

## Editorial

### Professionalisierung in helfenden Berufen

In den helfenden Berufen herrscht wie in vielen anderen Branchen ein zunehmender Fachkräftemangel. Gleichzeitig steigen die Anforderungen daran, was Fachkräfte im Gesundheits- und Sozialwesen leisten sollen. Eine frühzeitige Professionalisierung angehender Fachkräfte unterstützt angehende Fachkräfte dabei, den aktuellen Herausforderungen der helfenden Berufe zu begegnen. Im folgenden Artikel setzt sich Laureen zu Dohna anhand eines Projekts in einer Fachschule für Ergotherapie mit dem Einsatz von Personenorientierter Beratung mit Coaching-Elementen zur Förderung der Professionalisierung auseinander und stellt Auszüge der Ergebnisse ihrer Forschungsarbeit dar. Diese ermöglichen wichtige Rückschlüsse für den Einsatz von Counseling im Professionalisierungsprozess von Fachkräften helfender Berufe.

Viel Spaß mit der achten Ausgabe der Counseling Impulse,

der BVPPT & Prof. Dr. Laura Best,  
Mitherausgeberin der Counseling Impulse

# Professionalisierung in helfenden Berufen unterstützen: Welche Effekte hat Coaching auf Professionalisierungsprozesse?

Die Anforderungsprofile helfender Berufe haben sich in den letzten Jahren stark verändert. So erfordern bspw. die aktuellen Veränderungen in Gesellschaft und Gesundheitswesen erweiterte Kompetenzen von Angehörigen der Gesundheitsfachberufe oder der Sozialen Arbeit. Helfende Berufe weisen einen intensiven Klient:innenbezug auf, sie fokussieren Anliegen von Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen. Von Seiten der professionellen Helfenden erfordern diese Anliegen, neben personenzentrierten und evidenzbasierten Ansätzen – im Sinne des Tripelmandats (vgl. Staub-Bernasconi, 2018) – v.a. analytische, kritische und umfassende Denk- und Handlungsweisen, um den komplexen Bedürfnissen der Betroffenen und den (begrenzten) Ressourcen des Sozial- und Gesundheitssystems professionell zu begegnen (vgl. Berding et al. 2020:1). Im Kontext moderner Ausbildungssysteme stellt sich somit die Frage, wie solche Herausforderungen innerhalb der individuellen Professionalisierungsprozesse unterstützt werden können. Aus professionstheoretischen Ansätzen ergibt sich ein Konsens dahingehend, dass innerhalb von Ausbildungen v.a. Formate der begleitenden Unterstützung funktional sind, die auf individuelle Entwicklungsstände reagieren, spezifische Problemlagen konstruktiv aufgreifen, die kritische Reflexion fokussieren und insbesondere dazu beitragen, Handlungsmuster wahrzunehmen, ggf. aufzubrechen und zu verändern (vgl. Krächter, 2018:11). Die Personenorientierte Beratung mit Coachingelementen (POB-C) des nordrhein-westfälischen Vorbereitungsdienstes der Lehrausbildung erweist sich hinsichtlich dessen als passendes Format und bietet sich als unterstützendes Element innerhalb praktischer Ausbildungsphasen an.

Der folgende Artikel fasst kursorisch die Implementierung einer adaptierten POB-C zusammen und zeigt Ergebnisse der Evaluation, hinsichtlich der Effekte des Formats auf individuelle Professionalisierungsprozesse, auf. Das Projekt wurde an der Timmermeister Schule GmbH in Münster im Bereich der praktischen ergotherapeutischen Ausbildung durchgeführt. Abschließend werden Potenziale zur Optimierung und Überlegungen zur Generalisierbarkeit auf Ausbildungssysteme helfender Berufe vorgenommen.

## Professionalisierungsdiskurse

Eine theoretische Differenzierung der Begriffe *Professionalität*, *Profession* und *Professionalisierung* mit den in diesem Diskurs bestehenden professionstheoretischen Ansätzen zeigen die hochkomplexen Anforderungen und Bedingungen auf, die an Professionsangehörige zur Ausübung professioneller Berufspraxis gestellt werden.

Im **kompetenztheoretischen Ansatz** wird betont, dass domänenspezifisches Wissen von Professionellen über verschiedene Ausbildungsschritte – im Rahmen des Studiums und anschließender Praxisphase – erworben werden kann, wodurch die Basis für professionelle Kompetenzen bzw. professionelles Handeln gesichert wird (vgl. Helsper, 2021:130). Der Ansatz verdeutlicht zudem, dass sich das professionelle Wissen in einer expliziten und in einer impliziten Form unterscheiden lässt. Gerade der impliziten Form wird eine große Relevanz für die Strukturierung des professionellen Handelns zugeschrieben (vgl. ebd.:131). Demnach müsse eine doppelte Professionalisierung stattfinden: Zum einen hinsichtlich der Entwicklung eines forschenden Habitus (forschende, wissenschaftlich-reflexive Orientierung und damit einhergehendes Wissen) und zum anderen bzgl. der Entwicklung eines praktischen-professionellen Habitus (praktisches Wissen im Umgang mit Herausforderungen der Klient:innen). Doppelte Professionalisierung meint die Entwicklung von Praxisroutinen, in die das reflexiv-wissenschaftliche Wissen integriert wird (vgl. ebd.).

An dieser Stelle lässt sich der **(berufs-)biographische Professionsansatz** nennen, der darauf verweist, dass das implizite Wissen bereits auf frühen biographischen Erfahrungen beruht. Demzufolge müssen sich Professionelle mit diesen biographischen Erfahrungen bzw. impliziten Orientierungen, Vorlieben, Ängsten etc. auseinandersetzen, um die Ausgestaltung von Professionalität bzw. professionellem Handeln zu vollziehen. Diese Perspektive fokussiert die Veränderung des Selbst und der Identität innerhalb des individuellen Professionalisierungsprozesses (vgl. ebd.:133).

Helsper (2021:54) konstatiert primär aus der **strukturtheoretischen Perspektive**, aber auch aus der symbolisch-interaktionistischen und systemtheoretischen Perspektive heraus, dass Professionen berufliche Handlungen umfassen, die mit der stellvertretenden Krisenlösung für Klient:innen betraut sind. Diese Krisen beziehen sich auf zentrale Werte, wie bspw. Gesundheit, psychische Integrität oder soziale Teilhabe. Ziel des professionellen Handelns wäre die Ermöglichung oder Wiederherstellung der Autonomie der Lebenspraxis und die Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit der Klient:innen. Dieser Prozess erfordert die aktive Mitwirkung der Klient:innen und ist aber nicht abstrakt steuerbar, wodurch der Prozess notwendigerweise interaktions- und kommunikationsbasiert ist (vgl. ebd.:55). Hinsichtlich der Ausgestaltung dieser interaktions- und kommunikationsbasierten Prozesse bedarf es der bereits beschriebenen doppelten Professionalisierung – Herausbildung eines reflexiv-erkenntniskritischen Habitus bzw. forschenden Habitus – und die Einführung in die professionelle Handlungspraxis selbst – Entwicklung eines praktischen-professionellen Habitus (vgl. ebd.:106). Im Rahmen des reflexiv-erkenntniskritischen bzw. forschenden Habitus werden zwei Formen der Verwendung wissenschaftlichen Wissens unterschieden. Einerseits meint die standardisierte Wissensverwendung, dass z.B. Personen in helfenden Berufen auf evidenzbasierte Praxis in der Zusammenarbeit mit ihren Klient:innen zurückgreifen, die aber nicht einfach angewendet werden kann. Diese muss einzelfallspezifisch hinsichtlich der individuellen Kontextfaktoren der Klient:innen und ihrer Bezugssysteme adaptiert werden und verdeutlicht somit andererseits eine eben nicht-standardisierbare Wissensverwendung. Aus dieser rekonstruktiven Handlungslogik resultiert die Anfälligkeit professionellen Handelns für Fehler (vgl. ebd.:105). Hier kann die Notwendigkeit abgeleitet werden, Lernende der helfenden Berufe in der Ausgestaltung der doppelten Professionalisierung optimal zu unterstützen, um das erhöhte Fehlerpotenzial durch die aufgezeigte Handlungslogik zu minimieren. Zudem bedarf es innerhalb dieser Dynamiken einer kontinuierlichen rekursiven (Selbst-)Reflexion, um aus gemachten Erfahrungen kompetenzstärkend lernen zu können.

