haben 26 Coaching-Prozesse stattgefunden. Die Profile der Coachees sind sehr heterogen: Die Studierenden befinden sich in unterschiedlichen Phasen bzw. Semestern des Studiums, und auch bei den Studienfächern liegt eine große Bandbreite vor. Ebenso heterogen sind die Coaching-Anlässe und -Themen, z. B. Zeit- und Selbstmanagement, Verbesserung der Qualität des Lernens, Finden geeigneter Lernstrategien, Entscheidung über Studienfachwechsel, Gestaltung des Übergangs vom Studium in den Beruf, Umgang mit Stress oder auch Balance der Lebensbereiche.

Es findet ein regelmäßiger Kontakt statt zwischen der Coachin des Selbstlernzentrums und der/dem Coachee. Dauer und Taktung der Coaching-Sitzungen sind bei jedem Fall individuell und flexibel an den Prozess angepasst. Bei den bisherigen Fällen lief und läuft die Begleitung über mehrere Monate im Abstand von in der Regel ein bis zwei Wochen zwischen den Sitzungen, wobei am Anfang des Coaching-Prozesses oftmals eine intensivere Arbeit mit enger getakteten Sitzungen stattfindet und die zeitlichen Abstände nachfolgend größer werden. Eine Coaching-Sitzung dauert in der Regel zwischen einer und maximal zwei Stunden. Ein Coaching-Prozess umfasst durchschnittlich vier bis sechs Sitzungen. Im Zeitraum Januar 2015 bis einschließlich September 2016 haben die Coachinnen des SLZ 104 Coaching-Sitzungen durchgeführt (mit rund 180 Coaching-Stunden).

Die bisherigen Erfahrungswerte des Face-to-Face-Coaching-Angebots des Selbstlernzentrums sind durchweg positiv. Allerdings konnten nicht alle der seit dem Wintersemester 2014/2015 angefragten Coachings in einen tatsächlichen Coaching-Prozess münden. So wurde z. B. in einigen Fällen eine explizit fach- und inhaltsbezogene Unterstützung gesucht. In wenigen Fällen wurde ein erhöhter Bedarf an psychotherapeutischer Betreuung deutlich. In einem Fall fand parallel zum Coaching eine psychotherapeutische und psychiatrische Begleitung statt.

Einheitlich ist bisher eine starke Wertschätzung des Angebots. In allen Fällen war z. B. die Klärung der Situation und der Zielsetzung zufriedenstellend und erkenntnisreich aus Sicht der Coachees. Darüber hinaus kam bezüglich der allgemeinen Verfügbarkeit eines solchen Angebots an der TU Kaiserslautern eine große Wertschätzung in den Coaching-

Sitzungen zur Sprache. In den bisher abgeschlossenen Prozessen bringen die Studierenden sowohl zum Ausdruck, dass sie viel über sich selbst gelernt haben, als auch, dass sie aus ihrer Perspektive die für sich passende Lösung, Entscheidung oder Vorgehensweise im Rahmen des Coachings gefunden haben.

Neben dem persönlichen Feedback aus den Coaching-Sitzungen wurde für die Zeit ab Januar 2015 zur strukturierten Erfassung von Feedback ein Online-Evaluationsfragebogen erstellt², den die Studierenden nach Coaching-Abschluss freiwillig ausfüllen können. Aus dem ersten Rücklauf wird deutlich, dass die Studierenden sehr zufrieden mit den Rahmenbedingungen des Coachings waren (Atmosphäre, Taktung, Dauer der Sitzungen) und die Beziehung zwischen Coachin und Coachee sowie der Coaching-Prozess aus Sicht der Coachees positiv bewertet werden (z. B. Vertrauensverhältnis, Reflexion, Mitgestaltung, Transparenz des Vorgehens, professionelle Gestaltung der Zusammenarbeit, Methoden und Tools). Vor allem gaben die Studierenden auch sehr positives Feedback zu den Punkten, mehr Klarheit über ihre Situation gewonnen zu haben und durch das Coaching zufriedener geworden zu sein. Alle Coachees, die den Evaluationsbogen ausgefüllt haben, würden das Coaching-Angebot des Selbstlernzentrums weiterempfehlen und künftig bei Bedarf noch einmal ein Coaching in Anspruch nehmen.

