

**Konzeption und Implementierung
eines Prozessmodells Didaktik-Coaching
für Lehrende in berufsbegleitenden
Studiengängen als Service- und
Unterstützungsangebot**

OHO-Arbeitsbericht 9



Schriftenreihe „Hochschule im Wandel“ ISSN 2198-3356

Autorin: Johanna von Luckwald unter Mitarbeit von Nina Reinhardt-Meinzer

Herausgegeben durch: BMBF-Projekt „Offene Hochschule Oberbayern“ der Hochschule München (1. Förderphase), vertreten durch die wissenschaftliche Leitung Prof. Dr. Stefan Pohlmann und Prof. Dr. Gabriele Vierzigmann

München: Januar 2015

Download unter: www.hm.edu/oho

Copyright: Vervielfachung oder Nachdruck, auch auszugsweise, zur Veröffentlichung durch Dritte nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Herausgeber.

Hinweis: Diese Publikation wurde im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ (1. Wettbewerbsrunde) erstellt. Die in dieser Publikation dargelegten Ergebnisse und Interpretationen liegen in der alleinigen Verantwortung der AutorInnen.



Inhalt

1	Einführung.....	5
1.1	Zielstellung.....	5
1.2	Abgrenzung und Definition Didaktik-Coaching	6
2	Setting Didaktik-Coaching	8
2.1	Profil der Coachees	8
2.2	Ideal-Profil des Coaches	8
2.3	Rahmenbedingungen für Didaktik-Coachings.....	9
3	Prozessmodell Didaktik-Coaching für Lehrende in berufsbegleitenden Studiengängen.....	10
3.1	Fünf Prinzipien für Didaktik-Coachings	10
3.2	Erstkontakt und Onlineanmeldung.....	11
3.3	Individuelles Didaktik-Coaching	12
3.4	Gesprächsauswertung	13
3.5	Angebot der bedarfsorientierten Prozessbegleitung	13
3.6	Angebot weiterer ein bis zwei Didaktik-Coachings.....	13
4	Erprobung Prozessmodell Didaktik-Coaching	15
4.1	Pretests	15
4.2	Implementierung.....	15
4.3	Zwischenevaluation	16
5	Resümee.....	21
5.1	Anwendungsbereich und Grenzen des Prozessmodells Didaktik-Coaching.....	21
5.2	Weiterer Entwicklungsbedarf	22
	Literatur	23
	Anhang.....	25

1 Einführung

1.1 Zielstellung

Die deutsche Hochschullandschaft steht im Zeitalter der Globalisierung im internationalen Wettbewerb um leistungsstarke Studierende, Lehrerfolge und Forschungsleistungen (vgl. Mohrman et al. 2008: 5-7). Hochschulen erweitern ihr Angebot zunehmend um berufs begleitende Studiengänge. Die Hochschule soll auch für Menschen ohne Abitur, die jedoch über fachspezifische Berufserfahrung verfügen, zugänglich gemacht werden (vgl. Eder; Kreutz 2013: 1). Dadurch gewinnt die akademische Lehre an Praxisbezug und für Ausbildungsberufe endet Weiterbildung nicht mehr mit dem Berufsabschluss. Menschen mit praktischer Vorbildung erhalten die Möglichkeit sich akademisch weiter zu qualifizieren.

Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Offene Hochschule Oberbayern (OHO)“ zielt darauf ab, die Übergänge zwischen beruflicher und akademischer Bildung zu erleichtern. Die Hochschule für angewandte Wissenschaften München (HM) entwickelt und implementiert seit Oktober 2011 berufsbegleitende, kumulative und flexible Studienangebote und Studiengänge. Damit wird die Hochschule geöffnet für Menschen mit nicht-traditionellen Bildungswegen. Hierzu zählen Berufserfahrene ohne Abitur oder Fachhochschulreife, BerufsrückkehrerInnen, SpäteinsteigerInnen, Migrantinnen sowie Frauen und Männer in der Familienphase. Die Zielgruppe der beruflich Qualifizierten und der qualifizierten Berufstätigen unterscheidet sich von traditionell Studierenden hinsichtlich ihrer Voraussetzungen, Erwartungen und Bedarfe. Nach Teichler und Wolter werden nicht traditionelle Studierende anhand von nachfolgenden Kriterien beschrieben: „Studierende, die *nicht auf dem graden Weg* bzw. in der vorherrschenden zeitlichen Sequenz und Dauer zur Hochschule gekommen sind; *nicht die regulären schulischen Voraussetzungen* für den Hochschulzugang; und solche, die *nicht in der üblichen Form des Vollzeit- und Präsenzstudiums* studieren (sondern als Teilzeit-, Abend und Fernstudierende)“ (Teichler; Wolter 2004: 72). Nicht-traditionell Studierende stellen somit eine heterogene Gruppe dar. Unterschiede zeichnen sich hinsichtlich der Bildungs- und Berufsbiographie, dem Alter, dem Eingangsniveau, der Lebenssituation, den Studieninteressen sowie den Studienmotiven ab (vgl. OHO-Arbeitsbericht 2013:1). Sie bringen oftmals praxisbezogene Inhalte in die Hochschularbeit ein und sind teilweise kritischer gegenüber der Gestaltung von Vorlesungsinhalten. Manche sind hochmotiviert, andere eher durch Alternativaufgaben abgelenkt (vgl. Wilkesmann u.a. 2012: 67). Auch hinsichtlich der individuellen Lernerwartungen und Bereitschaft differieren nicht-traditionell Studierende somit häufig vom erwarteten Standard (vgl. Jürgens u.a. 2011: 235-236). Damit nicht-traditionell Studierende trotz Doppelbelastung ein Studium bewältigen können, werden ihnen im Rahmen von berufsbegleitenden Studiengängen zahlreiche Optionen geboten. Hierzu zählen Modularisierung von Lerneinheiten, Online-Module, verlängerte Teilzeitstudienmodelle, längere vorlesungsfreie Zeiten und Kinderbetreuung (vgl. Grunert 2014: 26). Vorbildung kann auf Studienleistungen angerechnet werden und Stofflücken werden durch Vorbereitungskurse kompensiert. Studieninhalte werden praxis- und anwendungsbezogen gestaltet (vgl. Martens; Peyer 2014: 14-15). Für die Lehrenden birgt dies vielfältige Herausforderungen. So besteht der Bedarf einer zielgruppengerechter Gestaltung der Lehr- und Lernumgebung. Dies beinhaltet die Verringerung der Präsenzzeiten und Erhöhung der Selbststudienanteile, welche den Einsatz neuer Medien erfordert. Zudem sollten aktivierende, handlungsorientierte und situative Methoden eingesetzt werden die den Anteil an Selbstbestimmung fördern

Unerlässlich ist die Verknüpfung mit der Praxis u.a. Verwendung von Praxisbeispielen und ggf. Lernen im Arbeitsumfeld, da bei beruflicher Vorbildung der Bedarf nach Einbeziehung des beruflichen Vorwissens notwendig ist. Darüber hinaus ist die Einführung eines flexiblen Prüfungssystems unerlässlich. Die Anpassung der Lehre für die genannten Bedarfe und der Umgang mit dieser heterogenen Zielgruppe erfordert eine kontinuierliche Weiterbildung und Unterstützung der Lehrenden.

Professionalität in der Lehrtätigkeit resultiert aus einem lebenslangen Entwicklungsprozess, der neben fachlicher Qualifikation, intensive Selbsterfahrung, Selbstreflexion sowie das kontinuierliche Eingehen auf die Studierenden beinhaltet (vgl. Terhart 2005: 1). Coaching, kann diesen Prozess begleiten und positiv vorantreiben. Der vorliegende Arbeitsbericht erörtert die Konzeption und Implementierung eines Prozessmodells Didaktik-Coaching rund um die Lehre als Service- und Unterstützungsangebot für Lehrende in berufsbegleitenden Studiengängen. Die Einbettung des Angebotes in das OHO-Projekt verdeutlicht die nachfolgende Grafik.



Abb. 1: Lehrende in berufsbegleitenden Studiengängen: Service- und Unterstützungsangebote (vgl. Heese, 2015)

1.2 Abgrenzung und Definition Didaktik-Coaching

Das Thema Coaching von Lehrenden liegt im Trend und findet sich in vielfältigen Angeboten der Beratung und Begleitung mit unterschiedlichen inhaltlichen Ausrichtungen an Hochschulen (siehe Anhang: Benchmark Hochschulangebote im Bereich Coaching).

Coaching stellt einen individuellen Beratungsprozess dar, der neben sachspezifischen Fragen auch die umsetzungsbezogene Unterstützung einbezieht. Coaching unterscheidet sich von Trainings dadurch, dass beim Coaching individuelle vom Coachee abzusteckende Inhalte in einem persönlichen Gespräch meist unter vier Augen (vgl. Rückle: 2005: 187) entwickelt werden, während beim Training von außen vorgegebene Handlungsmuster oft in der Gruppe erarbeitet und eingeübt werden (vgl. Oliveiro 1997: 462). Coaching kann Trainingsinhalte auf persönlicher Ebene intensivieren (vgl. Showers 1985: 19).

Didaktik-Coaching für Lehrende unterscheidet sich von klassischen Coaching-Ansätzen beispielsweise für Führungskräfte oder Bewerbungskandidaten, vor allem in folgender Hinsicht:

- Das Didaktik-Coaching wendet sich an Lehrende, also an Personen, die ihr Fachwissen jedoch auch affektive und konative Inhalte täglich Lernenden vermitteln. Während konventionelles Coaching hauptsächlich auf die Person des Coachee selbst wirkt, gibt der Lehrende Coaching Inhalte und Ergebnisse direkt und indirekt an die Lernenden weiter. Es kommt dementsprechend eine Metaebene ins Spiel (vgl. Wergen 2011: 19).
- Lehrende agieren nicht alleine sondern sind in ihren Fachbereich und in ein Lehr-Team eingebunden. Sie handeln nicht autark sondern gemäß einem Lehrplan, der in der Regel durch ein Team von Lehrenden umgesetzt wird. Ihr Entwicklungsprozess und der Gestaltungsrahmen für didaktische Inhalte werden vielfach in höherem Umfang als bei konventionellem Coaching durch die institutionelle Umgebung mitbestimmt (vgl. Schumacher 2012: 7-8).

Das Didaktik-Coaching stellt eine „(...) individuelle prozessorientierte Beratung und Begleitung von Lehrpersonen mit dem Ziel ihre Lehrkompetenzen zu fördern und langfristig zu erhöhen dar“ (Kamphans u. a. 2011: 16). Im Didaktik-Coaching wird berufliches Erfahrungswissen der Lehrperson adäquat berücksichtigt und darauf abgezielt, die didaktische Vermittlungskompetenz sowie Fragen rund um die Lehrrolle individuell bedarfsorientiert und wissenschaftlich fundiert weiterzuentwickeln (vgl. Eder; Kreuzer 2013: 1). Neben dem allgemeindidaktisch geprägten Vermittlungs- und Reflexionsprozess und der Klärung von Anliegen der Lehrperson bietet das Didaktik-Coaching ebenso die umsetzungsbezogene Unterstützung und Prozessbegleitung.

In Abgrenzung zum Didaktik-Coaching ist das Lehr-Coaching zu sehen, welches ebenfalls die Lehrexpertise fördert und didaktische Aspekte berücksichtigt. Das Lehrcoaching geht über das Didaktik-Coaching hinaus. „Dies insofern, als der Coach sich an der Planung, Durchführung und nachträglichen Reflexion des Unterrichts beteiligt und dadurch Mitverantwortung für die Lektion und das Lernen der Schülerinnen und Schüler respektive der Studierenden übernimmt.“ (Futter 2011: 207 nach Straub 2001:175). In dem vorliegenden Arbeitsbericht wird nicht weiter auf dieses Format eingegangen.

2 Setting Didaktik-Coaching

2.1 Profil der Coachees

Die Herausforderung bei der Entwicklung eines Prozessmodells Didaktik-Coaching bestand unter anderem darin, dass die Zielgruppe der Lehrenden in berufsbegleitenden Studiengängen eine heterogene Gruppe darstellt.

In der Regel handelt es sich bei den Lehrenden um hochqualifizierte und beruflich erfahrene Menschen, im Alter zwischen 30 und 65 Jahren, die in unterschiedlichen Fachdisziplinen ausgebildet sind. Häufig sind sie in Wissenschaft und Forschung aktiv und darüber hinaus in weiteren Feldern Zusatzqualifiziert. Sie verfügen über verschiedene berufliche Erfahrungen und Vorstellungen in der Ausrichtung auf eine zielgruppenadäquate Didaktik in der Lehre. Daraus ergeben sich sehr unterschiedliche Bedarfe und Anliegen in Bezug auf Didaktik-Coachings als Unterstützungsangebot rund um die Lehre.

