

# LMU Teacher Coaching & Training – Phasenübergreifende Zusammen- arbeit und Professionalisierung in der Lehrkräfteausbildung

Stephanie Frink

*Das Programm „LMU Teacher Coaching & Training“ des Münchener Zentrums für Lehrerbildung bietet Lehramtsstudierenden die Möglichkeit, sich durch die Teilnahme an verschiedenen Coaching- und Trainingsformaten bereits frühzeitig in ihrer Ausbildung aktiv mit ihrer professionellen Entwicklung sowie mit den An- und Herausforderungen des Lehrer:innenberufs auseinanderzusetzen. Als Coaches werden Lehrkräfte direkt aus der Schulpraxis eingesetzt, die zunächst selbst umfassend und fundiert für diese Aufgabe weiterqualifiziert wurden.*

*Im Folgenden soll das Programm mit seinem Aufbau, seinen Inhalten und seinen Besonderheiten im Detail vorgestellt und gezeigt werden, inwiefern es einen Beitrag zur Professionalisierung in der Lehrer:innenbildung und zur phasenübergreifenden Zusammenarbeit leistet. Die Effekte derartiger Maßnahmen bei den Lehramtsstudierenden, so bspw. im Hinblick auf deren Selbstwirksamkeit und Reflexionsbereitschaft, waren bereits Gegenstand eines früheren Beitrags über die Begleitforschung zu „LMU Teacher Coaching & Training“ (Fiedler & Frenzel 2022, erschienen in Band 2, Nummer 1 von ‚Lehrerbildung@LMU‘).*

## 1. Hintergrund und Ziele von „LMU Teacher Coaching & Training“

Das eigene Denken und Handeln konsequent zu reflektieren, auf dieser Basis an sich zu arbeiten und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln ist für Lehrer:innen essenziell und bildet einen wichtigen Bestandteil ihrer Professionalität (vgl. Schwer & Solzbacher 2014). Dies gilt nicht nur für Lehrkräfte, die mitten im Beruf stehen, sondern betrifft auch Lehramtsstudierende, die sich noch ganz am Anfang ihrer Ausbildung befinden. Zur erfolgreichen, zufriedenstellenden und gesunden Bewältigung des Schulalltags sind – vor allem angesichts der steigenden und sich rasch wandelnden Anforderungen, mit denen sich der Lehrer:innenberuf im Zuge gesellschaftlicher Veränderungen derzeit konfrontiert sieht – neben fachlichen und didaktisch-methodischen Qualifikationen personale und soziale berufsfeldspezifische

Kompetenzen stärker in den Fokus gerückt (vgl. Weiß & Kiel 2013; Döring-Seipel & Dauber 2010). Resilienz (vgl. Warner 2022a), Reflexionsbereitschaft (vgl. Greif 2008; Berndt et al. 2017) oder Selbstwirksamkeit (vgl. Warner 2022b) sind dabei nur einige von vielen wichtigen Aspekten, die in diesem Kontext oft genannt werden. Dass diese nachhaltig durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen verbessert werden können, wurde bereits vielfach nachgewiesen. Formate wie Coaching oder Mentoring haben sich in diesem Kontext im Gegensatz zu herkömmlichen Weiterbildungsmaßnahmen wie Seminaren als besonders wirkungsvoll herausgestellt, wie eine aktuelle Studie von Gümüş und Bellibaş (2023) zeigt.

Mit „LMU Teacher Coaching & Training“ hat es sich auch das Münchener Zentrum für Lehrerbildung (MZL) an der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) zur Aufgabe gemacht, eine entsprechende Haltung sowie die zugehörigen Kompetenzen, mit denen diese einher geht, nachhaltig auszubilden und phasenübergreifend zu fördern. Dieses Programm der „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ setzt an der ersten und dritten Phase der Lehrkräftebildung an.

Primäres Ziel von „LMU Teacher Coaching & Training“ ist es, den Berufsfeldbezug und die Kompetenzorientierung im Lehramtsstudium (vgl. die bereits 2004 durch die Kultusministerkonferenz vorgelegten Standards) zu stärken und dabei gleichzeitig personenzentrierte Formen der Unterstützung einzusetzen, die es erlauben, vermehrt auf individuelle Entwicklungsstände und persönliche Herausforderungen der Studierenden einzugehen. Im Rahmen des Programms können sich Lehramtsstudierende bereits in der ersten Phase ihrer Ausbildung bei ihrer Professionalisierung unterstützen lassen, sich aktiv mit ihrer individuellen Lehrer:innenpersönlichkeit auseinandersetzen und personale sowie soziale Kompetenzen auf- und ausbauen, die zur Bewältigung der An- und Herausforderungen des späteren Berufs nötig sind (vgl. Meidlinger & Frink 2019). Dies geschieht durch den Einsatz spezifisch konzipierter Coachingmethoden als zentrales Element im Programm, kombiniert mit Trainingseinheiten. Während die Trainingselemente schulrelevante Kompetenzen durch gezieltes, angeleitetes Üben in einem geschützten Raum verbessern sollen, ist das Coaching ein auf die individuellen Bedürfnisse, Anliegen und Entwicklungsstände zugeschnittener Begleitprozess, der die Auseinandersetzung mit dem professionellen Selbst fördert: Anstatt den Nachwuchslehrkräften vorgefertigte Lösungen mit konkreten Handlungsanweisungen an die Hand zu geben (die womöglich gar nicht adäquat für ihre Person und Situation – und entsprechend wenig authentisch – sind), geht es im Coaching gemäß einer „Hilfe zur Selbsthilfe“ darum, die Lehramtsstudierenden vor dem Hintergrund künftiger professioneller Anforderungen so weiterzuentwickeln und zu befähigen, dass sie eigenständig Mittel und Wege finden, um Probleme zu bewältigen und Ziele zu erreichen – in selbstkongruenter Weise, in Einklang mit der eigenen Haltung (vgl. exemplarisch Rauen 2021 & 2023 zum Coaching-Begriff).

