



Dozierenden-Service-Center der Universität zu Lübeck

Lehrpotenziale und Lehrkompetenzen in der Hochschuldidaktik

(akkreditiert durch dghd)

Dr. Bettina Jansen-Schulz

Internationale Tagung für Qualitätsmanagement und Qualitätsentwicklung
im Hochschulbereich, Universität Wien 2015

IM FOCUS DAS LEBEN



Inhalte

- Rahmenbedingungen Universität zu Lübeck
- Kompetenzansatz in der Hochschuldidaktik
- Theoretischer Background
- Lehrzertifikate
- Karriere durch Lehre
- Evaluation, Wirkforschung, Bilanz 2012- Sept. 2015
- Exkurs: Interne Weiterbildung
- Diskussion



Diskussionspunkte im Forum

- Tatsächliche Entwicklung von Lehrkompetenzen und ihrer Erfassung (vorher-nachher). Sind diese tatsächlich messbar oder doch sehr individuell und fachkulturbezogen?
- Wirkfaktoren zur Erfassung von Qualität der Lehre durch hochschuldidaktische Interventionen
- Kausale Begründungen lassen die Differenziertheit von Lehr-Lernsituationen außer Acht!
- Die Kompetenzdiskussion bezieht sich noch zu wenig auf die Lehrenden, und die Lehrbedingungen – also die situative Lehr-Lernsituation und die damit verbundene Lehrkompetenzentwicklung, hier könnten im Forum Ansätze gefunden werden.
- Die Motivation der Lehrenden zur eigenen Lehrforschung (Scholarship of Teaching and Learning (SoTL) soll gefördert werden, das ist in einer technisch-naturwissenschaftlichen Fachkultur schwierig.



Rahmenbedingungen

Die Universität zu Lübeck in Zahlen

(Stiftungsuniversität seit 2015)

- 12 Studiengänge (+ 2 in Planung)
- 3.800 Studierende
- 116 Professuren
- 485 Lehrende in drei Sektionen (= Fachbereichen)
(Medizin, Informatik/Technik, Naturwissenschaften)
- DSC-Hochschuldidaktik seit April 2012
(davor nur für Medizin einige Angebote)
- DSC: Drittmittelprojekt des BMBF: Qualitätspakt Lehre 2012-2016
(Verlängerung bis 2020 beantragt)
- Interne Weiterbildung (IWB) seit Oktober 2014



Rahmenbedingungen

Für wen bietet das DSC Services an?

- Alle Lehrende der gesamten Universität – **fachbereichsübergreifend**.
- Lehrende der Fachhochschule Lübeck (4.500 Stud.; 100 Profs.) und angegliederter Forschungseinrichtungen
- Leitung der Koordination der Internen Weiterbildungsangebote seit 2014

Wer muss die Services des DSC in Anspruch nehmen?

- Habilitierende in Medizin müssen 12 Stunden (=AE) HD-Kurse und gute Lehrevaluationen nachweisen

Hochschuldidaktik Teil der akademischen PE

- *Kompetenzen*

- Persönlichkeit entwickeln
- Fach- und Lehrkompetenz entwickeln
- Organisatorische Fähigkeiten entwickeln
- Sechs Lehrkompetenzbereiche in der hochschuldidaktischen Weiterbildung
- Zehn Kompetenzbereiche in der Internen Weiterbildung (IWB)

- *Kompetenzmodell*

- Wissen
- Wollen
- Können
- Dürfen



Lehrkompetenzbereiche Hochschuldidaktik





Hochschuldidaktik: Lehr-Kompetenz-Forschung –

Kompetenzmodelle

- Kompetenzmodelle im engeren Sinne durch Personalentwicklung (Wolff-Dietrich Webler 2011, 2003)
- Kompetenzmodelle als Diagnoseinstrument zur Erfassung hochschuldidaktischer Kompetenzen (Janina Fiehn/Stefan Spieß/Firat Ceylan/Christian Harteis/Silke Schworm 2012)
- Kompetenzmodelle zu individuellen Lehr-Lernüberzeugungen und deren Erfassung hinsichtlich von Lehrkompetenz (Caroline Trautwein/Marianne Merkt 2012).
- Kompetenzmodelle über individuelle Entwicklung von Lehrkompetenzen durch die hochschulische Sozialisation (Matthias Heiner 2012)
- Praxeologisches Kompetenzmodell (Ingeborg Stahr 2009:80; Tobina Brinker (2012: 252)



Unsere Educational Beliefs

Kompetenzansatz anstatt Defizitansatz

- Lehrende sind hochmotiviert und bringen Lehrkompetenzen mit
- Sie bestimmen selbst, wann und welche vorhandenen oder neue Lehrkompetenzen sie stärken oder neu entwickeln wollen
- Empowerment der Lehrkompetenzen ist unsere Aufgabe