Im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprojektes OHO haben ProfessorInnen, die in Kooperation mit den OHO-StudiengangsreferentInnen berufsbegleitende Pilot-Studiengänge entwickeln oder/und in diesen lehren (siehe Anhang: Zielgruppe für Didaktik-Coachings) die Möglichkeit, Didaktik-Coachings in Anspruch zu nehmen. Unentgeltlich können sie professionelle Beratung zu ihren Anliegen und Fragen rund um die Lehre und ihre Lehrrolle erhalten. Dieses Service- und Unterstützungsangebot bietet den Lehrenden in solchen Studiengängen zudem die Möglichkeit sich mit Herausforderungen im Umgang mit nicht-traditionellen Studierendengruppen bewusst auseinanderzusetzen, zielgruppenadäquate Vermittlungsmethoden zu reflektieren und bei Bedarf ihr didaktisches Repertoire zu erweitern (vgl. OHO-Didaktik-Coaching 2014a).

2.2 Ideal-Profil des Coaches

Aus der dargestellten Coaching-Zielgruppe lässt sich das Idealprofil eines Coaches für Lehrende in berufsbegleitenden und berufsanknüpfenden Studiengängen ableiten.

Die Qualität des Didaktik-Coachings hängt maßgeblich vom Coach ab. Die hochqualifizierte Zielgruppe der Lehrenden erfordert ein breites Kompetenzspektrum beim Coach, um den Anforderungen und Erwartungen qualitativ gerecht werden zu können. Grundvoraussetzungen sind eine zertifizierte Coachingausbildung, Weiterbildungen in didaktischen Lehr- und Vermittlungsmethoden sowie langjährige praktische Erfahrungen in Einzelcoachings. Hochschulstudien in den Querschnittsfächern Wirtschaft, Pädagogik oder Psychologie runden das Qualifikationsprofil ab. Idealerweise verfügt der/die Didaktik-Coach`in über eigene Lehrerfahrungen, was das Hineindenken und Einfühlen in die Fragestellungen und Anliegen der Lehrenden erleichtert. Eine Professur, in jedem Fall jedoch ein Doktor Titel (vgl. Schreyögg 2012: 156) stellt die Basis dar mit den zu Beratenden auf Augenhöhe kommunizieren zu können und respektiert zu werden (vgl. Michel u. a. 2014: 1). Im Rahmen des OHO-Projektes wurde dafür eine wissenschaftlichen Mitarbeiterin eingestellt, die über eine 14-jährige Er-

fahrung als systemischer Coach und umfassende Lehrerfahrung in den Feldern Wirtschaftswissenschaft, ihrer Didaktik und Pädagogik sowie in der Ausbildung von Trainern verfügt.

Wünschenswerte charakterliche Eigenschaften eines Coaches für Hochschullehrende sind ausgeprägtes Selbstbewusstsein und Offenheit gegenüber verschiedenartigen Menschentypen, während hohes Reflexions- und Abstraktionsvermögen entscheidend sind, um komplexe Problemstellungen durch Fragetechniken analysieren und durchdringen zu können.

2.3 Rahmenbedingungen für Didaktik-Coachings

In individuellen fachübergreifenden Didaktik-Coachings werden im Einzelsetting Fragen und Anliegen rund um die Lehrperson und die Lehrtätigkeit in den neuartigen Pilotstudiengängen gemeinsam mit einem Coach bearbeitet und Reflexions-, Optimierungs- und Veränderungsprozesse professionell begleitet.

Die Einzelgespräche finden dabei in einem geschützten Rahmen statt und unterliegen der Schweigepflicht. Die Didaktik-Coachings basieren auf einer respektvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit. Der Coach ist ExpertIn in der Prozessberatung und der Coachee ist ExpertIn der Fachdisziplin.

Inhaltliche Schwerpunkte können hier beispielsweise nachfolgende Themen sein:

- Herausforderungen in der Lehre mit heterogenen Studierendengruppen meistern,
- Feedback und Austausch über erprobte Lehrmethoden und Medieneinsatz,
- Kennenlernen neuer didaktischer Vermittlungsformen,
- Effektives Zeitmanagement und konstruktiver Umgang mit hohen Arbeitsbelastungen im Hochschulalltag,
- Herausforderungen mit Hochschulstrukturen strategisch positiv begegnen,
- Bewältigungsstrategien für wachsende Anforderungen im beruflichen Alltag,
- Reflexion der Lehrpersönlichkeit und
- Präventive Konfliktstrategien (vgl. OHO-Didaktik-Coaching 2014a).

Die Lehrenden können im Rahmen des OHO-Projektes bis zu drei Didaktik-Coachings von jeweils eineinhalb Stunden in Anspruch nehmen. Zudem besteht die Möglichkeit der Anrechnung der Didaktik-Coachings für das Zertifikat Hochschullehre Bayern. Das Zertifikat dient als Nachweis systematisch angeeigneter Kompetenzen für die Lehre (siehe Informationen DIZ 2014). Bei Teilnahme an drei OHO-Didaktik-Coachings besteht für den Coachee die Möglichkeit zur Anrechnung von acht Arbeitseinheiten (AE) für das Zertifikat Hochschullehre Bayern. Die Anrechnung erfolgt mit fünf AEs im Kompetenzbereich Lehr- und Lernkompetenzen und mit drei AEs für Präsentation und Kommunikation.

3 Prozessmodell Didaktik-Coaching für Lehrende in berufsbegleitenden Studiengängen

Im Zuge des Forschungsprojektes wurde ein Prozessmodell Didaktik-Coaching für Lehrende entwickelt und implementiert. Dieses wurde als individuelles Service- und Unterstützungsangebot für die Zielgruppe Lehrende in berufsbegleitenden Studiengängen konzipiert. Das Modell ebnet den Weg hin zur Qualitätssicherung, da es einen Prozessablauf beschreibt, der dokumentiert und überprüft werden kann.

3.1 Fünf Prinzipien für Didaktik-Coachings

Die nachfolgenden fünf Prinzipien für Coachings sind die Parameter für das Prozessmodell Didaktik-Coaching für Lehrende:

- (1) Vertraulich: Didaktik-Coachings müssen vertraulich gestaltet werden und die Gesprächsinhalte grundsätzlich der Schweigepflicht unterliegen. Die Gewährleistung der Datenschutzeinhaltung rund um den gesamten Coachingsprozess von der Anmeldung über den Beratungsprozess bis hin zur Auswertung ist sicherzustellen.
- (2) Individuell: Die Beratungsinhalte und der Gesprächsverlauf sind unmittelbar auf den Coachee bezogen und das Ergebnis ist dementsprechend ein individuelles Reflexions- und Handlungskonzept und kein allgemeingültiger Handlungsplan (vgl. Knopp 2014). Im Sinne von Backhausens und Thommens Verständnis von Coaching gelangen Coachees so in die Lage „(...) mit neuen Situationen, mit unbekanntem Problemen oder einfach mit persönlichen Anliegen in einer für sie zufriedenstellenden Weise umzugehen“ (Backhausen; Thommen 2006: 8)
- (3) Handlungs-
- (4) und lösungsorientiert: Der Coach bringt dem ratsuchenden Lehrenden Verständnis und Wertschätzung entgegen und unterstützt den Coachee bei der Reflexion und Darstellung seines Anliegens durch gezielte Fragetechniken und Spiegelung der aktuellen Situation. Während des Gesprächs entwickelt der Coachee selbstständig passende Handlungsoptionen und Lösungswege für spezifische Anliegen und Frage- und Problemstellungen. Bei Bedarf vermittelt der Coach didaktische Methoden, Kommunikationsstrategien u.a. oder verweist auf Informationsstellen und -quellen. Das Didaktik-Coaching ist prozessoffen gestaltet, d.h. der Lehrende bestimmt die anstehenden Handlungsschritte und Zielsetzungen und wird somit aktiver Part in der Gestaltung von Veränderungs- und Weiterbildungsprozessen.
- (5) Systemisch: Die Didaktik-Coachings erfolgen stets unter Einbeziehung des Umgebungssystems und setzen sich zum Ziel, Herausforderungen zwischen Coachee und Bezugssystem konstruktiv zu bearbeiten und Konflikte zu vermeiden (vgl. Bönning 2005: 23-25). Die Lehrperson steht innerhalb des auf die Lehre bezogenen sozialen Netzwerkes, also im Hinblick auf seine Beziehung zu Studierenden und KollegInnen, in vielfältigen Wechselbeziehungen. Diese sind meist

an der Entstehung der zu beratenden Anliegen beteiligt oder gar ursächlich und somit im Beratungs- und Umsetzungsprozess zu berücksichtigen (siehe vertiefende Ausführungen zum systemischen Coaching in Hamm 2005: 423-426).

Grafisch sind die fünf Prinzipien im nachfolgenden Didaktik-Stern abgebildet.

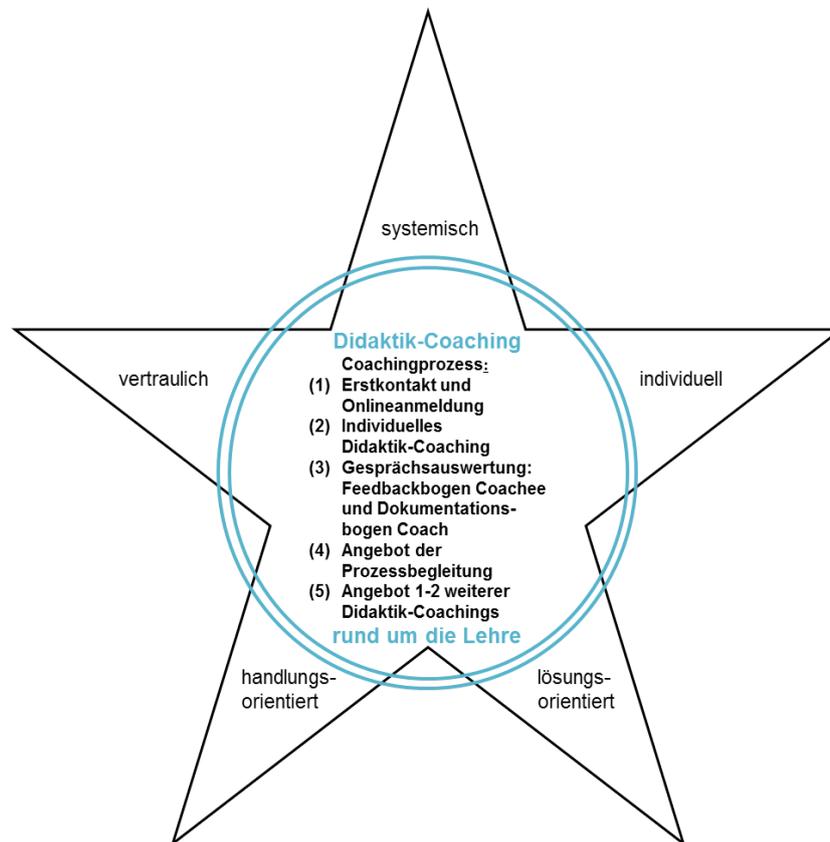


Abb. 2: Didaktik-Stern mit Coaching-Prinzipien

Das Prozessmodell Didaktik-Coaching für Lehrende beschreibt einen idealtypischen Coachingverlauf in fünf Arbeitsschritten unter Berücksichtigung der oben beschriebenen Prinzipien. Nachfolgend werden die Arbeitsschritte erläutert und graphisch veranschaulicht.

3.2 Erstkontakt und Onlineanmeldung

Das Offerieren und die Erläuterung des Angebotes Didaktik-Coaching erfolgt über die Hochschulwebsite (siehe OHO-Didaktik-Coaching 2014a). Zudem erhalten die Lehrenden personalisierte Einladungskarten (siehe Anhang: Persönliches Einladungsschreiben), Emails oder werden auch direkt telefonisch vom Coach kontaktiert, um über das Angebot informiert zu werden. Zusätzlich findet ein hochschulinternes Marketing über Präsentationen und darüber hinaus durch die Vernetzung mit anderen hochschuldidaktischen Angeboten der internen Weiterbildung für MitarbeiterInnen der HM statt.

