

# Was Wissenschaftler/innen für gute Lehre brauchen

## **CHE-Forum**

*Qualität als Gemeinschaftsleistung von  
Hochschulleitung, Wissenschaft und Verwaltung  
28.04.09 Kongress Palais Kassel*

## Lehr-Kompetenz und Ressourcen

sind die beiden wichtigsten Faktoren für die Qualität der akademischen Lehre.

Die Qualität der Lehre misst sich an der Lernwirksamkeit für die Studierenden.

*„Gute Lehre besteht darin, das eigenständige, selbstgesteuerte Lernen der Studierenden zu ermöglichen“ (HRK 2008).*

## Grundprobleme der akademischen Lehre sind

die unzureichende Anerkennung,  
mangelnde Ausbildung  
fehlende Gratifikationen für gute Lehre.

Mangelhafte Lehre bleibt bisher folgenlos für die Lehrenden (nicht für die Studierenden).

Lehren kann man (in Maßen) lernen.

Die Professionalisierung der Lehrtätigkeit sollte die Studienreform begleiten.

Die Hochschuldidaktischen Einrichtungen bieten Serviceleistungen zur Förderung von Lehrkompetenz an  
(vgl. Netzwerk Hochschuldidaktik NRW, UDE-Zertifikat).

## Einige Beobachtungen aus dem Lehralltag

- Lehr- und Lernkulturen sind sehr unterschiedlich, z.B. in Massen- und Mini-Fächern und in Studiengängen mit zyklisch starken Schwankungen der Studienanfängerzahlen, z.B. im Maschinenbau.
- Es bestehen große Diskrepanzen zwischen den Vorstellungen von idealen, intrinsisch motivierten Studierenden und dem Lehralltag mit prüfungszentrierten Lernern, hohen Absenz- und Dropout-Quoten.
- Die faktische Lehrbelastung für die einzelnen Lehrenden ist sehr ungleich, ebenso die Möglichkeit und das Geschick, sich von der Lehre zu befreien.
- Die Bereitschaft, in die Lehre des Grundstudiums und in Pflichtveranstaltungen zu investieren, ist bedeutend geringer als für Wahlveranstaltungen.
- Anfänger in der Lehre (wiss. Mitarbeiter/innen und Neuberufene) sind motivierter, sich hochschuldidaktisch weiter zu bilden als ‚alte Hasen‘.

## Gute Lehre bedarf der Anerkennung

positive Rückmeldung und eine Kultur der Wertschätzung,

Berücksichtigung der realen Lehrbelastungen,

Gratifikationen durch Unterstützung und individuelle Entlastung

- Gewährung von Freisemestern,
- Berücksichtigung bei Zulagen (merit pay),

Angebote zur Unterstützung der professionellen Lehrkompetenz.

**Problem:** Intrinsische Lehr-Motivation kann durch extrinsische Belohnung gemindert werden.

## Dimensionen professioneller Lehrkompetenz (s. I. Stahr 2009: 80)

### Methodenkompetenz

z.B. Wissen präsentieren, Veranstaltungen moderieren, aktivierende Lernumgebungen schaffen, prüfen können

### Sozialkompetenz

z.B. verständlich u. sachgerecht kommunizieren, Perspektiven wechseln, Gruppen leiten, Konflikte lösen, Projekte leiten können

### Selbstkompetenz

Persönlichkeitsentwicklung,  
Selbstreflexion über eigene Rolle als  
Lehrperson, individuelle Karriere- u.  
Lebensplanung, professionelle  
Identitätsfindung, Selbstorganisation

### Systemische Kompetenz

z.B. Prozesse der Lernorganisation strukturieren und steuern, Studiengangssequenzen u. Module fachübergreifend konzipieren u. organisieren, Netzwerke bilden und interdisziplinär arbeiten können

### Hochschuldidaktische Fachkompetenz

z.B. Kommunikations- u. Lehr/Lerntheorien kennen, Studiengänge, Fachkulturen, Hochschulsozialisation u. –organisation, Fachdidaktiken kennen, anwenden

## Rahmenbedingungen für gute Lehre

Bereitstellung von personellen und sächlichen Ressourcen  
sowie organisatorische Unterstützung

Professionelle Weiterbildungsangebote der Hochschule  
(kein Brokersystem)

- Durchführung von Lehrhospitationen und Lehrprojekten,
- Gesprächen über Lehre im kleineren Kreis (auf Fakultätsebene),
- Selbst-Monitoring der institutionalisierten Weiterbildungsangebote.

Studentische Lehr-Evaluationen (positive und kritische Punkte) sollten in den Fakultäten/Studiendekanaten beraten werden und nicht ins Leere laufen.

## **Zertifizierte hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote**

in modularisierter Struktur bestehen in NRW und Baden-Württemberg u.a.m.:

- Basismodul (Einführung, Grundlagen),
- Erweiterungsmodul,
- Vertiefungsmodul (Differenzierung, Spezialisierung, Praxistransfer) ( s. Anlage).

## Erwartete Unterstützungsleistungen

### *Von der Verwaltung (Zentral oder Fakultätsebene)*

das Anfangschaos durch Vorausplanung vermeiden,

transparente Kriterien für die Zulassung zu Lehrveranstaltungen veröffentlichen,

reibungslose Organisation von Anmeldungen,

Vorab-Klärung der Raumfragen bei erwartetem Massenansturm und Parallelveranstaltungen einrichten (s. Studiengebühren),

zeitnahe Information von Veränderungen im Lehrangebot (über das Internet technisch leicht möglich).

## ***Von der Hochschulleitung***

### **Ressourcenumschichtung zugunsten guter Lehre**

Bereitstellung von Daten und Informationen (gläserne Hochschule),

z.B. von Prüfungsergebnissen, Durchfallquoten, Absolvent/innenbefragungen (und potenzieller Arbeitgeber),

Berücksichtigung aller Dienstleistungen im Kontext der Lehre (Prüfungsbelastungen, Beratungsleistungen etc..),

Selbst-Monitoring der institutionalisierten Weiterbildungsangebote,

Lehrpreise als symbolische Anerkennung.

## ***Von der Fakultät***

Lehrevaluationen (seitens der Studierenden) folgenreich umsetzen.

Fiktive und realen Lehrbelastungen statusdifferenziert erheben.

Delegation der Lehre an wiss. Mitarbeiter/innen und Kaschierung von Lehre transparent machen.

Institutionalisierung eines Kommunikations- und Beratungsprozesses im Kollegenkreis und/oder mit externen ‚Experten‘ (vom Studiendekan u.a. initiieren).

## Innerinstitutionelle Hochschulforschung

- Forschung über die Wirksamkeit der Lehre und ihre unterschiedlichen Lehrformate,
- Auswertung der Durchfallquoten,
- Eruierung der Gründe für die Dropouts,
- `Klima`-Untersuchungen,
- Überprüfung der Glaubenssätze zur Gruppenproduktivität u.a.m.

## Regelkreis der Qualitätsmanagementsysteme für die Lehre und Studienprogramme

Klare Verantwortlichkeiten in Hochschulleitung, Verwaltung und Fakultäten deutlich machen.

Lehrkompetenz als Kriterium der Personalauswahl

Interne und externe Evaluation folgenreich einführen.

- Analyse der generierten Daten (studentische Rückmeldungen, Studienanfängerzahlen, Dropout-Quoten, Prüfungserfolge ect.),
- Überprüfung der Prozesse (Selbst-Monitoring),
- Bestimmung und Implementation von Verbesserungsmaßnahmen.

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**