
Co-creation im Online-Coaching zur Umsetzung von Handlungszielen in den Schulalltag: Lessons learned für Mentoring und Coaching in der Lehrer:innenbildung

Die «Corona-Lektionen» Pädagogischer Hochschulen: Evaluationen und Studien zur Lehre im Kontext der Corona-Pandemie
Online-Tagung der PH FHNW 14.6.2023

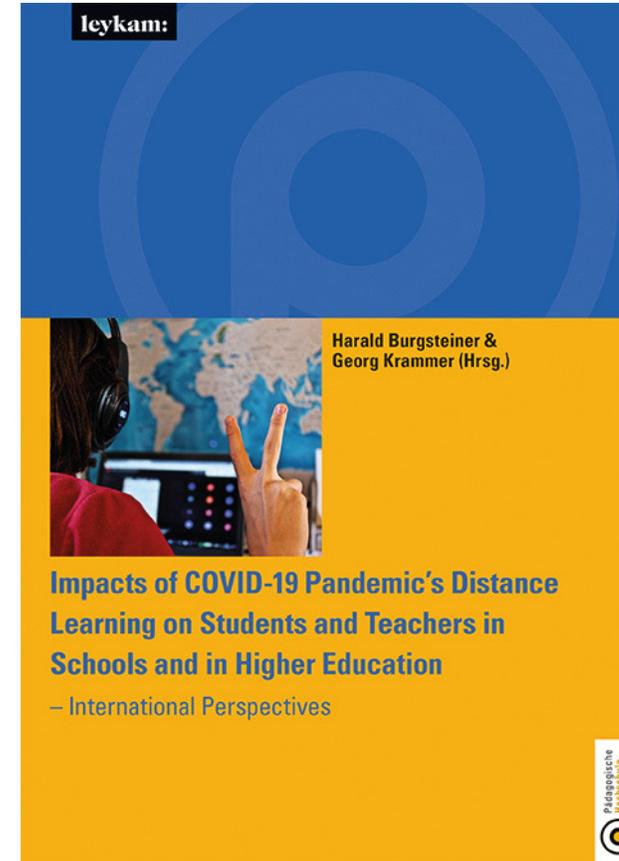
Dr. Beatrice Bürgler und Prof. Dr. Christine Bieri



Lehre im (Hoch-)Schulbereich im Kontext von Corona

- Effekte des Distanzlernens im Schulbereich (z.B. Burgsteiner & Krammer, 2022)
- Forderung: Kombination verschiedener Lehr-Lernsettings (hybrid, online) → Rollenveränderung von (Hochschul-)Lehrkräften (Darling-Hammond & Hylar, 2020; Carrillo & Flores, 2020)

Die Kombination wird in der Hochschuldidaktik seit längerer Zeit gefordert (z.B. Kerres & Getto, 2017)



Fokus unseres Beitrags und Fragestellung

Fokus

Reflexion der Rollenveränderung von Hochschul-Dozierenden aufgrund von Erfahrungen mit Online-Coaching und daraus resultierende Impulse für die Lehr- und Curriculumsentwicklung

Ausgangspunkt

- Ergebnisse aus dem SNF-Projekt «Die «Kunst», sich als Lehrperson selbst zu managen – ein Selbstregulationstraining als Beitrag zur Berufslaufbahn» (Bieri Buschor, Berweger, Keck Frei, Bühler & Wolfgramm, 2018-2022)

Fragestellungen

- 1) Wie erlebten die Lehrpersonen und die Dozierenden/Coaches den Coachingprozess?
- 2) Wie reflektierten die Dozierenden ihre eigenen Lernerfahrungen *vor* und *während* der Pandemie als Online-Coaching zum «Normalfall» wurde?
- 3) Welche Konsequenzen lassen sich für Coaching- und Mentoring-Formate im Rahmen der Curriculumsentwicklung im Studiengang Quereinstieg ableiten?

