

### Interview mit Peter Röhrig, Berater und Trainer



# Es geht um **Haltungsänderungen**

Es ist eine wichtige Aufgabe von Lehrenden, Studierende so zu führen, dass sie fähig sind, Verantwortung für ihr Studium zu übernehmen. Insbesondere Sprechstundensituationen bieten hier ein großes Potenzial. In seinen Workshops möchte Peter Röhrig deshalb den Lehrenden zeigen, wie man in einen wirklichen Dialog mit den Studierenden kommen kann, um sie so in die Lage zu versetzen, Neues zu schaffen. Die richtige Haltung und die richtigen Fragen vonseiten der Lehrenden sind hierbei essenziell.

Dr. Peter Röhrig,  
Sozialwissenschaftler,  
Trainer, Organisations-  
entwickler, Herausgeber  
von Fachbüchern zu  
lösungsfokussierten  
Methoden

peter.roehrig@  
solution-tools.de

**Zeitschrift Weiterbildung:** Sie arbeiten als „lösungsfokussierter Trainer“. Uns interessieren Ihre Erfahrungen, Erfolge, Stolpersteine, die Sie in Bezug auf das Lernen der Lehrenden machen.

**Peter Röhrig:** Da fallen mir meine mehrteiligen hochschuldidaktische Kurse ein: „In Führung gehen in der Hochschullehre“. Dass Lehrende die Führungsrolle an- und übernehmen, ist mir wichtig: in Anfangssituationen, bei der Betreuung von Studierenden, besonders wenn die Gesprächssituation schwierig oder unklar ist.

**Das sind ja oft Eins-zu-eins-Situationen.**

Ja, die werden schnell vergessen. Zum Beispiel Betreuung von Leistungsnachweisen. Da gibt es sehr viele Missverständnisse. Daher ist es zentral, zu Beginn die gegenseitigen Erwartungen zu klären. Was bin ich als Lehrender bereit zu tun? Also welche Unterstützung zu leisten? Wenn dieser Schritt ausgelassen wird, gibt es häufig Konflikte.

**Mit welchen Perspektiven schauen Sie zum Beispiel auf eine solche Eins-zu-eins-Situation?**

Das kann man an der „offenen“ Sprechstunde verdeutlichen. Diese Situation ist eigentlich eine ideale Lernsituation: Als Studierender kann man sich mit der hochgeschätzten Professorin oder dem Obergeringenieur über eine bestimmte Zeit produktiv austauschen. Das geht nur mit einer entsprechenden Haltung aufseiten der Lehrenden.

**Und wie nah ist die Lehrpraxis am Ideal?**

Dazu gibt es eine Studie: 250 Sprechstundensituationen sind aufgezeichnet und transkribiert worden.

Ergebnis: Es ist ähnlich wie beim Arztbesuch: Die Studierenden haben ungefähr 15 bis 20 Sekunden Zeit, ihre Anliegen vorzubringen. Dann haken die Lehrenden an einem Stichwort ein, an dem sie ihr ganzes akademisches Wissen demonstrieren können. Das ist die Kultur an „der Hochschule“. Okay, eine unzulässige Verallgemeinerung. In jedem Fall ist es ein wunder Punkt. Statt Gespräch ist es ein Vortrag, eine Verdoppelung dessen, was in vielen Vorlesungen und Seminaren heute noch stattfindet. Jedenfalls arbeitet dieses Monologisieren der eigentlichen Absicht entgegen, nämlich die Studierenden zur Übernahme von Verantwortung für ihr Studium zu FÜHREN.

**Wie erklären Sie sich diese vielen Monologe?**

Die Lehrenden gehen davon aus: Die Studierenden kommen ja zu mir, weil sie was wissen wollen.

**Aber ist es nicht auch so?**

Wenn ich zurückfrage: Woher wissen Sie denn, was die Studierenden wissen wollen, dann kommen wir schnell dahinter, dass das auf vagen Vermutungen beruht. Schon Stichworte, zum Beispiel „Literatur“ oder „Theorie“, reichen aus, dass bei den Lehrenden das Gefühl entsteht: Ja, das kenne ich. Es folgt eine schnelle Einordnung: Ja, mein Gegenüber braucht das und das. Man übergibt eine Literaturliste. Im Endeffekt kommt das eigentliche Anliegen, was ja vielleicht doch ein Stück auf der Beziehungsebene liegt und nicht nur auf der Sachebene, gar nicht zur Sprache.

### Wie kommt es dazu?

Das ist Gewohnheit: Das haben sie bei ihren Professoren so erlebt, und sie sind auch der Überzeugung, dass es das einfachste und unaufwendigste Format ist.

### Und wie gehen Sie konkret an diese Haltung heran, mit den anwesenden Hochschullehrenden, in einem Kurs?

In einem solchen Workshop sind ja mehrere solcher Dozierenden dabei. Ich frage: Ist es bei euch so ähnlich wie in der Studie? Was macht ihr schon gut? Was macht ihr anders? Wie kann man den Einstieg so gestalten, dass die Anliegen der Studierenden besser zur Geltung kommen? Welche Fragen soll man stellen?

