

Lehrende in der Hochschulweiterbildung und ihr didaktischer Unterstützungsbedarf

ANDREAS FISCHER

Kurz zusammengefasst ...

Dozentinnen und Lehrbeauftragte gestalten den Unterricht der wissenschaftlichen Weiterbildung maßgeblich in eigener Kompetenz. Deshalb spielen sie für die Qualität des Angebots eine zentrale Rolle. Wer aber sind sie? Wie sind sie für diese Aufgabe qualifiziert? Wie werden sie unterstützt und welche Unterstützung wünschen sie sich? Im Rahmen einer Studie zur didaktischen Qualität der Hochschulweiterbildung¹ hat das Zentrum für universitäre Weiterbildung ZUW auch Daten zu diesen Fragen erhoben. Die Ergebnisse geben einen Einblick in die Praxis der Hochschulweiterbildung und erlauben Folgerungen hinsichtlich Personalentwicklung und didaktischer Unterstützung.

1 Studiendesign und Rücklauf²

Dem Thema Didaktik wird zwar von Seiten aller Beteiligten eine hohe Bedeutung zugemessen, es gibt aber bisher kaum Daten und Analysen zur Praxis der Didaktik in der schweizerischen Hochschulweiterbildung. Das Zentrum für universitäre Weiterbildung ZUW, dem auch die Hochschuldidaktik der Universität Bern angeschlossen ist, hat deshalb 2013 eine explorative Studie durchgeführt. Ziel war, einen Beitrag zur Bereitstellung entsprechender Grundlagen zu leisten. Im Vordergrund standen Fragen zur didaktischen Qualifikation der Lehrenden (und ihrem persönlichen Qualifizierungsbedarf) sowie zur Anwendung wichtiger Gestaltungsprinzipien guter Lehre aus der Sicht des Lehrpersonals sowie der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Der vorliegende Text bezieht sich auf eine Teilauswertung der erhobenen Daten. Es wurden Lehrpersonen in CAS-, DAS- und MAS-Studiengängen an Universitäten und der ETH Zürich (Uni), Fachhochschulen (FH) sowie Pädagogischen Hochschulen (PH) der deutschsprachigen Schweiz befragt. 83 Weiterbildungsverantwortliche haben den Link zu einem online geschalteten Fragebogen erhalten und wurden gebeten, ihn an die Studiengangverantwortlichen weiterzuleiten. Diese wiederum sollten den Link

an die Lehrenden in ihren Weiterbildungsprogrammen schicken.

291 Lehrende haben den Fragebogen ausgefüllt. Rund zwei Drittel der Antwortenden konnten einem Hochschultyp zugeordnet werden³: rund 55% einer Uni, 35% einer FH und 10% einer PH. Maßgebend dafür war die Lehrtätigkeit in einer Weiterbildung. Als methodische Einschränkung ist zu erwähnen, dass keine Zufallsauswahl stattgefunden hat. Deshalb ist die Stichprobe nicht repräsentativ für die Grundgesamtheit.

Der Fragebogen für die Lehrenden hatte sowohl geschlossene als auch offene Fragen und gliederte sich in drei Teile: Im ersten Teil des Fragebogens bezogen sich die Fragen auf soziodemografische Angaben wie Alter, Geschlecht und Bildung. Weiterhin wurde nach der Institution gefragt, an welcher die Lehrenden in der Hochschulweiterbildung tätig sind und danach, ob sie (hochschul)didaktisch ausgebildet sind und welche Wünsche hinsichtlich didaktischer Unterstützung sie haben. Im zweiten und dritten Teil bezogen sich die Fragen auf die Umsetzung von Gestaltungsprinzipien guter Lehre im Unterricht und die Merkmale guter Hochschulweiterbildung. Im Folgenden wird nur auf den ersten Teil eingegangen.

2 Anstellung und Tätigkeit

Etwas mehr als die Hälfte der Lehrenden sind an Hochschulen angestellt, gut ein Drittel an außerhochschulischen Organisationen und knapp 10% sind selbständig erwerbend. Externe Lehrende sind in der Weiterbildung der Universitäten deutlich häufiger anzutreffen als an den FHs oder gar den PHs.

