



**Nr. 3 / September 2024**

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

Autor:innen

Dr. Lisa Vogt, Hedwig Niehaves, Dietmar Kleb



**Nr. 3 / September 2024**

**Handreichung Reflexionsimpulse  
zum Bildungsweg-Coaching in der  
studienintegrierenden Ausbildung (siA)  
Standort Hamburg**

Autor:innen

Dr. Lisa Vogt, Hedwig Niehaves, Dietmar Kleb

## 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

<b>1.</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>6</b>
<b>2.</b>	<b>Gegenstand und Ziele der Reflexionsimpulse .....</b>	<b>9</b>
<b>3.</b>	<b>Gestaltung der Reflexionsimpulse .....</b>	<b>13</b>
3.1	Reflexionsimpulse in der curricularen Verzahnung .....	13
3.2	E-Portfolio Arbeit .....	14
3.3	Konzeption von Reflexionsimpulsen .....	15
<b>4.</b>	<b>Methoden und Tools: Praktische Anwendung von Reflexionsimpulsen ..</b>	<b>16</b>
4.1	Reflexionsimpulse zu Kompetenzen und Ressourcen .....	17
4.1.1	Zwischenbilanz .....	17
4.1.2	Timeline Fluss .....	18
4.1.3	Reflexion mit der ZRM® Bildkartei .....	19
4.1.4	Das Ressourcen-Rad .....	20
4.2	Reflexionsimpulse zu Erfahrungen in der siA .....	21
4.2.1	Plus-Minus-Fragezeichen .....	21
4.2.2	Handformel .....	21
4.2.3	siA Wochenrückblick .....	22
4.2.4	Rückblick auf eine Woche im Betrieb .....	23
4.2.5	Arbeitsorganisation an den drei Lernorten .....	24
4.2.6	Experimente .....	24
4.3	Role Models / Auseinandersetzung mit Karrierewegen .....	25
4.4	Hilfe zur Entscheidungsfindung - Gefühlsbilanz .....	26
4.5	Reflexionsimpulse zum kooperativen Arbeiten .....	27
4.5.1	Reflexion einer Gruppenarbeit .....	27
4.5.2	Auswertung der Zusammenarbeit im Team (Rollen nach Belbin) .....	28
<b>5.</b>	<b>Literatur- und Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>29</b>
<b>6.</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>30</b>
	<b>Impressum .....</b>	<b>31</b>

## 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 (Kapitel 1)** ist in allen Handreichungen 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 soll Lernenden ein neues Berufsbildungsangebot geschaffen werden, 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 insbesondere in der Grundphase der studienintegrierenden Ausbildung, die 18 Monate umfasst, den Lernenden eine individuelle Unterstützung und Begleitung anbietet, um Erfahrungen aus Ausbildung und Studium strukturiert 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 und
- 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.

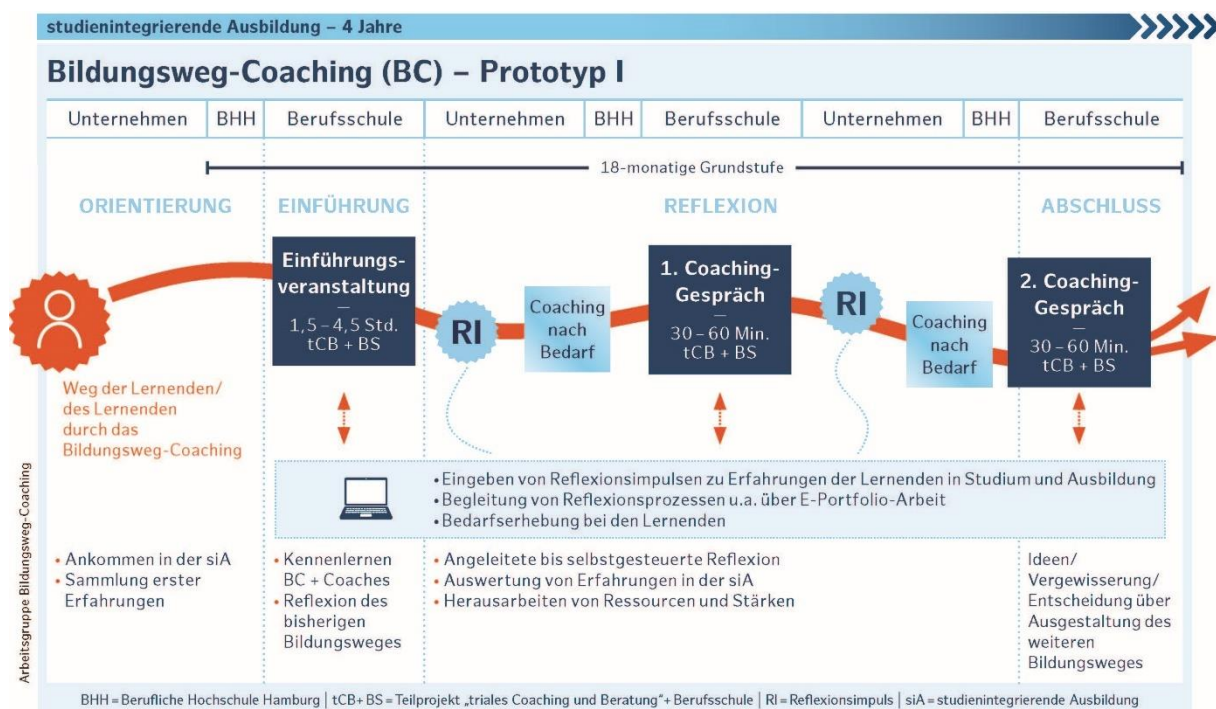
Gesamtheitlich ist damit auch das Ziel verbunden, das Coaching-Prinzip frühzeitig als Handlungsform kennenzulernen, so dass später in beruflich-verantwortlichen (Führungs-) Tätigkeiten darauf aufgebaut werden kann (Hanns/Knauf/Studt 2022).

## 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 Bildungsweg-Coachings, dessen Zielsetzung und den Ablauf sowie ihre Bildungsweg-Coach:innen<sup>1</sup> 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, 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 Komponenten des Bildungsweg-Coachings-Prototypen 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 Berufsschulen verortet und wird vorwiegend durch qualifiziertes Berufsschulpersonal umgesetzt und ressourciert. Mit der Verankerung des Bildungsweg-Coachings an dem Lernort Berufsschule soll die Sichtbarkeit der Berufsschule in der siA gestärkt werden (vgl. Euler/Naeve-Stoß 2022).

<sup>1</sup> In dieser Handreichung wird versucht, genderneutrale Formulierungen zu wählen und das generische Maskulinum zu vermeiden (z.B. Lernende statt Schüler). 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 Ordnungen, Strukturen und Leitbilder der Lernorte sowie durch die Einbindung der Angebote in die bestehenden Beratungskonzepte.

Für die Umsetzung des BC-Konzeptes wurden an den BS Strukturen in Form von Koordinationsstellen geschaffen, 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 Ausrichtung und Umsetzung des Bildungsweg-Coachings sowie der Sicherung von Strukturen und Ressourcen. Die Ausrichtung und Umsetzung des Bildungsweg-Coachings 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 Bildungsweg-Coachings 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 Bildungsweg-Coaching 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 Bildungsweg-Coaching 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 [triales Coaching und Beratung](#) des vom BMBF geförderten [InnoVET Verbundprojektes tQM](#) (triales Qualitätsmanagement) begleitet und koordiniert.



## 2. Gegenstand und Ziele der Reflexionsimpulse

Aus der Lernforschung wissen wir, dass die Reflexion des Lernprozesses die Lerninhalte nachhaltig verankert. Diese Erkenntnis lässt sich auch auf Coaching-Prozesse im Bildungsweg-Coaching übertragen. Die Reflexion von Ereignissen und Situationen und das kritische Nachdenken über die eigene Involviertheit in das Zustandekommen eben dieser Situationen, ist ein zentraler Bestandteil von Coaching-Prozessen. Das Konzept des Bildungsweg-Coachings sieht deshalb vor, dass die Coachees auch in Zeiten außerhalb der Coaching-Gespräche Reflexionsimpulse (RI) von ihren Coaches erhalten.