„LMU Teacher Coaching & Training“ wirkt auch auf die dritte Phase der Lehrer:innenbildung, nämlich auf die Fortbildung von Lehrkräften. Ein weiteres Ziel ist es, Lehrkräften Impulse und Chancen zur Weiterentwicklung zu geben – denn eine Besonderheit des Programms liegt darin, dass als Coaches für die Studierenden Lehrer:innen unterschiedlicher Schularten und Fächer mit langjähriger Unterrichtserfahrung eingesetzt werden, die zum Großteil Zusatzqualifikationen mitbringen (z.B. Qualifikation als Beratungslehrkraft) und bereits Erfahrung im Coaching-Bereich aufweisen. Alle Lehrkräfte wurden nicht nur sorgfältig in einem mehrstufigen Auswahlprozess gewonnen und rekrutiert, sondern zunächst auch umfassend weiterqualifiziert.

## 2. Lehrkräfte als Coaches: Weiterqualifizierung im Programm

Dass bei „LMU Teacher Coaching & Training“ Lehrkräfte als Coaches eingesetzt werden, die aktiv im Schuldienst tätig sind, unterscheidet es von anderen universitären Angeboten, die Lehramtsstudierenden häufig extracurricular zur Verfügung stehen, und geht über die an Hochschulen etablierte Studien-/Orientierungsberatung oder die gängige Vermittlung fächerübergreifender Schlüsselqualifikationen hinaus (vgl. Wiemer 2012). Dieser Einsatz von Lehrkräften direkt aus der Schulpraxis ist für das Programm und für das diesem zugrunde liegende professions- und praxisorientierte Ausbildungskonzept elementar, da nur auf diese Art der notwendige Berufsfeldbezug für die Lehramtsstudierenden gewährleistet werden und die Schulwirklichkeit Eingang finden kann.

Gleichzeitig ist es essenziell, die Lehrer:innen für ihre Aufgabe als Coaches entsprechend zu befähigen, um eine einheitliche Basis für den Standard und die Qualität in der Arbeit mit den Studierenden zu schaffen. Eigens für diesen Zweck wurden, in enger Zusammenarbeit mit externen Instituten und in Anlehnung an gängige Ausbildungen dieser Art, verschiedene Weiterqualifizierungsformate konzipiert, die in mehreren Ausbildungsblöcken erfolgen. Hintergrund aller Maßnahmen ist hier ebenfalls, wie bei den Studierenden, die Kombination aus einem systemisch-lösungsorientierten Coachingansatz, punktuell ergänzt um weiterführende Trainingselemente. Verpflichtende Voraussetzung für das Mitwirken bei „LMU Teacher Coaching & Training“ ist die Teilnahme an folgenden Bausteinen der Qualifizierung: (1) einer Basisschulung der systemisch-lösungsorientierten Gesprächsführung, (2) einem Train-the-trainer, sowie (3) ergänzenden Aktivitäten und regelmäßigen Fortbildungsmaßnahmen wie Super- und Intervisionen, Methodentage oder Workshops mit Expert:innen.

Die verschiedenen Maßnahmen zielen nicht nur darauf ab, die Lehrkräfte mit Coaching-Wissen als Hintergrund auszustatten und ihnen passende Methoden, Formate und Werkzeuge für ihren Einsatz als Coaches an die Hand zu geben. Um die Studierenden adäquat im Sinne des systemischen Ansatzes auf ihrem Lern- und

Entwicklungsweg begleiten zu können, gilt es für die Lehrkräfte zunächst, sich mit ihrem professionellen Selbst und ihrer (neuen) Rolle als Coach zu befassen. Übergeordnetes Ziel ist daher, dass die Lehrkräfte vor allem die für die Coachingarbeit essenzielle innere Einstellung als elementarsten Bestandteil ihrer Coach-Kompetenz entwickeln: von einer „lehrenden“ hin zu einer „coachenden“ Haltung (vgl. Meidlinger & Frink 2019) – denn nur wer diesen Ansatz selbst erlebt und verinnerlicht hat, vermag diesen auch zielführend anzuwenden und den Studierenden entsprechend zu vermitteln. Schließlich ist für praktisch tätige Lehrkräfte die Arbeit als Coaches für Lehramtsstudierende eine neue Aufgabe, die sich erheblich von der Tätigkeit im Klassenzimmer mit Schüler:innen unterscheidet.

