

## Leitfaden für regelmäßige Orientierungsgespräche zwischen Lehrenden und Studierenden

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

aus unseren verschiedenen Gesprächsrunden zu „Nähe und Distanz“ ist die Idee eines Leitfadens zu regelmäßigen Orientierungsgesprächen zwischen Lehrenden und Studierenden hervorgegangen, **der vorwiegend für den künstlerischen Einzelunterricht gedacht ist.**

Verstehen Sie ihn bitte als Anregung und Werkzeug, das von Ihnen angepasst und weiterentwickelt werden kann.

Wir sind überzeugt davon, dass sich die in Orientierungsgespräche investierte Zeit auf verschiedenen Ebenen durch mehr Klarheit und Qualität auszahlt.

Unsere Hoffnung ist, dass regelmäßig stattfindende Orientierungsgespräche zu einem guten und besonders fruchtbaren Arbeitsklima beitragen, in dem die Studierenden sich und ihre Begabungen entfalten können.

Sie finden auf den folgenden Seiten:

**Teil 1 - Anlass und Charakter eines Orientierungsgesprächs**

**Teil 2 - Mögliche Themenfelder und Struktur eines Orientierungsgesprächs**

**Teil 3 - Allgemeine Empfehlungen**

Möge Sie dieser erste Entwurf inspirieren und unterstützen ☺  
Rückmeldungen, Gedanken, Erfahrungswerte und Verbesserungsvorschläge können jederzeit eingebracht werden und sind sehr willkommen.

Herzliche Grüße von der Gleichstellungskommission,

i.A. Christine Busch, Mai 2022  
christine.busch@hmdk-stuttgart.de  
gleichstellung@hmdk-stuttgart.de

## Teil 1 - Anlass, Charakter und Ziele von Orientierungsgesprächen

Die Idee:

In vielen Unternehmen werden von Führungskräften Gespräche mit allen Mitarbeiter:innen geführt. Diese werden in der Regel einmal jährlich abgehalten und sollen sich bewusst von ‚normalen‘ Gesprächen absetzen, die im Alltag, in der gemeinsamen Arbeit miteinander und in sonstigen damit verbundenen Prozessen ohnehin stattfinden.

Dieses besondere Gespräch soll eine Zäsur für beide Seiten darstellen, um sich auszutauschen und abzustimmen – als Zeichen des Interesses am Menschen, seiner Weiterentwicklung und seinem Tun, als Zeichen der Fürsorge und Wertschätzung wie auch aus dem Streben der Führungskräfte nach Qualitätssicherung und Selbstreflexion heraus.

Auch an Kunsthochschulen tragen Lehrende eine hohe Verantwortung für das Wohlergehen und die bestmögliche Entfaltung ihrer Studierenden!

Für regelmäßige Orientierungsgespräche zwischen Lehrenden und Studierenden sehen wir folgende Ziele:

- Prozessbegleitende Orientierung auf dem gemeinsamen Weg
- Abstimmung von Lernzielen, Methoden, Arbeitsformen etc.
- Gegenseitiges Feedback:  
Lob/Wertschätzung sowie konstruktive Kritik
- Beziehungsaufbau und -pflege
- Vertrauensvolles und professionelles Zusammenwirken
- Formulierung von Ansprüchen und Erwartungen aneinander
- Ermittlung von Klärungsbedarf
- als Lehrende:r Vorbild sein: Berufs-Ethos heranbilden

## Teil 2 - Mögliche Themenfelder und Struktur des Orientierungsgesprächs

### 1. Allgemeines Befinden/persönliche Situation (freiwillig):

Das **Maß** des Austauschs ist natürlich individuell.  
Sinnvolle Überlegung: Was sollten beiden voneinander wissen, weil es z.B. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit hat?

### 2. Unterrichtsqualität/Lernerfolge:

Rückblick: Was war bzw. ist? Was ist gut / was ist noch nicht zufriedenstellend?

