

Konzeptionelle Überlegungen zum 'Schreibenden Coaching' an der Hochschule

✦ Tobias Seidl

Einleitung

Im Bereich des wissenschaftlichen Schreibens hat der Begriff Coaching in den letzten Jahren Konjunktur. Hintergrund ist zum einen der steigende Bedarf nach individueller und zielgerichteter Unterstützung beim wissenschaftlichen Schreiben, zum anderen ein sprunghafter Anstieg von Coachingangeboten in allen Lebensbereichen. Eine allgemein anerkannte Definition von Schreibcoaching existiert im deutschsprachigen Raum bislang nicht (vgl. Brandl 2010: 191ff.) Ähnliches ist auch für den Bereich der Schreibberatung zu konstatieren, wo unterschiedliche Ansätze verfolgt werden (vgl. Grieshammer et al. 2012). Trotz der Konjunktur des Schreibcoachings in der Praxis steht die konzeptionelle Fundierung dieser Form der Betreuung Schreibender noch am Anfang (vgl. u.a. Fröschling 2002; Scheuermann 2008).

Mit diesem Artikel werden konzeptionelle Überlegungen zum 'Schreibenden Coaching' vor- und zur Diskussion gestellt, mit dem Ziel eine Art des coachenden Arbeitens mit Schreibenden theoretisch zu fundieren. Der neue Begriff 'Schreibenden Coaching' verdeutlicht die Abgrenzung vom unübersichtlichen Markt des Schreibcoachings und betont, dass der Schreibende als Person und nicht allein der Schreibprozess im Mittelpunkt des Coachingprozesses steht: Zum einen als Teil verschiedener Systeme, in denen er lebt und arbeitet (etwa Familie, Freunde, Freizeit, Hochschule, Erwerbstätigkeit) und zum anderen als Ausführender des Schreibprozesses.

Der Beitrag beschreibt schwerpunktmäßig die Durchführung des 'Schreibenden Coachings', d.h. die Prozessgestaltung durch den Coach sowie dessen Gesprächshaltung. Damit knüpft der Artikel an die Feststellung Heike Brandls (vgl. Brandl 2010: 193) an, dass schreibdidaktische Interventionen in der Literatur ausgiebig behandelt werden, das beraterische bzw. das coachende Handeln jedoch im Vagen bleibt. Auf psychologische Interventionen in Schreibcoachings ist allerdings bereits Scheuermann eingegangen (vgl. 2008).

Konzept und Ablauf des 'Schreibenden Coachings'

Während sich die Schreibberatung meist auf punktuelle Unterstützung des Schreibprozesses und wenige Themenaspekte konzentriert (vgl. Klemm 2007: 127), sind die Ziele des Schreibcoachings und speziell des hier vorgestellten 'Schreibenden Coachings' weiter gefasst und gehen über den engeren Schreibprozess hinaus (vgl. dazu auch Klemms Unterscheidung Schreibberatung und Coaching 2007: 135ff.):

- Herausarbeiten typischer Schreibaufgaben und -probleme des Coachees
- Herausarbeiten von Anliegen und Ressourcen des Schreibenden
- Erarbeitung von selbstkongruenten Zielen durch den Coachee
- Selbstreflexion des Schreibenden (1) über den systemischen Kontext, in dem geschrieben wird und (2) über den Schreibprozess
- Erreichen der gesteckten Ziele
- Erweiterung der Handlungskompetenz des Coachees über den Coachingprozess hinaus.

Das Konzept basiert auf Ansätzen des systemisch-lösungsorientierten Coachings, der nicht-direktiven Beratung sowie auf Methoden und Modellen der Schreibdidaktik. Die Grundlagen des 'Schreibenden Coachings' sind:

- Individuelles Vorgehen abgestimmt auf das Anliegen des Coachees
- Trennung von schreibdidaktischen Phasen und Coachingphasen abgestimmt auf das Anliegen des Coachees (vgl. Tab. 1). Die theoretische und praktische Trennung der Anliegenebenen hilft dem Coach, Klarheit über sein eigenes Handeln zu erlangen und adäquat auf die Problemstellung des Coachees reagieren zu können.

