



**Oktober 2024**

## **Kompetenz- und Aufgabenprofil für coachende Lehrkräfte in der siA**

Standort Hamburg

Autorin  
Alina Redmer

## 1. Einführung

In der Aufbauphase der studienintegrierenden Ausbildung (siA) in Hamburg wurde von Lehrkräften der berufsbildenden Schulen (BS), wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen der Beruflichen Hochschule Hamburg (BHH) sowie dem Hamburger Institut für berufliche Bildung (HIBB) ein Prototyp für ein Bildungswegcoaching entwickelt, erprobt und implementiert. Die an der Konzeption beteiligten Lehrkräfte wurden im Rahmen der Erprobung und Implementierung des Prototypen als Bildungsweg-Coach:innen an den BS und der BHH eingesetzt. Die spezifischen Anforderungen an das Angebot erforderten von den coachenden Lehrkräften in der siA besondere Kompetenzen. Diese umfassten nicht nur fachlich-methodische Fähigkeiten, sondern auch Kenntnisse zur Umsetzung eines integrierten Coaching-Angebotes, das verschiedene Lernorte miteinander verknüpft.

Die Mehrzahl der eingesetzten Lehrkräfte verfügte bereits über eine Beratungsausbildung oder eine Ausbildung im Bereich Lerncoaching. Sie brachten ein fundiertes Fach- und Methodenwissen mit, um die Rolle als Coach:in ausfüllen zu können. Ein geteiltes Wissen davon, welche spezifischen Rahmenbedingungen für ein BC-Konzept in der siA förderlich sind, vor welchen besonderen Herausforderungen siA-Lernende stehen und welche Ansätze und Methoden sich für ein Coachingangebot in der siA anbieten, galt es in der Erprobung zu erarbeiten und zu entwickeln und daraus ein spezifisches Kompetenz- und Aufgabenprofil für coachende Lehrkräfte in der siA abzuleiten.

Die Beschreibung eines Kompetenzprofils für Bildungsweg-Coach:innen in der siA ist darauf ausgelegt, Lehrkräfte umfassend auf ihre Aufgaben vorzubereiten und ihnen die notwendige Unterstützung zu bieten, um das Bildungsweg-Coaching effektiv umzusetzen. Es kann Schulleitungen darin unterstützen, Lehrkräfte für das Angebot zu gewinnen und gezielt zu fördern. Alle Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, nicht nur die individuellen Kompetenzen von Lehrkräften zu stärken, sondern auch die Zusammenarbeit und den Austausch der Verantwortlichen miteinander zu stärken, um ein konsistentes und qualitativ hochwertiges Coaching-Angebot für die Lernenden bereitzustellen.

Im Folgenden werden Anforderungen und Kompetenzen formuliert, die bei der Auswahl von Lehrkräften für die Umsetzung eines BC berücksichtigt werden sollten. Weiterhin wird das Onboarding-Konzept vorgestellt, das einen Beitrag für die Kompetenzentwicklung und Erfüllung der Aufgaben im BC leisten kann.

## 2. Kompetenz- und Aufgabenprofil von Bildungsweg-Coach:innen in der siA

Bei der Entwicklung eines Kompetenzprofils wurde auf ein Beratungskonzept zurückgegriffen, das Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchung war. Das Forschungsprojekt Beratungsqualität BeQu (2009-2014) entwickelte Qualitätsstandards für gute Beratung und ein Kompetenzprofil für Beratende und stellte einen Qualitätsentwicklungsrahmen für Beratungsorganisationen bereit. Das Kompetenzprofil basiert auf der Analyse realer Beratungssituationen in der Bildungs- und Berufsberatung. Dazu wurden verschiedene Beratungsansätze berücksichtigt und nationale sowie internationale Kompetenzprofile verglichen. Das Ergebnis ist ein umfassendes Kompetenzprofil, das als Referenzrahmen für professionelle Beratung dienen kann. Es beschreibt die Kompetenz der Berater:innen im Bereich Bildung, Beruf und Beschäftigung

auf der Grundlage von Fachwissen und professionellen Überzeugungen. Das Kompetenzprofil zeigt auch, was unter professionellem Beratungshandeln zu verstehen ist und wie professionelle Berater:innenkompetenzen formuliert werden können. Dabei ist das Profil branchen- und institutionsübergreifend und beschreibt, wie die Beteiligten zur Qualität der Beratung beitragen können.

