

Hvordan kan coaching bidra til faglig og personlig utvikling hos nye studenter?

C.J.Nyvoll, *Institutt for markedsføring, Høgskolen Kristiania*

SAMMENDRAG: Coaching som verktøy brukes i lederskap innen organisasjonslivet for å frigjøre potensiale og nå mål. En metaanalyse av temaet (Theeboom et al., 2014) indikerte at coaching kan brukes effektivt i organisasjoner, men hvordan vil det fungere i andre kontekster? I denne studien ser jeg på hvordan coaching fungerer for nye studenter i høyere utdanning. Høsten 2021 ble det gjennomført en pilot ved Høgskolen Kristiania der jeg gjennomførte coaching av ti nye studenter i emnet Serviceledelse (7,5sp), som er et fag på første studieår i bachelor i ledelse og servicestrategi. Det ble brukt et eksplorative forskningsdesign, og semi-strukturerte intervjuer ble gjennomført i etterkant av coachingperioden. Hensikten med intervjuene var å finne ut om de opplevd coachingen som et positivt supplement i sin start av høyere utdanning. I intervjuene kom det fram at coaching-samtalene opplevdes som positivt for å skape trygghet til læring og at det kan bidra til både faglig og personlig utvikling. Studentene uttrykte at samtalene innebar en bevisstgjøring om nødvendigheten av å ta ansvar for egen utvikling og læring. De mente samtalene bidro til å skape trygghet, noe som er en viktig forutsetning for læring når man starter som student og er litt usikker. Dette er også bekreftet i tidligere studier (f. eks. Brooman & Darwent, 2012). Funnene fra studien støttes også av forskning på selvregulert læring, som viser at studenter må forstå sammenhengen mellom sin læringstrategi og skoleprestasjoner for å lære (Cleary & Zimmerman, 2004). For at studenter skal ta eget ansvar for sin læring og utvikling må de først bli bevisstgjort på det. Det er nettopp dette coachingsamtaler kan hjelpe noen med. De praktiske erfaringene fra pilotprosjektet viser at det er tidkrevende å gjennomføre coaching av studenter i tillegg til vanlig undervisning. Hvis det skal være mulig å gjennomføre i fremtiden må det allokeres ressurser til det. Gjennom piloten har det også blitt vist at det er viktig at underviseren har fått opplæring i coaching som samtaleverktøy. Studien kan med fordel følges opp for å se langsiktige effekter av coaching av nye studenter.

Nøkkelord: coaching, veiledning, selvbevissthet, selvregulert læring, første års studenter, faglig og personlig utvikling

1 Innledning

Å starte på høyere utdanning kan være en overgang for studenter. Hver høst starter nye studenter, alle med ulik bakgrunn, tanker og følelser for hvordan de skal ta fatt på studietilværelsen. De starter en reise der de ønsker å føle mestring og utvikling både faglig og personlig. Ulike pedagogiske verktøy tas i bruk av undervisere for å skape både læringslyst og engasjement, men det ser ikke ut til å minske frafallet. Delnoij et al. (2020) har i sin studie vist at frafallet er stort innenfor utdanning og at det koster både samfunnet og individet mye. Dette er noe som vi også opplever hos oss og må ta på alvor og prøve å få gjort noe med. Formålet med å gjennomføre denne studien var blant annet å ta disse funnene på alvor, og å finne ut om coaching som metode kan bidra til å gjøre førsteårsstudenter mer i stand til å mestre omstillingen til høyere utdanning og til å ta ansvar for sin egen utvikling. I dette prosjektet ønsket jeg å få mer innsikt i hvordan coaching oppfattes av studenter og om det vil være et relevant verktøy å ta i bruk som en del i onboarding.

Studien til Brooman, S., & Darwent, S. (2012) viste at det å jobbe med sin selvbevissthet skapte et sterkere engasjement og motivasjon for å fullføre studiene. I en studie foretatt i 2007 identifiserte man også flere utfordringer av personlig karakter som hindret studenter i å ta ansvar for sin egen læring (Orlov Aleksandr et al., 2018). På Høgskolen ser vi at det største frafall skjer mellom første året og andre året. Det er derfor interessant å se på hva som kan gjøres for å få studenter til å klare overgangen bedre til høyere utdanning både faglig og personlig.

Forskning viser at det er viktig at den lærende har forventninger om egen mestring for at utvikling skal finne sted (van Dinther et al., 2011). For å opparbeide seg mestringsforventning er det å bli sett og hørt betydningsfullt. Undervisning i høyere utdanning skjer ofte i større klasser der, individet hverken blir sett eller snakket med. Derfor bør vi finne nye måter å hjelpe studenter til å ha tro på egen mestring. Studien vil se på om coaching kan være et virkemiddel. Problemstillingen ble derfor: Hvordan kan coaching bidra til faglig og personlig utvikling hos nye studenter?

