

Andrea Klein

Mit Freude lehren

Was eine coachende Haltung
an der Hochschule bewirkt



Inhaltsverzeichnis

Vorwort und Danksagung.....	7
Einleitung.....	9
Die Zufriedenen auf der Suche nach Mehr.....	9
Die Unzufriedenen auf der Suche nach Hoffnung.....	9
Für wen ist das Buch gedacht?.....	10
Die Inhalte des Buches.....	11
Das Prinzip des pädagogischen Doppeldeckers.....	12
1. Gute Lehre.....	13
Lehren mit Freude.....	18
Freude.....	19
Aus welcher Perspektive schreibe ich das Buch?.....	20
Gute Lehre ist, wenn gelernt wird.....	22
2. Coaching: Ablauf und Ansätze.....	25
Typischer Ablauf eines Coaching-Prozesses.....	26
Abgrenzung von anderen Unterstützungsformaten.....	27
Die spezielle Rolle des Selbstcoachings.....	30
3. Die coachende Haltung.....	33
a. Die Bausteine der coachenden Haltung.....	33
Konstruktivismus.....	34
Systemisches Denken.....	36
Lethologische Haltung.....	38
Die coachende Haltung und der Shift from Teaching to Learning.....	39
b. Der Nutzen der coachenden Haltung.....	41
Der Zusammenhang zwischen der coachenden Haltung und Freude.....	49
c. Schritte auf dem Weg zur coachenden Haltung.....	54
Menschenbild.....	55
Verständnis von Lehre.....	59
Rollenklärung: die verschiedenen Arten von Expertise.....	61
Ungünstige Denkmuster ändern.....	68
Zehn Thesen in Doppeldecker-Form.....	74

Zehn Thesen in Doppeldecker-Form

Das Prinzip des pädagogischen Doppeldeckers von Karlheinz A. Geißler (1985) wurde von Diethelm Wahl in den 2000er Jahren wieder aufgegriffen.¹ Es besagt, dass Lernende, die später selbst lehren werden und dabei bestimmte Methoden einsetzen möchten (z. B. Studierende für das Lehramt), genau mit jenen Methoden unterrichtet werden sollen. Sie erleben also die Methode am eigenen Leib und erfahren in der Praxis, wie sie mit selbst damit lernen. So entstehen innere Bilder, die Methoden werden anschaulich, und zudem kann ein Lernen am Modell stattfinden, weil die Lehrperson die Methode vorlebt.

Im Zusammenhang mit Freude in der Lehre möchte ich den „Doppeldecker“ gern aufhaltungsfragen ausweiten und in freier Interpretation auf die bisher geschilderten Inhalte und Ansätze anwenden. Es handelt sich, wie oben bereits erwähnt, um günstige Umstände für das Lehren in der coachenden Haltung bzw. das Lehren mit Freude. Keinesfalls möchte ich die in den Thesen formulierten Bedingungen als zwingende Voraussetzungen dafür verstanden wissen. Gleichzeitig bin ich davon überzeugt, dass die Thesen helfen und das Potenzial haben, Ihnen das Leben leichter zu machen. Vielleicht möchten Sie ja einmal für sich prüfen, ob Sie eine oder mehrere Thesen in persönliche Entwicklungsziele umformulieren wollen.

These 1: Wenn ich selbst Freude verspüre, fällt es mir leicht, Freude zu versprühen.

Um bei den Studierenden Freude für ihr Studium und dessen Inhalte stimulieren zu können, ist es hilfreich, wenn ich selbst Freude empfinde an den Inhalten, die ich lehre, und auch am Lehren selbst: “It seems obvious that when one teaches well, one enjoys it, but perhaps the reverse is actually more accurate: that when one enjoys teaching, one does it well.” (Berg & Seeber, 2016, S. 34) Wenn ich gleichgültig bin und entsprechend gelangweilt wirke, wird der Funke nicht überspringen und das Studium wird für alle Beteiligten eine freudlose Angelegenheit.

