

Johannes WILDT & Sigrid DANY (Dortmund)¹

Academic Staff Development – Eine Perspektive für die Entwicklung der Hochschuldidaktik?

Editorial

„Academic Staff Development“ ist für die Hochschuldidaktik, wie sie sich im deutschen Sprachraum entwickelt hat, eine doppelte Herausforderung.

Zum einen kontextuiert Academic Staff Development Hochschuldidaktik in den breiteren Zusammenhang einer Personalentwicklung in Wissenschaft und Hochschule. Im Fokus der Betrachtung stehen dann nicht mehr nur die Entwicklung der Lehrkompetenz durch hochschuldidaktische Aus-, Fort- bzw. Weiterbildung, einem Metier, in dem gerade in den letzten Jahren die Hochschuldidaktik große Wachstumsimpulse erfahren hat (WILDT, 2005). Diese Kernaufgabe der Hochschuldidaktik wird vielmehr in den umfassenderen Zusammenhang der Personalentwicklungsfragen gestellt, die das gesamte Aufgabenspektrum der Arbeitsbedingungen und Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern von der Rekrutierung bis hin zu Übergängen in andere Berufe oder die Verrentung enthält. Insbesondere wird mit dieser Perspektive Lehrkompetenz nicht mehr nur als individuelle Disposition zur Bewältigung von Lehraufgaben verstanden, sondern als institutionelles Moment eines umfassenderen Qualitätsmanagements (WILDT, 2006).

Auf der anderen Seite gerät mit dem Fokus auf Personalentwicklung aber auch ein breites Spektrum von Themen aus dem Blickfeld, welches das Arbeitsgebiet der Hochschuldidaktik konturiert. Dies betrifft z.B. weite Bereiche der hochschuldidaktischen Hochschulforschung, der Curriculum- bzw. Studiengangsentwicklung, der Entwicklung innovativer Lehr- und Lernkonzepte sowie der Analyse und Reflexion der gesellschaftlichen Konstitutionsbedingungen von Lehre und Studium, jedenfalls wenn man tradierten Definitionen der Hochschuldidaktik folgt (vgl. WEBLER & WILDT, 1979).

Dieser Problemkomplex ist eingeordnet in die gesamte Frage nach der Entwicklung bzw. dem Wandel der Lehr-Lernkultur an Hochschulen, wie er auf dem Kongress der Arbeitsgemeinschaft für Hochschuldidaktik im März 2006 zum Thema gemacht worden ist. Im Rahmen dieses Kongresses fand dann auch das Panel „Bologna – A Challenge for Academic Staff Developers“ mit einer Reihe von Workshops statt. Angereichert durch einige weitere Beiträge (RUMMLER; BRENDEL) entstammen die Beiträge diesem Panel. Sie sind so zusammengestellt, dass die Konturen des

¹ e-Mail: Johannes.Wildt@uni-dortmund.de, Sigrid.Dany@uni-dortmund.de

Ansatzes eines „Academic Staff Developments“ als akademische Personalentwicklung im Hochschulbereich unter Einschluss der Hochschuldidaktik sichtbar werden, wenngleich sich noch viele weiße Flecken auf der Landkarte befinden. Hier besteht erheblicher Diskussions- und Forschungsbedarf.

Zu den einzelnen Beiträgen

Das Herausgeberteam hat in diesem Sinne den Zyklus der Beiträge zum Themenschwerpunktheft „Academic Staff Development“ mit dem Beitrag von Sigrid DANY eröffnet, der genau diese Situierung der Hochschuldidaktik in der Personalentwicklung im Hochschulbereich reflektiert und Ansätze hochschuldidaktischer Weiterbildung in der Praxis der Dortmunder Hochschuldidaktik in diesen Kontext einordnet und entfaltet.