2 Teori

Studenter møter ofte veiledning som en del av undervisningen. Noen likestiller coaching med veiledning, og det er derfor viktig å avklare ulikhetene mellom disse begrepene. Tveitens definisjon av veiledning er at det «er en formell, relasjonell og pedagogisk istandsettingsprosess som har som hensikt at fokuspersonens mestringskompetanse styrkes gjennom en dialog basert på kunnskap og humanistiske verdier» (Tveiten, 2013). Den uttrykker ikke noe om handlinger.

Susann Gjerde definerer coaching som «en samarbeidende, tilpasset, løsningsfokusert og systematisk kommunikasjonsprosess som fremmer handling, læring og utvikling - på personlig og faglig plan - gjennom bla. bevisstgjøring, motivasjon og ansvarliggjøring. Coaching bygger på ressursene til fokuspersonen slik som dennes kunnskaper, erfaring, verdier og egenskaper, og gjør bruk av ferdigheter og metode for fokuspersonen skal få aktivisert disse i form av eget begrepsapparat og handlemåter» (Gjerde, 2010, s.25). Der fremkommer det tydelig at handlinger og aktivisering av fokuspersonen står sentralt i coaching.

Ordet coach, som betyr vogn, illustrerer at coachen frakter mennesker fra et sted til et annet og at dette ofte er på et indre plan for fokuspersonen. Ofte er det vår indre stemme som begrenser oss som individer og det mønsteret er noe som coaching-samtaler kan bryte. Enkelt forklart kan man si at coaching handler om hvordan ethvert menneske kan tydeliggjøre hvor de står og hvor de vil, og hva som skal til for å redusere gapet mellom de to tilstandene.

Basert på definisjonene fremkommer det at en sentral forskjell mellom veiledning og coaching er at det i coaching er fokuspersonen selv som bestemmer og uttrykker målet for samtalen. En coaching-samtale er også mer innrettet på handlingsforpliktelse enn en veiledningssamtale. Fokusperson skal jobbe selvstendig mellom coaching-samtalene, og på denne måten bevege seg mot målet. I coaching har man fokus på nåtid, fremtid og gode følelser, mens man i ren veiledning også ser på fortiden. I en coachingsamtale er det spørsmålene som er den viktige metodiske innfallsvinkelen, mens det i veiledning er mer dialog (Tveiten, 2013, s. 19-27).

I denne studie har jeg valgt å ta utgangspunkt i Susann Gjerdens oversiktsmodell: Utviklingshjulet. Der er de tre hovedprosessene i coaching utforskning, igangsetting og utholdenhet med sine respektive underprosesser godt illustrert i tillegg til indre og ytre påvirkning (Gjerde, 2010, s.40). Det er basert på dette utviklingshjulet jeg ønsket å gjennomføre coachingen.

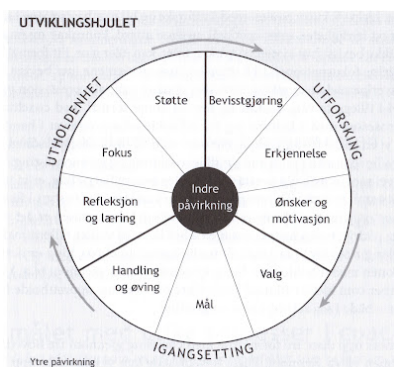


Fig. 1 Utviklingshjulet (Gjerde, 2010, s. 40)

Coachingsamtaler foregår gjennom å stille åpne, virkningsfulle spørsmål slik at fokuspersonen står for mestparten av samtalen. Med virkningsfulle spørsmål menes at de skal utfordre til videre tenking, refleksjon og kreativitet. Coachen fører så dialogen videre gjennom aktiv lytting og konkretisering av det fokuspersonen uttrykker i samtalen.

Susann Gjerde (2010, s.33) definerer det overordnede formålet med coaching som å bistå fokuspersonen med å støtte hans prosess på vei mot måloppnåelse, prestasjonsøkning, læring og/eller utvikling av personlig eller faglig karakter.

Coaching må skilles fra klinisk psykologi. Fokuspersoenen må være coachbar og ikke ha akutte problemer med mental helse (Gjerde, 2010). Coaching brukes ofte i næringslivet som ledelsesverktøy der mange ledere bruker en såkalt coachende væremåte, som handler om å kommunisere med sine medarbeidere på en måte som bidrar til måloppnåelse (Tveiten, 2013). Som leder og coach må du skape en trygghet i bunn for at fokuspersonen er klar for å gå inn i slike coachingprosesser. Det gjelder også i relasjonen mellom student og forelesere, som er coach i denne studien.

