

Thomas Hanstein

Online-Coaching im Kontext Schule?

Ein Plädoyer für die Nutzung neuer Räume im schulischen Unterstützungssystem

„Berufliche Schulen 4.0“ lautete das Motto des Führungskräftekongresses im September 2016, deren Inhalte im Heft 11/12-2016 unter dem Leitgedanken „Digitalisierung auf dem Vormarsch – Herausforderungen auch für die beruflichen Schulen“ dokumentiert wurden. Hieran anknüpfend führt ein beruflicher Kollege einzelne Fragestellungen für den Bereich des schulischen Unterstützungssystems weiter.

1. Hinführung

In der wissenschaftlichen Landschaft wurde in den letzten Jahren die *virtuelle Lehre* weiter ausgebaut. Vorreiter dieser Entwicklung waren die Fernuniversitäten, deren – berufsbegeleitend – Studierende auf eine hohe zeitliche wie räumliche Flexibilität angewiesen sind. Insofern wurde der Trend zur virtuellen Lehre auch nicht von den Hochschulen vorgegeben, sondern er wurde von den Studierenden mehr und mehr eingefordert. Damit wurden virtuelle Räume geschaffen, die von den Rechenzentren der Universitäten verwaltet und datenschutzrechtlich verantwortet werden und in die man jeweils neu vom Veranstalter/Lehrenden¹ zur Sitzung eingelassen werden muss. Mittlerweile relativ wenig stör anfällige Systeme arbeiten im Hintergrund und sichern eine geschlossene Verbindung über Bild und Ton – sowohl mit dem Lehrenden wie rundherum mit allen im Raum. Die hier verwendeten technischen Systeme (wie z. B. „Adobe Connect“)² bieten eine Vielzahl von Interaktionsmöglichkeiten. So ermöglichen sie dem Lehrenden und den dazu – z. B. für eine Erarbeitungsphase – Autorisierten den Zugriff auf Whiteboards oder vorab hinterlegte Dokumente. Gruppenarbeiten sind ebenso möglich wie frontale Inputs und „Lehrer-Schüler-Gespräche“. Ähnlich wie im herkömmlichen Unterricht kann die Zusammensetzung dabei frei gewählt oder vom Lehrenden festgelegt werden. Dieser kann zudem in die Gruppen „hineingehen“ oder hierzu „gerufen“ werden. Oder er kann eine Kurznotiz oder einen zusätzlichen Arbeitsauftrag reihum an alle – oder nur an bestimmte – Gruppen senden.

Ähnlich wie im Bereich *E-Learning* verhält es sich mittlerweile mit Angeboten im Bereich Begleitung von Fach- und Führungskräften sowie Personalentwicklung, wozu seit mehreren Jahren *professionelles Coaching* als festes Element in vielen Organisationen – der freien Wirtschaft wie auch des öffentlichen Dienstes – zählt. Neben dem räumlichen Aufsuchen eines Coaches zum Einzel- oder dem Einladen zum Teamcoaching gibt es seit einiger Zeit auch hier abgesicherte Plattformen, mit deren Hilfe virtuelles Coaching möglich geworden ist. Besonders für Organisationen, die internatio-



Dr. Thomas Hanstein

Berufsschullehrer am Berufsschulzentrum Biberach; Online-Live-Trainer für Virtuelle Lehre; Business-Coach für Wirtschaft und Verwaltung; Coach im öffentlichen Dienst und in der freien Wirtschaft; Schwerpunkt: Veränderungsprozesse, Individual- und Teamcoaching; E-Mail: hanstein.thomas@gms-bc.de

nal oder global arbeiten, ist hiermit eine zusätzliche Option geschaffen worden, die Ressourcen in mehrfacher Hinsicht – Kosten und v. a. Arbeitszeit – einspart. Analog zum E-Learning bieten die dazu generierten Systeme (wie z. B. „Cai World“)³ einen breiten Zugriff auf verschiedene Methoden an. Wenn auch das – beim Coaching wichtige – Raum- und somatische Selbsterleben naturgemäß ein anderes als beim „realen“ Face-to-face-Gespräch ist, wird im *Online-Coaching* eine gute Ergänzung bisheriger Möglichkeiten der Begleitung gesehen.

