

**Petra FLOCKE, Kristina MÜLLER & Anja TILLMANN<sup>1</sup>**  
(Bochum)

## **Die Expert/inn/en in den Mittelpunkt! Angebote für Lehrende an der Ruhr-Universität Bochum**

### **Zusammenfassung**

Wir stellen in diesem Artikel den Arbeitsbereich „Lehren und Lernen“ der Internen Fortbildung und Beratung (IFB) der Ruhr-Universität Bochum (RUB) vor. Dabei legen wir einen Schwerpunkt auf die Darstellung unserer Philosophie: Lehrende und Studierende werden in der IFB als Expert/inn/en für ihre Lehr- und Studienbedingungen und ihren eigenen Lernprozess gesehen. Sie wirken maßgeblich inhaltlich und konzeptionell an der Gestaltung unserer Fortbildungs- und Beratungsformate mit. Unsere Angebote lassen sich in drei Säulen aufteilen: Wir bieten individuelle, fakultätsspezifische und interdisziplinäre Angebotsformate an. Welche Wechselwirkungen diese untereinander eingehen, werden wir abschließend genauer beleuchten.

### **Schlüsselwörter**

Expert/inn/enbegriff, individuelle Angebote, Fakultätsspezifik, Interdisziplinarität

### **Experts to the Fore! Courses for Lecturers at Ruhr-Universität Bochum**

#### **Abstract**

In this article we will introduce the area “teaching and learning” from the Office for Internal Counselling and Further Education (IFB) at Ruhr-Universität Bochum. In this context, we will focus on the description of our ‘philosophy’: IFB views lecturers and students as experts of their own teaching and learning conditions, and their learning process. Hence, they are actively involved in organising our further education and counselling formats – both in terms of their contents and their conception. Further we will introduce the three-pillar-model that guides our work, which is subdivided into individual, faculty-specific and interdisciplinary courses. Finally, we will discuss the interrelations between these different formats.

#### **Keywords**

Concept of experts, individual courses, faculty-specific, interdisciplinary

---

<sup>1</sup> e-Mail: [anja.tillmann@uv.rub.de](mailto:anja.tillmann@uv.rub.de)

# 1 Die Philosophie der IFB: Grundlage aller Angebote

Personalentwicklung aus einer Hand für alle Beschäftigten in Wissenschaft, Technik und Verwaltung – das ist der Auftrag, den die Stabsstelle Interne Fortbildung und Beratung für die Organisation Ruhr-Universität übernimmt. Für den Arbeitsbereich „Lehren und Lernen“ bedeutet dies, Angebote für alle Lehrenden bereitzustellen – egal, ob neu in der Lehre, mit großer Lehrerfahrung, ob Lehrbeauftragte oder Lehrassistent/inn/en. Ihre Kompetenzen und konkreten Arbeitsanforderungen bilden einen wesentlichen Ausgangspunkt für die konzipierten Angebote. Dieser ressourcenorientierte Personalentwicklungsansatz sorgt über die Berücksichtigung bzw. Einbindung der Bedürfnisse und Qualifikationen der Lehrenden für eine größere Nachhaltigkeit der bearbeiteten Inhalte.

Exemplarisch lässt sich unsere Philosophie im Bereich „Lehren und Lernen“ in Form eines Hauses visualisieren, dessen Fundament durch das Rektorat und das Zukunftskonzept der Lehre getragen wird:

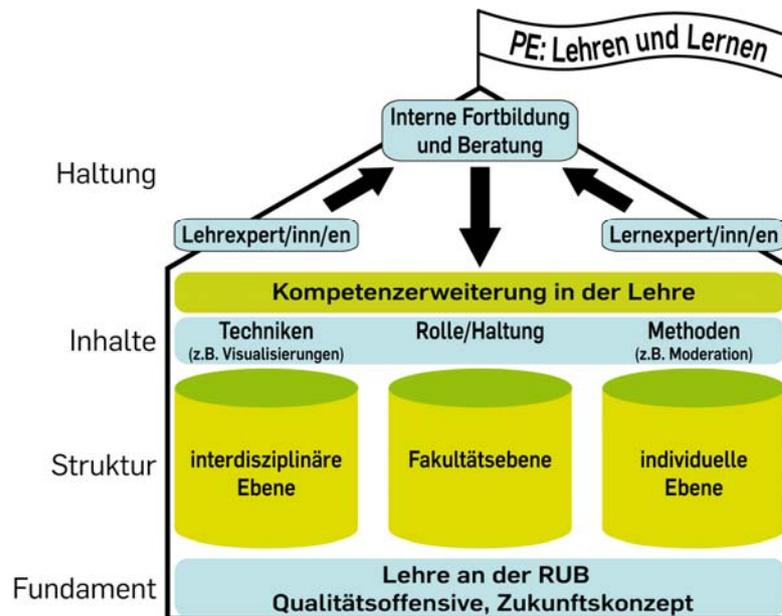


Abb. 1: Philosophie der Internen Fortbildung und Beratung im Bereich Lehren und Lernen

Lehren und Lernen bedingen sich wechselseitig und bestimmen die Ansprache und Ausrichtung unserer Angebote. Unser Ansatzpunkt ist die Kompetenzerweiterung der Lehrenden, die sich auf die Qualität des Lehrens und damit auch des Lernens auswirkt. Wie kann diese Qualitätsentwicklung angestoßen und vor allem auch beständig getragen werden?

Unserer Arbeit liegt die Haltung zugrunde, im direkten Austausch mit Lehrenden und Lernenden Antworten auf diese Frage zu finden, denn sie wissen am besten, was ihre Lehre bzw. ihr Lernen gelingen lässt. Deshalb ist ihr Erfahrungswissen gefragt, wenn es darum geht, die Qualität des Lehrens und Lernens zu steigern.

In unseren Angeboten sprechen wir erfahrene Lehrende als Lehrexpert/inn/en an – in Bezug auf ihren Lehralltag, ihre persönlichen Ressourcen und ihre Wahrnehmung der Lehrkultur in ihrer Fakultät. Auch das Wissen der Studierenden als Lernexpert/inn/en ist für die IFB wichtig: Aus eigener Erfahrung wissen sie, was sie benötigen, um gut lernen zu können, durch welche Lehrmethoden und Formen der Rückmeldungen der Lehrenden sie in ihrem Lernen unterstützt werden. Das Erfahrungswissen beider Expert/inn/engruppen nutzen wir zur Konzeption und Weiterentwicklung unserer Angebote (siehe Punkt 2).

Über welche Inhalte tauschen sich die Lehrenden in unseren Veranstaltungen aus? Klassische Hochschuldidaktik-Themen wie die Planung von Lehr- und Lernzielen oder aktivierende Methoden sind stark nachgefragt, jedoch rückt darüber hinaus die eigene Rolle und Haltung als Lehrende/r zunehmend in den Mittelpunkt. „Welches Bild habe ich von den Personen, mit denen ich arbeite?“ und „Was heißt es für mich, Lehrende/r zu sein?“ sind beispielhafte Fragen, die die eigene Haltung bestimmen. Die beschriebene Vielfalt der Inhalte unserer Veranstaltungen bedarf auch immer eines Blicks auf die Struktur und damit der Frage danach, in welcher Form die Inhalte behandelt werden.

Strukturell lassen sich unsere Angebote im Bereich Lehren und Lernen in drei Säulen einordnen: Wir bieten interdisziplinäre, fakultätsspezifische und individuelle Angebote an. In unseren interdisziplinären Veranstaltungen tauschen sich Lehrende über den Tellerrand der eigenen Disziplin hinaus über allgemeines Basiswissen der Lehre aus und erhalten Anregungen für ihre Lehrpraxis. Daneben entwickeln wir zunehmend fakultätsspezifische Angebote, die sich auf die Besonderheiten von Lehre und auf spezielle Bedarfe von Lehrenden in den Fakultäten beziehen. Die individuellen Formate, wie Coachings oder Mentoring, sind auf die konkreten Bedarfe einzelner Lehrender abgestimmt.

Je ein Angebotsbeispiel für jede der drei „Säulen“ stellen wir Ihnen im dritten Kapitel vor. Um im Bild unseres Hauses (siehe Abb. 1) zu bleiben, muss in einem Haus natürlich auch die Statik stimmen, und so gibt es Wechselwirkungen zwischen den drei „Säulen“. Wie sich das dynamische Wechselspiel zwischen diesen gestaltet, erfahren Sie im vierten Kapitel.