### Reflexionsimpulse im Bildungsweg-Coaching

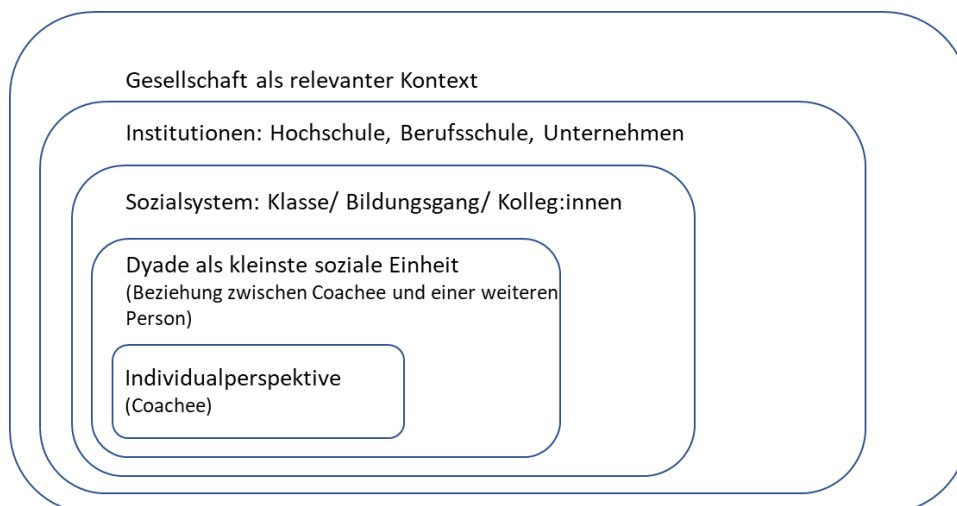
Die Zielperspektive der Reflexionen besteht darin, ausgehend von den Erfahrungen an den drei Lernorten Fragestellungen über eigene Perspektiven, Stärken und berufliche Orientierungen in den Blick zu nehmen (vgl. Euler/Naeve-Stoß 2023, 6). Die Reflexionsimpulse, welche vor oder nach den Coaching-Gesprächen von den Coaches als freiwillige Angebote an die Coachees versandt oder in der Einführungsveranstaltung zum Bildungsweg-Coaching bearbeitet werden, können dabei als vom Coach gelenkte Reflexionen verstanden werden, die Themen aus den Coaching-Gesprächen schwerpunktmäßig zu vertiefen. Es kann zum Beispiel darum gehen, eine Pro-und-Contra-Sammlung in Bezug auf die Bildungswegentscheidung zu erstellen oder aber auch darum, sich Klarheit über weitere Ressourcen und Stärken zu verschaffen, die der/die Coachee benötigt, um bestimmte Anforderungen der siA gut bewältigen zu können.

Die Förderung kritischer Reflexions- und Entscheidungskompetenz ist nicht nur das Ziel beim Einsatz von Reflexionsimpulsen im Bildungswegcoaching, sondern auch ein übergeordnetes Ziel im Rahmen der studienintegrierenden Ausbildung an der Beruflichen Hochschule Hamburg. Das Leitbild Studium und Lehre formuliert den Anspruch, dass Absolvent:innen als gesellschaftlich verantwortungsvoll handelnde Persönlichkeiten über ein besonderes Kompetenzprofil verfügen. Dieses zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass sie über kulturelles Orientierungs- und Gestaltungsvermögen verfügen und auch über die Fähigkeit „durch integratives Denken komplexe praktische Probleme strukturiert zu lösen und deren Ergebnisse zu kommunizieren“ (vgl. BHH Leitbild Studium und Lehre 2023, S. 1). Ein vielschichtiges und vielseitiges Coaching- und Beratungsangebot, zu dem auch das Bildungsweg-Coaching zählt, zielt zudem darauf ab, die Selbstwirksamkeit der Lernenden zu unterstützen (vgl. ebd., S. 3).

Die Reflexionsimpulse als eine Komponente des Bildungsweg-Coachings zahlen somit auf einen übergeordneten Bildungsanspruch ein, den die BHH für die studienintegrierende Ausbildung formuliert hat. Diese Handreichung mit dem Fokus auf eben jene Reflexionsimpulse wendet sich den Fragen zu, welches Setting sich für die Eingabe von Reflexionsimpulsen eignet und welche Aspekte es bei der Konzeption individualisierter Impulse zu beachten gibt. Zunächst folgt jedoch ein kurzer Abriss dazu, wie Reflexion theoretisch zu fassen und warum sie im Kontext des Bildungsweg-Coachings für siA-Lernende besonders wichtig ist.

## Theoretische Implikationen

Reflexion oder auch Selbstreflexion<sup>2</sup> ermöglicht eine bewusste gedankliche Distanzierung von eigenen Erfahrungen, Handlungen, Gedanken und Gefühlen. Auf diese Weise werden Denkräume eröffnet und erweitert, so dass hinderliche Denk- und Verhaltensmuster hinter alternative Perspektiven und Lösungsansätze zurücktreten können. Das eigene Erleben und Denken kann demnach durch strukturierte Reflexionsprozesse in einen begründeten und professionell anspruchsvollen sowie persönlich stimmigen Zusammenhang gebracht werden (vgl. LI, S. 6). Im beruflichen Kontext gilt Reflexionskompetenz deshalb nicht umsonst als „Schlüsselkompetenz von Professionalität“ (Combe & Kolbe 2004, S. 835). Übertragen auf die siA bedeutet dies, dass die Coachees Reflexion für sich gewinnbringend nutzen können, um ihren weiteren Bildungsweg zu klären und weiterzuerfolgen. Um dem skizzierten Anspruch Rechnung zu tragen, gilt es, ein entsprechendes Niveau an Reflexionstiefe und Reflexionsbreite anzustreben.

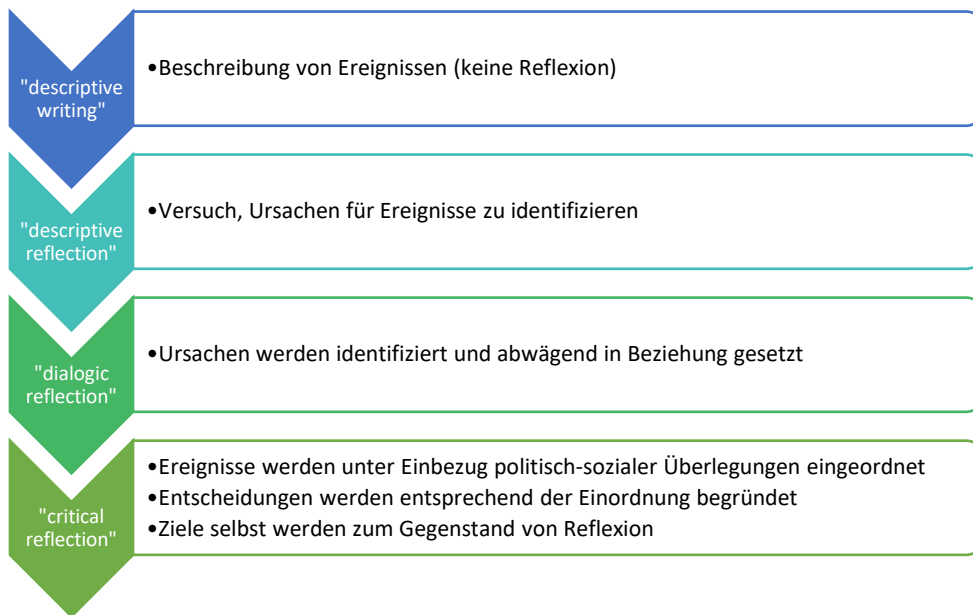


**Abbildung 2: Dimensionen der Reflexionsbreite, eigene Darstellung angelehnt an Leonhard (2010)**

Im Modell nach Leonhard (2010) wird sichtbar, dass sich eine hohe Reflexionsbreite dadurch auszeichnet, dass in der Bearbeitung des zu reflektierenden Themas möglichst viele Dimensionen einbezogen werden, die den Coachee in seiner/ihrer Situation in der studienintegrierenden Ausbildung umgeben (siehe Abbildung 2). Eine weitere Komplexität erreicht Reflexion, wenn sie eine gewisse Tiefe erlangt. Smith und Hatton (1995) unterscheiden vier Stufen der Reflexion:

---

<sup>2</sup> In diesem Beitrag werden die Begriffe Reflexion und Selbstreflexion synonym verwendet, da sie im Bildungsweg-Coaching untrennbar miteinander verbunden sind. Das durch eine:n Coach:in begleitete Nachdenken über die Erfahrungen in der siA in Bezug auf eigene Stärken, Potenziale und Ressourcen erfordert immer ein Wechselspiel von Selbstklärung (also den Blick nach innen richten) und Kontextualisierung (Blick nach außen).




**Abbildung 3: Reflexionsniveaus nach Smith & Hatton (1995)**

In der Abbildung 3 wird aus einer theoretischen Perspektive verdeutlicht, wie verschiedene Niveaus an Reflexionstiefe aussehen können. Auch wenn Theorie nicht immer den Anspruch verfolgt, direkt auf Praxissituationen übertragbar zu sein, so kann sie doch dazu dienen, Denkräume zu erweitern und damit einen Beitrag zur reflexiven Praxis leisten.

## Zielerspektive der Reflexionsimpulse

Orientiert am theoretischen Modell von Smith und Hatton (1995) zeigt sich in Bezug auf die Reflexionsimpulse im Bildungsweg-Coaching eine spezifische Zieldimension. Coachees sollten in der Lage sein, ihr eigenes Verhalten und die daraus zustande kommenden Situationen und Ereignisse in einen größeren sozialen und gesellschaftspolitischen Kontext setzen zu können. Nicht immer kann und soll dieser hohe Anspruch mit einzelnen Impulsen erfüllt werden. Als Bildungsweg:Coach:in gilt es jedoch, den gesamten Coaching-Prozess im Blick zu haben und die Impulse so zu setzen, dass in der Gesamtheit des Prozesses ein möglichst hohes Niveau an Tiefe und Breite erreicht wird.