En metastudie foretatt i 2013, som så på om coaching fungerer i organisasjoner, viste at det hadde signifikante positive effekter på prestasjoner og ferdigheter, velbefinnende, samarbeid, jobbholdning og egen målstyring hos individene. I konklusjonen anbefales det at man bør skifte fra å se på *om* det fungerer til *hvordan* det fungerer (Theeboom et al., 2014). I denne studien vil jeg derfor se på hvordan coaching kan brukes for å motivere studenter til å bli selvregulerte i sin læring. Hensikten med coachingsamtalene er å få studentene til å bevege seg og utvikle seg i en bestemt retning faglig og personlig, gjennom å stille de rette spørsmålene. En god relasjon mellom coach og studenten blir viktig her. Samtalene må bygges på tillit og gjensidig respekt.

Selvregulert læring er et mye brukt begrep innen pedagogisk forskning og omfatter prosesser som å sette seg mål, utvikle strategier for å nå dem, ha positiv tro på at man vil mestre oppgaver og verdsette læring (Bråten et al., 2002). Det er flere forskningsstudier som viser at studenter, som er trent i selvregulerte prosesser, slik som målsetting, selvevaluering og evne til refleksjon, viser høy motivasjon og måloppnåelse (Cleary & Zimmerman, 2004). Cassidy finner også at studenters evne til å forestille seg positive scenarier der de lykkes, fører til at de opplever at de i større grad klarer å selv sette faglige og personlige utviklingsmål. De klarer også å iverksette strategier for å oppnå disse målene (Cassidy, 2011). I denne studien er det interessant å få en innsikt i om bruk av coaching vil bidra til at de klarer å se for seg at de har oppnådd mål de setter seg, hva gjelder faglig og personlig utvikling. For å få til dette må de gjøres ansvarlige gjennom at de selv velger hva de ønsker å jobbe med. Målet er at studentene selv oppdager og tar ansvar for sin læring og utvikling. Coaching er en prosess som skal bidra til bevisstgjøring, som i sin tur skal øke motivasjonen til selvregulert læring (Cassidy, 2011). I coachingsamtalen er det studentenes ansvar for å handle, reflektere og lære av arbeidet som er i sentrum, slik at han kan oppnå den utviklingen som hen ønsker. Konfidensialitet i alt som blir sagt i samtalene ligger som en forutsetning for den gode coachingsamtalen. Fra coachens ståsted er det nødvendig å være nysgjerrig, være god på å stille spørsmål og lytte aktivt.

3 Metode

Utgangspunktet for prosjektet var et emne i Serviceledelse på 7,5 studiepoeng, som er et emne på første semester i Bachelor i ledelse og servicestrategi ved Høyskolen Kristiania. Hver høst starter rundt 150 studenter fordelt på tre klasser, to i Oslo og en i Bergen. Vurderingsformen i faget, høsten 2021, var en mappe med en case som studentene fikk utlevert ved oppstart i august og leverte ved semesterslutt. Den inkluderte både deler som ble levert som gruppearbeid med tilbakemeldinger fra studentassistent underveis, og en individuell del med egen analyse av gruppens arbeid og datainnsamling. Mappen ble levert inn anonymt i slutten av november. I tillegg hadde studentene to enkle skriftlige arbeidskrav. Det første handlet om bevisstgjøring på hva de ønsket å lære og hvordan de skulle nå sine mål. I arbeidskrav to ble studentene bedt om å reflektere over læringsprosessen, både i gruppedelen og den individuelle delen av mappen. Prosjektet rundt coaching forløp parallelt, men var ikke koblet til eksamen.

Vi har behov for å finne ut om coaching bidrar til trygghet, bevisstgjøring av egen utvikling og om det stimulerer til selvregulert læring. I studien valgte jeg et eksplorative, kvalitativt forskningsdesign. Da innsikten i coaching som verktøy på studenter i høyere utdanning ikke eksisterer, vil det være viktig å

innhente fylldige beskrivelser (Kvale & Brinkmann, 2015). Med en slik kvalitativ tilnærming, vil denne studien kunne bidra til å tette et kunnskapshull.

Det hadde vært ønskelig å gjennomføre coaching med alle studentene i en hel klasse, men grunnet ressursbegrensning ble det besluttet å etablere en pilotgruppe med ti (10 studenter) i en av klassene i Oslo for å se hvilken virkning coaching hadde på disse nye studentene. Prosjektet ble presentert i en av de tre klassene i emnet og etter «først til mølla»- prinsippet kunne studentene frivillig melde seg på coaching. Opplegget bestod av fire 15 minutters coachingsamtaler med foreleser, fordelt annenhver uke fra september til november. Coachingsamtalene startet tre uker etter oppstart av faget og foregikk så parallelt med den vanlige ukesundervisning i Serviceledelsesfaget.