- Kompetenzen/Ressourcen des Schreibenden explorieren/identifizieren, aktivieren und im Prozess nutzen. Damit ist gemeint: vorhandene Kompetenzen/Ressourcen und erfolgreiche Problemlösungsstrategien - insbesondere auch aus anderen Kontexten - im Gespräch herauszuarbeiten und zu versuchen diese für die aktuelle Problemstellung nutzbar zu machen. (Zur Ressourcen- und Lösungsorientierung vgl. Scheider 2012.)
- Gemeinsame Lösungssuche für spezielles Problem, Lösungshoheit bleibt jedoch beim Schreibenden (Selbstverantwortung).

Im Coachingprozess nimmt der Coach gegenüber dem Coachee eine wertschätzende und empathische Haltung ein. Sein Handeln orientiert sich an den Axiomen der nicht-direktiven Beratung (vgl. Rogers 1972) und ist geprägt von Akzeptanz gegenüber dem Handeln und den Vorstellungen des Coachees und durch eigene Echtheit in der Interaktion (vgl. dazu Kap. 2.1). Die Begleitung des Schreibenden kann entweder in einem kontinuierlichen Prozess oder als Kurzintervention erfolgen.

Ausgehend von der Perspektive auf den Schreiber als Durchführenden des Schreibprozesses und als Protagonist in seinem systemischen Kontext werden im 'Schreibenden Coaching' zwei Anliegenebenen (vgl. dazu auch Scheuermann 2008) unterschieden:

Tab. 1: Die Anliegenebenen

Anliegenebene	Typische Problemstellungen (vgl. Klemm 2007; ergänzt durch den Autor)
(1) der systemische Kontext, in dem der Schreibende schreibt	<ul style="list-style-type: none"> • Welche formellen/informellen Anforderungen hat das System (die Hochschule) an mich als Schreibenden? • Welche Ansprüche habe ich an mich selbst? • Welche Rolle und welches Selbstbild habe ich als Schreibender? • Wie vereinbare ich das Schreiben und den Arbeits-/Studien-/Familienalltag? • Welche Ziele verfolge ich mit der schriftlichen Arbeit kurz-/mittel-/langfristig?

- Welchen Stellenwert/Welche Funktion hat die Arbeit in meiner Studien- und Berufsplanung?
- Wie schaffe ich Bedingungen im Alltag, die das Schreiben positiv beeinflussen?
- Welche Bedeutung hat Schreibkompetenz für mein späteres Berufsleben?
- Wie motiviere ich mich zum Schreiben?
- Wie verhindere ich soziale Isolation?
- Wie bewältige ich Schreibblockaden?

(2) der Schreibprozess

- Wie finde ich mein Thema und eine Fragestellung? Wie grenze ich es/sie ein?
- Wie gliedere ich die Arbeit sinnvoll und schlüssig?
- Wie plane ich den Arbeitsprozess (Zeitmanagement)? Und was gehört alles dazu?
- Was heißt Wissenschaftlichkeit? Im Denken, im Handeln, im Sprachstil?
- Wie verbinde ich Lesen und Schreiben?
- Wie verbinde ich Fremdes und Eigenes, Literatur und eigene Formulierung?
- Wie bewältige ich Schreibblockaden?

Rein schreibdidaktische Interventionen konzentrieren sich zumeist auf die Problemstellungen auf der Ebene des engeren Schreibprozesses. Dabei orientieren sie sich am vierdimensionalen Schreibprozessmodell von Banzer/Kruse 2006, das folgende Dimensionen unterscheidet:

- Produkt - Die text- und normorientierte Seite des Schreibens
- Prozess - Die subjektive Steuerung des Schreibens
- Kontent - die inhaltliche Dimension