Dies zeigt, dass die Weiterqualifizierung nicht nur der Vorbereitung der Coaches für ihre Aufgabe im Programm an sich dient, sondern auch maßgeblich deren eigene Professionalisierung beeinflusst: Durch die Teilnahme an den verschiedenen Aktivitäten und den kollegialen Austausch mit Lehrkräften anderer Schularten und Fächerkombinationen eröffnen sich den beteiligten Lehrer:innen als Individuen sowie als Gruppe neue Sicht- und Handlungsweisen und sie erhalten zahlreiche Möglichkeiten und Impulse für ihre persönliche Entwicklung und pädagogische Arbeit (vgl. Meidlinger & Frink 2020 zu einer programminternen Umfrage unter den Lehrkräften hinsichtlich ihrer Weiterqualifizierung und Coaching-Tätigkeit). Die gewonnenen Erfahrungen, Einsichten und Kompetenzen werden wiederum in die Praxis rückgeführt, indem sie durch die Lehrkräfte Eingang in deren schulische Umfeldler finden (vgl. Meidlinger & Frink 2019). Auf diese Weise kann ein Beitrag zu einer zukunfts-trächtigen Schulentwicklung geleistet werden, in der neben sachlichem und fachlichem Wissen insbesondere auch die Einstellungen und Fähigkeiten der im Bildungssystem agierenden Personen bedeutend sind.

### 3. Studierende als Coachees: Formate auf dem Weg der Professionalisierung

„LMU Teacher Coaching & Training“ bietet Studierenden aller Lehrämter und Fächer der LMU durch ein umfangreiches und vielseitiges Maßnahmenpaket Unterstützung. Ziel ist es, sie während ihres gesamten Studiums im Prozess ihrer professionsbezogenen sowie persönlichen (Weiter-)Entwicklung zu fördern: Indem sie sich reflektierend mit ihrem professionellen Selbstverständnis sowie mit ihren personalen und sozialen Kompetenzen befassen, beginnen sie, ihren individuellen Weg in den Beruf zu beschreiten, und bereiten sich gleichzeitig gezielt auf den Übertritt in die Schulpraxis vor. Hintergrund aller Maßnahmen ist die Annahme, dass Selbsterfahrung, Reflexion und Feedback zentral für eine zeitgemäße, kompetenz- und praxisorientierte Lehrkräftebildung sind und sich durch die sinnvolle Verschränkung von Coaching und Training zielführend fördern lassen (vgl. ebd.). Die angebotenen Formate sind allesamt so konzipiert, dass sie die Teilnehmer:innen auf unter-

schiedlichen Ebenen ansprechen und ihnen eine praxisorientierte Auseinandersetzung mit ihrer eigenen Person, Rolle und Haltung ermöglichen. Gleichzeitig werden schulrelevante Inhalte in den Fokus gerückt; so stehen für das Lehramt relevante Kompetenzen wie Selbstorganisation, Beziehungsgestaltung, Gesprächsführung, nonverbale Kommunikation, Präsenz, Konfliktklärung, Führung oder gruppenspezifische Prozesse auf der Agenda.