Ein weiterer zu berücksichtigender Aspekt ist der, dass nicht alle Coachees über die gleiche Fähigkeit verfügen, Erfahrungen aus der Praxis in ihrer Komplexität reflexiv zu durchdringen. So nehmen verschiedene Faktoren Einfluss darauf, wie Erlebtes wahrgenommen wird und in welcher Form eine gedankliche Distanzierung von den eigenen Erfahrungen überhaupt möglich ist. Als zentrale Einflussfaktoren gelten biografische Aspekte (wie die Sozialisation oder der Bildungshintergrund), bereits gesammelte Erfahrungen in der Praxis (etwa an den drei Lernorten), die Ausprägung der individuellen Kommunikationskompetenz und auch die dem Coachee zur Verfügung stehenden Theorien und Denkmodelle (vgl. Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung Hamburg, S. 8).



Die Herausforderung für Bildungsweg-Coach:innen in der Interaktion mit dem Coachee besteht darin, die jeweils stark oder schwach ausgeprägten Einflussfaktoren zu identifizieren und in der Anbahnung von Reflexion durch gezielte Impulse zu berücksichtigen (vgl. ebd.). So werden die siA-Lernenden im Verlauf des Bildungsweg-Coaching im Idealfall darin unterstützt, ihren eigenen Bildungsweg im Wissen um ihre Stärken und Ressourcen, aber auch unter Berücksichtigung der jeweiligen strukturellen Rahmenbedingungen zu gestalten.

## 3. Gestaltung der Reflexionsimpulse

Reflexionsimpulse sind kleine Übungseinheiten in unterschiedlichen Formaten, die die Lernenden einladen, zu ausgewählten Aspekten oder Fragestellungen zu reflektieren. Im Konzept des Bildungsweg-Coachings ist vorgesehen, dass die Coachees im Zeitfenster zwischen der Einführungsveranstaltung und vor dem ersten Coaching-Gespräch sowie im Zeitfenster zwischen dem ersten und dem zweiten Coaching-Gespräch Reflexionsimpulse von ihren Coach:innen erhalten. Eine weitere Möglichkeit für die Eingabe von Reflexionsimpulsen bietet die Einführungsveranstaltung zum Bildungsweg-Coaching (siehe Handreichung Einführungsveranstaltung). Prinzipiell obliegt es aber der Absprache zwischen Coach und Coachee, ob und in welcher Frequenz Impulse gegeben werden. Die Reflexionsimpulse setzen an den Erfahrungsräumen und Bedarfen der Lernenden an und können entweder vom Coachee allein, in der Gruppe oder in Rückkopplung mit dem Coach bearbeitet werden.

### 3.1 Reflexionsimpulse in der curricularen Verzahnung

Dem Verzahnungsgedanken der siA folgend, eignen sich Reflexionsimpulse auch, um eine Verknüpfung zwischen Themen aus dem Bildungsweg-Coaching und Modulen der Hochschule bzw. zu Lernfeldern der berufsbildenden Schule oder zum betrieblichen Ausbildungsplan herzustellen. Diese sogenannte curriculare Verknüpfung erfordert insofern ein lernortübergreifendes Zusammenwirken, als dass thematisch passende Ankerpunkte im Curriculum oder im Ausbildungsplan von Unternehmen identifiziert werden, die sich für den Einsatz von Reflexionsimpulsen eignen. Dies können etwa Veranstaltungen im Modul Persönlichkeits- und Sozialkompetenz in den BWL-Studiengängen der BHH sein oder die regelmäßigen Reflexionsgespräche, die zwischen Ausbilder:innen und siA-Lernenden in einigen Betrieben stattfinden. Konkret bedeutet eine curriculare Verzahnung in diesem Zusammenhang, dass nicht nur Bildungswegcoach:innen Impulse eingeben, sondern auch Lehrbeauftragte, Berufsschullehrkräfte oder Ausbilder:innen. Außerhalb des 1:1 Settings im Bildungsweg-Coaching lassen sich Reflexionsimpulse auch im Seminar- oder Klassenkontext in der Gruppe bearbeiten. Methoden zu Coaching in Gruppen stehen nicht im Fokus dieser Handreichung. Bei Interesse kann auf entsprechende Literatur zurückgegriffen werden, wie etwa Hardeland (2018) „Der Klassen-Coach“.

Knüpfen die Impulse an die aktuell relevanten Themen der Lernenden an und sind sie zudem methodisch-didaktisch aufeinander abgestimmt, so entfaltet sich in der curricularen Verzahnung von Reflexionsimpulsen das besondere Potenzial, dass Coachees ihre Erfahrungen an den drei Lernorten in einer großen Breite als auch in einer bedeutsame Tiefe reflektieren können. Das Bildungsweg-Coaching kann dann der Ort sein, um den Fundus an Reflexionen miteinander in Verbindung zu bringen und zu kontextualisieren.

Ob curricular verzahnt oder in der 1:1-Situation zwischen Bildungsweg-Coach:in und Coachee bietet ein E-Portfolio die Möglichkeit, Reflexionsimpulse in den Coaching-Prozess einzubinden. Wie dies aussehen kann wird im Folgenden genauer betrachtet.

## 3.2 E-Portfolio Arbeit

Bildungsweg-Coach:innen sehen sich vor der Herausforderung das Bildungsweg-Coaching dem trialen Gedanken folgend so zu gestalten, dass die Coachees ihre Erfahrungen aus drei Lernorten im Coaching stärkenorientiert reflektieren können. Die Arbeit mit einem Portfolio-Tool im Bildungsweg-Coaching setzt genau hier an, da Erfahrungen und Eindrücke aus allen Lernorten und, wenn gewünscht, sogar auch aus den Lebenswelten der Lernenden an einem zentralen Ort zusammengeführt werden können. Dies bietet für Coach:innen einen guten Ausgangspunkt, um die Coachees im Verlauf der siA in der Entwicklung ihrer Reflexions- und Entscheidungskompetenz umfassend zu begleiten und zu unterstützen.

Das Prinzip der Portfolio-Arbeit im Bildungskontext sieht vor, dass Nutzer:innen eine Sammlung an Materialien und Informationen erstellen, die für ihren individuellen Lern- und Entwicklungsprozess von Relevanz sind. Im Verlauf der Zeit entsteht so eine Dokumentation über den eigenen Bildungsweg anhand derer unterschiedliche Aspekte reflektiert werden können. Andere Personen, wie im Fall der siA etwa Coach:innen, Ausbilder:innen oder Studiengangleitungen an der Hochschule, können in den eigenen Prozess punktuell eingebunden werden, indem ausgewählte Elemente des Portfolios von dem/der Nutzer:in geteilt werden.

Im Bildungsweg-Coaching kann ein E-Portfolio dazu beitragen, sowohl die Breite als auch die Tiefe der Reflexion zu erhöhen. Wenn siA-Lernende ihre Erfahrungen an den drei Lernorten im Portfolio in Form von Text, Bild oder Videodateien dokumentieren, bilden sie so auch die verschiedenen Dimensionen der siA und ihrer Lebenswelten ab. Werden dann zusätzlich Reflexionsimpulse im Portfolio bearbeitet, können die Coachees ihre Sammlung nutzen, um Zusammenhänge herzustellen und ihre Bewertungen und Erlebnisse kontextuell einzuordnen. Viele der in dieser Handreichung aufgeführten Reflexionsimpulse eignen sich auch zur Bearbeitung im E-Portfolio. Da sich die Portfolioarbeit jedoch eher auf persönliche Einzelreflexion bezieht und nicht als kollaborative Arbeitsform gedacht ist, sollten Impulse zur Bearbeitung in Gruppen hier keine Anwendung finden, es sei denn, um im Nachgang in Einzelarbeit darüber zu reflektieren oder die Ergebnisse für sich persönlich festzuhalten.

Ob ein E-Portfolio als unterstützendes Tool im Bildungsweg-Coaching und für die Eingabe von Reflexionsimpulsen genutzt werden kann, hängt auch von den strukturellen Rahmenbedingungen der berufsbildenden Schulen ab. Wurde bereits eine Softwarelösung angeschafft, z.B. FutureBOx, die im Unterricht zum Einsatz kommt, dann bietet es sich an, auch im Coaching darauf zurückzugreifen. Die Chancen, ein Portfolio-Tool als unterstützendes Instrument gewinnbringend einzusetzen, so dass sowohl Coach: innen als auch Coachees für sich einen Mehrwert daraus generieren können, stehen besonders gut, wenn ein schulinternes und bestenfalls auch lernortübergreifendes Commitment für den didaktischen Einsatz eines E-Portfolios besteht.

