

Preis für hervorragende Lehre 2015/16

Formular für die Beschreibung der von Ihnen eingereichten Lehrveranstaltung

Bitte beachten Sie:

- Dieses Dokument sollte insgesamt nicht mehr als vier Seiten umfassen.
- Anhänge sind möglich; die wesentlichen Informationen sollten aber hier, in diesem Dokument, enthalten sein. Es ist nicht gewährleistet, dass die Jurymitglieder die Anhänge im Detail durchsehen!
- Jedenfalls sollte die Beschreibung Ihrer LV in PLUSonline vollständig sein!
- Speichern Sie dieses Dokument bitte nach dem Muster [\[Semester – LV-Nummer – Nachname/n des/der Lehrenden.docx\]](#) also bspw. so [\[14s - 407.379 - Kant und Popper.docx\]](#) ab.
- Senden Sie die Beschreibung bis spätestens 5. April an Eva-Maria.Mayringer@sbg.ac.at.

Eckdaten – LV-Nummer, LV-Titel, Name des/der Lehrenden, Semester, Fachbereich

840.350, Coaching Teil I, Frau Isabell Braumandl und Herr Maximilian Mühlberger, Wintersemester 2015/16, Psychologie (Sozialpsychologie und Wirtschafts- und Organisationspsychologie)

Allgemeine Beschreibung – Hintergrund, Studierende, Lernziele, Inhalte, ...

Hintergrund, Studierende, Inhalte:

Da Coaching seit 2002 einen ständig wachsenden Anteil in der Personalentwicklung ausmacht, hat der Seminarinhalt eine hohe Zukunftsbedeutung. Personalentwicklung und Coaching sind ein attraktiver Markt für gut ausgebildete PsychologInnen. Immer mehr PsychologInnen werden während ihres Berufslebens als Coach tätig. Meistens schließt sich nach dem Studium erst die Ausbildung dazu an. Im Rahmen unseres Seminars bieten wir den Studierenden die Möglichkeit eine Coaching-Ausbildung bereits während des Studiums zu absolvieren und damit wichtige Inhalte kennen zu lernen und Praxiserfahrung zu sammeln. Dabei wurde ein Thema gewählt, das sich an den Lernenden orientiert und das den Einsatz als Coach bereits in jungen Jahren mit relativ wenig Berufserfahrung ermöglicht: Karriere-Coaching von BerufseinsteigerInnen nach dem Studium.

Die Masterstudierenden der Psychologie mit Schwerpunkt „Soziale Interaktion“ lernen in diesem zweiteiligen Seminar ein „Karriere-Coaching zur Vorbereitung auf den Berufseinstieg nach dem Studium“ kennen und verstehen. Das Seminar ist darauf ausgelegt, dass die Studierenden die Methoden und Techniken des Coachings anwenden und schlussendlich selbst als Coach tätig sein können. Neben der praktischen Komponente ist uns dabei auch die Forschung wichtig. Die Coachingforschung hat erst in den letzten ca. 5-10 Jahren einen zunehmenden Stellenwert erlangt und ist aber wichtig für die Professionalisierung von Coaching. Da unser Fachbereich schwerpunktmäßig auch zum Thema „Coaching“ forscht, soll das Seminar Studierende dafür begeistern, z. B. in diesem Bereich ihre Masterarbeit zu schreiben. Zudem können die Forschungsergebnisse fortlaufend in die theoretische Vorbereitung und Konzeptüberarbeitung zum Seminar einfließen. Im Gegenzug dazu hilft das Seminar interessante künftige Forschungsfelder zu identifizieren (Prüfungsteile I und II). Durch diese forschungsgeleitete Lehre schaffen wir eine win-win-Situation in der die Studierenden von den Forschungsergebnissen und die Forschung von den neuen Ideen und Einsichten der Studierenden profitieren.