¹ Vgl. Wehr Rappo 2014, die Studie wurde im Sommer 2013 durchgeführt von Silke Wehr Rappo unter Mitarbeit von Thomas Tribelhorn, Andreas Fischer und Monique Brunner; außerdem: Brunner/Tribelhorn 2014.

² Dieser Abschnitt stützt sich auf den Artikel von Wehr Rappo 2014, S. 12-14.

³ In der Auswertung nach Hochschultypen wurden die 22% der Antwortenden nicht erfasst, die in mehr als einem der drei Hochschultypen in der Weiterbildung unterrichten.

3 Alter, Geschlecht und Qualifikation

Je ein Drittel der antwortenden Lehrenden ist zwischen 40 und 49 bzw. zwischen 50 und 59 Jahre alt, wobei die Lehrenden an den Fachhochschulen tendenziell etwas jünger sind als diejenigen an den Universitäten. Während an den Pädagogischen Hochschulen 60% der Lehrenden weiblich sind, ist das Geschlechterverhältnis an den Fachhochschulen und Universitäten gerade umgekehrt.

Die Lehrenden haben überwiegend einen Universitätsabschluss (86%) gemacht, ein Drittel ist promoviert, 9% sind habilitiert. Bei den Lehrenden an den Pädagogischen Hochschulen verfügen 10% über einen PH-Abschluss, bei denjenigen an den Fachhochschulen 20% über einen FH-Abschluss und bei den Universitäten 92% über einen Universitäts-Abschluss. Die Abbildung 1 zeigt die detaillierte Aufteilung der Abschlüsse der Lehrenden pro Hochschultyp.

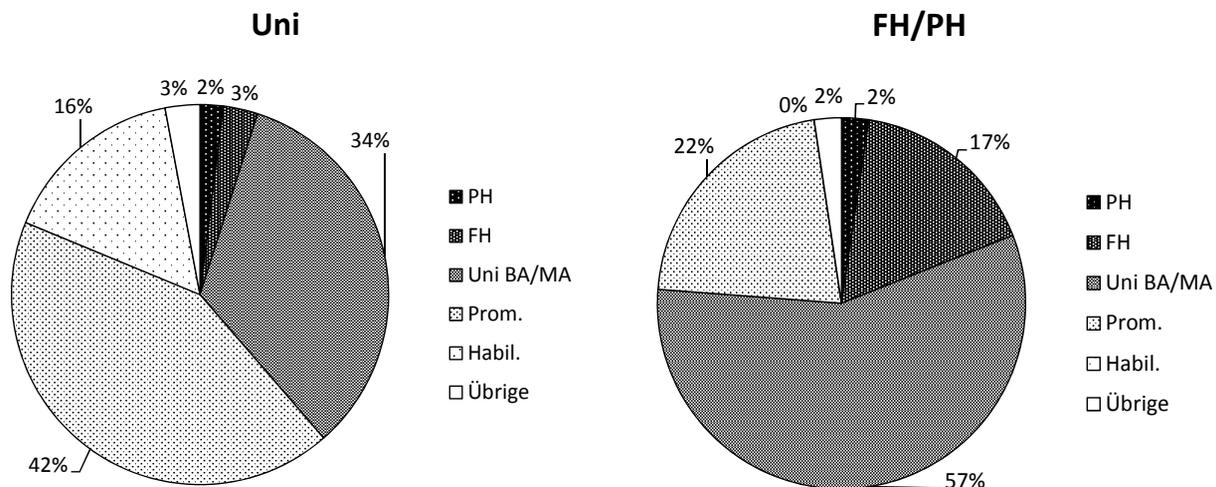


Abb.1: Lehrende in der Hochschulweiterbildung nach Hochschultyp und Bildungsabschluss

Eine didaktische Qualifikation können die Lehrpersonen durch eine Grundausbildung wie die Lehrer-/Lehrerinnenbildung (LLB) oder eine Weiterbildung in Hochschuldidaktik, Erwachsenenbildung (EB/WB) oder Berufsbildung erworben haben. Von den Lehrenden, die auf diese Frage geantwortet haben, haben 41% keine didaktische Aus- oder Weiterbildung. An den Universitäten sind dies 54%, an den FH/PH 25%. Mit 27% der Nennungen sind die hochschuldidaktischen Kurse von den Aus- und Weiterbildungen am weitesten verbreitet, gefolgt von der LLB und den EB/WB-Kursen (je 8%). 12% können mehrere dieser Aus- und Weiterbildungen vorweisen.