Før oppstart var det meldt fra til NSD og godkjenning ble gitt. Nødvendig personvern ble ivarettatt. Det ble utarbeidet en samtykkeerklæring som alle ti deltakere måtte lese igjennom og signere før oppstart, og samtalene foregikk på skolen i lukket rom med kun foreleser og student tilstede. Grunnet pandemien foregikk et par av samtalene over zoom.

For å sikre både validitet og reliabilitet i studien ble informantene tilfeldig plukket ut til semi-strukturerte intervjuer i etterkant. Jeg ønsket at de skulle svare mest mulig åpent og ærlig og ikke bli påvirket av meg. To forskningsassistenter, som ikke kjente noen av studentene, fikk derfor i oppdrag å gjennomføre intervjuene basert på en intervjuguide (vedlegg 1). Det var ønskelig å foreta intervjuene fysisk for å også kunne tolke den non-verbale kommunikasjonen på beste måte. Grunnet nedstengningen i januar ble intervjuene først foretatt i begynnelsen av februar 2022. Intervjuene ble transkribert, anonymisert og levert for analyse av funn. I tråd med et eksplorerende design, bar intervjuene preg av åpenhet (Kvale & Brinkmann, 2015).

Som både coach og foreleser i denne studien fikk jeg også muligheten til egne observasjoner i klasserommet mellom øktene. Disse observasjonene ble notert, og ble en del av oppfølgingen i coachingsamtalene.

4 Gjennomføring

I selve gjennomføringen ble utviklingshjulet fig. 1, fra teoriavsnittet, lagt til grunn (Gjerde, 2010), der første skritt var å hjelpe studenten til å bli mer bevisst sine tanker, følelser, verdier og ferdigheter, samt mål og egen atferd, kunnskap og motivasjon.

For å nå sine utviklingsmål, som de selv satte, måtte studentene ta et valg, handle og øve mellom hver samtale. Studentene kunne så reflektere over handlingene og forandringene de gjorde under påfølgende samtale. Deretter skulle de sette nye mål og ansvarliggjøre seg for hvordan de skulle nå disse målene. Dette skjedde i hver samtale gjennom hele coachingprosessen. Coachen var en støttende samtalepartner gjennom aktiv lytting, og førte samtalen videre ved å bruke virkningsfulle spørsmål. Coachen ga også ros til studenten for de skritt som hen hadde tatt i forhold til sin utvikling. I noen tilfeller var det rene observasjoner i klasserommet, og i blant var det basert på hva de selv uttrykte de var stolte av å ha fått til. Målet var at studentene skulle være tålmodige og fortsette arbeidet med sin utvikling. I en coachingsituasjon er det viktig med refleksjon og læring av resultatene av handlingene for å opprettholde motivasjon for å nå målene sine.

I den første coachingsamtalen var det viktig å skape en god og trygg plattform, slik Susann Gjerde (2010) poengterer i sin bok. Første samtalen tok utgangspunkt i det første innleverte arbeidskravet* i faget. Det innebar at jeg som coach fikk en fin inngang til samtalen. Studentene ble bedt om å utdype sine mål og ambisjoner for faget og beskrive hvordan de ville jobbe for å oppnå dem. De fikk også mer generelle spørsmål om hvordan de ønsket å utvikle seg. Alle uttrykte et ønske om å utvikle seg personlig for å bli tryggere og få til mer i læringssituasjonen. Det kunne være et ønske om å tørre å stille spørsmål i klassen, ta mer ledelse i gruppearbeid, bli bedre på å samarbeide i grupper eller strukturere sin skolehverdag.

*Arbeidskrav 1. Innlevering 31.aug før kl.09.00

- Hva vet du om faget serviceledelse i dag?

- Hva tenker du at du skal lære/forventninger?
- *Hvilke mål/ambisjoner har du i faget?*
- *Hvordan skal du oppnå de?*

Hver samtale ble avsluttet med at de selv ble enige om hva de skulle foreta seg av konkrete handlinger for å nå de utviklingsmålene de hadde satt seg. Det var mindre handlinger som ble konkretisert i tid som de forpliktet seg til, eksempelvis at de skulle stille spørsmål eller svare på spørsmål i klasserommet kommende uke.

Samtale nummer 2 startet med å spørre studentene om hvordan de hadde det og hva som hadde skjedd siden sist når det gjaldt det de ønsket å jobbe med og de forpliktelser de hadde definert for seg selv. Som coach ga jeg positive tilbakemeldinger på aktiviteter som jeg hadde observert i klasserommet. Eksempelvis at de rakk opp hånden og svarte i plenum, eller at de satte seg ved siden av noen nye når de hadde som mål å bli kjent med fler. De ble også spurt om det var noe annet som dukket opp som det var viktig å få snakket om. I coachingsamtalen var det viktig at studenten var tilstede mentalt, og at samtalen ble basert på det som studenten opplevde som viktigst der og da. På dette tidspunktet hadde studentene begynt å jobbe i tilfeldig sammensatte grupper i faget, og dette ble dermed et samtaleemne for flere av studentene i prosjektet. Flere opplevde utfordringer med gruppesamarbeidet. For eksempel hadde de ulike ønsker og preferanser på hvordan de skulle samarbeide i gruppene de tilhørte. På slutten av samtale 2 fikk de tilbud om å ta en liten personlighetstest for å bli bedre kjent med sine egne preferanser. Alle deltakerne ønsket å ta den.