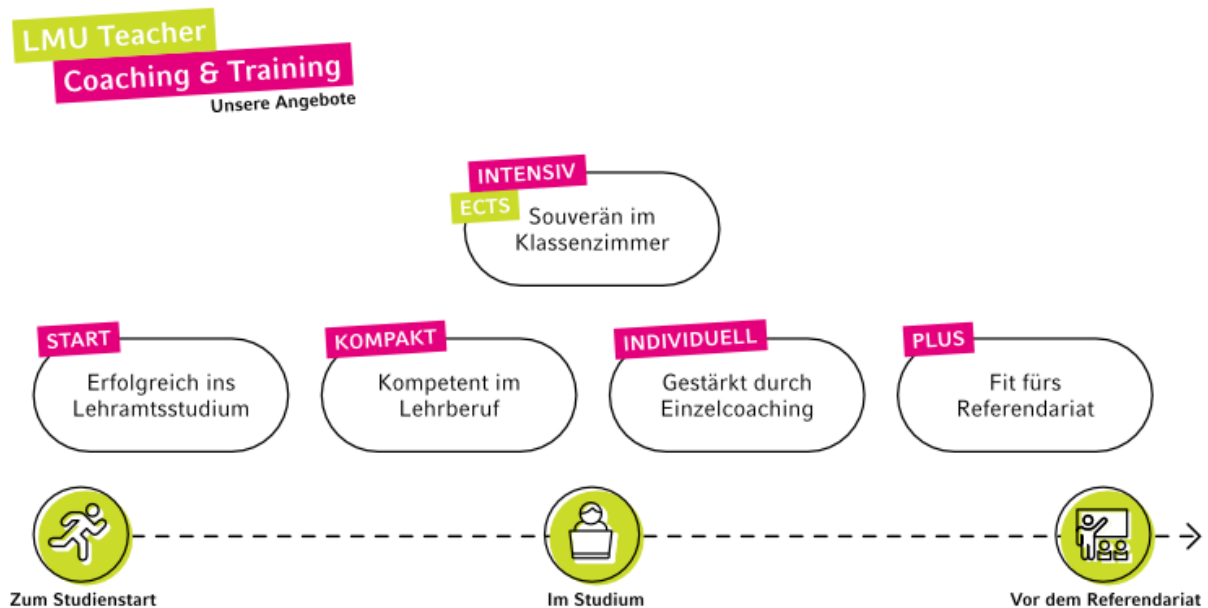


Abb. 1.: Angebote „LMU Teacher Coaching & Training“

Innerhalb von „LMU Teacher Coaching & Training“ können die Studierenden aus einem breiten, praxisfokussierten Angebot auswählen und sich so ein auf ihre Interessen und Bedürfnisse zugeschnittenes Individualprogramm an Themen und Formaten zusammenstellen. Die Teilnahme erfolgt grundsätzlich auf freiwilliger Basis und ist für eingeschriebene LMU-Studierende kostenlos. Die Veranstaltungen reichen von zwei- oder mehrstündigen Kleingruppencoachings, die bestimmte lehramtspezifische Inhalte in den Blick nehmen, über Trainings, die mehrere Tage dauern, bis hin zu Einzelgesprächen, wenn besondere Fälle diese erfordern. Veranstaltungen werden dabei über den gesamten Studienverlauf hinweg angeboten: Es gibt spezifische Maßnahmen zum Studienbeginn, während des Studiums und zur Vorbereitung auf das Referendariat (s. Abb. 1). Dabei entscheiden die Studierenden selbst, ob sie das Programm vollumfänglich mit seinen einzelnen Bestandteilen durchlaufen – und womöglich im Zuge dessen das programminterne Zertifikat erwerben – oder die Coachings und Trainings punktuell in bestimmten Abschnitten ihres Studiums wahrnehmen, z.B. zur gezielten Begleitung bei Schulpraktika (vgl. ebd.).

### *Das Veranstaltungsformat „Souverän im Klassenzimmer“*

„Souverän im Klassenzimmer“ ist ein Veranstaltungsformat innerhalb von „LMU Teacher Coaching & Training“ und bildet zugleich in gewisser Weise das Herzstück des Programms. Das innovative, praxisorientierte Konzept verbindet eine zweitägige Trainingseinheit mit drei anschließenden Coachings in Kleingruppen, welche die Inhalte vertiefen bzw. ergänzen und den Teilnehmenden Gelegenheit bieten, sich im geschützten Rahmen auszuprobieren und individuelle (Weiter-)Entwicklungspotenziale zu reflektieren. Das Format gliedert sich in zwei Veranstaltungen, die gleich strukturiert sind, jedoch andere Schwerpunkte haben: In „Souverän im Klassenzimmer I“ geht es um pädagogische Grundlagen für die Entwicklung einer starken Lehrer:innenpersönlichkeit, in „Souverän im Klassenzimmer II“ um pädagogisch-psychologische Kompetenzen für den Umgang mit Herausforderungen im Lehrberuf.

Während die Trainingseinheit stets von einem Team bestehend aus zwei Coaches durchgeführt wird, wird die Gruppe für die Coachings im Anschluss hälftig geteilt. Diese Reduktion der Teilnehmer:innenzahl ist darauf zurückzuführen, dass die Folgecoachings Praxiselemente enthalten, die vor allem der persönlichen Reflexion und der Übung dienen, und deren Wirkung und Ziele nur bei einer entsprechend geringen Gruppengröße sichergestellt werden können. Im Vordergrund der Trainingseinheit steht das eigene, authentische Erleben in aufbereiteten, beispielhaften Praxis-situationen, das gezielte Üben spezieller Fertigkeiten sowie Feedback. Durch Formen des Rollenspiels, oft mit Videoanalysen (z.B. anhand von Micro-Teaching), erproben die Lehramtsstudierenden anhand realtypischer Situationen ihre professions-spezifischen Fähigkeiten, erweitern ihr Handlungsrepertoire und schulen Reflexions-vermögen, (Selbst-)Beobachtung und (Selbst-)Wahrnehmung (vgl. ebd.). In den im Anschluss stattfindenden Coachings vertiefen die Studierenden die Inhalte und Erkenntnisse der beiden Trainingstage individuell und entwickeln, angeleitet von den Coaches, eigenständige Herangehensweisen und Lösungsansätze für ihre jeweiligen Anliegen und Herausforderungen (vgl. ebd.).

