

Lehren, dass es ankommt...

Erfahrungen aus zehn Jahren Coaching für Professoren

| GUNDA ROSENAUER | Studierende zum sinnvollen Lernen zu motivieren und ihnen Wissen spannend und anspruchsvoll zu vermitteln, ist eine große Herausforderung. Wie können Hochschullehrer dieser Aufgabe gerecht werden? Was gilt es dabei zu beachten?

We cannot teach another person directly; we can only facilitate his learning.

Carl Rogers

Sein über zehn Jahren gibt es das Angebot für Professoren und Lehrende an der Hochschule Heilbronn, sich coachen zu lassen, vor allem zur Didaktik, aber auch zu anderen Themen wie Arbeitsbelastung, Mitarbeiterführung oder anderen Herausforderungen des Lehralltags. Professoren werden beispielsweise in die Vorlesung begleitet und bekommen eine Rückmeldung darüber, was gut läuft, wo die Stärken des

Lehrenden sind, wo Entwicklungsfelder liegen oder welche weiteren Ideen zur Didaktik noch denkbar wären.

Was ist das Ziel guter Didaktik bzw. guter Lehre?

Zunächst sind motivierte Studierende mit guten Berufschancen (viel Praxis-transfer, engagierte Lehre) das erste große Ziel.

Zudem sollten Studierende mit Kompetenzen ausgestattet werden (beispielsweise die Fähigkeit, sich neue Wissensgebiete zu erschließen, soziale Kompetenz, Methodenkompetenz).

Wissen sollte nachhaltig vermittelt werden. Die An-

zahl der Folien, die in einer Vorlesungsstunde gezeigt wird, sagt nichts darüber aus, was ankommt und hängen bleibt.

Wie können diese Ziele erreicht werden?

Problem Langeweile

Das Schlimmste, was in einer Lehrveranstaltung passieren kann, ist Langeweile oder umgekehrt ausgedrückt, das höchste Gut ist Aufmerksamkeit. Es gibt viele didaktische Fehler, wie zu volle oder zu viele Folien, zu wenig non-verbale Kommunikation, zu wenig Übungen, aber keine hat so gravierende Auswirkungen wie Langeweile. Sind das Interesse und die Spannung weg, schalten die Studierenden ab und die Vorlesungsinhalte kommen nicht an. Daher ist es bedeutend „in Beziehung zu sein“, um mitzubekommen, wenn die Studierenden nicht mehr „dabei“ sind. Es ist die wertvolle Zeit der Studierenden und des Lehrenden – diese ist möglichst sinnvoll zu nutzen, und daher ist Ruhe und Aufmerksamkeit eine wichtige Grundlage.

Geht das nicht, muss mit den Studierenden diskutiert werden, was das Problem ist. Der erforderliche Aufwand lohnt sich, da nur aufmerksame Studenten Inhalte aufnehmen können. Abwechslung über Gruppenarbeit, Vortrag und Übung ist eine weitere Strategie, um die Vorlesung „lebendig“ zu halten. Die Erfahrung zeigt, dass manche Professoren didaktisch nicht so überzeugend sind, aber die Vorlesung trotzdem sehr erfolgreich ist – warum? Sie sind „in Beziehung“ mit den Studierenden, sind selbst immer wieder fasziniert von ihrem Thema, unterrichten gerne und sind kreativ.

Emotionen

Lernen ohne Emotionen geht nicht. Um Gefühle und Begeisterung erzeugen zu können, muss das Thema in ei-

nem selbst „brennen“ – eine alte Weisheit – nur dann kann das Feuer auch in anderen entfacht werden. Es ist möglich, trockene Zahlen wie einen Krimi zu erzählen und komplexe Themen interessant und spannend zu vermitteln. Prof. Michael Suda (TU München) forscht und praktiziert zum Beispiel zum Thema „Humor in der Lehre“. Auf einem Kongress für Privatwaldbesitzer vermittelte er die Inhalte in Form eines Theaterstückes und in Form eines reinen Vortrages, dabei zeigte sich, dass beim Theaterstück deutlich mehr Informationen ankamen. Die Inhalte in Form einer Geschichte berührten und erzeugten Emotionen und wirkten so nachhaltiger. Eine Vorlesung kann selbstverständlich kein Theaterstück werden, aber es ist möglich, immer wieder humorvolle, kreative und spannende Aspekte einzubauen. Lernen darf Spaß machen!

