

Lehren und Lernen nach Bologna

Fachspezifisch-Pädagogisches Coaching – ein Beitrag zur Förderung der Unterrichtsexpertise an Universitäten?

ETH-Tagung vom 9./10. März 2007

Kathrin Futter und Peter Tremp
Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik AfH, Universität Zürich

Einleitung und Fragestellung

- Hochschuldidaktik als Lehrerinnen- und Lehrerbildung
- Lehrberuf und Lehrkategorien
- Strukturelemente der Lehrerinnen- und Lehrerbildung
 - Ausbildungsinhalte und -ziele
 - Ausbildungsorte und -verantwortung
 - Verschränkung Ausbildung – Berufspraxis
- **Fragestellung:** Übertragbarkeit eines Weiterbildungsformats für Lehrpersonen der Volksschulstufe auf Dozierende an der Universität?

Fachspezifisch-Pädagogisches Coaching (I) resp. Content-Focused Coaching (CFC)

Das Modell und seine Wirkung	Theoretischer Hintergrund und Situierung
Langfristige Ziele	Umsetzung und Positionierung

Das Modell

Fachspezifisch-Pädagogisches Coaching (Staub, 2001; West und Staub, 2003)

- ist ein Ansatz zur Weiterbildung
- der Lehrpersonen in der Praxis
- bei der Gestaltung, Durchführung und Reflexion eines Teils ihres Unterrichts
- in einem bestimmten Fachbereich unterstützen will.

Was beabsichtigt CFC

- Lehrpersonen „on the job“ zu unterstützen:
 - Lernen durch Partizipation und mitverantwortete Zusammenarbeit bei Planung, Durchführung und Reflexion von Unterricht

Bedeutung der Vorbesprechung im CFC

(leicht modifiziert nach Staub, 2003)

- Komplexe Tätigkeiten durch angeleitetes Tun lernen
- Rückmeldungen sollen nicht nur Unterricht beurteilen, sondern - im Interesse der Student/-innen vor Ort - auch zur Qualität der Lehre beitragen → Es ist sinnvoll, die Rückmeldungen zur Unterrichtsgestaltung schon vor dem Unterricht zu geben.
- Differenzierte Rückmeldungen mit Bezug auf beabsichtigte Lehr-Lernprozesse setzen voraus, dass das Unterrichtsdesign und die intendierten Lernprozesse bekannt sind.
- Eine Beteiligung der Coaches an Vorbesprechungen führt zu einer Mitverantwortung für die Unterrichts- resp. Lehrqualität.

Wirkungen des CFC

Quasi-experimentelle Untersuchung am Institut Unterstrass an der Pädagogischen Hochschule Zürich (Futter, 2005):

Fördern Unterrichtsvorbesprechungen das berufsbezogene Lernen angehender Lehrpersonen?

- Wird die Vorbesprechung als hilfreich für das Lernen der Studierenden eingeschätzt?
- Was wird hilfreicher für das berufsbezogene Lernen eingeschätzt: Vor- oder Nachbesprechung der eigenen Lektion?
- Wird die Qualität von Lektionen mit einer Vorbesprechung von den Praxislehrpersonen besser beurteilt als diejenige von Lektionen ohne Vorbesprechung?

Was beabsichtigt CFC

- Lehrpersonen „on the job“ unterstützen:
 - Lernen durch Partizipation und mitverantwortete Zusammenarbeit bei Planung, Durchführung und Reflexion von Unterricht
- Denkgewohnheiten für Lektionsgestaltung und Unterrichtsreflexion entwickeln:
 - Fokus auf Inhalt der Lernprozesse

Fachspezifisch-Pädagogisches Coaching (II)

Das Modell und seine Wirkung	Theoretischer Hintergrund und Situierung
Langfristige Ziele	Umsetzung und Positionierung

Theoretischer Hintergrund und Situierung

Ausgehend von

- einer allgemein didaktischen Perspektive und
- einem kognitiv-konstruktivistischen Verständnis von Lehr-Lernprozessen

erfolgte die Konzeptualisierung

- auf der Grundlage wissenspsychologischer Annahmen,
- sowie von Arbeiten zur situierten Kognition (vgl. z.B. Collins, Brown & Newmann, 1989).