Ausblick: Entwicklungen & Arbeitsziele

Maßnahmen: Was braucht es dafür?  
Welche Handlungen folgen daraus?

### 3. Unterrichtsorganisation/-kommunikation:

Rückblick: Was war bzw. ist?

Ausblick: Entwicklungen & Arbeitsziele

Maßnahmen: Was braucht es dafür?  
Welche Handlungen folgen daraus?

### 4. Atmosphäre/zwischenmenschlicher Umgang/Beziehung:

Rückblick: Was war bzw. ist? positiv/nicht so ideal?

Ausblick: Entwicklungen & Arbeitsziele

Maßnahmen: Was braucht es dafür?  
Welche Handlungen folgen daraus?

## Einige Stichworte zu den Themenfeldern:

### Zu 2. Unterrichtsqualität/Lernerfolge:

- Aufgabenstellungen und deren Umsetzbarkeit, Hilfestellungen
- Künstlerische Entwicklung: Standortbestimmung (Abgleich beider Einschätzungen)
- Ziele der Lehre/des Studiums:  
künstlerische/methodische... übergeordnete Ziele und Teilziele (z.B. pro Semester)  
sowie langfristige Perspektive
- Rollenklärung:  
Wie verstehe ich (Lehrende:r) meinen Auftrag? (Berufs-Ethos)  
Welches Menschenbild, welche Haltungen liegen meinem Handeln zugrunde?

### Zu 3. Unterrichtsorganisation/-kommunikation:

- Rahmenbedingungen der Unterrichtsform, z.B. Präsenz/online/Hybrid
- Unterrichtsort
- Wege und Formen der abstimmdenden Kommunikation,  
Absprachen zu Erreichbarkeit und Reaktionszeit
- Stundenplan
- Klassenvorspiele

### Zu 4. Atmosphäre/zwischenmenschlicher Umgang/Beziehung:

- Anrede: Titel, Du/Sie?
- Diskretion/Vertraulichkeit
- Feedback-Kultur: Wie geben wir einander Feedback?
- Körperliche Nähe/Distanz/Berührungen/Intimsphäre
- Grenzen aufzeigen dürfen

## Teil 3 - Allgemeine Empfehlungen

Legen Sie die **Regelmäßigkeit** der Orientierungsgespräche fest:

In welchem Rhythmus werden sie stattfinden?

Die verlässliche Terminierung sollte von der/dem Lehrenden ausgehen, Studierende könnten aber auch die Anregung geben.

Empfehlung: die Gespräche ritualisiert zum Semester-Beginn und -Ende zu führen, bei Bedarf auch während des Semesters.

Beide Seiten sollen die gemeinsamen Gespräche als einen **ruhigen und geschützten Raum** erleben.

Achten Sie auf die **Ausgewogenheit der Redeanteile** im Gespräch.

Ziel ist ein **beidseitiges Geben und Nehmen**, das entsprechend beiden Beteiligten einen Nutzen bringt.

Fokus: **Im Orientierungsgespräch geht es nicht um Dritte, sondern nur um die beiden Anwesenden.**

**Getroffene Absprachen** können bei Bedarf neu beleuchtet werden, wenn sie sich als nicht sinnvoll, haltbar o.ä. erweisen.

**Sensibilität für das geltende Macht-Verhältnis:**

**Tipp:** Bereiten Sie **konkrete Fragen** vor, die die Studierenden darin unterstützen, sich zu äußern.

Berücksichtigen Sie dabei das erwartete Maß an Offenheit, die bisherigen Erfahrungswerte und den sprachlichen sowie kulturellen Hintergrund. Die entstehende Gesprächskultur ist ein Prozess, den Sie als Vorbild prägen.

**Zuständigkeit:**

Wendet sich die/der Studierende im Gespräch mit einer Problematik an Sie, deren Bewältigung **außerhalb Ihrer Verantwortung und Ihren Möglichkeiten** liegt, unterstützen Sie bitte, indem Sie ihn/sie zu den passenden Ansprechpartner:innen weiterleiten.