

Stiftung
Innovation in der
Hochschullehre



PROFI – Persönliche Ziele ressourcenorientiert finden & implementieren

Mara Kaemper, Heike M. Buhl & Katrin B. Klingsieck

Lizenzierung



PROFI – Persönliche Ziele ressourcenorientiert finden & implementieren von Kaemper, Buhl & Klingsieck steht unter einer CC BY-NC-SA (4.0) Lizenz. Es erlaubt Weiterverwenden, das Material zu verbreiten, zu remixen, zu adaptieren und darauf aufzubauen, egal in welchem Medium oder Format, und zwar ausschließlich für nichtkommerzielle Zwecke und nur, solange der Urheber genannt wird. Wenn Sie das Material umarbeiten, anpassen oder darauf aufbauen, müssen Sie das geänderte Material unter derselben Lizenz veröffentlichen.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	II
Tabellenverzeichnis	III
Abkürzungsverzeichnis	IV
1 Projekthintergrund	1
2 Das PROFI-Training	1
2.1 Ansätze des Trainings	2
2.1.1 Selbstreflexion	2
2.1.2 Ressourcenorientiertes Selbstmanagement	2
2.1.3 Soziale Unterstützung	3
2.2 Trainingsdurchführung	3
3 Evaluationsergebnisse und Publikationen	8
Literaturverzeichnis	X

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	6
Abbildung 2	7

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	1
Tabelle 2	3
Tabelle 3	4

Abkürzungsverzeichnis

OSA Online-Self-Assessment

ZRM Zürcher Ressourcen Modell

1 Projekthintergrund

Das PROFI-Training („Persönliche Ziele ressourcenorientiert finden und implementieren“) wurde für Lehramtsstudierende entwickelt, um die selbstregulierte Kompetenzentwicklung zu fördern (Kaemper et al., 2024). Im Fokus steht die für Studium und Beruf notwendige Weiterentwicklung überfachlicher Kompetenzen.

Das PROFI-Training wurde als ein Teilprojekt im Rahmen des Projektes „Digitalisierung als Herausforderung und Innovation in der Hochschullehre (DigiSelf)“ (Universität Paderborn, o.D.) entwickelt, evaluiert und im Curriculum des Lehramtsstudiums verankert. Weitere Eckdaten zum Teilprojekt sind in Tabelle 1 aufgeführt.

Tabelle 1

Eckdaten zum Teilprojekt „Entwicklung und Evaluation von digital unterstützten Maßnahmen ressourcenorientierter Förderung von Motivation und Volition in Lernprozessen“

Projektleitung	Katrin B. Klingsieck Heike M. Buhl
Projektmitarbeiterin	Mara Kaemper
Projektlaufzeit	August 2021 – Dezember 2025
Projektförderung	Stiftung Innovation in der Hochschullehre
Projektstandort	Universität Paderborn

2 Das PROFI-Training

Das PROFI-Training ist ein präventives Selbstmanagementtraining für Lehramtsstudierende. Da Erkenntnisse aus dem im Rahmen des Qualitätspakt Lehre vom BMBF geförderten Projekt LehramtsNavi zeigen, dass Lehramtsstudierende trotz Kenntnis der eigenen Kompetenzdefizite oft keine entsprechenden Angebote zur Kompetenzentwicklung nutzen, ist das Ziel des PROFI-Trainings, Studierende in ihrer eigenständigen Kompetenzentwicklung zu unterstützen. Dabei konzentriert sich das Training auf überfachliche Kompetenzen. Bei überfachlichen Kompetenzen handelt es sich um Kompetenzen, die berufsrelevant, aber nicht berufsspezifisch sind (Bohndick & Kohlmeyer, 2016). Angesichts prognostizierter Lehrkräfteengpässe (KMK, 2022) ist die Fokussierung auf Lehramtsstudierende, von denen etwa 10 % das Studium abbrechen (Heublein et al., 2022), besonders relevant. Die Studienabbruchsintentionen

stehen u. a. im Zusammenhang mit Prokrastination, Motivation, Leistung und akademischer Integration (Bäulke et al., 2018; Scheunemann et al., 2022; Grunschel et al., 2021).