- Kontext - Die soziale Seite des Schreibens

Unter der sozialen Seite des Schreibens versteht Kruse das Erwerben und Aneignen von Diskurskompetenz, d.h. die Art und Weise der Wissensproduktion in der Wissenschaft zu verstehen und an diesem Diskurs teilnehmen zu können (Kruse 2003: 105). Zu den von Banzer und Kruse identifizierten Dimensionen kommt nach Überzeugung des Autors jedoch eine weitere hinzu, die das Agieren der Schreibenden in ihren jeweiligen sozialen Systemen (etwa Beruf, Hochschule, Familie etc.) im Kontext des wissenschaftlichen Schreibens abbildet. Im Sinne einer nachhaltigen Bearbeitung der Probleme Schreibender muss diese Ebene einbezogen werden. Insbesondere die psychischen Herausforderungen des Studiums, gerade zu Studienbeginn, können den Schreibprozess stark beeinflussen (vgl. Hornung/Fabian 2001 und Tab. 1).

Die Verortung des Anliegens des Schreibenden auf der jeweiligen Ebene ist der Ausgangspunkt für die weitere Prozessgestaltung. Abgestimmt auf die jeweilige Anliegenebene wird das Vorgehen in den Phasen 3-5 variiert (vgl. Abb. 1). Während sich auf der Anliegenebene des systemischen Kontexts das Vorgehen am bewährten Prozess des systemischen Coachings (vgl. u.a. Rauen 2008: 11f) – verstanden als „intensive und systematische Förderung ergebnisorientierter Reflexion und Selbstreflexion [...] zur Verbesserung der Erreichung selbstkongruenter Ziele oder zur bewussten Selbstveränderung und Selbstentwicklung“ (Greif 2008: 69) – orientiert, ist bei Anliegen auf der Schreibprozessebene eine schreibdidaktische Intervention/Expertenberatung angebracht.

Die theoretische und praktische Trennung der Anliegenebenen hilft dem Coach, sich bei Anliegen auf der ersten Anliegenebene auf die Unterstützung der Lösungsfindung durch den Coachee zu konzentrieren, bzw. bei der Arbeit auf der zweiten Anliegenebene bewusst und geplant schreibdidaktische Impulse zu setzen. Die praktische Arbeit zeigt, dass vom Coachee zum Teil Anliegen auf beiden Ebenen eingebracht werden. In diesem Fall ist in der Regel eine Abhängigkeit zwischen den beiden Anliegenebenen festzustellen. Das Anliegen auf der Schreibprozessebene ist gewissermaßen der sichtbare Teil des Eisbergs.