Dem systemischen Beratungsansatzes des BeQu Projektes liegen folgende Kompetenzen von Beratenden zu Grunde, die auf ein Profil für Coach:innen im Kontext der siA übertragbar sind und bei der Auswahl von neuen Coach:innen in der siA Berücksichtigung finden können.

## Kompetenzprofil für Beratende (Schiersmann/Weber, 2013)

KOMPETENZGRUPPEN DER PROFESSIONELLEN BERATUNG	<b>Systemumfassende Kompetenzen (S)</b>	
	Kompetenz	S1 Orientieren an den Ratsuchenden
		S2 Schaffen von Transparenz des Beratungsangebotes
		S3 Zeigen einer professionellen Haltung und eines ethischen Verhaltens
		S4 Mitgestalten von Qualitätsentwicklungsprozessen
	<b>Prozessbezogene Kompetenzen (P)</b>	
	Kompetenz	P1 Schaffen stabiler Rahmenbedingungen und struktureller Sicherheit
		P2 Schaffen einer tragfähigen Beziehung und emotionaler Sicherheit
		P3 Klären der Anliegen und Vereinbaren eines Kontraktes
		P4 Klären der Situation und Ziele
		P5 Identifizieren und Stärken innerer und äußerer Ressourcen
		P6 Erarbeiten von Lösungs- bzw. Handlungsperspektiven
	<b>Organisationsbezogene Kompetenzen (O)</b>	
	Kompetenz	O1 Mitgestalten und Umsetzen des organisationalen Leitbildes
		O2 (Weiter-)Entwickeln und Umsetzen formaler Organisationsstrukturen und -prozesse
		O3 Mitgestalten und Leben der Organisationskultur
		O4 Nachhaltiges Sichern und effizientes Nutzen der Ressourcen
		O5 Kooperieren mit fachlichem und überfachlichem Umfeld
	<b>Gesellschaftsbezogene Kompetenzen (G)</b>	
	Kompetenz	G1 Berücksichtigen gesellschaftlicher Rahmenbedingungen
	G2 Berücksichtigen gesellschaftlicher Ziele	

Abbildung 1: Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung (Schiersmann et.al 2013)

Professionelle Beratungskompetenz realisiert sich demnach im Zusammenspiel von vier unterschiedlichen Kompetenzgruppen. Sie beschreiben einzelne Kompetenzen, über die Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung verfügen sollten, um in beratungsspezifischen Anforderungssituationen professionell handeln zu können. Jede Kompetenz wird durch mehrere Indikatoren und das entsprechende Fachwissen konkretisiert, um beobachtbar, messbar und überprüfbar zu sein.

## Kompetenzprofil für coachende Lehrkräfte in der siA

Für Coach:innen in der siA ergibt sich daraus, dass entsprechende Kompetenzen systemumfassend, prozessbezogen, organisationsbezogen und gesellschaftsbezogen sein sollten. Eine Vielzahl von Coaching-Ausbildungen (auch die Lerncoaching-Ausbildung) decken diese Kompetenzvermittlung ab. Demnach sollte eine Beratungs-/Coaching-Ausbildung eine Voraussetzung darstellen, um als Bildungsweg-Coach:in tätig werden zu können.

## Aufgabenbeschreibung für coachende Lehrkräfte und BC Koordinator:innen in der siA

Aus dem Kompetenzprofil und den drei Komponenten des BC-Prototypen (Einführungsveranstaltung, Coaching-Gespräche und Reflexionsimpulse) lassen sich zentrale Aufgaben für BC- Coach:innen ableiten.