Samtale 3 startet på samme måte som samtale 2. Målet var å få studentene til å sette ord på hvilke forandringer de hadde iverksatt og hvilken faglig og personlig utvikling de hadde hatt siden sist. Vi brukte også tid på tilbakelesning av personlighetstesten og samtalte om hvordan deres preferanser kan gi utslag i læring, og i samarbeid i grupper. Disse refleksjonene førte til at de ønsket å foreta noen nye endringer som de skulle prøve ut til neste gang.

Samtale 4 fulgte også samme oppsett som de foregående, og ble også brukt til refleksjoner rundt egen faglig og personlig utvikling, og hvordan de hadde opplevd samtalen.

Studentene fullførte semesteret gjennom å levere inn et nytt arbeidskrav*

*Arbeidskrav 2. Innlevering 08.nov før kl. 09.00

- Refleksjonsnotat.
- Se tilbake på arbeidskrav 1.
- Reflekter over læringsprosessen både gruppedelen og din individuelle.
- Hva kunne vært gjort annerledes?
- Hva tar du med deg av erfaringer når det gjelder læring og faget videre?

Dette arbeidskravet var ikke koblet til coachingpiloten spesifikt, men hadde som formål å øke bevisstheten rundt læringsprosesser og egen faglig og personlig utvikling i faget. Flesteparten av de som hadde deltatt i coaching, nevnte verdien av coachingen i sin læringsprosess i refleksjonsnotatet.

Min rolle som coach for studentene gjorde at jeg ble kjent med studentene på et litt mer personlig plan enn det som er vanlig i en undervisningssituasjon. Ved å bli kjent med deres utviklingsønsker og ikke minst hva de følte seg usikre på, kunne jeg skape trygghet i undervisningen på en bedre måte. I tillegg kunne jeg vurdere deres fremskritt i lys av hva de selv uttrykte at de ønsket å jobbe med. Jeg oppfattet studentene som var med i prosjektet som mer til stede og engasjert etter at vi startet coachingsamtalene. I den siste samtalen ga de også uttrykk for at de syntes det hadde vært en positiv opplevelse, og at de gledet seg til samtalen.

I intervjuet ble de spurt om det nye eksamensopplegget med mappe i faget, som brukes i en annen studie, men hovedtemaet for intervjuet handlet om hvorfor de hadde meldt seg på coachingen, hvordan de hadde opplevd samtalene, og hvilket utbytte de satt igjen med. De ble også spurt om hvordan de trodde det ville påvirke læringen fremover, og hvordan de ville vurdere det hvis de fikk tilbud om coaching igjen. Intervjuguiden kan ses i vedlegg 1. Alle intervjunotatene ble transkribert og anonymisert.

Det var også av interesse å få vite hva som var grunnen til at andre studenter ikke hadde ønsket å delta, så derfor intervjuet de også en kontrollgruppe av studenter som ikke hadde deltatt i coaching. Alle intervjuobjektene var tilfeldig plukket ut i hver gruppe og intervjuene ble gjennomført på skolen i lukket rom, med kun forskningsassistentene og studenten tilstede. Totalt gjennomførtes åtte intervjuer med fire fra hver gruppe. Etter fire intervjuer med deltakere og fire som ikke deltatt fremkom ikke noen ny informasjon så avsluttet der i denne studien.

5. Resultat og diskusjon

I studien ønsket jeg å finne svar på problemsstillingen: Hvordan kan coaching bidra til faglig og personlig utvikling hos nye studenter?

Analysen viser så tre hovedfunn: Samtalene opplevdes som verdifulle i forhold til egen bevisstgjøring, deltakerne følte mer trygghet i lærings situasjonen og tok mer eierskap til sin egen læring og utvikling.

Hvorfor de meldt seg på varierte. To av de fire studentene som ble intervjuet oppga at de meldte seg på for å få mer tilknytning til foreleseren og faget. En student sa for eksempel at det var fint å «få snakke med noen som kan mye og som vil at jeg skal lære mer.»

En var nysgjerrig etter å ha hørt fra andre at coaching er nyttig. En annen nevnte behovet for å snakke med noen utenfor egen omgangskrets og få litt tips og råd. Halvparten av studentene understreket under coachingen at det var viktig for å skape trygghet. En student uttrykker det slik i intervjuet:

«Jeg meldte meg på for å skape trygghet for meg selv. Siden hun nå vet mer om meg så kan hun planlegge og hjelpe og tilrettelegge videre for meg.»