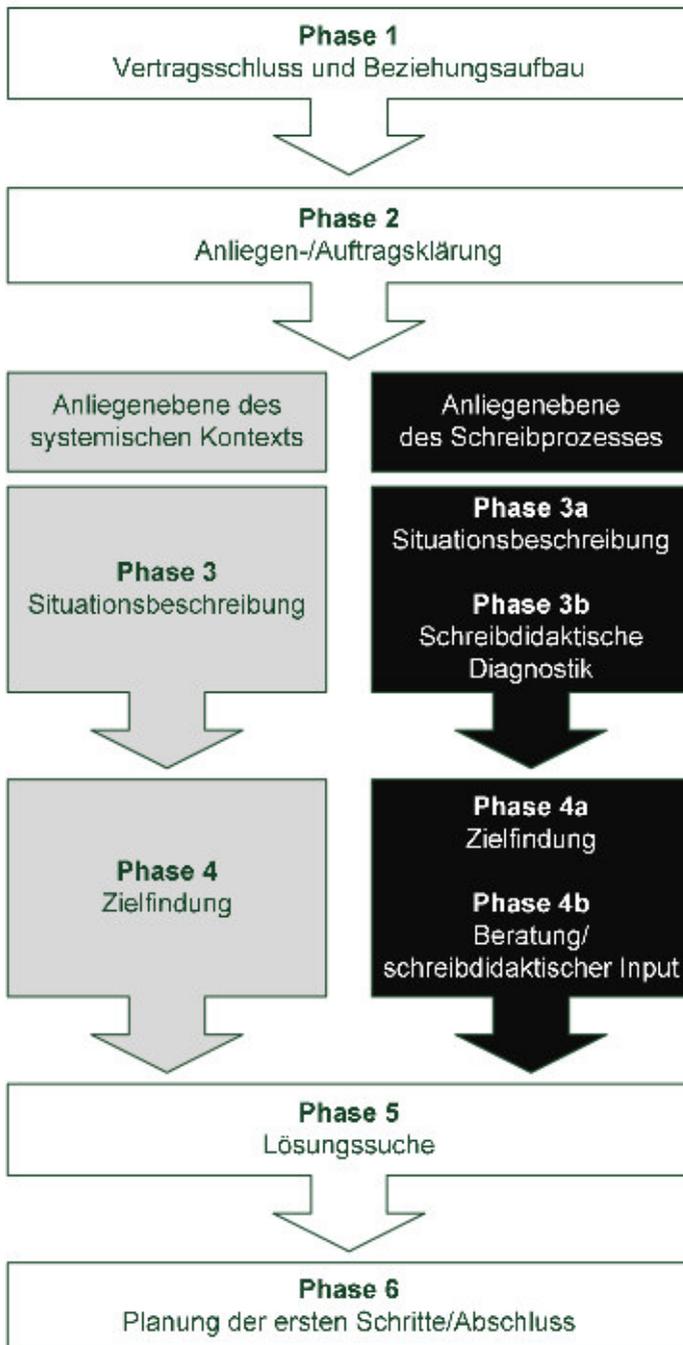


Abb. 1: Der Ablauf des 'Schreibenden Coaching' nach Seidl

Die vorläufige Konzentration auf eines der Anliegen gibt dem Coach und dem Coachee Sicherheit in der Prozessgestaltung. Es kann sinnvoll sein, zunächst mit der Schreibprozessebene zu beginnen und diese Option wird auch von der Mehrheit der Coachees gewählt. Dieses Vorgehen bringt mehrere Vorteile mit sich: Zum einen können auf dieser Ebene zumeist schneller greifbare Erfolge erzielt werden, zum anderen können die Studierenden Vertrauen zum Coach und zu dessen Arbeitsweise aufbauen, bevor die oftmals persönlicheren und tiefer liegenden Anliegen auf der Ebene des systemischen Kontexts bearbeitet werden.

Vertragsschluss, Beziehungsaufbau und Anliegen-/ Auftragsklärung

Coaching für Studierende und von Studierenden ist ein vergleichsweise neuer Bestandteil des Angebots der Hochschulen und an vielen Standorten bislang überhaupt nicht entwickelt. Die Prägung der Studierenden durch klassische Lehr- und Prüfungssituationen stellt das 'Schreibenden Coaching' vor mehrere Herausforderungen: (1) das Angebot adäquat zu kommunizieren, (2) den Studierenden Vorbehalte und Unsicherheiten in Bezug auf diese für sie neue und ungewohnte Arbeitsform zu nehmen, (3) eine Atmosphäre zu schaffen, die den Studierenden ein offenes Reflektieren ermöglicht. Diese Herausforderungen können nur durch eine klare Kommunikation von Zielen, Vorgehen und Rahmenbedingungen des 'Schreibenden Coachings' vor und zu Beginn der gemeinsamen Arbeit bewältigt werden. Zudem müssen die Erwartungen des Coachs und des Coachee abgeglichen werden. Zum Vorschein kommende Differenzen sollten thematisiert und möglichst aufgelöst werden. Auf der Grundlage einer Übereinkunft über Erwartungen, Vorgehen und Rahmen wird - abhängig vom institutionellen Rahmen - ein impliziter oder expliziter 'Arbeitsvertrag' geschlossen.