Eine gesonderte Herausforderung stellt eine häufige Diskrepanz zwischen aktueller Ausbildungs- und der praktizierten Berufsrealität in helfenden Berufen dar. Bspw. sind in der derzeitigen ergotherapeutischen Ausbildungsstruktur, die Lehr- und Lerninhalte zwar einheitlich geregelt, diese entsprechen jedoch den aktuellen Herausforderungen des ergotherapeutischen Berufsfeldes nicht mehr und / oder nur teilweise. Durch Kompetenzprofile eines Berufs und die Prämisse, professionszugehörige Methoden, Modelle und Forschung zu vermitteln, damit Angehörige einer Profession ihre professionelle Praxis begründen können, wird ein Rahmen für die Gestaltung von Ausbildungsprogrammen gegeben.

Um die komplexen Anforderungen in der Herausbildung professionellen Handelns zu begleiten, wird folgend das Coaching als unterstützendes Beratungsformat mit Wirkfaktoren und Wirkungen dargestellt. Das Anliegen des Projekts bestand nicht in der Entwicklung eines komplett neuen Coaching-Konzepts. Vielmehr wurde unter effizienten Aspekten auf ein bereits entwickeltes Konzept zurückgegriffen: Die Personenorientierte Beratung mit Coachingelementen (POB-C) wird in inhaltlicher und struktureller Ausrichtung präsentiert.

## Coaching als integraler Bestandteil praktischer Ausbildungsphasen

Coaching stellt eine Kombination aus individueller, ergebnisorientierter (Selbst-)Reflexion, unterstützender Ressourcenaktivierung und individueller Begleitung auf Prozessebene für unterschiedliche berufliche und private Anliegen dar (vgl. Rauen, 2021:38). Der Deutsche Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) identifiziert Coaching als ergebnis- und lösungsorientierten Beratungsprozess (vgl. DBVC, 2021:1). Um eine Übersicht über Wirkfaktoren und Wirkungen im Coaching zu erhalten, wurde im Rahmen dieses Forschungsvorhabens in Anlehnung an das Evaluationsmodell für Coaching nach Greif (Abb. 1) gearbeitet, was mittlerweile in fünfter Version vorliegt (Greif, 2007, 2013, 2015, 2017, 2021). In horizontaler Richtung gliedert sich das Modell in folgende Sektoren: Links werden auf der Input-Ebene die notwendigen Voraussetzungen von coachender Person und Klient:in für ein erfolgreiches Coaching dargestellt, in der Mitte links auf der Prozess-Ebene die Erfolgsfaktoren, rechts daneben auf der Outcome-Ebene kurz- und längerfristige Outcomes mit allgemeinen, spezifisch für Coaching und individuellen Ergebniskriterien.

## Personenorientierte Beratung mit Coachingelementen (POB-C)

Die POB-C im nordrhein-westfälischen Vorbereitungsdienst ist eines der Reformelemente ausgehend aus dem Lehrerausbildungsgesetz 2009 (vgl. König et al. 2014:24) und wurde als Ausbildungselement in den Vorbereitungsdienst innerhalb der Lehrausbildung integriert. Die Intention zur Implementierung liegt u.a. in der Unterstützung der individuellen Entwicklung einer Lehrpersönlichkeit und der Stärkung hinsichtlich der Bereitschaft des lebenslangen Lernens (vgl. ebd.:25). Personenorientierung ist in diesem Zusammenhang leitendes Prinzip und beschreibt die Ausrichtung an individuellen Lern- und Entwicklungsprozessen, welche ebenfalls eine erwachsenendidaktische Haltung ausmacht (vgl. Krächter, 2018:125). Außerdem kann dieses Prinzip vor dem Hintergrund eines konstruktivistischen Lernbegriffs gesehen werden, in dessen Zentrum die individuellen, autonomen und sich wesentlich durch die reflexive Sicht auf Praxiserfahrungen professionell entwickelnden Lernenden stehen.

### Input-Ebene

#### Voraussetzungen der coachenden Person

Coaching-Weiterbildung u. -erfahrung; Wahrgenommene Fachkompetenz der coachenden Person

Klärung der Ziele und Erwartungen der Klient:innen

#### Voraussetzungen der Klient:innen

Vorwissen über Coaching und realistische Erwartungen

Wichtigkeit des Ziels

Veränderungsmotivation

Selbstwirksamkeit

### Prozess-Ebene

#### Wirkfaktoren

##### Coaching-Beziehung

Gegenseitiger Respekt, Vertrauen u. Empathie

Zielklarheit; Klarheit über Veränderungsmöglichkeiten

##### Verhalten der coachenden Person

- Emotionale Unterstützung
- Affektkalibrierung
- Förderung Problem- u. Selbstreflexion
- Zielklärung
- Ressourcenaktivierung
- Umsetzungsunterstützung

##### Merkmale u. Verhalten der Klient:innen

- Optimismus
- Selbstwirksamkeitsüberzeugung
- Offenheit
- Reflexivität
- Selbstmotivation

### Outcome-Ebene

#### Proximal Outcomes

#### Distal Outcomes

#### Allgemeine Wirkungen

#### Spezifische Wirkungen

#### Individuelle Wirkungen

##### Klient:innen

- Zufriedenheit mit dem Coaching
- Empfehlungswahrscheinlichkeit
- Zielerreichungsgrad
- Umsetzungsrate
- Verringerung negativer Affekte, Angst, Stress und Depressivität
- Verbesserung des allgemeinen Wohlbefindens
- **Verhaltensänderungen**
- **Arbeitsbezogene Einstellungsänderungen**
- **Persönliche Einstellungsänderungen**
- **Arbeitsleistungen**

- **Neue Einsichten**
- **Emotionale Klarheit**
- **Ergebnisorientierte Problem- u. Selbstreflexion**
- Selbstwirksamkeit
- Verbesserung der Beziehungen zu anderen Personen
- Kognitive Veränderungen

- Selbstregulation
- **Arbeitszufriedenheit**
- **Berufliches Commitment u. Karrierezufriedenheit**
- Beruflicher Aufstieg
- Stressbewältigung u. Gesundheit
- **Work-Life-Balance**
- **Lebenszufriedenheit**
- **Persönlichkeitsentwicklung**