Zuletzt sei ein wichtiger Aspekt genannt, der in der Nutzung eines E-Portfolios besonderer Beachtung bedarf: Datenschutz und Vertraulichkeit bei der Nutzung von digitalen Tools im Bereich Coaching und Beratung. Das E-Portfolio soll ein geschützter Raum sein, in dem die Lernenden ihre Erfahrungen und das Gelernte reflektieren und verknüpfen können. Beim Einsatz einer Softwarelösung für die Portfolioarbeit ist die jeweilige berufsbildende Schule bzw. die Hochschule für die Einhaltung der Datenschutzrichtlinien verantwortlich.

### 3.3 Konzeption von Reflexionsimpulsen

Zu allgemeinen Coaching-Themen wie Ressourcen- und Stärkenarbeit oder Entscheidungsfindung gibt es gut erprobte und leicht verfügbare Reflexionsimpulse, die bei Bedarf für das Bildungsweg-Coaching von den Coach:innen individuell angepasst werden können. Einige Impulse befinden sich in dieser Handreichung (siehe Kapitel 4 und 6). Abseits der Nutzung bereits vorhandener Materialien können Coach:innen auch eigene Reflexionsimpulse für ihre Coachees konzipieren. Hier sind der Kreativität kaum Grenzen gesetzt. Jedoch sollten wenige allgemeine Prinzipien eingehalten werden. So sollte der RI inhaltlich und zeitlich zum Stand des Anliegens des/der Coachee passen, er sollte den/die Coachee zur Reflexion oder zur Selbstbeobachtung anregen, und die Bearbeitung der RI sollte immer freiwillig sein. Ist eine curriculare Verzahnung vorgesehen, so gilt es, sich mit Verantwortlichen der jeweiligen Lernorte methodisch-didaktisch abzustimmen.

Bezogen auf das Bildungsweg-Coaching und die konkrete Zielsetzung kann bei der Konzeption der Reflexionsimpulse folgender Fragestellung nachgegangen werden:

Was braucht es, damit Coachees

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

Konkret können Lernende unterstützt werden, indem sie die unterschiedlichen Anforderungen der Bildungsgänge und Abschlüsse kennenlernen und verstehen (Fachkraft, Kaufmann bzw. Kauffrau/ Fachinformatiker:in und Akademiker:in) oder auch die eigenen Bildungs- und Berufsvorstellungen ausarbeiten. Zudem ist es notwendig, dass die/der Lernende (Berufs-) Erfahrungen an allen drei Lernorten sammelt, reflektiert und auswertet (z. B. unterstützt durch ein E-Portfolio). Die Arbeit mit Role Models hat sich bewährt, um Ideen zu entwickeln wie es für den/die Coachee nach der siA weitergehen könnte. Die Lernenden sollten zudem ihre eigenen Kompetenzen, Werte und Talente besser kennenlernen und beschreiben können.

Die Bearbeitung und Auswahl der Reflexionsimpulse im Bildungsweg-Coaching erfolgt freiwillig und selbstgesteuert. Bei Bedarf werden die Lernenden bei der Bearbeitung der Reflexionen von den Coach:innen angeleitet und begleitet. Hier wird Feedback von Seiten der Hochschule und der berufsbildenden Schulen Rechnung getragen, die Lernenden zu entlasten.

## 4. Methoden und Tools: Praktische Anwendung von Reflexionsimpulsen

Im Folgenden findet sich eine Sammlung von beispielhaften Reflexionsimpulsen, die für den Einsatz in der siA geeignet sind. Thematisch beschäftigen sie sich mit den Erfahrungsräumen an den drei Lernorten, die für die siA-Lernenden bedeutsam werden können. Genauer geht es um die Selbstbetrachtung in unterschiedlichen Situationen und deren Auswertung im Hinblick auf kommende Ereignisse.

Einige Reflexionsimpulse können direkt eingesetzt werden. Sie wurden bereits von den Bildungsweg-Coach:innen erprobt und Arbeitsblätter dazu befinden sich im Anhang<sup>3</sup>. Weiterhin gibt es methodische Anregungen, die als Grundlage für die Erstellung von individuellen, auf den Coachee abgestimmten Reflexionsimpulsen dienen kann.

Die Beispiele lassen sich folgenden Themenclustern zuordnen, die sich aus den Inhalten des Bildungsweg-Coaching ableiten:

### **Wahrnehmen und Stärken von Kompetenzen und Ressourcen**

- Zwischenbilanz
- Timeline „Fluss“
- Reflexion mit der ZRM® Bildkartei
- Das Ressourcenrad

### **Reflexion von Erfahrungen in der siA**

- Plus-Minus-Fragezeichen
- Handformel
- siA-Wochenrückblick
- Rückblick auf eine Woche im Betrieb
- Arbeitsorganisation an den drei Lernorten
- Experimente

### **Einschätzung von Berufsperspektiven**

- Role Models / Auseinandersetzung mit Karrierewegen

### **Hilfe zur Entscheidungsfindung**

- Gefühlsbilanz

### **Reflexionsimpulse zum kooperativen Arbeiten**

- Reflexion einer Gruppenarbeit
- Auswertung der Zusammenarbeit im Team

---


<sup>3</sup> Für die Bereitstellung der Materialien von der Beruflichen Schule für Medien und Kommunikation (BS 17) und der Beruflichen Schule für Wirtschaft Hamburg-Eimsbüttel (BS 26) bedanken wir uns herzlich.



## 4.1 Reflexionsimpulse zu Kompetenzen und Ressourcen

Unter diesem Punkt werden alle Reflexionsimpulse gefasst, die sich mit dem Herausarbeiten von spezifischen Kompetenzen und Ressourcen beschäftigen.

### 4.1.1 Zwischenbilanz

Zielsetzung	Reflexion der Erfahrungen an den drei Lernorten, um eigene Stärken und verwendete Strategien zu erkennen
Voraussetzung	Alle drei Lernorte wurden mindestens einmal durchlaufen.
Anforderungsniveau	niedrig – <b>mittel</b> – anspruchsvoll
Setting	Einzelreflexion, kann auch in der Gruppe durchgeführt werden mit anschließendem Austausch in Kleingruppen oder mit einer/m Partner:in
Hilfsmittel	Arbeitsblatt Zwischenbilanz
Zeit	ca. 20 Minuten
Hinweise	 <sup>4</sup>


	Positive Erfahrungen / Erfolgserlebnisse	Stärken, Strategien, Untertützer:innen ...	Herausforderungen	... und wie/mit wessen Hilfe gemeistert?
<b>BHH</b>				
<b>BS</b>				
<b>Betrieb</b>				

(Vgl. Kapitel 6, Arbeitsblatt 1)

---

<sup>4</sup> Für das E-Portfolio geeignet.

## 4.1.2 Timeline Fluss

Zielsetzung	Bewusstmachung von prägenden Geschehnissen auf dem Bildungsweg und Herauslösen von nützlichen Faktoren für den zukünftigen Bildungsweg; Kennenlernen der Gruppe und Ressourcen von anderen
Anforderungsniveau	niedrig – <b>mittel</b> – anspruchsvoll
Setting	Einführungsveranstaltung
Hilfsmittel	Papier Din A3/Flipchart, Buntstifte/Eddings, FLEMO
Zeit	50 Minuten
Hinweise	Das Vorstellen der eigenen Ressourcen sollte freiwillig sein. 

Die Methode *Timeline Fluss* wurde von einer BC-Coachin an einem Standort in Hamburg entwickelt. Die Lernenden sollen hierbei ihren bisherigen Lebensweg als Fluss zeichnen und dabei die wichtigsten Ereignisse bzw. Veränderungen in ihrem bisherigen Bildungsweg kenntlich machen. Im nächsten Schritt machen sie sich Notizen zu ihrem Flussbild, indem sie folgende Fragen beantworten:

- Was hat mich vorangebracht?
- Wie war ich stark?
- Wer hat mich unterstützt?



Abbildung 4: Timeline Fluss

©Freepik

Im Anschluss können sich die Teilnehmenden in Kleingruppen dazu austauschen. Sodann erfolgt im Plenum eine Zusammenführung, wo wichtige Erkenntnisse geteilt werden können.

(Vgl. Kapitel 6, Arbeitsblatt 2)

### 4.1.3 Reflexion mit der ZRM® Bildkartei

Zielsetzung	Stimmungsabfrage; Zugang zu Gefühlen erleichtern
Anforderungsniveau	<b>niedrig</b> – mittel – anspruchsvoll
Setting	Einzelreflexion in der Einführungsveranstaltung; Coaching-Gespräche
Hilfsmittel	Bildkartei mit positiven vielseitigen Bildern
Zeit	30 bis 45 Minuten, variiert nach Personenanzahl
Hinweise	Anleitung erforderlich

Die *ZRM® - Bildkartei* ist eine Sammlung von Bildern mit ressourcenhaltigem Material, die zur Reflexion genutzt werden kann. Es ist ebenfalls möglich mit anderen Bildern zu arbeiten. Dabei sollte auf Vielfalt geachtet werden, und es sollten Bilder gewählt werden, die positive Assoziationen auslösen können. Von der Anzahl her sollten zwei bis drei Bilder pro Person zur Verfügung gestellt werden. Als Format eignen sich Bilder im A5- bis A4-Bereich. Die Bilder werden auf dem Boden oder auf Tischen lose und beliebig ausgelegt.