„Souverän im Klassenzimmer“ hat Eingang in das für alle Lehramtsstudiengänge verpflichtende Erziehungswissenschaftliche Studium der LMU gefunden und kann im Rahmen des Profildereichs belegt werden. Bei erfolgreicher Teilnahme und der Anfertigung eines Portfolios können Studierende ECTS-Punkte erwerben. Teil I des Veranstaltungsformats ist zudem Gegenstand einer ebenfalls durch die Qualitäts-offensive Lehrerbildung geförderten Begleitforschung zu „LMU Teacher Coaching & Training“, die die Effektivität derartiger Interventionen bei Lehramtsstudierenden evaluiert.

### *Begleitforschung zu „Souverän im Klassenzimmer“*

Ziel der Begleitforschung (vgl. Fiedler & Frenzel 2022) ist es, die Wirkung der Intervention „Souverän im Klassenzimmer“ | unter anderem auf (1) die Reflexionsbereitschaft, (2) die Selbstwirksamkeit und (3) die antizipierten Unterrichtseemotionen der Teilnehmer:innen mittels eines Kontrollgruppen-Messwiederholungsdesigns mit zwei Messzeitpunkten zu untersuchen. Fiedler und Frenzel (vgl. ebd.) zeigen, dass sich die Selbstwirksamkeit und antizipierten Unterrichtseemotionen bei den Studierenden der Interventionsbedingung signifikant günstig verändern, bei den Studierenden der Wartekontrollbedingung hingegen konstant bleiben. Dies deutet darauf hin, dass das Veranstaltungsformat „Souverän im Klassenzimmer“ die Selbstwirksamkeit der Studierenden besonders effektiv anspricht. Daraus lässt sich ableiten, dass „LMU Teacher Coaching & Training“ einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Lehrer:innenbildung und -professionalität in der ersten Ausbildungsphase leisten kann.

## 4. Schlussfolgerung und Ausblick

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Begleitforschung und regelmäßiger programminterner qualitativer sowie quantitativer Befragungen unter den Lehramtsstudierenden wie auch unter den beteiligten Lehrkräften/Coaches lassen sich abschließend folgende Kernelemente zusammenfassen, auf denen „LMU Teacher Coaching & Training“ fußt:

### *Fokus auf Kompetenzorientierung im Lehramtsstudium*

Gerade die erste Phase der Lehrkräftebildung bietet mit ihrem theoretischen Fokus nur punktuell Berührungspunkte mit der Schulwirklichkeit, wodurch sie oft als praxisfern kritisiert wird (vgl. Czerwenka & Nölle 2014). Entsprechend besteht die Notwendigkeit, Anwendungsbezug zu schaffen und Theorie und Praxis, Wissen und Können im Sinne einer systematischen Kompetenzförderung nachhaltig zu verzahnen (vgl. KMK-Standards 2004). Mehr noch: Lehrer:innenbildung geht

über die reine Kenntnis- und Kompetenzvermittlung hinaus. Sie zielt auf die Bildung einer selbstständigen, eigenverantwortlichen, mündigen Lehrer[innen]-persönlichkeit, die professionell und souverän in ihrem Berufsfeld agiert (Subjektorientierung). (Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst 2016: 13f.)

Die verschiedenen Maßnahmen innerhalb von „LMU Teacher Coaching & Training“ wurden daher so ausgerichtet, dass sie den Lehramtsstudierenden Anstöße und Impulse zu ihrer Kompetenzerweiterung sowie insgesamt zu ihrer individuellen professionsbezogenen Persönlichkeitsentwicklung geben und eben diesen Prozess schließlich personenzentriert und professionell begleiten.

### *Coaching als geeignetes Format in der Lehrkräftebildung*

Der gezielte Einsatz von Coaching in Kombination mit Trainingselementen geht über gängige Methoden wie die bloße Beratung, die Studierenden häufig an universitären Lehrer:innenbildungszentren angeboten wird, oder Seminare, die im Fort- und Weiterbildungsprogramm für im Beruf stehende Lehrkräfte prominent sind, hinaus und hat sich im Programm „LMU Teacher Coaching & Training“ als bereichernd erwiesen. Gerade diese Verschränkung stellt ein geeignetes Mittel dar, um Lehramtsstudierende in der ersten Phase der Lehrer:innenbildung auf den Praxis-eintritt und die damit verbundenen berufsspezifischer Anforderungen vorzubereiten bzw. um bereits praktische tätige Lehrkräfte im Rahmen ihrer fortlaufenden Weiterqualifizierung bei der Bewältigung des Schulalltags sowie generell bei ihrer eigenen Entwicklungsaufgabe zu unterstützen (zum Einsatz von Coaching bei Referendar:innen vgl. König et al. 2014 und Krächter 2018). Während die Coaching-formate die ganzheitliche Auseinandersetzung mit dem professionellen Selbst und dessen Weiterentwicklung fördern, treibt ein auf die Bedürfnisse der Teilnehmer:innen eingehendes Training flankierend dazu den Kompetenzentwicklungsprozess voran (vgl. Meidlinger & Frink 2019).

