

chen, Workshops, in denen Studiengänge bzw. Teilstudiengänge konzipiert werden, einzelne auf besondere Anforderungen hin zugeschnittene Veranstaltungen wie etwa ein Training zur Leitung von Projekt- oder Arbeitsgruppen.

Das Modularisierungskonzept der hochschuldidaktischen Weiterbildung ist so flexibel gehalten, dass auch solche speziell verabredeten Aktivitäten überwiegend bruchlos in die hochschuldidaktischen Weiterbildungskonzeptionen eingebaut werden können. Insofern überschneiden sich in diesem Punkt die Orientierung des hochschuldidaktischen Angebots an der individuellen Qualifizierung von Lehrenden und der Steigerung der Lehrkompetenz und die institutionellen Interessen der Hochschule, bestimmte Studienreformen voranzubringen. Hochschuldidaktische Weiterbildung wird damit integraler Bestandteil der Personalentwicklung an der Hochschule (vgl. dazu Dany 2006; Dany/Wildt 2006).

In dieser Zusammenführung von individuellen Interessenlagen und institutionellen Interessen sieht das HDZ Chancen zur Qualitätssicherung in der Entwicklung von

Lehre und Studium. Dies gilt insbesondere dann, wenn in den nächsten Jahren unter dem Einsatz von Studienbeiträgen, die Qualität der Lehre und des Studiums weiterentwickelt werden sollen.

Immer da, wo sich die Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium mit hochschuldidaktischem Weiterbildungsbedarf verknüpft, ist das HDZ eine sachkundige Adresse.

Literatur:

- Dany, Sigrid (2003) Neues Angebot am HDZ. Modularisierung hochschuldidaktischer Weiterbildung und Beratung. In: Journal Hochschuldidaktik 2/2003. S. 3
- Dany, Sigrid (2005). 10 Jahre „Start in die Lehre – eine hochschuldidaktische Einführung in das Lehren und Lernen an der Universität Dortmund“ – Daten, Erwartungen, Meinungen. In: Journal Hochschuldidaktik 1/2005. S. 4-7
- Dany, Sigrid (2006). The Contribution of ‚Hochschuldidaktik‘ to Academic Staff Development. In: Academic Staff Development, Schwerpunkt- heft der Zeitschrift für Hochschulentwicklung (online), Nr. 2, Juni 2006 www.zfhe.at
- Dany, Sigrid/Wildt, Johannes (2006). Editorial „Academic Staff Development“. Schwerpunktheft der Zeitschrift für Hochschulentwicklung (online), Nr. 2, Juni 2006 www.zfhe.at
- Piekarek, Sinah (2005). Vom Lernen zum Anwenden – Transferuntersuchung der hochschuldidaktischen Weiterbildungsveranstaltung Start in die Lehre. Unveröffentlichte Diplomarbeit
- Wildt, Johannes (2005): Modularisierung, Zertifizierung und Akkreditierung hochschuldidaktischer Weiterbildung in Deutschland. In: DGWF – Hochschule und Weiterbildung 2/2005, S. 79-83

Vom Lernen zum Anwenden – Transferuntersuchung der hochschuldidaktischen Weiterbildungsveranstaltung „Start in die Lehre“

Sinah Piekarek

Das Hochschuldidaktische Zentrum der Universität Dortmund bietet seit 1995, jährlich zu Beginn des Wintersemesters, die dreitägige Weiterbildungsveranstaltung Start in die Lehre an. Diese Einführungsveranstaltung „ist ein Programm, bei dem der Erwerb praktischer hochschuldidaktischer Kompetenzen und der Austausch über Fachgrenzen hinweg im Mittelpunkt stehen.“ (Dany 2005, S. 4)