Berufliche Schüler stehen beiden Bereichen – der Hochschule wie der Arbeitswelt – am nächsten. Daher erscheint vor diesen neuartigen Möglichkeiten – innerhalb der Bildungs- und Begleitungsszene – der Blick auf unsere Schullandschaft auch besonders wichtig. Erste Projekte an berufsbildenden Schulen belegen dies.

2. Coaching – ein schillernder Begriff

Die Begriffe „Coach“, „coachen“ sowie „Coaching“ werden mittlerweile (leider) sehr breit verwendet, oft synonym für „unterstützen“, „beraten“ oder „briefen“. Im schulischen Bereich hat das „Coachen“ spätestens mit der Einführung von „Lerncoachs“ zwar an Renommee gewonnen, gleichzeitig aber auch an begrifflicher Unschärfe unübertrefflich zugelegt. Durch die zuweilen inflationäre Verwendung des Begriffs in der „Wellness“-Branche – in diversen Büchern zur „Lebensberatung“ oder auch in diversen Spielfilmen⁴ – kann

sich zudem der Eindruck aufdrängen, bei Coaching handle es sich um eine „softe“ Variante der Lebensbegleitung. Der eigentliche Ursprung liegt – wo er bis heute Verwendung findet – im Sport. Von diesem ausgehend hat sich Coaching im deutschsprachigen Raum aus der Begleitung von Führungs- und Fachkräften heraus entwickelt. In den letzten drei Jahrzehnten hat sich Coaching im Business-Bereich permanent weiterentwickelt und ausdifferenziert.

Professionelles Coaching grenzt sich damit auch von anderen Formen der Begleitung ab: so z. B. von der *Beratung* – mit dem Fokus „Empfehlung zu weiteren Vorgehensweisen“ durch eine „inhaltliche Fachexpertise“ (vgl. Berninger-Schäfer 2011, S. 27) –, dem *Training* – mit dem Schwerpunkt bestimmter Übungen zur Erreichung eines Zieles – sowie, im beruflichen Kontext, der „Erweiterung fachlicher Kompetenzen“ (ebd.), dem *Mentoring* – als Möglichkeit der Begleitung durch eine berufserfahrenere Person –, der *Supervision* – als Form der Reflexion des eigenen Verhaltens in persönlichen und beruflichen Beziehungen mit dem Fokus der Auswirkung auf das jeweilige System – oder auch der *Psychotherapie* – als therapeutische Behandlungsmöglichkeit von, hier, Patienten (vgl. ebd., S. 26–28).

Diese Varianz in der Begriffsverwendung spiegelt sich (leider) auch in den Coaching-„ausbildungen“ wider, wo sich auch eine Vielzahl unseriöser (Wochenendlehrgangs-)Anbieter finden lässt. Die in den letzten Jahren ausgebaute Verbandsarbeit durch den Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC) – als Dachverband im Bereich Business Coaching und Leadership im deutschsprachigen Raum –, hat sich daher die Qualitätssicherung zur grundlegenden Aufgabe gemacht. So will der DBVC „gewährleisten, dass eine Dynamisierung des Coachingfeldes durch eine hervorragende und damit anerkannte Qualitätsweiterentwicklung unterlegt wird“.⁵ Eine Reihe professioneller, DBVC-zertifizierter Lehrgänge existieren mittlerweile, auch mit entsprechenden Schwerpunktsetzungen – z. B. wie Schule, Verwaltung, Business.

2.1 Systemisch-lösungsorientiertes Coaching

Aufbauend auf dem hypnotherapeutischen Konzept Ericksons (1995) hat Gunther Schmidt diverse aktuelle systemische Ansätze und aktuelle neurowissenschaftliche Erkenntnisse zu einem integrativen Konzept verbunden (vgl. Schmidt 2004). Darin geht er davon aus, dass Probleme, von denen Klienten berichten, autohypnotisch durch deren – situative – Einengung der Wahrnehmung entstanden sind. Folglich kann auch nicht die Fokussierung auf das Problem zu einer Lösung führen. Vielmehr gilt es, durch *Umfokussierung* dieser Autohypnose eine neue Erfahrung zu ermöglichen, die sowohl den eingeschlagenen Kontext aufbrechen bzw. verlassen wie einen neuen Blick auf das Erlebte und Beschriebene ermöglichen kann. Hierbei fußt Schmid auf einschlägigen Erkenntnissen der *Ge-*

sundheitspsychologie (vgl. Badura 1981; Antonovsky 1997) und baut sie aus. Die *Karlsruher Schule* hat dieses Konzept in den letzten zehn Jahren inhaltlich und methodisch geweitet.