Über eine standardisierte Onlinemaske erfolgt die Anmeldung (siehe Anhang: Online-Anmeldemaske). Die elektronische Anmeldung ermöglicht eine Bürozeitunabhängige und unkomplizierte Kontaktaufnahme. Der Coach meldet sich zeitnah per Telefon oder Email beim Coachee, um neben der Terminfindung das konkrete Anliegen für das Coaching abzustimmen. Unerlässlich ist die Gewährleistung des Datenschutzes. Aus diesem Grund hat nur der Coach und zur Absicherung der Datenschutzbeauftragte Zugang zu dem Anmeldeaccount.

3.3 Individuelles Didaktik-Coaching

Das individuelle Didaktik-Coaching rund um die Lehre beruht auf persönlichen Gesprächseinheiten zwischen Coach und beratungssuchendem Lehrendem. Das eineinhalbstündige Coaching umfasst eine Kennenlernphase, eine gemeinsame Bedarfsanalyse, die „In-Bezug-Setzung“ zu den Grundfragen des Coachees und das Festhalten einer ersten lösungs- und handlungsorientierten Bearbeitung des Anliegens der Lehrperson.

Die Kennenlernphase ist neutral und offen gehalten. Sie dient dazu, Vertrauen aufzubauen und zielt darauf ab einen individuellen, offenen und doch unverfänglichen Gesprächseinstieg mit dem Coachee zu finden (vgl. Fischer-Epe; von Thun 2002: 195). Im Rahmen der gemeinsamen Bedarfsanalyse wird zunächst ein hauptsächlich relevantes Anliegen identifiziert, das im Rahmen des ersten Gespräches behandelt werden kann (vgl. Richter 2012: 56; siehe Beispiele für Inhalte in 2.3). Weitere Gesprächsfelder werden auf spätere Sitzungen vertagt, um zu einer Fokussierung zu gelangen (vgl. Vogelauer 1998: 32). Ist der inhaltliche Schwerpunkt geklärt, werden einige Kernfragen für die Sitzung festgelegt und schließlich ein Arbeitstitel für das Gespräch festgelegt, der mit diesen Fragen korrespondiert (vgl. Wissemann 2006: 29). Diese Inhaltsklärung stellt häufig bereits einen Weg zur konkreten Bearbeitung und Handlungslösung dar (vgl. Radatz 2007: 67-69). Intern nimmt der Coach dabei eine Einschätzung des Coachees vor, um der Lehrperson bei der Entwicklung individueller Handlungsoptionen konkreter behilflich sein zu können. Beispielsweise können (mental) sachlich-rationale, empathische oder zielorientierte Züge des Coachees identifiziert werden.

Im nächsten Schritt erfolgt die „In-Bezug-Setzung“ der Situation des Coachee zu den erarbeiteten Grundfragen. Die Einordnung der eigenen Lage ist entscheidender Schritt im Bearbeitungsprozess und ermöglicht es schließlich, eine Handlungsoption für die festgelegte Fragestellung zu erarbeiten (vgl. Fischer-Epe; von Thun 2002: 60-65). Der Coach unterstützt hier durch gezieltes Nachfragen. Entscheidend ist, dass der Coachee eine Lösung selbständig und passend für seine Anforderungen jedoch geleitet durch das Fragesystem des Coaches entwickelt. So wird gewährleistet, dass die gefundene Lösung schließlich auch eigenständig umsetzbar ist und zum Persönlichkeitsprofil des Coachees passt (vgl. Richter 2012: 34-37). Können fachspezifische didaktische Fragen, aufgrund inhaltlich vertiefenden Bedarfes der Anpassung, im Rahmen des Gesprächs nicht geklärt werden, verweist der Coach im Nachgang auf andere hochschulinterne Beratungsinstanzen. In einem letzten Schritt wird eine erste praktische Lösung des Coaching-Anliegens, das in der Sitzung behandelt wurde, festgehalten (vgl. Radatz 2007: 59). Die gemeinsame Entwicklung des Fazits ist erneut entscheidend. Handlungsmöglichkeiten werden aufgezeigt und zusammengefasst. Abschließend offeriert der Coach das Angebot der bedarfsorientierten Prozessbegleitung und der Möglich-

keit von Folgecoachings. Alternativ wird beiderseitig ein vorläufiges Ende der Coaching-Beziehung festgelegt.

3.4 Gesprächsauswertung

Im Anschluss an das Didaktik-Coaching dokumentieren der/die Coachee in einem standardisierten Feedbackbogen und der Coach in einem Dokumentationsbogen das Beratungsgespräch (siehe Anhang: Feedbackbogen Didaktik-Coaching – Coachee; Dokumentationsbogen Didaktik-Coaching – Coach). Beide Bögen werden anonymisiert für die hochschulinterne Bewertung und Weiterentwicklung des Angebotes evaluiert. Darüber hinaus notiert sich der Coach vertrauliche Inhalte, um den inhaltlichen Anschluss bei einem Folgecoaching gewährleisten zu können (siehe Anhang: Interner Notizbogen – Coach).

3.5 Angebot der bedarfsorientierten Prozessbegleitung

Der Coach steht auf Wunsch des Coachees als AnsprechpartnerIn für angrenzende Fragestellungen zur Verfügung. Bei Bedarf beschafft der Coach ergänzende und vertiefende Informationen zum Gespräch, z. B. fachdidaktisch-spezifische Unterlagen, Internetlinks, Literaturempfehlungen, Empfehlung von speziellen AnsprechpartnerInnen oder Weiterbildungsangeboten. In diesem Zusammenhang wird im Projekt OHO das Hochschulnetzwerk genutzt. Relevante Kooperationspartner sind das Didaktik-Zentrum Bayern (siehe Angebote DIZ 2014) das Weiterbildungszentrum der HM (siehe WBZ HM 2014) sowie in Bezug auf interaktive Methoden, das hochschuldidaktische MINT Projekt der HM. Das Repertoire der interaktiven Lehrmethoden wurde auf die Fächer Mathematik, Physik, Chemie und Informatik zugeschnitten. Nach einer fachspezifischen Anpassung bieten sich diese Lehrmethoden ebenfalls für die Lehre bei nicht-traditionell Studierendengruppen an (siehe Ausführungen zu den Methoden: Peer Instruction, Just-in-time teaching, Problembasiertes Lernen und Projektlernen in HD MINT 2014).

3.6 Angebot weiterer ein bis zwei Didaktik-Coachings

Bei Bedarf und auf Wunsch des Lehrenden kann eine ressourcenorientierte Prozessbegleitung in Form von Folgecoachings stattfinden (vgl. Wissemann 2006: 52-53). Im Projekt OHO sind zwei weitere Termine durch den Ratsuchenden buchbar (siehe Anhang: Angebotspräsentation). Die Folgecoachings dienen der Vertiefung der Gesprächsinhalte oder Bearbeitung neuer durch die Umsetzungspraxis entstandener Fragestellungen. Die Möglichkeit für Folgecoachings ist unerlässlich, da in eineinhalb Stunden Beratungszeit in der Regel die Thematik nicht abschließend bearbeitet werden kann. Der Ablauf der Didaktik-Coachings erfolgt wie bereits beschrieben. Bei drei durchlaufenen OHO Didaktik-Coachings hat die Lehrperson die Möglichkeit, sich diese im Hochschulzertifikat Bayern mit acht Arbeitseinheiten anrechnen zu lassen.

Eine Zusammenfassung des Prozessmodells für individuelle Didaktik-Coachings rund um die Lehre im Projekt OHO wird nachfolgend visualisiert.

INDIVIDUELLE DIDAKTIK-COACHINGS RUND UM DIE LEHRE	
Arbeitsschritt	Inhalte
(1) Erstkontakt und Onlineanmeldung	
Anmeldung	<ul style="list-style-type: none"> • Personalisierte Einladung oder Eigeninitiative der Lehrperson • Onlineanmeldung • Rückruf oder Email durch Coach oder über elektronischen Kalender
Terminvereinbarung	
(2) Individuelles Didaktik-Coaching	
Kennenlernen	<ul style="list-style-type: none"> • Neutralität, Offenheit und unverfänglicher Einstieg • Problemfelder identifizieren • Thema selektieren und Kernfragen formulieren • Problemanalyse • Lösungsmuster entwickeln • Umsetzbarkeit prüfen • Problemlösung festhalten • Handlungsschritte definieren und terminieren • Praktische Anwendung klären
Bedarfsanalyse	
In-Bezug-Setzung	
Erste praktische Lösung	
(3) Gesprächsauswertung	
Evaluation Coachee	<ul style="list-style-type: none"> • Standardisierter Feedbackbogen
Evaluation Coach	<ul style="list-style-type: none"> • Standardisierter Dokumentationsbogen
(4) Angebot der bedarfsorientierten Prozessbegleitung	
Prozessbegleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Coach als AnsprechpartnerIn bei Bedarf • Klärung angrenzender Fragen • Ressourcenorientierte individuelle Prozessbegleitung
(5) Angebot weiterer ein bis zwei Didaktik-Coachings	
Ablauf	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgreifen neuer Themen oder Vertiefung • Bearbeitung von in Praxis entstehender Fragestellungen • Vorgehen wie bei 2. beschrieben • Bei Teilnahme an drei Didaktik-Coachings besteht die Möglichkeit der Anrechnung für das Hochschulzertifikat Bayern

Abb. 3: Prozessmodell Didaktik-Coaching für Lehrenden

Bei Bedarf und auf Wunsch des Lehrenden kann eine ressourcenorientierte Prozessbegleitung in Form von Folgecoachings stattfinden (vgl. Wissemann 2006: 52-53). Im Projekt OHO sind zwei weitere Termine durch den Ratsuchenden buchbar (siehe Anhang: Angebotspräsentation). Die Folgecoachings dienen der Vertiefung der Gesprächsinhalte oder Bearbeitung neuer durch die Umsetzungspraxis entstandener Fragestellungen. Die Möglichkeit für Folgecoachings ist unerlässlich, da in eineinhalb Stunden Beratungszeit in der Regel die Thematik nicht abschließend bearbeitet werden kann. Der Ablauf der Didaktik-Coachings erfolgt wie bereits beschrieben. Bei drei durchlaufenen OHO Didaktik-Coachings hat die Lehrperson die Möglichkeit sich diese im Hochschulzertifikat Bayern mit acht Arbeitseinheiten anrechnen zu lassen.

4 Erprobung Prozessmodell Didaktik-Coaching

4.1 Pretests

Im Vorfeld der Implementierung des Prozessmodells Didaktik-Coaching für Lehrende für berufsbegleitende Studiengänge, wurden zwischen 28.10.2014 und 05.11.2014 vier Pre-test-Coachings durchgeführt. Zwei Probanden aus der OHO-Studiengangsentwicklung erhielten je zwei Coachings. Der Beratungsprozess wurde nach den fünf beschriebenen Arbeitsschritten und fünf Prinzipien durchgeführt.

Die Auswertung der Freitextfelder aus den vier Feedbackbögen ergab durchweg positive Rückmeldungen in Bezug darauf, wie hilfreich die Coachings waren. Nachfolgend die kompletten Angaben als Originalzitate: „Direkte Anwendbarkeit im (Berufs-)Leben“; „Extremer Mehrwert“; „Mir wurden die Augen geöffnet über oder zu meiner Außenwahrnehmung“; „Ich muss mehr über mich nachdenken. Ich habe das erwartet und wollte es eigentlich verschieben! Jetzt bin ich eigentlich sehr zufrieden über die Entwicklung“; „Andere Blickwinkel auf Alltägliches/Horizontenerweiterung“; „Es ist hilfreich!“; „Sehr hilfreich“; „Konkrete Handlungsalternativen“; „Super Denkanstöße“; „Tolle Persönlichkeit des Coaches“.

Insgesamt zogen die Auswertungen der Pretests sowie Rückmeldegespräche mit den Probanden nachfolgende Verbesserungspotenziale nach sich. Bei der Online-Anmeldemaske wurden Pflichtfelder eingeführt, um die Kontaktaufnahme vom Coach zum Coachee und zudem eine erste inhaltliche Einordnung zu ermöglichen. Die Pflichtfelder umfassen seitdem die Angabe von Vor- und Nachname, Emailadresse sowie das Anliegen für das Coaching (siehe Anhang: Online-Anmeldemaske). Die Datenschutzregelungen wurden eingehend überprüft und mit dem Datenschutzbeauftragten der HM geklärt. In Konsequenz wurde der Zugang zu den Anmeldedaten nur dem Coach und dem OHO-Datenschutzbeauftragten ermöglicht. Zur Gewährleistung der Vertraulichkeit, wurde aus dem Feedbackbogen (siehe Anhang: Feedbackbogen Didaktik-Coaching – Coachee) aus der ursprünglichen Entwurfsfassung der Name des Coachees, Fakultät sowie das Datum des erfolgten Coachings gestrichen. Dadurch wird die Anonymität der Daten und Feedbackinhalte sichergestellt und die Vertraulichkeit des Coachings gewahrt. Der Feedbackbogen wurden um die zwei Kategorien: „Herausforderungen mit Hochschulstrukturen“ sowie „Persönlichkeitsreflexion“ erweitert. Im Dokumentationsbogen (siehe Anhang: Dokumentationsbogen Didaktik-Coaching – Coach) wurde die Rubrik: „Interesse des Coachee an der Anrechnung des Didaktik-Coachings für das Hochschulzertifikat“ ergänzt.