Funnene i denne studien viser at det å bli sett som førsteårsstudent er viktig for å skape den tryggheten som er nødvendig for å tilrettelegge for læring og utvikling. Dette er helt i tråd med tidligere forskning på førsteårsstudenter (Cameron & Rideout, 2022). Det å investere tid i små, korte, individuelle samtaler i starten av studietiden oppleves som veldig positivt og motiverende.

Alle studentene som ble intervjuet oppga at utbyttet av coachingen inkluderte selvinnsikt, forståelse av seg selv, og bevisstgjøring av hvordan de oppfattes av andre. To av de fire som ble intervjuet oppga at coachingen hadde gitt dem mer trygghet i seg selv, og at de torde å være mer aktive i klassen. Det var også tilbakemeldinger som jeg fikk av halvparten av de ti som deltok når vi hadde en liten evaluering etter siste samtalen. Noe som jeg også selv observerte i undervisningen. Videre oppga de at det var fint å få positive tilbakemeldinger og at det stimulerte til videre aktivitet. Funnene fra studien er også i tråd med studien fra 2012 (Brooman & Darwent, 2012) om at selvbevissthet og trygghet styrker selvfølelsen og motiverer studenter til læring.

Når det kom til hvordan det vil påvirke læringen fremover, oppga flere av studentene at de ville tørre å stille kritiske spørsmål og si ifra i større grad hvis det var noe som ikke fungerte godt/hvis det var noe de trengte hjelp med. Mange uttrykte også at de trodde at coaching ville kunne hjelpe mange til å tørre å være mer aktive i klasserommet og føle seg tryggere. En student forklarte det slik:

«Det er ikke sikkert at jeg hadde turt å være like aktiv som jeg har vært i høst hvis det ikke hadde vært for coachingen. Det ga meg en trygghet i klasserommet. Jeg har fortsatt litt igjen å hente. Jeg lærer jo mer da jeg klarer å være mer muntlig. Og i arbeidslivet så kommer jeg til å måtte snakke høyt foran la oss si ti personer, og jeg har jo erfart at det ikke er så farlig»

De oppga også at de ble mer bevisst sin egen læringsprosess. For eksempel sa flere at det ville kunne bidra til bedre gruppearbeid. De hadde fått mer forståelse av adferd og preferanser i forhold til

kommunikasjon, læring, beslutninger og arbeidsmetodikk både hos seg selv og andre. De uttrykte også at de så mer tydelig hvordan forskjellene mellom ulike studenter kan bli en styrke og skape mer dynamikk i grupper. Innsikten om hva som er viktig for god læring og hvordan de må ta initiativ og ansvar for det fremover kom også frem i intervjuene. Forskning viser at selvregulert læring og følelse av mestring gir bedre resultater (Panadero et al., 2017). Coachingen innebar at de selv satte ord på sin mestring mellom samtaler. Eksamensresultatene i faget for klassen var høyere enn tidligere år, men mine data gir ikke grunnlag for å koble det til coachingen.

Alle respondenter oppgir at de ville blitt med på nytt. De poengterer at det er mest relevant for første semester for å kunne komme inn i flyten med høyskole, vurderingsformer, og nye kontakter. Noen oppga at det var viktig at det var korte coachingsamtaler og ikke tok mye tid. Flere nevnte også at det er viktig å bruke ressurser til å gi studenter ekstra hjelp for å skape trygghet. Samtidig vil de da få et godt forhold til foreleseren og skolen. Orlov Aleksandr et al. (2018) finner i sin studie av førsteårsstudenter med tilvenningsvansker til studiet at man bør tilby en mer tilpasset tilnærming. Der kan coaching vurderes som et hjelpemiddel. Som en student uttrykker det: «Ja, jeg syntes det var veldig fint, spesielt siden det var første semester. Det ble en trygghet og jeg følte meg sett.»

Noen av studentene i min undersøkelse oppgir at det er viktig hvem det er som holder samtaler. Dette bekreftes også i tidligere forskning på coaching, der det er et viktig prinsipp at det bygges på tillit og gjensidig respekt (Atkinson et al., 2022). Disse forskerne poengterer også at coachen må skape den psykologiske tryggheten som gjør at studenter kan være åpne og sårbare om sine utfordringer og svakheter og søke tilbakemeldinger for vekst. Flere av studentene viste sin sårbarhet i samtaler, som er et tegn på at de følte seg trygge i relasjonen og samtalen. Hvis de ikke hadde følt seg trygge hadde det ikke blitt den utviklingen som de ønsket. På spørsmål om de skulle blitt med på nytt hvis det var et tilbud sa en av studentene: «Det spør, fordi jeg ville gjerne hatt det med Carina. Jeg vet ikke hvordan det ville vært med en annen foreleser».