Start in die Lehre leistet einen wesentlichen Beitrag zur hochschuldidaktischen Kompetenzentwicklung von Wissenschaftler/inne/n vor Ort, indem die Vermittlungsfähigkeiten wissenschaftlicher Inhalte geübt und verbessert werden (vgl. Dany 2005) mit dem Ziel, „(...) die Teilnehmenden fit für den Lehralltag zu machen und ihnen einen „Handwerkskoffer“ mit auf den Weg zu

geben, damit sie sich für den Lehralltag besser gerüstet fühlen.“ (Dany 2004, S. 242)

Um die Qualität sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung der Veranstaltung zu gewährleisten, werden Rückmeldungen der Teilnehmer/innen unmittelbar nach Abschluss der Veranstaltung mittels Fragebogen erfasst (vgl. Dany 2004). Bisher unberücksichtigt blieb dabei der Transfer der erworbenen Kenntnisse in die Lehrpraxis und die damit verbundene Frage: Können die Teilnehmer/innen der Weiterbildungsveranstaltung Start in die Lehre ihre neu erworbenen Kenntnisse in ihrer Lehre umsetzen?

Flender konstatiert in diesem Zusammenhang: „Die Teilnehmer/innen gehen in aller Regel mit ‚guten

Vorsätzen' in ihren Lehralltag zurück und stoßen bei der Umsetzung ihrer Ziele auf bekannte Schwierigkeiten, die durch eine optimierte Workshop-Gestaltung allein kaum zu vermeiden sind“ (Flender 2003, S. 118).

Doch welche Transferhemmnisse treten bei der Umsetzung der erworbenen Kenntnisse auf? Wie wird der Stellenwert hochschuldidaktischer Weiterbildung von den Teilnehmer/innen eingeschätzt? Und wird von ihnen eine verpflichtende Teilnahme von „Start in die Lehre“ vor Dienstantritt befürwortet?

Um diesen Fragen empirisch nachzugehen und den Transfer der erworbenen Kenntnisse in die Lehrpraxis der Teilnehmerinnen zu eruieren, wurde eine Transferuntersuchung mittels einer Online-Umfrage durchgeführt.

Transfer der erworbenen Kenntnisse in die Lehrpraxis

In der Transferforschung gilt der „vertikale Transfer“ als erstrebenswert. Dabei werden die im Lernfeld erworbenen Kompetenzen nicht nur im Funktionsfeld (Arbeitsfeld) angewendet (lateral Transfer), sondern im Sinne eines „sukzessiven Dazulernens“ gesteigert (vgl. Mandl et al. 1992), so dass die Weiterbildungsmaßnahme zu einem Impuls selbständigen Lernens im Arbeitsfeld führt (vgl. Bergmann 1999).

In der zugrunde liegenden Untersuchung gibt die Mehrheit der befragten Teilnehmer/innen (72,5%) an, dass sie die erworbenen Kenntnisse der Veranstaltung in ihre Lehrpraxis umsetzen konnten, lediglich 27,5% verneinten dies. Eine Transfermöglichkeit sahen die weiblichen Teilnehmer signifikant häufiger (82%) als ihre männlichen Kollegen (54%).

Diese Ergebnisse zeigen, dass die neu erworbenen Kenntnisse von den Antwortenden in die Lehrpraxis umgesetzt wurden und sie aufgrund der Veranstaltung von Kompetenzzuwächsen im professionellen Selbstverständnis (73,9%), Ideenreichtum für die Planung von Lehrveranstaltungen (71%) sowie der selbstbewussten Durchführung von Veranstaltungen (59,4%) profitierten.

Welche Hemmnisse erschwerten jedoch den Transfer? Eine Analyse der Umsetzungsschwierigkeiten verdeutlicht, dass für 83% Vorgesetzte den Transfer hemmen und wenig Akzeptanz gegenüber neuen Ideen zeigen. Weiterhin bemängeln die teilnehmenden Wissenschaftler/innen (73,6%) eine mangelnde Bereitschaft im Institut, neue Methoden umzusetzen. Dies zeigt, dass die Arbeitsumgebung die Umsetzung von erworbenen Kenntnissen in die Praxis, entscheidend beeinflusst

(vgl. Piezzi 2002). Für den Transfer ist eine innovationsfreundliche Umgebung unerlässlich.