## **2 Lehrende und Studierende als Expert/inn/en in erster Reihe**

Gilt es zu beschreiben, was Lehren und Lernen gelingen lässt, rücken die Lehrenden und die Lernenden in die erste Reihe. Lehrende und Studierende sind Expert/inn/en für die Bedingungen ihrer Fächer, ihre Lehrsituation, für studentisches Verhalten, die eigenen Vorstellungen und Interessen. Dieses Erfahrungswissen aus erster Hand gilt es aufzugreifen: Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, das Wissen der Lehrenden und Lernenden in die Konzeption unserer Angebote einfließen zu lassen.

Wie sieht dieses Prinzip in der Praxis aus? Die Lehrenden gestalten die Angebote und Lernprozesse aktiv mit: Als Lehrexpert/inn/en entwickeln sie gemeinsam mit einem externen Coach ein semesterbegleitendes hochschuldidaktisches Angebot, das sich an den spezifischen Bedingungen des Fachs ausrichtet (siehe Punkt 3.2).

Darüber hinaus beziehen wir die Perspektive der Studierenden systematisch in die Entwicklung unserer Angebote ein, denn Lehre gestaltet sich immer im Austausch zwischen Lehrenden und Studierenden. Im Projekt „Gut gelernt – gut gelehrt“ entwickelten im vergangenen Jahr zwölf Lernexpert/inn/en, Studierende aller Disziplinen, Ideen für gelingendes Lernen. Dieser Austausch war ein spannender und bislang einmaliger Prozess.

In drei Workshops entwickelten die Lernexpert/inn/en einen Ideenkatalog mit konkreten Anregungen zur Gestaltung der Lerninfrastruktur und mit Antworten auf die Frage, welche Kompetenzen Lehrende aus studentischer Sicht benötigen, damit das studentische Lernen gelingen kann. Dieses Projekt brachte nicht nur die Anregungen der Studierenden zu Tage, es brachte auch Lehrende und Studierende im Rahmen eines World Cafés an einen Thementisch: Etwa 80 Studierende und Lehrende der Ruhr-Universität tauschten sich im Juni 2009 über die von den Lernexpert/inn/en als zentral herausgestellten Ideen für gelingendes Lernen aus. Themen waren z.B. „Fordernde, klare und erreichbare Ansprüche stellen“ oder „Veranstaltungen strukturiert und zielorientiert durchführen“. Am Ende des Tages kam eine Sammlung von 30 Vorhaben zusammen, wie die Ideen umgesetzt werden können.

Die Empfehlungen der Lernexpert/inn/en haben wir im Wintersemester 2009/10 in die Seminarreihe „Gut gelernt – gut gelehrt“ für Lehrende überführt. Diese ist bei den Lehrenden aufgrund der Inhalte, wie etwa „Wer bin ich und wenn ja wie viele? – Die Rolle als Lehrende/r mit Leben füllen“ und auch aufgrund des ansprechenden dreistündigen Abendformats auf große Resonanz gestoßen – schließlich konnten sich die Lehrenden sicher sein, mit ihrer Teilnahme genau die Themen zu bearbeiten, die ihren Studierenden wichtig sind.

Als Herausforderung und wesentliches Ziel sehen wir es an, das Expert/inn/enwissen der Studierenden konsequent in die Konzeption unserer Angebote einzubeziehen (siehe auch Kapitel 4). Den nächsten Schritt hierzu haben wir bereits durch die Integration der Seminarreihe „Gut gelernt – gut gelehrt“ in unser reguläres Fortbildungsprogramm gemacht.

Nach diesem Einblick in die konkrete Projektarbeit, die aus unserer Haltung resultiert, werden im Folgenden die drei „Säulen“, die unsere Angebote strukturieren, anhand von jeweils einem Beispiel konkretisiert.

### **3 Drei Säulen: Verschiedene Programme für unterschiedliche Bedürfnisse**

Die drei „Säulen“, die wir hier im Bereich Lehren und Lernen anhand von Beispielen erläutern, umfassen interdisziplinäre, fakultätsspezifische und individuelle Angebote. Wie sehen diese Angebote im Einzelnen aus?