Was aus den bisherigen Erfahrungen mit studienbegleitendem Coaching abgeleitet werden kann, sind Ansätze zu einer Profilschärfung des Angebots in der Abgrenzung von psychologischer bzw. psychotherapeutischer Begleitung und Fach-/Expertenberatung. Die Grenzen sind zum Teil fließend, wenn Unterstützung benötigt wird. Ein erstes klärendes Gespräch hat sich hier als hilfreich erwiesen, um gemeinsam zu erarbeiten, welche Form der Unterstützung an welcher Stelle geboten werden kann. Zudem streben die Coaches des Selbstlernzentrums eine engere Zusammenarbeit mit den anderen beratenden Akteuren an der TU an, sodass die Ratsuchenden an die passende Anlaufstelle geleitet werden können.

4.3 Qualifizierung zum Peer-Coach

Um das Portfolio des Selbstlernzentrums um ein niedrigschwelliges Coaching-Format zu erweitern, wird ein Peer-Format angeboten, d. h., Studierende coachen Mitstudierende. Peer-Formate werden dann als sinnvoll erachtet, wenn im Einsatzfeld eine „Beratung auf Augenhöhe“ besondere Chancen bietet. Dies trifft auf den hochschulischen Kontext zu,

² Der Evaluationsbogen wurde nach Bachmann, Jansen und Mäthner 2004 erstellt mit Anpassungen an die spezielle Zielgruppe „Studierende“ und den Arbeitskontext „Universität“.

in dem studentische Coaches durch ihre eigenen Erfahrungen in der Lebenswelt „Universität“ und das Studieren in der gleichen Fachkultur des Ratsuchenden den „Bonus“ haben, dass sie sich besonders gut in die Probleme der Coachees einfühlen und bei Bedarf auch Expertenwissen in die Beratung einbringen können. Dies schafft ein Gegengewicht zur fehlenden langjährigen Ausbildung und Beratungspraxis, die ein professioneller Coach vorzuweisen hat.

Dass junge Menschen der Aufgabe der professionellen Kommunikation und beratenden Intervention gewachsen sind, zeigen Beispiele aus der Praxis (z. B. Jugendliche als Streitschlichter in der Schule, Studierende als Leiter von Tutorien und Lerngruppen an der Hochschule). Verschiedene Forschungsergebnisse (z. B. Neumann-Braun 2003; Abels 2008) bestätigen die Vorteile einer Peer-Beziehung. Dort wurde die Peergroup als Bezugsgruppe untersucht, die sich aus Menschen ähnlichen Alters zusammensetzt und deren Mitglieder ein vertrauensvolles (meist auch freundschaftliches) Verhältnis verbindet. Ausschlaggebend ist hierbei weniger das gemeinsame Lebensalter, sondern vielmehr die Möglichkeit, sich auf Augenhöhe begegnen zu können und ähnliches Wissen, Kompetenzen und Erfahrungen miteinander zu teilen.

Ein Peer-Coach muss nicht genau das gleiche „Problem“ durchlebt haben, kann sich jedoch aufgrund eines ähnlichen Erfahrungshintergrundes besonders gut in die Lebenswelt und (Lern-)Anforderungen des Ratsuchenden einfühlen und darauf eingehen. Im Gegenzug fällt es der/dem Ratsuchenden leicht, mit dem Peer-Coach eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen, weil sie/er sich vom Peer gut verstanden fühlt und sich öffnen kann.