##### coachende Person

- Zufriedenheit
- Allgemeines Wohlbefinden
- Selbstwertgefühl

- Selbstreflexion
- Erfahrungszuwachs
- Professionelle Kompetenzen

Mit der Beauftragung zweier Beratungsinstitutionen (Wissenschaftliches Institut für Beratung und Kommunikation (WIBK) und die Soencksen & Teilhaber GmbH) wurde die POB-C entwickelt, die auf den theoretischen Grundlagen des systemischen Coachings nach König und Volmer basiert (vgl. ebd.:139). Als Ziele des Beratungsformats der POB-C werden folgende Aspekte differenziert: Persönliche professionsbezogene Standortbestimmung Entwicklung von persönlichen Zielen und Perspektiven im Professionalisierungsprozess Bewältigung des komplexen Arbeitsalltags Rollenklärung unter Einbeziehung der eigenen (...) Erwartungen und Vorstellungen Analyse und Weiterentwicklung des eigenen Lehrverhaltens Entwicklung eigener Problemlösungs- und Umsetzungsstrategien Positionsbestimmung in Entscheidungssituationen (vgl. ebd.:126) Die POB-C ist als ein verpflichtendes Element für alle Lehramtsanwärter:innen (LAA) angelegt und erfolgt unter Beachtung der Schweigepflicht. Das Gespräch wird von den überfachlichen Kernseminarleiter:innen (KSL) durchgeführt und findet in einem neu geschaffenen, benotungsfreien Raum statt (vgl. Griewatz et al., 2021:3). Die KSL durchlaufen eine Qualifizierungsmaßnahme, die den systematischen Aufbau von Coachingkompetenz ermöglichen soll. Diese orientiert sich an den Standards gängiger Coachingausbildungen und erfolgt in einem Umfang von 170 Stunden (vgl. Krächter, 2018:132). Neben der gemeinsamen Arbeit im Kernseminar begegnen sich KSL und LAA im Rahmen von Einsichtnahmen in den Unterricht, ohne an der Benotung beteiligt zu sein, da eine Verquickung von POB-C mit Benotungsaspekten als ungünstig erachtet wird und laut der Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung (OVP) grundsätzlich zu vermeiden ist (vgl. ebd.:129). Der zeitliche Umfang der POB-C umfasst zwei Gespräche; weitere Beratungstermine können nach dem Prinzip der Freiwilligkeit individuell vereinbart werden (vgl. ebd.).

Hinsichtlich der personenorientierten Ausrichtung und der generellen Offenheit des Beratungsformats POB-C werden Anlässe zum Coaching nicht vorgegeben. POB-C kann aus allen Ausbildungszusammenhängen heraus angeregt werden und sollte an die Unterrichtspraxis angebunden sein, was sich schlüssig aus dem Ausbildungskontext ergeben, jedoch nicht verpflichtend gemacht werden kann, weil die LAA bestimmen, welches Thema in ein Beratungsgespräch eingebracht wird und welche Zielsetzung sie verfolgen möchten (vgl. ebd.). Ebenso sind die Themen vom individuellen Verlauf der Ausbildung abhängig, aber auch von den persönlichen Voraussetzungen der LAA. Die POB-C ist mindestens ebenso stark wie andere Ausbildungselemente „notwendigerweise auf die reflektierte Offenheit der LAA hinsichtlich ihres professionsbezogenen Entwicklungsbedarfs angewiesen“ (Braunisch u. Brenken 2012:30). Um eine einheitliche, systematische Realisierung des Coaching-Formats zu generieren, galt es, ein gemeinsames Beratungsverständnis aller an der POB-C Beteiligten zu schaffen. Die Ausrichtung anhand des systemischen Coaching-Konzepts nach König und Volmer bildet die Grundlage der POB-C.

## Projekt

Das Projekt wurde im Rahmen der praktischen Ausbildungsphase mit 18 Lernenden der Ergotherapie realisiert. Primäres Ziel war es, Erkenntnisse hinsichtlich möglicher Effekte von Coaching auf den Professionalisierungsprozess von angehenden Ergotherapeut:innen zu erhalten. Im Kontext des dargestellten theoretischen Hintergrunds lautete die Forschungsfrage: **Welche Effekte hat Coaching auf die Professionalisierungsprozesse von angehenden Ergotherapeut:innen?** und es ergaben sich folgende Hypothesen für das Forschungsvorhaben: Hypothese 1: Als Ausbildungselement, stellt die adaptierte POB-C ein wirksames Format zur Unterstützung der Professionalisierung in der praktischen Ausbildung dar. Hypothese 2: In der adaptierten POB-C realisierte Wirkfaktoren von Coaching und eine konsequente Personenorientierung erweisen sich als förderlich in der Begleitung des Professionalisierungsprozesses. Hypothese 3: Die adaptierte POB-C optimiert als integrales Ausbildungselement die praktische ergotherapeutische Ausbildungsstruktur.

## Forschungsdesign

Das Forschungsvorhaben wurde anhand des Mixed Methods Designs realisiert. Zunächst wurde die retrospektive Einschätzung ehemaliger LAA bzgl. der POB-C erhoben, um daraus Aspekte der Adaption des Beratungsformats in die ergotherapeutische Ausbildungsstruktur zu generieren. Um mögliche Entwicklungen der individuellen Professionalisierungsprozesse, welche durch die Coachings angestoßen wurden, abbilden zu können, ergab die vorangegangene Literaturrecherche, dass die Basis professionellen Handelns durch domänenspezifisches Wissen gesichert wird. Somit erschien es zunächst ersichtlich einen Prä-Post-Vergleich hinsichtlich der Kompetenzausprägungen des Kompetenzprofils Ergotherapie (DVE, 2019) im Rahmen eines subjektiven Einschätzungsverfahrens vorzunehmen. Um Interpretationen, hinsichtlich der Kompetenzentwicklung bzw. der Professionalisierung, ausgehend von den quantitativen Daten zu stützen, wurde sich für die Erhebung qualitativer leitfadenstrukturierter Einzelinterviews entschieden. Anhand eines Extremfallsamplings ausgehend von den quantitativ erhobenen Daten, wurde eine Auswahl von vier zu interviewenden der 18 Lernenden getroffen. Durch eine qualitative Inhaltsanalyse der aus den Interviews gewonnenen Daten wurden spezifische Aspekte hinsichtlich der Forschungsfrage nach Effekten der POB-C auf die Professionalisierungsprozesse von angehenden Ergotherapeut:innen generiert.



Die zeitliche und strukturelle Abfolge der Forschungsmethoden wird zur Übersicht in folgender Abbildung skizziert:



## Ergebnisse

### Teil I: Adaption der POB-C – Ergebnisse der Fragebögen der Lehrer:innen

An der Online-Umfrage nahmen acht Lehrer:innen teil, deren Referendariat maximal zwei Jahre zurücklag. Die Ergebnisse der qualitativ auszuwertenden Fragen generierten Aspekte zu Gelingensbedingungen, die hinsichtlich einer Adaption der POB-C in die praktische ergotherapeutische Ausbildungsstruktur als relevant eingestuft wurden.

So ergab sich, ergänzend zu der bereits aufgeführten Struktur der POB-C, folgende Adaption in die praktische Ausbildungsstruktur: Initiativ wurde zur Terminfindung durch die coachende Person ein interaktives Dokument mit vorgeschlagenen Terminen erstellt, sodass die Lernenden des Semesters aus einer breiten Auswahl an Terminen wählen konnten. Die Lernenden wurden angeleitet das Anliegen kurz vor dem Termin via digitaler Kommunikationsplattform der coachenden Person verschriftlicht mitzuteilen. Schreiben wird hier als bewusste Ausdruckshandlung angesehen, bei der die eigene Handlung **sichtbar** gemacht wird – „Emotionen und Erinnerungen aufzuschreiben, heißt, sich zu konzentrieren und intensiv nachzudenken und ist ein selbstreflexiver Prozess“ (Knatz u. Dodier, 2003:42) – im Sinne einer Selbstanalyse- bzw. eines Selbstcoachinginstruments. Außerdem schafft der Schreibprozess Distanz bzw. eine andere Perspektive und trägt damit zur Problemstrukturierung und evtl. Lösungsfindung bereits vor dem eigentlichen Coaching bei (vgl. ebd.:43).