In 55% der Fälle haben die Lehrenden in den vergangenen drei Jahren durchschnittlich 1-5 Tage in ihre Weiterbildung als Lehrperson investiert, sei es institutionell organisierte oder selbständige Weiterbildung. Ein Viertel hat keine entsprechende Aktivität vorzuweisen. Hier zeigen sich große Unterschiede zwischen den Hochschultypen. Bei den Uni-

versitäten sind Abstinenz und geringer Umfang an Weiterbildung deutlich weiter verbreitet als bei den FH/PH.

4 Lehrtätigkeit

Die Lehrenden wurden danach gefragt, welchen Anteil die Lehre an ihren Aufgaben insgesamt ausmacht, wobei vorerst nicht zwischen grundständiger Lehre und Lehre in der Weiterbildung unterschieden wurde. Bei 55% der Lehrpersonen beträgt diese bis zu 19% des Arbeitspensums, bei 9% macht sie über 80% aus. Bei den Universitäten ist der Lehranteil unter 20% besonders ausgeprägt (70% der Nennungen).

Die Lehrenden wurden außerdem gebeten anzugeben, wie viele Tage sie durchschnittlich in den letzten drei Jahren ausschließlich in der Weiterbildung unterrichtet hatten. 13% hatten einen Tag in Weiterbildungen gelehrt, 42% insgesamt bis fünf Tage. Bei der Antwort „bis zu zehn Tagen“ sind es 65% und 20% haben über 20 Tage unterrichtet. Umfassende Lehrpensens sind vor allem bei den PHs zu verzeichnen, was

sich im Wert der FH/PH niederschlägt (25%). Bei den Universitäten überwiegen die kurzen Lehrtätigkeiten in der Weiterbildung. Die detaillierten Verteilungen nach Hochschultyp sind in Abbildung 2 wiedergegeben.

5 Didaktische Unterstützung

Zur Ist-Situation: Etwas mehr als die Hälfte der Lehrenden, die den Fragebogen beantwortet haben, erhalten eine didaktische Unterstützung (etwa Beratung, schriftliche Wegleitung, interne Weiterbildung, oder kollegiale Fallbesprechungen). Zwischen den Hochschultypen bestehen diesbezüglich keine Differenzen. Rund zwei Drittel sind mit der Unterstützung zufrieden und etwas mehr als ein Viertel wünscht, dass die didaktische Unterstützung erweitert wird. Wenige finden eine didaktische Unterstützung für sich selber nicht nötig (7%).

Mit einer offenen Frage wurden erhoben, mit welchen Formen sie aktuell didaktisch unterstützt werden. Am häu-