Die Professionalität der Peer-Beziehung kann beeinträchtigt werden, wenn

- sich der Peer-Coach zu stark mit seinen eigenen Erlebnissen in den Coaching-Prozess einbringt und die Bedürfnisse des Coachees übersieht;
- die/der Coachee im Peer-Coach ein Rollenvorbild sieht, das auf einer höheren Entwicklungsstufe als sie/er selbst steht, was als Beziehungsgefälle empfunden wird, das Ängste und Unsicherheiten im Coachee auslöst;
- die/der Coachee dem Peer-Coach nicht genügend Coaching-relevante Kompetenz zutraut.

Solche Problemquellen können durch eine vorhergehende Qualifizierung des Peer-Coachs minimiert werden. So kann auf die Einhaltung einer klaren Rollenverteilung hingewirkt und für Störfaktoren sensibilisiert werden. Die Rolle „Peer-Coach“ trägt dabei die Verantwortung, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Nähe, die durch eine geteilte Lebenswelt entsteht, und notwendiger professioneller Distanz herzustellen.

Vor diesem Hintergrund hat das Selbstlernzentrum für Studierende der TU Kaiserslautern eine Qualifizierung zum Peer-Coach konzipiert.³ Der Pilotdurchlauf startete im August 2016 und wurde im Februar 2017 abgeschlossen. Das Angebot soll in regelmäßigen Abständen wiederholt werden (z. B. einmal pro Jahr). Für die Teilnahme an der Qualifizierung erhalten die Teilnehmenden einen Qualifikationsnachweis über 120 Stunden Workload. Anschließend haben diese qualifizierten Studierenden die Möglichkeit, als Peer-Coaches für ihre Mitstudierenden tätig zu werden (z. B. im Rahmen einer Anstellung als studentische Hilfskräfte am Selbstlernzentrum).

Die primäre Zielgruppe für das Qualifizierungsprogramm sind Studierende, die durch ihre Tätigkeit in der Fachschaft bereits beratend tätig sind, oder Lehramtsstudierende, bei denen Beratung und Coaching zum Curriculum und angestrebten Berufsbild gehören. Daneben werden Studierende aus verschiedenen Bereichen angesprochen, die Coaching in ihr Kompetenzportfolio aufnehmen möchten.

Die Qualifizierung gliedert sich in drei Module, die gemäß dem Blended-Learning-Konzept teils online und teils face-to-face durchgeführt werden:

1. *Online-Seminar (sechs Wochen) mit Präsenzworkshop (ein Tag): Grundlagen des (Online-)Coachings.* Hier werden die Studierenden praxisnah an das Thema Coaching (unter Berücksichtigung von Online-Coaching und des Kontextes Lernen) herangeführt. In diesem Rahmen haben sie auch Reflexions- und Übungsmöglichkeiten.
2. *Präsenztrainings (vier Tage): Grundlagen der Selbstlernkompetenz.* Durch die Teilnahme an zwei Seminaren der Diemersteiner Selbstlerntage wird den Studierenden das Hauptthema, auf das sich ihre spätere Tätigkeit als Peer-Coach bezieht, nähergebracht (Lernen und Selbstmanagement). In Anknüpfung daran werden die Inhalte praxisnah mit Fokus auf einen möglichen Einsatz im Coaching reflektiert und vertieft (Online-Phase).
3. *Online-Seminar (fünf Wochen): Online-Kommunikation und -Moderation.* In diesem Modul erlernen die Teilnehmenden Basiswissen und vertiefen Kompetenzen in der medienvermittelten Kommunikation und Moderation. Dies ist ein wichtiger Bestandteil der Tätigkeit als Peer-Coach in geplanten Online-Settings.

Die Qualifizierung zum Peer-Coach dauert rund sechs Monate. Da das Konzept eine studienbegleitende Weiterbildung vorsieht, ist durch den überschaubaren Zeitraum und

³ Siehe Homepage: <http://www.uni-kl.de/slz/coaching/qualifizierung-peer-coach> (15.02.2017).

eine flexible terminliche Gestaltung (z. B. mit Selbstlernphasen im Online-Setting) ausreichend zeitlicher Spielraum gewährt, sodass die Teilnahme neben der Arbeitsauslastung durch das Studium realistisch ist.