2.1 Ansätze des Trainings

Das Training basiert auf drei Ansätzen: der Selbstreflexion, dem ressourcenorientiertem Selbstmanagement und der sozialen Unterstützung (Kaemper et al., 2024). Dazu kombiniert das Training das Online-Self-Assessment-Tool des LehramtsNavis, mit dem Studierende ihre überfachlichen Kompetenzen wie Selbstorganisation und Kommunikationsfähigkeiten bewerten und Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Kompetenzen erhalten (Bohndick & Kohlmeier, 2016), mit ressourcenorientiertem Selbstmanagement basierend auf dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM; Storch et al., 2022) und Gruppencoachings.

2.1.1 Selbstreflexion

Im PROFI-Training wird das Online-Self-Assessment-Tool (OSA) des LehramtsNavis genutzt, um mit einer Entwicklungsfeldanalyse die Selbstreflexion der Teilnehmenden zu fördern. Der LehramtsNavi im Netz gibt den Studierenden individuelle Rückmeldungen zu überfachlichen Kompetenzen wie Selbstorganisation, Kommunikation und Theorie-Praxis-Verzahnung, zu denen sie im OSA Fragebögen beantwortet und Tests absolviert haben. Neben Feedback zu den Kompetenzausprägungen erhalten Studierende praktische Hinweise auf Förderangebote wie Workshops und Beratung, die ihnen an der Universität Paderborn zur Verfügung stehen, oder Literaturtipps, die niederschwellig im Alltag anwendbar sind. Das individuelle Feedback und die Empfehlungen sollen den Kompetenzentwicklungsprozess unterstützen. Da jedoch oft zwischen Absicht und tatsächlichem Verhalten eine sogenannte „Intention-Behavior-Gap“ besteht, und dieses Phänomen auch bereits in dem Projekt LehramtsNavi beobachtet wurde, wird zusätzlich ein ressourcenorientiertes Selbstmanagementtraining integriert, um nachhaltige Veränderung und Zielerreichung zu ermöglichen (Sheeran, 2002; Sheeran & Webb, 2016).

2.1.2 Ressourcenorientiertes Selbstmanagement

Das PROFI-Training integriert Elemente des evidenzbasierten Zürcher Ressourcen Modells (ZRM; Storch et al., 2022), das den Prozess von der Zielformulierung bis zur Umsetzung unterstützt und die eigenen Ressourcen der Teilnehmenden aktiviert (Weber & Storch, 2019). Das ZRM basiert auf Erkenntnissen aus der Motivationspsychologie und Neurobiologie und adressiert sowohl bewusste als auch unbewusste Prozesse des zielgerichteten Verhaltens. Es stützt

sich auf die Zweiprozess-theorien, die zwischen dem schnellen, unbewussten System und dem langsameren, verstandorientierten System unterscheiden (Evans, 2008; Kahneman, 2011; Strack & Deutsch, 2004), und fördert deren Integration (auch: Synchronisation) für eine gelungene Selbstregulation. Studien zeigen positive Effekte des ZRM bei Menschen, die sich eine nachhaltige Verhaltensänderung wünschen (Storch et al., 2022). Die Anwendung im PROFI-Training soll Studierende dabei unterstützen, ihre Ressourcen zu erkennen, zu aktivieren und langfristig zu nutzen – im Studium, Alltag und künftigen Berufsleben.

2.1.3 Soziale Unterstützung

Das soziale Umfeld spielt eine entscheidende Rolle bei der Zielumsetzung, da es emotionale, praktische und informative Unterstützung bietet (Rauen, 2014). Durch regelmäßige Gruppencoachings wird im PROFI-Training eine unterstützende Gemeinschaft aufgebaut, die die kontinuierliche Begleitung der Teilnehmenden gewährleistet. Studierende dokumentieren ihren Fortschritt in Logbüchern, wobei sie durch Trainer*innen und die Gruppe unterstützt werden (Storch et al., 2022).

2.2 Trainingsdurchführung

Zentrale Informationen zu Trainingsdauer, Gruppengröße und Durchführungsvariationen sind in Tabelle 2 aufgeführt.