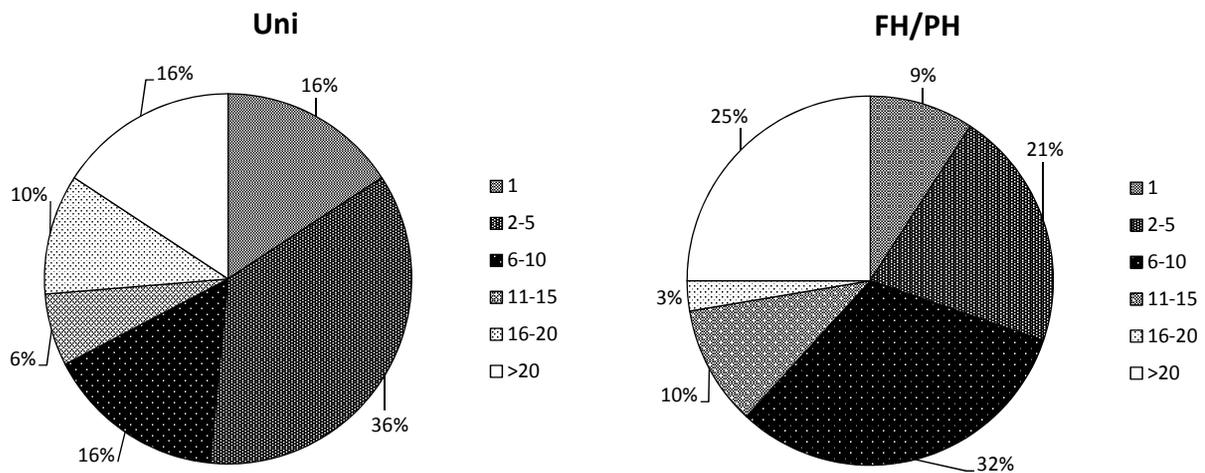


Abb.2: Lehrpensum (Tage pro Jahr) in der Weiterbildung nach Hochschultyp

figsten genannt wurden Coaching / Beratung, Angebote zu kollegialem Austausch / Intervention sowie Kursangebote. An vierter Stelle folgen Vorgaben, Leitfäden, Checklisten, Tipps, didaktische Beispiele und schriftliche Wegleitungen.

Zu den Bedürfnissen: Den Lehrpersonen wurde außerdem eine Liste mit neun unterschiedlichen Formen didaktischer Unterstützung vorgelegt mit der Bitte anzugeben, welche davon sie sich wünschen (Mehrfachantworten waren möglich). Bei diesen Unterstützungsmaßnahmen ergibt sich eine Rangfolge zwischen „Beispiele für good practice als Video oder Podcast“ (19%) und „Newsletter per Email“ (6%). Ebenfalls öfter gewünscht werden „Weiterbildungskurse zu Hochschuldidaktik bzw. Didaktik der Hochschulweiterbildung“, „Hinweise auf Material zum Selbstlernen“ und „jährliche Tagungen zu didaktischen Themen der Hochschulweiterbildung“, während neben dem Newsletter „Kurztipps für Smartphones und Tablets“ sowie „Vorgaben bezüg-

lich didaktischer Gestaltung durch die Studiengangs- oder Programmleitung“ am wenigsten genannt wurden.

Bei einer Analyse nach Hochschultypen, Lehrpensum in der Weiterbildung und Qualifikation zeigt sich folgendes Bild: Gegenüber FH / PH sind an den Universitäten Videos/Podcasts und Vorgaben beliebter und kollegiale Fallbesprechungen weniger beliebt. Bei den FHs / PHs ist mit Ausnahmen der tiefer bewerteten Vorgaben und Newsletter eine recht ausgeglichene Beurteilung der Maßnahmen festzustellen. Für Lehrende mit einem großen Pensum in der Weiterbildung sind Tagungen wünschenswerter als für solche mit kleinem Pensum, während dafür letztere didaktische Vorgaben höher gewichtet. Lehrende, die über keine didaktische Qualifikation verfügen wünschen sich gegenüber den Qualifizierten häufiger Vorgaben und Hinweise sowie seltener Tagungen und kollegiale Fallbesprechungen (vgl. Abbildung 3).

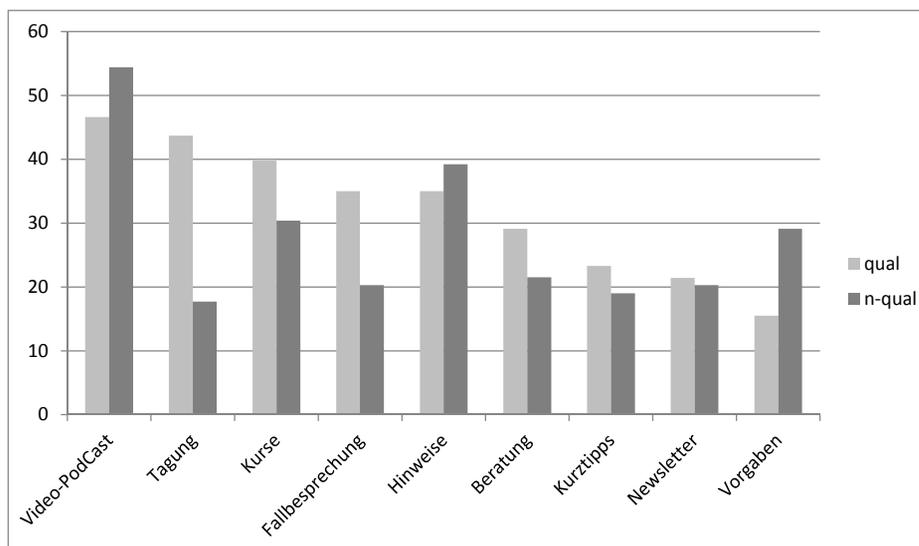


Abb.3: Häufigkeit der gewünschten didaktischen Unterstützungsmaßnahmen nach didaktischer Qualifikation