Die inhaltliche Ausgestaltung wurde den Lernenden selbst überlassen, da diese im Coachingverständnis als Expert:innen ihrer eigenen Entwicklung angesehen werden. Die Prozessgestaltung hingegen obliegt der coachenden Person und orientiert sich, wie auch das Beratungsverständnis, maßgeblich an dem Systemischen Coaching-Konzept nach König und Volmer und bildet somit die Grundlage der adaptierten POB-C. Außerdem soll der Fokus in den Coachings ressourcen- und lösungsorientiert v.a. auf die Reflexion gemachter Erfahrungen (d.h. Situationen am praktischen Lernort, im Kontext der Ausgestaltung der therapeutischen Rolle) gerichtet werden. Aus dieser Transformation der primären in eine sekundäre Handlungserfahrung, sollen Erfahrungen mit theoretischen Grundlagen und Kontextinformationen kombiniert werden, sodass auf Basis der Erfahrung gelernt werden kann.

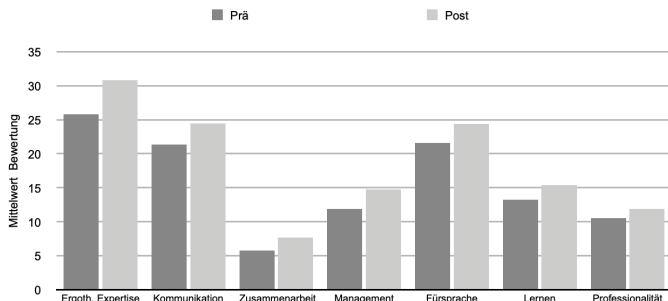
Die Durchführung der einzelnen Coachingprozesse wurde anhand des vierphasigen Ablaufs des **GROW**-Modells (Whitmore, 2015) realisiert, in welches die Arbeit mit einzelnen Methoden integriert wurde. Das Modell orientiert sich an der Struktur von Problemlöseprozessen und umfasst die Kernschritte: **Goal** (Orientierungsphase), **Reality** (Klärungs- und Diagnosephase), **Options** (Lösungs- und Veränderungsphase) und **Will / What next** (Abschlussphase). In Anlehnung an das GROW-Modell wurde ein Dokumentationsbogen entwickelt, welcher durch die coachende Person ausgefüllt wurde und die Grundlage für die zweiten Coachingsitzungen bzw. Rückschlüsse im Rahmen der Evaluation erlaubte. Zudem wurden die einzelnen Phasen mit Erschließungsfragen im Coachingprozess angereichert und boten somit eine grundlegende Struktur für die coachende Person.

### Teil II: Evaluation der adaptierten POB-C – Ergebnisse der Prä- / Post-Erhebung

Im Rahmen des Erkenntnisinteresses der qualitativen Auswertung der Paper-Pencil-Fragebögen ist hinsichtlich der Identifizierung von Aspekten, welche auf eine Verinnerlichung ergotherapeutischer Grundsätze etc. in die eigene Haltung verweisen, zu vermerken, dass innerhalb der zweiten Befragung, durch Verwendung entsprechender Fachsprache, Verquickungen zum Kompetenzprofil Ergotherapie und zu ergotherapeutischen Modellen hinzukamen. Zusätzlich fanden sich Argumentationsstrukturen unter Einbezug der systemischen Sichtweise. Im Kontext der bewussten Gestaltung der professionellen Reasoningprozesse (PR) – als ein kontextspezifisches Denken und Entscheiden in der beruflichen Praxis zu verstehen – sind deutliche Veränderungen zu vermerken. Im Gegensatz zur Prä-Messung wird in allen diese Frage betreffenden Aussagen der Post-Messung ein Bezug zum PR hergestellt. Darüber hinaus wird explizit eine Reflexionsfunktion im professionellen therapeutischen Denken und Handeln, die Unterstützung in der Entscheidungsfindung, der Interaktion zu Personen des therapeutischen Systems und der individuellen therapeutischen Weiterentwicklung bzw. Qualitätssicherung genannt. Um diese Aussagen zu stützen, liegt das Erkenntnisinteresse der quantitativen Auswertung der Ratingskalen im Prä-Post-Vergleich auf der Entwicklungsabbildung der individuellen Professionalisierungsprozesse.

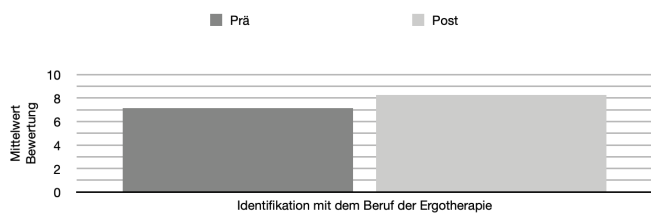


Die Auswertung zeigt eine signifikante Steigerung hinsichtlich der Selbsteinschätzung der sieben Kompetenzdomänen des Kompetenzprofils Ergotherapie:



Vergleich der Prä-Post Bewertung: Selbsteinschätzung innerhalb der Kompetenzdomänen (eigene Darstellung)

Zudem geht aus dem aus dem Prä-Post-Vergleich eine erhöhte Identifikation mit dem Beruf der Ergotherapie einher:



Vergleich der Prä-Post Bewertung: Identifikation mit dem Beruf der Ergotherapie (eigene Darstellung)

### III Evaluation der adaptierten POB-C – Ergebnisse der Interviews

Im Folgenden werden die Ergebnisse der leitfadengestützten Interviews mit den Lernenden der Ergotherapie zusammenfassend präsentiert und bereits mit ersten Interpretationen der Autorin auf den Forschungsgegenstand bezogen. Innerhalb der Ausbildungsphase ergaben sich Unterstützungsmöglichkeiten durch Coaching etwa in Bezug auf persönliche Anliegen, die eigene Haltung bzw. Werte im beruflichen Kontext, die eigene Positionierung und die Klärung der therapeutischen Rolle sowie das professionelle ergotherapeutische Handeln selbst. Ergänzt wurde diese Schwerpunktsetzung durch arbeitsorganisatorische Aspekte (z.B. Prüfungsvorbereitung).

Die Auswertung der leitfadengestützten Interviews erfolgt in folgendem dreiteiligen Darstellungsmodus:

#### Wirkungen der adaptierten POB-C

Die Auswertung der leitfadengestützten Interviews legte offen, dass aus den Coachings aller interviewten Lernenden sowohl *proximal Outcomes* als auch *distal Outcomes* (siehe Abb. 1) resultieren und die identifizierten Wirkungen als ein Beitrag zur Entwicklung professioneller Handlungskompetenz gesehen werden können. Denn aus den Detailergebnissen wurde ersichtlich, dass neben der Zunahme der (Selbst-)Reflexion, die als Merkmal von Professionalisierung angesehen wird, zudem eine Erweiterung bzw. Veränderung von Handlungsalternativen und Haltungen hinsichtlich der professionellen Ausgestaltung der therapeutischen Rolle stattfand.

#### Wirkfaktoren der adaptierten POB-C

Durch die interviewten Lernenden wurden förderliche Wirkfaktoren, welche das Verhalten der coachenden Person betreffen, rekonstruiert. Ausgehend von den Detailergebnissen stellte sich die hinleitende Gesprächsführung – unter Einsatz verschiedenster Techniken – und die dadurch erreichte Förderung der Problem- und Selbstreflexion als bedeutsam heraus. Zudem wurden die Ressourcenaktivierung, Umsetzungsunterstützung und emotionale Unterstützung, welche u.a. durch die Haltung der coachenden Person vermittelt wurde, genannt.