Die Aufgaben der Bildungsweg-Coach:innen umfassen:

- Planung und Durchführung der Einführungsveranstaltung für das BC
- Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung von Coaching-Gesprächen, inkl. anlassbezogene Gespräche
- Eingabe und Sichtung von Reflexionsimpulsen
- Teilnahme an den Austauschtreffen der Coach:innen (zweimal jährlich)
- Teilnahme an Onboarding- und Fortbildungsangeboten zum BC in der siA

Neben den Coach:innen agieren an den BS noch Koordinator:innen für das Bildungsweg-Coaching, die zusätzliche Aufgaben haben:

- Planung des BC mit der Schulleitung
- Planung des BC mit den Coach:innen an der BS
- Austausch und Abstimmung mit den Vertreter:innen der BHH für das BC
- Bereitstellung und Pflege von Materialien

Bei dieser Auflistung handelt es sich um eine Dokumentation der Aufgaben, die im Rahmen der Erprobung und Umsetzung des BC geleistet wurden. Eine Anpassung des BC-Konzeptes oder die bildungsgangspezifische Ausgestaltung könnten eine Erweiterung oder auch Reduktion der Tätigkeiten nach sich ziehen.

## 3. Maßnahmen der Kompetenzentwicklung

In Hamburg wurden in der siA unterschiedliche Formate, Instrumente und Angebote entwickelt, die einen Beitrag zur Kompetenzentwicklung leisten können. Darunter ein Onboardingkonzept mit vier Maßnahmen, die auf das Kompetenzprofil von Bildungsweg-Coach:inneneinzahlen.

### Onboardingkonzept

Das Konzept zielt mit seinen unterschiedlichen Maßnahmen darauf, Bildungsweg-Coach:innen auf ihre Aufgaben vorzubereiten und in der Umsetzung zu unterstützen. Gut

informierte und in Austauschformate eingebundene Lehrkräfte tragen zu einem verbesserten Angebot bei und erhöhen damit die Wirksamkeit des Coachings. Hiervon profitieren insbesondere die Lernenden, die lernortunabhängig Coaching-Angebote in Anspruch nehmen können und kontinuierlich Reflexionskompetenzen weiterentwickeln und Entscheidungsprozesse gestalten können. Ein Onboarding dient dazu, vor Beginn der Tätigkeit, Spezifika, und Strukturen der siA zu verstehen, Kenntnisse zum Bildungsweg-Coaching zu erlangen sowie die Formate des Bildungsweg-Coachings kennenzulernen.

Vorgesehen sind vier aufeinander abgestimmte Maßnahmenbündel, die in ihrer Gesamtheit auf die Qualität von Beratung und Coaching in der siA und auf die Coaching-Kompetenz einzahlen.

Die Module zum Onboarding und der Fortbildung für Bildungsweg-Coach:innen sind bedarfsorientierte Angebote, die zu Beginn des Schuljahres umgesetzt werden können. Sie fördern insbesondere prozessbezogene Kompetenzen wie die Erhaltung und Schaffen stabiler Rahmenbedingungen für Coach:innen in der siA, die methodische Bearbeitung von Anliegen und Handlungsoptionen der Coachees sowie die Stärkung von Ressourcen. Darüber hinaus leisten sie einen Beitrag zur Förderung von systemumfassenden Kompetenzen, indem die konsequente Orientierung an den Anliegen der Coachees und die professionelle Haltung als Bildungsweg-Coach:in thematisiert wird.

Die Handreichungen zum BC sind Materialien, die coachenden und beratenden Lehrkräften in der siA über ein Onlineportal zugänglich sind. Auch sie zahlen auf prozessbezogene und systemumfassende Kompetenzen ein, indem sie Gegenstand und Ziel des BC und seiner Komponenten beschreiben, den spezifischen siA Kontext des Angebots darstellen und ein Methodenset für die Coachingpraxis bereitstellen.

Bei den Kooperationsformaten handelt es sich um Formate, in denen Bildungsweg-Coach:innen und Vertreter:innen der Lernorte aktiv mitwirken können. Dieses beziehen sich insbesondere auf die Förderung der organisationsbezogenen Kompetenzen. Die Kooperationsformate schaffen Räume für Austausch und Mitgestaltung, die (Weiter-) Entwicklung der Lernortübergreifenden Prozesse und Strukturen sowie zur Vereinbarung der Sicherung von Ressourcen für das Angebot und deren effizienter Nutzung.

## 1. Onboarding für Bildungsweg-Coach:innen

Das [Onboardingmodul](#) zum BC führt in die Beratungsangebote und Verweisberatung der siA ein sowie in zentrale Dokumente des Bildungswegs-Coachings (Bildungsweg-Caching-Konzept, Handreichungen, Kooperationsformate etc.). Bei Bedarf wird das Onboardingmodul an der BHH von der Referent:in für lernortübergreifende Coaching- und Beratungsangebote jeweils zu Beginn des Schuljahres lernortübergreifend angeboten, um Prozesse und Strukturen der Beratungs- und Coachingangebote an den Lernorten kennenzulernen, Praxen und Erfahrungen auszutauschen und Kontakte zu knüpfen.