### Und wenn es gelingt, etwas in Gang zu setzen, das an die Stelle dieser Gewohnheit tritt, was ist da passiert?

Leider gehe ich ja nicht in die nächste offene Sprechstunde mit. Ich kann aus Übungssituationen berichten. Dort gibt es simulierte Gesprächsexperimente aus realen Sprechstunden. Die eine Person ist lehrend, die andere ist studierend. Die Fallgebenden haben das wirklich erlebt.

Die anderen, die am Workshop teilnehmen, die kennen Ähnliches aus eigener Erfahrung, können deshalb auch an Lösungen mitarbeiten. Und der oder die Teilnehmende hat die Wahl: Wollen sie sich selbst spielen, wie sie es einmal anders machen, oder wollen Sie in die Rolle der Studierenden hineingehen. Und aus dieser Perspektive kann man dann erleben, wie ein freiwilliger Kollege diese Sprechstunde lernförderlich beziehungsweise lernförderlicher gestaltet.

### Die Teilnehmenden probieren also aus. Wie bereiten sie sich darauf vor?

Sie haben im Kurs vorgängig bestimmte Fragen kennengelernt, sogenannte Empowerment-Fragen. Die sind sehr hilfreich, wenn es darum geht, Menschen in einem Entwicklungsprozess – und darin befinden sich ja die Studierenden – dazu zu bringen, Neues in die Welt zu setzen, neue Verknüpfungen zu machen. Man kann diese Fragen „lernen“.

### Was sind das für Fragen?

Jedenfalls sind es solche, die Ressourcen und Kompetenzen bei den Studierenden unterstellen. Beispiele: Es kommt jemand in die Sprechstunde, der in einem bestimmten Thema arbeitet, und dann kann ich fragen: „Inwiefern ist das Thema interessant für Sie?“, „Was daran ist interessant für Sie?“, „Was an diesem Thema gibt es, was Sie gerne weiterführen wollen, was sie vertiefen möchten?“

### Aber ist das nicht eigentlich eine Voraussetzung, dass jemand genau das in die Sprechstunde mitbringt?

Es kann sein, dass die Studierenden darüber nachgedacht haben, oder doch nicht: Dann muss man es aushalten, dass Gesprächspau-

sen entstehen. Dass man nicht in die Stille hineinredet, weil man es als peinlich empfindet. Studien sagen, dass die meisten Menschen nur sechs bis sieben Sekunden ohne Reden aushalten. Neugierig, zugewandt, die andere Person anschauen und zuversichtlich sein, dass da was kommt. Mit der Haltung, sich zunächst zurückzunehmen, und dem Gegenüber Raum zu geben, seine eigenen Ideen und seine eigenen Lösungen zu entwickeln, wird dies ein wirkliches Gespräch.

### Wenn die Fragen relativ einfach zu lernen sind, wie kommt es zu Haltungsänderungen bei Lehrenden?

Es geht um Zurückhaltung, das Bemühen, einen wirklichen Dialog einzuleiten. Man steuert dieses Gespräch durch Fragen und führt. Wenn das Gegenüber keine Ideen hat, muss man mit Deutungen und Ideen versuchen, das Gegenüber zu aktivieren. Zum Beispiel: Da war zuletzt ein Studierender bei mir, der hatte ein ähnliches Problem, der machte es so und so, und vielleicht wäre das auch etwas für Sie. Ich überspitzte es einmal: Das ist Demut. Diese steht der Position entgegen: „Ich weiß das; die Lösung ist ...“

### Wie gut gelingt diese Haltungsänderung?

Eine „nicht wissende“ Haltung einzunehmen, ist gerade im Lehr-Kontext der Hochschule eine richtig harte Nuss. Denn diese Hochschulmitarbeitenden müssen im anderen für ihr berufliches Fortkommen hochrelevanten Kontext, also in der Scientific Community, genau das Gegenteil tun: ihre Arbeit verteidigen, in Konkurrenz mit anderen immer wieder in ganz kurzer Zeit ganz viel von dem rüberbringen, was sie alles wissen und können. Aber das funktioniert mit Studierenden nicht.

### Zum Schluss: Könnte Ihr Ansatz auch für andere Bereiche an der Hochschule funktionieren?

Ja! Ich arbeite immer wieder mit einer technischen Universität zusammen. Dort geht es um bessere Zusammenarbeit zwischen Hochschulverwaltung und wissenschaftlich Verantwortlichen. Das ist mit einer längerfristigen Begleitung sehr gut gelungen. Haltungen auf beiden Seiten haben sich verändert.

### Können Sie sich als Programm vorstellen, dass Lehrende über das Einzelsetting hinaus ihre Haltung verändern?

Ehrlich gesagt: Das finde ich ist nicht sehr aussichtsreich. Die Anreizmechanismen sind so: Forschung zuerst, Lehre später. Man kommt mit solchen kleinen Trainingsprogrammen nicht dagegen an. Bevor die Anreizstrukturen nicht verändert werden, würde ich das nicht versuchen. Vielleicht gibt es Berufenere, oder wir müssen noch eine Generation Geduld haben. Ich persönlich freue mich, wenn ich für diese Eins-zu-eins-Situationen etwas mit den Teilnehmenden auf den Weg bringen kann.

*Das Interview führte Wolfgang Beywl*