Eine tragfähige Beziehung zwischen Coachee und Coach ist eine weitere Voraussetzung für einen gelungenen Arbeitsprozess und hohe Ergebnisqualität (vgl. Palmer/McDowall 2010). Nur in einer offenen und unterstützenden Umgebung öffnet sich der Coachee und kann sich auf eine tiefer gehende Selbstreflexion einlassen. Die Verantwortung für den Beziehungsaufbau liegt zu einem großen Teil

beim Coach. Er trägt durch seine Haltung und die Art und Weise der Gesprächsführung zur positiven Beziehungsgestaltung bei. Grundlage für sein Gesprächsverhalten sind die von Carl Rogers entwickelten Axiome der nicht-direktiven Beratung (vgl. Rogers 1972):

- 'Einführendes Verstehen' (Empathie): Die Konzentration auf die gefühlsmäßigen Empfindungen/den inneren Bezugsrahmen des Coachees, und der Versuch das Verstandene dem Coachee möglichst exakt zu paraphrasieren und zu verbalisieren (vgl. Weinberger 2006: 61).
- 'Unbedingte Wertschätzung': Wertschätzung des Gesprächspartners ungeachtet der persönlichen Bewertung dessen Verhaltens - der Coach muss die Person als solche wertschätzen (vgl. Weinberger 2006: 55).
- 'Echtheit/Kongruenz': „Echtheit/Kongruenz bedeutet, dass die Beraterin sich dessen, was sie erlebt oder empfindet, deutlich gewahr wird, dass ihr diese Empfindungen verfügbar sind und sie dieses Erleben in den Kontakt mit der Klientin einbringt, wenn es angemessen ist.“ (Weinberger 2006: 61).

Die praktische Umsetzung der Axiome Roger's im Gespräch erfolgt durch verständnisvolles Zuhören, Paraphrasieren und Verbalisieren. Auch im weiteren Verlauf des Coachings sind diese Methoden elementarer Bestandteil der Kommunikation des Coaches.

Bei der Anliegenklärung wird die Problemsituation mit Unterstützung des Coachs durch den Coachee exploriert und das Anliegen herausgearbeitet. Zur Vorbereitung des Gesprächs kann ein Fragebogen eingesetzt werden, der zum einen zur inhaltlichen Vorbereitung des Coaches und zum andern zur Einleitung eines reflexiven Prozesses beim Coachee dient (siehe auch Prior/Schmidt 2012). Vom Autor werden daran angelehnt folgende Fragen eingesetzt:

1. Aus welchem Anlass und mit welchem Anliegen komme ich?
2. Was habe ich bereits zur Lösung unternommen?
3. Was muss geschehen, damit das Coaching für mich ein Erfolg ist?

Bei der Anliegenklärung wird auf die Schreiberfahrungen des Coachees, die Lebens-/Studiensituation sowie den bisherigen Schreibprozess Bezug genommen. Auf der Basis der gewonnenen Informationen arbeiten Coachee und Coach zusammen das Anliegen heraus. Falls mehrere Anliegen vorhanden sind, ist es sinnvoll die Anliegen durch den Coachee priorisieren zu lassen und sie nacheinander zu bearbeiten. Das Anliegen dient dem Coach als Auftrag für die weitere Prozessgestaltung. Wichtig ist an dieser Stelle zu klären, ob das Anliegen in den Aufgaben- und Kompetenzbereich des Coaches fällt. Ist dies nicht der Fall, ist eine Weiterverweisung des Coachees an entsprechende Ansprechpartner, wie etwa den fachlichen Betreuer der Arbeit oder an psychologische/ärztliche Psychotherapeuten, angebracht. Abhängig davon, ob das Anliegen des Coachees auf der ersten oder zweiten Anliegenebene zu verorten ist, wird der Coachingprozess entsprechend weitergeführt. Im Rahmen dieses Aufsatzes wird nur das weitere Vorgehen auf der Ebene des systemischen Kontexts vorgestellt. Dies ist zum einen dem zur Verfügung stehenden Raum und zum anderen der großen Vielfalt und Qualität der zur Verfügung stehenden Literatur zu Methoden der Schreibdidaktik und Schreiberberatung geschuldet (vgl. u.a. Klemm 2007; Furchner et al. 1999).