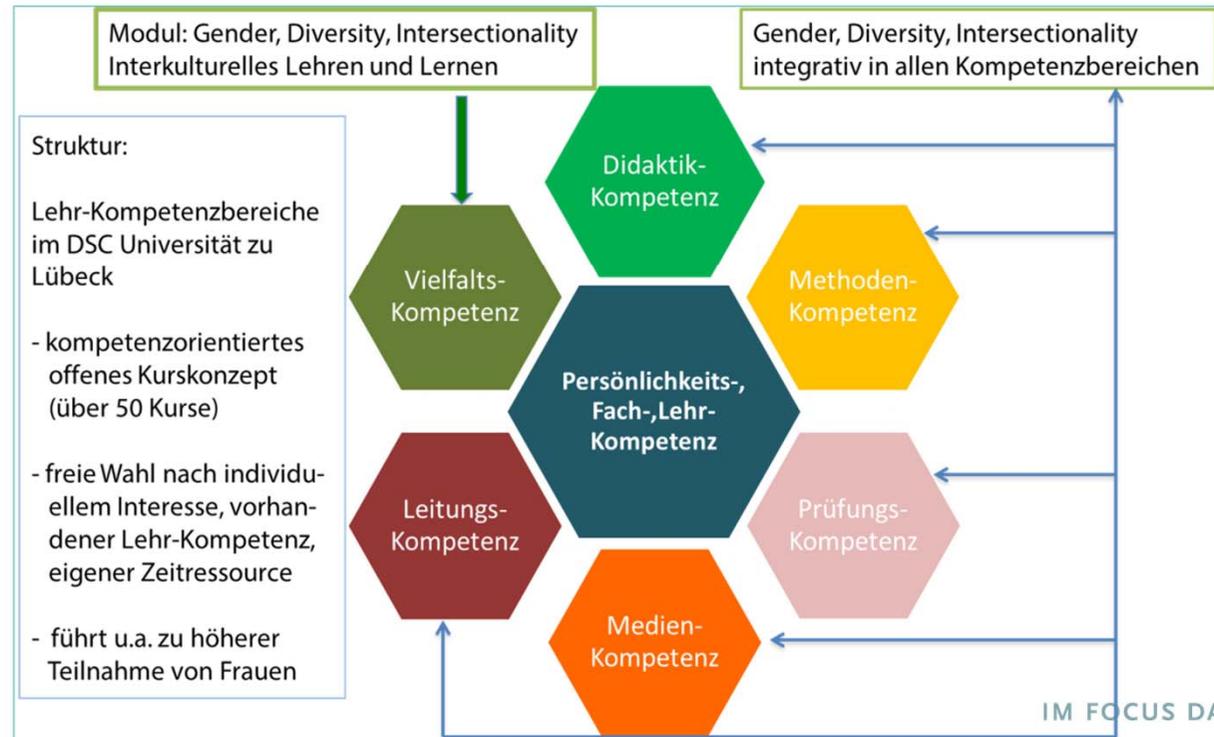
Integratives Gendering und Diversity

- Berücksichtigung und Integration von Gender-Diversity-Ansätzen in der alltäglichen Lehrsituation
- Berücksichtigung von Gender-Diversity-Ansätzen in der Hochschuldidaktik

DFG-Modellbeispiel: Integratives Gendering: „Gender & Vielfalt in der Lehre“ in jedem Kompetenzbereich und jedem Kurs

http://www.instrumentenkasten.dfg.de/recherchieren?filtertype=federalistate&filter_relational_operator=cotains&filter=Schleswig-Holstein

DFG-Modellbeispiel:
„Gender & Vielfalt in der Lehre“ in jedem
Kompetenzbereich und jedem Kurs





Unsere Educational Beliefs

Shift from Teaching to Learning

Forschendes Lernen,

Inter- und Transdisziplinäres Lernen,

Problemorientiertes Lernen,

Transferorientiertes Lernen,

und quer dazu jeweils Integratives Gendering – die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in die Lehre

Shift from Theory to Experience

Zuerst Praxisbezug

Dann Theoriebezug

Wechsel zwischen Praxis- und Theoriebezug



Konstruktivistisches Lern-Lehrverständnis

Theoretischer Bezug zu systemtheoretischen Konzepten des Konstruktivismus und der konstruktivistischen Didaktik.

