

„Coaching für gute Lehre“

Ablauf und Umsetzung der Veranstaltung als Element hochschuldidaktischer Weiterbildung im Rahmen praxisbegleitender Beratung für Lehrende der TU Dortmund

Jutta Wergen

Die Unterstützung von Lehrenden im Rahmen von Lehrcoaching findet sich immer öfter in den Programmen hochschuldidaktischer Einrichtungen und Abteilungen, z.B. die Veranstaltung „Coaching für gute Lehre“ im Hochschuldidaktischen Zentrum der TU Dortmund oder das Programm „Lehrenden-Coachings für Neuberufene“ an der FH Köln. Diese Beispiele zeigen: Coaching ist als Beratungskonzept in der Hochschule (vgl. Pohl und Husmann 2009; Schreyögg 2009) und in der Hochschuldidaktik (vgl. Wildt et al. 2006) angekommen, und auch die HRK empfiehlt Coaching als Mittel zur „Verbesserung der individuellen Lehrkompetenz“ (HRK 2008: 5). Coaching unterstützt Lehrende dabei, eigene Lehrziele zu entwickeln, umzusetzen und zu bewerten. „Coaching versetzt Coachees in die Lage, „ihre psychischen und physischen Energien so zu mobilisieren, dass die geforderte Leistungsfähigkeit just in time auch zur Verfügung steht“ (Wildt 2006: 32).

Im Lehrangebot des Hochschuldidaktischen Zentrums der TU Dortmund wurde im Wintersemester 2010/11 und im Sommersemester 2011 die Veranstaltung „Coaching für gute Lehre“ als praxisbegleitende Beratung für Lehrende angeboten. Diese Lehrveranstaltung umfasste 12 bzw. 8 Akademische Einheiten (AE) und fand im jeweiligen Semester einmal pro Monat statt. Ziel der Veranstaltung war es, Lehrende bei Veränderungs- und Verbesserungswünschen ihrer Lehre zu begleiten und sie dabei zu unterstützen, Probleme und Herausforderungen der

eigenen Lehre bewältigen, neue Lehr- und Lernziele zu entwickeln und zu erreichen.

„Coaching für gute Lehre“ ist Bestandteil der praxisbegleitenden Beratung, die wiederum ein Bestandteil des hochschuldidaktischen Qualifizierungsprogramms ist, das mit dem Zertifikat "Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“ abgeschlossen werden kann.

Der folgende Praxisbericht bezieht sich auf die erstmalige Durchführung dieser Veranstaltung an der 15 Lehrende der Technischen Universität Dortmund aus unterschiedlichen Fakultäten der Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie der Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften teilgenommen haben.

Anlässe des Coachings in der Lehre

Unter den von den Teilnehmenden vorab abgefragten, geäußerten Gründen für die Teilnahme an der Veranstaltung zeigt sich, dass nicht nur die durch die Bologna-Reform ausgelöste Veränderung der Studienstrukturen sich stark auf die Lehre auswirkt, für Lehrende ergeben sich auch neue Aufgaben durch die Besetzung neuer, interdisziplinärer Forschungsfelder, sowie durch technische Entwicklungen in der Lehre wie E-Learning-Tools, Whiteboards etc. Weitere Coachinganlässe ergaben sich durch die vielfältigen Anforderungen des Lehrens, Prüfens, Beratens, oder durch die äußeren Lehrbedingungen z.B. von großen Gruppen und kleinen Räumen.

Anliegen der Lehrenden

Bei dem ersten Veranstaltungstermin der Veranstaltung „Coaching für gute Lehre“ wurden die Anliegen der Lehrenden in der Gruppe gemeinsam mit der Unterstützung des Coachs eingegrenzt. Die Coachinganliegen der Teilnehmenden bezogen sich hauptsächlich auf Wünsche zur Verbesserung der eigenen, erlebten Lehrkompetenz. Das Motivieren von Studierenden / die Verbesserung der Motivation der Studierenden, die Aktivierung von großen Gruppen, die Wahrnehmung der eigenen Person in Lehrveranstaltungen und die Selbstorganisation in der Lehre (insbesondere bei Neuberufenen) waren konkrete Anliegen der Lehrenden. Ein mehrfach genanntes Anliegen, besonders der jungen Lehrenden am Anfang ihrer Lehrtätigkeit, war der Wunsch eine gute ‚Performance‘ in der Lehrveranstaltung zu entwickeln, z.B. die eigene Wirkung auf die Studierenden zu verbessern indem sie „langsamer lehren“, „ruhiger sprechen“ oder „souveräner auftreten“ und „Kompetenz ausstrahlen“.