#### **3.1 Interdisziplinäre Angebote am Beispiel „Lehre kompakt – ein Angebot für Lehrbeauftragte“**

Zwischen 650 und 700 Lehrbeauftragte unterstützen die Ruhr-Universität Bochum jedes Semester darin, eine ihrer Kernaufgaben – die Lehre – erfolgreich wahrzu-

nehmen. Ihre Aufgabe besteht nach Maßgabe einer handlungsorientierten Lehre darin, ihr Fachwissen so aufzubereiten, dass Studierende (stärker) aktivierend in die Lehre einbezogen werden können.

Zum Teil starten Lehrbeauftragte mit wenig Lehrerfahrung, es fehlt der Austausch mit Kolleg/inn/en der eigenen oder anderer Fakultäten über die Organisation von Lehre. Eine Verortung der eigenen Person wird dadurch erschwert.

Hier setzt das Angebot „Lehre kompakt“ an, das Lehrbeauftragte in der Wahrnehmung ihrer vielfältigen Aufgaben unterstützt. Kurze interdisziplinäre Basisworkshops zur Vermittlung didaktischer Grundlagen in Abend- oder Wochenendformaten bieten eine Einführung in die Herausforderungen der Lehre. Schwerpunkte sind Planung und Gestaltung von Lehrveranstaltungen, Prinzipien für lernförderliches Arbeiten sowie der Erwerb eines Repertoires an kreativen Methoden. Aber auch der Austausch über die Fächergrenzen hinweg und die kollegiale Beratung spielen eine Rolle und helfen bei der Reflexion der gewonnenen Erkenntnisse.

Bisher haben über hundert Lehrbeauftragte an dem Programm teilgenommen. Die Rückmeldungen auf das Angebot zeigen: es besteht eine große Bereitschaft, die eignen Lehrkompetenzen zu stärken. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit mit „Gleichgesinnten“ stärkt das Bewusstsein dafür, dass manche Fragen, aber auch Unsicherheiten, nicht individueller Natur sind. Lehrbeauftragte der Rechtswissenschaften stehen z.T. vor denselben Herausforderungen wie die Kolleg/inn/en aus dem Maschinenbau oder der Philologie – auch, wenn sich die Lehre dort ganz unterschiedlich gestaltet. Diese Erkenntnis trägt dazu bei, dass sich die Teilnehmenden auf dem Weg der Reflexion und des Findens von Lösungsansätzen unterstützen.

Der durch den Bolognaprozess beförderte Perspektivenwechsel, der das Lernen stärker in den Fokus nimmt (shift from teaching to learning), nimmt in diesen Angeboten ebenso Raum ein wie die Verortung bzw. Rollenfindung innerhalb der Fakultät. „Lehre kompakt“ verdeutlicht den positiven Effekt der gemeinsamen Reflexion über die Fächergrenzen hinaus.

Welche Angebote die IFB im fakultätsspezifischen Kontext anbietet, wird im Folgenden exemplarisch beschrieben.

### **3.2 Fakultätsspezifische Angebote am Beispiel „Lehren in der Fakultät – kompetent von Anfang an“**

Neue Lehrende beim Einstieg in die Spezifika der Lehre an ihrer Fakultät zu unterstützen ist das Ziel dieses Angebots. Dazu erarbeiten erfahrene Lehrende, die Lehrexpert/inn/en, gemeinsam mit einer/einem externen Trainer/in als Tandem ein hochschuldidaktisches Angebot, das neue Lehrende in die Fach- und Lehrkultur ihrer Fakultät einbindet. Was macht das Besondere der Lehre etwa bei den Physiker/inne/n oder Psycholog/inn/en aus? Lehrexpert/inn/en können in diesem Tandem auf den in ihrer Lehrpraxis gewonnenen reichen Erfahrungsschatz zurückgreifen, der Aufschluss über die an der Fakultät herrschende Organisation von Lehre, die dominierende Lehrkultur oder die individuelle Ausgestaltung von Lehre liefert. Der Coach ermöglicht einen externen Blick auf die bestehenden Strukturen und

macht so die Reflexion des Selbstverständlichen durch geeignete Formate und Methoden möglich.