(Kersten Reich 1996, Reinmann-Rothemeier&Mandel 1996, Siebert 2008)

Dies erfordert individuelle offene Lern- und Lehrstrukturen:

- Alle Kurse werden in einem offenen „Baukasten“ angeboten, die auf das selbstorganisierte konstruktivistische Lernen und auf die individuellen Lehr-Kompetenzbereiche zielen.
- So wird die Vielfalt der schon vorhandenen Kompetenzen berücksichtigt.

Offenes Kurssystem ermöglicht

- individuelle Freiheit des Lernens und der Entwicklung der Kompetenzbereiche je nach subjektivem Lernfortschritt, Lehrerfahrungshintergrund und Anwendbarkeitsaspekt.



Prinzipien der Hochschuldidaktik und der IWB

- Freiwillige Teilnahme
- Offenes Kursangebot
- Freie Kurswahl
- Kurse sind den Kompetenzbereichen zugeordnet (DSC)
- Eigene Zertifikatswahl (IWB)
- Fester Zeitrahmen für Zertifikatserreichung
- Garantie der Kursangebote
- Kostenfrei für Teilnehmerinnen, Teilnehmer
- In der Arbeitszeit

Zielgruppenangebote:

- Promovierende
- Lehrende
- Leitende
- Forschende,
- akademischer Mittelbau
- Alumni
- nicht wissenschaftliches Personal aus Verwaltung und Technik

Offene Angebote für alle Interessierten

- Kurswahl kann zu spezifischen Managementkompetenzen zusammengestellt werden
- Zertifikate zu vier Managementkompetenzen

IM FOCUS DAS LEBEN

Hochschuldidaktische Zertifikate

Unser *HD-Zertifikatsprogramm* orientiert sich an deutschen hochschuldidaktischen Standards

- der dghd, *akkreditiert durch die dghd*
- des Konsenspapiers MedizinDidaktikNetz

Zentrale Ideen

- 6 Lehr-Kompetenzbereiche sind zu belegen
- 3 Zertifikate – nicht gestuft
 - Offenes Kurswahlverfahren
(Kurse bauen nicht aufeinander auf)
- Theoriebezüge nach neuesten hochschuldidaktischen Lehrkompetenz-Forschungen



Drei Zertifikate nach nationalen Standards von dghd, MedizinDidaktikNetz

Micro-Zertifikat	I	36 AE*	mind. 6 Micro-Kurse
Lehr- Zertifikat	II	120 AE	mind. 10 Haupt-Kurse
Lehr- Zertifikat	III	224 AE	mind. 20 Haupt-Kurse*

1AE=45 Minuten



Lehrforschung im Lehrzertifikat

Scholarship of Teaching and Learning; SoTL

- Lehrcoaching + Hospitation
- Gemeinsame Planung und individuelle Festlegung weiterer Kurse
- Didaktik: Lehrkonzept: Educational Beliefs
- Inhalte, Didaktik, Methoden, Medien, Gender-Diversity-Aspekte, Studierenden-Lehrendenrollen, Produkte,
 - Erfahrungen, Evaluation, Verbesserungen
 - Forschung:
 - Forschungsfragen, Forschungsmethoden,
 - Durchführung, Interpretation, Veränderungen
 - Publikation
- SoTL Forschung



Karriere mit Lehre (in Planung)

- Bessere inneruniversitäre Karrierewege für wissenschaftlichen Nachwuchs
(HRK-Forderungen)
- Bessere Karrierewege durch Lehre an der Universität zu Lübeck
 - Hochschuldidaktisches Lehrzertifikat III
 - Eigene Lehrbeforschung (SoTL)
 - Gute Lehrevaluationen
 - Weitere noch zu planende Voraussetzungen
- Möglichkeit: unbefristete Stelle im Institut mit erhöhtem Lehrdeputat



Evaluation und Forschung HD

Evaluation des HD-Zertifikatprogramms

- Evaluation jedes HD-Kurses
- Jahresevaluation einiger Lernkriterien der Kursevaluationen
- Jährliche Evaluation des HD-Gesamtprogramms (durch externe Stelle)
- Regelmäßige Statistiken zu Anmeldungen und Teilnahmen
- Geplant: qualitative Studie zu Wirkungen*

Evaluation durch Studierende

- Evaluation aller Lehrveranstaltungen
- Lehrpreisvorschläge gehen zu 2/3 daraus hervor

Lehrforschung (Scholarship of Teaching and Learning)