Auf der Grundlage der Begriffsbestimmung des DBVC vertritt das Karlsruher Institut für Coaching (KIC) einen *systemisch-lösungsorientierten* Coachingansatz, der auf systemtheoretischen Erkenntnissen fußt.⁶ Berninger-Schäfer spricht von vier grundlegenden Merkmalen dieses Coachings: Der Coach sieht sich als *Prozessbegleiter*, der eine entsprechende Person, Anliegen und Situation möglichst „maßgeschneiderte (...) Maßnahme“ (Berninger-Schäfer, 2011, S. 52) anstrebt. Somit ist systemisch-lösungsorientiertes Coaching *personenzentriert*. Der Blick des Coachs richtet sich nicht auf die dargelegten – vermeintlichen – „Schwächen“, sondern auf die persönlichen Fähigkeiten und Stärken des Coachee/Klienten. Systemisch-lösungsorientiertes Coaching bedient sich hierzu des von Badura innerhalb der Sozialwissenschaften eingeführten Begriffs der Ressourcen (vgl. Badura 1981; Bengel, Strittmatter & Willmann 1998). Insofern versteht sich Coaching dieser Ausrichtung als *ressourcenorientiert*. Werden diese je eigenen Ressourcen des Coachee als reale Gegebenheiten, die es mithilfe des Coachings zu stärken gilt, angesehen, drängen sie regelrecht zu Lösungen in der aktuellen Situation. Somit ist systemisch-lösungsorientiertes Coaching, wie das Wort bereits definiert, immer auch *lösungsorientiert* (vgl. Döring-Meijer 1999; Mücke 2009). Weil Lösungen, (nur) durch – im Coaching – zu erarbeitende konkrete Maßnahmen realisiert werden, bedarf es der Definition von Zielen. Daher arbeitet systemisch-lösungsorientiertes Coaching *zielorientiert* (vgl. Fischer-Ege 2004).

Dieser Prozess orientiert sich im systemisch-lösungsorientierten Coaching an Erkenntnissen der *System- wie Gesundheitspsychologie*. Der Soziologe Badura hat bereits vor 30 Jahren auf die Bedeutung sozialer Widerstandsfaktoren für die Erhaltung der – auch – seelischen Gesundheit hingewiesen, nachdem sein Kollege Antonovsky den Terminus *Salutogenese* – als Komplementärbegriff zur *Pathogenese* – in die wissenschaftliche Debatte eingeführt hatte (vgl. Badura 1981; Antonovsky 1997). Diese Herangehensweise änderte den Blick: von Defiziten auf Ressourcen, von der Vermeidungshandlung zur *Zielgerichtetheit*, von der Symptomarbeit hin zur systemischen *Selbstregulation*. Wie – in der Medizin – der Prozess zur Gesundung dem zur Erkrankung entgegengesetzt wird, so gilt es im Coaching, vom Problem- in den Lösungszustand zu gelangen. Als *Muster* wird dabei das „Zusammenspiel zwischen gedanklichen, emotionalen und physiologischen Vorgängen“ verstanden, welches „einer neuronalen Aktivierung im vernetzten Gehirn“ entspricht, „das durch vorhergehende Bahnungen entstanden und relativ stabil ist“ (vgl. Berninger-Schäfer 2011, S. 62, nach: Roth 2003).