Der Gesamtaufwand für die Studierenden beläuft sich dabei auf ca. 220 Zeitstunden (ca. 150 Stunden im Teil I und 70 Stunden im Teil II). Das bedeutet einen sehr großen Zeitaufwand. Andererseits können die Studierenden nach Absolvierung eine komplette Coachinausbildung nachweisen, die

den Anforderungen des Marktes entspricht - wie Personalentwickler in Organisationen uns bestätigen. Die Besonderheit hier ist eine starke Einbindung aktueller Coachingforschungsergebnisse – mehr als am Markt üblich.

Das im Seminar vorgestellte Einzel-Coaching ist eine spezielle Form der Beratung. Es ist gekennzeichnet durch ziel-, ressourcen- und lösungsorientierte Gesprächs- und Reflexionstechniken sowie Verhaltensweisen, welche die zu coachenden Personen (Klienten) in deren individueller Zielverfolgung unterstützen. Basierend auf dem theoretischen Verhaltensmodell von v. Rosenstiel (u.a. 2003) wird eine Person, die sich dessen bewusst ist, was sie kann, will und was sie im Umfeld braucht, beim Berufseinstieg gezielter nach der Passung der eigenen Person und der Organisation suchen. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit, dass aufgrund dieser Passung ein erfolgreicher und zufrieden machender Berufseinstieg nach dem Studium gelingt.

Lernziele:

Die Studierenden sollen durch das Seminar wichtige für spätere Berufsfelder relevante Kernkompetenzen erlangen:

Dazu zählen bei den **kognitiven Kompetenzen** das aktive Problemlösen, die Anwendung ressourcen-, ziel- und lösungsorientierter Gesprächstechniken, die Vernetzung von verschiedenen Perspektiven, das Präsentieren von Ergebnissen aus Kleingruppenarbeiten, eine strukturierte Arbeitsweise ebenso dazu wie die Klarheit über den bewussten Einsatz von Methoden und Techniken durch eine Reflexion eigener Arbeitshypothesen und den Einsatz von Interventionen.

Bei den **personalen Kompetenzen** soll durch das Durchlaufen eines eigenen Coachingprozesses die Selbstreflexion und Selbstsicherheit ebenso wie die Selbstwirksamkeitserwartung positiv beeinflusst werden. Ebenso soll die eigene Ziel- und Ressourcenorientierung zunehmen, die sich auch auf die Interaktion mit anderen Personen auswirken kann.

Damit ist der dritte Kompetenzbereich - der **sozialen Kompetenz** -angesprochen. Die Sensitivität z.B. dafür, was der Einsatz spezieller Techniken beim Gegenüber bewirkt soll dazu führen, dass vorhandenes theoretisches Wissen im konkreten Interaktionsverhalten umgesetzt wird. Psychologinnen/en sind ja gerade im Beratungskontext diesbezüglich sehr gefordert. Ebenso erlernt werden soll der individuelle Umgang mit Klienten/innen- Commitment, Abgrenzung und Klarheit in der Interaktion, aber auch der Umgang mit Reaktanz und Widerständen.

Zu Beginn und zum Abschluss des Seminars werden die Erwartungen der Studierenden an das Seminar und das Trainerteam und deren Erfüllung erfragt. Das hilft uns, noch gezielter auf die Lernbedürfnisse der Teilnehmenden einzugehen.

Sicherstellung Lernprozess-Betreuung:

Um die hohen Lernanforderungen erfüllen zu können, aktives Lernen zu ermöglichen und dabei fortlaufend Rückmeldungen zum Lernfortschritt geben zu können, ist ein hoher Co-Trainerteam/Co-Coach-Personalaufwand nötig. Im vorliegenden Seminar waren mit uns beiden LV-Leitern noch 1 weiterer erfahrener Co-Trainer/Coach sowie 6 unerfahrene Co-Trainer/Coachs (Studierende der Coachinausbildung vom Jahr davor), also insgesamt 10 Personen im Einsatz.

