

Lehr-Coaching in der Praxis – das „LeWi-Coaching“

Marion Kamphans / Christiane Ernst / Jennifer Eickelmann / Sigrid Metz-Göckel

Lehr-Coaching in der Praxis – das „LeWi-Coaching“

Das „LeWi-Coaching“ ist eine individuelle prozessorientierte Beratung und Begleitung von Lehrpersonen mit dem Ziel, ihre Lehrkompetenzen zu fördern und langfristig zu erhöhen. Es kombiniert individuelle Beratung und begleitendes Coaching von Lehrpersonen mit einer methodisch anspruchsvollen Begleitforschung und orientiert sich an den formulierten Optimierungswünschen der Lehrperson für ihre Lehre.

Dieses ‚Lehr-Coaching‘ setzt direkt an der Lehrpraxis der Lehrenden an. Sein innovativer Bestandteil ist „das Erproben“ hochschuldidaktischer „Mini-Interventionen“ (meist interaktiver Elemente) in laufenden Lehrveranstaltungen. Diese werden in enger Zusammenarbeit von Lehrperson und Coach entwickelt und ihre Durchführung in der Lehrveranstaltung teilnehmend beobachtet. Mehrmalige Feedbackgespräche inspirieren die Lehrperson dazu, ihr Lehrkonzept zu reflektieren und ihr Methodenrepertoire auszubauen.

Professionalisierung der Lehre über Projektförderung⁽¹⁾

Die Forschung zur Hochschullehre hat über das Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zur Professionalisierung der Hochschullehre neuen Aufschwung erhalten⁽²⁾. Das geförderte Verbundprojekt „LeWi – Lehre, Wirksamkeit und Intervention. Einstellung von Lehrenden zur Lehre, Studienerfolg und Wirksamkeit von Interventionen zugunsten guter Lehre“⁽³⁾ geht den folgenden drei Fragen nach:

- Wie wirken sich unterschiedliche Lehrformate auf die Motivation und Lerneffekte der Studierenden aus?
- Welche Rolle spielt dabei die Haltung der Lehrenden zu ihrer Lehre?

(1) Die folgenden Abschnitte fußen im Wesentlichen auf dem Beitrag: Metz-Göckel/Kamphans: Die Universität als emotionaler Ort (2011).

(2) Das Programm hat über Drittmittel viele Forschungsverbünde ermöglicht.

(3) Es handelt sich um eine vergleichende Untersuchung in technisch-naturwissenschaftlichen, sozial- und erziehungswissenschaftlichen Studiengängen an ausgewählten (Technischen) Universitäten. Kooperationspartner sind die Leuphana Universität (Prof. Dr. Christa Cremer-Renz, Dr. Bettina Jansen-Schulz, Brit-Maren Block), die TU München (Prof. Dr. Susanne Ihlen, Wolfram Schneider), die TU Braunschweig (Prof. Dr. Elke Heise, Ute Zaepernick-Rothe) sowie die TU Dortmund (Leitung: Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Marion Kamphans und Christiane Ernst, Jennifer Eickelmann).

- Welche Bedeutung hat die Geschlechtszugehörigkeit in den Lehr-Lern-Interaktionen für den studentischen Lernerfolg?

Diese Fragen untersucht das Forschungsteam kleinschrittig, indem mit den Lehrenden didaktische Interventionen in ihren Lehrveranstaltungen vereinbart und in ihrer Wirkung erforscht werden.

Im ersten Schritt richtet sich die Aufmerksamkeit auf die Lehrenden, deren Einstellung zu und Zufriedenheit mit der Lehre in einer bundesweiten Online-Befragung eruiert worden ist. Daraus wurde ein Instrument zur Messung der Lehrzufriedenheit entwickelt (Zaepernick-Rothe/Heise 2010). Zusätzlich wurden an drei Universitäten insgesamt 80 Leitfaden-Interviews mit Lehrenden durchgeführt. Ihre Auswertung ergab eine sehr skeptische Haltung zu einer allgemeinen hochschuldidaktischen Weiterbildung in Gruppen, die nicht auf den fachlichen Kontext bezogen ist. Aus diesem Grund wurden Überlegungen angestellt, wie hochschuldidaktische Weiterbildungen und ihre Untersuchung näher an den Lehrpersonen und ihren Fachdisziplinen ansetzen könnten.

In einem zweiten Schritt werden einzelne Lehrende aufgrund der qualitativen Interviewergebnisse zu hochschuldidaktischen Weiterbildungen angeregt, kleine Veränderungen in ihre Lehre einzuführen, z.B. kurze interaktive Frage-Antwort-Sequenzen zum Vorlesungsstoff, meist in Vorlesungen, in denen die studentische Aufmerksamkeit durch aktivierende Verfahren angeregt und der Vorlesungsfluss unterbrochen wird.