### *Lehrkräfte als Coaches im Einsatz für die Studierenden*

Um die Lehramtsstudierenden schon frühzeitig in Kontakt mit dem Berufsfeld Schule zu bringen, hat es sich als wirkungsvoll erwiesen, anstelle von Universitätsdozierenden Lehrkräfte als Coaches zur Begleitung der Studierenden auf ihrem beginnenden Professionalisierungsweg einzusetzen (vgl. ebd.). Die im Programm tätigen Lehrer:innen bringen sowohl den notwendigen Bezug zur Schulwirklichkeit als auch den erforderlichen Coaching-Hintergrund mit und agieren zudem außerhalb des an Hochschulen üblichen Bewertungsverhältnisses – wodurch es den Studierenden wiederum leichter zu fallen scheint, sich für die Zusammenarbeit zu öffnen. Diese entscheiden sich sogar oftmals auch über die Dauer einer Veranstaltung hinaus dazu, mit einer bestimmten Lehrkraft zusammenzuarbeiten, weil sowohl auf der inhaltlichen als auch auf der Beziehungsebene eine entsprechende Basis für diese Art des Coachings geschaffen werden konnte.

### *Gestalten von Unterstützungsnetzwerken durch kollegialen/Peer-Austausch*

Zusammenarbeit im Team, der Austausch mit Gleichgesinnten, kollegiale (Fall-)Beratung; all dies sind wichtige Bausteine, im Lehrberuf generell sowie auch in der Lehrkräftebildung. Dadurch dass alle Teilnehmer:innen neben ihrem Fachwissen auch ihre Kompetenzen und Erfahrungen einbringen, entstehen „synergetische Effekte i.S. sich wechselseitig durchdringender Lehr-Lern-Prozesse“ (vgl. Weiß 2022: o.S.). Derartige Unterstützungsnetzwerke können demnach dabei helfen, neue Perspektiven und Handlungsoptionen aufzuzeigen, sich selbst auf der Basis von Feedback weiterzuentwickeln und im Zuge der gemeinsamen Bearbeitung be-



stehender Herausforderungen innovative Ideen und Lösungsansätze zu generieren. „LMU Teacher Coaching & Training“ bringt dabei mit seinen verschiedenen Formaten nicht nur im Beruf stehende mit zukünftigen Lehrkräften zusammen, sondern auch Lehramtsstudierende mit ihren Kommiliton:innen und Lehrkräfte mit ihren Kolleg:innen. Auf diese Weise fördert das Programm zum einen das Gestalten von Unterstützungsnetzwerken und trägt zum anderen zur phasenübergreifenden Verzahnung in der Lehrer:innenbildung bei.

### *Verzahnung verschiedener Phasen der Lehrkräftebildung*

Die Verknüpfung der ersten mit der dritten Phase der Lehrkräftebildung im Rahmen von „LMU Teacher Coaching & Training“ bietet den vorliegenden Evaluationen zufolge allen Beteiligten einen Mehrwert und verspricht ebenso tiefgreifende wie nachhaltige Effekte (s. Abb. 2). Zum einen profitieren die Studierenden von der methodischen und fachlichen Expertise ebenso wie von der langjährigen Unterrichtserfahrung der Lehrkräfte. Zum anderen erhalten auch die Lehrer:innen durch ihre Tätigkeit als Coaches, durch die verschiedenen Weiterqualifizierungsmaßnahmen, die sie durchlaufen, und durch die kollegiale Vernetzung im Programm wertvolle Impulse für ihre berufliche sowie persönliche Entwicklung. Ihre Erfahrungen und Erkenntnisse – inhaltlich, fachlich, methodisch – wiederum bringen sie zurück an ihre Schulen, was sich dort positiv auf ihr ganzes Umfeld auszuwirken verspricht (vgl. Meidlinger & Frink 2019). Gewinnbringend wäre es sicher auch, die phasenübergreifende Zusammenarbeit dahingehend auszuweiten, dass auch noch die zweite Phase der Lehrkräftebildung einbezogen wird: die Kooperation und der Austausch mit Referendar:innen verspricht in vielerlei Hinsicht fruchtbar zu sein.