Nach Durchlaufen der verschiedenen Qualifizierungsbereiche sollen die Studierenden folgende Fähigkeiten in eine Tätigkeit als Peer-Coach einbringen können: Sie kennen die Grundlagen des Online-/Offline-Coachings und kennen sich im Bereich Selbstlernen (z. B. Zeitmanagement, Lerntechniken) aus. Des Weiteren können sie ihre Mitstudierenden jenseits fachlicher Inhalte bei Problemen im Studium unterstützen und wissen, worauf es bei Online-Kommunikation und -Moderation ankommt. Darüber hinaus haben sie durch praktische Übungen innerhalb der Qualifizierung bereits erste Erfahrungen im Coaching gesammelt.

Für die qualifizierten studentischen Peer-Coaches sind verschiedene Einsatzfelder an der TU Kaiserslautern denkbar. So entwickelt das Selbstlernzentrum derzeit ein Online-Forum zum Thema Selbstlernen, in dem die Peer-Coaches aktiv werden können. Darüber hinaus ist ein Einsatz in Face-to-Face-Szenarien möglich. Zudem sind eine Supervision der Peer-Coaches durch die Coachinnen des Selbstlernzentrums sowie ein strukturierter Erfahrungsaustausch der Peer-Coaches untereinander vorgesehen.

Die Peer-Coaches können in diesem Zuge ihre Erfahrungen mit dem Beratungsbedarf in die Anpassung des Angebots an aktuelle Entwicklungen einbringen. Zudem sind die Peer-Coaches – insbesondere bei steigender Nachfrage und Auslastung des Selbstlernzentrums – eine alternative Anlaufstelle für die Studierenden, die sich bevorzugt von einem Peer (mit möglichst leicht herstellbarer Vertrauensbasis) coachen lassen möchten.

Die Qualifizierung zum Peer-Coach berücksichtigt durch die Ausbildung studentischer Coaches als Akteurinnen und Akteure sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zudem den Aspekt der Nachhaltigkeit. Die strategische Verankerung des Angebots an der TU Kaiserslautern gewährleistet dessen kontinuierliche Fortführung auch nach Ende der Projektförderung. Durch Kooperationen mit einzelnen Fachbereichen (z. B. dem Fachbereich Sozialwissenschaften sowie fachbereichsübergreifend in der Lehrerbildung) kann eine Aufnahme der „Qualifizierung zum Peer-Coach“ in die Modulhandbücher der Studiengänge erfolgen, sodass die Teilnahme durch eine Credit-Point-Vergabe für einen größeren Interessentenkreis attraktiv und realistisch leistbar sein wird.

4.4 Beratungsqualifizierung

Die Beratungsqualifizierung befindet sich derzeit in der Konzeptionsphase. Eine wissenschaftliche Annäherung erfolgte z. B. durch eine Masterarbeit zu diesem Thema, die

2015 in Kooperation mit dem Selbstlernzentrum verfasst wurde. Ein Pilotdurchlauf der Qualifizierung ist für 2017 geplant.

Ein erster Schritt in der Programmentwicklung war die 2014 durchgeführte Bedarfsanalyse, bei der Mitarbeitende der TU Kaiserslautern, die als Fachberater/-innen tätig sind, zu ihrer Beratungspraxis und ihrem Weiterbildungsbedarf befragt wurden (siehe Kapitel 3.4). Allerdings hatten die Befragten damals wenig Interesse an einer Coaching-Qualifizierung, wobei die Ergebnisse wegen des geringen Rücklaufs nicht repräsentativ sind und sich daraus nur eine Tendenz ableiten lässt. Für die tiefer gehende Konzeption des Programms ist eine Profilschärfung erforderlich. Auch ein Vergleich mit ähnlichen Angeboten an anderen Hochschulen kann aufschlussreich sein.