4.2 Implementierung

Nach Abschluss der oben genannten notwendigen Modifizierungen, wurde ab dem 06.11.2014 mit der Bewerbung des Angebotes begonnen. Als Marketingwege wurden die OHO-Website (siehe Anhang: Angebotspräsentation), die persönliche Kontaktaufnahme zu den Studiengangsentwicklern mit Ausgabe von persönlichen Einladungskarten (siehe Anhang: Persönliches Einladungsschreiben an Lehrende in berufsbegleitenden Studiengängen) sowie eine hochschulinterne öffentliche Präsentation gewählt. Am „Tag der Lehre“ der HM wurde am 19.11.2014 das Prozessmodell und das Angebot von der OHO-Referentin Didak-

tik-Coaching an einem Stand vorgestellt und durch ein Plakat veranschaulicht (siehe Anhang: Poster Didaktik-Coaching für Lehrende; siehe Informationen zum „Tag der Lehre“ 2014 unter: <http://www.hm.edu/lehre/tdl/>; Abruf: 12.12.14). Nachfolgende Ausführungen erörtern die Evaluation der Implementierungsphase.

4.3 Zwischenevaluation

Die Zwischenevaluation umfasst sechs Didaktik-Coachings mit Lehrenden in berufbegleitenden OHO-Studiengängen im Durchführungszeitraum 1.12.2014 bis 15.1.2015. Ausgeschlossen davon war der Zeitraum 23.12.2014 bis 6.01.2015, da aufgrund der Feiertage das OHO-Projektbüro geschlossen und damit keine Terminvergabe für Didaktik-Coachings möglich war. Die Evaluation wurde von der OHO-Referentin für Begleitforschung durchgeführt.

Die Auswertung der Feedback- und Dokumentationsbögen ergab, dass die **Anzahl der Didaktik-Coachings** überwiegend bei einem Coaching lag (siehe Anhang: Evaluation, Tab. 1). Der Grund hierfür liegt vor allem in der kurzen Laufzeit, da alle Coachees den **Bedarf für ein Folgecoaching** angaben und dieser somit bei 100 Prozent lag (siehe Anhang: Evaluation, Tab. 8).

Idealtypisch sollte der **Erstkontakt** für ein Didaktik-Coaching vom Coachee ausgehen, da ein individuelles Anliegen der Lehrperson vorliegen sollte. Im OHO-Projekt ging in 67 % der Fälle der Erstkontakt vom Coach aus (vgl. Anhang: Evaluation, Tab. 2). Ein Grund hierfür lag mit hoher Wahrscheinlichkeit in der Neuimplementierung des Angebotes und dem damit verbundenen Informationsdefizit bei der Zielgruppe. Zudem war das Didaktik-Coaching ausschließlich für die Zielgruppe Lehrende in berufsbegleiteten Studiengängen vorgesehen, was eine besondere Ansprache der ausgewählten Lehrpersonen erforderte (siehe Kap. 2.1; Anhang: Zielgruppe).

Die **Informationen über das Angebot** Didaktik-Coaching erhielten die TeilnehmerInnen auf unterschiedlichen Wegen. Diese zeigt die nachfolgende Tabelle (vgl. Tab. 2).

Wie haben Sie vom Angebot des Didaktik-Coachings erfahren?		
	Anzahl	Anzahl der Spalten (%)
Direktkontakt mit dem Coach	1	16,7
Website	0	0
Empfehlung	1	16,7
Schriftliche Einladung	1	16,7
über andere Hochschulabteilungen	0	0
öffentliche Präsentation des Angebotes	1	16,7
Sonstiges	2	33,3

Tab. 2: *Wie haben Sie vom Angebot des Didaktik-Coachings erfahren?*

Festzuhalten gilt hier, dass in erster Linie persönliche Kontakte sowohl mit dem bzw. über den Coach als auch Weiterempfehlungen eine große Rolle spielten. Dies korreliert mit den **Kontaktwegen** in Vorbereitung auf das Coaching: Auch hier dominierten persönliche Kontaktformen, was die nächste Tabelle zeigt (vgl. Tab. 3):

Kontaktwege		
	Anzahl	Anzahl der Spalten (%)
Direktkontakt	3	50,0
per Bürotelefon	0	0
per Mobiltelefon (SMS)	2	33,3
Onlinebewerbung	0	0
per Einladung über die Hauspost	0	0
per Mobiltelefon (persönlich)	2	33,3
persönliche Mail	5	83,3
per Privattelefon des Coachee	2	33,3
Sonstige	0	0

Tab. 3: *Kontaktwege*

Entsprechend kann davon ausgegangen werden, dass für eine Fortführung des Angebotes Didaktik-Coaching zwingend die persönliche Bewerbung und das persönliche Kontakt halten erforderlich sind. Der OHO-Websiteauftritt und das Online-Anmeldungsformular scheinen für dieses Format eine untergeordnete Rolle zu spielen. Das 2/3 der Didaktik-Coachings stattfanden, weil der Kontakt zu den TeilnehmerInnen vom Coach ausging, unterstützt diese These zusätzlich.

Bezüglich der **Vorbereitung und Organisation** der Didaktik-Coachings zeigt sich ein interessantes Szenario: Während die Anzahl der Kontaktaufnahmen von einer bis zu sechs Kontaktaufnahmen relativ gleichmäßig verteilt waren (vgl. Anhang: Evaluation, Tab. 3), zeigt sich bei den Terminverschiebungen ein anderes Bild: Entweder wurde keine Terminverschiebung notwendig, oder aber es waren gleich drei Terminverschiebungen erforderlich (vgl. Anhang: Evaluation, Tab. 4).

Entsprechend unterschiedlich lange **Organisationszeiten** fielen für den Coach an. Im Durchschnitt brauchten 1 ½ Stunden Didaktik-Coaching 20 Minuten Organisationszeit, wobei einzelne Coachings auch 40 Minuten in Anspruch nahmen. Ähnlich Werte ergeben sich für die Vorbereitungszeit (10 bis 45 Minuten, 26 Minuten im Durchschnitt) und Nachbereitungszeit (10 bis 30 Minuten, 18 Minuten im Durchschnitt) (siehe Anhang: Evaluation, Tab. 5).

Die Didaktik-Coachings fanden zu gängigen Bürozeiten statt. In der Hälfte der Fälle wurde das **Zeitfenster** 12 bis 15 Uhr präferiert. Coachingtermine in den Abendstunden wären von Seiten des Coaches möglich gewesen, wurden jedoch nicht in Anspruch genommen. Die

ursprünglich angenommene Problematik der zeitlichen Auslastung der Lehrenden während des Tages erwies sich aufgrund flexibler Wochentagsauswahl als unproblematisch.

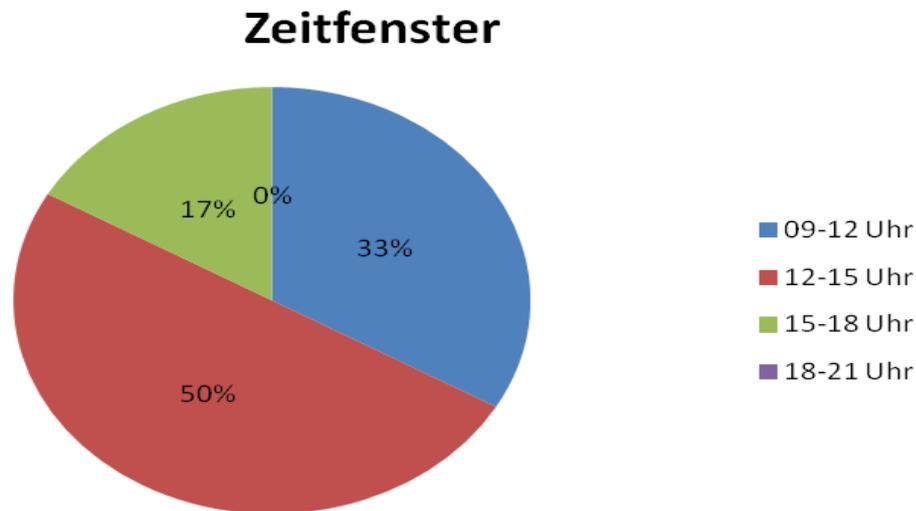


Abb. 4: Zeitfenster Didaktik-Coaching

Abbildung 5 verdeutlicht, dass die **Themen der Didaktik-Coachings** breit gefächert waren. Besonders auffallend war, dass mit 50 % die Kategorie „Kennenlernen neuer didaktischer Vermittlungsformen“ angegeben wurde. Jeweils zu 33 % wurden „Persönlichkeitsreflexion“, „Feedback zu eigenen Lösungsstrategien in Bezug auf die Lehre“, „Neue Herausforderungen in der Lehre: beruflich qualifizierte Studierende“, „Arbeiten mit heterogenen Gruppen“, „Austausch über gewählte und bereits erprobte Vorgehensweisen mit Lehrmethoden“ und „Persönlichkeitsreflexion“ genannt. Diese Ergebnisse bestätigen den in der Zielsetzung formulierten Bedarf in der Weiterbildung und Reflexion neuer didaktischer und zielgruppenbezogener Herausforderungen. Die Themen „Ressourcenmanagement“ und „Strategische Hochschulpositionierung“ waren für die Coachees nicht von Interesse und könnten ggf. zukünftig aus dem Feedbackbogen rausgenommen werden. Es wurden keine weiteren Kategorien unter „Sonstiges“ genannt (vgl. Evaluation, Tab. 6), was die inhaltliche Auswahl in der Erstellung des Feedbackbogens bestätigt.

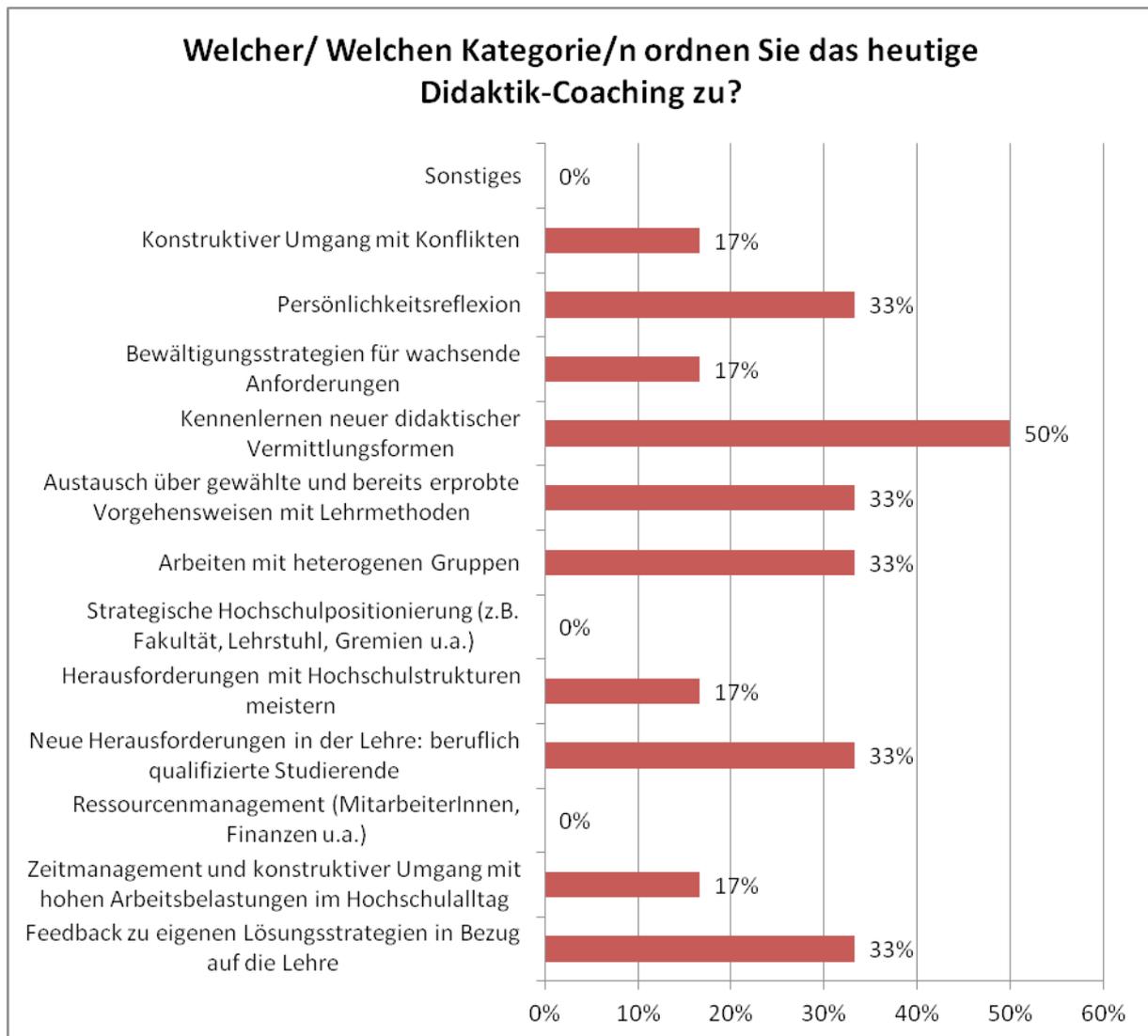


Abb. 5: Welcher/Welchen Kategorie/n ordnen Sie das heutige Didaktik-Coaching zu?