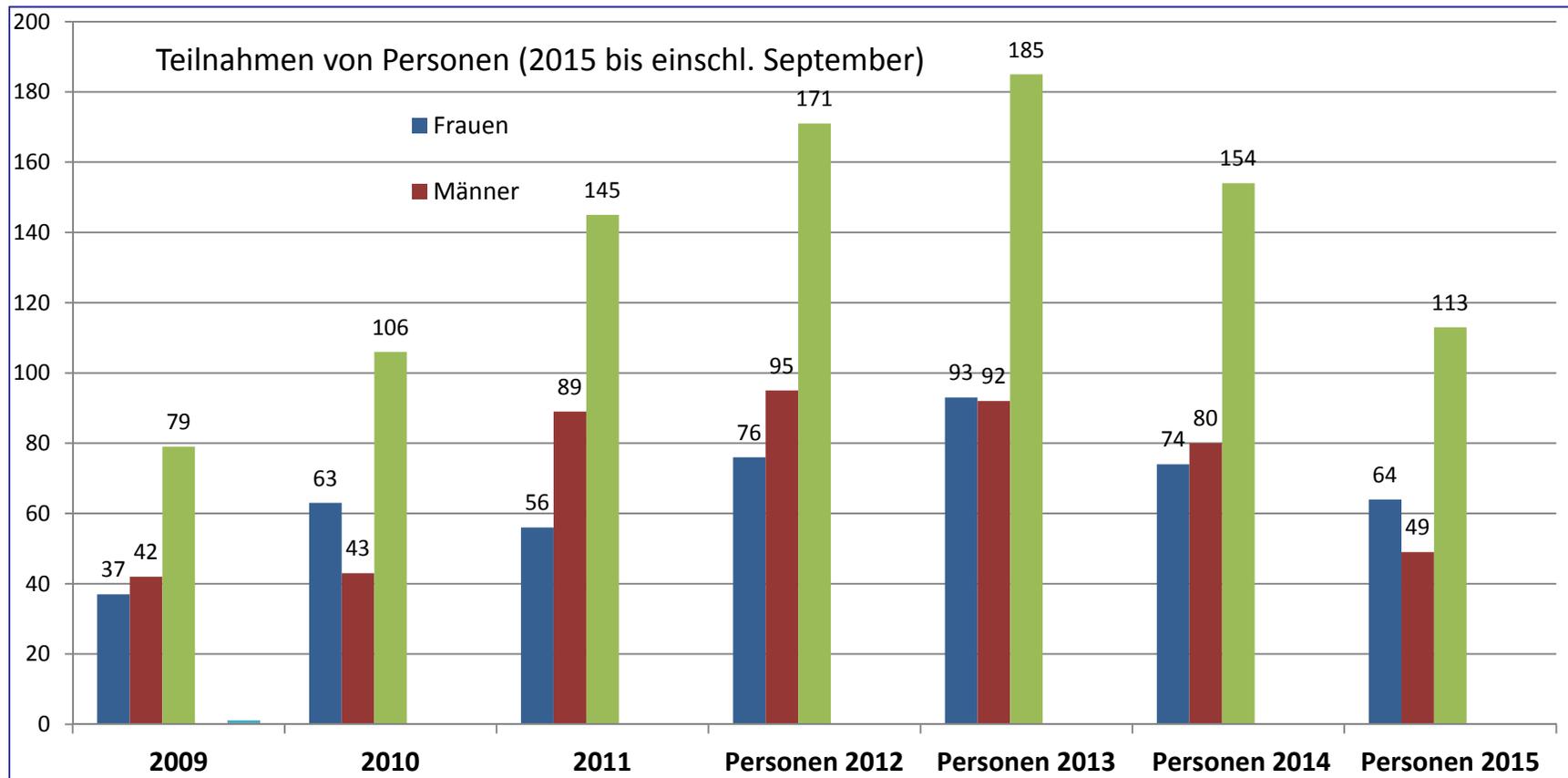


DSC- Bilanz 2012 – 2015

(3,5 Programmjahre – 2015 bis einschl. September)

