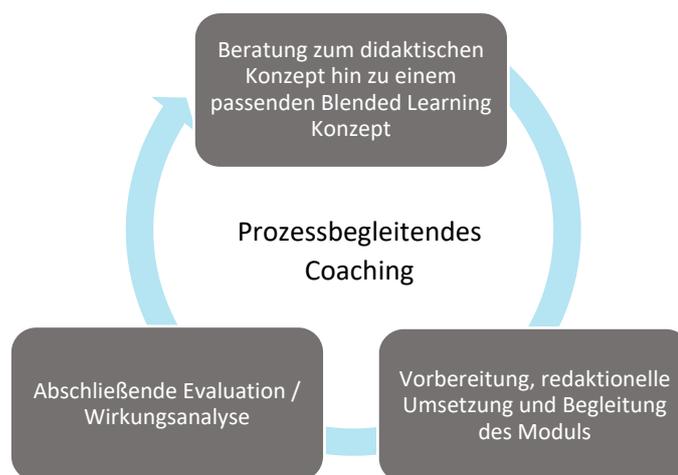




Im Laufe des OHO-Projektes wurden verschiedene Weiterbildungsformate für Lehrende entwickelt. Im Fokus standen Konzepte, die auf Gruppen anwendbar sind, wie z. B. das Lehr-Dessert. Jedoch kann Weiterbildung für Lehrende auch anders gedacht werden, wie etwa in Form des prozessbegleitenden Coachings: Das prozessbegleitende Coaching findet bereits Anwendung in dem Bereich des Veränderungsmanagements bei Unternehmen und kann als *offener Prozess* beschrieben werden. Hier werden Manager hinsichtlich der Umstrukturierung/Veränderung bestimmter Prozesse von einem externen Beratern begleitet. Die geleistete Unterstützung lässt sich zeitlich nicht eindeutig definieren, daher ist der Umfang nicht klar eingrenzbar. Veränderungen mit einer begleitenden Beratung sollen –

ähnlich wie bei den Unternehmen – auch in der Lehre stattfinden. Das prozessbegleitende Coaching eignet sich von seiner Grundidee daher sehr gut für eine Veränderung und Weiterentwicklung der Art der Wissensvermittlung.¹

Klar abgegrenzt werden kann dieses Format der Qualifizierung dadurch, dass sich das Angebot nicht auf eine Gruppe bezieht, sondern einzelne Lehrende bedarfsgerecht gecoacht werden. Im besten Fall äußert der Lehrende nach einem gehörten Impulsvortrag (z.B. Lehr-Dessert) den Wunsch nach Veränderung seiner aktuellen Art der Wissensvermittlung und kommt mit diesem Vorhaben auf einen Mitarbeiter des Didaktik-Teams zu. Der Mitarbeiter, der die Rolle des Coaches hat, übernimmt die Aufgabe den Lehrenden bei der Umsetzung seines Vorhabens zu begleiten und zu unterstützen in technischen, didaktischen und rechtlichen Fragestellungen. Grob gegliedert werden kann der Vorgang dabei wie folgt: Veränderung des bestehenden Lehrkonzeptes hin zu einer Wissensvermittlung mit Blended Learning-Elementen. Dazu braucht es folgende Zwischenschritte: Das Vorgehen muss vorbereitet werden (Erstellung eines Grobkonzeptes), gefolgt von der direkten Umsetzung. Bei der Umsetzung müssen gegebenenfalls Anpassungen eingearbeitet werden. Abschließend ist es notwendig, dass die Umstrukturierung der Lehre evaluiert wird. Die Evaluierung soll Erkenntnisse liefern, ob das neue didaktische Konzept bedarfsgerecht ist oder die Art und Weise der Wissensvermittlung doch noch nachjustiert werden muss.



¹ Meifert (2016), S. 94ff

Die Lehrenden erhalten eine Beratung hinsichtlich der didaktischen Umsetzung und der passgenauen Einbettung von Blended Learning Elementen. Der Coach und der Lehrende / die Lehrende stehen bei diesem Prozess in ständigem Austausch, wobei der Coach im Laufe der Umstrukturierung immer mehr die Rolle des Beraters einnimmt und dem Lehrenden – je nach Bedarf – unterstützend zur Seite steht. Abgeschlossen wird das prozessbegleitende Coaching mit einer Evaluation und ggf. Anpassungen.

Der Coach hat bei diesem Prozess eine wichtige Rolle inne: Er ist Ansprechpartner und steht dem Lehrenden während des gesamten Zeitraumes der Veränderung zur Verfügung, motiviert und bestärkt diesen und fängt z. B. technische/didaktische Unsicherheiten durch Begleitung und Beratung auf, die sich in dem Prozess ergeben können. Ein weiteres Merkmal hierbei ist, dass Lehrende nicht verschiedene Tools im Handling kennenlernen. Vielmehr steht dabei die konkrete Umstrukturierung – also das Doing – eines didaktischen Konzeptes im Vordergrund. Eine Qualifizierung der Lehrenden geschieht hier durch das On-the-job-Training: Hier findet ein Lernprozess durch die Technisierung eines Moduls statt. Das Gelernte liefert die Anleitung für die Umstrukturierung weiterer Module. Bei diesem Format der Weiterbildung ist es wichtig, dass der Coach immer die wissenschaftliche Disziplin des Lehrenden beachtet, da z. B. bei der Mathematik eine andere Didaktik benötigt wird, als bei der Medizin.

Das prozessbegleitende Coaching bietet eine sehr gute Möglichkeit, bestehende Strukturen in der Wissensvermittlung durch gezieltes Training zu verändern. Dieses Format soll auch nach Projektende der Lehrendenqualifizierung dienen und in die Hochschulentwicklung aufgenommen werden. Wichtig dabei ist, dass der Coach sich mit dem Lehrenden und dessen Disziplin beschäftigt, Hilfestellung anbietet und während des Prozesses kontinuierlich für Fragen zur Verfügung steht.

Literatur

Meifert, Matthias T. (Hrsg.) (2016): *Management Coaching: Wie Unternehmen Führungskräfte zum Erfolg führen können*. Freiburg: Haufe-Lexware GmbH.