Seminare, Workshops, Kleingruppenarbeit, Hospitationen und Coachings sind mögliche (Austausch-)Formate, die neuen Lehrenden zur Auseinandersetzung mit ihrer eigenen Lehre innerhalb der Fakultät zur Verfügung stehen. Neben dieser inhaltlichen Orientierung steht die Reflexion der eigenen Rolle im Mittelpunkt. Im Austausch mit anderen Lehrenden der eigenen Disziplin und durch das Feedback des Expert/inn/entandems kann die eigene Haltung beleuchtet werden, um Rollenklarheit zum Einstieg in die Lehre zu gewinnen.

Etwa hundert neue Lehrende aus sieben Fakultäten haben bisher an dem Programm teilgenommen. Von den Teilnehmenden werden die vielfältigen „Mitnahmeeffekte“ zur Planung und Umsetzung der eigenen Lehrveranstaltung, die unter anderem in Fallbeispielen und durch die Vermittlung aktivierender Methoden entwickelt wurden, als sehr hilfreich bewertet.

In dieses Projekt sind einige individuelle Formate wie „Hospitation“ oder „Coaching“ integriert. Ein weiteres Angebot der individuellen „Säule“ stellen wir im folgenden Abschnitt vor.

### **3.3 Individuelle Angebote am Beispiel „Im Fokus – die Lehre. Beratungsangebote für Professor/inn/en“**

Beratungsangebote, die auf den individuellen Bedarf zugeschnitten werden können, ermöglichen auch durch Fortbildung sonst schwer zu erreichenden Zielgruppen die Auseinandersetzung mit dem eigenen Profil. Mit Coaching- und Teamentwicklungsformaten für Professor/inn/en haben wir in der IFB gute Erfahrungen gemacht. Warum also dieses vertrauliche Setting, in dem ein/e Coach mit einer/einem Professor/in nach individueller Absprache zusammenarbeitet, nicht auch auf die Lehre übertragen? Die Hochschuldidaktik greift diesen erfolgreichen Ansatz der Personalentwicklung auf und setzt ihn in individuelle Lehrberatungsangebote um.

So entstanden vier ausdifferenzierte Beratungsangebote, die den Fokus auf die Lehre setzen und die Möglichkeit bieten, mit einer/einem Coach verschiedene Bereiche der Lehre zu reflektieren und zu verändern. Hochschullehrende können das für sie Passende wählen und individuelle Schwerpunkte setzen.

Im Coaching haben sie die Möglichkeit, Fragen zur eigenen Lehre und Haltung auf einer Gesprächs-Metaebene zu reflektieren. Daneben besteht das Angebot, konkrete Ansätze und Methoden der eigenen Lehre mit einem didaktisch versierten Coach zu erörtern. Dieses Format wird von den Teilnehmenden gern auch mit der Analyse einer aufgezeichneten Veranstaltungseinheit kombiniert. Gut nachgefragt ist auch das Angebot, sich anhand einer Videoaufzeichnung Feedback zum eigenen Auftreten und dem Einsatz kommunikationsfördernder Faktoren in der Lehrveranstaltung einzuholen. Ein weiterer Schwerpunkt kann in der Auseinandersetzung mit dem eigenen körpersprachlichen oder stimmlichen Ausdruck gesetzt werden.

Das Angebot des „Lehr“-Coachings trägt dem Umstand Rechnung, dass Lehren eine höchst individuelle Tätigkeit und nicht zuletzt dadurch geprägt ist, wie die Rolle als Lehrende/r aufgefasst und ausgefüllt wird.

Interdisziplinär, fakultätsspezifisch und individuell – das sind die drei „Säulen“, die in diesem Abschnitt anhand von konkreten Projekten verdeutlicht wurden. Welche Dynamik sich zwischen ihnen entfaltet, ist Thema des nächsten Kapitels.

## **4 Wechselwirkungen zwischen den Angebotssäulen**

Im dritten Kapitel haben wir drei Beispiele für unsere Angebotsbereiche dargestellt und damit alle drei „Säulen“ – die individuelle, die fakultätsspezifische und die interdisziplinäre – konkretisiert. Gleichzeitig gibt es zahlreiche Wechselwirkungen zwischen diesen Bereichen. Wie sich das dynamische Wechselspiel zwischen diesen ausgestaltet, beschreiben wir im Folgenden. Dieses Wechselspiel bei der Konzeption unserer Angebote im Blick zu behalten, ist eine permanente Aufgabe, der wir uns bewusst stellen.

