

## Abstract für Forschungskolloquium HUL Juni 2016

**Bettina Jansen-Schulz, Dozierenden-Service-Center, Universität zu Lübeck**

Im seit 2012 laufenden Lübecker hochschuldidaktischen Zertifikatsprogramm<sup>1</sup>, 2014 akkreditiert durch die Deutsche Gesellschaft für Hochschuldidaktik (dghd), werden innovative Maßstäbe sowohl für die zukünftige Hochschuldidaktik als auch für die hochschulische Personalentwicklung gesetzt. In diesem Programm wird von einem „Kompetenzansatz“ ausgegangen, der die *vorhandenen* Lehrkompetenzen aufgreift und diese in sechs Lehrkompetenzbereiche differenziert. Die Lehrenden können entscheiden, welche Kompetenzen sie weiterentwickeln wollen, sie wählen frei in einem offenen Bausteinangebot von über 50 Kursen und können innerhalb von fünf Jahren verschiedene Lehrzertifikate erwerben. Das umfangreichste „professionelle Lehrzertifikat“ ist dann zusammen mit weiteren Lehraufgaben Teil eines universitären Karriereweges zur fest angestellten Lehrkraft<sup>2</sup>.

### **Bildungstheoretische Grundannahmen**

Dem Weiterbildungskonzept der gesamten Internen Weiterbildung incl. der Hochschuldidaktik liegt ein bildungstheoretisch konstruktivistischer Ansatz zugrunde – der Potenzial-Kompetenzansatz. Ausgehend von den beiden didaktischen Annahmen, dass Erwachsene erstens konstruktivistisch reflexiv, aufbauend auf altem Wissen handelnd neues Wissen übernehmen und in reflexiven Schleifen spiralförmig ihr Wissen, Handeln und ihre Kompetenzen überprüfen und gegebenenfalls auch verändern, und dass zweitens wissenschaftlich Tätige Lernprozesse eher in wissenschaftlichen Diskursen und Kontexten forschend lernend vollziehen, sind die hochschuldidaktischen Kurse - aber auch andere Kurse der Internen Weiterbildung - sowohl forschungsbasiert als auch handlungsorientiert in Bezug auf die jeweilige individuelle Lehr- und Handlungsfeldpraxis didaktisch und methodisch ausgerichtet. Erweitert wird dieser Ansatz für die hochschuldidaktische Fortbildung noch um den Lehr-Kompetenz-Ansatz, der die Vielfalt der Lehrenden und Lernenden und die Heterogenität ihrer Kompetenzen<sup>3</sup> berücksichtigt. Das selbstgesteuerte Lernen in diesem Potenzial-Kompetenzkonzept entspricht konstruktivistischem hochschuldidaktischem Lernen der teilnehmenden Lehrenden, die zugleich auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind, und wird insbesondere durch das offene Kurssystem unterstützt. Durch die selbstgewählte Reihenfolge der Belegung der Kurse wird eine individuelle Freiheit des Lernens und der persönlichen Entwicklung der Kompetenzbereiche je nach subjektivem Lernfortschritt, Lehrerfahrungshintergrund und situativem Anwendbarkeitsaspekt ermöglicht. Insofern lehnt sich dieser offene hochschuldidaktische Potenzial-Kompetenzansatz an systemtheoretische Konzepte des Konstruktivismus und der konstruktivistischen Didaktik an<sup>4</sup>. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind in erster Linie Fachexpertinnen und -experten. Sie sind nach wie vor sehr unterschiedlich auf hochschulische Lehre vorbereitet und haben sehr heterogen entwickelte Lehrkompetenzen und Kompetenzen für die Tätigkeiten und Rollen in der Wissenschaft entwickelt. Häufig erwerben sie Kompetenzen für Lehre und Wissenschaft durch Learning-by-Doing oder durch Nachahmen von selbsterfahrener Lehre. Hierbei richten sie sich zumeist nach der eigenen disziplinspezifischen Lehrkultur, die zwischen Medizin, MINT<sup>5</sup> und Geisteswissenschaften erheblich differiert. Es geht daher auch immer darum, die eigenen Lehrerfahrungen, Lehrkompetenzen und Lehrkulturen, die eigenen Educational-Beliefs zu reflektieren und zu hinterfragen und daraus neue Handlungskonzepte für die Lehre zu entwickeln. Die