Das Arbeiten auf der Anliegenebene des systemischen Kontexts

Bei der Situationsbeschreibung wird zum einen der Ist-Zustand, z.B. Kontextinformationen und bisherige Lösungsversuche, exploriert und zum anderen werden die Ressourcen des Coachees herausgearbeitet. Der Coach kann den Coachee dabei durch offene oder zirkuläre Fragen, aktives Zuhören, Spiegeln, positive Formulierungsangebote, Feedback und die Visualisierung einzelner Sachverhalte und Zusammenhänge unterstützen. Bei der Situationsbeschreibung steht nicht das Verständnis der Situation durch den Coach, sondern die Selbstreflexion des Coachees über Situation und eigene Ressourcen im Mittelpunkt.

Im Rahmen der Zielfindung formuliert der Coachee einen positiven Zustand, in dem das aktuelle Problem gelöst ist, ohne sich zunächst mit dem Weg zu diesem Ziel (der Problemlösung) zu befassen. Das Ziel beschreibt den angestrebten Endzustand und sollte

als Aussagesatz formuliert werden - etwa: „Ich habe Klarheit über meine beruflichen Möglichkeiten nach dem Studienabschluss“. Aufgabe des Coaches ist es, den Coachee bei der Fokussierung auf das, was erreicht werden soll (Zielfokus) zu unterstützen. Eine Konzentration auf das, was momentan als problematisch empfunden wird (Problemfokus) soll verhindert werden. Voraussetzung dafür ist, den Coachee aus der 'Problemtrance' (Kanitschar 2000) zu lösen und in einen arbeitsfähigen Zustand zu versetzen. Das systemische Coaching bietet verschiedene bewährte Techniken, um eine 'Lösungstrance' bzw. Musterzustandsunterbrechung zu erreichen (zu Musterzuständen vgl. Schmidt 2005). Dazu zählen etwa:

- die Wunderfrage: „Angenommen, es wäre Nacht und Sie legen sich schlafen. Während Sie schlafen geschieht ein Wunder und das Problem ist gelöst. Was wird Ihrer Meinung nach morgen früh das erste kleine Anzeichen sein, welches Sie darauf hinweist, dass sich etwas verändert hat? Was genau wäre anders? Welche Gedanken/Gefühle sind dann anders? etc.“
- die Visionsarbeit: Visionen sind Zielideen von Menschen, die relativ unspezifisch sind, aber trotzdem in eine Richtung weisen - im Sinne von „machbaren Utopien“. Damit sind sie idealer Ausgangspunkt für weitere Planungsschritte. Grundidee ist, dass statt auf der kognitiven auf der emotionalen Ebene gearbeitet wird. Damit können wirkungsvolle und motivierende Bilder einer attraktiven Zukunft geschaffen werden (vgl. Schulze 2007).
- oder aber ein einfacher Platzwechsel: „Auf diesem Stuhl sitzen Sie als Schreiber der nicht funktionierenden Arbeit - auf diesem Stuhl sitzen Sie als Schreiber der erfolgreichen Arbeit. Wie fühlt sich das an? Welche Bedingungen sind gegeben, damit das Schreiben funktioniert?“

Auch das Arbeiten mit Symbolen oder Aufstellungsfiguren kann in dieser Phase äußerst sinnvoll sein. Zum Abschluss dieser Phase werden die erarbeiteten Ziele schriftlich fixiert.

Der Coach begleitet den Coachee bei der Lösungssuche. Ausgehend von den erarbeiteten und dokumentierten Zielen können

nun konkrete Lösungen erarbeitet, evaluiert und ausgewählt werden. Dafür werden insbesondere die Ressourcen des Coachees herangezogen. Der Coach kann die Lösungssuche auf verschiedene Weise unterstützen (weiterführend u.a. Rauen 2008, Prior 2011):

- positives „Framen“ („Die erste schlecht bewertete Hausarbeit empfinden Sie als Versagen. Kann man sie aber nicht auch als Lernerfahrung verstehen?“)
- Perspektivwechsel und zirkuläres Fragen („Wie würde . . . vorgehen?“)
- Unterstützung bei der Fokussierung auf die Stärken und Fähigkeiten des Coachees
- Begleitetes Erarbeiten von Situationen, in denen der Coachee in demselben Kontext erfolgreich arbeiten konnte, und Prüfung auf übertragbare Elemente
- Begleitetes Erarbeiten von Mustern/Ressourcen aus anderen Kontexten, die zur Zielerreichung beitragen können
- Begleitetes Erarbeiten von externen Ressourcen
- Begleitetes Erarbeiten von Evaluationskriterien für Lösungsmöglichkeiten.