## 2. Fortbildung für Bildungsweg-Coach:innen

Die [Fortbildung](#) bildet den inhaltlichen Schwerpunkt des Onboarding-Prozesses. Die Inhalte zielen darauf ab, das Thema Coaching im Kontext der siA zu betrachten und ein Verständnis für die Besonderheiten und den damit verbundenen Herausforderungen herauszuarbeiten. Ziel ist es, dass alle in der siA tätigen Coach:innen über ein geteiltes Verständnis sowie über einen gemeinsamen Informationsstand zum Bildungsweg-Coaching verfügen. Die in vier Module gegliederte Fortbildung deckt dabei verschiedene Themen ab, darunter die

Haltung im Coaching, die unterschiedlichen Anlässe für Coaching in der siA, die Phasen eines Coaching-Gesprächs sowie verschiedene Werkzeuge zur Förderung der Selbstwahrnehmung und Resilienz.

### 3. Handreichungen zum Bildungsweg-Coaching

Neben dem Onboarding und der Fortbildung bieten die Handreichungen zu den drei Komponenten des Bildungsweg-Coaching-Konzepts ([Einführungsveranstaltung](#), [Coaching-Gespräche](#) und [Reflexionsimpulse](#)) eine wertvolle Unterstützung für den Einstieg in das Bildungsweg-Coaching. Sie führen in die verschiedenen Elemente des Bildungsweg-Coachings ein und dienen den coachenden und beratenden Lehrkräften als Orientierung bzw. als Anleitung zur praktischen Umsetzung der Bildungsweg-Coaching-Komponenten. Die Handreichungen können als Lektüre für das Selbststudium, als Grundlage für Fortbildungen oder als Diskussionsanregung über Methoden in den Kooperationsformaten genutzt werden.

### 4. Kooperationsformate für Austausch und Vernetzung im Bildungsweg-Coaching

Für die Umsetzung und Weiterentwicklung des BC gibt es verschiedene Austausch- und Kooperationsformate, die eine lernortübergreifende Zusammenarbeit von Coach:innen und Vertreter:innen der Lernorte ermöglichen. Gegenstand der Kooperation der Lernorte sind gemeinsame Reflexion der Umsetzung, Planung und Vorbereitung der Coaching-Maßnahmen und die konzeptionelle Weiterentwicklung des Bildungsweg-Coachings. Die Formate zum BC umfassen einen [Qualitätszirkel](#) mit Vertreter:innen der Lernorte und Lernenden, [Austauschtreffen](#) der Coach:innen und bei Bedarf [Planungstreffen](#) mit den Verantwortlichen des BC.

## 4. Fazit

Das Kompetenzprofil von Bildungsweg-Coach:innen hat sich als ein wesentliches Qualitätssicherungsinstrument erwiesen. Es schafft Transparenz bezüglich der Fachkompetenz in Hinblick auf die coachende Tätigkeit. Es bietet eine klare Übersicht über die Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen, die erforderlich sind, um in der siA als Coach:in tätig zu werden. Dies ermöglicht es, die Eignung für die Position als Bildungsweg-Coach:in besser zu beurteilen. Darüber hinaus werden grundlegende Standards sichergestellt, die die Qualität des Bildungsweg-Coachings festlegen. Dies hilft, ein einheitliches Niveau an Fachwissen und Fähigkeiten innerhalb der siA zu gewährleisten. Weiterhin kann ein Qualifikationsprofil helfen, Lücken in den Fähigkeiten der coachenden Lehrkräfte zu identifizieren. Dies trägt dazu bei, die Notwendigkeit der Fortbildung zu begründen und durch die BHH umsetzen zu lassen. Schlussendlich ist der Nachweis der Qualifikation sowohl für Lehrkräfte, aber auch für die übergeordneten Institutionen (BHH und HIBB) relevant für den Qualitätsnachweis in Studium und Lehre.

## Impressum

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

**Konzeption:** Dr. Alina Redmer

**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: Oktober 2024