### **4.1 Individuelle und fakultätsspezifische Angebote – Rollenklarheit auf zwei Wegen fördern**

Individuelle Angebote für Lehrende, wie z.B. Lehrcoachings oder individuelle Beratungsangebote (siehe auch Abschnitt 3.3), richten sich in der IFB nicht ausschließlich, aber doch insbesondere an Professor/inn/en, die ihre Lehrtätigkeit noch stärker in den Blick nehmen möchten. Gerade sie sind als Schlüsselfiguren in ihrer Leitungsfunktion für die ständige Verbesserung der Lehre von zentraler Bedeutung: Als Führungskräfte geben sie – wenn auch oft nicht explizit, sondern in der alltäglichen Praxis – für andere Lehrende eine Orientierung zur Ausrichtung des Lehrkonzepts einer Fakultät.

Das selbstreflexive Moment, das ein individuelles Beratungsangebot mit sich bringt, kann sich in unterschiedlichen Fragen äußern: Welches Selbstverständnis habe ich als Lehrende/r? Welche Ziele verfolge ich mit meiner Lehrtätigkeit? Und wie sehe ich mein Gegenüber in der Lehre, die Studierenden? Diese und andere Fragen richten sich zwar zunächst auf die individuelle Person, haben aber darüber hinaus auch Auswirkungen auf die Lehrkultur in der Fakultät: Wenn lehrende Professor/inn/en ihre Erkenntnisse aus der Beratung in ihren Lehralltag integrieren, wird das auch für die Lehrkultur ihrer Fakultät nicht ohne Folgen bleiben.

Zugleich greifen auch die fakultätsspezifischen Angebote der IFB unter anderem die Frage nach der eigenen Rolle als Lehrende/r auf – allerdings werden hier gerade neue Lehrende angesprochen, diese Grundlage ihrer Arbeit genauer zu betrachten (siehe auch Abschnitt 3.2). Unterstützung erhalten sie hierbei von erfahrenen Lehrenden, die zum einen als Rollenvorbild, aber auch als Gesprächspartner/innen zur Verfügung stehen.

Es zeigt sich also: Individuelle und fakultätsspezifische Angebote ergänzen sich mit ihrer Ausrichtung auf Rollen- und Handlungsaspekte auf produktive Weise.

## 4.2 Fakultätsspezifische und interdisziplinäre Angebote – Spezifika der Lehrkultur und Perspektiverweiterung

Die interdisziplinären Angebote der IFB beinhalten neben dem Angebot für Lehrbeauftragte (siehe Abschnitt 3.1) auch zahlreiche Seminarangebote, die zum größten Teil im etablierten hochschuldidaktischen Qualifizierungsprogramm „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“ angesiedelt sind. Im Rahmen dieses Programms, das mit einem landesweit anerkannten Zertifikat abgeschlossen werden kann, bietet die IFB jährlich ca. 20 interdisziplinäre Veranstaltungen an, die Wissenschaftler/innen aller Fachrichtungen offen stehen.

Diese Veranstaltungen werden – insbesondere von Nachwuchswissenschaftler/innen – gerne in Anspruch genommen und sind gut frequentiert. In den Evaluationen der Angebote wird immer wieder als besonders hilfreich der „Blick über den Tellerrand“ hervorgehoben: Informationen darüber, wie Lehrende aus anderen Lehrkulturen auf bestimmte Situationen reagieren und welche Lösungsstrategien sie entwickeln, sind sehr gefragt, halten sie doch zahlreiche neue und bereichernde Anregungen für den eigenen Lehralltag bereit; und gelegentlich bilden sich in diesem Rahmen sogar fakultätsübergreifende Lehrkooperationen.