Durchführung:

Zu Beginn wird den Coachees erklärt, dass sie zu einer Frage oder zu einem Thema ein Bild wählen sollen. Wenn es für alle Teilnehmenden dieselbe Frage ist, sollte diese visualisiert sein. Dann werden die Lernenden aufgefordert zu der Frage ein Bild zu wählen, das ihnen ein gutes Gefühl gibt bzw. das sie auf Antrieb anspricht.

Auswertung:

Die Auswertung kann im Plenum erfolgen oder in Gruppen. Das sollte in Abhängigkeit von der Reflexionsfrage entschieden werden und auch in Abhängigkeit davon, wie vertraut die Gruppe miteinander ist. Bei der Auswertung ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass Kommentierungen zu dem Bild durch die Mitlernenden nicht erwünscht sind. Verständnisfragen zu den Aussagen der Bild-vorstellenden Person sind erlaubt.


(Vgl. Kapitel 6, Arbeitsblatt 3)



Abbildung 5: ZMR® Bildkartei

©Anja Hume

#### 4.1.4 Reflexion mit dem Ressourcenrad

Zielsetzung	Die eigenen Stärken und Ressourcen bewusst machen und Empowerment stärken.
Anforderungsniveau	<b>niedrig</b> – mittel – anspruchsvoll
Setting	Einzelreflexion, kann auch in der Gruppe durchgeführt werden mit anschließendem Austausch in Kleingruppen oder mit einer/m Partner:in; mit und ohne Anleitung durch den Coach möglich.
Hilfsmittel	Arbeitsauftrag, Din A 4-Blatt
Zeit	ca. 20 Minuten
Hinweise	

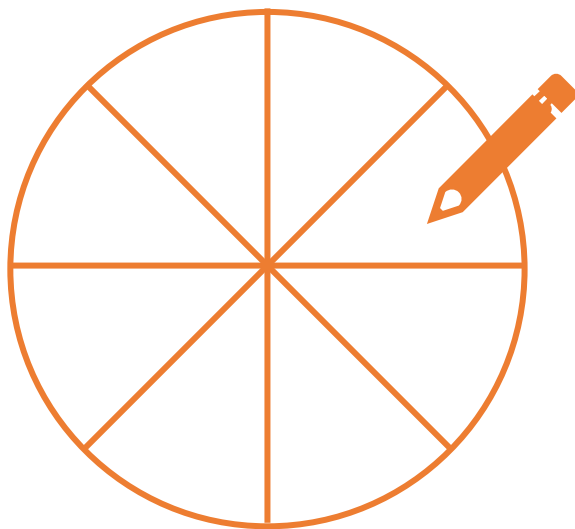


Abbildung 6: Ressourcenrad I

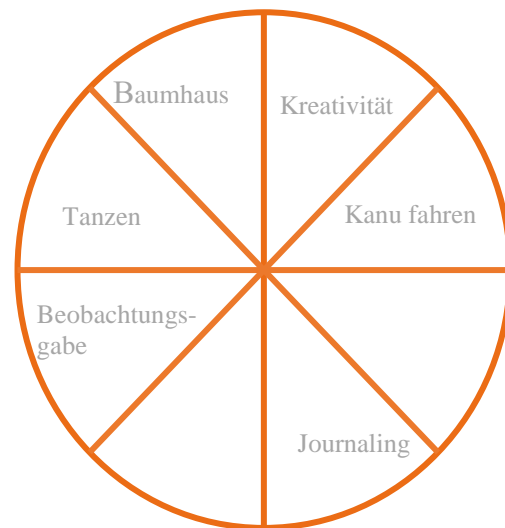


Abbildung 7: Ressourcenrad II

Schritt 1: Zeichne einen Kreis auf ein DIN-A4-Blatt.

Schritt 2: Unterteile den Kreis in acht gleichgroße Teile (erst halbieren, dann vierteln, dann achteln).

Schritt 3: Schreibe deine Stärken und Ressourcen in die einzelnen Tortenstücke.

Beispiele: Lieblingstätigkeit | Aufheiterndes | Fähigkeit/Talent | Lieblingssport | eine positive Charaktereigenschaft | Lieblingsgegenstand.

Schritt 4: Platziere das Ressourcenrad an einer oder an mehreren für Dich sichtbaren Stellen.

Beispiele: An der Pinnwand, am Flurspiegel, auf dem Handy etc.

(„Prozessbegleitung von Transpiration über Inspiration zum Erfolg“ Stärkung der Coaching-Kompetenz als Bildungswegcoach © Dirk Raguse -99-) Ressourcenrad – So hast du deine Stärken vor Augen, unter:


<https://www.franziskapanter.com/2020/05/29/methodentipp-ressourcenrad/>

(abgerufen am: 17.11.2021)

## 4.2 Reflexionsimpulse zu Erfahrungen in der siA

In diesem Kapitel finden sich Reflexionsimpulse, die dazu anregen sollen, Situationen und Erlebnisse an den drei Lernorten zu reflektieren und daraus Ideen und Maßnahmen für zukünftige berufliche Situationen oder kommende Herausforderungen und zielgerichtete Verhaltensweisen zu generieren.


### 4.2.1 Plus-Minus-Fragezeichen

Zielsetzung	Schnelle Reflexion von Veranstaltungen, Zeiträumen, Situationen
Anforderungsniveau	<b>niedrig</b> – mittel – anspruchsvoll
Setting	Einzelreflexion
Hilfsmittel	Arbeitsauftrag
Zeit	10 Minuten
Hinweise	

Diese Reflexionsübung eignet sich für eine kleine schnelle Einordnung von einzelnen Veranstaltungen oder Zeiträumen (Bsp. Woche(n) in der Berufsschule)

+	-	?
<b>Besonders gut war, ...</b>	Nicht gut war...	Was kann ich für die Zukunft nutzen...

### 4.2.2 Handformel

Zielsetzung	Reflexion einer Veranstaltung oder eines Zeitraums
Anforderungsniveau	<b>niedrig</b> – mittel – anspruchsvoll
Setting	Einzelreflexion, Austausch der Ergebnisse in der Gruppe möglich
Hilfsmittel	Arbeitsauftrag
Zeit	15 Minuten
Hinweise	

Mit der 5-Finger-Methode weist der/die Lernende jedem Finger eine spezifische Frage zu, die es zu beantworten gilt. Die Methode lässt sich mündlich oder schriftlich – durch schematische Darstellung einer Hand auf einem Blatt Papier – einholen. Möglich ist es auch, den Lernenden diese Methode für ein wöchentliches eigenes Feedback anzubieten.

Am Ende der Woche wird die vergangene Woche reflektiert. Dabei sollen alle Tage in Betrieb/Hochschule/Berufsschule rückblickend betrachtet werden. Jeder Finger gibt dann eine Frage vor:

Daumen: Das habe ich dazu gelernt.

Zeigefinger: Das habe ich erreicht.

Mittelfinger: Das hat mir nicht gut gefallen.


Ringfinger: So ist es mir ergangen.

Kleiner Finger: Das kam zu kurz.



Abbildung 8: [Selbstreflektion Methoden - Suchen Bilder \(bing.com\)](#), (abgerufen am 27.05.2024)

### 4.2.3 siA-Wochenrückblick

Zielsetzung	Reflexion der Anforderungen in der siA und der gemachten Erfahrungen
Anforderungsniveau	niedrig – <b>mittel</b> – anspruchsvoll
Setting	Einzelreflexion
Hilfsmittel	Fragenauswahl
Zeit	20 bis 30 Minuten
Hinweise	


- Wie ist die letzte Woche bei Ihnen verlaufen bzw. wie haben Sie diese empfunden?
- Wie haben Sie in der letzten Woche konkret den Arbeits-/Lernort empfunden?
  - a) im Betrieb
  - b) in der Berufsschule/Hochschule
- Was hat Sie an der letzten Woche überrascht bzw. was hat sich (in Ihren Erwartungen/Vorstellungen) bestätigt?
- Was ist für Sie spielend leicht gelaufen bzw. an welchen Stellen/Tagen bzw. bei

welchen Aufgaben/Themen/Fragestellungen waren Sie „im Fluss“?

- Was stellte sich für Sie als Herausforderung dar?
- Was war schwierig bzw. kostete Sie Überwindung?
- Welche Erfahrungen, die Sie letzte Woche gemacht haben, sehen Sie als hilfreich/wertvoll an und warum?
- Auf welche Erfahrungen hätten Sie verzichten können und warum?