Tabelle 2

Durchführung des PROFI-Trainings

Trainingsdauer	• 10,5 Stunden Trainingszeit • Zuzüglich Pausen • Zuzüglich ca. 5 Gruppencoachingtermine à 90 Minuten
Gruppengröße	• Maximal 15 Teilnehmer*innen
Durchführungsvariationen	• Variante 1: Wöchentliche 90-minütige Sitzungen zuzüglich ca. 5 Gruppencoachingtermine à 90 Minuten • Variante 2: Zwei Blocktermine zuzüglich ca. 5 Gruppencoachingtermine à 90 Minuten • Variante 3: Ein Blocktermin und vier anschließende wöchentliche 90-minütige Sitzungen zuzüglich ca. 5 Gruppencoachingtermine à 90 Minuten

Die Trainer*innen begleiten die Entwicklung der Teilnehmenden, indem sie diese unterstützen, ihre eigenen Ressourcen zur Lösung von Herausforderungen zu erkennen und anzuwenden (Storch, 2000). Dabei wird Wert auf gegenseitige Unterstützung und einen offenen, kooperativen Umgang gelegt, ohne den Teilnehmenden die Entwicklungsschritte abzunehmen. Eine Schweigepflicht schafft ein vertrauensvolles Umfeld. Mithilfe von aktiven Übungen und Impulsreferaten fördern die Trainer*innen die Eigenarbeit der Teilnehmenden und vermitteln gleichzeitig relevantes Wissen (Storch et al., 2022). Im Training durchlaufen die Teilnehmenden den Prozess des ZRM. Sie formulieren ein Motto-Ziel und sammeln Ressourcen, die sie beim zielgerichteten Handeln unterstützen. Mithilfe des OSA durchlaufen die Teilnehmenden eine Entwicklungsfeldanalyse zu einer überfachlichen Kompetenz und stecken sich Ziele zur Weiterentwicklung der entsprechenden Kompetenz. In den anschließenden Gruppencoachings reflektieren die Teilnehmenden gemeinsam ihren Fortschritt und durchlaufen in jeder Sitzung eine weitere Entwicklungsfeldanalyse zu einer überfachlichen Kompetenz (z. B. Lernstrategien und Theorie-Praxis-Verzahnung). Tabelle 3 zeigt den Aufbau des Trainings mit allen Trainingsphasen sowie zentrale Inhalte jeder Phase.

Tabelle 3

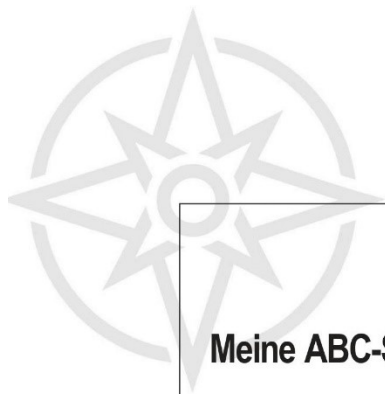
Tabellarischer Ablauf des PROFI-Trainings

Phase	Inhalte
Trainingseinstieg und Klärung des Themas	- das ZRM wird vorgestellt - Teilnehmende überlegen sich ein Thema, an welchem sie im Rahmen des Trainings arbeiten möchten - Teilnehmende wählen ein Bild, das sie im weiteren Verlauf begleiten wird und der Aktivierung des Unbewussten dient (Voraussetzung für Erreichen von Selbstregulation) - ein Wunsch wird auf Grundlage der zum Bild gesammelten Assoziationen formuliert
Vom Wunsch zum Motto-Ziel	- Teilnehmende entwickeln ein Haltungsziel, das sogenannte Motto-Ziel - dieses wird sie im Verlauf des Trainings weiter begleiten und soll selbstreguliertes und ressourcenaktivierendes Verhalten fördern

Vom Motto-Ziel zum Ressourcenpool	• Erinnerungshilfen zur Stärkung der Umsetzung des Motto-Ziels werden gesammelt • diese sollen das Motto-Ziel im Alltag aktivieren und langfristig handlungswirksam machen
Mit meinen Ressourcen zielgerichtet handeln	• Teilnehmende lernen, wie sie in Situationen unterschiedlicher Schwierigkeitsgrade ihre persönlichen Ressourcen aktivieren und nutzen können • der Umgang mit persönlich herausfordernden Situationen wird durch Übung und Reflexion langfristig erleichtert
Entwicklungsfeldanalyse der überfachlichen Kompetenzen	• Teilnehmende bearbeiten das OSA zu einer überfachlichen Kompetenz, um ihren Entwicklungsstand zu reflektieren und Fördermöglichkeiten zu entdecken • weitere Ideen zur Weiterentwicklung entsprechender überfachlicher Kompetenzen werden gesammelt und der Einsatz dieser geplant
Transfer, Integration und Abschluss	• Teilnehmende reflektieren ihren Prozess im Trainingsverlauf und Hindernisse, die ihnen in der langfristigen Umsetzung der neu gewonnen Handlungsmuster begegnen könnten
Gruppencoachings	• Reflexion der Zielumsetzung: Fortschritte und Schwierigkeiten im Umgang mit den Situationen werden besprochen und der Ressourceneinsatz reflektiert • Pro Termin eine Entwicklungsfeldanalyse zu einer überfachlichen Kompetenz mit dem OSA • weitere Ideen zur Weiterentwicklung entsprechender überfachlicher Kompetenzen werden gesammelt und der Einsatz dieser geplant