2.2 Gesprächsstruktur im systemisch-lösungsorientierten Coaching

Ein Coachingprozess gliedert sich in einzelne, in der Regel im Erstkontakt vereinbarte Einheiten, die wiederum als einzelne – zeitlich vorher festgelegte – Coachinggespräche stattfinden. Systemisch-lösungsorientiertes Coaching arbeitet mit einer *festen Grundstruktur*, die ein Coachinggespräch in *vier Phasen* gliedert: In der ersten Phase, der *Anliegenklärung*, wird der Coachee gebeten, sein Anliegen zu benennen. Aus dem Anliegen heraus ergeben sich das Thema sowie der Auftrag des Coachs. Aus der Benennung eines möglichst konkreten Anliegens kann der zweite Schritt, die *Situationsbeschreibung*, erfolgen. Der Klient wird gebeten, Informationen zum Kontext zu geben. Der dritten Phase, der *Zielfindung*, vorgelagert ist die entscheidende Scharnierstelle im Coachingprozess: der Übergang vom Problem- in den Lösungszustand. Nach diesem längeren Weg kann aus den Zielen in die vierte und letzte Phase, die *Lösungssuche*, gewechselt werden. Diese schließt, vor dem zuvor konkretisierten Anliegen und der geschilderten Situation, mit der Planung erster konkreter *Maßnahmen* ab.

Systemisch-lösungsorientiertes Coaching setzt – anders als Psychoanalyse, Supervision und Seelsorge – nicht auf ausgiebige Formulierung der Situation, da selbst bei sehr gründlicher Schilderung nie alle Aspekte benannt werden könnten. Stattdessen geht es um die wichtigsten Informationen, wie z. B. die Frage nach Hauptakteuren, typischen Abläufen in der Organisation, wichtigen Personenkonstellationen. Da das Aussprechen ebenso Bilder, Farben oder Gerüche die damit verbundenen negativen Gefühle wieder hervorrufen kann, gibt sich in diesem Moment – auch somatisch durch erkennbare physische Veränderungen – der *Problemzustand* zu erkennen. Die Begleitung des Klienten hin zum *Lösungszustand* geschieht über die Aktivierung der *Ressourcen* und *Visionsarbeit*. Erst im kognitiven und somatischen Lösungszustand sind der ganzheitliche Zugang zu den Ressourcen und darauf die Bearbeitung des Anliegens möglich. Positiv erlebte Lösungsversuche, bisher erreichte Ziele, persönliche Erlebnisse oder Unterstützungssysteme können für diesen Schritt ebenso hilfreich sein wie innere Bilder und Metaphern aus der Erinnerung des Klienten oder seinem aktuellen Leben. Anknüpfend an dieses positive Erleben und dem verbalisierten Ausdruck erfahrender Selbstwirksamkeit kann dann eine *Zukunftsvision* eingeleitet werden. Ähnlich, wie zu Prozessbeginn keine Situationsbeschreibung ohne Herausarbeitung des Anliegens stattfinden konnte, so wäre an diesem Punkt keine nachhaltige Zielfindung möglich ohne Versetzung in den Lösungszustand. Dies nennt systemisch-lösungsorientiertes Coaching *Musterzustandsänderung*. In diesem Moment lösen sich auch somatisch Zustände aus der Problemtrance, der Körper spiegelt den Schritt hin zur Lösung und zu möglichen Zielen (vgl. Berg & Berninger-Schäfer 2010, S. 22–23; Berninger-Schäfer 2011, S. 83–98).

2.3 Methoden/Tools im Coaching

Begonnen mit der Gesprächshaltung und Prozessführung hat sich mittlerweile ein umfangreicher „Werkzeugschrank“ im Coaching herausgebildet, der die Gesprächsstruktur mit Leben füllt (vgl. Hanstein 2017 [Überblick mit Methodenskizzen, ebd., Kap. 3.2.4]). Diese Methoden setzen an der aufgezeigten Haltung an, dem Klienten je passende Angebote zu unterbreiten, mit deren Hilfe dieser ganzheitlich zu einer neuen Perspektive und schließlich zu Zielen und Lösungen gelangen kann. Von *Interventionen* wird in diesem Zusammenhang gesprochen, weil die *Tools*, die dem erfahrenen Coach zur Verfügung stehen, im besten Falle eingefahrene Muster beim Klienten infrage stellen – im Sinne des Wortes „intervenieren“ – und dadurch einen ganzheitlichen Weg zur *Salutogenese* bahnen. All diese Methoden setzen ganzheitlich an. Damit gehen sie von menschlichen Grundprinzipien aus: der *Aktualisierungstendenz*, dem Bedürfnis nach *Beachtung* – auch Selbst-Beachtung –, und einer *organischen Bewertungstendenz* des Menschen (vgl. Rogers 1973; ders. 2004). Diese können dem *Selbstkonzept* des Klienten dazu verhelfen, sich als (wieder) erfahrungsoffen(er) zu erleben, um daraus realistische Ziele, Lösungen und konkrete Maßnahmen zu erarbeiten.