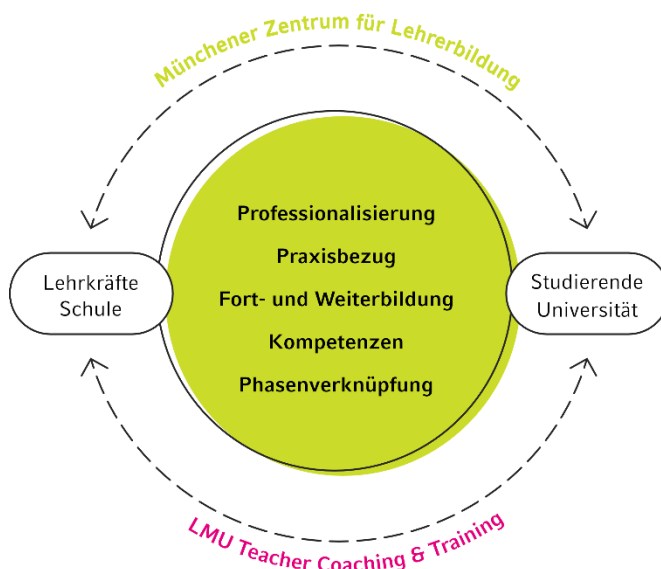


Abb. 2.: Phasenübergreifende Professionalisierung

### *Verstetigung von „LMU Teacher Coaching & Training“ am Münchener Zentrum für Lehrerbildung*

Zentrale Elemente und Inhalte des Programms – allen voran das Veranstaltungsformat „Souverän im Klassenzimmer“ – sollen auch über die Förderphase der „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ hinaus am MZL adaptiert und fortgeführt werden. So wurden bereits passende themenbezogene Coachings und Trainings in das Angebot des Professionalisierungsprogramms LehramtPRO am MZL integriert, vor allem in dessen Zertifikatsschwerpunkt „Lehrer:innenpersönlichkeit“. Darüber hinaus sind aus der Zusammenarbeit mit den Lehrkräften (Coaches) bereits neue Projekte und Kooperationen entstanden. Diese „Praxisprojekte“ geben Studierende die Chance, direkt in Kontakt mit Schulen zu kommen und dort, z.B. im Rahmen von Förderunterricht oder durch das Mitwirken bei der Umsetzung eines Lernhaus-Konzepts, eigene Unterrichtserfahrung zu sammeln – angeleitet durch die Coaches und begleitet durch entsprechende, von diesen durchgeführte Unterstützungsangebote.

Vor dem Hintergrund des aktuellen Lehrkräftemangels an nahezu allen Schularten und der Tatsache, dass ohnehin bereits viele Lehramtsstudierende neben ihrem Studium als Aushilfslehrkräfte arbeiten (ohne dabei bislang auf eine systematische Begleitung dieser Tätigkeit zurückgreifen zu können), hat sich aus dem Konzept hinter „LMU Teacher Coaching & Training“ ein weiteres neues Projekt ergeben, das nun anläuft: Im Rahmen von „Studis@School – Fit für den Schuleinsatz“ bietet das MZL Studierenden, die an Schulen tätig sind, ein begleitendes Maßnahmenpaket, welches die Lehrkräfte in ihrer Rolle als Coaches und Trainer:innen durchführen. Vorgesehen sind Workshops zu den Kompetenzbereichen Unterrichten, Erziehen und zum Selbst- bzw. Zeitmanagement sowie Kleingruppencoachings zur angeleiteten Reflexion der eigenen Handlungspraxis. Ziel aller Maßnahmen ist es, die studentischen Aushilfslehrkräfte so zu begleiten und zu befähigen, dass sie ihr Studium möglichst reibungslos weiterführen und gleichzeitig gut an der Schule bestehen können.

## Literaturangaben

- Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (2016). Kompetenzorientierung in der Lehrerbildung. Handreichungen zur Zulassungs- und Ausbildungsordnung für das Lehramt an Grund- und Mittelschulen. Online: <https://www.km.bayern.de/lehrer/lehrausbildung/mittelschule/referendariat.html>, letzter Zugriff 24. Oktober 2023.
- Berndt, Constanze; Häcker, Thomas & Leonhard, Tobias (Hrsg.) (2017). *Reflexive Lehrerbildung revisited. Traditionen – Zugänge – Perspektiven*. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Czerwenka, Kurt & Nölle, Karin (2014). Forschung zur ersten Phase der Lehrerbildung. In: Terhart, Ewald; Bennewitz, Hedda & Rothland, Martin (Hrsg.): *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf*. Münster: Waxmann, 362-380.
- Döring-Seipel, Elke & Dauber, Heinrich (2010). Was hält Lehrer und Lehrerinnen gesund – die Bedeutung von Ressourcen, subjektiver Bewertung und Verarbeitung von Belastung für die Gesundheit von Lehrern und Lehrerinnen. In: *Schulpädagogik heute*, 2, 1-16.
- Fiedler, Daniel & Frenzel, Anne C. (2022). Evaluation der Intervention „LMU Teacher Coaching & Training“ im Lehramtsstudium an der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU). *Lehrerbildung@LMU*, 2.1. Online: <https://lehrerbildung.ub.uni-muenchen.de/lehrerbildung/article/view/25>, letzter Zugriff 25. Oktober 2023.
- Greif, Siegfried (2008). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion. Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings*. Göttingen: Hogrefe.
- Gümüş, Emine, & Bellibaş, Mehmet Şükrü (2023). The relationship between the types of professional development activities teachers participate in and their self-efficacy: A multi-country analysis. *European Journal of Teacher Education*, 46.1, 67-94. Online: <https://doi.org/10.1080/02619768.2021.1892639>, letzter Zugriff 25. Oktober 2023.
- König, Eckard; Gerdes, Reinhard; Annas, Dorothée; Nosthoff, Hermann & Soffner, Thomas (2014). Coaching in der Lehrerbildung. Professionsbezogenes Coaching als Bestandteil der 2. Phase der Lehrerbildung in NRW. *Coaching Magazin*, 1. Online: <https://www.coaching-magazin.de/hr/coaching-lehrerbildung>, letzter Zugriff 23. Oktober 2023.
- Krächter, Simone (2018). *Coaching in der Lehrerausbildung*. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Meidlinger, Petja & Frink, Stephanie (2020). Von Lehrkräften für Lehrkräfte: Coaching für Lehramtsstudierende durch Lehrkräfte zur Förderung der professionellen pädagogischen Haltung in der 1. Phase der Lehrerbildung. *Katholische Bildung* 121.7/8, 152-163.
- Meidlinger, Petja & Frink, Stephanie (2019). Coaching im Lehramt. Coaching und Training für Lehramtsstudierende. *Coaching-Newsletter*, 9. Online: <https://www.coaching-magazin.de/hr/coaching-im-lehramt>, letzter Zugriff 18. Oktober 2023.
- Rauen, Christopher (2023). Definition Coaching. *Coaching-Report*. Online: <https://www.rauen.de/coaching-report.html>, letzter Zugriff 26. Oktober 2023.
- Rauen, Christopher (Hrsg.) (2021<sup>4</sup> [2000]). *Handbuch Coaching*. Göttingen: Hogrefe.
- Reis, Oliver (2006). Gruppencoaching für Lehramtsstudierende. Ein leistungsfähiger Beitrag zur Studiengangsreform. In: Wildt, Johannes; Szczyrba, Birgit & Wildt, Beatrix (Hrsg.): *Consulting, Coaching, Supervision. Eine Einführung in Formate und Verfahren hochschuldidaktischer Beratung*. Bielefeld: WBV, 158-173.
- Schwer, Christina & Solzbacher, Claudia (Hrsg.) (2014). *Professionelle Pädagogische Haltung. Historische, theoretische und empirische Zugänge zu einem viel strapazierten Begriff*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2004). Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften. Beschluss der KMK vom 16.12.2004, i.d.F. vom 07.10.2022). Online: <https://www.kmk.org/fileadmin/>