Die finanziellen Ressourcen sind nicht vorhanden, also wurden andere Anreize für bereits ausgebildete, noch studierende Coachs in Rücksprache mit diesen gefunden:

Für Studierende ist es reizvoll, bereits während des Studiums auch in weitere Tätigkeitsfelder Einblick zu erhalten und sich selbst in solchen Feldern auszuprobieren mit professionellem Feedback. Deshalb durchlaufen die Studierenden, die unbezahlt als Co-Trainer/Co-Coachs die Ausbildung begleiten eine praktische Trainerausbildung und ein Forschungspraktikum bei uns (FB Psychologie/Fa. Coaching- & Beratungs-Centrum). Im Gegenzug dazu werden sie von uns „alten“ erfahrenen Kollegen eingewiesen und begleitet – jeweils auch mit Feedback. Der Vorteil ist, dass die Studierenden erste Trainer- und Co-Coach-Erfahrungen im „geschützten“ Rahmen mit Studierenden sammeln können und die erfahrenen Kolleginnen und Kollegen wie Mentoren begleitend immer zur Seite stehen. Der Aufwand für die Trainer- und Co-Trainereinweisungen und Organisation ist enorm. Der Nutzen für alle Beteiligten jedoch ebenso. Eigentlich erfolgt hier eine weitere Transfersicherung auf einer höheren taxonomischen Ebene.

Stellen Sie in der Folge bitte dar, wie Sie die Kriterien der Ausschreibung im Rahmen der von Ihnen eingereichten Lehrveranstaltung erfüllen!

An die Studierenden werden **Lernanforderungen** gestellt, mit denen über die reine Faktenvermittlung hinaus kritisches, kreatives und problemlösendes Denken vermittelt wird.

Lernzieltaxonomie (Bloom, 1971)

Die Lernanforderungen und Lernziele lassen sich im kognitiven Bereich in 6 verschiedenen Stufen beschreiben, die im Rahmen des Seminars durchlaufen werden:

1. **Wissen:** In Literaturarbeit werden theoretische Inhalte zum Coaching und Coaching-Ablauf erarbeitet und ein Überblick über Forschungsergebnisse im Coaching verschafft
2. **Verstehen:** Verstehen, was für das Coaching wichtig ist; welche Methoden wann eingesetzt werden können
3. **Anwenden:** Einzelne Methoden/Tools werden im Plenum besprochen und anschließend in Kleingruppen praktisch umgesetzt. Dadurch lernen die Studierenden unmittelbar die Anwendung der Methoden in der Interaktion mit anderen
4. **Analyse:** Während 2 Studierende die Methode ausprobieren gibt es 2 weitere Studierende + 1 Co-TrainerIn die anschließend Feedback zu einzelnen Teilen des Gesprächs geben. Dadurch werden die einzelnen Elemente zueinander in Beziehung gesetzt und die Studierenden werden dabei unterstützt verschiedene Elemente (z. B. offenes Fragen, Paraphrasieren) mit dem Ablauf und Inhalt der Methode zu verknüpfen und zu ordnen.
5. **Synthese:** Die Synthese des bisher gelernten erfolgt dann im Peer-Coaching. Dabei können die Studierenden die Fülle an theoretischem Wissen und praktischen Erfahrungen in einem realen Coaching-Prozess anwenden. Spannend ist hierbei zu sehen, dass die Studierenden nach dieser Phase verstärkt nachfragen, ob sie auch von dem von uns vorgegebenen Schema für den Coaching-Prozess abweichen können und eigene Wege gehen können. Zudem werden die Studierenden dazu angeregt ihr psychologisches Wissen mit Coaching zu verknüpfen. Ein Transfer findet dabei auf verschiedenen Ebenen statt:
 - kurzfristiger Transfer, sichtbar auf der kognitiven sowie Verhaltensebene (in den Präsenzblöcken, Kleingruppen-Rollenspiele mit Beobachtung und Feedback)
 - mittel- und längerfristiger Transfer im Teil II der LV durch Übertragen des Gelernten auf neue Coachingsituationen unter Supervision mit schriftlicher Fallreflexion.