Die **Bewertung des Didaktik-Coachings** wurde von allen Coachees auf der Skala 1 als sehr hilfreich angegeben. Die nachfolgende Tabelle belegt dies und zeigt die **Begründungen** für diese Angabe.

Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 (sehr hilfreich) bis 5 (gar nicht hilfreich), wie hilfreich das Didaktik-Coaching für Sie war.	
	Mittelwert
Einschätzung	1,0
Begründung	Anzahl der Spalten (%)
--	33,3
„Augen geöffnet in Bezug auf meine Lehrrolle“	16,7
„kompetenter Coach; sehr gute Reflexion in beruflichen Belangen“	16,7
„Reflexion über passgenaue Methoden, didaktisch versierter Coach“	16,7
„Vertiefende Reflexion der erprobten Methoden, überraschend gute Unterstützung“	16,7

Tab. 1: *Einschätzung wie hilfreich das Didaktik-Coaching war*

Die **Weiterempfehlung des Angebotes Didaktik-Coaching** wurde von allen Coachees bejaht. Zur Begründung äußerten sich die Lehrpersonen wie folgt: „äußerst hilfreich für die Lehre“; „klasse Gespräch“; „sehr hilfreich“; „weil es einen persönlich und beruflich weiterbringt“ (vgl. Anhang: Evaluation, Tab. 7).

Die **Anrechnung des Didaktik-Coachings** für das Zertifikat Hochschullehre Bayern wurde grundsätzlich positiv aufgenommen. Die Hälfte der Coachees bekundete ihr grundsätzliches Interesse am Erhalt von Arbeitseinheiten für das Zertifikat. Aufgrund der kurzen Laufzeit bis zur Zwischenevaluation konnten bis zum 15.01.2015 keine Coachingzertifikate ausgestellt werden. Voraussetzung hierfür ist wie im Kapitel 2.3 beschrieben die Teilnahme an drei Didaktik-Coachings von jeweils eineinhalb Stunden zuzüglich jeweils eine halbe Stunde Vor-/Nachbereitungszeit des Coachees. Die andere Hälfte der Coachees hatte kein Interesse an der Anrechnung, da sie bereits über das Zertifikat Hochschullehre Bayern verfügten (vgl. Anhang: Evaluation, Tab. 9).

5 Resümee

5.1 Anwendungsbereich und Grenzen des Prozessmodells Didaktik-Coaching

Das Modell Didaktik-Coaching lässt sich als individuelles Service- und Unterstützungsangebot für Lehrende aufgrund des idealtypischen Prozessablaufes, seiner hohen Allgemeingültigkeit sowie des fachübergreifenden didaktischen Ansatzes problemlos auf andere Fachbereiche und Hochschulkontexte übertragen. Ausschlaggebend für eine erfolgreiche Implementierung und qualitativ hochwertige Beratungsleistung in der Durchführung der Didaktik-Coachings sind nachfolgende Aspekte:

- Grundvoraussetzung für die Wahrnehmung des Angebotes des Didaktik-Coachings durch Lehrpersonen, ist die Gewährleistung der Vertraulichkeit und der Einhaltung des Datenschutzes für das Gesamtsetting.
- Erfahrungswerte aus dem Didaktik-Coaching im Projekt OHO verdeutlichen, dass bei den Lehrenden häufig erst das Erkennen des Bedarfes und des Mehrwertes eines Didaktik-Coachings aufgezeigt werden muss. Ist dieser erkannt, zeigt die Evaluation, dass alle ein Folgecoaching wünschten. Maßgeblich ist das Eingehen auf individuelle Anliegen sowie die lösungs- und handlungsorientierte Bearbeitung mit konkreten Umsetzungsoptionen. Als zielführend hat sich neben der persönlichen Bewerbung des Angebotes durch den Coach, besonders die interne Weiterempfehlung des Didaktik-Coachings durch KollegenInnen erwiesen.
- Grundsätzlich hängt die Qualität des Didaktik-Coachings vom Coach ab. Unerlässlich ist aus diesem Grund die Auswahl von hochqualifizierten und berufspraktisch erfahrenen Coaches mit einem breit gefächerten Kompetenzprofil, um die vielfältigen Anliegen professionell bearbeiten zu können (siehe Kap. 2.2).
- Das Prozessmodell Didaktik-Coaching für Lehrende ist ein ressourcenbasiertes Modell. Das individuelle Einzelsetting erfordert ein relativ hohes Zeitkontingent. Je Didaktik-Coaching werden für den Coachee eineinhalb Stunden Beratungszeit und eine halbe Stunde Vor- und/oder Nachbereitungszeit für den Coachee veranschlagt. Für den Coach kommen zudem Organisations-, Vor- und Nachbereitungszeit dazu (siehe Kap. 4.3). Aufgrund der hohen zeitlichen Arbeitsauslastung von Lehrenden, sind zudem eine hohe Flexibilität in der Terminplanung sowie die Einrichtung von möglichen Zeitfenstern erforderlich. Empfehlenswert ist bei der Online-Anmeldung mit einer Einbindung eines elektronischen Kalenders. Der Coachee bekommt bei der Anmeldung direkt mögliche Beratungszeiträume als Auswahlbuchung angezeigt und kann Wunschtermine blocken. Dies erleichtert zudem die Reservierung eines Coachingsraumes, der für die ungestörte Beratungssitzung unerlässlich ist.

5.2 Weiterer Entwicklungsbedarf

Entwicklungsbedarf besteht beim professionellen Schnittstellenmanagement. Die Grenzen des Prozessmodells Didaktik-Coaching ergeben sich im fachdidaktischen Bereich. Wichtig ist es aus diesem Grund das hochschulinterne und -externe Schnittstellen- und Kooperationsmanagement zu anderen Weiterbildungs- und Beratungseinrichtungen professionell zu befördern, um den inhaltlichen und vertiefenden Erfahrungsaustausch zu ermöglichen und hochschulinterne Doppelstrukturen zu vermeiden.

Professionalität in der Lehre stellt einen berufsbiographischen Entwicklungsprozess dar. Die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung wird in dem Maße notwendiger, in dem die Herausforderungen an Komplexität gewinnen und sich die Bedingungen für die Lehrperson wandeln. Für das vorliegende OHO Modell wäre eine Erhöhung des Verbindlichkeitsgrades für die Wahrnehmung des Angebotes wünschenswert.

Didaktik-Coachings, welche fest in den Hochschulstrukturen verankert sind bzw. über hochschulübergreifende Angebote in hochschuldidaktische Zentren angeboten werden, unterstützen und begleiten dabei die Lehrperson im Sinne eines holistischen Weiterbildungs- und Qualifizierungsprozesses.

Literatur

- Backhausen, W.; Thommen, J. P. (2006): Coaching. 3. Aufl., Gabler Verlag, Wiesbaden
- Barmeyer, C. I. (2005): Interkulturelles Coaching, S. 241-272. In: Rauen, Ch. (Hrsg.): Handbuch Coaching. 3. Aufl., Hogrefe Verlag, Göttingen
- Bönnig, U. (2005): Coaching: Der Siegeszug eines Personalentwicklungs-Instruments, S. 21-37. In: Rauen, Ch. (Hrsg.) Handbuch Coaching. 3. Aufl., Hogrefe Verlag, Göttingen
- De Ridder, D.; Jorzik, B. (2012): Vielfalt gestalten. Kernelemente eines Diversity-Audits für Hochschulen
Vielfalt gestalten http://www.stifterverband.info/publikationen_und_podcasts/-positionen_dokumentationen/vielfalt_gestalten/vielfalt_gestalten.pdf; Abruf am 2.09. 2013
- DIZ Ingolstadt (2014): DIZ-Zentrum für Hochschuldidaktik, verfügbar unter: <http://www.diz-bayern.de>; [10.12.2014]
- Eder, A.; Kreutz, M. (2013): Didaktische Anforderungen an die Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften im berufsbildenden Bereich -Entwicklungsperspektiven für Hochschulen am Beispiel Niedersachsens. Berufs-und Wirtschaftspädagogik Online, (24), S. 1-20
- Fischer-Epe, M.; von Thun, F. S. (2002): Coaching: Miteinander Ziele erreichen. Rowohlt Verlag, Berlin
- Futter, K. (2011): Fachspezifisch-hochschuldidaktisches Lehrcoaching: Ein wirkungsvolles Modell zur Förderung der Lehrexpertise? S. 205-220. In: Weil, M.; Schiefner, M.; Eugster, B.; Futter, K. (Hrsg.) (2011): Aktionsfelder der Hochschuldidaktik. Von der Weiterbildung zum Diskurs. Waxmann Verlag, Münster
- Grunert, C. (2014): Begleitetes Selbststudium Planen und Gestalten, Offene Hochschule Oberbayern. DIZ, Ingolstadt
- Hamm, W. (2005): Systemisches Coaching - Eine gemeinsame Reise durch das Gebiet des Klienten, S. 421-440. In: Rauen, Ch. (Hrsg.) Handbuch Coaching, 3. Aufl. Hogrefe Verlag, Göttingen
- HD MINT (2014): Neue Didaktik für MINT-Fächer, verfügbar unter: http://www.hm.edu/allgemein/hochschule_muenchen/zentrale_services/studium_und_lehre/hd_mint/index.de.html; [15.12.2014]
- Heese, R. (2015): Zielgruppengerechte Didaktik in berufsbegleitenden Studiengängen. BMBF-Projekt „Offene Hochschule Oberbayern (OHO)“ - Hochschule München, Hochschule im Wandel (OHO-Arbeitsbericht 11) https://w3-mediapool.hm.edu/mediapool/media/dachmarke/dm_lokal/ofo/informationsmaterial/veroeffentlichungen_2/intern_3/ab_11_didaktik.pdf?userActiveBreakpoint=1 [13.08.2015]
- Jokanovic, M.; Kröber, E.; Kuntze-Fechner, A.; Vogt, M. (2011): Evaluation von Lehrcoaching Ein Konzept, Vortrag an der Universität Stuttgart, verfügbar unter: http://www.prolehre.tum.de/symposium2011/doku/3e_kroeber_et_al_evaluation_von_lehrcoaching.pdf; [25.10.2014]
- Jürgens, A.; Zinn, B. (2012): Nichttraditionell Studierende in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen– Zugangswege, Motive, kognitive Voraussetzungen. Beiträge zur Hochschulforschung, 34(4), 34-53
- Jürgens, A.; Zinn, B.; Schmitt, U. (2011): Beruflich Qualifizierte - die neuen Studierenden der „ Bologna-Ära“. Zeitschrift für Hochschulentwicklung, ZFHE Jg.6 / Nr.2 (Juni 2011)
- Kamphans, M.; Eickelmann, J.; Metz-Göckel, S. (2011): Lehr-Coaching in der Praxis - das LeWI-Coaching“, Journal Hochschuldidaktik, Technische Hochschule Dortmund, 2/2011, S. 16-18
- kh:n (2014): Kompetenzzentrum Hochschuldidaktik für Niedersachsen, verfügbar unter: <http://www.khn-hochschulcoaching.de>; [10.12.2014]
- Knopp, J. (2014): Coaching versus Seminar. Welche wichtigsten Vorteile hat Coaching gegenüber Seminaren, verfügbar unter: <http://www.dr-kopp.com/index.php?id=31,54,0,0,1,0>; [2.10.2014]
- Linde, F.; Szczyrba, B. (2011): Neuberufene vor neuen Herausforderungen - Coaching für gute Lehre von Anfang an. Zeitschrift für Hochschulentwicklung
- Loos, W.; Rauen, C. (2005): Einzelcoaching - Das Konzept einer komplexen Beratungsbeziehung, S. 155-182. In: Rauen, Ch. (Hrsg.) Handbuch Coaching. 3. Aufl., Hogrefe Verlag, Göttingen
- Mallich-Pötz, K.; Gutiérrez-Lobos, K. (Hrsg.) (2013): Karriereentwicklung an Universitäten durch Coaching, Mentoring und Co. MedUni Wien, Stabstelle Personalentwicklung; Wien