Um die Themen der Lehrenden umfassend zu bearbeiten, erwies sich die Rückbesinnung auf deren vorhandene Kompetenzen und Ressourcen für die Coachingprozesse als hilfreich, insbesondere weil sich die Anliegen mit den Kompetenzen und Ressourcen innerhalb der Gruppe gut ergänzen konnten. Vorhanden waren bei den Lehrenden der TU Dortmund unter anderem hohe Fachkompetenz, z.B. „alle fachlichen Themen bedienen“, die „Lehre an der Forschung ausrichten“, Beratungskompetenzen, „Studierende gut beraten“ und Methodenkompetenzen wie „Übungsaufgaben verständlich erklären“, oder „bearbeitbare Aufgabenpakete schnüren“.

Coachingziel vereinbaren

Nachdem die Veränderungswünsche und die Ressourcen und Kompetenzen der Lehrenden thematisiert waren, wurden konkrete Coachingvereinbarungen geschlossen.

Jede/r Lehrende/r hatte die Möglichkeit für sich ein Ziel mit mehreren Teilzielen zu definieren, das später im Coaching als „Fall“ bearbeitet werden konnte. Ziele waren z.B. „Ich will als Lehrende sicher auftreten können und über meine Kompetenz wahr-

genommen werden“, „Ich will mit Verunsicherungen durch Studierende oder äußere Bedingungen im Lehralltag souveräner umgehen“, „Ich möchte meine Lehre mehr aktivierend gestalten“, oder „Ich möchte als junge Lehrende kompetent wahrgenommen werden“.

Den Coachingprozess strukturieren

In den folgenden Monaten des Semesters erfolgte die Bearbeitungsphase der gewählten Themen. Das geschah lösungsorientiert in kreativen Prozessen, beispielsweise im Rahmen von Rollenspielen, Symbolarbeit oder gemeinsamen Diskussionen. Dabei war die gesamte Gruppe in den Prozess der Zielerreichung einbezogen.

Es erwies es sich als hilfreich, nach der Klärung der Coachinganliegen bzw. der Formulierung der Coachingziele der Lehrenden diese in das zeitliche Schema der Veranstaltung einzugliedern: Anliegen, die den Beginn der Lehrveranstaltung betrafen, wurden also auch in der ersten Veranstaltung bearbeitet; Anliegen, die Feedbackprozesse betrafen, kamen am Ende des Semesters zur Sprache. Auf diese Weise ergab sich eine nachvollziehbare Struktur für die Lehrenden und die einzelnen Fälle ließen sich günstig zeitlich aufeinander aufbauend bearbeiten, auch weil die Veranstaltung „Coaching für gute Lehre“ am Anfang des Semesters begann und mit dem Semesterende abschloss. Außerdem konnten durch dieses Vorgehen Coachinganliegen in ihrem zeitlichen Geschehen in der eigenen Lehre der Teilnehmenden noch während des Semesterverlaufs angepasst und modifiziert werden (s. Tabelle 1).

Hauptperson einer Sitzung war immer diejenige Person, die das Anliegen eingebracht hatte und für die es galt, ihr individuelles Ziel zu erreichen. Die anderen Lehrenden brachten ihre Ressourcen mit ein, der Coach leitete die Veranstaltung und trug die Verantwortung für einen erfolgreichen Coachingprozess der Lehrenden.

Das Coaching abschließen

Die Anlehnung der Veranstaltungsstruktur an die zeitliche Abfolge einer Lehrveranstaltung führte dazu, dass zum Ende der Veranstaltung chronolo-

Tabelle 1: Beispielablauf aus der Durchführung

Anliegen zeitliche Einordnung		mögliche Methoden
Anliegen klären, Coachingvereinbarungen treffen	1. Sitzung	Gespräch, Partner/inneninterview, Brainstorming
Welche Rollen will ich als Lehrende/r einnehmen	2. Sitzung	Szenische Aufstellung
Gute Vorbereitung für die Lehrveranstaltung realisieren	3. Sitzung	Brainstorming, Gliederung
Sicheres Auftreten in der Lehrveranstaltung	4. Sitzung	Rollenspiel
Wie verbessere ich meinen Einfluss auf die Selbstorganisation von Studierenden	5. Sitzung	Diskussion
Wie gehe ich mit negativem Feedback um	6. Sitzung	Partnerinterview, Diskussionsion