#### Die adaptierte POB-C im praktischen Ausbildungskontext

Der adaptierten POB-C im praktischen ergotherapeutischen Ausbildungskontext wurde auf der subjektiven Ebene eine positive Assoziation zugeschrieben mit Auswirkungen auf die individuelle Standortbestimmung der eigenen Rolle sowie ressourcenstärkender Funktionen. Gerade im Kontext der Pandemie-Situation wurde das Angebot des persönlichen Austauschs wertgeschätzt. Wobei die Haltungen der Lernenden dem Coaching gegenüber, durch eine erwartete Mehrbelastung, zunächst eher negativ geprägt waren. Zwar gaben die Lernenden an, dass das Potential im Coaching gesehen wird und sich mit zunehmender Transparenz bzgl. des Beratungsformats eine immer positivere Haltung demgegenüber entwickelt habe, jedoch sollte diese hemmende Gegebenheit kritisch bedacht werden. Da die Identifizierung individueller Anliegen im Kontext der Ausgestaltung der therapeutischen Rolle stattfand, bedurfte bereits die Auswahl der Anliegen gewisser selbstreflexive Fähigkeiten und ermöglichte so eine erste professionelle Standortbestimmung.

Hinsichtlich einer Interaktion mit anderen Lernenden konnte zusammenfassend gesagt werden, dass eine Reflexion der Coachingerfahrungen und -wirkungen unter den Lernenden insgesamt eher weniger stattfand. Ein gezielter Austausch schien bzgl. der Identifizierung von Anliegen, zur eigenen Absicherung, zu erfolgen. Aus einem Interview ging die metareflexive Thematisierung hervor, dass der Austausch bzgl. der Coachings sinnvoll sei, um unteren Semestern eine offenere Haltung gegenüber dem Coaching zu ermöglichen. Auf struktureller Ebene beleuchteten die Ergebnisse bzgl. der Besonderheiten des Coachings im Unterschied zu anderen Ausbildungselementen den Mehrwert des Formats in der praktischen Ausbildung der Ergotherapie. Die Fokussierung auf Herausforderungen des individuellen Theorie-Praxis-Transfers im Einzelsetting stellte neben einer authentischen Reflexions- und Feedbackbasis einen zentralen Gewinn des Formats dar. Die Diskussion im Hinblick auf die Anzahl und Zeitpunkte der adaptierten POB-C und der damit verbundenen verpflichtenden Teilnahme schien im Kontext der Voraussetzungen für Coaching und auch der bekannten Ergebnisse der Online-Befragung der Lehrer:innen hinsichtlich der Adaption notwendig zu sein und wird in der folgenden Diskussion aufgegriffen. Im Kontext der Fülle formaler und inhaltlicher Anforderungen im praktischen Ausbildungssystem wird es generell als schwierig eingestuft, dass die adaptierte POB-C von Beginn an als unterstützend und funktional wahrgenommen wird. Die Anbindung an eine feste coachende Person wurde positiv konnotiert. Es wurden zudem Voraussetzungen im Kontext der Input-Ebene (Coachingerfahrungen und wahrgenommene Fachkompetenz der coachenden Person) und der Prozess-Ebene, mit Rückgriff auf Wirkfaktoren hinsichtlich der Coaching-Beziehung (gegenseitiges Vertrauen / Empathie), des Evaluationsmodells (siehe Abb. 1) dargelegt. Hinsichtlich einer kritischen Betrachtung bzgl. der Durchführung innerhalb eines digitalen Settings, wurden nur rein spekulative Aspekte (z.B. Verbindungsprobleme, evtl. unzureichende Begleitung bei emotionalen Themen etc.) durch die Lernenden genannt.

Der situative Umgang mit diesen Herausforderungen sollte der coachenden Person stets bewusst sein. Deutliche Vorteile wurden in der flexiblen zeitlichen Gestaltung und der Erweiterung des Lernorts (Vermutung, dass eigenes Umfeld positive Auswirkung auf die Gesprächsbereitschaft hat) gesehen. Im Hinblick auf zukünftige erhoffte Beratungsbereitschaften der Lernenden musste hinsichtlich des Coachingformats eine ambivalente Bilanz gezogen werden. Auf der einen Seite wurde dem Format eine Unterstützung hinsichtlich der persönlichen Weiterentwicklung zugeschrieben, andererseits wurde die Implementierung des Formats in das Berufsleben als eher unklar und schwierig eingeschätzt. Auch aus den Formulierungen hinsichtlich der Potentiale zur Weiterentwicklung wurde deutlich, dass die Lernenden dem Format einen hohen Stellenwert v.a. hinsichtlich der Befähigung zur Selbstreflexion zuschrieben und das begleitende Angebot bereits in der theoretischen Ausbildung ansetzen würden.

## Diskussion & Fazit

Die vorangegangene Darstellung, ausgehend aus der Prä-Post-Erhebung und den leitfadengestützten Interviews, erlaubt Schlussfolgerungen hinsichtlich der anfangs aufgestellten Hypothesen, die im Folgenden zusammengestellt und kritisch resümiert werden. Anschließend finden sich eine ergänzende Explikation im Hinblick auf Potenziale zur Optimierung der Ausbildungsstruktur und ein Ausblick.

### **Hypothese 1: Als Ausbildungselement, stellt die adaptierte POB-C ein wirksames Format zur Unterstützung der Professionalisierung in der praktischen Ausbildung dar.**

Im Kontext des Ergotherapie-Verständnisses sind die Vergegenwärtigung ergotherapeutischer Grundsätze und das Verständnis von Mensch, Umwelt und Betätigung als Kerngedanken unabdingbar, um von Professionalisierung zu sprechen. Aus den Ergebnissen wird ersichtlich, dass die Lernenden ergotherapeutische Fachsprache in eigene Argumentationsstrukturen mit einbeziehen, was hinsichtlich der professionellen Positionierung des Berufs unverzichtbar ist (vgl. Tomlin, 2018:18). Bereits das Wissen über die Ergotherapie aktiviert individuelle Reasoningprozesse, die als grundlegende Bedingung für die Professionalisierung und die Entwicklung einer therapeutischen Haltung gesehen werden. Aus dem quantitativen Prä-Post-Vergleich geht eine signifikante Kompetenzsteigerung der Domänen des Kompetenzprofils Ergotherapie hervor und somit lässt sich eine Entwicklung der ergotherapeutischen Expertise abbilden. Jedoch konnte dieses Ergebnis nicht allein auf die Durchführung der adaptierten POB-C zurückgeführt werden. Denn neben einer natürlichen Reifung innerhalb der praktischen Ausbildung scheint auch die Parallelität der anderen Ausbildungselemente – Intervision, Leitfaden und die Anregungen zur Reflexion, wobei letztere explizit die forschende habituelle Entwicklung tangieren – gezielten Einfluss auf die Kompetenzentwicklung genommen zu haben. Mit Rückschluss auf die dargelegten zusammenfassenden Ergebnisse zu Wirkungen der adaptierten POB-C und dem ergänzenden Übertrag auf Faktoren des Evaluationsmodells für Coaching (Greif u. Jonas, 2021) aus den leitfadengestützten Interviews, wurde resümiert, dass die adaptierte POB-C kurzfristige als auch langfristige Wirkungen zeigte. In Anlehnung an Greif (2017:578) sollte dieses Ergebnis jedoch kritisch eingeschätzt werden, denn „some coaching effects need more time in order to unfold or may be seen as an indirect result of self-reflection or other changes“ (ebd.). Demzufolge stand die, durch alle interviewten Lernenden genannte Zunahme der (Selbst-)Reflexion, im Mittelpunkt der Ergebnisse.