Die bisherigen Lernschritte werden dann am Ende des Semesters noch einmal in Form einer Selbstreflexion zusammengefasst und bieten die Möglichkeit das Gelernte zu wiederholen. Dadurch sollen die wichtigsten Lernerfahrungen für die Studierenden ins explizite Gedächtnis gerufen werden und bilden die Basis um sich im zweiten Teil (Coaching Teil II) weiter zu entwickeln.

6. **Evaluation:** Die Studierenden sind in den Kleingruppenarbeiten dazu angehalten Rollenspiele zu beobachten und im Anschluss konstruktives Feedback zu geben. Dabei lernen die Studierenden zu beurteilen, welche Verhaltensweisen oder Fragen sich positiv auf den Coaching-Prozess auswirken und welche noch verändert/weiterentwickelt werden können. Dabei geben die Studierenden auch immer konkrete Vorschläge, wie sie selbst vorgehen würden.

In der Lehrveranstaltung wird **aktives Lernen** gefördert, etwa durch Gruppenarbeiten, Diskussionen, problemlösendes Lernen, interaktive Übungen, kollaborative Arbeiten auf Blackboard und andere aktivierende Methoden. In **nicht-prüfungsimmanenten Lehrveranstaltungen (=VO)** wird das Lernen der Studierenden insbesondere durch eine Verbindung von gelebter Begeisterung der/des Lehrenden für das Fach mit guter Strukturierung und Klarheit des Vortrages, durch Skripten und multimediale Lernmaterialien von hoher instruktiver Qualität oder auch durch den Einsatz von aktivierenden Methoden schon während der Vorlesung gefördert.

In Vorbereitung ist ein Literaturstudium von anwendungs- und forschungsorientierten Coachingpublikationen (Blackboard) zu absolvieren. Dieses bildet die theoretische Basisauseinandersetzung für die praxisfokussierten Präsenzblöcke. Zudem sind über die Homepage www.cobece.de alle Übungen zum Downloaden ab Vorbesprechung bereitgestellt.

Im Seminar erarbeiten die Studierenden in Kleingruppen z.B. welche Elemente sich aus den unterschiedlichen Schulen in den Coaching-Tools wiederfinden, und präsentieren dies vor der Gruppe. Die Ergebnisse werden anschließend diskutiert.

Im Plenum erleben die Studierenden wie bestimmte Techniken angewendet werden, z.B. in Rollenspielen und wenden die erlernten Techniken und Methoden unmittelbar selbst in Kleingruppen an. Zudem wechseln sich die Präsenzphasen mit selbst gesteuerten Lern- und Selbsterprobungsphasen ab (Peer-Coaching). Begleitet werden diese Phasen immer durch Feedback zum erlernten Coach-Verhalten, von den Mitstudierenden und Co-TrainerInnen.

Zudem sind Expertendiskussionen zum Thema „Berufseinstieg und Karriere“ mit berufserfahrenen Psychologinnen/en eingebunden, in denen die Studierenden einen Einblick in die unterschiedlichen Berufsfelder, Kompetenzanforderungen und täglichen Arbeitsherausforderungen erhalten. Ebenso möglich ist dabei eine Vernetzung mit den Vertretern der Organisationen wegen Praktikums- und Arbeitsstellen.

Die gesetzten **Lehr-/Lernaktivitäten** sind an den **Lernzielen** der Lehrveranstaltung orientiert und auf einander abgestimmt.

Alle gesetzten Lehr- und Lernaktivitäten zielen darauf ab die Studierende durch die einzelnen Taxonomiestufen zu führen und somit die Lernziele im Seminar zu erreichen. Besonders wichtig ist hierbei die Abwechslung von Theorieinput mit Praxisphasen, wobei der Fokus auf der Anwendung und dem Transfer des Gelernten liegt → viel Kleingruppenübungen und Peer-Coaching