gisch alle Themen der Teilnehmenden erschöpfend bearbeitet waren. Die Reflexion der zurückliegenden Lehrveranstaltungen der Lehrenden sowie der Veranstaltung „Coaching für gute Lehre“ lagen daher zeitlich nah beieinander. Diese zeitliche Überschneidung erleichterte die Reflexion auf die eigene Entwicklung als Lehrende/r und die Überprüfung der Zielerreichung des Zieles im Coaching. Als Lern- und Coachingerfolg werteten die Lehrenden die neuen, zusätzlichen Perspektiven, die sie durch das Coaching gewannen. Hilfreich waren auch das „gemeinsame offene Denken“ und das „Einbringen eigener Ziele“ in die Veranstaltung. Als besonders hilfreich und nachhaltig empfanden die Lehrenden, dass es ihnen in der Veranstaltung möglich war, selber an ihrem eigenen Coachingziel zu arbeiten und somit eine eigene Lösung zu generieren. Mit der Freude über die Verbesserung der eigenen Lehrkompetenz entwickelten die Lehrenden bereits einen Ausblick auf neue Ziele, die es im nächsten Semester zu erreichen gilt.

Literatur

HRK (2008): Für eine Reform der Lehre in den Hochschulen. (3. Mitgliederversammlung der HRK am 22.04.2008). Bonn. Online verfügbar unter [http://www.hrk.de/bolo-](http://www.hrk.de/bolo-gna/de/download/dateien/rlehrebeschluss2008.pdf)

[gna/de/download/dateien/rlehrebeschluss2008.pdf](http://www.hrk.de/bolo-gna/de/download/dateien/rlehrebeschluss2008.pdf) [zuletzt geprüft am 07.08.2011].

- Pohl, Michael / Husmann, Dörte (2009): Navigationskompetenzen an der Hochschule – Coaching als Bestandteil wissenschaftlicher Qualifikation. In: *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 16 (2), S. 134–149.
- Schreyögg, Bettina (2009): Coaching von etablierten Professor/innen. In: *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 16 (2), S. 212–219.
- Wildt, Johannes (2006): Formate und Verfahren in der Hochschuldidaktik. In: Johannes Wildt, Birgit Szczyrba und Beatrix Wildt (Hrsg.): *Consulting, Coaching, Supervision. Eine Einführung in Formate und Verfahren hochschuldidaktischer Beratung*. Bielefeld: Bertelsmann (Blickpunkt Hochschuldidaktik, 117), S. 12–39.
- Wildt, Johannes / Szczyrba, Birgit / Wildt, Beatrix (Hrsg.) (2006): *Consulting, Coaching, Supervision. Eine Einführung in Formate und Verfahren hochschuldidaktischer Beratung*. Bielefeld: Bertelsmann (Blickpunkt Hochschuldidaktik, 117).

Autorin:

Dr. *Jutta Wergen*, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Hochschuldidaktischen Zentrum der Technischen Universität Dortmund und an der Universität Duisburg-Essen.
E-Mail: jutta.wergen@tu-dortmund.de

Wie kommt das Neue in die Hochschule?

Diese Frage drängt sich beim Blick auf die wertvollen Ergebnisse, die in der hochschuldidaktischen Forschung aktuell gewonnen werden, zunehmend auf. Um Lehre und Lernen an den Hochschulen tatsächlich zu verbessern, müssen die neuen Erkenntnisse in der Praxis angewandt werden, statt in den Schubladen zu verschwinden.

Vor diesem Hintergrund hat das BMBF (Projektträger DLR) das HDZ mit der Herausgabe einer **Schwerpunktausgabe der Zeitschrift für Hochschulentwicklung (ZFHE 6/3)** beauftragt, bei der die Frage nach der Umsetzung innovativer Lehre in den Hochschulen fokussiert wird. Gastherausgeber am HDZ sind *Tobias Haertel, Ralf Schneider und Johannes Wildt*.

Die Antworten auf den bereits erschienenen Call for Papers unterstreichen noch einmal die Relevanz des Themas: Über 60 Beitragsskizzen wurden bei der Redaktion eingereicht. Derzeit findet der Begutachtungsprozess statt, die Veröffentlichung der Schwerpunktausgabe „Wie kommt das Neue in die Hochschule?“ ist für den 21. Oktober vorgesehen (www.zfhe.at).