I kontrollgruppen som ikke deltok i coaching oppga noen at årsaken til at de ikke hadde deltatt var en forglemmelse. Noen var usikre på hva det egentlig innebar å delta, og vurderte at det ville ta mye tid. Noen sa også at de tenkte at andre trengte det mer enn dem selv.

På spørsmål om hvordan de ville sett på det om det var obligatorisk å delta, så sa de fleste at de ikke hadde hatt noe imot å delta, men de ønsket at de kunne velge selv, avhengig av hvilket behov de hadde. Noen oppga at det kanskje ikke passer for alle. Funnene tyder derfor på at det bør være et ekstra tilbud for de som ønsker eller trenger det heller enn et krav. Det viser også at coaching bør skje i starten av studiene for å ha størst effekt. Dette bekreftes også av tidligere forskning på førsteårsstudenter (Orlov Aleksandr et al., 2018; Cameron & Rideout, 2022).

Funnene underbygger også argumentet for å bruke coaching i stedet for ren veiledning. Coaching skaper mer forpliktelser og er mer handlingsorientert enn vanlig veiledning, og vil bidra til bevisstgjøring og tydeligere eierskap til egen faglig og personlig utvikling som student. Disse forpliktelsene fremkom også tydelig under observasjoner i klasserommet. I studien fremkom det også at studentene som deltok i coachingen tok mer ansvar for læringen sin gjennom høsten. Strømsø et al. (2016) argumenterer for at man bør hjelpe studentene med å regulere aspekter ved egen tenkning, motivasjon og adferd gjennom læringsprosessen. Prosjektet mitt viser at coachingen bidro til i dette.

Hvilke konsekvenser coaching av førsteårsstudenter kan ha på lengre sikt, er imidlertid ikke undersøkt i denne studien. Dette er et interessant spørsmål for videre forskning.

6 Konklusjon

Det studien viser er at det å bruke tid på hver enkelt student ved oppstart har en betydelig verdi. For noen studenter vil det gjøre overgangen til høyere utdanning enklere. Å ha korte coachingsamtaler med virkningsfulle spørsmål og aktiv lytting, der studentens ønsker om utvikling er i fokus, kan gjøre at læringen styrkes, og det kan bidra til både faglig og personlig utvikling. Basert på studentenes tilbakemeldinger, er det ikke å anbefale at det er obligatorisk, men heller et tilbud tilpasset studentenes behov. Det er også viktig å informere tydelig om hva det innebærer i forkant og å sikre at det ikke tar for mye tid.

Coaching forutsetter at underviser har kompetanse på hvordan slike samtaler bør gjennomføres. At det er underviseren som gjør det, skaper også ekstra verdi for underviseren selv, som dermed kan tilpasse undervisningen i større utstrekning. Dette vil imidlertid være en utfordring når det gjelder ressurser, og kun mulig å gjøre i mindre klasser. Et slikt tiltak bør da legges inn i ressursplanen.

Det ville være interessant å se på hvordan man skulle kunne gjøre dette på en mindre ressurskrevende måte. Kan man bruke mer tid på dette som en del av pedagogikken og bruke mindre tid på ren forelesning? Eksempelvis ha mer flipped classroom med oppgaver underveis. Faglig veiledning er vanlig, men kan man avtale personlige utviklingskontrakter i tillegg, som blir fulgt opp gjennom coaching?

Resultatene og erfaringene fra prosjektet kan være nyttige for forelesere på første året i høyere utdanning, der studenten kan oppleve overgangen fra videregående til det å være student som tøff med mye ansvar for egen læring.

Det planlegges et nytt oppfølgingsprosjekt høsten 2022 for å se om det gitt noen langsiktige effekter. Det vil også være aktuelt å se på andre måter til å skape selvregulert læring og minske frafall.