Entwicklung HD

ab 2012 BMBF-Förderung Qualitätspakt Lehre

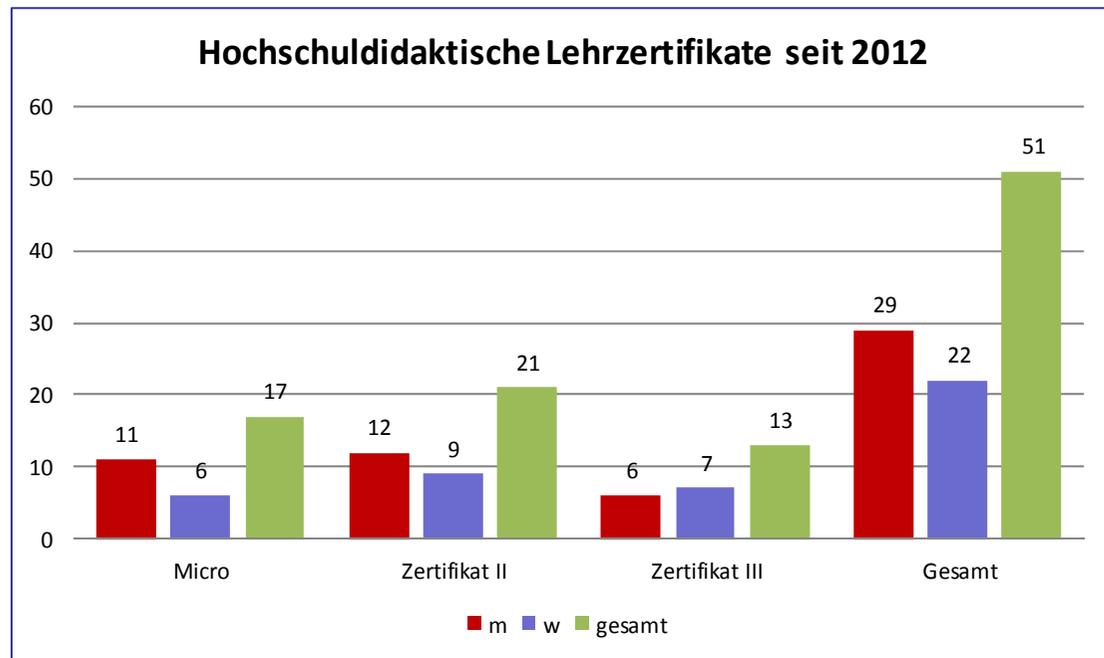


Entwicklung HD

Bis zum Juli 2015 hat etwa 88% (!) des Lehrpersonals in den letzten 3 ½ Jahren an wenigstens einem der angebotenen Kurse teilgenommen, was im Vergleich mit anderen Hochschulen sehr viel ist. Bis September 2015 konnten 51 Lehrzertifikate vergeben werden.

Insgesamt haben bisher
512 Personen
teilgenommen =

10% aller TN haben ein
Zertifikat erworben



3. Jahresbefragung der Kursteilnehmenden 2014 Linda Brüheim

Im Vergleich zu 2012 konnten die Lehrenden insbesondere ihre Vielfalts- und Medien-Kompetenz weiter ausbauen. Erweiterbar ist nach wie vor insbesondere der Bereich Prüfungskompetenz. Im Vergleich zu 2013 konnten die Lehrenden insbesondere ihre Vielfalts-Kompetenz weiter ausbauen. Auch in der Prüfungs-Kompetenz gab es einen starken Zuwachs, sie weist jedoch nach wie vor das größte Erweiterungspotenzial auf.