Abbildungen 1 und 2 zeigen Auszüge aus dem Trainingsbuch, dass die Teilnehmenden erhalten.

Abbildung 1



Meine ABC-Situationen und meine Ressourcen

Diese Situationen sind mir seit dem letzten Treffen begegnet:

A-Situation:

B-Situation:

C-Situation:

Diese Ressourcen habe ich seit dem letzten Treffen genutzt:

Diese Ressourcen habe ich seit dem letzten Treffen eher nicht genutzt:

Diese Ressourcen möchte ich in Zukunft verstärkt nutzen:

So Sorge ich dafür, dass ich meine Ressourcen nutzen kann:

Abbildung 2

Auszug aus dem Trainingsbuch: Überfachliche Kompetenzen



Meine überfachlichen Kompetenzen

Umgang mit Belastungen

So ausgebildet ist meine Kompetenz laut LehramtsNavi:

Inwiefern passt die Rückmeldung zu dem, was ich von mir selbst denke?
Die Rückmeldung ist passend / unpassend, weil...

Wenn ich mich in diesem Bereich weiterentwickle, wird sich das so auf mein
Studium und später meinen Berufsalltag auswirken:

Diese Schritte werde ich gehen, um mich in diesem Bereich weiterzuentwickeln:

Das nehme ich mir in Bezug auf diese Kompetenz bis zum nächsten Treffen vor:

3 Evaluationsergebnisse und Publikationen

Das PROFI-Training wurde evaluiert, um seine Wirksamkeit zu überprüfen. Dabei konnte festgestellt werden, dass teilnehmende Lehramtsstudierende im Vergleich zu einer Kontrollgruppe von Lehramtsstudierenden im Verlauf eines Semesters von mehreren positiven Entwicklungen profitierten:

- Die Prokrastination nahm bei den Trainingsteilnehmenden im Laufe des Semesters ab, während sie in der Kontrollgruppe anstieg.
- Die Teilnehmenden zeigten eine stärkere Zunahme in ihrer Selbstreflexion, insbesondere in den Bereichen Zielreflexion, Selbstorganisation und Verhaltensänderungen.
- Die Teilnehmenden nahmen vermehrt an universitären Angeboten zur Entwicklung überfachlicher Kompetenzen (z. B. Schreibberatung) teil.
- Die Intention zum Studienabbruch blieb in der Trainingsgruppe stabil niedrig, wohingegen sie in der Kontrollgruppe zunahm.

Das Training zeigt somit vielversprechenden Einfluss auf die persönliche und akademische Entwicklung der Studierenden.

Die Evaluationsergebnisse sowie detailliertere Ausführungen zum Training werden in folgenden Publikationen und Konferenzbeiträgen dargestellt:

Kaemper, M. & Klingsieck, K. B. (19.07.2022). Developing a resource-oriented measure to foster self-determined motivation in learning processes [Roundtable]. Junior Researchers of The European Association for Research on Learning and Instruction (JURE), Porto, Portugal.

Kaemper, M., Buhl, H. M. & Klingsieck, K. B. (18.09.2023). Entwicklung und Evaluation von digital gestützten Maßnahmen ressourcenorientierter Förderung von Motivation und Volition in Lernprozessen [Poster]. Tagung der Fachgruppe Pädagogische Psychologie (PAEPS), Kiel, Deutschland.

Kaemper, M., Buhl, H. M. & Klingsieck, K. B. (16.09.2024). How to improve students' self-reflection, self-regulative competence development, and reduce procrastination: Effects of a resource-oriented program [Symposiumsbeitrag]. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs), Wien, Österreich.