Daraus lässt sich ein direkter Bezug zur Professionalisierung vornehmen, denn die (selbst)reflexiven Fähigkeiten werden als ein Bedingungsfaktor angesehen, um professionell handeln zu können (Helsper, 2021:56). Aus den dargelegten professionstheoretischen Ansätzen wird ein Konsens dahingehend gebildet, dass dem impliziten Wissen eine große Relevanz für professionelles Handeln zugeschrieben wird. Spezifischer geht aus dem (berufs-)biographischen Professionsansatz hervor, dass innerhalb des Professionalisierungsprozesses die Veränderung des Selbst und der Identität stattfindet. Denn Professionelle müssen sich mit eigenen biographischen Erfahrungen bzw. impliziten Werten, Ängsten etc. (selbst)reflexiv auseinandersetzen, um die Ausgestaltung von Professionalität bzw. professionellem Handeln zu vollziehen und im Sinne eines therapeutischen *use of self* (Taylor, 2020) handeln zu können. Weiter wurde aus den Detailergebnissen ersichtlich, dass das Selbstkonzept positiv gestärkt und in gewissem Maße eine erhöhte Selbstakzeptanz erreicht wurde. Durch das beschriebene gewachsene Selbstverständnis des eigenen ergotherapeutischen Handelns kommt es letztendlich zu einer erhöhten Identifikation mit dem Beruf der Ergotherapie, was nach Gary Kielhofner (2004) im sonstigen Falle überwiegend unausgesprochen bleibt. Kombinierte Ergebnisse dieser beiden Erhebungsverfahren zeigten einen Effekt von Coaching auf die Professionalisierungsprozesse von angehenden Ergotherapeut:innen auf. Ergebnisse hinsichtlich negativer Wirkungen konnten nur im Kontext aufgestellter Vermutungen der interviewten Lernenden bzw. Erfahrungen anderer Lernender dargestellt werden, da nach Aussagen der Lernenden keine negativen Wirkungen stattfanden. Dies kann aus verschiedenen Perspektiven diskutiert werden, z.B. könnte es daran liegen, dass die negativen Effekte mehrheitlich kurzfristig und mit niedriger Intensität im Coachinggespräch auftraten, sodass diese im Nachgang nicht zum Tragen kamen. Außerdem könnte es daran gelegen haben, dass die Lernenden, im Wissen über das Forschungsvorhaben ihrer Dozentin, dieses bestmöglich unterstützen wollten. Zudem kann hier auf Schermuly et al. (2014:27) verwiesen werden, die in ihrer Studie aufzeigen, dass es normal und realistisch ist, dass v.a. in kurz angelegten Coachingprozessen Probleme stimuliert werden, die nicht gänzlich abgearbeitet werden können. Außerdem können negative Effekte darauf zurückgeführt werden, dass Klient:innen wenig Problembewusstsein hatten, falsche Erwartungen bezüglich des Coachings besaßen oder kein konkretes Coachingziel hatten (vgl. ebd.:24).

Diese Aspekte konnten teilweise durch die Detailergebnisse ausgeschlossen werden, lenken den Fokus zukünftiger Forschungsvorhaben jedoch auch konkret auf die Aufdeckung eben dieser Ursachen, denn die adaptierte POB-C muss ggf. mit der Gegebenheit arbeiten, dass Lernende evtl. kein konkretes Coachingziel haben, demnach auch kein Problembewusstsein herrscht.

**Hypothese 2: In der adaptierten POB-C realisierte Wirkfaktoren von Coaching und eine konsequente Personenorientierung erweisen sich als förderlich in der Begleitung des Professionalisierungsprozesses.**

Die Personenorientierung stellt die Grundhaltung des begleitenden Beratungsangebots dar und bot somit die Möglichkeit auf individuelle Entwicklungsstände reagieren zu können und so bspw. konstruktiv Theorie-Praxis-Transfers zu erarbeiten. Ausgehend von den Detailergebnissen ließ sich ein Konsens dieser Funktionalität abbilden. Weiter wurden aus den Ergebnissen förderliche Wirkfaktoren abgeleitet, die das Verhalten der coachenden Person betreffen. Neben der Ressourcenaktivierung, Umsetzungsunterstützung individueller Handlungsstrategien und der emotionalen Unterstützung, welche u.a. durch die wertschätzende, kongruente und empathische Haltung der coachenden Person vermittelt wurden, wurde die hinleitende Gesprächsführung genannt. In diesen Kontext fassten die interviewten Lernenden verschiedene Techniken (z.B. gezielte Nachfragen, Visualisierungen etc.), durch welche eine Förderung der Problem- und Selbstreflexion stattfand und es zu einem tieferen Verständnis bzw. der Sinngebung ergotherapeutischen Handelns kam (siehe Wirkungen). Neben dem Verhalten der coachenden Person, konnten zudem die Coaching-Beziehung betreffende Wirkfaktoren abgeleitet werden. So bildeten gegenseitiges Vertrauen und bestehende Sympathie die Basis. Resümierend im Kontext des digitalen Formats wurde zusätzlich festgestellt, dass die gleichen Wirkfaktoren genutzt werden wie in Face-to-Face Settings. Zudem konnten manche Wirkfaktoren effektiver genutzt werden, wie z.B. die Konkretisierung der Zielklärung und Umsetzungsunterstützung anhand vielfältiger Visualisierungsmöglichkeiten.

**Hypothese 3: Die adaptierte POB-C optimiert als integrales Ausbildungselement die praktische ergotherapeutische Ausbildungsstruktur.**

Zum einen bilden die vorausgegangenen Verifizierungen maßgeblich die Grundlage zur Legitimation der adaptierten POB-C als integrales praktisches Ausbildungselement. Zum anderen wurde aus den Detailergebnissen der Mehrwert des Formats in der praktischen Ausbildung deutlich. Neben einer authentischen Reflexions- und Feedbackbasis stellte die Personenorientierung, fokussiert auf Herausforderungen des individuellen Theorie-Praxis-Transfers im Einzelsetting, einen zentralen Gewinn des Formats dar. Genau an dieser Schnittstelle – Herausforderungen in der effektiven Verknüpfung von Theorie und Praxis – wurde im Rahmen der Bedarfsanalyse eines vorangegangenen Projekts defizitäre Unterstützung offengelegt. Durch die Bearbeitung individueller Anliegen im berufsbezogenen Kontext wurden die Lernenden unterstützt, Situationen zu reflektieren und ausgehend davon explizites und implizites Wissen abzuleiten, aufeinander zu beziehen und v.a. bewusst hinsichtlich der Entwicklung einer ausgereiften professionsbezogenen Argumentations- und Denkweise einzusetzen.

Jedoch sollten hier einige Gegebenheiten beachtet werden, die das Format im aktuellen Ausbildungssystem kritisch darstellen:

- Im Kontext der Fülle formaler und inhaltlicher Anforderungen innerhalb der praktischen Ausbildung wurde die adaptierte POB-C zunächst als Mehrbelastung empfunden und hemmte somit eine offene und positive Haltung dem Beratungsformat gegenüber. Im Sinne der Qualitätssicherung im Coaching werden Voraussetzungen formuliert, die zu coachende Personen für ein erfolgreiches Coaching einbringen müssen. Darunter fallen u.a. die Überzeugung vom Nutzen des Coachings, die Motivation (Veränderungsbereitschaft) und eine kooperative, positive Einstellung gegenüber dem Format (vgl. Steinke, 2021:222; Greif u. Jonas, 2021:351).