Stärkung der Coaching-Kompetenz als Bildungswegcoach © Dirk Raguse

#### 4.2.4 Rückblick auf eine Woche im Betrieb

Zielsetzung	Reflexion der Ausbildungs-Tätigkeiten
Anforderungsniveau	<b>niedrig</b> – mittel – anspruchsvoll
Setting	Einzelreflexion
Hilfsmittel	Arbeitsauftrag
Zeit	20 bis 30 Minuten
Hinweise	


Wenn du an deine letzte Arbeitswoche denkst...

1. Welche Tätigkeiten hast du verrichtet?
  - a) Was hat dir daran gefallen?
  - b) Was hat dir nicht gefallen?
2. Wie war das Arbeitssetting?
  - a) Hast du mit jemandem zusammengearbeitet oder alleine?
  - b) Wie war das für dich?
3. Hast du von deinem Vorgesetzten Feedback erhalten?

Tipp: Sieh dir regelmäßig deine Arbeitstage an und notiere dir:

- spannende Momente
- erfolgreiche Momente
- spaßige Momente


## 4.2.5 Arbeitsorganisation an den drei Lernorten

Zielsetzung	Reflexion der Arbeitsorganisation
Voraussetzung	Alle drei Lernorte wurden mindestens einmal durchlaufen.
Anforderungsniveau	<b>niedrig</b> – mittel – anspruchsvoll
Setting	Einzelreflexion
Hilfsmittel	Arbeitsauftrag
Zeit	20 Minuten
Hinweise	

Wenn du an deine verschiedenen Lernorte denkst...

- Wie organisierst du dich jeweils an den drei Lernorten?
- Was gelingt dir dabei gut?
- Wo möchtest du gerne etwas verändern?
- Wer könnte dich dabei unterstützen?

## 4.2.6 Experimente

Zielsetzung	Stärkung von Selbstwirksamkeit; Beobachterrolle einnehmen.
Anforderungsniveau	niedrig – mittel – <b>anspruchsvoll</b>
Setting	Beobachtungsaufgabe nach einem Coaching-Gespräch.
Hilfsmittel	Arbeitsauftrag
Zeit	Individuell
Hinweise	Experimente sollten vom Coach sehr exakt erklärt werden und müssen genau auf das Problem bzw. zu dem Ziel des Coachee passen. Im Anschluss an das Experiment sollte eine Auswertung mit dem Coach erfolgen. 

Experimente können dabei helfen, den Weg des Coachees zum Ziel nachhaltig zu unterstützen. Dabei geht es immer darum „etwas anderes zu tun“ als das was man normalerweise tun würde bzw. sich anders zu verhalten als sonst. Es gibt verschiedene Arten von Experimenten, die im Folgenden erläutert werden.

Beobachtungs-Experiment – Beispiel:

„Bitte beobachten Sie in den nächsten Tagen sorgfältig die positiven Dinge, die an Ihrem Arbeitsplatz geschehen, von denen Sie möchten, dass mehr davon geschieht.“



„So tun als ob“-Experiment:

„Suchen Sie sich ein paar Tage oder Stunden in den nächsten Wochen, in denen Sie so tun, als ob Ihr Wunsch in Erfüllung gegangen ist.“


Vorhersage-Experiment:

„Ich möchte Sie einladen in der nächsten Woche jeden Abend über den nächsten Tag nachzudenken und zu versuchen vorherzusagen, ob X am nächsten Tag passiert oder nicht. Sie können es natürlich nicht wissen oder beeinflussen. Raten Sie einfach und stellen Sie am nächsten Abend fest, ob Sie recht hatten.“

(aus: Daniel Meier; Peter Szabo: Coaching erfrischend einfach; Luzern 2008)

### 4.3 Role Models / Auseinandersetzung mit Karrierewegen

Dieser Reflexionsimpuls zielt darauf ab, sich mit den beruflichen Positionen im eigenen Umfeld auseinanderzusetzen und sich auf dieser Basis Gedanken über die weitere berufliche Entwicklung zu machen.

Zielsetzung	Reflexion des eigenen Berufsweges
Voraussetzung	ab dem 2. Ausbildungsjahr
Anforderungsniveau	niedrig – <b>mittel</b> – anspruchsvoll
Setting	Einzelreflexion; Auswertung in der Gruppe möglich.
Hilfsmittel	Arbeitsauftrag
Zeit	20 bis 30 Minuten
Hinweise	Hilfreich ist es vor der Reflexion einen Beobachtungsauftrag an den Coachee zu geben. 

Willkommen im 2. Ausbildungsjahr! Seit einem Jahr bist du in der studienintegrierenden Ausbildung und hast in deinem Unternehmen viele Kolleg:innen kennengelernt und mit ihnen zusammengearbeitet.

Welche spannenden Menschen, welche interessante Position oder welche interessante Tätigkeit hast du kennengelernt, von der du sagen würdest: Ja, das wäre etwas für mich!


Folgende Fragen könnten für dich hilfreich sein:

- Woran hat diese Person gearbeitet? In welcher Abteilung war sie tätig?
- Was genau fandest du an der Tätigkeit spannend?
- Wie ist der/die Kolleg:in zu diesem Job gekommen?
- Welche/s Ausbildung/ Studium/ Fort- und Weiterbildung hat sie gemacht?

Tipp: Sieh dir genau an, was deine Kolleg:innen tun!

## 4.4 Hilfe zur Entscheidungsfindung-Gefühlsbilanz

Entscheidungen zu treffen fällt vielen Menschen schwer. Dieser Reflexionsimpuls bietet eine Hilfestellung für alle Entscheidungen die siA betreffend.

Zielsetzung	Einschätzung der positiven und negativen Gefühle zu einer Situation, um Klarheit zu bekommen.
Anforderungsniveau	niedrig – mittel – <b>anspruchsvoll</b>
Setting	Im Coaching-Prozess
Hilfsmittel	Arbeitsauftrag
Zeit	individuell
Hinweise	Coachee sollte hier eng begleitet werden. Tool erfordert etwas Übung. 

Bei einer Entscheidungsfindung kann die Arbeit mit der Gefühlsbilanz hilfreich sein. Meistens haben wir zu einem Thema sowohl positive als auch negative Gefühle, denn diese werden im Gehirn in zwei unterschiedlichen Motivationssystemen verarbeitet. Es gibt ein Vermeidungssystem, das durch Gefühle wie z. B. Angst und ein Annäherungssystem, was z. B. durch Freude aktiviert wird.

Mit der Gefühlsbilanz kann man die Empfindungen zu einer emotional aufgeladenen Situation differenzierter betrachten, weil mit zwei Skalen gearbeitet wird. Die positiven Gefühle werden auf der einen Skala, die negativen auf der anderen Skala bewertet. Die Aufteilung in zwei Skalen hilft dabei, positive und negative Gefühle getrennt voneinander wahrzunehmen. Die Skalen sind nicht weiter unterteilt, um eine Bewertung „aus dem Bauch heraus“ zu initiieren.

Im ersten Schritt erfolgt eine spontane Einschätzung der negativen Gefühle zum Thema, indem ein Kreuz auf die Linie gesetzt wird, danach wiederholt man dies auf der Positiv-Skala. Dann wird eine Analyse der spontanen Einschätzung vorgenommen und notiert:

- Was könnten die Gründe für das positive Gefühl sein?
- Was könnten die Gründe für das negative Gefühl sein?

Vielleicht ergibt sich bereits nach dieser Auswertung eine Handlungstendenz in die eine oder andere Richtung. Im nächsten Schritt geht es darum, zu schauen, wie die negativen Gefühle abgeschwächt werden können. Dazu empfiehlt es sich, auch Ideen von anderen einzuholen.

Zum Schluss erfolgen eine Gesamtbewertung und die Planung der nächsten Schritte.




Abbildung 9:  
Skala Gefühlsbilanz

- Gibt es Ideen, die die Situation verändern könnten?
- Welche Ideen sollen sofort umgesetzt werden?
- Welche Unterstützung ist notwendig?

## 4.5 Reflexionsimpulse zum kooperativen Arbeiten

In diesem Kapitel finden sich zwei Reflexionsimpulse für die Auswertung der Arbeit in Gruppen und zu verschiedenen Teamrollen.

### 4.5.1 Reflexion einer Gruppenarbeit


Zielsetzung	Reflexion von Gruppenarbeit
Voraussetzung	kürzlich abgeschlossene Gruppenarbeit
Anforderungsniveau	<b>niedrig</b> – mittel – anspruchsvoll
Setting	Einzelreflexion; eventuell Auswertung in der Gruppe
Hilfsmittel	Arbeitsauftrag
Zeit	15 bis 30 Minuten
Hinweise	Einer offenen Auswertung der Gruppenarbeit sollten Feedbackregeln vorangestellt werden. 