Der darauffolgende Beitrag von Monika RUMMLER präsentiert dann eine empirisch-evaluativ unterlegte Fallstudie zu einem Weiterbildungsprogramm einer Hochschule, hier der Technischen Universität Berlin. Dieser Beitrag ist nicht nur repräsentativ für eine avancierte hochschuldidaktische Weiterbildung, wie sie an vielen Standorten hochschuldidaktischer Einrichtungen oder regionaler Netzwerke mittlerweile geläufig ist – wenn auch häufig weniger gut dokumentiert und evaluiert. Mittlerweile beginnt sich hier die Lage insgesamt deutlich zu verbessern (vgl. z.B. EVALAG: Evaluation des Hochschuldidaktikzentrums Baden-Württemberg, Stuttgart 2006).

Dieser Beitrag zeigt auch, wie die spezifisch auf Lehren, Lernen und Prüfen zugeschnittenen Angebote durch weitere Aspekte der Arbeit in wissenschaftlichen Berufen an Hochschulen ergänzt werden, insbesondere soweit sie Fragen des Hochschul- bzw. Forschungsmanagements berühren. Symptomatisch für den Berliner Fall ist sicher, dass er, wie hochschuldidaktische Weiterbildung andernorts, hauptsächlich die Zielgruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses erreicht. Symptomatisch deshalb, weil lediglich diese Zielgruppe – jedenfalls zur Zeit – bereit ist, an strukturierten Programmen mit Workshops und Assignments teilzunehmen, die nicht unerhebliche Investitionen an Zeit und Energie erfordern (vgl. dazu das System der Modularisierung und Zertifizierung hochschuldidaktischer Weiterbildung der Arbeitsgemeinschaft für Hochschuldidaktik, das der Angebotskonzeption von der überwiegenden Zahl von Einrichtungen und Netzwerken in Deutschland zugrunde liegt (WILDT, s.o.)).

Es ist deshalb angezeigt, niedrighschwellige Angebote zu kreieren, die auch anderen Zielgruppen Zugänge zur Personalentwicklung erleichtern, die unter komplexeren Zeitregimen arbeiten, oder die wenig Neigung besitzen, den eigenen Weiterbildungsbedarf öffentlich sichtbar werden zu lassen – wie das bei manchen gestandenen Hochschullehrerinnen bzw. Hochschullehrern der Fall ist. Darauf zielen die „Lehrbriefe“, die Dietrun LÜBECK und Renate SOELLNER konzipiert und erprobt haben. Die empirischen Belege bezeugen den Erfolg einer solchen Strategie. Sie zeigen, dass sich eine zielgruppenspezifische Differenzierung und überhaupt eine Vielfalt des Angebots und der Wege, dieses Angebot wahrzunehmen, für eine Weiterentwicklung der hochschuldidaktischen Weiterbildung bzw. Personalentwicklung im akademischen Bereich eignen.

Zwar geben die Evaluationen bzw. empirischen Begleitforschungen zu den skizzierten Personalentwicklungsmaßnahmen einige wichtige Hinweise zur Qualitätssicherung und Entwicklung. Sie können aber ein eklatantes Defizit der hochschuldidaktischen Hochschulforschung nicht kaschieren, das ausgerechnet im Kerngebiet des hochschuldidaktischen Aufgabenspektrums liegt. Ein Forschungsdefizit, jedenfalls in Deutschland, liegt hier insbesondere in einer empirischen Analyse der Wirkungen hochschuldidaktischer Weiterbildung – international stellt sich die Forschungslage da durchaus etwas anders dar (vgl. MAC LABHRAINN, 2006; GIBBS & COFFEE 2002; BRENDEL u.a., 2004).

Ohne damit entfernt die gesamte Wirkungskette einer Weiterbildung von der Veränderung der Lehrauffassungen und des hochschuldidaktischen Repertoires der Lehrenden bis hin zu Effekten auf studentisches Lernen oder gar erst recht der Einbettung beruflicher Kompetenzen (vgl. BLÜMCKE, 2004) zu erfassen, setzen hier Sabine BRENDEL u.a. einen interessanten Anfang, in dem sie den Niederschlag untersuchen, den die hochschuldidaktische Weiterbildung in den Kompetenzwahrnehmungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der hochschuldidaktischen Weiterbildung findet. Reichlich Material dazu liegt aus den Lernberichten der Absolventinnen und Absolventen des Baden-Württembergischen Weiterbildungsprogramms mit seinem dreistufig modularisierten und zertifizierten Angebot vor. Diese Berichte geben erste Aufschlüsse über Kompetenzprofile, deren Analyse also einen vielversprechenden ersten empirischen Aufschlag bieten, an den sich in Zukunft weitere Untersuchungen zur Kompetenzentwicklung von Lehrenden anschließen mögen.