5 Einsatz von Online-Coaching-Tools im Selbstlernzentrum

Für eine hohe Beratungsqualität ist es förderlich, wenn die Coachin oder der Coach eine große methodische Bandbreite hat, um so passgenau auf den Bedarf des Coachees eingehen zu können. Die bisherige Coaching-Erfahrung im SLZ hat gezeigt, dass Visualisierungstechniken vom Coachee als besonders hilfreich erlebt werden, wofür auch Online-Tools gute Möglichkeiten liefern, die im Folgenden näher vorgestellt werden.

Grundsätzlich können Online-Coaching-Tools in zwei Szenarien eingesetzt werden:

- a) Beim Online-Coaching, d. h., wenn sich Coach und Coachee physisch an getrennten Orten aufhalten und medienvermittelt miteinander kommunizieren, wobei beide über das Coaching-Tool miteinander interagieren.
- b) Beim Face-to-Face-Coaching als ergänzende Visualisierung. Hierbei bedient in der Regel der Coachee das Coaching-Tool (bewegt z. B. die Avatare), während der Coach den Prozess begleitet durch Moderation, Beratung und technische Hilfestellungen (vgl. zur allgemeinen Unterscheidung der Formen bzw. Varianten von Coaching und E-Coaching auch Geißler 2008, S. 7 ff.).

Die Coaches des Selbstlernzentrums wurden im Rahmen zweier mehrtägiger Weiterbildungsworkshops (2013 und 2014) mit verschiedenen Online-Coaching-Tools vertraut gemacht, die auch im Rahmen von Interventionen im Laufe eines studienbegleitenden Coaching-Prozesses zum Einsatz kommen können (siehe Szenario b). Hierbei handelt es sich derzeit um die Online-Coaching-Tools „Virtuelles Zielerreichungscoaching“, „Coaching Spaces“ und „Pro Real“.

Das Virtuelle Zielerreichungscoaching ist ein Webformular mit Fragestellungen, das der Coachee unter Moderation des Coachs ausfüllt, um seine Zielsetzung zu ermitteln und

schriftlich festzuhalten. Hierbei definiert Geißler als Schlüsselqualifikation: „Lernen, die auf die Zielerreichung ausgerichteten Arbeitsaktivitäten immer auch als Lern- und Entwicklungsaktivitäten wahrzunehmen, um so Zielerreichung zu optimieren“ (Geißler 2012, S. 142). Im Webformular gibt der Coachee Text ein und wählt bei Bedarf ausdrucksstarke Fotos aus einer Galerie aus.

Der Einsatz dieses virtuellen Coaching-Tools kann auch in Ergänzung mit Coaching Spaces stattfinden. In diesem 3-D-Visualisierungs-Tool können u. a. Zielsetzungen, Situationen und (innere) Konflikte in ihrer Komplexität dargestellt werden (durch das Aufstellen von Figuren oder auch durch die Auswahl von Bildern).

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, mit dem Tool „Pro Real“ avatarbasiert zu arbeiten. Bei den ausgewählten Avataren können Bewegungen und Gestik die Gefühlszustände zum Ausdruck bringen, Sprachelemente (Verschriftlichung von Gedanken und Aussagen), symbolhafte Requisiten sowie die Betrachtung des Szenarios aus verschiedenen Perspektiven können in die Arbeit integriert werden.



Abb. 6: Screenshot einer Avataraufstellung in „Pro Real“

Bislang wurden die beschriebenen Online-Coaching-Tools in einigen studienbegleitenden Coachings als Interventionen zu den oben beschriebenen Zwecken verwendet und haben sich in diesen Prozessen als hilfreich erwiesen. Voraussetzung hierfür war, dass die Wahl der Methoden zum Anliegen des Coachees passte und dieser in die Entscheidung und Ausgestaltung eingebunden wurde.