3. Online-Coaching als innovative Möglichkeit

Als ein Pionier des virtuellen Coachings kann der Hamburger Berufs- und Betriebspädagoge Harald Geißler betrachtet werden, der bereits vor zehn Jahren erste Schritte gegangen ist, die in Richtung eines virtuellen Coachings verstanden werden müssen. Geißler praktizierte bereits in den Jahren 2005 und 2006 Telefoncoaching, unterstützt durch standardisierte Onlinefragebögen.⁸ Aus diesem Anfang sind in den zurückliegenden Jahren verschiedene Varianten entstanden.⁹ Hier kann auch der Beginn und die wissenschaftliche Begleitung des Online-Coachings in Deutschland angesetzt werden. In den folgenden Jahren wurden einzelne Tools und weitere Fragesets entwickelt. Es gab erste Versuche von Coaching in 3D-Welten. Aufbauend auf diesen Erfahrungen wurde im Jahre 2014 die CAI-Plattform aufgebaut, die seitdem ständig weiterentwickelt wird. Sie bietet als *bisher einzige Plattform* die Möglichkeit, in Kombination von Prozesssteuerung und der Anwendung verschiedener hinterlegter Tools (z. B. „Aufstellung“, „Inneres Team“, „Soziogramm“) und Bildmaterial sowie der Kombination verschiedener medialer Zugänge (Audio, Video und Chat), im Coaching *synchron wie asynchron* Klienten zu coachen. Nach einigen Jahren vergleichender Erfahrung im „realen“ Face-to-face-Coaching und der Variante online kann also festgestellt werden, dass es bezüglich *Setting und Methodik* kaum Aspekte gibt, die im virtuellen Bereich nicht (ebenso gut) möglich wären. Personenzentrierung ist in beiden Formen ebenso praktisch umsetzbar wie Ressourcen-, Lösungs- und Zielorientierung. Ebenso verhält es sich mit den für Coaching wesentlichen Aspekten *Musterzustandsänderung* und *Visionsarbeit* sowie auch mit den Schritten des systemisch-

lösungsorientierten Ansatzes. Gerade im „durchgetakteten“ Schulalltag kann der virtuelle Raum letztlich Verbindlichkeit und Ungestörtheit im Coaching-Setting befördern. Online-Coaching ist zudem ebenso als Individual- wie als Gruppen-coaching möglich.

Inzwischen liegen erste Evaluationsergebnisse vor, die sowohl in der Zusatzausbildung zum Online-Coach bei CAI wie auch in der grundständigen Coachinausbildung am Karlsruher Institut für Coaching berücksichtigt werden. Insbesondere junge Menschen erwarten, dass sie im Bedarfsfall *zeitnah* einen *passenden* Coach finden. Berninger-Schäfer spricht an dieser Stelle vom „*Coach on demand*“. Ebenso wird erwartet, online Dienstleistungen und Lösungsoptionen vorzufinden. Mit diesen Trends werden die herkömmlichen Formate – Zeitabsprachen und Termine über mehrere Wochen voneinander entfernt sowie einzelne Coachingsitzungen mit bis zu mehreren Stunden – deutlich herausgefordert, wenn nicht infrage gestellt. Auf zeitgemäße Erwartungen wie diese kann Online-Coaching adäquat antworten. Durch neue Herausforderungen entstehen damit synchron wie asynchron *neue Coachingformate*, die zusätzlich oder alternativ eingesetzt werden können. Klienten können in *relativ kurzen Einheiten zielorientiert* begleitet werden, sie können sich kurzfristig aufgrund einer speziellen Fragestellung im Beruf ein Coaching buchen, und anschließend mithilfe des Zugangs zur Plattform und der dort vorfindbaren Tools *eigenständig* am Thema weiterarbeiten. Die CAI-Plattform bietet neuerdings einen *Solution Finder*, der sich aufgrund seiner Aufmachung für das Studierendenmilieu bestens eignet. Online-Coaching wurde hierbei als Mischung von Selbst- und kollegialem Coaching weiterentwickelt.¹⁰ Diese Form scheint für den Ausbau auf Schul- und Schülerebene besonders naheliegend. Anstelle der personalen Anleitung durch den Coach wird der Klient hierbei mit einem leicht verständlichen Leitfadens durch den Coachingprozess geführt. Dabei können junge Klienten kreativ-spielerisch Fragestellungen und Probleme bearbeiten. An sinnvollen Stellen im Prozess können Coachingpartner – Mitstudenten oder Mitschüler – eingeladen werden, sich am Coaching zu beteiligen. Diese fungieren dabei methodisch als – im Coaching auch bisher schon gern verwendet – „äußere Perspektiven“ und unterstützen den Klienten im Lösungsbrainstorming. Dieses bislang kostenfreie Tool wird derzeit bei CAI evaluiert.