These 2: Wenn ich selbst offen für Neues bin, kann ich auch andere für Neues öffnen.

Um Studierende oder auch Kolleg:innen dazu zu bringen, neue Wege auszuprobieren, sollte ich selbst die Erfahrung gemacht haben, wie sich das Gehen neuer Wege auf mich und mein Umfeld auswirkt. Besser noch: Ich suche immer wieder und gezielt das Neue und Unbekannte.²

¹ Meine Bekanntschaft mit dem Doppeldecker verdanke ich Prof. Dr. Monika Zimmermann, die mich erstmals auf dieses Konzept aufmerksam machte.

² Ausführlicher habe ich das in meinem Artikel „Ein kleiner Schritt: Vorangehen zahlt sich doppelt aus“ in der Exposé, der Zeitschrift für wissenschaftliches Schreiben und Publizieren, formuliert (Klein, 2021).

These 3: Wenn ich offen für meine eigene Entwicklung bin, kann ich anderen besser beim Lernen und bei ihrer Entwicklung helfen.

Wer glaubt, dass er oder sie nichts mehr lernen muss oder dass die eigene Entwicklung abgeschlossen ist, wird andere nicht inspirieren. Wer sich als statisch begreift, wird auch bei anderen nur begrenzt Dynamik auslösen.

Hierzu passt der folgende Ausschnitt aus dem Interview mit von Prof. Dr. Jana Grothe, Wissenschaftliche Leitung der Studiengänge im Bereich Sozialpädagogik (iba), hervorragend:

Andrea Klein: Nochmal pointiert zum Schluss: Wer oder was sollte sich ändern, damit Freude in der Lehre vorkommen kann?

Jana Grothe: Das ist eine klassische, coole Coaching-Frage, um die Dinge noch einmal auf den Punkt zu bringen. Der Dozierende darf – *darf*, nicht muss, sondern *darf* – wohlwollend auch auf sich schauen. [...] Wir sind, auch wenn wir viele Erfahrungen schon mitbringen, wenn wir unsere vier Buchstaben tragen, noch nicht fertig. Auch Professoren dürfen sich weiterentwickeln. Und ich glaube, dass diese Weiterentwicklung, verbunden mit einer gewissen Haltung, eine Kombination zur Fachlichkeit notwendig macht, um freudvoll in der Lehre auch mit den Studierenden zusammen agieren zu können. Das finde ich enorm wichtig. Und die Haltung umfasst auch, dass man nie fertig ist mit Weiterentwicklung. Ich erlebe es manchmal im Alltag nun mal so, dass, wenn man Feedback gibt – auch den Professoren –, dass da schnell so ein Angriffspunkt ist im Sinne von: Ich bin so gut, wie ich bin, und ich brauch mich nicht mehr weiterentwickeln. Doch! Meine Haltung ist: Wir dürfen uns alle weiterentwickeln! Weil wir alle nicht perfekt sind und alle nicht perfekt sein müssen. Und das wünsche ich mir einfach für die Zukunft von allen Lehrenden dieser Welt, dass da so eine Offenheit für Weiterentwicklung ist hinsichtlich dessen, was ich als Mensch mitbringe, als Fachexperte mitbringe, als Führungskraft einer Dozierendengruppe mitbringe. Dass da immer Weiterentwicklungspotenziale existieren. Das wünsche ich mir.

These 4: Wenn ich mir selbst Freiräume schaffe und meine Kraft spüre, kann ich anderen besser dabei helfen, ihre Kräfte durch Freiräume zu aktivieren.

Wenn ich darauf warte, dass mir jemand Freiraum gibt („zuteilt“), bin ich zur Passivität verdonnert und warte unter Umständen lange. Nur wenn ich aktiv die (vermeintlichen) Grenzen auslote und sie ggf. überschreite, kann ich spüren, wozu ich imstande bin und was dies wiederum für mein Umfeld bedeutet. Meine Selbstwirksamkeit zeigt sich.