6 Ausblick

Nach Betrachtung der bisherigen Umsetzung des Konzeptes in die Praxis ergeben sich einige Punkte für die künftige Entwicklung. Zunächst gilt es, die bestehenden Coaching-Angebote weiter zu etablieren bzw. nach ersten Erfahrungswerten anzupassen und die noch ausstehenden Bestandteile des Konzeptes erstmalig in die Praxis zu führen.

In diesem Kontext steht der Pilotdurchlauf der Qualifizierung zum Peer-Coach des Selbstlernzentrums im Wintersemester 2016/2017 im Fokus. Durch diesen erstmaligen Durchlauf der Qualifizierung können wertvolle und richtungsweisende Erfahrungswerte durch Feedback der Zielgruppe gesammelt werden, die in die Weiterentwicklung einfließen. Darüber hinaus ist es essenziell, erste Erfahrungen beim Einsatz der Peers zu generieren und in diesem Zusammenhang auch die vom Selbstlernzentrum geplante Supervision der Peer-Coachings in einem nächsten Schritt zu integrieren.

Des Weiteren steht die bedarfsgerechte Angebotsentwicklung der Beratungsqualifizierung in den Anfängen; die Konzeption und Umsetzung sind für 2017 geplant.

Darüber hinaus steht auch die Etablierung von (externen) Supervisionsschleifen im laufenden Face-to-Face-Coaching-Angebot bevor, um die Qualität der Coachings sicherzustellen und eine professionelle Weiterentwicklung zu gewährleisten. In diesem Zuge sind eine weitere Profilschärfung der Angebote sowie eine stärkere Etablierung angestrebt, wobei der Aspekt der nachhaltigen Verankerung des Angebotspakets an der TU Kaiserslautern berücksichtigt werden muss.

Betrachtet man die Bestrebungen der Hochschule, die Studierenden in der Entwicklung ihrer persönlichen Kompetenzen und insbesondere der Selbstlernfähigkeiten zu unterstützen, so bieten die Coaching-Angebote des Selbstlernzentrums hierzu vielfältige Möglichkeiten. Zum einen können Studierende die individuelle Begleitung eines Lerncoachs in Anspruch nehmen, sich in Selbstreflexion üben, unter Impulsen des Coachs eigene (Lern-)Strategien entwickeln und Selbstwirksamkeit erleben in deren Erproben. Zum anderen können Studierende auf Basis der Peer-Qualifizierung selbst als Lerncoach agieren. In beiden Szenarien erlernen und vertiefen die Studierenden überfachliche Kompetenzen (z. B. in den Bereichen Kommunikation und Selbstmanagement), die über das Studium hinaus hilfreich sind. In der Angebotskonzeption und -weiterentwicklung wird das Feedback der Studierenden aufgegriffen.

7 Literatur

Abels, Heinz et al. (2008): Lebensphasen. Eine Einführung. Wiesbaden.

Arnold, Rolf (2010): Konstruktivismus. In: Arnold, Rolf/Nuissl, Ekkehard/Nolda, Sigrid (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung². Bad Heilbrunn, S. 173–175.

Arnold, Rolf/Lermen, Markus/Günther, Dorit (Hrsg.) (2016): Lernarchitekturen und (On-line-)Lernräume. Baltmannsweiler.

Bachmann, Thomas/Jansen, Anne/Mäthner, Eveline (2004): Check-the-Coach. Berlin.
Online: http://www.coaching-tools.de/fileadmin/tools/media/Freie_Tools/coaching-tool-bachmann-check-the-coach.pdf (15.02.2017).

Brüggemann, Helga/Ehret-Ivankovic, Kristina/Klütman, Christopher (2014): Systemische Beratung in fünf Gängen⁵. Göttingen.

Dietrich, Georg (1983): Allgemeine Beratungspsychologie. Eine Einführung in die psychologische Theorie und Praxis der Beratung. Göttingen.