Planung der nächsten Schritte/Abschluss

Im Hinblick auf den lösungsorientierten Ansatz des 'Schreibenden Coachings' ist es wichtig, dass der Prozess nicht bei der gefundenen Lösung stehen bleibt, sondern dass sowohl eine Lösungsstrategie als auch erste Umsetzungsschritte erarbeitet werden. Die konkrete Realisierung der Schritte kann durch eine geeignete Beschreibung derselben unterstützt werden. Hier hat sich der SMART-Ansatz bewährt (vgl. Doran 1981). Aufgaben werden „specific, measurable, achievable, realistic/relevant“ und „timed“ definiert. Die auf diese Weise formulierten Schritte ermöglichen auch eine effektive Evaluation der Umsetzung der Lösungsstrategie.

Zum Abschluss fasst der Coach die Sitzung zusammen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf den Zielen und den erarbeiteten

Lösungen. Insbesondere die geplanten nächsten Schritte des Coachees sollten nochmals dargestellt bzw. festgehalten werden. Falls sich der Coachingprozess über mehrere Sitzungen verteilt, kann die Zusammenfassung am Schluss einer Sitzung zugleich als Anknüpfungspunkt für die folgende Sitzung dienen.

Fazit

Ein professionelles Arbeiten im Coaching ist nur möglich, wenn dem eigenen Handeln ein klares, tragfähiges und reflektiertes Konzept zu Grunde liegt. Zudem ermöglicht ein solches Konzept eine klare Kommunikation des Angebots gegenüber den Studierenden und Kunden. Die hier vorgestellten Überlegungen zur Arbeit mit Schreibenden sollen zur konzeptionellen Weiterentwicklung/Fundierung beitragen und können als Handlungsleitfaden für die praktische Arbeit mit Schreibenden, etwa im Kontext von Schreibzentren oder psychosozialen Beratungsstellen für Studierende, genutzt werden. Zentraler Bestandteil des Konzepts ist die Trennung der Anliegenebenen, die auf der einen Seite als Grundlage des Coachingprozesses dient, darüber hinaus aber auch als Modell für die Problem-/Anliegenanalyse genutzt werden kann. Die Trennung der Anliegenebenen kann so den Schreibenden helfen, ihre Anliegen sowie ihre Ziele klar zu definieren.

Inwieweit das Konzept des 'Schreibenden Coachings' auch im hochschulexternen Kontext erfolgreich anzuwenden ist, muss durch die praktische Anwendung und theoretische Reflexion noch geklärt werden. Die Unterscheidung verschiedener Anliegenebenen und dazu passender Arbeitswege ist jedoch meines Erachtens ein hilfreiches Modell, das zur Klärung der eigenen Rolle als Coach im Spannungsfeld zwischen Coaching und Beratung beitragen kann.

Literatur

Banzer, Roman/Kruse, Otto (2006): Schreiben im Studium: Direktiven für Didaktik und Curriculumentwicklung. In: Berendt, Brigitte/Voss, Hans-Peter/Wildt, Johannes (Hrsg.): *Neues Handbuch Hochschullehre. Lehren und Lernen effizient gestalten*. 2. Aufl. Stuttgart u.a.: Raabe. G 4.8.