Kaemper, M., Buhl, H. M. & Klingsieck, K. B. (2024). How to improve student teachers'

self-regulated competence development: Effects of a resource-oriented training program. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*.

<https://doi.org/10.1026/0049-8637/a000301>

Kaemper, M., Buhl, H. M. & Klingsieck, K. B. (in Vorbereitung). Verhaltensbezogene Prävention: Das PROFI-Training. In K. B. Klingsieck und M. Koppenborg (Hrsg.), *Prokrastination: Erkennen, verstehen, reduzieren – Forschungsstand und Empfehlungen für Studium und Erwachsenenbildung*. Springer VS.

Literaturverzeichnis

- Bäulke, L., Eckerlein, N. & Dresel, M. (2018). Interrelations between motivational regulation, procrastination and college dropout intentions. *Unterrichtswissenschaft*, 46, 461–479. <https://doi.org/10.1007/s42010-018-0029-5>
- Bohndick, C. & Kohlmeyer, S. (2016). Der LehramtsNavi der Universität Paderborn zur Identifizierung und Weiterentwicklung überfachlicher Kompetenzen von Lehramtsstudierenden. In A. Boeger (Hrsg.), *Eignung für den Lehrerberuf: Auswahl und Förderung* (S. 215–228). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10041-4_10
- Evans, J. S. B. T. (2008). Dual-processing accounts of reasoning, judgment, and social cognition. *Annual Review of Psychology*, 59, 255–278. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093629>
- Grunschel, C., Dresel, M., Fries, S., Leutner, D., Wirth, J., Bäulke, L., Scheunemann, A., Schnettler, T. & Thies, D. O. (2021). Prokrastination als Risikofaktor für den Abbruch des Studiums: eine motivations- und handlungsregulatorische Perspektive. In M. Neugebauer, H.-D. Daniel & A. Wolter (Hrsg.), *Studienerfolg und Studienabbruch* (S. 43–74). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-32892-4_3
- Heublein, U., Hutzsch, C. & Schmelzer, R. (2022, Mai). *Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland* [DZHW Brief]. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. https://doi.org/10.34878/2022.05.dzhw_brief
- Kaemper, M., Buhl, H. M. & Klingsieck, K. (2024). How to improve student teachers' self-regulated competence development: Effects of a resource-oriented training program. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 56(4), 197–208. <https://doi.org/10.1026/0049-8637/a000301>
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.
- KMK (Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland). (2022, 10. März). *Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2021–2023. Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder*. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok_233_Bericht_LEB_LEA_2021.pdf [Zugriff: 27.03.2025].
- Rauen, C. (2014). *Coaching* (Bd. 2). Hogrefe.

- Scheunemann, A., Schnettler, T., Bobe, J., Fries, S. & Grunschel, C. (2022). A longitudinal analysis of the reciprocal relationship between academic procrastination, study satisfaction, and dropout intentions in higher education. *European Journal of Psychology of Education*, 37, 1141-1164. <https://doi.org/10.1007/s10212-021-00571-z>
- Sheeran, P. (2002). Intention—behavior relations: A conceptual and empirical review. *European Review of Social Psychology*, 12(1), 1–36. <https://doi.org/10.1080/14792772143000003>
- Sheeran, P. & Webb, T. L. (2016). The intention–behavior gap. *Social and Personality Psychology Compass*, 10(9), 503–518. <https://doi.org/10.1111/spc3.12265>
- Storch, M. (2000). Das Zürcher Ressourcen Modell ZRM. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 18(3), 307–323. <https://doi.org/10.25656/01:13435>
- Storch, M., Krause, F. & Weber, J. (2022). *Selbstmanagement – ressourcenorientiert: Theoretische Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM®)* (7. Aufl.). Hogrefe. <http://doi.org/10.1024/86214-000>
- Strack, F. & Deutsch, R. (2004). Reflective and impulsive determinants of social behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 8(3), 220–247. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0803_1
- Universität Paderborn (o. D.). *DiGiSelf*. <https://www.uni-paderborn.de/universitaet/digiself> [Zugriff: 12.03.2025].
- Weber, J. & Storch, M. (2019). Selbststeuerung – aber bitte richtig und gesund! Selbstregulation mit Motto-Zielen des Zürcher Ressourcen Modells. In S. Rietmann & P. Deing (Hrsg.), *Psychologie der Selbststeuerung* (S. 245–262). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-24211-4_11