Darüber hinaus besagen die Ergebnisse, dass „Start in die Lehre“ einen erheblichen Einfluss auf die Beschäftigung mit Hochschuldidaktik ausübt. Vorher interessierten sich 52% der Antwortenden für die Hochschuldidaktik und hinterher 69%.

Weiterbildungsbedarf

Ein entscheidendes Argument für eine verpflichtende Teilnahme an hochschuldidaktischen Programmen ist die Erhöhung der Qualität der Lehre. Eine obligatorische Teilnahme an der Veranstaltung Start in die Lehre befürworteten 68% der Befragten. Gleichzeitig zeigen die Untersuchungsergebnisse, dass die Befragten die Notwendigkeit von weiteren hochschuldidaktischen Grundlagenkursen sehen, um die Qualität der Lehre zu verbessern. „(...) Daher sollte nicht nur ‚Start in die Lehre‘ verpflichtend sein, sondern ein quasi ‚Didaktik-Grundlagen-Training‘ über 4 Semester o.ä.!“.

Die Reaktionen der Befragten bringen ebenso die Unzufriedenheit mit der derzeitigen Situation zum Ausdruck. „Methodisches Rüstzeug ist unerlässlich für eine gute Lehre! Für die Schule muss man Pädagogik studieren, hat Mentoren und begleitende Seminare. Das müsste es für die Hochschullehre ebenso geben!!!“

Auch in Zukunft sollten die hochschuldidaktischen Zentren eine systematische und strukturierte hochschuldidaktische Weiterbildung gewährleisten, um Wissenschaftler/innen institutionell zu fördern und zu unterstützen.

Stellenwert hochschuldidaktischer Weiterbildung

Bei der Befragung zum Stellenwert hochschuldidaktischer Weiterbildung wurde eine Differenzierung der Einschätzungen zwischen der „persönlichen Sicht“, „Aus Sicht der Kolleg/inn/en“ und „Aus Sicht der Vorgesetzten“ vorgenommen (vgl. auch Auferkorte-Michaelis 2004, S. 153).

Die Auswertung belegt, dass 91% der antwortenden Wissenschaftler/innen einer hochschuldidaktischen Weiterbildung einen hohen Stellenwert einräumen. Dagegen zeigen die Äußerungen zur Fremdeinschätzung der Kolleg/inn/en (58%) und Vorgesetzten (53%) mehrheitlich die Sichtweise, hochschuldidaktische Weiterbildung sei unwichtig. Es wundert daher nicht, dass die Umsetzung der erworbenen Kenntnisse in der Arbeitsumgebung schwierig ist. Die beste Weiterbil-

dungsveranstaltung kann meines Erachtens dann aber auch nur bedingt Erfolge zeitigen.

Die verpflichtende Einführung von „Start in die Lehre“ ist überlegenswert, um Hochschullehrer/innen ein didaktisches und methodisches Rüstzeug zu vermitteln. Jedoch sind einer dreitägigen Veranstaltung wie „Start in die Lehre“ auch Grenzen gesetzt, da innerhalb dieses Veranstaltungsrahmens die Teilnehmer/innen nicht alle Kompetenzen erwerben können, die eine gute Hochschullehre auszeichnet. Weiterführende Qualifizierungsangebote für die Lehre sollten vertiefend in Anspruch genommen werden. Seit einigen Jahren ist „Start in die Lehre“ Bestandteil des Grundmoduls der hochschuldidaktischen Weiterbildung „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschullehre“ (vgl. Beitrag Dany/Wildt in dieser Ausgabe).

Resümierend ist festzuhalten, dass „Start in die Lehre“ sowohl eine Vorreiterrolle als auch eine Vorbildfunktion in der hochschuldidaktischen Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses einnimmt.

„Start in die Lehre“ ist ein Weg zum Ziel, welches da lautet: Optimierung der Qualität der Lehre.