Das Seminar ist im ¾-Takt (Jo Kramis) so aufgebaut, dass sich Phasen des Inputs, der Verarbeitung und Kontrolle abwechseln. Das bedeutet, alle 5 Coachingsitzungsinhalte werden in den Präsenzzeiten genau in diesem „Takt“ vermittelt. Die Teilnehmenden „müssen“ im Sinne eines problemorientierten Lernens nach einer Modell-Lernsequenz im Plenum jeweils selbst in Kleingruppen konkrete Coachingsituationen meistern und erhalten wertschätzendes Feedback unter Einhaltung der Feedbackregeln dazu. Damit soll eine höhere taxonomische Ebene erreicht werden in einer angstfreien Lernumgebung. Das fixe Coachingkonzept mit den einzelnen Gesprächstechniken und Reflexionsübungen soll Orientierung und Sicherheit schaffen. Gleichzeitig sollen die Studierenden, die ja bereits im Masterstudium sind und über ein umfangreiches psychologisches Wissen und Können verfügen, eigenverantwortlich ihren ganz persönlichen Stil im Seminar entwickeln.

Den Studierenden wird **regelmäßig Rückmeldung** über ihren **Lernfortschritt** gegeben. Sie erhalten schon während des Semesters Feedback über die von ihnen erbrachten Leistungen und damit Orientierung für ihr weiteres Lernen.

Die Studierenden erhalten während den Präsenzphasen Feedback im Rahmen der Kleingruppenarbeiten und können so am eigenen Beispiel oder an dem anderer den eigenen Lernfortschritt erkennen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit sich von den erfahreneren Co-TrainerInnen Feedback in den Präsenzterminen aber auch außerhalb der Präsenz Feedback zu holen.

Die Studierenden geben sich auch im Peer-Coaching gegenseitig Feedback und reflektieren den Prozess.

In der Lehrveranstaltung kommt ein **fares und transparentes Beurteilungssystem** zur Anwendung. Die **Prüfungsinhalte und Beurteilungsformen** sind an den **Lernzielen** und **Lernformen** der Lehrveranstaltung orientiert. Die Beurteilung der Studierenden spiegelt nachvollziehbar die von ihnen erreichte Leistung wider.

Wir haben den HSD-Lehrgang dafür genutzt, die Transparenz der benoteten Prüfungsleistung weiter zu optimieren. Deshalb wird die Prüfungen für Teil I wie folgt genau aufgeschlüsselt:

Bitte reflektieren Sie zu folgenden Themen Ihre persönlichen Erfahrungen zum Coaching!

1. Selbstreflexion zum Thema Vertrauen

Bitte nutzen Sie für diesen Teil Ihre Aufzeichnungen im Vertrauensbooklet (Böhm & Bilang, 2014).

a) Wie haben Sie im Peer-Coaching das Vertrauen zu Ihrer Peer-Coaching-PartnerIn aufgebaut? Was haben Sie konkret getan, um Vertrauen herzustellen, aufrechtzuerhalten und ggf. wiederherzustellen?

Reflektieren Sie dies bitte konkret vor dem Hintergrund der drei Vertrauenssäulen: Benevolenz, Integrität und Kompetenz und Einzelaspekte dieser Säulen.

(25% der Note)

b) Was planen Sie im Client-Coaching (Teil II) mit Ihrer ersten „fremden“ KlientIn ähnlich oder anders, um eine vertrauensvolle Beziehung herzustellen (Vorsätze, Wenn-Dann-Pläne bzw. Handlungsoptionen vor dem Hintergrund der drei Vertrauenssäulen)?

(25% der Note)

2. Selbstreflexion zu Lernerfahrungen und persönlicher Kompetenzentwicklung

a) Welche Lernerfahrungen nehmen Sie konkret aus dem Peer-Coaching mit?

(25% der Note)

b) Was planen Sie aufgrund dessen im Client-Coaching ähnlich oder anders umzusetzen (Vorsätze, Wenn-Dann-Pläne bzw. Handlungsoptionen)?

(25% der Note)

Weitere Anmerkungen:

In der Anlage (1) haben wir eine Übersicht eingefügt, aus der die genaue Aufschlüsselung der Stunden hervor geht.