6 Bereitschaft zur Weiterqualifikation

Die Lehrenden wurden auch gefragt, wie viele Tage pro Jahr sie maximal bereit wären, sich hinsichtlich ihrer Lehrkompetenz weiterzubilden (institutionell organisiert und selbstständig). Die Antworten bewegen sich zwischen 1 und 30 Tagen, wobei eine Häufung zwischen einem und drei Tagen festzustellen ist (61% der Fälle). Ein Drittel der Antwortenden ist bereit, fünf und mehr Tage für die didaktische Weiterbildung einzusetzen.

Zwischen den Hochschultypen gibt es deutliche Unterschiede: Die Bereitschaft, Zeit für die didaktische Weiterbildung einzusetzen, ist bei den FHs / PHs deutlich grösser als bei den Universitäten.

Unterschiede zeigen sich auch je nach Lehrpensum in der Weiterbildung (vgl. Abbildung 4, n=113). Lehrende mit großem Pensum sind eher bereit, mehr Tage in ihre Weiterbildung zu investieren als solche mit einem kleinen Pensum.

7 Zusammenfassung und Folgerungen

a. Die Lehrpersonen als Element der unterschiedlichen Hochschulprofile

Die Studie zeigt Gemeinsamkeiten der drei Hochschultypen. Dazu gehören der beträchtliche Anteil externer Lehrender und das tendenziell eher geringe Lehrpensum in der Weiterbildung – also Weiterbildung überwiegend als Nebenbeschäftigung. Es gibt aber auch deutliche Unterschiede. Diese betreffen den Bildungsstand, die didaktische Vorqualifikation sowie die Lehrerfahrung in der hochschulischen Aus- und Weiterbildung. Der typische Lehrende in einer universitären Weiterbildung unterrichtet mit einem Pensum unter 20% und ist nur 2-5 Tage im Jahr in der Weiterbildung aktiv. Er ist promoviert und verfügt bezüglich Didaktik über keine oder eine hochschuldidaktische Qualifikation. Die typische Lehrende in der FH / PH-Weiterbildung unterrichtet an ihrer Hochschule mit einem Pensum zwischen 20% und 40% und ist 6-10 Tage im Jahr in der Weiterbildung tätig. Sie hat einen Masterabschluss einer Universität und verfügt über eine hochschuldidaktische Qualifikation. Nicht unerwartet spiegelt sich somit in der Weiterbildung die Lehrsituation des grundständigen Studiums, stützt sich doch die Weiterbildung stark auf den Lehrkörper der eigenen Hochschule ab (zur Pfadabhängigkeit der Organisation der wissenschaftlichen Weiterbildung mit ihren systemischen, organisationalen, funktionalen und programmatischen Aspekten vgl. Weber 2013). Andererseits unterrichtet gut ein Fünftel in mehr als einem Hochschultyp und 44% sind hauptberuflich nicht an Hochschulen angestellt.

b. Die didaktische Unterstützung und die didaktische Weiterbildung

Die Dozenten und Lehrbeauftragten erhalten von ihrer Institution mehrheitlich eine didaktische Unterstützung und sind mit der Art und dem Umfang zufrieden. Diese Unterstützung wird hauptsächlich in der Form von Coaching oder

Beratung, dann aber auch in der Organisation von kollegialem Austausch oder von Kursen sowie durch didaktische Vorgaben, Leitfäden oder Checklisten angeboten. Bei der Frage nach Wünschen aus einer Liste von neun verschiedenen Unterstützungsformen schwingen Good-practice-Beispiele als Video oder Podcast, Kurse, Hinweise auf Selbstlernmaterial sowie Tagungen oben aus. Dabei werden Tagungen eher von Lehrenden mit größeren Pensen in der Weiterbildung und mit didaktischer Qualifikation bevorzugt, während diejenigen mit kleinem Pensum und ohne didaktische Qualifikation didaktische Vorgaben häufiger nennen. Die Mehrheit der Lehrpersonen wäre bereit, zwischen einem und drei Tagen für die eigene didaktische Weiterbildung einzusetzen, Lehrende mit einem großen Pensum in der Weiterbildung tendenziell etwas mehr.