Coaching bedeutet hier...

... die individualisierte und situationsbezogene Unterstützung eines Lernalers, einer Lernerin bei der Bearbeitung einer komplexen Aufgabenstellung durch eine Person, die in der Bearbeitung solcher Aufgabenstellungen selber über eine hohe Expertise verfügt.



Professionelles Lehrerwissens

(Shulman, 1986, 1987; Bromme, 1992)

- Fachliches Wissen
- Curriculares Wissen
- Allgemein methodisch-didaktisches Wissen
- Fachspezifisch-pädagogisches Wissen

Fachspezifisch-Pädagogisches Wissen

(Shulman, 1986,1987; Bromme, 1992)

Besteht aus einer „Verschmelzung“ von disziplinär-fachinhaltlichem Wissen, methodisch-didaktischem Wissen und praktischer Erfahrung.

Dieses Wissen bildet die Grundlage dafür, wie bestimmte Themen, Inhalte oder Probleme im Unterricht dargestellt und an die unterschiedlichen motivationalen und kognitiven Voraussetzungen der Lerner und Lernerinnen angepasst werden.

Fachspezifisch-Pädagogische Überzeugungen sind...

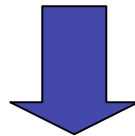
- Handlungsleitend für unterrichtliches Agieren
- Bedeutsam für den Lernfortschritt der Lernenden
- Erfahrungsbezogen
- Stabil - nicht leicht zu verändern

Können Überzeugungen verändert werden?

Es kann nachgewiesen werden, dass Lehrende auf ihre Überzeugungen zurückgreifen, wenn sie unterrichten (vgl. Wahl, 1991).

Vorteil: sofortige Handlungsfähigkeit in schwierigen Situationen.

Nachteil: mangelnde Distanz zum handlungsleitenden Wissen.



Personale Überzeugungen sind - im Prinzip - veränderbar durch:

Erfahrung, Reflexion und Argumentation (Dann, 1994) sowie durch reflexive Dialoge (Schön, 1987).

Was beabsichtigt CFC

- Lehrpersonen „on the job“ unterstützen
 - Lernen durch Partizipation und mitverantwortete Zusammenarbeit bei Planung, Durchführung und Reflexion von Unterricht
- Denkgewohnheiten für Lektionsgestaltung und Unterrichtsreflexion entwickeln
 - Fokus auf Inhalt der Lernprozesse
- **Fachspezifisch-pädagogisches Wissen entwickeln**
 - **Personale Überzeugungen - falls nötig - verändern**

Fachspezifisch-Pädagogisches Coaching (III)

Das Modell und seine Wirkung	Theoretischer Hintergrund und Situierung
Langfristige Ziele	Umsetzung und Positionierung

Langfristige Ziele

Langfristiges Ziel ist die Entwicklung allgemeindidaktischer Reflexionsstrategien und fachspezifisch-pädagogischen Wissens als zentrale Elemente von Unterrichtsexpertise.

«Nachhaltige Unterrichtsentwicklung erfordert einen langfristigen Prozess, in welchem fachspezifisch-pädagogische Überzeugungen in realen berufspraktischen Kontexten in Zusammenarbeit mit kompetenten Lehrpersonen hinterfragt, verändert und erprobt werden können» (Staub, 2003).

Ziel von fachspezifisch-pädagogischem Coaching ist die Auslösung und systematische Unterstützung von ebensolchen Prozessen.