---

<sup>1</sup> Gefördert durch das BMBF im Qualitätspakt Lehre von 2012-2020

<sup>2</sup> Vergl. auch Jansen-Schulz/Magens 2016 b

<sup>3</sup> Viebahn 2008; Siebert 2008.

<sup>4</sup> Reich 1996, Reinmann-Rothemeier & Mandel 1996; Hattie 2009; Hattie 2012

<sup>5</sup> MINT= Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik.

Interdisziplinarität der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Kurse ermöglicht diese unterschiedliche Sichtweise auf fachliche Lehrkulturen.

### **Lehrkompetenzforschung**

Die heutigen Anforderungen an die Lehrkompetenzen der Lehrenden sind komplex. Mit dem Begriff Kompetenzen werden hier sowohl individuelle Potenziale verstanden als auch Denk- und Handlungskonzepte, die durch die soziale Einbindung in gesellschaftliche Strukturen, insbesondere durch soziale Lernerfahrungen entwickelt wurden und die „latent“ in einer Person, in einer Lernendengruppe vorhanden sind. Mit diesem Kompetenzansatz wird auf ältere und aktuell wieder diskutierte sozialwissenschaftliche Bildungskonzepte des Sozialen Lernens von *Becker-Schmidt und Knapp* (1987), von *Field Belenky u. a.* (1989) und auf bildungstheoretische Ansätze der „Pädagogik der Unterdrückten“ von *Freire* (1977, 1980)<sup>6</sup> zurückgegriffen, die von einem latent vorhandenen Wissen bei den Lernenden ausgehen, welches durch sensible Bildungsarbeit „gehoben“ und gefördert werden kann. Außerdem liegt dem Konzept im weitesten Sinne das Konzept des „Empowerment“ zugrunde, das von einer pädagogischen Defizitzuweisung abrückt zugunsten einer Kompetenzwahrnehmung und Kompetenzstärkung von – in diesem Falle – Lehrenden als Lernende. Im hier beschriebenen Kompetenzkonzept geht es um Möglichkeiten der Bestätigung, Stärkung oder „Hebung“ der schon vorhandenen Kompetenzen der in der hochschulischen Lehre Tätigen und nicht um die im Zuge der Bolognaform diskutierten Schlüsselkompetenzen<sup>7</sup>. Lehrkompetenz wird in der jüngeren hochschuldidaktischen Forschung unterschiedlich definiert. Wie auch für „Exzellente Lehre“ gibt es nicht nur eine bestimmte Definition, sondern je nach wissenschaftlicher Perspektive werden unterschiedliche und vielfältige Dimensionen von Lehrkompetenz herausgearbeitet und zu – je nach Forschungsfragestellung – differenten Kompetenzmodellen zusammengeführt<sup>8</sup>. Jüngere Hochschulforschungen zu Lehrkompetenzen untersuchen diese mit einem sehr breiten Begriffssammelansatz und entwickeln sie zu einem Diagnoseinstrument zur Erfassung hochschuldidaktischer Kompetenzen von Lehrenden<sup>9</sup> oder erforschen die individuelle Entwicklung von Lehrkompetenzen durch die hochschulische Sozialisation<sup>10</sup> beziehungsweise fokussieren (im gleichen Forschungsprojekt) die individuellen Lehr-Lernüberzeugungen und deren Erfassung hinsichtlich von Lehrkompetenz<sup>11</sup>. Alle hier genannten Forschungsansätze gehen von einem Kompetenzansatz aus, von schon vorhandenen Lehrkompetenzen, ohne diese jedoch bisher in ein schlüssiges hochschuldidaktisches Fortbildungskonzept umgesetzt zu haben. Diesen Ansatz verfolgt das Lübecker Potenzial-Kompetenz-Modell.