Alle bisher dargestellten Arbeiten beziehen sich im Schwerpunkt auf hochschuldidaktische Weiterbildung. Auch wenn damit noch bei weitem nicht die Breite des Themenspektrums einer Personalentwicklung im Hochschulbereich abgedeckt ist, wird mit dem Beitrag von Karin ZIMMERMANN der Horizont nochmals entscheidend erweitert. Zur Personalentwicklung zählen die Rekrutierung und natürlich auch die Beschäftigungsbedingungen und Karrierewege des wissenschaftlichen Personals. Intensiv ist dies in der Genderforschung untersucht und reflektiert worden, aus der der Beitrag von ZIMMERMANN eigene Forschungsergebnisse reflektiert. Nicht zuletzt lassen sich daraus auch Gesichtspunkte für eine gendersensible Personalentwicklung gewinnen.

Der Kongress der AHD bot die Gelegenheit, die Fragen des Academic Staff Developments in einen internationalen Kontext zu debattieren. Wie produktiv dies sein kann, lässt sich an zwei weiteren Beiträgen ablesen, die in dieses Schwerpunktheft als Werkstattberichte einbezogen sind.

Da ist zum einen der Beitrag der Leiterin des Centre for Teaching and Learning des renommierten Imperial College der University of London, Heather FRY, der einen Überblick über die Entwicklung der Weiterbildungsprogramme in Großbritannien gibt. Dies ist im deutschen Sprachraum insbesondere von Interesse, weil Großbritannien als avancierter Vorreiter des Academic Staff Developments anzusehen ist und einen erheblichen Einfluss in der englischsprachigen Welt hat – insbesondere in Australien, Kanada, aber auch in den skandinavischen und nordeuropäischen Ländern. Hier lassen sich nicht nur Trends ablesen, die auch im deutschen Sprachraum wirksam sind. Wichtig ist es, hier über den Tellerrand zu schauen, von

den Nachbarn zu lernen und deren Erfahrungen in die eigene Weiterentwicklung und Gestaltung zu integrieren.

Zum anderen wurde noch ein Beitrag des spanischen Kollegen Juan RUÉ aufgenommen, der die Weiterbildungsaktivitäten in den Zusammenhang der curricularen Reform an der katalanischen Autonomen Universität Barcelona darstellt. Der Beitrag ist nicht nur eine interessante europäische Fallstudie, sondern zeigt auch, wie die hochschuldidaktische Weiterbildung in ein institutionelles Entwicklungsprogramm einer Universität im Rahmen der Herausbildung des europäischen Hochschulraumes eingesetzt werden kann.

Zusammengenommen konturieren die Beiträge des Schwerpunktheftes also in Umrissen und Strukturen das Feld des Academic Staff Development. Viele Aspekte bleiben dabei unthematisiert, Forschungslücken und Konzeptualisierungsbedarf sind unübersehbar.

Die Zeitschrift für Hochchulentwicklung wird sich dieser Thematik deshalb auch in Zukunft annehmen. Das Herausgeberteam erhofft sich weiterführende Debatten.

Dortmund, August 2006

Sigrid Dany, Johannes Wildt

Literaturhinweise

Brendel, Sabine; Kaiser, Karin & Macke, Gerd (Hrsg.): Hochschuldidaktische Qualifizierungsstrategien und Konzepte im internationalen Vergleich. In: Blickpunkt Hochschuldidaktik Band 115, Bielefeld 2004, S. 87-104.

Wildt, Johannes (2006): Qualitätsmanagement durch und in der Hochschuldidaktik. Keynote auf dem Kongress der Arbeitsgemeinschaft für Hochschuldidaktik zu „Wandel der Lehr-Lernkulturen“ am 7.3.2006.