Hinsichtlich des Aspektes *persönlicher Nähe* erhält das – gelegentlich zu hörende – Argument einer zu großen Distanz bei persönliche(re)n Fragestellungen Unterstützung aus zweierlei Richtungen: Zum einen betreibt z. B. die Telefonseelsorge seit Jahrzehnten einen ähnlichen Ansatz, mit der Erfahrung, dass die Distanz in entsprechenden Situationen sogar zielführend sein kann. Zum anderen nehmen innovative Angebote wie Online-Coaching die *Veränderungen in der Kommunikationskultur* ernst. Dieser Aspekt weist aber zugleich auf die besonderen Kompetenzen im Online-Coaching

hin: Als grundlegend für das Online-Coaching hat sich gezeigt, dass Online-Coachs, aufbauend auf einer seriösen und professionellen Coachinausbildung, über ergänzende *technische Medien- wie mediale Kommunikationskompetenzen* verfügen sollten. Dies bedeutet praktisch, das Lesen, Schreiben und Hören von Botschaften, die nicht non- und paraverbal durch Zeichenhandlungen begleitet werden, leisten zu können. Gleichzeitig sollten Online-Coachs für ihre eigenen Formulierungen und Rückmeldungen sensibilisiert und geschult werden. Diese Kompetenzen sind trainierbar, so die basalen Coachinggrundhaltungen bereits vorliegen, um eine wertschätzende Beziehungsgestaltung auch online zu ermöglichen. Als ebenso wichtig hat sich die Sensibilität für die Integration körperlicher Signale in den Coachingprozess herausgestellt, besonders wenn von beiden Personen in der Regel nur die Gesichter erkennbar sind bzw. eine der beiden Personen aufgrund der Beschäftigung mit Tools im Moment nicht sichtbar ist. Grundlegend für ganzheitliches Coaching in 2D- und 3D-Welten ist daher eine ausgeprägte Sensibilität sowohl für die kognitive, wie die emotional-physiologische Wahrnehmung und Spiegelung. Diese Kompetenz erweist sich im Coaching als wesentliche Basis, um den Klienten vom Problem- in den Lösungszustand zu unterstützen, wobei dieser Anspruch im Online-Coaching aufgrund der aufgezeigten Spezialitäten naturgemäß nicht geringer ist als in der herkömmlichen Form.

Ein zusätzlicher Klärungsbedarf würde auf der *rechtlichen Ebene* bestehen, da unsere Schüler zuallererst eine Schulpflicht für den „realen“ Besuch der Schule genießen, und sich der Versicherungsschutz auf diesen Bereich – grundsätzlich – erstreckt. Ebenso verhält es sich mit der Frage der rechtlichen Abgesichertheit des begleitenden Coachs, wenn dieser – nach der Schule – virtuell Einblick in die Lebenswelt des Schülers erhält. Erfahrungen in der virtuellen Lehre zeigen, dass hier oft eine ausbaufähige Sensibilität für den Bereich Privatsphäre im Onlinebereich vorherrscht. Die Klärung solcher rechtlichen Grauzonen hätte grundlegenden Charakter, in Besonderheiten der virtuellen Begleitung könnte verhältnismäßig leicht eingeführt werden. Im Gegensatz zum herkömmlichen Zweiergespräch und dem parallelen oder anschließenden Protokollieren der wichtigsten Aspekte durch den Coach – im zweiten Fall wohl eher im Sinne eines Gedächtnisprotokolls – wird im Online-Coaching der gesamte Chatverlauf wie die vom Klienten abgewandelten Visualisierungen zeitgleich *technisch miterfasst*. Der Coach überlässt es – wie im Face-to-face-Coaching auch – der Entscheidung des Klienten, was dieser davon mitnehmen und was er ggf. auch löschen will. Auch wenn diese Festlegung nicht vom Coach getroffen wird – was Grundhaltungen und Ethikrichtlinien im Coaching widersprechen würde –, sind die Eckdaten im System erfasst, was dem Coach – in diesem Fall dem Lehrer – bereits einen größeren rechtlichen Schutz gewährt als das herkömmliche Vieraugengespräch in einem geschlossenen Raum. Zukunftsweisend könnte das Online-Coaching