Selbstlernkompetenzen

Die Selbstlernkompetenzen der Studierenden zu entwickeln und zu fördern ist ein wichtiges Ziel. Das wird am besten erreicht, wenn die Lehrenden sich zurücknehmen, eher Berater sind statt Wissende. Studierende sollten auch in der Lage sein, sich in kurzer Zeit ein ihnen völlig fremdes Thema zu erschließen. Die Studierenden erarbeiten zum Beispiel in Dreier- oder Vierer-Gruppen ein neues Thema und präsentieren es. Danach folgt die Reflektion des Prozesses – ein sehr wichtiger Baustein des erfolgreichen Lernens. Wo lagen die Herausforderungen? Wie sind sie vorgegangen? Wie lief die Teamarbeit usw.? So werden die Studierenden vorbereitet auf „Lebenslanges Lernen“, da sie Kompetenzen entwickeln und nicht nur Fachwissen: „Der einzige Mensch, den man gebildet nennen kann,

AUTORIN

Dr. Gunda Rosenauer ist Erziehungswissenschaftlerin, Coach, Beraterin, Trainerin und Dozentin an verschiedenen Hochschulen. Seit 2003 coacht sie Professoren und Lehrende an der Hochschule Heilbronn.





ist jener, der gelernt hat, wie man sich anpasst und ändert, der erkannt hat, dass kein Wissen sicher ist, dass nur der Prozess der Suche nach Wissen eine Basis für Sicherheit bietet.“ (Carl Rogers 1902-1987).

Anerkennung und Ermutigung

Zur Förderung der Motivation der Studierenden ist Anerkennung und Ermutigung eine bedeutende Grundlage, die viel zu wenig genutzt wird. Soziale Anerkennung ist der Kern unserer Motivation. Im Lehralltag bedeutet das wahrzunehmen, was gut läuft, und das auch auszudrücken. Dabei ist wichtig, dass die Anerkennung unbedingt ehrlich und möglichst konkret ist. Nach der Gottmann-Konstante sollte das Verhältnis von positiven und negativen Rückmeldungen 5:1 sein, um sich gut entwickeln zu können. Die Realität ist oft umgekehrt, hier ist noch viel Potenzial.

Wichtig ist auch die Haltung gegenüber den Studierenden. Es macht einen Unterschied, ob ein Professor

ehler mit der Haltung: „Die Studierenden wollen sowieso nur wissen, was in der Prüfung abgefragt wird und haben keine Durchhaltekraft mehr...“ in die Vorlesung geht oder eher mit der Haltung: „Die Arbeit mit den jungen Menschen macht mir immer wieder viel Freude...“. Diese innere Einstellung entscheidet grundlegend über die Qualität der Beziehung und damit der Lehre. „Ich sehe deine gute Seite“, „Ich traue es dir zu“ und „Ich will deine Entwicklung fördern“, diese Haltungen des Lehrenden wirken sich langfristig positiv aus. Sie stärken zudem das Selbstwirksamkeitsgefühl der Studierenden. Das Gefühl „Ich kann das, ich schaffe das“ ist eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiches Lernen. Sicher können nicht alle Studierenden erreicht werden, aber die Wahrscheinlichkeit, viele zu erreichen, ist deutlich höher.

Für den Professor selbst ist essentiell, dass er ausgeglichen ist und Energie hat. Es ist von Bedeutung, dass Professoren auch auf ihre Kräfte achten, denn das wirkt sich

sehr positiv auf die Lehre aus. Die Arbeitsverdichtung an den Hochschulen ist enorm (Drittmittel einwerben, innovative Lehre, Veröffentlichungen, Kontakte zur Industrie, Gremienarbeit, Projektarbeit). Daher ist es elementar, immer wieder Auszeiten und Pausen einzulegen, die helfen, sich zu „sortieren“ und dann wieder mit neuer Kraft und neuen Ideen den Hochschulalltag anzugehen: „Die Arbeit hört nie auf, man muss mit der Arbeit aufhören.“

Eine noch wenig genutzte Ressource ist zudem die „Kollegiale Supervision“. Es gibt so viel Wissen und Erfahrung unter Kollegen, die

genutzt werden könnten. Es kann sehr bereichernd sein, Material weiterzugeben, Herausforderungen zu diskutieren oder auch die Vorlesungen untereinander zu besuchen.

In meinen Vorlesungen bitte ich die Studierenden oft, ein Bild mitzubringen von jemandem, der etwas hat, was sie beeindruckt. Ein Studierender brachte in der letzten Vorlesung ein Bild eines Professors mit. Er erklärte: „Ganz besonders bewundere ich an diesem Professor sein Wissen, das über den Tellerrand hinausgeht und vor allem, dass er sich für uns interessiert. Es ist ihm wichtig, ob es ankommt...“.

LITERATURTIPPS

Hüther, Gerald: *Ohne Gefühl geht gar nichts! – Worauf es beim Lernen ankommt* – DVD-Vortrag. Auditorium Netzwerk 2009

Gottmann, John; de Claire, Joan; Goleman, Daniel P: *Raising An Emotionally Intelligent Child*. New York 1998

Bandura, Albert: *Self Efficacy: The Exercise of Control*. Hampshire 2004

Rogers, Carl: *Lernen in Freiheit*. 4. Aufl., München 1991