Eine häufig wiederkehrende Form des kooperativen Arbeitens ist die Arbeit in Gruppen. Im Nachgang wird die Reflexion dieser Arbeitsformen schnell vernachlässigt. Findet jedoch eine gezielte Reflexion statt, so steigert dies insbesondere die Qualität zukünftiger Arbeitsergebnisse. Durch die gemeinsame Auswertung haben alle Gruppenmitglieder die Möglichkeit, über ihre eigene Leistung und ihre Beiträge nachzudenken. Dies fördert das Bewusstsein für eigene Stärken und Schwächen bezogen auf diese Arbeitsform und fördert die persönliche Weiterentwicklung. Darüber hinaus können Probleme und Missverständnisse durch die Analyse der kürzlich abgeschlossenen Zusammenarbeit identifiziert und zukünftig idealerweise vermieden werden. Dabei lernen die Teammitglieder zudem, wie sie besser kommunizieren und zusammenarbeiten können.

Wird die Auswertung nicht nur in Einzelarbeit, sondern auch in der Gruppe vorgenommen, so bekommen die Auszubildenden/Studierenden die Gelegenheit, konstruktives Feedback zu geben und zu erhalten. Hier sei jedoch angemerkt, dass einer gemeinsamen Auswertung Feedbackregeln vorangestellt werden sollten.

(Vgl. Kapitel 6, Arbeitsblatt 5)

## 4.5.2 Auswertung der Zusammenarbeit im Team (Rollen nach Belbin)

Zielsetzung	Reflexion der Rollen im Team
Voraussetzung	kürzlich abgeschlossene Teamarbeit
Anforderungsniveau	niedrig – mittel – <b>anspruchsvoll</b>
Setting	Einzelreflexion; (angeleitete) Auswertung im Team
Hilfsmittel	Arbeitsauftrag
Zeit	45 Minuten
Hinweise	Einer Auswertung des Rollenverhaltens im Team sollten Feedbackregeln vorangestellt werden. 

Eine Steigerung der Reflexionstiefe nach einer Gruppenarbeit kann erzielt werden, indem auf verschiedene Teamrollen fokussiert wird. Diese Teamrollen sollten vor Einsatz des Reflexionsimpulses im Unterricht thematisiert worden sein. Es ist ebenfalls sinnvoll die Auswertung mindestens beim ersten Durchlauf anzuleiten, damit die Lernenden Sicherheit in der Kategorisierung der Rollen bekommen. Die anleitende Person oder ein Teammitglied sollte für die Einhaltung der Feedback-Regeln verantwortlich sein.

(Vgl. Kapitel 6, Arbeitsblatt 6)

## 5. Literatur- und Abbildungsverzeichnis

### Literatur

Berufliche Hochschule Hamburg (2023): Leitbild Studium und Lehre der Beruflichen Hochschule Hamburg. Gemäß Beschluss des Hochschulsenats vom 19. Januar 2023. Abrufbar unter: [Leitbild für Studium und Lehre - Berufliche Hochschule Hamburg \(BHH\)](#).

Combe, A.; Kolbe, F.-U. (2004): Lehrerprofessionalität: Wissen, Können, Handeln. In W. Helsper; J. Böhme (Hrsg.), Handbuch der Schulforschung (S. 833–851). Wiesbaden: VS.

Euler, D.; Naeve-Stoß, N. (2023): Bildungsweg-Coaching in der studienintegrierenden Ausbildung am Standort Hamburg. Internes Dokument.

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.

Hardeland, H. (2018): Der Klassen-Coach. Lehrst du noch oder coachst du schon? Ein Praxisbuch für die Umsetzung von Lern-Coaching in Klassen und Gruppen – für Sekundarstufe I + II. Bielefeld: wbv Media GmbH.

Leonhard, T., Nagel, N., Rihm, T., Strittmatter-Haubold, V. & Wengert-Richter, P. (2010): Zur Entwicklung von Reflexionskompetenz bei Lehramtsstudierenden. Bildungsstandards und Kompetenzmodelle. Beiträge zu einer aktuellen Diskussion über Schule, Lehrerbildung und Unterricht (S. 111-129). In A. Gehrman; U. Hericks; M. Lüders (Hrsg.), Bildungsstandards und Kompetenzmodelle. Beiträge zu einer aktuellen Diskussion über Schule, Lehrerbildung und Unterricht. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung Hamburg, Abteilung Ausbildung (Hrsg.) (2018): Reflexionskompetenz fördern. Reflexion und Reflexionskompetenz in der Lehrerbildung.

Smith, D.; Hatton, N. (1995): Reflection in teacher education: Towards definition and implementation. Teaching & Teacher education, 11 (1), 33-49.

Storch, M.; Krause, F. (2014): Selbstmanagement – ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM®).

### Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1:</b>	Prototyp Bildungsweg-Coaching I	S. 7
<b>Abbildung 2:</b>	Dimensionen der Reflexionsbreite	S. 10
<b>Abbildung 3:</b>	Reflexionsniveaus nach Smith & Hatton (1995)	S. 11
<b>Abbildung 4:</b>	Timeline Fluss	S. 18
<b>Abbildung 5:</b>	ZMR® Bildkartei	S. 19
<b>Abbildung 6:</b>	Ressourcenrad I	S. 20
<b>Abbildung 7:</b>	Ressourcenrad II	S. 21
<b>Abbildung 8:</b>	Handformel	S. 22
<b>Abbildung 9:</b>	Skala Gefühlsbilanz	S. 26

## 6. Anhang Arbeitsblätter

Die hier abgebildeten Materialien kommen zum größten Teil aus den Berufsbildenden Schulen in Hamburg, die an der siA beteiligt sind. Die Arbeitsblätter wurden für ein einheitliches Erscheinungsbild minimal abgewandelt, die Inhalte sind hingegen im Original erhalten geblieben. Beim Verwenden dieser Arbeitsblätter ist das Copyright zu nutzen. Eine Verfremdung der Arbeitsblätter ist nicht gestattet.

**Auf den folgenden Seiten finden sich folgende Arbeitsblätter:**

<b>Arbeitsblatt 1:</b> Mein Bildungsweg als Fluss	S. 31
<b>Arbeitsblatt 2:</b> Zwischenbilanz	S. 32
<b>Arbeitsblatt 3:</b> Mein „Hier und Jetzt“	S. 33
<b>Arbeitsblatt 4:</b> Gefühlsbilanz, Seite 1	S. 34
<b>Arbeitsblatt 5:</b> Gefühlsbilanz, Seite 2	S. 35
<b>Arbeitsblatt 6:</b> Reflexion Gruppenarbeit	S. 36
<b>Arbeitsblatt 7:</b> Reflexion Rollen im Team	S. 37

## Arbeitsblatt 1: Timeline „Fluss“

### Mein bisheriger Bildungsweg als Fluss



#### Einzelarbeit (20 min)

**1. Schritt:**

- Zeichne auf ein Flipchart eine „timeline“ von Deinem bisherigen Bildungsweg als Fluss.
- Was waren die 2-4 wichtigsten Ereignisse / Veränderungen auf Deinem Bildungsweg? (Umzug, Schul-/Lehrerwechsel, Auslandsjahr, Klassengemeinschaft, Jobs, „Sport-Karriere“, Geschwister ...)
- Gestalte Veränderungen bei Deinem Flusslauf symbolhaft, z.B. als Wasserfall, als Strudel, als flache Stellen, als tiefe Stellen, als ruhige Gewässer, als gestauter See, als Staudämme, als Quelle, Zuflüsse, Gabelungen, Stromschnellen, Felsen, ...

**2. Schritt:**

- Mache dir Notizen zu Deinem Flussbild, indem Du folgende Fragen reflektierst:
  1. Was hat mich vorangebracht? (Strategien)\*
  2. Wie war ich stark? (Stärken)\*
  3. Wer hat mich unterstützt? (Unterstützer:innen)\*

#### Austausch in 2er oder 3er Gruppen (15 min)

- Gegenseitiges Vorstellen des Flusses und der Ressourcen (Strategien, Stärken, Unterstützer:innen)
- Gruppenpartner:innen ergänzen Ressourcen, die er/sie außerdem heraushören
- Notiert alle genannten Ressourcen einzeln auf Metaplankarten \*\*\*

#### Ressourcensammlung im Plenum (15 min)

- Vorstellung Eurer Ressourcensammlung aus den 2er/3er Gesprächen
- Gemeinsames Clustern

## Arbeitsblatt 2: Zwischenbilanz

### Arbeitsblatt Zwischenbilanz

Zur Wahl – wie es Ihnen gefällt: Einzelarbeit oder zu Zweit oder mit mehreren Kommiliton:innen

Halten Sie einmal inne und für sich fest „Wie läuft es eigentlich bei Ihnen in der studienintegrierenden Ausbildung?“ und notieren *in Stichworten/Halbsätzen/Symbolen*:

- Was lief gut?  
→ Erfolgserlebnisse und positive Erfahrungen
- Was war herausfordernd?  
→ Herausforderungen und Lösungsstrategien und -ansätze

Sehen Sie sich dazu auch Ihren Ressourcenkoffer bzw. Ihren „Bildungsweg an

- *Wo kamen Stärken, Strategien, Unterstützer:innen zum Einsatz und zum Tragen?*
- *Oder fällt Ihnen hier sogar noch etwas anderes ein, was Sie unterstützt hat?*

	Positive Erfahrungen/ Erfolgserlebnisse	Herausforderungen	... und wie /mit wem gemeistert?
BHH			
BS			
Betrieb			



## Arbeitsblatt 3: „Mein Hier und Jetzt“

### Mein „Hier und Jetzt“

#### Idee für einen Reflexionsimpuls:

Mache ein Bild von Deiner „Momentaufnahme“ und dokumentiere Dir:

- was Du bei dem Bild empfunden hast?
- warum es Dich angesprochen hat?
- welche Gedanken sind Dir bei der Betrachtung durch den Kopf gegangen?
- wo war für Dich der Bezug zur siA?