In einem dritten Schritt werden diese Veränderungen in der Stoffvermittlung auf ihre Wirksamkeit bei den Studierenden ‚überprüft‘ und zwar mit einem eigens entwickelten wissenschaftlichen Instrumenten-Set. In einem Prä- und Postvergleich wird die Durchführung der Lehrveranstaltungen vor, während und nach den Interventionen von zwei teilnehmenden Teammitgliedern beobachtet, eine Person beobachtet die Studierenden und den Verlauf der Sitzung anhand eines Beobachtungsleitfadens, die andere fokussiert die Lehrperson und macht sich als Coach weitere Gedanken zur Beratung.

Bei der Auswertung sind wir daher nicht nur auf die Selbstauskünfte der Lehrenden und Studierenden angewiesen, sondern können auch Fremdbeobachtungen der Lehrsituation einbeziehen.

Die Untersuchung konzentriert sich auf die Person der Lehrenden, die individuell beraten und in wiederholten Feedback-Gesprächen begleitet wird. Für dieses Format haben wir den Begriff „LeWI-Coaching – Individuelle Beratung zur Lehrkompetenz“ gewählt (ausführlicher zum Konzept siehe Metz-Göckel/Kamphans/Ernst/Funger 2010). Wir sprechen die Lehrpersonen an als Expert/inn/en ihres Fachwissens und ihrer Lehrerfahrungen, zugleich aber auch als Lernende, indem wir sie als Ko-Produzent/inn/en neuen Wissens in einen gemeinsamen Forschungsprozess und neue Lehrerfahrungen einbinden.

Ziel ist es, die Lehrenden anzuregen, ihre Lehrinhalte und -methoden aus der Perspektive ihrer Studierenden wahrzunehmen, ihre Aufmerksamkeit und Beteiligung zu erhöhen und somit ihre Lernprozesse zu unterstützen. Dazu dienen mehrere Rückmeldungen (per Fragebögen erhoben) aus studentischer Perspektive und die Beobachtungsprotokolle der teilnehmenden Beobachterinnen.

Dieser Perspektivwechsel ist methodologisch wichtig. Denn „wir nehmen jeweils völlig Verschiedenes wahr, je nachdem in welcher Größendimension unsere Wahrnehmung angesiedelt ist... Standort und Blickrichtung bedingen die Hinsicht auf den Gegenstand und konstituieren die in dieser Hinsicht mögliche Ansicht, während zugleich andere Ansichten verdeckt bleiben“ (Prengel 2000: 87f.). Wenn wir die Personen aus großer Nähe fokussieren, hier in einer konkreten Lehrsituation, erfassen wir selbst aus mehreren Perspektiven nur einen kleinen Ausschnitt und lassen vieles im Hintergrund, z.B. die Rahmenbedingungen und die curriculare Einbettung der Lehrveranstaltung. Mit unserer Scharfeinstellung auf die kleine Einheit Lehrveranstaltung erfahren wir aber mehr Details, die für die Lehr- und Lernprozesse bedeutsam sind, z.B. wie begeistert Studierende sein können bei dem Gefühl in der Lehr-Lern-Interaktion ernst genommen zu werden. Gleichzeitig sehen wir auch, wie begeistert Lehrende sind, wenn sich die Studierenden für den Stoff ihrer Vorlesung interessieren und ‚echte‘ Interaktionen stattfinden⁽⁴⁾.

Das Wissen um die Befangenheit der Selbstwahrnehmung und die Perspektivität der sozialen Wahrnehmung können für die Wahrnehmung von Geschlechteraspekten in Lehr-Lern-Interaktionen aufschlussreich sein. Geschlechterdiskriminierungen sind im Studium in der Regel nicht offensichtlich. Wenn, dann wirken sie eher verdeckt und subtil

(4) Eine Lehrperson kann nicht beliebig viele Perspektiven einnehmen, an denen sie ihre Lehre ausrichtet. Sie kann sich an der Stoffvermittlung, dem Entwicklungsprozess der Studierenden, an deren sozio-emotionalem Wachstum oder an einer Studienreform ausrichten, so Pratt (2000).