Die fakultätsspezifischen Angebote verfolgen eine andere, nicht minder wichtige Zielsetzung: Dadurch, dass hier die Lehrkultur einer bestimmten Fakultät im Mittelpunkt steht, können die Spezifika der Lehre in dieser Fakultät gesondert in den Blick genommen werden. Um es an einem Beispiel deutlich zu machen: Lehre in der Physik und Astronomie ist von anderen Rahmenbedingungen geprägt als Lehre in der Philologie – dies beginnt bei so grundlegenden Daten wie den Studierendenzahlen und endet bei hochkomplexen Fragen des wissenschaftlichen Habitus der jeweiligen *scientific community*.

Beide „Säulen“ leisten also hier ihren ganz eigenen, wichtigen Beitrag zur Kompetenzerweiterung von Lehrenden. Dieser Tatsache trägt die IFB insofern Rechnung, als für die Erlangung des hochschuldidaktischen Zertifikats „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“ die Hälfte der im Erweiterungsmodul nötigen 64 Arbeitseinheiten (im Umfang von 45 min) durch fakultätsspezifische Angebote erworben werden kann. Damit tragen sowohl interdisziplinäre als auch fakultätsspezifische Angebote zur Kompetenzerweiterung bei.

## 4.3 Interdisziplinäre und individuelle Angebote – Ressourcen von Gruppe und Individuum aktivieren

Die komplexe Wechselwirkung von interdisziplinären und individuellen Angeboten bleibt offen. Hier scheint die Verknüpfung am schwierigsten herzustellen zu sein – ein sehr offensichtlicher Unterschied liegt allerdings auf der Hand: Es gibt sowohl Zielgruppen als auch Themen, die über das interdisziplinäre Angebotsformat nicht erreichbar bzw. thematisierbar wären. Ein – durchaus realistisches, wenn auch fiktives – Beispiel wäre hier ein Professor, der sich mit dem Anliegen an uns wendet, gravierende Disziplinprobleme während seiner Vorlesung anzugehen: Ihm ein übergreifendes Seminarangebot zu diesem noch immer sehr tabuisierten Thema zu empfehlen, wäre sicherlich nicht zielführend, denn er braucht ein

hoch individualisiertes und gleichzeitig vertrauliches Format, das er eher im individuellen Lehrcoaching finden würde.

Gleichzeitig fehlt in den individualisierten Beratungsangeboten ein wichtiger Aspekt, der den interdisziplinären Angeboten innewohnt: Mit sogenannten „peers“ (engl. für „Gleichgestellte“), d.h. Menschen in einer ähnlichen Lebens- oder Arbeitssituation, gemeinsam über die eigenen Anliegen zu reflektieren, kann enorm bereichernd und produktiv sein. Zudem bieten die unterschiedlichen Sichtweisen in einer Gruppe eine perspektivische Vielfalt, die im Coaching nur „fiktiv“ in den Prozess, beispielsweise im Sinne eines gedanklichen Perspektivwechsels, einbezogen werden können.

Es wird deutlich, dass in beiden Angebotssäulen verschiedene Formen des Austauschcharakters dominieren: Während es beim interdisziplinären Austausch stärker um das Erfahrungswissen der anderen „peers“ geht, setzt das individuelle Beratungsangebot an den Ressourcen der Coachees an.

Zusammenfassend lassen sich die Wechselwirkungen der „Säulen“ untereinander in folgendem Schaubild (Abb. 2) darstellen.