Diese Gedanken werden im folgenden Interviewausschnitt deutlich, der aus dem Interview mit der Anglistin Katharina Pietsch stammt:

Katharina Pietsch: Ich glaube, dass es auch total wichtig ist, sich noch viel mehr zu vernetzen, weil es an der Uni eigentlich immer Leute gibt, die mal was anders gemacht und mal was ausprobiert haben. Man findet diese Leute, wenn man danach sucht, oder wenn man das Glück hat, dass es an der eigenen Uni Formate gibt, wo so ein Austausch möglich ist. Dann findet man Leute, wo man sich so ein bisschen gegenseitig helfen kann und wo man sagen kann: „Hier, ich habe das ausprobiert und ich bin eigentlich von der Idee überzeugt, aber so richtig in der Praxis hat es noch nicht funktioniert. Lass uns mal zusammen überlegen, was waren vielleicht deine Erfahrungen, von denen ich profitieren kann. Wo hast du schon mal Handlungsspielräume ausgenutzt, wo mir gar nicht klar ist, dass das überhaupt Spielräume sind?“ [...]

Im Prinzip ist das eine Form von vorauseilendem Gehorsam, diese selbstgemachten Zwänge, die einen sagen lassen: „Das muss so laufen, und ich muss das so machen, und Tests müssen eben so und so designt sein, und ich muss dann eben da durch, dass mich das frustriert, oder ich kann das und das nicht tun.“ Da im Prinzip einen Realitycheck zu machen mit diesen selbstgemachten Zwängen und zu sagen, was sind Sachen, die wirklich z. B. aus legalen Gründen sein müssen, weil das irgendwo prüfungsrechtlich festgeschrieben ist, und wo sind selbst da vielleicht noch Spielräume, die möglich sind. Manchmal reicht es da schon, einen einzigen Begriff zu ändern.

Ein Beispiel wäre: Wie kann man bei einem studentischen Text eine Überarbeitung möglich machen? Das ist total nützlich, wenn Studierende ihre Texte noch mal bearbeiten dürfen, bevor sie benotet werden. Das ändert schon ganz viel. Es erlaubt ihnen, glaube ich, viel mehr darüber zu lernen, wie sie gute Texte schreiben, weil sie die Möglichkeit haben, noch mal auf Feedback zu reagieren. Es vermindert auch den Frust über eine Note, die man sich nicht gewünscht hat und der man ja normalerweise ausgeliefert ist, weil man nichts mehr dran ändern kann, wenn man diese bekommt. Aber ich spreche dann eben nicht von einer „final abgegebenen Arbeit“, sondern ich nenne das eben „Feedback auf einen Entwurf“. Und schon habe ich auf einmal einen Spielraum, den ich vorher vielleicht nicht hatte, weil ich vorher gedacht habe oder weil mir vielleicht sogar die Rechtsabteilung gesagt hat, das geht nicht. Also, mehr nach solchen Spielräumen suchen, ist, glaube ich, wirklich was, was sich total lohnt.

These 5: Wenn ich mir selbst erlaube, nicht alles zu wissen, kann ich anderen eher zugestehen, dass sie nichts wissen.

Wie wäre der folgende Gedanke? Meine Expertise beruht nicht nur auf Fachwissen, sondern auch auf Prozesswissen. Das bedeutet: Ein Teil meiner Expertise gründet darauf, dass ich Lernprozesse gestalten und eine Gruppe führen kann. Durch meine Impulse rege ich Veränderungen an.

Zwar kann ich Lücken im Fachwissen nicht immer durch Prozesswissen kompensieren – vielleicht ist dies in dem Moment auch gar nicht mehr nötig, in dem ich erkenne, dass niemand alles weiß und dass die Wissensbestände mehrerer Personen sich kombinieren lassen. Auch die von Lehrenden und Studierenden.

These 6: Wenn ich mir mein eigenes Nicht-Verstehen bewusst mache, kann ich auch anderen einräumen, dass sie nichts verstehen.