- Martens, M. J.; Peyer, M. V. (2014): Wissenschaftliche Weiterbildung–Eine definitorische Eingrenzung, Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Gründungspädagogik, verfügbar unter: http://www.kosmos.uni-rostock.de/fileadmin/KOSMOS/Kosmos_Dokumente/WissWeiterbildung_eine_definitorische_Eingrenzung.pdf; [25.10.2014]
- Michel, A.; Merz, C.; Frey, A.; Sonntag, K. (2014): Was zeichnet einen kompetenten Coach im HR-Management aus?. Organisationsberatung, Supervision, Coaching, S. 1-17
- Mohrman, K.; Baker, D. (2008): The research university in transition: The emerging global model. Higher Education Policy, 21(1), 5-27
- Müskens, W.; Eilers-Schoof, A. (2014): Nicht-traditionelle Studierende an deutschen Hochschulen. Eine Sonderauswertung der Mediennutzungsstudie im Projekt MINT-Online, Querschnittsbereich „Kompetenzerfassung und -Anrechnung“ Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg
- OHO-Didaktik-Coaching (2014a): Informationen zum Angebot und den Rahmenbedingungen des Didaktik-Coachings für Lehrende in berufsbegleitenden Studiengängen. Offene Hochschule Oberbayern. Hochschule für angewandte Wissenschaften München, verfügbar unter: <http://www.hm.edu/oho-coaching.de>; [0.12.2014]
- OHO-Didaktik-Coaching (2014b): Website zur Coaching-Anmeldung, verfügbar unter: <https://survey.rz.fh-muenchen.de/sosci/coaching/index.php?i=ZKWFJ7C2S6U3&rnd=IWAA>; [25.10.2014]
- Olivero, G.; Bane, K. D.; Kopelman, R. E. (1997): Executive coaching as a transfer of training tool: Effects on productivity in a public agency. Public Personnel Management, 26(4), 461-469
- Radatz, S. (2007): Coaching Grundlagen für Führungskräfte: Mit Coaching neue Weichen in der Führung stellen. Verlag systemisches Management, Bergisch-Gladbach
- Richter, K. F. (2012): Coaching als kreativer Prozess: Werkbuch für Coaching und Supervision mit Gestalt und System. Verlag Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen
- Rückle, H. (2005). Gruppen-Coaching S: 183-196. In: Rauen, Ch. (Hrsg.): Handbuch Coaching. 3. Aufl., Hogrefe Verlag, Göttingen
- Schreyögg, A. (2012): Coaching: Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. Campus Verlag, Frankfurt am Main
- Schumacher, D. P. E. M. (2012): Coaching- und Beratungsanliegen von Hochschullehrenden. Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 19(1), S. 7-19
- Schwarzer, C.; Buchwald, P. (2010): Erwachsenenbildung-Weiterbildung: Handbuch der Erziehungswissenschaft Kapitel 2: Didaktik der Erwachsenenbildung und Weiterbildung. Gabler, Wiesbaden
- Showers, B. (1985): Teachers coaching teachers, Educational Leadership, 42 (7), 43-48
- Stender, J. (2004): Zeitnahe Qualifizierung in der Lehrerfortbildung - didaktisch-organisatorische Strategien zur Erschließung neuer Lernorte. In: Sailmann, G.; Schulz, R.; Traub, E.; Zöller, A. (Hrsg.): Zeitnah qualifizieren. S. 63-81, Bielefeld
- Teichler, U.; Wolter, A. (2004): Zugangswege und Studienangebote für nicht-traditionell Studierende. Die Hochschule, S. 64-80
- Terhart, E. (2005): Standards für die Lehrerbildung - ein Kommentar. Zeitschrift für Pädagogik. Julius Belz-Verlag, Weinheim, 51(2), S. 275-279
- Vogelauer, W. (1998): Coaching-Praxis. Führungskräfte professionell begleiten, beraten, unterstützen. 3. Aufl. Neuwied Krieffel Verlag, Berlin
- Wergen, J. (2011): Coaching für gute Lehre. Journal Hochschuldidaktik 2/2011, S. 19-21
- Wergen, J.; Wildt, B.; Wildt, J. (2012): Coaching im Feld der Hochschule, Bericht über einen Ratschlag an der TU Dortmund, 31.03.-01.04.2011, Organisationsberatung Supervision Coaching (2012), 19: S. 111-117
- Wilkesmann, U.; Virgillito, A.; Bröcker, T.; Knopp, L. (2012): Abweichungen vom Bild der Normalstudierenden – Was erwarten Studierende? In: Kerres, M.; Hanft, A.; Wilkesmann, U.; Wolff-Bendik, K. (Hrsg.): Studium 2020. Positionen und Perspektiven von lebenslangen Lernen an Hochschulen. Münster, S. 59-81

Anhang

Benchmark Hochschulangebote im Bereich Coaching (Anmerkung: Vorliegende Auflistung stellt eine exemplarische Auswahl an Angeboten dar):

Aachen: Projekt TeachING-LearnING.EU – das Kompetenz- und Dienstleistungszentrum für das Lehren und Lernen in den Ingenieurwissenschaften. Coaching und Weiterbildung. „Hochschuldidaktische Weiterbildung“. Angebot: „Shortcuts für Lehrende der Ingenieurwissenschaften“. www.teaching-learning.eu/coaching_und_weiterbildung/angebote_fuer_lehrende.html; Abruf am 29.07.2014

Berlin: Technische Universität Berlin. Berliner Zentrum für Hochschullehre(BZHL). „Beratungsangebote für Lehrende“. Angebote: „Offene Lehrberatung“, „Lehr-Innovations-Projekt“, „Coaching“, „Individuelle Lehrbesuche“. www.bzhl.tu-berlin.de/en/programmstruktur/coaching-fuer-professor-innen; Abruf am 29.07.2014

Bielefeld: Universität Bielefeld. PEP für Forschende und Lehrende. „Coaching für Forschende & Lehrende“. Angebote: „Coaching für die Lehre“, „Coaching für Führungskräfte in der Wissenschaft“. www.uni-bielefeld.de/pep/coaching/lehre/. www.uni-bielefeld.de/pep/coaching/fuehrung/; Abruf am 29.07.2014

Dortmund: Technische Universität Dortmund. Zentrum für Hochschulbildung (zhb). „Lehrcoaching für gute Lehre.“ <http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd>; Abruf am 27.09.2014

Freiburg: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Abteilung Hochschuldidaktik. „Hochschuldidaktische Veranstaltungen“. Angebote: „Fit für die Lehre – Hochschuldidaktische Grundlagen“, „Projektorientiertes Lernen: Von der Frage über Wissen zum Können“, „Fit für die Lehre – Hochschuldidaktische Grundlagen“, „Rhetorik in der Hochschullehre“, „Veranstaltungen abschließen und Lernergebnisse sichern“, „Studierende mündlich prüfen“, „Sprechstunden und Beratungsgespräche effektiv gestalten“. <http://www.hochschuldidaktik.uni-freiburg.de/angebote/programm/workshops>; Abruf am 03.09.2014

Freiburg: Hochschule für Musik Freiburg i. Br.. Musikhochschule Freiburg. „Fort- und Weiterbildung“. „Angebote für Lehrende“. „Hochschuldidaktische Workshops im Rahmen des Netzwerks Musikhochschulen“. Angebot: „E-Learning-Einsatz digitaler Medien in der Lehre an Musikhochschulen“. Individuelle Coaching- und Weiterbildungsangebote vor Ort: „Feedback im Klassenunterricht“, „Kollegialer Austausch/Kollegiale Fachdidaktikrunde“, „Kollegiale Beratung – Methodenfortbildung“, „Lehrcoaching“, „Lehrreflexion mit Video“, „Coachingangebote für Führungskräfte und Lehrende“. „Angebote für Führungskräfte in der Verwaltung“. Angebot: „Coachingangebote für Führungskräfte und Lehrende“. www.mh-freiburg.de/hochschule/fort-und-weiterbildung/angebote-fuer-lehrende/. www.mh-freiburg.de/hochschule/fort-und-weiterbildung/angebote-fuer-fuehrungskraefte-in-der-verwaltung/; Abruf am 29.07.2014

Hamburg: Universität Hamburg Zentrum für Hochschul- und Weiterbildung. Forschung und Lehre. Angebote: „Master of Higher Education“, „BASISQualifikation“, „Coaching für Lehren-

de“, „Rahmenmodell der Qualitätssicherung“, „Projektberatung und Workshopkonzeption“, „Methodenlehre-Baukasten“, „E-Didakt“, „WikiDidaktik“. http://www.zhw.uni-hamburg.de/zhw/?page_id=8; Abruf am 03.09.2014

Hamburg: Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg). Qualität in der Lehre. Arbeitsstelle Studium/Didaktik. „HAW-Coaching“. Angebote: „Einzel- und Teamcoaching für neuberufene Professorinnen und Professoren“, „Teamcoaching“, „Kurzzeit-Einzelcoaching“, „Fachdidaktische Beratung“, „Teamcoaching für die Weiterentwicklung von Studiengängen“. <http://www.haw-hamburg.de/coachinghaw.html>; Abruf am 29.07.2014

Ingolstadt: Technische Hochschule Ingolstadt. Weiterbildung für Lehrende. „Coaching“. Angebote: „Einzelcoaching“, „Kollegiales Coaching“. www.thi.de/iaw/qualitaet/weiterbildung-fuer-lehrende/coaching.html?web=1; Abruf am 03.09.2014

Koblenz: Hochschule Koblenz. Weiterbildung. Hochschuldidaktik. Angebot: „Coaching“. www.hs-koblenz.de/hochschuldidaktik/coaching; Abruf am 29.07.2014

Köln: Fachhochschule Köln. Lehre entwickeln. Angebot: „Lehrenden-Coaching“. www.fh-koeln.de/hochschule/lehrendencoaching_6581.php (download: 29.07.2014)

Passau: Universität Passau. Graduiertenzentrum. Lehre+. Angebote: „Lehr-/Lernkonzepte“, „Präsentation/Kommunikation“, „Prüfen“, „Reflexion und Evaluation“, „Beratung und Begleitung“. www.graduiertenzentrum.uni-passau.de/lehreplus; Abruf am 11.09.2014

Regensburg: Universität Regensburg. Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsdidaktik (ZHW). Angebote: „Lehrhospitationen“, „Lehrberatung“, „Teaching Analysis Polls (TAP)“, „Präsentationscoaching“. www.uni-regensburg.de/zentrum-hochschul-wissenschaftsdidaktik/Lehrende/beratung-begleitung/index.html; Abruf am 11.09.2014

Rostock: Universität Rostock. Hochschuldidaktik. Angebot: „Self-Coaching für Lehrende“. www.weiterbildung.uni-rostock.de/en/hochschuldidaktik/workshopuebersicht/inhaltliche-bausteine/self-coaching-fuer-lehrende; Abruf am 29.07.2014

Angebotspräsentation auf der OHO-Website; <http://www.hm.edu/oho-coaching.de>, Abruf am 15.01.2015:

NAVIGATION

ICH BIN STUDIERENDE/R

ICH BIN
STUDIENINTERESSENT/IN

- > Aktuelles
- > Die Hochschule München
- > Studienangebote
- > International
- > Forschung & Entwicklung
- > **Weiterbildung**
- > Job & Karriere
- > Kontakt
- > Sitemap



Coaching

Angebot Didaktik-Coachings

In lösungs- und handlungsorientierten Coachings von 1-3 Einheiten á 90 Minuten zzgl. á 30 Minuten individueller Vor- und Nachbereitungszeit, haben Sie als Lehrende/r in berufsbegleitenden OHO-Pilotstudiengängen Gelegenheit in einem geschützten Rahmen Ihre Tätigkeit zu reflektieren, Veränderungswünsche zu bearbeiten und Herausforderungen konstruktiv zu bewältigen.