Selbstmanagement-Training für Berufseinsteigende

Ziel

Unterstützung des Selbstmanagements von Lehrpersonen in der Weiterbildung (vor Ort) und Begleitung der Umsetzung von Selbstregulationsstrategien/Handlungszielen im Schulalltag durch Online-Coaching

Kontext/Begründung

- Selbstregulationsfähigkeiten federn das Belastungserleben ab (z.B. Klassen & Chiu, 2010; Mattern & Bauer, 2014; Skaalvik & Skaalvik, 2010).
- Selbstregulation als Fähigkeit, eigene Gedanken, Gefühle und Handlungen zielgerichtet zu steuern, um ein persönliches Ziel zu erreichen (Zimmerman, 2000)
- Online-Coaching (cai-world) unterstützt Transfer (z.B. Kraft, 2018)

Informationen zum SNF-Projekt

<https://phzh.ch/en/Research/project-database/project-detail/?id=142>



(Online-)Coaching und Mentoring in der L-Bildung

- **Coaching/Mentoring** als überlappende Konzepte (Kennedy, 2016) ➡ **Fokus Coaching**
- **Professionelles Coaching** als Prozessberatung im Spannungsfeld von Person, Rolle und Organisation, die auf einer kooperativen Beziehung zwischen Coach und Coachee aufbaut, um professionelle Ziele unter Berücksichtigung des Arbeits- (und privaten) Kontexts zu erreichen und komplexe Probleme zu lösen (Greif et al., 2022)
- **Coaching in der LB:** Kontinuum zwischen direktiv, instruktional und kooperativ, reflexiv, von individuellen Anliegen ausgehend (Kennedy, 2016; Kraft et al., 2018)
- **(Online-)Coaching** gewinnt auch in der LB an Bedeutung (z.B. Hu and van Veen, 2020; Kraft et al., 2018)



Ergebnisse 1 vor der Pandemie

Qualitative Befragung Dozierende/Online Coaches (2018, N=14)

Rollenveränderung: "Ich wurde mir meiner eigenen Entwicklung in der neuen Rolle bewusst [...]. Sie war so zielorientiert und selbstgesteuert, dass ich ein schlechtes Gewissen hatte."

Distanz-Beziehung: "Ich kann Themen einfacher ansprechen, weil die Coachee nicht so nahe ist. Das fand ich sehr faszinierend [...]. Allerdings vermisste ich den geteilten Raum, die Emotionen."

Unterschied OC/F2F: "Ich bin viel präziser in der Sprache. Wir haben da auch gemeinsam hingeschaut, ob wir das sprachlich wirklich gut auf den Punkt bringen."

Ergebnisse 2 in der Pandemie

Qualitative Befragung Dozierende/Online Coaches (2020)

Co-creation und Vertrauen: "Ich wurde mir bewusst, das das Online-Coaching ein co-creativer Prozess ist. [...] Wir [Online-Coaches] brauchen einfach Vertrauen, dass bei den Coachees etwas passiert, auch wenn wir als Coaches nicht präsent sind."

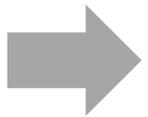
Flexibilität/Adaptivität: "Die sorgfältige Orchestrierung von Stuhl und Tisch mit der Blumenvase in der Mitte [im Beratungsraum] fiel weg. Der Fokus lag auf dem Prozess, der Dokumentation und dem reflexiven Schreiben."

Klassenzimmer-Einblick: "Wenn wir das Klassenzimmer sehen, das Arrangement und was zu Störungen führen kann, können wir es auch gleich ansprechen."

Veränderung der Haltung: "Ich bin vom Gegner fast zum Befürworter von OC geworden. Durch die Praxis und die Reflexion bin ich professioneller geworden."

Fazit

- Geteilte Verantwortung und Rollenunsicherheit durch neues Lehr-Lernsetting bei Dozierenden
 - Co-creation (Bovill, 2020) führt allgemein zu Verunsicherung; Bedeutung von Vertrauen
- Transformatives Lernen, Veränderung von "beliefs" durch De- und Rekonstruktion (Mezirow & Taylor, 2009)
- Unterstützung für Professionel Development und Rollenveränderungen bei Dozierenden wichtig (Korthagen, 2017)



Curriculare und Rollen-Veränderungen lösen bei Dozierenden allgemein Unsicherheit aus. Wie gehen wir damit um?