(Metz-Göckel et al 2010; Metz-Göckel/Kamphans 2011; Müller 2008; Münt 2002). Die subtilen Differenzierungen sind der Wahrnehmung dann eher zugänglich, wenn entsprechendes Genderwissen bekannt oder integriert ist. Die Perspektivität der (Selbst-)Wahrnehmung und die Subtilisierung der Genderdifferenzen sind zentrale Begriffe, die dem hochschuldidaktischen Vorgehen des LeWI-Coachings zugrunde liegen und zwar deshalb, weil es jeweils subjektive Wahrnehmungen sind, wie die Lehrenden ihre Lehre einschätzen und ihre Wirksamkeit bei den Studierenden antizipieren. Von einer Subtilisierung der Geschlechterdifferenzen gehen wir deshalb aus, weil die Lehrenden ihre Studierenden diskriminierungsfrei behandeln wollen, sich aber dennoch so verhalten können, dass Geschlechterdifferenzen eher bestärkt als neutralisiert werden, z.B. in der Art und Weise, wie sie die Studierenden adressieren, wem sie welche Art von Rückmeldung geben u.a.m. (vgl. Münt 2002).

Im Folgenden stellen wir das Konzept des „LeWI-Coachings“ in seinen grundlegenden Elementen dar.

Konzept und Bestandteile des „LeWI-Coachings“

Das Format „LeWI-Coaching“ umfasst drei Phasen:

1. *Kontaktaufnahme und Erstgespräch:* Die Optimierungswünsche und Ziele der interessierten Lehrperson für ihre Lehre werden erörtert und vereinbart.
2. *Individuelle Beratung und Coaching:* In mehreren Beratungsgesprächen werden „Mini-Interventionen“ als konkrete Modifikation des praktizierten Lehrformats entwickelt und dann von der Lehrperson in ihrer Veranstaltung durchgeführt. Die Mini-Interventionen, z.B. kurze Frage-Antwort-Sequenzen in Frontalvorlesungen, orientieren sich an den Veränderungswünschen der Lehrperson (Aufmerksamkeit und Verständnis der Studierenden).
3. *Feedback-Gespräche:* Nach jeder Veranstaltungssitzung wird ad hoc eine Rückmeldung der Beobachterinnen an die Lehrperson gegeben.

Da bei einigen Lehrenden ein großes Interesse bestand nach jeder Veranstaltung ein ausführliches Feedback zu erhalten, wurde die Rückmeldung über das Beobachtete mit Vorschlägen zur Modifikation für die nächste Sitzung kombiniert. Das Feedback wurde also „genutzt“, um gemeinsam mit der Lehrperson die neue Intervention zu entwickeln bzw. eine neue Methode vorzustellen und ihre Durchführung für die kommende Veranstaltung zu besprechen.

Mehrperspektive Begleitforschung und unterschiedliche methodische Zugänge

Die Begleitforschung ist mehrperspektivisch angelegt und setzt unterschiedliche methodische Ver-

fahren ein.

1. *Interviews und Gespräche*: Es werden sowohl leitfadengestützte Interviews mit Lehrenden als auch mehrere Gespräche im Verlauf des Coachings durchgeführt, vor allem Feedbackgespräche zu der durchgeführten Veranstaltung. Die Interviews mit den Lehrenden eruieren ihre Einstellung zur Lehre und zu den Studierenden.
2. *Teilnehmende Beobachtungen*: Die teilnehmende Beobachtung wird anhand eines Beobachtungsbogens in den Lehrveranstaltungen von zwei Teammitgliedern (eine Forscherin, eine Coach) durchgeführt.
3. *Einstellungsmessung* bei dem Lehrenden: drei Mal schriftlich zu drei Messzeitpunkten, vor der Intervention und nach der ersten Intervention und bei der letzten teilnehmenden Beobachtung, einer Sitzung ohne Intervention.
4. *Fragebogenerhebungen*: Die Fragebögen erfassen die Rückmeldungen der Studierenden (drei Mal schriftlich zu drei Messzeitpunkten, ein Mal mündlich) zur durchgeführten Veranstaltung und ermöglichen durch die mehrmalige Befragung Einblick in Veränderungen.

Erfahrungen mit dem „LeWI-Coaching“

Die Begleitforschung prüft insgesamt die Wirkung der hochschuldidaktischen Interventionen auf die Lehr- und Studienzufriedenheit sowie ihre langfristige Effektivität. Bisherige Erfahrungen mit dem „LeWI-Coaching“ sind:

- Die Interaktionen zwischen der Lehrperson und den Studierenden nehmen zu.
- Aufmerksamkeit und Spaß steigen bei der Lehrperson wie bei den Studierenden.
- Die Lehrperson erkennt Lernfortschritte und kann besser einschätzen, was die Studierenden verstanden oder auch nicht verstanden haben.
- Die Lehrperson übernimmt Erlerntes für nachfolgende Lehrveranstaltungen und kommuniziert mit Kolleg/inn/en darüber.