Was beabsichtigt CFC

- Lehrpersonen „on the job“ unterstützen
 - Lernen durch Partizipation und mitverantwortete Zusammenarbeit bei Planung, Durchführung und Reflexion von Unterricht
- Denkgewohnheiten für Lektionsgestaltung und Unterrichtsreflexion entwickeln
 - Fokus auf Inhalt der Lernprozesse
- Fachspezifisch-pädagogisches Wissen entwickeln
 - Personale Überzeugungen - falls nötig - verändern
- **Aufbau und Pflege einer Kultur der permanenten Weiterbildung im Kontext der Schulen**

Fachspezifisch-Pädagogisches Coaching (IV)

Das Modell und seine Wirkung	Theoretischer Hintergrund und Situierung
Langfristige Ziele	Umsetzung und Positionierung

Umsetzung und Positionierung

Das Modell macht auf drei Ebenen konkrete Vorschläge zur Gestaltung von Coaching, wodurch spezifisch strukturierte Interaktionen zwischen Lehrperson und Coach – im handlungsorientierten Kontext – zu gemeinsam verantwortetem Unterricht führen soll.

1. Organisatorisch-institutionelle Ebene
2. Inhaltlich-diskursive Ebene
3. Dialogische Gestaltung

Veränderungsprozesse flankieren

Der Coaching-Ansatz sucht die mit Veränderungsprozessen einhergehenden Probleme durch folgende Gestaltungsmerkmale des Settings zu berücksichtigen und auf konstruktive Weise zu minimieren:

- Der Hauptfokus der Dialoge ist auf das fachspezifische Lernen der Schüler/-innen gerichtet.
- Der/die Coach reflektiert den Unterricht nicht erst im Nachhinein, sondern beteiligt sich als für das Lernen der Schüler/-innen mitverantwortliche/r Partner/-in auch schon während der Vorbereitung und Durchführung.

Kognitive Werkzeuge

Fragen, die für das Coaching von didaktischen Situationen besonders relevant sind, und wie Coachs und Lehrpersonen darin unterstützt werden können, sich entsprechende Reflexionsstrategien anzueignen, beantwortet das Modell mit drei „Werkzeugkisten“:

1. Lehr-Lernprinzipien
2. Kernperspektiven
3. Coaching Moves

Lehr-Lernprinzipien

(West und Staub, 2003, S. 159 ff.)

- Organize for Effort
- Clear Expectations
- Recognition of Accomplishment
- Fair and Credible Evaluations
- Academic Rigor in a Thinking Curriculum
- Accountable Talk
- Socializing Intelligence
- Learning as Apprenticeship
- Self-Management of Learning

Kernperspektiven

(West & Staub, 2003, S. 11ff.)

1. Klärung der Fachinhalte und Lernziele
 - Z.B. Welches sind die zentralen Begriffe?
2. Einordnen der Lektion in Unterrichtseinheit, Curriculum und Lehrplan
 - Z.B. Welches Ziel hat in dieser Lektion Priorität?
3. Diagnose und Antizipation von Vorwissen und Schwierigkeiten der Schüler/-innen
 - Z.B. Welche Denk- und Lernstrategien werden vorausgesetzt?
4. Auslösung und Unterstützung des intendierten Lernens
 - Z.B. Wie können die Schüler/-innen in dieser Lektion ihr fachspezifisches Denken und Verstehen öffentlich werden lassen?

Coaching-Moves

(West und Staub, 2003, S. 14 ff.)

Die Coaching-Moves helfen den Coachs ihre Gespräche konstruktiv zu gestalten und zu analysieren. Das Modell unterscheidet zwei Arten:

- **Invitational Moves:**
Mittels Fragen, Aussagen, aktivem Zuhören werden die Lehrpersonen aufgefordert, eigene Beobachtungen, Pläne, Überlegungen und Argumente einzubringen.
- **Moves of direct assistance with lesson design:**
Durch substantielle Gesprächsbeiträge wird die Lehrperson in der Lektionsgestaltung aktiv unterstützt.

