

Lehrende aufwandsrealistisch fördern

Lehrpersonal und Lehrqualität in Sachsen-Anhalt

Projekt

Die gezielte Professionalisierung der Lehrenden stellt einen wesentlichen Baustein der Qualitätsentwicklung dar, um trotz zunehmender Heterogenität der Studierenden den Studienerfolg für möglichst viele Studierende zu gewährleisten. Eine Bedarfs- und Zielgruppenanalyse der Lehrenden trägt dazu bei, Weiterbildungsangebote nah am individuellen Bedarf der Lehrenden auszurichten.

ANSPRECHPARTNERINNEN

Peggy Trautwein & Franziska Wielepp

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
Institut für Hochschulforschung
an der Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg (HoF)

peggy.trautwein@hof.uni-halle.de

franziska.wielepp@hof.uni-halle.de

Vorgehen

In einer Studie des Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) wurde deshalb die Struktur des Lehrpersonals erfasst und das Alter sowie die dazugehörige Personalgruppe in ihrer landesspezifischen Ausprägung ermittelt. In der Verknüpfung dieser Daten mit Erkenntnissen aus der Weiterbildungs-forschung zeigen sich gruppenspezifische Bedarfe und daran gebundene Formate.

Ergebnisse

Für die Hochschulen in Sachsen-Anhalt zeichnet sich während der Projektlaufzeit des Förderprogrammes HET LSA (2012 – 2020) strukturell folgende Entwicklung ab:

- ein Drittel der Professorenschaft scheidet altersbedingt aus dem Dienst,
- zum Zeitpunkt der Analyse waren 16 % der ProfessorInnen und 79 % der wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen unter 45 Jahren.

Die erfahrungsjungen Lehrenden stellen eine vergleichsweise gut erreichbare Zielgruppe für die in Sachsen-Anhalt neu organisierten Weiterbildungs- und Unterstützungsformate "Hochschuldidaktische Wochen" sowie die "Tage der Lehre" dar.

Als Hauptgrund, keine Weiterbildungsangebote zu nutzen, wird von Lehrenden die hohe Auslastung durch Lehr- und/oder Forschungstätigkeiten genannt. Es bedarf aufwandsrealistischer hochschuldidaktischer Angebote, die in Rechnung stellen, dass die Lehrenden eine komplexe Berufsrolle auszufüllen und praktisch permanent mit Zeitnot zu kämpfen haben. Weiterbildungsangebote müssen deshalb Lösungen für reale gegebene anstelle ideal gedachter Bedingungen offerieren und die Probleme der Lehrenden nicht vergrößern, sondern minimieren. Darüber hinaus können Angebote zielgruppen- bzw. personalgruppengerechter über Qualifizierungsformate wie Inplacementkonzepte für Neuberufene und Einzelcoachings für bereits lehrerfahrene Professoren profiliert werden. Nicht zuletzt ist es wichtig, auch

die organisatorischen Rahmenbedingungen im Blick zu haben, denn intrinsische Motivation fördern heißt auch, Ressourcenausstattung zu verbessern und Zeit für gute Lehre zu lassen.

Praktische Tipps und Hinweise zur Umsetzung:

Auch Lehrende stellen eine heterogene Gruppe dar. Eine Analyse dieser Zielgruppe sowie bereits vorhandener Angebote vor Ort sind Voraussetzung, um möglichst viele Lehrende mit passenden Angeboten zu erreichen. Auch fachspezifische Formate vergrößern den Benefit durch konkrete Anwendungsmöglichkeiten im eigenen Fach. Um fakultätsübergreifend den Austausch über Lehrerfahrungen und Strategien im Umgang mit Berufsanforderungen zu erhöhen, bieten sich besonders Austauschformate in aufgelockertem Ambiente an (vgl. zum Beispiel das Format "Teach&Talk" an der OVGU).

FAZIT

VORBEREITUNGS-AUFWAND



KOSTEN



ÜBERTRAGBARKEIT