darüber hinaus für *ehemalige Schüler* sein, die sich erneut an einen vertrauten Lehrer wenden, weil sie in der *Berufsfindungsphase erste Herausforderungen* im Beruf mit einer Person, die sie aus der Schule noch gut kennen, besprechen wollen. Auch denkbar wäre diese Begleitungsform auf der *kollegialen Ebene*, aufgrund möglicher Rollenkollisionen aber am ehesten für Kolleginnen und Kollegen an anderen Schulen oder auch grundsätzlich in der öffentlichen Verwaltung. Ein *virtueller Coachingpool*, technisch an einen Kooperationspartner mit entsprechender Ausstattung und rechtlicher Absicherung angebunden, wäre ein reizvolles innovatives Projekt.

Damit knüpft dieser Beitrag letztlich auch an einen Gedanken aus der Tagungsdokumentation an: Im Zuge von „Berufliche Schulen 4.0“ weitere Möglichkeiten der *Kooperationen* zu befördern, was an dieser Stelle z. B. heißen kann, virtuelle – für Onlinekonferenzen im Businessbereich in der Regel vorhandene – Räume außerschulischer Partner nutzbar zu machen. Wenn an den Erfahrungen im Businessbereich partizipiert werden kann, könnten neue Synergien freigesetzt werden. Wie E-Learning schon länger als denkbare zusätzliche Ebene im berufsbildenden Bereich begriffen – und teilweise schon erprobt – wird, so könnte auch Online-Coaching die Möglichkeiten des klassischen schulischen Unterstützungssystems deutlich weiten und dabei (weitere) Vernetzungen mit der Berufs- und Arbeitswelt ermöglichen. Die CAI-Plattform und ihr Solution Finder sollen voraussichtlich auch zeitnah an Pädagogischen Hochschulen getestet werden. Gegebenenfalls sollten sich hieraus weitergehende Schulversuche an berufsbildenden Schulen ableiten lassen, die aktuellen Entwicklungen zumindest weisen klar in diese Richtung.

Zusammenfassend handelt es sich beim Online-Coaching um eine *hoch qualifizierte, mehrdimensionale* Variante der Begleitung und zielgerichteten Förderung von Klienten, die – wie angedeutet – auch eine entsprechend ausgebildete Kompetenz der Coaches benötigt. Dennoch kann in kollegialen Settings auch mit niederschweligen Grundlagen erfolgreich gearbeitet werden. Basis hierfür bildet dann jedoch die disziplinierte *Bindung an den Prozessablauf*. Diese ist, anders als im herkömmlichen Coaching durch den Coach selbst, im Online-Coaching durch die *hinterlegten Formate* sichergestellt. Am Institut für Psychologie der Züricher Hochschule für angewandte Wissenschaften hat Professor Hansjörg Künzli zum Beispiel bereits über mehrere Semester die CAI-Plattform eingesetzt und anschließend evaluieren lassen. Signifikante Ergebnisse in allen untersuchten Bereichen lassen Online-Coaching als innovative Möglichkeit erscheinen. Beispielsweise wurde hier die erfolgreiche alternative Zielerreichung durch die Nutzung der CAI-Plattform hervorgehoben.¹¹ Die Entwicklungen auf diesem Feld sind also nicht aufzuhalten. Die Frage ist nur, wie weit sich die Schullandschaft daran beteiligen kann – und will. Die Vorteile zugunsten jugendlicher Schüler erscheinen evident, zumal, wenn mit ei-

ner Mischform aus Face-to-face-Begegnungen und virtuellen Kontakten gearbeitet wird. Für den Erstkontakt sei dabei prinzipiell ein verbindliches „reales“ Erstgespräch empfohlen, wie ebenso für das den Prozess abschließende und auswertende Treffen. Besonders der thematische Zugang über den Solution Finder der CAI-Plattform könnte auch Kollegen ansprechen, die Jugendliche zwar begleiten wollen, dazu aber keine grundständige Coachinausbildung absolviert haben.