---

<sup>6</sup> Faschingeder/Novy 2007

<sup>7</sup> Es kann hier nicht auf die breite Diskussion zur Schlüsselkompetenzforschung in Studiengängen und in der Arbeitswelt eingegangen werden: siehe dazu u.a. Erpenbeck/Rosenstiehl 2007; Block 2012

<sup>8</sup> Es ist hier leider nicht genügend Platz, um auf die fünf Thesen zur Kritik am Lehr-Kompetenzbegriff von Hochschullehrenden von Reinmann (2013) einzugehen. Ich stimme mit Reinmann überein, dass viele der Kompetenzmodelle zu wenig oder gar keinen pädagogischen Hintergrund haben. Ich stimme auch mit ihr überein, dass es letztlich um die Fähigkeit geht „situativ“ in der Lehre zu reagieren und dass Lehrende dazu Handlungskompetenzen in verschiedenen didaktischen Aufgabenfeldern entwickeln müssen. Ich stimme jedoch nicht mit Reinmann überein, dass es in der hochschuldidaktischen Fortbildung um „Laienbildung“ geht, sondern es geht um die Stärkung und Weiterentwicklung *vorhandener* Kompetenzen – dazu zählt das Fachwissen und die Haltung zur Lehre - die aufgrund von Erfahrungswissen in eigener Studiensituation und/oder Lehrsituationen und in der je fachlichen Sozialisation erworben wurden. Letztlich – und da stimme ich Reinmann wieder zu – geht es in der hochschuldidaktischen Fortbildung um die Reflektion der je individuellen educational beliefs, die sich in der und durch die fachliche Verortung und die strukturelle, wissenschaftspolitische persönliche Haltung zur Lehre und zu den Studierenden als lernende Individuen ausdrückt.

<sup>9</sup> Fiehn/Spieß/Ceylan/Harteis/ Schworm 2012.

<sup>10</sup> Heiner 2012.

<sup>11</sup> Trautwein/Merkt 2012.

## Das Potenzial-Kompetenz-Modell für Hochschuldidaktik und Interne Weiterbildung

Das Potenzial-Kompetenzmodell wurde zunächst für das hochschuldidaktische Zertifikatsprogramm entwickelt. Im Rahmen des hochschuldidaktischen Zertifikatsprogramm wurde ein theoriegeleitetes (s.o.) kompetenzbezogenes offenes Bausteinkonzept mit sechs Lehr-Kompetenzbereichen entwickelt, das später auch für die Interne Weiterbildung (IWB) übernommen und um einige weitere Kompetenzbereiche erweitert wurde. Die Lehrkompetenz von Lehrenden, welche Fachkompetenz impliziert, wird auf der theoretischen Grundlage der jüngeren hochschuldidaktischen Lehr-Kompetenz-Forschungen<sup>12</sup> (s.o.) neben der allgemeinen Lehr- und Fachkompetenz in sechs Kompetenzbereiche aufgeteilt: Didaktik-, Methoden-, Prüfungs-, Medien-, Leitungs- und Vielfaltskompetenz.