Feedback seitens der Lehrpersonen z. B.: „Überraschend einfach umzusetzen, überraschend effektiv.“ „Die Studierenden haben sich angenommen gefühlt.“ „Die Studierenden haben eine konsequente Anwesenheit über das gesamte Semester gezeigt.“

Die Funktion des Coaches kann in den Fachdisziplinen unterschiedlich sein, so der erste Eindruck. Während wir in dem einen Fach eher externe Berater sind, die etwas ‚Neues‘ hereinbringen, sind wir z.B. in der Erziehungswissenschaft eher externe ‚Verbündete‘, die das Veranstaltungskonzept lediglich modifizieren. Das Coaching ist daher je nach Fachkultur modifiziert.

Die Rückmeldungen seitens der Lehrenden sind recht positiv. Drei Lehrende eines ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichs haben sich auch in ihren Pausen über das LeWI-Coaching und seine Effektivität ausgetauscht. Es zeichnen sich daher Wirkungen auf die Fachkultur ab, sich über aktivierende Lehrmethoden unabhängig von unseren Beratungs- und Feedbackgesprächen auszutauschen. Einen solchen sich selbst verstärkenden Prozess anzuregen, stellt schon fast ein Optimum unserer Lehrinterventionen dar.

Fazit

Die Auswertung ist noch nicht abgeschlossen. Wir gehen davon aus, dass sich statistisch nur minimale Veränderungen feststellen lassen, da wir nur minimale Veränderungen in der Lehre induziert haben. Wir haben aber den Eindruck, dass bei mehrmaligen und kontinuierlichen Veränderungen in kleinen Schritten, so die Motivation der Lehrperson erhalten bleibt und der Zeitaufwand sich in Grenzen hält, sich Gratifikationen abzeichnen, sei es in der Aufmerksamkeitssteigerung der Studierenden, der Zufriedenheit auf beiden Seiten und in den Prüfungserfolgen. Wenn der Aufwand zum Erfolg längerfristig in einer guten Relation steht, dann lohnt sich der anfängliche Mehraufwand. Das gilt es zu beweisen und weitere Forschung zu betreiben.

Literatur

- Block, Brit-Maren (2011): Fachbezogene Hochschuldidaktik. Forschung und Lehre im Dialog. In: Dudeck, Anne / Jansen-Schulz, Bettina: Hochschule entwickeln. Festschrift für Christa Cremer-Renz. Baden Baden: Nomos, S. 185-200.
- Metz-Göckel, Sigrid / Kamphans, Marion / Ernst, Christiane / Funger, Anna (2010): Mythos gute Lehre, individuelles Coaching und die Wirksamkeit genderintegrativer Lehrinterventionen. In: Auferkorte-Michaelis, Nicole / Ladwig, Annette / Stahr, Ingeborg (Hrsg.): Hochschuldidaktik für die Lehrpraxis. Opladen: Budrich Uni Press, S. 13-29.
- Metz-Göckel, Sigrid / Kamphans, Marion (2011): Die Universität als emotionaler Ort. In: Dudeck, Anne / Jansen-Schulz, Bettina: Hochschule entwickeln. Festschrift für Christa Cremer-Renz. Baden Baden: Nomos Verlag, S. 176-178.
- Müller, Ursula 2008: De-Institutionalisierung und gendered subtexts. ‚Asymmetrische Geschlechterkultur an der Hochschule‘ revisited. In: Zimmermann, Karin / Kamphans, Marion / Metz-Göckel, Sigrid (Hrsg.): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 143-156.
- Münst, Agnes Senganata (2002): Wissensvermittlung und Geschlechterkonstruktionen in der Hochschullehre. Weinheim: Dt. Studien-Verlag.
- Pratt, Daniel (2000): Good Teaching – One size fits all? In: Pratt, Daniel: An Up-date on Teaching Theory. San Francisco, <http://www.teachingperspectives.com>.

Pregel, Annedore (2000): Perspektivitätstheoretische Fragen an die (De-)Konstruktionsdebatte. In: Lemmermöhle, Doris / Fischer, Dietlind / Klika, Dorle / Schlüter, Anne (Hrsg.): Lesarten des Geschlechts. Opladen: Leske + Budrich.

Zaepernick-Rothe, Ute / Heise, Elke (2011): Zufriedenheit von Hochschullehrenden mit ihrer Lehrtätigkeit. Forschungsreferat auf dem 47. Kongress der DGPs in Bremen.

Die Autorinnen:

Prof. Dr. *Sigrid Metz-Göckel* und *Marion Kamphans* leiten das Projekt „LeWI - Lehre, Wirksamkeit und Intervention“. *Christiane Ernst* und *Jennifer Eickelmann* sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.

E-Mail:

sigrid.metz-goeckel@tu-dortmund.de

marion.kamphans@tu-dortmund.de