Dietze, Nadezda/Günther, Dorit/Haberer, Monika (2014): „Wundersame Raumvermehrung“. Möglichkeitsräume und Übergänge in Unterstützungsangeboten zur Selbstlernförderung. In: Rummler, Klaus (Hrsg.): Lernräume gestalten – Bildungskontexte vielfältig denken (Medien in der Wissenschaft, Band 67). Münster, S. 413–425.

Dietze, Nadezda (2015): Einsatz von digitalen Medien zur Förderung der Selbstlernkompetenz im Fernstudium: Chancen und Herausforderungen. In: Arnold, Rolf/Wolf, Konrad/Wanken, Simone (Hrsg.): Offene und kompetenzorientierte Hochschule. Baltmannsweiler, S. 313–330.

Geißler, Harald (2008): E-Coaching (Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung, Band 55). Baltmannsweiler.

Geißler, Harald (2010): Coaching. In: Arnold, Rolf/Nuissl, Ekkehard/Nolda, Sigrid (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung². Bad Heilbrunn, S. 57.

Geißler, Harald (Hrsg.) (2012): Virtuelles Coaching – programmgeleitetes Telefoncoaching mit Internet-Support. In: Geißler, Harald/Metz, Maren (Hrsg.): E-Coaching und Online-Beratung. Formate, Konzepte, Diskussionen. Heidelberg, S. 137–164.

Hardeland, Hanna (2013): Lerncoaching und Lernberatung. Lernende in ihrem Lernprozess wirksam begleiten und unterstützen. Baltmannsweiler.

Hochschulentwicklungsplan der TU Kaiserslautern (2008): Online: <https://www.uni-kl.de/universitaet/hochschulleitung/hochschulentwicklungsplan> (15.02.2017).

Herwig, Meike/Völpel, Anja/Zwecker, Claudia (2014): Nachhaltige Kompetenzentwicklung: Diemersteiner Selbstlertage und Lerncoaching als integratives Konzept an der TU Kaiserslautern. In: Arnold, Rolf/Wolf, Konrad (Hrsg.): Herausforderung: Kompetenzorientierte Hochschule. Baltmannsweiler, S. 371-394.

Köllner, Erhard (1996): Beratung in der sozialen Arbeit. Übungsbuch zur klientenzentrierten Gesprächsführung. Stuttgart.

Neumann-Braun, Klaus (2003): Jugendliche und ihre Peer-Group-Kommunikationen. Einführung in den Themenschwerpunkt. In: Merken, Hans/Zinnecker, Jürgen (Hrsg.): Jahrbuch Jugend 3. Opladen, S. 15–24.

Nicolaisen, Torsten (2013): Lerncoaching-Praxis. Coaching in pädagogischen Arbeitsfeldern. Weinheim, Basel.

Pätzold, Henning (2004): Lernberatung und Erwachsenenbildung. Schneider Verlag Hohengehren. Online-Zweitveröffentlichung (August 2013) in der Sammlung: Zweitveröffentlichungen in DIE-Autorenschaft. Online: <http://www.die-bonn.de/doks/2013-lernberatung-01.pdf> (15.02.2017).

Rauen, Christopher (Hrsg.) (2005): Handbuch Coaching³. Göttingen.

Siebert, Horst (2003): Konstruktivistische Aspekte einer Ermöglichungsdidaktik. In: Arnold, Rolf/Schüßler, Ingeborg (Hrsg.): Ermöglichungsdidaktik. Erwachsenenpädagogische Grundlagen und Erfahrungen. Baltmannsweiler, S. 37–47.

Siebert, Horst (2010): Lernen. In: Arnold, Rolf/Nuissl, Ekkehard/Nolda, Sigrid (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung². Bad Heilbrunn, S. 190–192.

Online-Ressourcen

Coaching Spaces: <http://www.coachingspaces.com/index-de.htm>

Pro Real: <http://www.proreal.co.uk>

Virtuelles Coaching: <https://www.virtuelles-coaching.com>