Wildt, Johannes (2005): Modularisierung, Zertifizierung und Akkreditierung hochschuldidaktischer Weiterbildung in Deutschland, in: DGWF- Hochschule und Weiterbildung 2/2005, S. 79-83.

Wildt, Johannes & Webler, Wolff-Dietrich: Zur Konzeption einer Hochschuldidaktik als Ausbildungsforschung und wissenschaftlich fundierte Studienreform, in: Webler, W.-D. & Wildt, J. (Hg.): Wissenschaft – Studium – Beruf, Reihe Blickpunkt Hochschuldidaktik 85 (hg. von der AHD Hamburg) 1979, S. 1-26.

Die Herausgeberinnen

DANY Sigrid | | Universität Dortmund – Ressort Lehre; Leiterin E-Learning,
Koordination LearnTechNet

Adresse: Petersgraben 35, CH-4003 Basel; <http://ltn.unibas.ch/>

WILDT Johannes | | Universität Dortmund – Ressort Lehre; Leiterin
Hochschuldidaktik

Adresse: Petersgraben 35/1, CH-4003 Basel


Inhaltsverzeichnis / Table of Contents


Themenschwerpunkt

Academic Staff Development – Eine Perspektive für die Entwicklung der Hochschuldidaktik?


Wissenschaftliche Beiträge zum Themenschwerpunkt


8 Sigrid DANY (Dortmund)

 The Contribution of ‚Hochschuldidaktik‘ to Academic Staff Development


 Der Beitrag der Hochschuldidaktik zur universitären Personalentwicklung

16 Monika RUMMLER (Berlin)

 Das Weiterbildungsprogramm für das wissenschaftliche Personal der TU Berlin


 The Advanced Continuing Education Programme for the Scientific Staff of the Technical University Berlin


40 Dietrun LÜBECK & Renate SOELLNER (Berlin)

 Die Lehrmails – Konzeption, Implementation und Evaluation eines niedrigrschwelligigen Personalentwicklungsangebots für Hochschullehrende

 Teaching-Mails – Conception, Implementation and Evaluation of a Low-Threshold Academic Staff Development Program

55 Sabine BRENDEL (Berlin), Petra EGGENSBERGER (Heidelberg) & Anette GLATHE (Mannheim)

 Das Kompetenzprofil von HochschullehrerInnen: Eine Analyse des Bedarfs aus Sicht von Lehrenden und Veranstaltenden


 Core Competencies for University Teachers – An Analysis of What’s Needed from the Point of View of Teachers and Staff-Developers

85 Karin ZIMMERMANN (Dortmund)

 Berufungsverfahren zwischen Affiliation und Human Resources – Auf dem Weg in ein „Akademisches Personalmanagement“?

 Appointment Procedures between Affiliation and Human Resources – On the Way to „Academic Staff Management“ ?


Werkstattberichte zum Themenschwerpunkt**95 Heather FRY (London)**

 Professional Development for Teaching in Higher Education: A Brief Account of the Evolution of Accredited Programmes in the UK


 Professionalisierung akademischer Lehrtätigkeit: Ein kurzer Bericht zur Entstehung der akkreditierten Programme in Großbritannien


109 Joan RUE (Barcelona)

 Strategic Issues in Educational Development: The Concept of Experience, as a Basic Assumption for Higher Education Change at the UAB

 Strategische Aspekte der Lehrentwicklung: Das Konzept der Erfahrung als Grundannahme für die hochschuldidaktische Entwicklung an der UAB


Allgemeine wissenschaftliche Beiträge**127 Gilbert AHAMER (Graz) & Herbert RAUCH (Wien)**

 Von „vertikaler“ zu „horizontaler“ Didaktik – Globalen Wandel mittels Diskursen „verweben“

 From “Vertical” to “Horizontal” Didactics – Generating a Tissue of Perspectives of “Global Change”

148 Karsten PAETZMANN (Hamburg)

 Feedback & Feedforward – Veranstaltungsevaluation in der betriebswirtschaftlichen Controllinglehre

 Feedback & Feedforward – Student Evaluations of Teaching in Management Accounting & Control Lectures

Wissenschaftliche Beiträge zum Themenschwerpunkt