- Aus didaktisch-pädagogischen Aspekten schien die verpflichtende Teilnahme der adaptierten POB-C unumgänglich zu sein. Die Freiwilligkeit als Beratungsgrundsatz und als voraussetzender Aspekt für ein Coaching muss eigentlich zwingend gegeben sein, da ein erzwungenes Coaching eben kein Coaching darstellt (vgl. Rauen, 2021:522) und das Prinzip der Freiwilligkeit die ideale Voraussetzung für die Aufnahme einer professionalisierten Praxis bildet. Jedoch finden sich in der Literatur Verweise auf die Arbeit mit relativer „Freiwilligkeit“, wie sie z.B. im Kontext von Coaching in Organisationsentwicklungs- oder Change-Management-Prozessen zu finden ist (vgl. Özdemir u. Lagler Özdemir, 2021:486). Es wird auch genannt, dass sich im Rahmen ursprünglich nicht dezidiert freiwillig angebahnter Prozesse die Veränderungsmotivation nachträglich einstellen kann (vgl. Klenner, 2017:100). Demnach obliegt die Machbarkeit dieses Übergangs der coachenden Person in Form einer positiven Beziehungsgestaltung und der eindeutigen Ziel- bzw. Auftragsklärung mit Lernenden (vgl. Reidlinger u. Hörburger, 2018:1) und der Erfahrung von Effektivität.
- Die personelle Kapazität an der TMS für Ergotherapie ließ keine Durchführung durch eine nicht in das bewertende Ausbildungssystem involvierte Person zu. Durch die Lernenden wurde dieser Aspekt nicht kritisch eingeordnet und evtl. als untergeordnet bzw. nicht relevant eingeschätzt, denn es wurde von der Professionalität der coachenden Person ausgegangen und die Beziehungsqualität für maßgeblich erachtet. Dennoch sollte im Sinne eines professionellen Coachingverständnisses diese Gegebenheit – im Sinne der Neutralität – beachtet werden. In Form von Rollensplittung (d.h. die einzunehmenden Rollen werden auf mind. zwei Personen verteilt) und Rollensplitting (d.h. aktuelle Rolleneinnahme wird für sich als auch für das Umfeld klar definiert) werden Varianten des Umgangs vorgeschlagen (vgl. Wiethoff u. Stolcis, 2018:188).

### Potenziale zur Optimierung in Ausbildungssystemen

Die dargelegten Ergebnisse positionieren das Format des Coachings erst einmal als qualitativ hochwertiges Ausbildungselement. Jedoch zeigen die Forschungsergebnisse auf, dass sich Wirksamkeit und Nachhaltigkeit weiter optimieren lassen. Eine positive Haltung von Lernenden gegenüber dem Beratungsformat wird als grundlegender Faktor gesehen, um eine zukünftige Beratungsbereitschaft und den Stellenwert sowie die Wirksamkeit des Formats zu erhöhen. Hier sollte zwingend die hemmende Beeinflussung durch empfundene oder reale zeitliche Mehrbelastung beachtet werden. Hinsichtlich dessen müsste die Einbettung in Ausbildungssysteme strukturell ermöglicht werden – durch bspw. Entlastungsstunden am praktischen Lernort und einer damit verbundenen Ermöglichung von Selbstlernphasen, sodass sich notwendige Freiräume für eine individuelle Gestaltung bzw. Profilbildung (vgl. Deutscher Bundestag, 2021:17) und eine Balance innerhalb des Workloads von Lernenden ergeben.

Aus den Detailergebnissen ging zudem hervor, dass eine ggf. angeleitete systematische Reflexion bzgl. der Coachingerfahrungen und -wirkungen, auch unter den Lernenden selbst, intendiert ist, um die Basis für eine selbstverständlichere, situativ funktionale Nutzung anzulegen. Die Inanspruchnahme von Coaching bzw. Supervision dient in vielen Berufsfeldern als Möglichkeit der Professionalisierung (vgl. Griewatz et al., 2021:1). Eine bewusste Etablierung (v.a. supervisorischer Formate) in die Ausbildungs- und Praxiskulturen würde die weitere Professionalisierung der helfenden Berufe dynamisieren.

## Schlussbetrachtung und Perspektive

Wie eingangs beschrieben, ergeben sich innerhalb helfender Berufe differenzierte Herausforderungen. Professionsangehörige der helfenden Berufe werden mit tätigkeitsspezifischen Belastungen konfrontiert und psychosoziale Herausforderungen wirken beständig auf ihre Konstitution ein (vgl. Rövekamp-Wattendorf, 2020:13). „Jüngste Befunde der Gesundheitsforschung zeigen, wie wichtig ein funktionierendes Netz an gesundheitserhaltenden Maßnahmen zur Bewältigung beruflicher Belastungen ist.“ (ebd.:9). Außerdem verstärken Krisensituationen, wie wir sie aktuell erleben, den Bedarf eines professionellen Umgangs mit sich verändernden beruflichen und auch persönlichen Problemlagen. Coaching als integrales Ausbildungselement könnte – im Sinne des Empowerments – u.a. einen Grundstein für einen bewussten und professionellen Einsatz gesunderhaltener Strategien darstellen. Die Implementierung von Coaching scheint auch im Kontext der Akademisierungsdebatte der Gesundheitsberufe – „das theoretische Wissen stehe im Vordergrund, praxisferne Kopf-Menschen werden ausgebildet, die zwar alles analysieren können, aber über wenig praktische Erfahrung und Handlungskompetenzen verfügen“ (Sauer et al., 2014:1) – eine ideale Möglichkeit zu bieten. Denn hier kann nicht nur die Praxis (selbst)reflexiv beleuchtet werden, sondern es kann auf individuelle Entwicklungsstände hinsichtlich des Theorie-Praxis-Transfers reagiert und insbesondere dazu beigetragen werden Handlungsmuster wahrzunehmen, ggf. aufzubrechen und gezielte Handlungsalternativen zu entwickeln, mit dem Ziel einer nachhaltigen Problemlösekompetenz.

Rekursiv zu den Ergebnissen des Projekts stellt sich abschließend die Frage, wie Coaching in anderen Ausbildungssystemen zielführend implementiert werden kann, um den Professionalisierungsprozess der Lernenden bzw. Studierenden funktional begleiten zu können und Bestrebungen im Kontext der Qualitätssteigerung im Sozial- und Gesundheitswesen sowie den nachhaltigen Nutzen von begleitenden Formaten wie Coaching zu optimieren.



## Literatur

**Berding, J.; Dennhardt, S.; Röse, K.; Kraus, E.; Marotzki, U.; Eschenbeck, P.; Postert, C.; Oltmann, R.** (2020):

Ergotherapie in Deutschland – Ein Beruf in der Sackgasse?. Offener Brief von Professor:innen zum Welttag der Ergotherapie. In: <https://dve.info/resources/pdf/ergotherapie/welt-ergotherapie-tag/2020-2/4094-offener-brief-welttag-der-ergotherapie-27-10-20/file> (14.08.2022)

**Braunisch, Matthias; Brenken, Andreas** (2012): Neue Wege in der Lehrerausbildung. Coaching als Personalentwicklungsinstrument. Baltmannsweiler: Schneider

**Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (DBVC)** (2021): Definition Coaching. In: <https://www.dbvc.de/der-dbvc/definition-coaching> (14.08.22)

**Deutscher Bundestag** (2021): Unterrichtung durch die Bundesregierung – Zweiter Bericht über die Ergebnisse der Modellvorhaben zur Einführung einer Modellklausel in die Berufsgesetze der Ergotherapie, Logopädie und Physiotherapie. Berlin: H. Heenemann GmbH & Co. KG