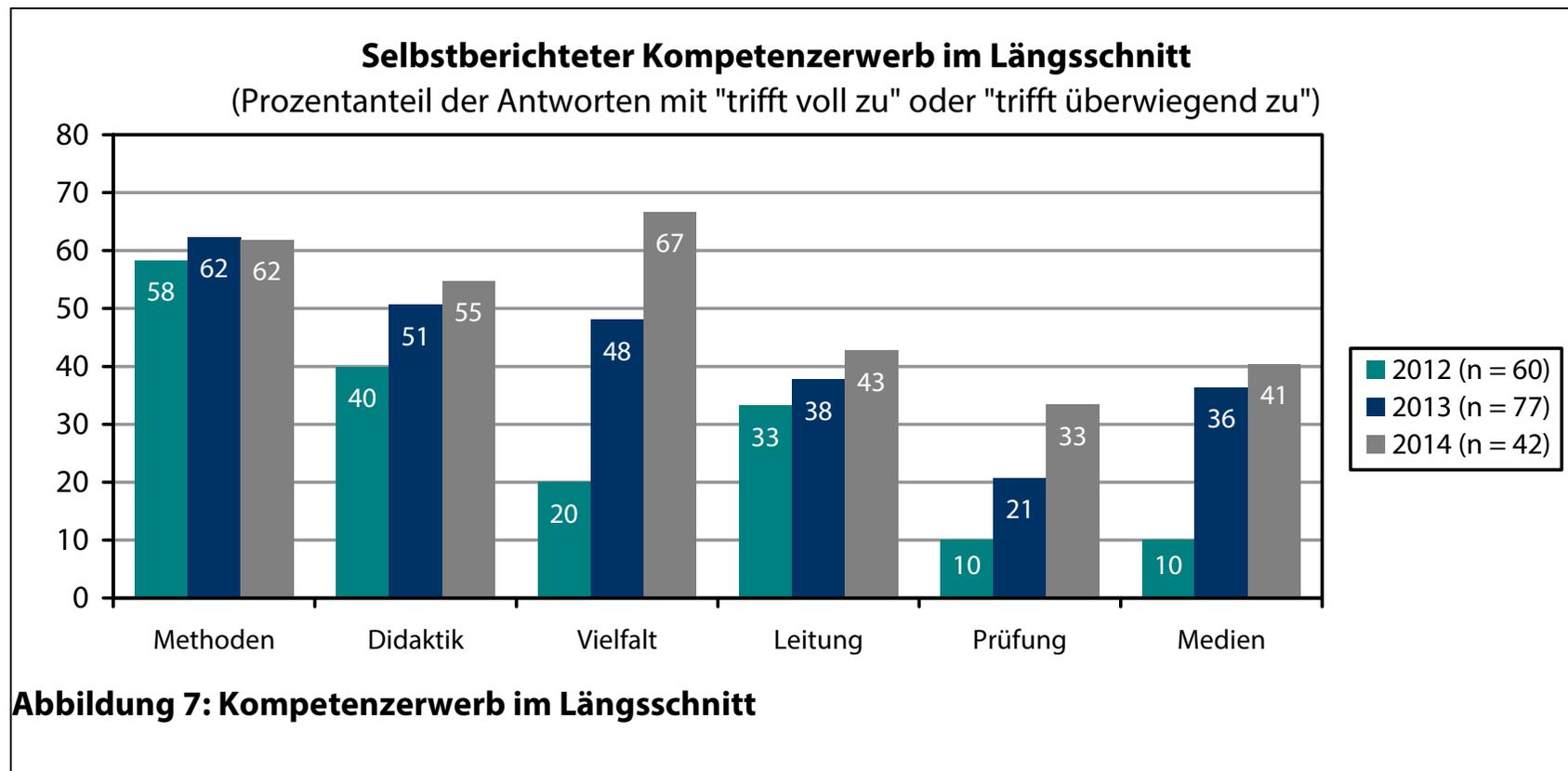


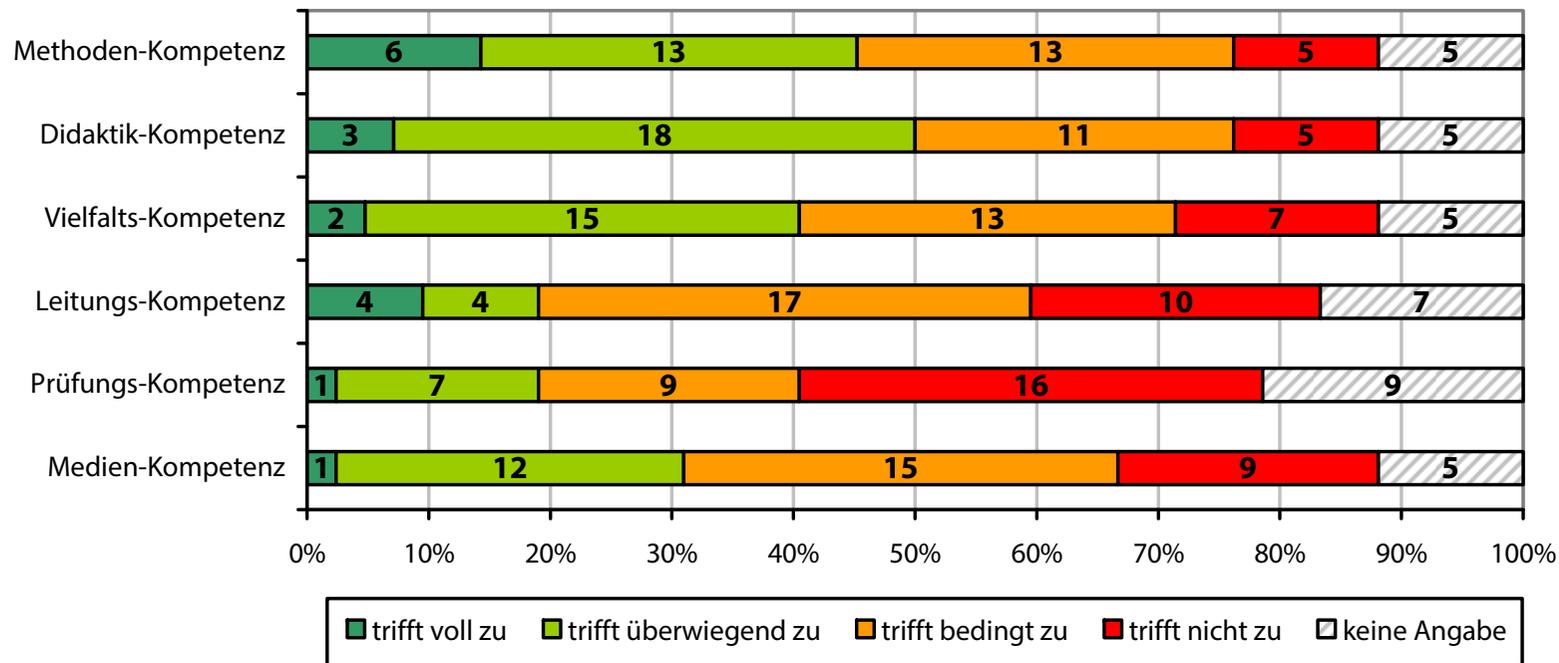
Abbildung 7: Kompetenzerwerb im Längsschnitt