Die Einzelgespräche basieren auf einer respektvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit. Als Coach bin ich Expertin in der Prozessberatung und Sie sind Experte/in Ihrer Fachdisziplin. Das Coaching wird auf Ihre individuellen Anliegen abgestimmt und zielt auf die Anpassung Ihrer Lehre an die veränderten Bedarfe der neuen Zielgruppen in den OHO-Pilotstudiengängen.. Die Coaching-Gespräche finden im Einzelsetting statt und unterliegen der Vertraulichkeit.

Im Coaching wird auf Ihre individuellen Fragen eingegangen. Beispiele für Themen:

- Neue Herausforderungen in der Lehre: berufliche qualifizierte Studierende
- Arbeiten mit heterogenen Gruppen
- Austausch über gewählte und bereits erprobte Vorgehensweisen mit Lehrformaten und Methodeneinsatz
- Feedback zu eigenen Lösungsstrategien in Bezug auf die Lehre
- Bewältigungsstrategien für wachsende Anforderungen und hohe Arbeitsbelastungen
- Konstruktiver Umgang mit Konflikten

Ablauf:

- Kontaktaufnahme mit inhaltlicher Auftragsklärung sowie Terminfindung
- 1 ½-stündiges Coaching zu Fragestellungen und Anliegen rund um die Lehre
- ½-stündige individuelle Nachbereitung der Gesprächsinhalte
- Je nach Bedarf Vereinbarung von weiteren vertiefenden 1-2 Coachings

Ort:

- OHO-Projekt: Dachauer Str. 100 A, 80636 München, Raum: T 4.020 oder
- Büro des/der Lehrende/n

Anrechnung:

Bei Teilnahme an 3 Coachings besteht die Möglichkeit zur Anrechnung von Arbeitseinheiten (AE) für das Zertifikat Hochschullehre Bayern:

- Lehr- und Lernkonzepte: 5 AE
- Präsentation und Kommunikation: 3 AE

Anmeldung:

Hier können sie sich für ein Coaching anmelden.

[Zur Anmeldung](#)

STARTSEITE OHO

[Zurück zur OHO Startseite. >](#)

ANSPRECHPARTNERIN

Dr. Renate Heese
Raum: T 4.017

Tel.: 089 1265-4365
Fax: 089 1265-4359
E-Mail-Kontakt >
Profil >

Dr. Johanna von Luckwald
Raum: T 4.016

Tel.: 089 1265-4363
Fax: 089 1265-4359
E-Mail-Kontakt >
Profil >

BEREICHE

[Forschungsfelder >](#)

[Entwicklungsfelder >](#)

INFORMATIONSMATERIAL

[Veröffentlichungen >](#)

[Leitlinien Studiengangentwicklung >](#)



Persönliches Einladungsschreiben an Lehrende in berufsbegleitenden Studiengängen:



EINLADUNG an:

für Coachings rund um die Lehre.

Im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprojektes Offene Hochschule Oberbayern (OHO) lade ich Sie zu lösungs- und handlungsorientierten Kurzzeitcoachings von 1-3 Einheiten á 90 Minuten ein. Sie haben Gelegenheit, in einem geschützten Rahmen Fragen rund um Ihre Tätigkeit als Lehrende/r in berufsbegleitenden Studiengängen konstruktiv zu bearbeiten.



Dr. Johanna von Luckwald

Referentin Didaktik-Coaching & -Training
80636 München, Dachauer Str. 100a
Raum: T 4.016
Johanna.von_Luckwald@hm.edu

Individuelle Coachings für Lehrende in den berufsbegleitenden Studiengängen

Bei der konstruktiven Bewältigung von Herausforderungen in Lehrsituationen, möchte ich Sie unterstützen und begleiten. Die Gespräche werden vertraulich behandelt.

Beispiele für Themen:

- Zeitmanagement
- Arbeiten mit heterogenen Gruppen
- Begleitung von Lehrprozessen
- Konstruktiver Umgang mit Konflikten
- Methodenreflexion und Austausch über didaktische Vorgehensweisen
- Feedback zu eigenen Lösungsstrategien in Bezug auf die Lehre

Mehr zu meinem Profil und Angebot finden sie unter:

http://hm.edu/oho/forschung_entwicklung_4/inhalt_didaktik.de.html

Ich freue mich Sie kennenzulernen, Ihre



Poster Didaktik-Coaching für Lehrende:



Offene Hochschule Oberbayern (OHO)

Service- und Unterstützungsangebot für Lehrende:
Didaktik-Coachings für Lehrende in berufsbegleitenden Studiengängen

Referentin/Coach: Dr. Johanna von Luckwald
Kontakt: johanna.von_luckwald@hm.edu
089 1265-4363



Didaktik-Coaching rund um die Lehre

Coaching für Lehrende im OHO-Projekt

- Lehrende in den berufsbegleitenden OHO-Pilotstudiengängen können Unterstützung bei der Reflexion und konstruktiven Bewältigung von Herausforderungen in Lehrsituationen mit nicht-traditionellen Studierenden in Anspruch nehmen.
- In individuellen fachübergreifenden Didaktik-Coachings werden in einem geschützten Rahmen Fragen und Anliegen rund um die Lehrtätigkeit in den neuartigen Pilotstudiengängen durch einen professionellen Coach bearbeitet und Reflexions-, Optimierungs- und Veränderungsprozesse begleitet.
- Die Einzelgespräche basieren auf einer respektvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit. Der Coach ist ExperteIn in der Prozessberatung und der Coachee ist ExperteIn der Fachdisziplin.

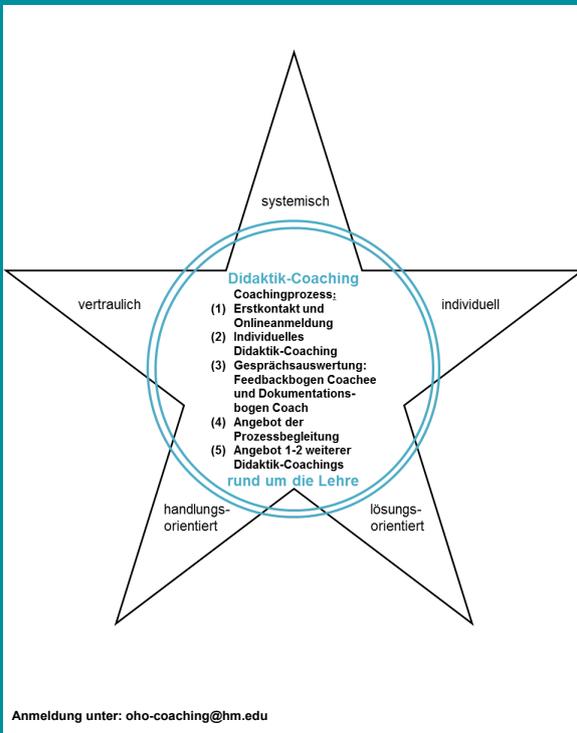
Rahmenbedingungen

- Lehrende in den berufsbegleitenden OHO Pilot-Studiengängen können bis zu drei Didaktik-Coachings in Anspruch nehmen.
- Bei Teilnahme an 3 Didaktik-Coachings besteht die Möglichkeit zur Anrechnung von 8 Arbeitseinheiten für das Zertifikat Hochschullehre Bayern.

Beispiele für Themen:

- Arbeiten mit heterogenen Gruppen
- Austausch über gewählte und bereits erprobte Vorgehensweisen mit Lehrmethoden
- Feedback zu eigenen Lösungsstrategien in Bezug auf die Lehre
- Konstruktiver Umgang mit hohen Arbeitsbelastungen im Hochschulalltag
- Ressourcenmanagement (MitarbeiterInnen, Budget, Material u.a.)

Prozessmodell Didaktik-Coaching



INDIVIDUELLE DIDAKTIK-COACHINGS RUND UM DIE LEHRE	
Arbeitsschritt	Inhalte
(1) Erstkontakt und Onlineanmeldung	
Anmeldung	<ul style="list-style-type: none"> • Personalisierte Einladung oder Eigeninitiative der Lehrperson • Onlineanmeldung • Rückruf oder Email durch Coach oder über elektronischen Kalender
Terminvereinbarung	
(2) Individuelles Didaktik-Coaching	
Kennenlernen	<ul style="list-style-type: none"> • Neutralität, Offenheit und unverfänglicher Einstieg
Bedarfsanalyse	<ul style="list-style-type: none"> • Problemfelder identifizieren • Thema selektieren und Kernfragen formulieren
In-Bezug-Setzung	<ul style="list-style-type: none"> • Problemanalyse • Lösungsmuster entwickeln • Umsetzbarkeit prüfen
Erste praktische Lösung	<ul style="list-style-type: none"> • Problemlösung festhalten • Handlungsschritte definieren und terminieren • Praktische Anwendung klären
(3) Gesprächsauswertung	
Evaluation Coachee	<ul style="list-style-type: none"> • Standardisierter Feedbackbogen
Evaluation Coach	<ul style="list-style-type: none"> • Standardisierter Dokumentationsbogen
(4) Angebot der bedarfsorientierten Prozessbegleitung	
Prozessbegleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Coach als AnsprechpartnerIn bei Bedarf • Klärung angrenzender Fragen • Ressourcenorientierte individuelle Prozessbegleitung
(5) Angebot weiterer ein bis zwei Didaktik-Coachings	
Ablauf	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgreifen neuer Themen oder Vertiefung • Bearbeitung von in Praxis entstehender Fragestellungen • Vorgehen wie bei 2. beschrieben • Bei Teilnahme an drei Didaktik-Coachings besteht die Möglichkeit der Anrechnung für das Hochschulzertifikat Bayern

Zielgruppe für Didaktik-Coachings in den berufsbegleitenden Studiengängen (Stand: Dezember 2014):

Das Coachingangebot richtet sich vorrangig an hauptamtliche Professor/innen der berufsbegleitenden Studiengänge. Nachfolgend die Auflistung der Lehrenden in den berufsbegleitenden OHO-Studiengängen.

Fakultät / Studiengang	Anzahl der Lehrenden
FK 03 B. Eng. Produktionstechnik	1
FK 05 B. Eng. Content Engineering	2
FK 10 B. A. Unternehmensführung (Ufü)	16
FK 11 M. A. Diagnostik, Beratung und Intervention (MDBI)	5
B. Sc. Pflegewissenschaft	2
M. Sc. Advanced Nursing Practitice (ANP)	2
FK 13 B. A. Internationale Kooperation und Projektmanagement (IMP)	6

Online-Anmeldemaske:



Vielen Dank für Ihr Interesse am Coaching!

Für die Durchführung Ihres Coachings sind nachfolgende Angaben essentiell.

Diese werden vertraulich behandelt und sind ausschließlich vom Coach einsehbar.
Bitte beantworten Sie alle Fragen, selbst wenn diese bereits in einem persönlichen Gespräch geklärt wurden.

Nach Eingang Ihrer Nachricht werde ich Sie telefonisch oder per Mail kontaktieren.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Johanna von Luckwald

Weiter

[Support](#) | [Impressum](#) | [Datenschutz](#)





HOCHSCHULE
FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN
MÜNCHEN

20% ausgefüllt

Im Folgenden bitte ich Sie um Angaben zu Ihrer Person und Tätigkeit an der HM.

1. Persönliche Daten:

Vor- und Nachname	Johanna von Luckwald
Titel:	Dr.
Fakultät:	Präsidium - OHO
Studiengang, in dem Sie lehren:	Fachübergreifend
Raum:	T 4.016
Anschrift:	Dachauerstr. 100 a
Email:	Johanna.von_Luckwald@hm.edu
Telefonnummer:	-4363

2. Telefonische Erreichbarkeit von Ihnen:

Wochentag	Uhrzeit
<input checked="" type="checkbox"/> Montag	10-15
<input checked="" type="checkbox"/> Dienstag	10-15
<input checked="" type="checkbox"/> Mittwoch	10-15
<input type="checkbox"/> Donnerstag	

Zurück

Weiter

[Support](#) | [Impressum](#) | [Datenschutz](#)



40% ausgefüllt



3. Was ist Ihr Anliegen bzw. Ihre Frage für das Coaching?

Konstruktiver Umgang mit Herausforderungen mit Studierenden
in berufsbegleitenden Studiengängen

Zurück

Weiter

[Support](#) | [Impressum](#) | [Datenschutz](#)





HOCHSCHULE
FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN
MÜNCHEN

60% ausgefüllt

4. Wir möchten für Sie unser Angebotsspektrum ausbauen. Welche Themen interessieren Sie grundsätzlich?

Mehrfachnennungen sind möglich.