Anmerkungen

- 1 Zur besseren Lesbarkeit wurde auf die Aufführung beider Geschlechter verzichtet. Selbstredend sind an diesen Stellen immer die Vertreter beider Geschlechter gemeint.
- 2 <http://www.adobe.com/de/products/adobeconnect.html>
- 3 <https://www.cai-world.com>
- 4 Z. B. „Neid ist auch keine Lösung“, von Tobias Baumann et al. 2016.
- 5 <http://www.dbvc.de/der-verband/ueber-uns/unser-selbstverstaendnis.html>
- 6 Vgl. <https://www.berninger-schaefer.de/ethikrichtlinien>
- 7 Fachbegriff für den im Coaching Begleiteten. Im Folgenden findet stattdessen der Alternativbegriff „Klient“ Verwendung.
- 8 Vgl. <http://www.hsu-hh.de>
- 9 Vgl. weiterführend sein Projekt „Virtuelles Coaching“, in: <https://www.virtuelles-coaching.com>
- 10 Vgl. <https://www.cai-world.com/cai-solution-finder>
- 11 Vgl. <https://www.zhaw.ch>

Literatur:

- Antonovsky, Aaron 1997: Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit, Tübingen: dgvt.
- Badura, Bernhard (Hrsg.) 1981: Soziale Unterstützung und chronische Krankheit (Neuaufgabe 1999), Frankfurt: Suhrkamp.
- Bengel, Jürgen/Strittmatter, Regine/Willmann, Hildegard 1998: Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese. Diskussionsstand und Stellenwert, Köln: BZgA.
- Berg, Thomas/Berninger-Schäfer, Elke 2010: Die Kollegiale Coaching Konferenz (Schriftenreihe der Führungsakademie Baden-Württemberg), Stuttgart u. a.: Richard Boorberg.
- Berninger-Schäfer, Elke 2011: Orientierung im Coaching (Schriftenreihe der Führungsakademie Baden-Württemberg), Stuttgart u. a.: Richard Boorberg.
- Döring-Meijer, Heribert 1999: Ressourcenorientiert – Lösungsorientiert, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Erikson, E. 1978, Kinderspiel und politische Phantasie. Stufen der Ritualisierung der Realität, Berlin: Suhrkamp.
- Erickson, M. 1995: Vom Wesen der Hypnose, in: Rossi, E. (Hrsg.) (1995), Gesammelte Schriften von Milton H. Erickson, Heidelberg: Carl-Auer.
- Fischer-Ege, Maren 2004: Coaching. Miteinander Ziele erreichen (überarbeitete Neuausgabe 2011), Reinbek: Rowohlt.
- Hanstein, Thomas 2017: Coaching in der Seelsorge. Ein methodischer Ansatz zur Perspektivenerweiterung im kirchlich-katholischen Milieu: Tectum.
- Mücke, Klaus 2009: Probleme sind Lösungen. Systemische Beratung und Psychotherapie – ein pragmatischer Ansatz, Potsdam: ÖkoSysteme.
- Rogers, C. 1973: Entwicklung der Persönlichkeit (Original 1961), Stuttgart: Klett.
- Rogers, C. 2004: Die nicht-direktive Beratung, Frankfurt: Fischer.
- Roth, Gerhard 2003: Fühlen, Denken, Handeln. Wie das Gehirn unser Verhalten steuert, Frankfurt: Suhrkamp.
- Schmidt, Gunther 2004: Liebesaffären zwischen Problem und Lösung. Hypnosystemisches Arbeiten in schwierigen Kontexten (6. Aufl. 2015), Heidelberg: Carl-Auer.