3. Jahresbefragung der Kursteilnehmenden 2014 Linda Brühe

In 2013 und 2014 wurden die Befragten auch nach ihren Umsetzungsansätzen der Erkenntnisse aus den hochschuldidaktischen Kursen gefragt. Der hat sich in der Methoden- und Medienkompetenz gehalten, in der Didaktik-, Vielfalts- und Prüfungskompetenz gesteigert und in der Leitungskompetenz verringert

Der Umsetzungsgrad liegt in allen Bereichen etwas hinter dem Kompetenzerwerb zurück (vgl. Abb. 2 vs. 3).

Aus welchen Bereichen konnten Sie die Erkenntnisse bereits in der Lehre konkret umsetzen?





Wirkungen

In offenen Äußerungen in den Workshop-Evaluationen und mündlichen Äußerungen der Teilnehmer_innen gibt es für den bisherigen Erfolg des DSC verschiedene Gründe:

- Die freie Kurswahl und individuelle Freiheit des Lernens und der Entwicklung der Kompetenzbereiche
- Die Kurse sind lehrpraxisorientiert
- Ein hohes Interesse der Lehrenden an der Verbesserung der Lehre
- Ein Klima an der Universität Lübeck und an der Fachhochschule Lübeck, das sehr studierenden- und lehrorientiert ist – insgesamt wird Lehre wertgeschätzt und von der Hochschulleitung unterstützt.
- Ein hohes Interesse der Lehrenden am gemeinsamen interdisziplinären Lernen (MINT und Medizin).
- Der wissenschaftliche Nachwuchs ist interessiert, ein qualitätsvolles Lehrzertifikat für die weitere wissenschaftliche, berufliche Karriere zu erwerben.
- Insbesondere die unterschiedlichen Fach- und Lehrkulturen (*Huber 2011*) in Medizin, MINT, Geisteswissenschaften sind immer wieder Gegenstand von anregenden Diskussionen in den Kursen und fördern neue Lernprozesse.



Fazit zur kompetenzzentrierten Hochschuldidaktik mit offenem Kursangebot

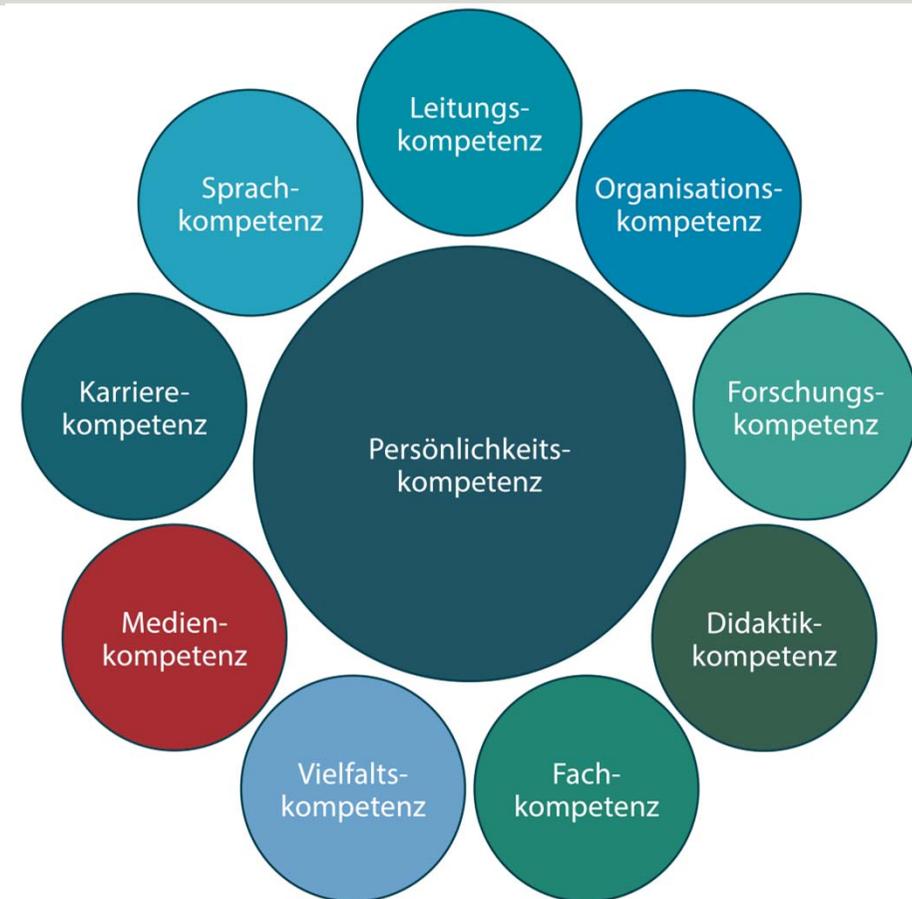
1. Geschlechteranteile entsprechen ihrem tatsächlichen Anteil, haben sich angeglichen.
 - Frauenanteil hat sich durch das differenzierte offene Angebot seit 2012 erhöht – in 2015 erstmalig Tendenz mehr Frauen
2. In allen Kompetenzbereichen Entwicklungssteigerungen
3. Vielfalt des Angebotes wird gelobt
4. Offene Wahlmöglichkeiten werden geschätzt
5. Freie Kompetenzbereichswahl wird geschätzt
6. Insgesamt wird Lehre an der Universität hoch geschätzt