Zwei Globalziele von CFC



1. Das Lernen der Schüler/-innen optimal zu fördern.
2. Die professionelle Entwicklung der Lehrpersonen zu unterstützen.

Was beabsichtigt CFC

- Lehrpersonen „on the job“ unterstützen
 - Lernen durch Partizipation und mitverantwortete Zusammenarbeit bei Planung, Durchführung und Reflexion von Unterricht
- Denkgewohnheiten für Lektionsgestaltung und Unterrichtsreflexion entwickeln
 - Fokus auf Inhalt der Lernprozesse
- Fachspezifisch-pädagogisches Wissen entwickeln
 - Personale Überzeugungen - falls nötig - verändern
- Aufbau und Pflege einer Kultur der permanenten Weiterbildung im Kontext der Schulen
- **Kommunikation und Austausch über Lehren und Lernen unter Lehrpersonen fördern**
 - **Lehr-Lernprinzipien, Kernperspektiven, Coaching Moves**

Was beabsichtigt CFC

- Lehrpersonen „on the job“ unterstützen
 - Lernen durch Partizipation und mitverantwortete Zusammenarbeit bei Planung, Durchführung und Reflexion von Unterricht
- Denkgewohnheiten für Lektionsgestaltung und Unterrichtsreflexion entwickeln
 - Fokus auf Inhalt der Lernprozesse
- Fachspezifisch-pädagogisches Wissen entwickeln
 - Personale Überzeugungen - falls nötig - verändern
- Aufbau und Pflege einer Kultur der permanenten Weiterbildung im Kontext der Schulen
- Kommunikation und Austausch über Lehren und Lernen unter Lehrpersonen fördern
 - Lehr-Lernprinzipien, Kernperspektiven, Coaching Moves

Und nun?



1. Könnte sich das **Fachspezifisch-Pädagogische Coaching** auch für die Weiterbildung von Dozierenden an Universitäten eignen?
2. Welche Elemente davon liessen sich gut / weniger gut übertragen?
3. Ist das Modell geeignet um die unterrichtsrelevanten Kompetenzen von Universitätsdozierenden zu fördern und/oder entwickeln?
4. Das Modell versteht sich als ein Kern von Qualitätsentwicklung einer Ausbildungsinstitution - auch an der Universität?

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kathrin Futter, lic. phil.

Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik AfH der Universität Zürich

kathrin.futter@access.unizh.ch

Dr. Peter Tresp

Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik AfH der Universität Zürich

peter.tresp@access.unizh.ch

Literatur

- Bromme, R. (1992). *Der Lehrer als Experte. Zur Psychologie des professionellen Wissens*. Bern: Hans Huber.
- Collins, A., Brown, J.S. & Newman, S. (1989). Cognitive Apprenticeship: Teaching the Craft of Reading, Writing, and Mathematics. In L.B. Resnick (Ed.), *Cognition and Instruction: Issues and Agendas* (pp. 453-494). Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum.
- Dann, H.-D. (1994). Pädagogisches Verstehen: Subjektive Theorien und erfolgreiches Handeln von Lehrkräften. In K. Reusser & M. Reusser-Weyeneth (Hrsg.), *Verstehen* (S. 163-182). Bern: Hans Huber.
- Futter, K. (2005). *Unterrichtsvorbesprechungen in der berufspraktischen Ausbildung zukünftiger Lehrpersonen: Ein Element zur Förderung des berufsbezogenen Lernens der Studierenden*. Universität Zürich: unveröffentlichte Lizentiatsarbeit.
- Schön, D.A. (1987). *The reflective practitioner. How professionals think in action*. New York: Basic Books.
- Shulman, L.S. (1986). Those who understand: Knowledge growth in teaching. *Educational Researcher*, 15 (2), 4-14.
- Shulman, L.S. (1987). Knowledge and teaching: Foundations of the new reform. *Harvard Educational Review*, 57 (1), 1-21.
- Staub, F.C. (2001). Fachspezifisch-Pädagogisches Coaching: Theoriebezogene Unterrichtsentwicklung zur Förderung von Unterrichtsexpertise. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 19 (2), 175-198.
- Staub, F.C. (2003). Handout: Kurs für Multiplikator/innen und Dozierende an den Kooperationsschulen der PH Zentralschweiz Luzern. *Internes Arbeitspapier*, 1-23.
- Wahl, D. (1991). *Handeln unter Druck. Der weite Weg vom Wissen zum Handeln bei Lehrpersonen, Hochschullehrern und Erwachsenenbildnern*. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- West, L. & Staub, C. (2003). *Content-Focused Coaching*. Portsmouth, NH: Heinemann.