Literatur:

- Auferkorte-Michaelis, Nicole (2004): Hochschule im Blick. Innerinstitutionelle Forschung zu Lehre und Studium an einer Universität. Universität Dortmund. Dissertation
- Bergmann, Bärbel (1999b): Training für den Arbeitsprozess. Entwicklung und Evaluation aufgaben- und zielgruppenspezifischer Trainingsprogramme. Zürich, vdf Hochschulverlag AG
- Dany, Sigrid (2005): Start in die Lehre. Eine hochschuldidaktische Einführung in das Lehren und Lernen an der Universität Dortmund. Online im Internet. URL: <http://www.hdz.uni-dortmund.de/index.php?id=106>
- Dany, Sigrid (2004): Start in die Lehre – Analyse zur akademischen Lehrtätigkeit in Deutschland und den USA und die Implementierung eines hochschuldidaktischen Einführungsprogramms an der Universität Dortmund. Dissertation
- Flender, Jürgen (2003): E-Mail-unterstützter Lerntransfer: Ergebnisse aus der empirischen Begleitung der Aus- und Fortbildung der Lehrkompetenzen. In: Das Hochschulwesen 3/2003, S. 118-121
- Mandl, Heinz/Prenzel, Manfred/Gräsel, Cornelia (1992): Das Problem des Lerntransfers in der betrieblichen Weiterbildung. Unterrichtswissenschaft, 20, S.126-143
- Piekarek, Sinah (2006): Vom Lernen zum Anwenden – Transferuntersuchung der hochschuldidaktischen Weiterbildungsveranstaltung Start in die Lehre. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Dortmund
- Piezzi, Daniela (2002): Transferförderung in der betrieblichen Weiterbildung – Die Bedeutung der Arbeitsumgebung und der Integration der Weiterbildung in die Unternehmungsführung. Wirtschaftspädagogisches Forum, Band 21, Paderborn, Eusl-Verlagsgesellschaft mbh

Teilvirtuelle Tutorien – Qualifizierung für studentische Beratungs- und Begleitungstätigkeiten am HDZ Dortmund

Björn Fisseler, Dr. Birgit Szczyrba

Tutoring, Mentoring und Peer Consulting: Studentische Beratungstätigkeiten erfüllen traditionell eine wichtige Funktion im Studium (vgl. im Überblick Wildt/Szczyrba/Wildt 2006). Im Rahmen von Studienreformprojekten und Initiativen zur Verbesserung der Studiensituation werden sie nun verstärkt an den Hochschulen nachgefragt. In einigen Fällen werden diese Tätigkeiten durch entsprechende Strukturen wie Werkverträge konfiguriert. Im Zuge der Einführung neuer Studiengänge werden sie flächendeckend in das Studium integriert und als Studienleistungen per credits anerkannt.

Die im Folgenden beschriebenen teilvirtuellen Tutorien stellen eine lehrveranstaltungsbegleitende Maßnahme des HDZ dar, deren Besonderheiten in drei Aspekten zu sehen sind:

In der Projektbegleitung und Supervision der für die Tutorien verantwortlichen Lehrenden, in der Qualifi-

zierung der Tutor/inn/en sowie in der Integration einer E-Learning-Komponente.

Veränderungen der Lehr-Lernkultur

Die Rolle der Lehrenden entwickelt sich im Zeichen neuerer Entwicklungen vom Instruieren hin zum Arrangieren und Beraten rund um das Lernen. Nicht mehr die reine Präsentation wissenschaftlichen Wissens steht im Mittelpunkt, sondern was Studierende daraus machen (learning outcomes). Selbst organisiertes und aktives Lernen ist durch Lehrende zu fördern, motivationale und soziale Aspekte des Lernens sollen dabei beachtet werden (vgl. Szczyrba 2006).

Betrachtet man Lehre in ihrer Funktion für das Lernen, lässt sich daraus die Unterscheidung von drei aufeinander aufbauenden und integrierten Lernarten treffen:

1. Darbieten von Wissen – rezeptives Lernen