c. Handlungsbedarf für die Hochschulen

Im Hinblick auf die Förderung der didaktischen Qualität eines Weiterbildungsangebots lässt sich an mindestens drei Punkten ansetzen:

- 1. Personalauswahl:** didaktische Qualifikationen, Lehrerfahrung sowie entsprechende Referenzen werden bei der Verpflichtung von Lehrpersonen berücksichtigt
- 2. Personalentwicklung:** Lehrpersonen werden didaktisch gefördert, gestützt auf die Lehrevaluation
- 3. Didaktische Rahmenbedingungen für den Unterricht:** Studien- und Kurskonzepte, Räume, Medien und Kommunikationsinfrastruktur sowie die Führung der Lehrpersonen durch die Kursverantwortlichen werden auch im Hinblick auf die Förderung der didaktischen Qualität gestaltet.

Die Studie erlaubt vor allem Hinweise zu Handlungsoptionen für den Punkt zwei. Dabei ist deutlich geworden, dass die «Lehrenden in der Hochschulweiterbildung» keine homogene Gruppe sind. Als Adressaten von Personalentwicklungsmaßnahmen hinsichtlich Didaktik lassen sich Untergruppen nach folgenden Merkmalen bilden:

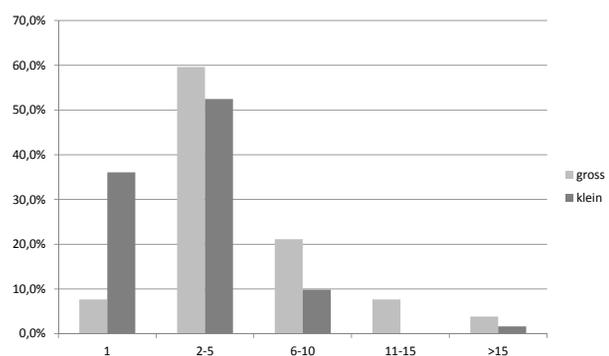


Abb. 4: Anzahl Tage, die die Lehrenden bereit sind, für ihre eigene Weiterbildung einzusetzen, nach Lehrpensum in der Weiterbildung

- A. Personen mit großem oder kleinem Lehrpensum in der Weiterbildung,
- B. Personen mit oder ohne didaktische Qualifikation,
- C. Personen in den unterschiedlichen Hochschultypen Universität, FH/PH

Welche didaktische Unterstützung ist nun für welche Zielgruppen geeignet? Die nachfolgende Darstellung folgt der Reihenfolge der Beliebtheit der zur Auswahl gestellten Maßnahmen:

- **Video oder Podcast von good practice:** Spitzenreiter der Nennungen bei allen Untergruppen, somit an sich universell einsetzbar. Dennoch wäre es von Vorteil, die Beispiele kontextspezifisch zu wählen und zu präsentieren (nach Hochschultyp oder auch fachdidaktisch ausgerichtet). Zudem ist es empfehlenswert, die Beispiele gut einzubetten – entweder im Medium selber mit Begleitkommentar, im Rahmen einer Präsenzveranstaltung oder in einem Onlineforum.
- **Weiterbildungskurse zu Hochschuldidaktik bzw. Didaktik der Hochschulweiterbildung:** hier ist zu überlegen, wie auf die unterschiedliche Häufigkeit der Nennungen aufgrund der didaktischen Vorbildung eingegangen werden kann. Ebenfalls zeigt sich klar, dass für die Untergruppen der Nichtqualifizierten wie auch für jene mit einem kleinen Lehrpensum der Zeitfaktor kritisch ist. Dies legt es nahe, das Kursangebot zu strukturieren, beispielsweise in Grundlagen- und Vertiefungsangebote.
- **Hinweise auf Material zum Selbstlernen:** diese Unterstützung ist relativ hoch bewertet (an dritter Stelle) ohne große Differenz zwischen den Untergruppen. Damit eignet sie sich für den universellen Einsatz, ist auch mit beschränkten Mitteln realisierbar und lässt sich auf dem Papierweg oder über Lern- und Kommunikationsplattformen verbreiten.
- **Tagungen zu didaktischen Themen der Hochschulweiterbildung:** Tagungen sind für jene geeignet, die ein vertieftes Interesse an didaktischen Fragen haben. Es sind dies die Gruppen der Lehrenden mit didaktischer Vorbildung und mit einem längeren Lehrpensum in der Weiterbildung.
- **Einzelberatung/ didaktisches Coaching:** dies ist die Maßnahme, die aktuell am weitesten verbreitet ist. Sie ist individuell anpassungsfähig, aber durch den 1:1-Kontakt auch zeitaufwändig.
- **Kollegiale Fallbesprechungen/ Praxisberatung:** ähnlich wie Tagungen wird diese Maßnahme eher von den Lehrenden mit didaktischer Vorbildung und mit größerem Pensum gewünscht
- **Vorgaben bezüglich didaktischer Gestaltung durch die Studiengangs- oder Programmlei-**