Raum für Notizen:



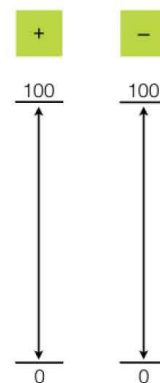
Abteilung Fortbildung  
Referat Berufliche Bildung  
Hedwig Niehaves

### Umgang mit negativen Gefühlen – die Gefühlsbilanz

#### Die Idee dabei

Meistens haben wir zu einem Thema sowohl positive als auch negative Gefühle, denn diese werden im Gehirn in **zwei unterschiedlichen Motivationssystemen** verarbeitet. Es gibt ein **Vermeidungssystem**, das durch Gefühle wie z.B. Angst und ein **Annäherungssystem**, was z.B. durch Freude aktiviert wird.

Mit der **Gefühlsbilanz** kann man die Empfindungen zu einer emotional aufgeladenen Situation differenzierter betrachten, weil mit **zwei Skalen** gearbeitet wird. Die positiven Gefühle werden auf der einen Skala, die negativen auf der anderen Skala bewertet. Die Aufteilung in zwei Skalen hilft dabei, positive und negative Gefühle getrennt voneinander wahrzunehmen. Die Skalen sind nicht weiter unterteilt, um eine Bewertung „aus dem Bauch heraus“ zu initiieren.



#### Anleitung: Arbeit mit der Gefühlsbilanz

##### Schritt 1: Spontane emotionale Bewertung

- **Um welches Thema geht es?** Schreiben Sie ein Stichwort oder ein Thema über die Gefühlsbilanz.
- **Beginnen Sie mit der Minus-Skala:** Machen Sie spontan einen Strich oder ein Kreuz. Wie stark ist das negative Gefühl, das Sie in Bezug auf das Thema haben? Dann machen Sie spontan ein Kreuz auf der Plus-Skala. Hier geht es um das positive Gefühl, das Sie in Bezug auf das Thema haben.

##### Schritt 2: Auswertung der emotionalen Bewertung

Jetzt analysieren Sie die beiden Skalen sachlich und suchen Gründe, warum Sie das Thema so bewertet haben:

- Was könnten Gründe für das positive Gefühl sein?
- Was könnten Gründe für das negative Gefühl sein?

Notieren Sie diese jeweils neben der Skala.

## Arbeitsblatt 5: Gefühlsbilanz, Seite 2

### Schritt 3: Reflexion

Mit dem Blick auf die Sammlung der Gründe:

Was hat sich bereits verändert? Ergibt sich eine Handlungstendenz?

### Schritt 4: Wunsch für die Zukunft

Schätzen Sie auf der Wunsch-Skala ein:

Wie weit muss sich der Wert der Negativskala verändern, damit Sie sich in dieser Situation besser fühlen?

Setzen Sie ein Kreuz auf der Wunschskala!

Notieren Sie daneben:

- Was müsste sich verändern?
- Was kann ich verändern, damit die negativen Gefühle schwächer werden?

Mögliches weiteres Vorgehen:

- Sammlung von Ideen mit Hilfe des Ideenkorbs

### Schritt 5: Meine nächsten Schritte

- Welche Ideen werden Sie sofort umsetzen?
- Erstellen Sie einen Plan!
- Welche Unterstützung brauchen Sie?

Anmerkungen/ Notizen:

Quelle: Maja Storch, Selbstmanagement-ressourcenorientiert

## Arbeitsblatt 6: Reflexion Gruppenarbeit

### Reflexionsimpuls: Gruppenarbeit

Sowohl an der Hochschule als auch an der Berufsschule und im Unternehmen arbeiten Sie in Gruppen. Dieser Impuls zielt darauf ab, dass Sie eine aktuelle oder kürzlich beendete Gruppenarbeit für sich reflektieren.

#### 1. Beschreiben Sie den Kontext:

An welchem Lernort bzw. in welchem Modul fand die Gruppenarbeit statt?

Wie groß war die Gruppe?

Über welchen Zeitraum erstreckte sich die Gruppenarbeit?

Was war die Aufgabe, die von der Gruppe bearbeitet werden sollte?

#### 2. Beurteilen Sie den Verlauf:

Was hat Ihnen an der Gruppenarbeit gefallen und warum?

Was war für Sie schwierig in der Zusammenarbeit und warum?

#### 3. Schlussfolgerungen/ Konsequenzen:

Welche Strategie könnten Sie beim nächsten Mal anwenden, um diese Problemfelder zu vermeiden?  
Notieren Sie mindestens zwei Ideen

1. Idee:

2. Idee:

## Arbeitsblatt 7: Reflexion Rollen im Team

### Teamrollen nach Belbin (2010<sup>1</sup>)

Der britische Professor der Psychologie Meredith Belbin beschäftigt sich mit dem Verhalten von Mitgliedern in Teams. Er identifiziert insgesamt 9 Teamrollen, die in einem Team besetzt werden können. Diese Rollen sind in 3 Kategorien unterteilt (Handlungsorientierung, Wissensorientierung, Kommunikationsorientierung). Sind die Rollen in einem Team entsprechend Belbin verteilt, können individuelle Stärken optimal genutzt und Schwächen bestmöglich ausgeglichen werden. Generell gibt es keine optimale Zusammensetzung der Rollen in einem Team. Die Kontexte und die Aufgabe, die ein Team zu bewältigen ab, entscheiden darüber welche Rollenzusammensetzung optimal ist.

#### Kategorie: Handlungsorientierte Teamrollen

- Macher:in (Shaper). Steht für Teamverbesserung. Macher:innen fordern ihr Team stetig dazu auf, sich zu verbessern. Sie stellen das Bestehende in Frage, fokussieren auf das Wesentliche und wollen Probleme gelöst sehen.
- Umsetzer:in (Implementer). Steht für Umsetzung. Umsetzer:innen legen los. Sie gehen Dinge sofort und systematisch an. Und sie hören damit nicht auf, bis das Ziel erreicht ist.
- Perfektionist:in (Finisher-Completer). Steht für Perfektion. Perfektionist:innen bringen Dinge zur Perfektion und zum glänzenden Abschluss – und zwar termingerecht. Dabei halten sie sich streng an den Plan und achten auf Details. Sie hassen Abweichungen und Fehler, „polieren alle kleinen Dellen und Kratzer aus“.

#### Kategorie: Wissensorientierte Teamrollen

- Spezialist:in (Specialist). Steht für Fachexpertise. Spezialist:innen sind die absoluten Expert:innen in ihrem Fachbereich. Sie geben dem Team das Wissen und die Expertise, die es für gute Lösungen und erfolgreiche Arbeit braucht.
- Beobachter:in (Monitor-Evaluator). Steht für Urteilsvermögen. Beobachter:innen sind die Realist:innen im Team mit einem guten Urteilsvermögen. Sie behalten den distanzierten Überblick über das große Ganze und treffen rational und nüchtern Bewertungen.
- Neuerer:in (Plant). Steht für Innovation. Neuerer:innen tragen unkonventionelle Ideen und alternative Perspektiven bei. Mit frischem Denken fördern sie neue Lösungsansätze und Innovation.

#### Kategorie: Kommunikationsorientierte Rollen

- Koordinator:in (Coordinator). Steht für Teamleitung. Koordinator:innen können Aufgaben effektiv delegieren. Sie lenken die Gruppe immer wieder zum gemeinsamen Ziel hin. Sie übernehmen die klassischen Teamleiter:innen-Funktionen.
- Teamarbeiter:innen (Teamworker). Steht für Zusammenhalt. Arbeitet am Wir-Gefühl und Zusammenhalt im Team. Teamarbeiter:innen fördern gute Zusammenarbeit und ein gutes Klima im Team. Sie achten auf entstehende Konflikte und lösen bestehende Konflikte.
- Wegbereiter:innen (Resource Investigator). Steht für Networking. Wegbereiter:innen suchen und knüpfen wichtige Kontakte außerhalb des Teams. Als extrovertierte, kommunikative und gesellige Menschen erschließen sie so wichtige Informationen, Chancen und Ressourcen für das Team.

---

<sup>1</sup> Belbin, R.M. (2010): Management teams. Routledge.

## Impressum

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

**Konzeption:** Dr. Lisa Vogt, Hedwig Niehaves

**Gestaltung:** MedienMélange Kommunikation!  
Webseite: [www.medienmelange.de](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](mailto:lisa.vogt@bhh.hamburg.de)

Stand: September 2024