[veroeffentlichungen\\_beschluesse/2004/2004\\_12\\_16-Standards-Lehrerbildung.pdf](#), letzter Zugriff 25. Oktober 2023.

Warner, Lisa Marie (2022a). Selbstwirksamkeitserwartung. In: Wirtz, Markus A. (Hrsg.): Dorsch. Lexikon der Psychologie. Göttingen: Hogrefe. Online: <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/selbstwirksamkeitserwartung>, letzter Zugriff 25. Oktober 2023.

Warner, Lisa Marie (2022b). Resilienz. In: Wirtz, Markus A. (Hrsg.): Dorsch. Lexikon der Psychologie. Göttingen: Hogrefe. Online: <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/resilienz>, letzter Zugriff 25. Oktober 2023.

Weiß, Sabine (2022). Kollegiale Fallberatung. In: Wirtz, Markus A. (Hrsg.): Dorsch. Lexikon der Psychologie. Göttingen: Hogrefe. Online: <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/kollegiale-fall-beratung>, letzter Zugriff: 26. Oktober 2023.

Weiß, Sabine & Kiel, Ewald (2013). Lehrgesundheit – Belastung, Ressourcen und Prävention. In: Marchwacka, Maria A. (Hrsg.): *Gesundheitsförderung im Setting Schule*. Wiesbaden: Springer, 347-363.

Wiemer, Matthias (2012). Begleitung anspruchsvoller Bildungswege: Coaching für Studierende. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching (OSC)*, 19, 49-57. Online: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11613-012-0271-3>, letzter Zugriff 23. Oktober 2023.

## Über die Autor:in

**Dr. Stephanie Frink** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Münchener Zentrum für Lehrerbildung und Leiterin des Projekts „LMU Teacher Coaching & Training“.

**Korrespondenzadresse:** [Stephanie.Frink@lmu.de](mailto:Stephanie.Frink@lmu.de)

## Über das Projekt „LMU Teacher Coaching & Training“

Das Projekt „LMU Teacher Coaching & Training“ wird im Rahmen von „Lehrerbildung@LMU“ in der Qualitätsoffensive Lehrerbildung an der Ludwig-Maximilians-Universität München unter der Leitung von Dr. Stephanie Frink realisiert. Primäres Ziel ist es, bei den Lehramtsstudierenden die frühe Auseinandersetzung mit dem späteren Berufsbild und entsprechenden Kompetenzen anzuregen und ihnen durch die gezielte Verschränkung von Coaching- mit Trainingsformaten eine professionelle und individualisierte Begleitung bei ihrer Entwicklung über alle Phasen des Studiums hinweg als Basis für einen erfolg-reichen Eintritt in den Vorbereitungsdienst zu ermöglichen. Sekundäres Ziel ist die Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte im Programm, die als Coaches für die Studierenden fungieren.

**Projektwebseite:** [www.mzl.lmu.de/coaching](http://www.mzl.lmu.de/coaching)