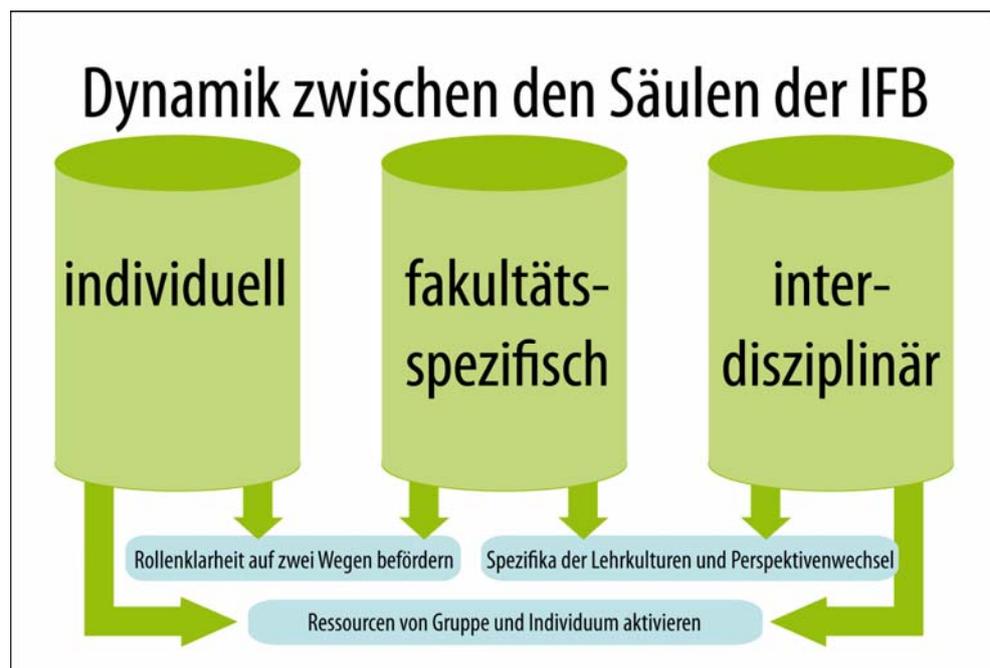


Abb. 2: Dynamik zwischen den Säulen der Internen Fortbildung und Beratung

## 5 Fazit

Nachdem wir nun die Philosophie der IFB mit dem zentralen Expert/inn/enbegriff sowie drei konkrete Angebotsformate für die „Säulen“ vorgestellt und in einem letzten Schritt die Wechselwirkungen der „Säulen“ untereinander skizziert haben, sollen nun drei wichtige Zukunftsperspektiven der Arbeit der IFB aufgegriffen werden.

Bezogen auf den zentralen Punkt der Expert/inn/enperspektive liegt der IFB die Perspektive der Lehrenden auf Grund des ständigen Kontakts näher als die Perspektive der Studierenden. Die studentische Perspektive als Querschnittsfrage in alle Angebote zu integrieren, wird eine Zukunftsaufgabe sein, der sich die IFB stellt und der sie zukünftig mit unterschiedlichen Handlungsstrategien begegnen wird.

Die Beleuchtung der Wechselwirkungen der drei „Säulen“ ist ein weiterer Punkt, der sich zukünftig in unserer Arbeit widerspiegeln wird: Sicherlich ist die Komplexität dieser Relationen noch nicht abschließend beschrieben. Ein weiteres Arbeitsfeld, das zukünftig eine Rolle spielen wird, besteht darin, die sich ergebenden weiteren Beziehungen für die praktische Arbeit der IFB nutzbar zu machen.

Als Stabsstelle des Rektorats ist die IFB direkt in die ständigen Wandlungsprozesse einer dynamischen Universität wie der Ruhr-Universität Bochum eingebunden. Sie hat sich zur Aufgabe gesetzt, die Mitarbeiter/innen bei der Bewältigung dieser Veränderungsprozesse zu begleiten und zu unterstützen. Dies bleibt nicht ohne Folgen für die IFB als Einrichtung: Auch sie muss ihre Grundhaltung und Philosophie ständig neu überprüfen und den aktuellen Anforderungen anpassen. Denn Rollenklarheit ist nicht nur für Lehrende eine entscheidende Frage, sondern auch für deren hochschuldidaktische Weiterbildner/innen!

## Autorinnen



Dr. Petra FLOCKE || Ruhr-Universität Bochum || Interne  
Fortbildung und Beratung || Universitätsstr. 150, D-44780 Bochum  
[www.rub.de/ifb](http://www.rub.de/ifb)  
[petra.flocke@uv.rub.de](mailto:petra.flocke@uv.rub.de)



Kristina MÜLLER || Ruhr-Universität Bochum || Interne  
Fortbildung und Beratung || Universitätsstr. 150, D-44780 Bochum  
[www.rub.de/ifb](http://www.rub.de/ifb)  
[kristina.mueller@uv.rub.de](mailto:kristina.mueller@uv.rub.de)



Anja TILLMANN || Ruhr-Universität Bochum || Interne  
Fortbildung und Beratung || Universitätsstr. 150, D-44780 Bochum  
[www.rub.de/ifb](http://www.rub.de/ifb)  
[anja.tillmann@uv.rub.de](mailto:anja.tillmann@uv.rub.de)