Berufsintegrierter Studiengang Quereinstieg Sekundarstufe 1

Studienstruktur

Erstes Studienjahr: Vollzeit PH Zürich

Ab zweitem Studienjahr: 35-50% Unterrichtstätigkeit an eigener Klasse, 1 ½ Tage Studium PH Zürich

Berufsbegleitung

Diverse Coaching- und Mentoring-Begleitformate

Personen

Mentor:in, Fachdidaktiker:in, Dozent:in Bildung und Erziehung,
Fachbegleitung

Formate

Vor Ort-Begleitung, Unterrichtsbesuch (u.a. Content focused Coaching), Fallbesprechungen, Weiterbildungscoachings, Online-Beratungen, Interventionen



Curriculare Weiterentwicklung des Studiengangs Quereinstieg

Lessons learned one (Fokus Studierende)

- Co-creation zwischen Studierenden und Dozierenden
- Situiertes Lernen, personalisiertes-selbstreguliertes Lernen
- Transferorientierung: Theorie-Praxis, bestehende Kompetenzen- zu entwickelnde Kompetenzen
- Interdisziplinarität
- Überfachliche Kompetenzen

Lessons learned two (Fokus Dozierende)

- Geteilte Verantwortlichkeit
- Rollenunsicherheit
- Selbstreflexion als Dozierende
- Persönlicher Lernprozess (training, developing professional skills)
- Peer learning unter Dozierenden
- Weiterbildungsformate



Professional communities als eine mögliche Antwort

"Quest Konferenzen"

Interdisziplinäre Zusammenkunft von Quest Dozierenden und Fachbereichsleitungen

Zunächst: Gemeinsame Verständigung über Ziel und Teilhabe an der professional community

Danach: Verschiedene Fokusthemen – Coaching, Feedback(kultur)



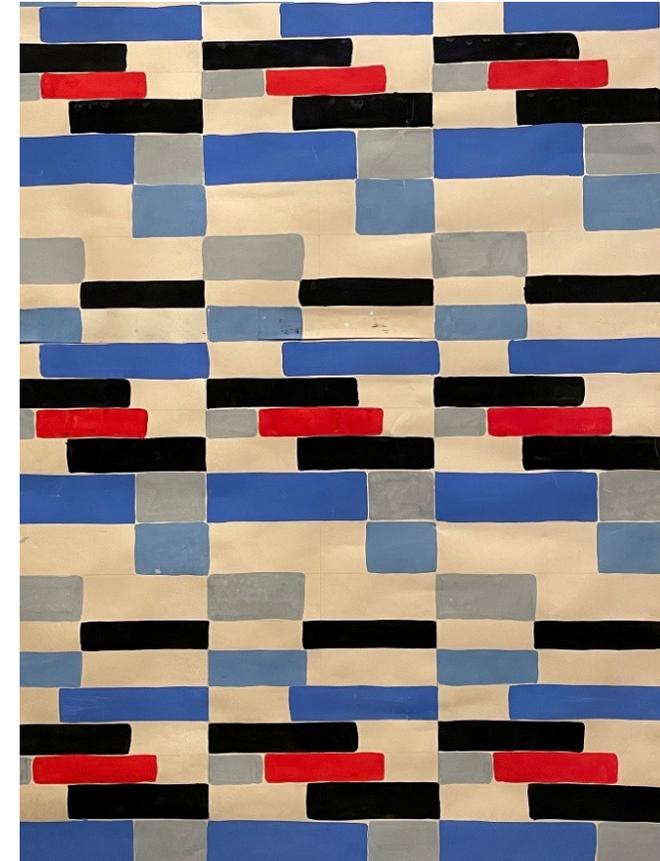
Ansatz

- Story telling, story harvesting
- Interdisziplinäre Fachinputs
- Austausch von Erfahrungen
- Austausch mit Studierenden
- Formulieren von Fragen und Bedürfnissen

Diskussion

Hochschulentwicklung im Entwicklungs-Dreieck von Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und "shared vision"

1. Resonanz: Was klingt an?
2. Blinder Fleck: Was ist aus dem Blick geraten?
3. Beitrag: Welche eigenen Erfahrungen gibt es zu diesem Thema?



Danke für die
Aufmerksamkeit!