- Feedback zu eigenen Lösungsstrategien in Bezug auf die Lehre.
- Zeitmanagement im Hochschulalltag.
- Arbeiten mit heterogenen Gruppen.
- Austausch über gewählte und bereits erprobte Vorgehensweisen mit Lehrformaten und passendem Methodeneinsatz.
- Bewältigungsstrategien für wachsende Anforderungen und hohe Arbeitsbelastung.
- Konstruktiver Umgang mit Konflikten.
- Ressourcenmanagement im Hochschulkontext.
- Sonstiges, und zwar:

Zurück

Weiter

[Support](#) | [Impressum](#) | [Datenschutz](#)



80% ausgefüllt



HOCHSCHULE
FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN
MÜNCHEN

Danke für Ihre Unterstützung!

Ich werde Sie zeitnah telefonisch oder per Mail bzgl. einer Terminfindung kontaktieren.

Mit freundlichen Grüßen,

Dr. Johanna von Luckwald



Zurück

Weiter

[Support](#) | [Impressum](#) | [Datenschutz](#)



.



HOCHSCHULE
FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN
MÜNCHEN

Wenn Sie den Button "Fenster schließen" betätigen, werden Ihre Daten gespeichert.

Fenster schließen

[Support](#) | [Impressum](#) | [Datenschutz](#)



Feedbackbogen Didaktik-Coaching – Coachee:



HOCHSCHULE
FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN
MÜNCHEN

Feedbackbogen Didaktik-Coaching

Coach: Dr. Johanna von Luckwald

1. Hiermit bestätige ich die Teilnahme am Didaktik-Coaching		
<input type="checkbox"/> 1. Coaching	<input type="checkbox"/> 2. Coaching	<input type="checkbox"/> 3. Coaching

2. Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 (sehr hilfreich) bis 5 (gar nicht hilfreich), wie hilfreich das Didaktik-Coaching für Sie war:				
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Begründung:				

3. Wie haben Sie vom Angebot des Didaktik-Coachings erfahren? (Mehrfachnennungen sind möglich)	
<input type="checkbox"/> Direktkontakt mit dem Coach <input type="checkbox"/> Website <input type="checkbox"/> Empfehlung <input type="checkbox"/> Schriftliche Einladung <input type="checkbox"/> Über andere Hochschulabteilung <input type="checkbox"/> Öffentliche Präsentation des Angebotes <input type="checkbox"/> Sonstiges:	

4. Würden Sie das Didaktik-Coaching anderen KollegInnen weiterempfehlen?	
<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein Begründung:	



5. Welcher/n Kategorie/en ordnen Sie das heutige Didaktik-Coaching zu? (Mehrfachnennungen sind möglich)	
<input type="checkbox"/> Feedback zu eigenen Lösungsstrategien in Bezug auf die Lehre <input type="checkbox"/> Zeitmanagement und konstruktiver Umgang mit hohen Arbeitsbelastungen im Hochschulalltag <input type="checkbox"/> Ressourcenmanagement (MitarbeiterInnen , Finanzen u.a.) <input type="checkbox"/> Neue Herausforderungen in der Lehre: beruflich qualifizierte Studierende <input type="checkbox"/> Herausforderungen mit Hochschulstrukturen meistern <input type="checkbox"/> Strategische Hochschulpositionierung (z.B. Fakultät, Lehrstuhl, Gremien u.a.) <input type="checkbox"/> Arbeiten mit heterogenen Gruppen <input type="checkbox"/> Austausch über gewählte und bereits erprobte Vorgehensweisen mit Lehrmethoden <input type="checkbox"/> Kennenlernen neuer didaktischer Vermittlungsformen <input type="checkbox"/> Bewältigungsstrategien für wachsende Anforderungen <input type="checkbox"/> Persönlichkeitsreflexion <input type="checkbox"/> Konstruktiver Umgang mit Konflikten <input type="checkbox"/> Sonstiges:	

Vielen Dank für Ihre Rückmeldung!



Dokumentationsbogen Didaktik-Coaching – Coach:



Dokumentationsbogen Coach

Coach: Dr. Johanna von Luckwald

1. Kontaktaufnahme für das erste Didaktik-Coaching:
<input type="radio"/> 1. Kontaktaufnahme am: <input type="radio"/> Über Coach <input type="radio"/> Über Coach

2. Kontaktaufnahme und Terminplanung:
Anzahl der Kontaktaufnahmen bis zum Didaktik-Coaching (Anfrage-Rückantwort = 1x): _____
Anzahl der Terminverschiebungen bis zum Didaktik-Coaching: _____

3. Kontaktwege (Mehrfachnennung möglich):		
<input type="checkbox"/> Direktkontakt	<input type="checkbox"/> Online-Bewerbung	<input type="checkbox"/> persönliche Mail
<input type="checkbox"/> per Bürotelefon	<input type="checkbox"/> per Einladung über die Hauspost	<input type="checkbox"/> per Privattelefon des Lehrenden
<input type="checkbox"/> per Mobiltelefon - sms	<input type="checkbox"/> per Mobiltelefon - persönlich	<input type="checkbox"/> Sonstige:

4. Teilnahme am Didaktik-Coaching:		
<input type="radio"/> 1. Coaching am: Zeitfenster: 9-12 12-15 15-18 18-21 Uhr Dauer: 1 ½ Std. Organisationszeit: Vorbereitungszeit: Nachbereitungszeit:	<input type="radio"/> 2. Coaching am: Zeitfenster: 9-12 12-15 15-18 18-21 Uhr Dauer: 1 ½ Std. Organisationszeit: Vorbereitungszeit: Nachbereitungszeit:	<input type="radio"/> 3. Coaching am: Zeitfenster: 9-12 12-15 15-18 18-21 Uhr Dauer: 1 ½ Std. Organisationszeit: Vorbereitungszeit: Nachbereitungszeit:

5. Interesse an einem Didaktik-Folgecoaching:
<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein

6. Interesse des Coaches an der Anrechnung des Didaktik-Coachings für das Hochschulzertifikat:		
<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> AEs erhalten am:	<input type="radio"/> Nein Begründung:

Interner Notizbogen – Coach:

Interner streng vertraulicher Notizbogen

Coach: Dr. Johanna von Luckwald

1. Formales:		
Datum:		
Coachee:		
<input type="checkbox"/> 1. Coaching	<input type="checkbox"/> 2. Coaching	<input type="checkbox"/> 3. Coaching

2. Interner Arbeitstitel:

3. Notizen:

4. Interesse an einem Didaktik-Folgecoaching:		
<input type="checkbox"/> Ja Wann:	<input type="checkbox"/> AEs erhalten am:	<input type="checkbox"/> Nein Begründung:

Evaluation:**Auswertung der Feedback- und Dokumentationbögen der Didaktik-Coachings für Lehrende in berufsbegleitenden Studiengängen (Stand: 15.01.2015):**

Nachfolgende Ausführungen umfassen die erste Zwischenevaluation von sechs Didaktik-Coachings mit Lehrenden in berufsbegleitenden Studiengängen im Durchführungszeitraum: 1.12.2014 - 15.01.2015 (ausgenommen: 23.12.14 - 06.01.15 OHO-Büro geschlossen).

Tab.1:

Anzahl Didaktik-Coachings		
	Häufigkeit	Gültige Prozente
1. Coaching	5	83,3
2. Coaching	1	16,7
3. Coaching	0	0,0
Gesamt	6	100,0

Tab. 2:

Kontaktaufnahme Coach/ Coachee		
	Häufigkeit	Gültige Prozente
über Coach	4	66,7
über Coachee	2	33,3
Gesamt	6	100,0

Tab. 3:

Kontaktaufnahmen bis zum Didaktik-Coaching		
	Häufigkeit	Gültige Prozente
1	2	33,3
2	1	16,7
3	1	16,7
4	1	16,7
6	1	16,7
Gesamt	6	100,0

Tab. 4:

Terminverschiebungen bis zum Didaktik-Coaching		
	Häufigkeit	Gültige Prozente
0	4	66,7
3	2	33,3
Gesamt	6	100,0

Tab. 5:

Organisationszeit		
	Häufigkeit	Gültige Prozente
0:15	4	66,7
0:25	1	16,7
0:40	1	16,7
Gesamt	6	100,0

Vorbereitungszeit		
	Häufigkeit	Gültige Prozente
0:10	2	33,3
0:25	1	16,7
0:30	1	16,7
0:40	1	16,7
0:45	1	16,7
Gesamt	6	100,0

Nachbereitungszeit		
	Häufigkeit	Gültige Prozente
0:10	1	16,7
0:15	2	33,3
0:20	2	33,3
0:30	1	16,7
Gesamt	6	100,0

Tab. 6:

Welcher/ Welchen Kategorie/n ordnen Sie das heutige Didaktik-Coaching zu?		
	Anzahl	Anzahl der Spalten (%)
Feedback zu eigenen Lösungsstrategien in Bezug auf die Lehre	2	33,3%
Zeitmanagement und konstruktiver Umgang mit hohen Arbeitsbelastungen im Hochschulalltag	1	16,7%
Ressourcenmanagement (MitarbeiterInnen, Finanzen u.a.)	0	0,0%
Neue Herausforderungen in der Lehre: beruflich qualifizierte Studierende	2	33,3%
Herausforderungen mit Hochschulstrukturen meistern	1	16,7%
Strategische Hochschulpositionierung (z.B. Fakultät, Lehrstuhl, Gremien u.a.)	0	0,0%
Arbeiten mit heterogenen Gruppen	2	33,3%
Austausch über gewählte und bereits erprobte Vorgehensweisen mit Lehrmethoden	2	33,3%
Kennenlernen neuer didaktischer Vermittlungsformen	3	50,0%
Bewältigungsstrategien für wachsende Anforderungen	1	16,7%
Persönlichkeitsreflexion	2	33,3%
Konstruktiver Umgang mit Konflikten	1	16,7%
Sonstiges	0	0,0%

Tab.7:

Würden Sie das Didaktik-Coaching weiterempfehlen?		
	Häufigkeit	Gültige Prozen-te
ja	6	100,0

Weiterempfehlung: Begründung		
	Häufigkeit	Gültige Prozen-te
--	2	33,3
„äußerst hilfreich für die Lehre“	1	16,7
„klasse Gespräch!“	1	16,7
„sehr hilfreich“	1	16,7
„weil es einen persönlich und beruflich weiterbringt“	1	16,7
Gesamt	6	100,0

Tab. 8:

Interesse an Didaktik-Folgecoaching		
	Häufigkeit	Gültige Prozen-te
ja	6	100,0

Tab. 9:

Interesse an der Anrechnung für das Hochschulzertifikat		
	Häufigkeit	Gültige Pro- zente
ja	3	50,0
nein	3	50,0
Gesamt	6	100,0

Begründung fehlenden Interesses		
	Häufigkeit	Gültige Pro- zente
	3	50,0
„hat bereits das HZB“	3	50,0
Gesamt	6	100,0

Vorlage Teilnahme-Zertifikat Didaktik-Coaching:



In Kooperation mit

Teilnahmebescheinigung

Im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprojektes Offene Hochschule Oberbayern (OHO) haben Lehrende in berufsbegleitenden Studiengängen die Möglichkeit unterstützende und begleitende didaktische Coachings zu erhalten. Die Angebote zielen darauf ab, Lehrende individuell in Fragen rund um die Lehre zu beraten, den Austausch zu fördern und bei der Anpassung der Lehre an neue Zielgruppen sowie bei der Umsetzung von Optimierungswünschen prozessorientiert zu begleiten.

Herr/Frau Prof. Dr. XX XX

hat am: XX, XX, XX

an Didaktik-Coachings rund um die Lehre in berufsbegleitenden Studiengängen aktiv teilgenommen.

Coach:	Dr. Johanna von Luckwald
Dauer:	3 x 90 Minuten zzgl. 3 x 30 Minuten Vor- & Nachbereitung
Inhalte:	Konstruktive Bearbeitung individueller Anliegen und Fragen, die auf die Verbesserung der Lehrsituation und Gestaltung der Lehrrolle unter anspruchsvollen Bedingungen im Umgang mit nicht-traditionellen Studierenden in berufsbegleitenden Studiengängen ausgerichtet waren.
DIZ:	Arbeitseinheiten für das Zertifikat Hochschullehre Bayern: 5 AE für Lehr- und Lernkonzepte und 3 AE für Präsentation und Kommunikation

München, XX.XX.XX

Dr. Johanna von Luckwald

Referentin Didaktik-Coaching & -Training, Hochschule München