Referanser

- Atkinson, A., Watling, C. J., & Brand, P. L. P. (2022). Feedback and coaching. *European Journal of Pediatrics*, 181(2), 441–446. <https://doi.org/10.1007/s00431-021-04118-8>
- Brooman, S., & Darwent, S. (2012). «Yes, as the articles suggest, I have considered dropping out»: Self-awareness literature and the first-year student. *Studies in Higher Education (Dorchester-on-Thames)*, 37(1), 19–31. <https://doi.org/10.1080/03075079.2010.490580>
- Bråten, Ivar, Øistein Anmarkrud, & Bodil Stokke Olaussen. (2002). Utvikling av selvregulert læring—En beretning fra norske lærerstudenter. *Norsk pedagogisk tidskrift*, 86(5), 403–415.
- Cameron, R. B., & Rideout, C. A. (2022). «It's been a challenge finding new ways to learn»: First-year students' perceptions of adapting to learning in a university environment. *Studies in Higher Education (Dorchester-on-Thames)*, 47(3), 668–682. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1783525>
- Cleary, T. J., & Zimmerman, B. J. (2004). Self-regulation empowerment program: A school-based program to enhance self-regulated and self-motivated cycles of student learning. *Psychology in the Schools*, 41(5), 537–550. <https://doi.org/10.1002/pits.10177>
- Delnoij, L. E., Dirkx, K. J., Janssen, J. P., & Martens, R. L. (2020). Predicting and resolving non-completion in higher (online) education – A literature review. *Educational Research Review*, 29, 100313-. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100313>
- Gjerde, S. (2010). *Coaching: Hva - hvorfor - hvordan* (2. utg.). Fagbokforl. [https://www.nb.no/search?q=oaiid:"oai:nb.bibsys.no:991003976204702202"&mediatype=bøker](https://www.nb.no/search?q=oaiid:)
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). Det kvalitative forskningsintervju. Gyldendal akademisk
- Orlov Aleksandr A, Pazukhina Svetlana V, Yakushin Aleksey V, & Ponomareva Tat'yana M. (2018). A study of first-year students' adaptation difficulties as the basis to promote^[1] their personal development in university education. *Psychology in Russia : State of the Art*, 11(1), 71-. <https://doi.org/10.11621/pir.2018.0106>
- Panadero, E., Jonsson, A., & Botella, J. (2017). Effects of self-assessment on self-regulated learning and self-efficacy: Four meta-analyses. *Educational Research Review*, 22, 74–98. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2017.08.004>
- Strømsø, H. I., Lycke, K. H., & Lauvås, P. (2016). *Når læring er det viktigste: Undervisning i høyere utdanning* (2. utg.). Cappelen Damm akademisk. [https://www.nb.no/search?q=oaiid:"oai:nb.bibsys.no:999919845498102202"&mediatype=bøker](https://www.nb.no/search?q=oaiid:)
- Theeboom, T., Beersma, B., & van Vianen, A. E. (2014). Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. *The Journal of Positive Psychology*, 9(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.837499>
- Tveiten, S. (2013). *Veiledning: - Mer enn ord-* (4. utg.). Fagbokforl. [https://www.nb.no/search?q=oaiid:"oai:nb.bibsys.no:991314803404702202"&mediatype=bøker](https://www.nb.no/search?q=oaiid:)
- van Dinther, M., Dochy, F., & Segers, M. (2011). Factors affecting students' self-efficacy in higher education. *Educational Research Review*, 6(2), 95–108. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2010.10.003>

Vedlegg 1 Intervjuguide

For begge gruppene:

1. Hvordan var læringsprosessen for deg i Serviceledelse? Med læringsprosessen menes opplegget med pensum/undervisningen/eksamen/arbeidskrav/ gruppedeler og individuelt
2. Kan du si noe om hvordan 1. a arbeidskravet om forventninger og målsetninger var for deg?
Arbeidskrav 1. Innlevering 31.aug før kl.09.00
 - Hva vet du om faget serviceledelse i dag?
 - Hva tenker du at du skal lære/forventninger?
 - Hvilke mål/ambisjoner har du i faget?
 - Hvordan skal du oppnå det?
3. Hvor nyttig var tilbakemeldinger underveis i forhold til gruppearbeidet?

Spesifiser.

4. Kan du si noe om hvordan arbeidskravet 2 om refleksjoner koblet tilbake til forventninger og målsetninger var for deg?
Arbeidskrav 2. Innlevering 08.nov før kl. 09.00
 - Refleksjonsnotat.
 - Se tilbake på arbeidskrav 1.
 - Reflekter over læringsprosessen både gruppedelen og din individuelle.
 - Hva kunne vært gjort annerledes?
 - Hva tar du med deg av erfaringer når det gjelder læring og faget videre?
 -
 5. Hva vil du si var positivt med slik mappe eksamen?
 6. Hva var mindre bra?
 7. Hvordan skulle det kunne gjøres bedre?
-

For de som deltok på coaching:

8. Hva var grunnen til at du meldte deg til å bli med på coaching-opplegget?
9. Hvordan opplevde du seansen?
10. Hvilket utbytte sitter du igjen med?

(Klarer du å sette ord på det?) Var det noe som var spes bra/ mindre bra/ dumt/ interessant

11. Hva gav det deg?
 12. Hvordan tenker du det vil påvirke din læring fremover?
 13. Hvordan skulle du vurdere det hvis det var et tilbud igjen?
-

For de som ikke deltok i coaching:

8. Hva var grunnen til at du ikke meldte deg til å bli med på coaching-opplegget?
9. Hvordan ville du oppleve det hvis det var obligatorisk?