tung: solche Vorgaben werden vor allem von den Lehrenden ohne didaktische Vorbildung und mit kleinem Lehrpensum gewünscht.

- **Kurztipps für Smartphones und Tablets:** im Gegensatz zu den Videos und Podcasts, die ja ebenfalls die neuen Medien bedienen, werden solche Kurztipps unabhängig von Untergruppen relativ tief bewertet
- **Newsletter per Email:** dies gilt noch verstärkt für die Verbreitung von didaktischen Informationen über elektronische Newsletter.

Somit ist ein Bündel an aufeinander abgestimmten Unterstützungsmaßnahmen zu empfehlen, die am besten teils von der einzelnen Hochschule, teils in übergeordneten Verbänden angeboten werden.

Durch die eigene Hochschule: Vorgaben, Beratung (etwa im Zusammenhang mit der Mitteilung der Evaluationsergebnisse), Coaching, kollegiale Fallbesprechungen und Praxisberatung. Bei ausreichender Nachfrage sind auch Kursangebote möglich, idealerweise in Zusammenarbeit mit der Hochschuldidaktik. In erster Linie zuständig und hauptverantwortlich für die Unterstützung sind die Studienleitungen, die im direkten Kontakt mit den Lehrenden stehen. Beauftragung und Begleitung der oft nebenamtlichen Lehrenden ist eine ihrer zentralen Führungsaufgaben. Die Studienleitungen wiederum sollen dabei von den Weiterbildungseinrichtungen und den Hochschuldidaktikstellen unterstützt werden.

Durch Verbände (Swissuni, Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium DGWF oder deren Landesgruppen, Hochschuldidaktikverbände): good-practice-Videos und Hinweise auf Selbstlernmaterial (auf Internetplattformen zur Verfügung gestellt) sowie spezifische Kurse und Tagungen.

d. Forschungsbedarf

Insgesamt gibt es in der Schweiz kaum verlässliche Daten über die Lehrenden in der Hochschulweiterbildung. Auch die explorative Studie des Zentrums für universitäre Weiterbildung ZUW der Universität Bern kann diese Lücke nicht füllen, da sie nicht repräsentativ ist. Somit sind breitere wissenschaftliche Untersuchungen erwünscht, welche die fehlenden Grundlagen über diese zentralen Akteure in der wissenschaftlichen Weiterbildung bereitstellen, seien dies sozio-demografische Daten oder solche zur Arbeitssituation, zu Kompetenzen, Einstellungen und Verhalten. Die Ergebnisse solcher Untersuchungen wären für die Qualitätsentwicklung, die Organisationsentwicklung aber auch für Fragen der Profilierung der Hochschulweiterbildung sehr praxisrelevant.

Literatur

Brunner, M./Tribelhorn, T. (2014): Didaktische Ausbildung wirkt sich aus. Gute Lehre in der Hochschulweiterbildung aus Sicht der Lehrenden. In: Weiterbildung - Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends, 2, S. 35-37.

Weber, K. (2013): Wandel der Organisation wissenschaftlicher Weiterbildung an schweizerischen Hochschulen. In: Hochschule und Weiterbildung, 2, S. 53-60.

Wehr Rappo, S. (2014): Qualität der Lehre in der Hochschulweiterbildung. In: Fischer, A./Valentin, C. (Hrsg.): Die «gute» Lehre in der Hochschulweiterbildung, zoom Nr. 4, Zentrum für universitäre Weiterbildung ZUW der Universität Bern, S. 11-32.

Autor

Dr. Andreas Fischer
andreas.fischer@zuw.unibe.ch