**Deutscher Verband der Ergotherapie e.V. (DVE)** (2019): Kompetenzprofil Ergotherapie. Karlsbad: DVE

**Dresing, Thorsten; Pehl, Thorsten** (2018): Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. 8. Aufl. Marburg: Dr. Dresing & Pehl GmbH

**Greif, Siegfried; Jonas, Eva** (2021): Evaluation von Coaching-Prozessen und -Ergebnissen. In: Rauen, Christopher (Hrsg.): Handbuch Coaching. 4., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl. Göttingen: Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG. S.347-372

**Griewatz, Hans-Peter; Heuckmann, Benedikt; Asshoff, Roman** (2021): Supervision / Coaching in der Lehrer\*innenbildung – Einblicke in die Inanspruchnahme aus psychometrischer und hermeneutisch-rekonstruktiver Perspektive. In: HLZ – Herausforderung Lehrer\*innenbildung. Bd. 4 Nr. 1. S.1-22

**Helsper, Werner** (2021): Professionalität und Professionalisierung pädagogischen Handelns: Eine Einführung. Opladen u. Toronto: Verlag Barbara Budrich GmbH

**Kielhofner, Gary** (2004): Conceptual Foundations of Occupational Therapy. Third ed. Philadelphia: F.A. Davis

**Klenner, Denise** (2017): Die Übungspraxis in Coaching-Weiterbildungen. Strukturevaluation eines ausgewählten Formats. Wiesbaden: Springer Verlag GmbH

**Knatz, Birgit; Dodier, Bernard** (2003): Hilfe aus dem Netz. Theorie und Praxis der Beratung per E-Mail. Stuttgart: Pfeiffer bei Klett-Cotta

**König, Eckhardt; Gerdes, Reinhard; Annas, Dorothee; Nosthoff, Hermann; Soffner, Thomas** (2014): Coaching in der Lehrerbildung – Professionsbezogenes Coaching als Bestandteil der 2. Phase der Lehrerbildung in NRW. Coaching Magazin. Ausg. 01/14. Osnabrück: Christopher Rauen GmbH. S. 24-28

**Krächter, Sabine** (2018): Coaching in der Lehrerausbildung – Wirkungen und Wirkfaktoren im Kompetenzentwicklungsprozess von Lehramtsanwärtern. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt

**Mayring, Philipp** (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. 12., überarbeitete Aufl. Weinheim, Basel: Beltz Verlag

**Özdemir, Hüseyin; Lagler Özdemir, Barbara** (2021): Interkulturelles Coaching. In: Rauen, Christopher (Hrsg.): Handbuch Coaching. 4., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl. Göttingen: Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG. S. 469-487

**Rauen, Christopher** (2021): Varianten des Coachings. In: Rauen, Christopher (Hrsg.): Handbuch Coaching. 4., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl. Göttingen: Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG. S. 37-65

**Reidlinger, Sylvie; Hörburger, Konstanze** (2018): Ohne Auftrag kein Coaching. Wenn der Coach die Frage nach der Frage übergeht. Coaching Magazin. Ausg. 03/18. Osnabrück: Christopher Rauen GmbH. In: <https://www.coaching-magazin.de/kontrovers/ohne-auftrag-kein-coaching> (14.08.22)

**Rövekamp-Wattendorf, Jörg** (2020): Berufliche Belastungen bewältigen. Herausforderungen in helfenden Berufen. 1. Aufl. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH

**Sauer, Martin; Vaudt, Susanne; Martens, Jörg** (2014): Irrweg oder Ausweg? Akademisierung der Sozial- und Gesundheitsberufe. In: Aktuelle Ein- und Ausblicke. Ausgabe 7/14. Bielefeld: Fachhochschule der Diakonie gemeinnützige GmbH. S. 1-3

**Schermuly, Carsten C.; Schoelmerich, Franziska** (2014): Zu Risiken und Nebenwirkungen lesen Sie ... – Negative Effekte von Coaching. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie. 58 (N. F. 32) 1. Göttingen: Hogrefe Verlag. S. 17-33

**Staub-Bernasconi, Silvia** (2018): Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Soziale Arbeit auf dem Weg zu kritischer Professionalität 2., vollständig überarbeitete u. aktualisierte Aufl. Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich

**Steinke, Ingo** (2021): Qualität im Coaching. In: Rauen, Christopher (Hrsg.): Handbuch Coaching. 4., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl. Göttingen: Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG. S. 217-244

**Taylor, Renee R.** (2020): The Intentional Relationship. Occupational therapy and use of self. 2nd edition. Philadelphia: F.A. Davis

**Tomlin, George** (2018): Die Bedeutung des OTPF für die Ausbildung und den Berufsstandard. In: American Occupational Therapy Association (Hrsg.): Das Framework der AOTA – Gegenstandsbereich, Prozesse und Kontexte in der ergotherapeutischen Praxis. Bern: Hogrefe Verlag. S. 13-19

**Whitmore, John** (2015): Coaching for Performance. Potenziale erkennen und Ziele erreichen. 4. Aufl. Paderborn: Junfermann Verlag

**Wiethoff, Christoph; Stolcis, Miriam** (2018): Systemisches Coaching mit Schülerinnen und Schülern. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer

**Über die Autorin:**

Laureen zu Dohna lebt und arbeitet in Münster. Das in ihrer Masterthesis evaluierte Projekt fand im Rahmen ihrer dozierenden Tätigkeit an der Timmermeister Schule für Ergotherapie statt. Die Optimierung praktischer Ausbildungsphasen stellt ein großes Anliegen dar, um Lernende – bei individuellen Theorie-Praxis-Transfers – bestmöglich begleiten zu können.

Als wissenschaftliche Mitarbeiterin, Lehrbeauftragte und Koordinatorin der BMC-Ambulanz des weiterbildenden Masterstudiengangs „Beratung Mediation Coaching“ der FH Münster stehen nun neue Projekte und Forschungsvorhaben an.



## IMPRESSUM

### Herausgeber

BVPPT e.V.  
Berufsverband für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie  
German Association for Counseling, Education & Psychotherapy

\* Die Vertretung der Counselor in Europa \*  
Gründungsmitglied der DGfB  
Deutsche Gesellschaft für Beratung  
German Association for Counseling  
Mitglied im nfb/Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf  
und Beschäftigung

### Der Vorstand

Christina Pollmann, Angela Keil, Dagmar Lumma, Kirsten  
Böttger, Lea Gentemann

Web: [bvppt.org](http://bvppt.org)

E-Mail: [kontakt@bvppt.org](mailto:kontakt@bvppt.org)

E-Mail: [redaktion@counselingimpulse.org](mailto:redaktion@counselingimpulse.org)

Redaktion (Vi.S.d.P)  
Prof. Dr. Laura Best

Mitherausgeberin und Redaktionsleitung der Counseling Impulse

### Erscheinungsweise

1-2 mal jährlich

### Mediadaten und Anzeigenschaltung

[redaktion@counselingimpulse.org](mailto:redaktion@counselingimpulse.org)  
Telefon: +49 2403 / 839059

Einsenden von Manuskripten

Das Copyright liegt - soweit nicht anders angegeben - bei den  
Autoren. Namentlich gekennzeichnete Beiträge verantworten die  
Autoren. Kürzungen und redaktionelle Änderungen durch die  
Redaktion sind möglich.

Bei unaufgefordert eingesandten Beiträgen übernimmt die  
Redaktion keine Verantwortung für Manuskripte, Fotos etc.

Layout und Grafik-Design:

HäfnerArt Christoph Häfner, Eschweiler

[www.haefner-art.de](http://www.haefner-art.de)

ISSN: 1438-6836