Brandl, Heike (2010): Was verstehen Schreibberater unter dem Begriff Beratung? Relevanz und Konsequenzen der Begriffsverortung für die Schreibbera-

tungspraxis. In: Brandl, Heike/Duxa, Susanne/Leder, Gabriela/Riemer, Claudia (Hrsg.): *Ansätze zur Förderung akademischer Schreibkompetenz an der Hochschule*. Göttingen: Univ.-Verl. Göttingen. 189-206.

Doran, George T. (1981). There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *Management Review*, Vol. 70/No. 11, S. 35-36.

Fröchling, Anke (2002): *Schreibcoaching. Ein innovatives Beratungskonzept*. Aachen: Shaker.

Furchner, Ingrid/Ruhmann, Gabriela/Tente, Christiane (1999): Von der Schreibberatung für Studierende zur Lehrberatung für Dozenten. In: Kruse, Otto/Jakobs, Eva-Maria/Ruhmann, Gabriela (Hrsg.): *Schlüsselkompetenz Schreiben. Konzepte, Methoden, Projekte für Schreibberatung und Schreibdidaktik an der Hochschule*. Neuwied: Luchterhand. 61-92.

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

Grieshammer, Ella/Liebetanz, Franziska/Peters, Nora/Zegenhagen, Jana (2012): *Zukunftsmodell Schreibberatung. Eine Anleitung zur Begleitung von Schreibenden im Studium*. Hohengehren: Schneider Verlag.

Kanitschar, Hans (2000): Lösungsorientierung. In: Voracek, Martin/Stumm, Gerhard (Hrsg.): *Wörterbuch der Psychotherapie*. Wien u.a.: Springer. 412-413.

Hornung, Rainer/Fabian, Carlo (2001): Belastungen und Ressourcen im Studium. In: Holm-Hadulla, Rainer Matthias (Hrsg.): *Psychische Schwierigkeiten von Studierenden*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. 133-157.

Klemm, Michael (2007): Schreibberatung und Schreibtraining. In: Knapp, Karlfried (Hrsg.): *Angewandte Linguistik: Ein Lehrbuch*. 2., überarb. u. erw. Aufl. Tübingen/Basel: Francke (UTB). 120-142.

Palmer, Stephen/McDowall, Almuth (2010): *The coaching relationship. Putting people first*. London/New York: Routledge.

Prior, Manfred (2011): *MiniMax-Interventionen. 15 minimale Interventionen mit maximaler Wirkung*. Heidelberg: Auer.

Prior, Manfred/Schmidt, Gunther (2012): *Beratung und Therapie optimal vorbereiten. Informationen und Interventionen vor dem ersten Gespräch*. 5. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Verl.

- Rauen, Christopher (Hrsg.) (2008): *Coaching-Tools*. 6., überarb. Aufl. Bonn: ManagerSeminare-Verl.
- Rogers, Carl R. (1972): *Die nicht-direktive Beratung*. München: Kindler.
- Scheider, Julia (2012): Hilfe zur Selbsthilfe: Ressourcenorientierung in der Schreibberatung. In: *Journal der Schreibberatung*. No. 4. 5-15.
- Scheuermann, Ulrike (2008): Psychologische Interventionen beim Schreibcoaching. In: Jakobs, Eva-Maria (Hrsg.): *Berufliches Schreiben. Ausbildung, Training, Coaching*. Frankfurt/Main u.a.: Lang. 177-195.
- Schmidt, Gunther (2005): *Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme-Verl.
- Schulze, Henning (2007): Visionsarbeit. In: Rohm, Armin (Hrsg.): *Change-Tools. Erfahrene Prozessberater präsentieren wirksame Workshop-Interventionen*. Bonn, managerSeminare. 207-212.
- Weinberger, Sabine (2006): *Klientenzentrierte Gesprächsführung. Lern- und Praxisanleitung für psychosoziale Berufe*. 11. Aufl. Weinheim: Juventa-Verlag.

Zum Autor



Tobias Seidl, Dr., Geschäftsführer des Integrierten Schlüsselkompetenz- und Weiterbildungszentrums Universität Koblenz-Landau, systemischer Coach, berät und coacht Schreibende in Problemsituationen

© Tobias Seidl