



**Katharina Ebner, Technische Universität
Braunschweig & Thomas Lang-von Wins,
Universität der Bundeswehr München**

Kolloquiumsbeitrag, Dienstag, 5. Juni 2012

**Coaching an Universitäten Standardisiertes
Coaching für Nachwuchswissenschaftler und
Studierende**

Der Beitrag wird über die Etablierung eines wissenschaftlich fundierten Coaching-Programms an einer deutschen Universität berichten, das

zwischen 2007 und 2011 mehr als 400 KlientInnen bei der Entwicklung von Selbstmanagementfähigkeiten begleitet hat. Ziel des Programmes war die Förderung und der Aufbau studienrelevanter Kompetenzen.

Im Vortrag werden Möglichkeiten zum Umgang mit einer großen Masse an potentiellen KlientInnen wie z.B. die Gesamtheit aller Studierender höherer Semester oder NachwuchswissenschaftlerInnen sowie die Qualitätssicherung aus Implementierungssicht besprochen (insb. Marketing und Ressourcen): Die Einnahme einer Mehrebenen-Perspektive im Sinne eines pyramidalen Programmaufbaus für den effektiven Transfer wirkförderlicher Coaching-Elemente auf die Struktur, auf Laien-Coach und die Qualitätssicherer werden als Erfolgskriterien eines solchen institutionsweiten Programms vorgestellt.

Der Beitrag wird zudem die wissenschaftliche Evaluation des Gesamtprogramms betreffen: Sie basiert im Wesentlichen auf Daten zur Wirkung auf die Coachees und entstammen einem quasi-experimentellen Prä-Post-Design mit Kontrollgruppe. Personen der Experimentalgruppe nahmen am Coaching teil (N = 242; Alter M= 22,4 Jahre, SD = 2,22; Geschlecht zu 72,3% männlich), Die Kontrollgruppe setzte sich aus Studierenden zusammen, die nicht am Coaching teilgenommen haben (N=419; Alter M: 22,15 Jahre, SD = 2,06; Geschlecht zu 86,6% männlich). Im Mittelpunkt der Evaluation steht der Einfluss der Kontrollüberzeugung im Sinne der sozialen Lerntheorie, und damit auch des Selbstkonzepts eigener Fähigkeiten und des Attributionsstil im Sinne der Kompetenzüberzeugung, sowie die Selbstaufmerksamkeit nach Duval und Wicklund als vermittelnde Variable.

Das Programm berücksichtigt diese Konstrukte als Wirkfaktoren, basiert auf einem systemischen Verständnis für Beratung, auf Erfahrungen und theoretischen Grundannahmen der kompetenzorientierten Beratung (vgl. Lang-von Wins & Triebel, 2006; 2011) sowie dem Kompetenzverständnis sensu Erpenbeck und von Rosenstiel (2007).

Eine wichtige weiterführende Forschungsfrage, deren Untersuchung aktuell läuft, bezieht sich auf die Wirkungen des Coachings auf die Coaches. Wir nehmen an, dass die Studierenden in ihrer Rolle als Laien-Coach Aspekte der lösungsorientierten Gruppenführung kennen lernen, die ihr Verständnis von Führung nachhaltig verändern und wesentlich bereichern kann.

Kurzvita

Dipl.-Psych. Katharina Ebner, 1980, Diplom-Psychologin, Koordinatorin der Graduiertenschule Life Sciences und Wissenschaftliche Mitarbeiterin der TU Braunschweig. Vier Jahre Leitungserfahrung in Coaching- und Entwicklungsprogrammen an Universitäten, vier Jahre Erfahrung in der kompetenzorientierten Laufbahnberatung und ausgebildeter systemischer Coach. Ihr Systemisch- und ressourcenorientiertes Verständnis für Coaching fließen in die Ausbildung und Supervision Studierender als Coaches sowie bei der Konzeption teilstandardisierter Coachings sowie in ihre Tätigkeit als Dozentin zu Beratung und Coaching ein. Katharina Ebner promoviert derzeit zu Wirkfaktoren im Coaching.

E-Mail: k.ebner@tu-braunschweig.de

Website: <http://www.tu-braunschweig.de/psychologie/abt/aos/mitarbeiterinnen/ebner>

Prof. Dr. Thomas Lang-von Wins, geb. 1963, Studium an den Universitäten Regensburg und München, Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität der Bundeswehr München, ca. 15jährige Erfahrung im diagnostischen und beratenden Bereich, Entwickler mehrerer standardisierter Coachingverfahren. Aktuelle Veröffentlichung: Karriereberatung. Coachingmethoden für eine kompetenzorientierte Laufbahnberatung. Berlin: Springer. (gemeinsam mit C. Triebel).

E-Mail: thomas.lang-von-wins@unibw.de

Website: http://www.unibw.de/sp/zi/org_alt/arbeits-und-organisationspsychologie/lvw

Wichtige Literatur

Duval, S. & Wicklund, R. A. (1972). A theory of objective self-awareness. New York: Academic Press.

Ebner, K. (2010). Selbstreflexion als Wirkfaktor im Coaching. Poster-Presentation am 47. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bremen, 27. - 30. September 2010.

Ebner, K. (2009). Entwicklung der Studierfähigkeit als Aufgabe der Universität: Coaching studentischer Selbstmanagementkompetenzen. Zeitschrift für Hochschulentwicklung, 4 (3), 37-52.

Erpenbeck, J. & von Rosenstiel, L. (2007). Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Schäfer-Poeschel.

Greif, S. (2008). Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion: Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings Göttingen: Hogrefe.

Lang-von Wins & Triebel, C. (in Vorbereitung). Karriereberatung. Coachingmethoden für eine kompetenzorientierte Laufbahnberatung. Berlin: Springer.

Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2006). Kompetenzorientierte Laufbahnberatung. Heidelberg: Springer.

Manz, C. C. (1986) Self leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations In: Newstrom, J. W. & Davis, K. (Hrsg.): Organizational Behavior. New York: Mc Graw Hill 269- 283.

Triebel, C. & Ebner, K. (2010). Coaching wirkt - aber wie? Theoriebildung. managerSeminare know how-Special. Heft Nr. 147, 8-13.