Alle konstruieren ihre eigene Weltsicht. Beim Kennenlernen neuer Inhalte und Vorgehensweisen, wie das bei einem Studium der Fall ist, tauchen mitunter viele offene Punkte auf, die erst individuell verhandelt und geklärt werden wollen, bevor die einzelne Person sie integrieren kann. Nur weil eine Person diesen Prozess für sich schon abgeschlossen hat (z. B. die Lehrperson), bedeutet das nicht, dass andere Personen (z. B. die Studierenden) dies genauso schnell tun können. Es ist unter Umständen sogar vorteilhaft, noch ein wenig in der Haltung des Nicht-Verstehens zu verharren.

These 7: Wenn ich mich selbst eingebunden fühle, kann ich anderen das Gefühl von Eingebundenheit ermöglichen.

Beim Denken in Kategorien von „wir“ und „die“ (wir Lehrende und die Studierenden) geht der Blick für das Ganze, also für das System Hochschule verloren. Wer nur auf sich und seine eigene Gruppe schaut, neigt oft dazu, Oppositionen aufzubauen, „wir Lehrende gegen die Studierenden“ oder auch „ich gegen das System“. Dabei ist es ja gerade das Wesen des Systems, dass wechselseitige Abhängigkeiten existieren. Wem es möglich ist, diese Eingebundenheit wahrzunehmen, wird auch den Studierenden erlebbar machen können, dass sie ebenfalls in das System eingebunden sind und es durch ihr Handeln im Guten wie im Schlechten beeinflussen.

These 8: Wenn ich anderen etwas zutraue, trauen sie sich eher etwas.

Wenn ich anderen etwas zutraue und ihnen somit einen Vertrauensvorschuss gebe, werde ich beobachten dürfen, wie sie ihren Raum nutzen und ihn gestalten. Das Menschenbild provoziert Ergebnisse.

These 9: Wenn ich mir meiner eigenen ungünstigen Denkmuster bewusst werde und sie ändere, kann ich anderen helfen, ihre ungünstigen Denkmuster zu ändern.

Erst wenn ich erkannt habe, dass bestimmte Denkmuster bei genauerem Hinsehen nicht haltbar sind, und wenn ich weiß, wie ich sie ändern kann, werde ich auch anderen Personen beim Anpassen ihrer Denkmuster behilflich sein können.

These 10: Wenn ich mir selbst ein Coach bin, kann ich auch anderen gegenüber eine coachende Haltung an den Tag legen.

Zunächst sollte ich im Sinne eines Selbstcoachings an mir und meiner Entwicklung arbeiten. Dabei sollte ich auch mit mir selbst so wertschätzend und nachsichtig umgehen wie mit meinem späteren Gegenüber.

Zwischenfazit:

Um eine neue Haltung einzunehmen, müssen Sie lernen – und zwar dazulernen, nicht umlernen. Für dieses Lernen benötigen Sie, wie die Studierenden für ihr Lernen auch, drei Elemente: Raum, Zeit und Ruhe.

— Auch hier wird Raum in zweierlei Hinsicht benötigt: Zum einem als physischer Raum, in dem Platz zur Entfaltung ist und in dem Sie sich so bewegen können, dass Sie spontane Ideen umsetzen können; zum anderen im Sinn eines gedanklich einzunehmenden Raums, in dem Sie sich bewusst anders erleben als bisher und sich eine neue Position suchen. Warten Sie nicht, bis andere Ihnen die Möglichkeit zum Lernen und zur persönlichen Entwicklung „einräumen“. Schaffen Sie sich Räume!

— Zeit braucht es, um Neues zu so verankern, dass es auch wirklich präsent ist und gelebt werden kann. Gerade im Hinblick auf die eigene Haltung und den Aufbau einer neuen (coachenden) Haltung dürfen Sie sich Zeit zugestehen.

— Ruhe in Form eines „freien Kopfs“ und im Sinn von psychologischer Sicherheit lässt Sie gelassen bleiben, wenn einmal ein Fehler passiert oder etwas nicht sofort funktioniert.