Interne Weiterbildung (IWB) Kompetenzbereiche

Seit Herbst 2014

- 10 Einrichtungen der Uni
- ca. 80 Kurse p.a.
- für alle Statusgruppen
- ca. 400 Anmeldungen p.a.
- ca. 300 Personen p.a.
- 4 Zertifikate mit je ca. 70-90 AE's*:
 - Projekt-Management
 - Diversity-Management
 - Leitungs-Management
 - Forschungs-Management

* 1AE=45 Minuten



IM FOCUS DAS LEBEN



Weiterbildungszertifikate (IWB) (Planungsentwurf 10/2015)

Projekt- management

3 Pflichtkurse, 1 Wahlpflichtkurs,
76 AE
1 Wahlkurs 18 AE

Gender-Diversity- Management

4 Pflichtkurse 76 AE
1 Wahlkurs 18 AE

Leitungs- management

6 Pflichtkurse 76 AE,
1 Wahlkurs 18 AE

Forschungs- management

3 Pflichtkurse, 1 Wahlpflichtkurs,
76 AE
1 Wahlkurs 18 AE

offenes verlässliches Kurskonzept, freie Kurswahl, Kursauswahl aus ca. 80 Kursen p.a.,
je Zertifikat ein Abschlussbericht, Zertifikate z.T. an Wirtschaftsstandards angepasst



Diskussionspunkte im Forum

- Tatsächliche Entwicklung von Lehrkompetenzen und ihrer Erfassung (vorher-nachher). Sind diese tatsächlich messbar oder doch sehr individuell und fachkulturbezogen?
- Wirkfaktoren zur Erfassung von Qualität der Lehre durch hochschuldidaktische Interventionen
- Kausale Begründungen lassen die Differenziertheit von Lehr-Lernsituationen außer Acht!
- Die Kompetenzdiskussion bezieht sich noch zu wenig auf die Lehrenden, und die Lehrbedingungen – also die situative Lehr-Lernsituation und die damit verbundene Lehrkompetenzentwicklung, hier könnten im Forum Ansätze gefunden werden.
- Die Motivation der Lehrenden zur eigenen Lehrforschung (Scholarship of Teaching and Learning (SoTL) soll gefördert werden, das ist in einer technisch-naturwissenschaftlichen Fachkultur schwierig.



Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Das Dozierenden-Service-Center-Team

- Prof. Dr. Enno Hartmann, Vizepräsident für Lehre
- Prof. Dr. Till Tantau, TCS, Studiengangsleitung MINT, Projektleitung DSC
- Dr. Bettina Jansen-Schulz, DSC-Geschäftsleitung,
Leitung Koordination Interne Weiterbildung,
- Dr. Jörn Schnieder, Institut für Mathematik und DSC
- Dipl.-Psych. Linda Brüheim, Dezernat Qualitätsmanagement
- Christian Wolters, M.Sc., Informatik, Uni-Moodle, DSC-IWB-Moodle
- Tim Kunold, M.Sc., Informatik, DSC-IWB-Homepages, DSC-IWB-Moodle
- Monika Mathias, Verwaltung
- Nadine Flegel, DSC-Studentische Mitarbeiterin
- Marie Kernicke, IWB-Studentische Mitarbeiterin