Abb. 3 Lehrkompetenzmodell

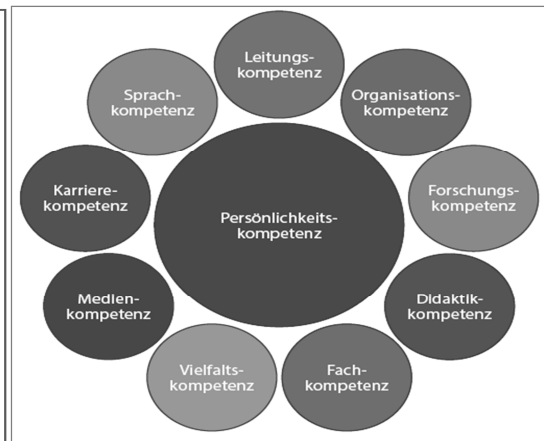


Abb. 4 Potenzial-Kompetenzbereiche IWB

Diese Kompetenzbereiche richten sich einerseits an den notwendigen Lehraufgaben und andererseits an den weiteren vielfältigen Aufgaben der Lehrenden im Wissenschaftsbetrieb aus. Für die Interne Weiterbildung (IWB) wurden die Potenzial- und Kompetenzbereiche erweitert um die fünf Bereiche Fach-, Organisations-, Karriere-, Sprach- und Forschungskompetenz. Die ca. 50 hochschuldidaktischen Kurse p.a. sind jeweils den sechs Kompetenzbereichen zugeordnet. In der hochschuldidaktischen Weiterbildung können die Lehrenden in drei Zertifikatsstufen die Entwicklung didaktischer Kompetenzen stärken<sup>13</sup>. Entgegen den sonst üblichen hochschuldidaktischen stufenweisen Strukturierungen der Bausteine in Basis-, Erweiterungs- und Aufbaumodule werden hier in einem offenen System Bausteine angeboten, die auf das selbstorganisierte konstruktivistische Lernen und auf die individuellen Lehr-Kompetenzbereiche zielen. Die Lehrenden können nach eigener Kompetenzeinschätzung die Kompetenzbereiche stärken, die sie für sich persönlich wichtig finden. Innerhalb von fünf Jahren können sie auch alle Bausteine belegen und unterschiedliche Zertifikate erwerben und so interne Karrierewege in der Lehre anstreben.

Weitere Maßnahmen sind daneben auch individuelle Maßnahmen wie Coaching, Scholarship of Teaching and Learning (SoTL), Hospitationen und Anreizsysteme wie LOM-Punkte und Lehrpreise.

### Karriere durch Lehre

Das im Rahmen des DSC kostenfreie maximal fünfjährige Qualifizierungsangebot bietet die o.g. professionelle Zertifikat an, das Personen mit hervorragenden didaktischen Fähigkeiten dazu qualifiziert, herausragende Lehre durchzuführen und hierfür eine besondere Verantwortung zu

<sup>12</sup> Es ist hier nicht genügend Platz, um auf die Gründe der Auswahl der sechs Kompetenzbereiche einzugehen, siehe dazu Jansen-Schulz (2012)

<sup>13</sup> Jansen-Schulz 2015.

übernehmen. Nach erfolgter Qualifizierung durch die Lehrzertifikate und weiterer didaktischer Zusatzaufgaben wie z. B. Scholarship of Teaching and Learning bzw. Wirkforschung der eigenen Lehre wird die Universität eine Dauerstelle vorsehen, die bis zu einer Vergütung nach TV/L E14/A14 führen kann. Mit der Übernahme dieser Aufgaben soll ein Lehrdeputat von 14 Semesterwochenstunden einhergehen.

## Literatur

- Block, Maren (2012): *Kompetenzorientierte Hochschullehre in den Ingenieurwissenschaften am Beispiel der theorie- und forschungsbasierten Entwicklung, der Implementierung und der Wirksamkeitsanalyse des Lehr-Lernkonzeptes „Projektmentoring“*. Dissertation an der Fakultät für Nachhaltigkeit der Leuphana Universität Lüneburg. Lüneburg
- Erpenbeck, John/ Rosenstiel, Lutz v. (Hrsg.) (2007): *Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen, und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. SchäfferPoeschel-Verlag, Stuttgart
- Faschingeder, Gerald/Novy, Andreas (2007): *Paulo Freire heute – Einleitung*. In: Faschingeder, Gerald/Novy, Andreas (2007): *Paulo Freire heute*. Journal für Entwicklungspolitik (JEP) 2007/3, Mandelbaum edition Südwind S. 4-9
- Fiehn, Janina/Spieß, Stefan/Ceylan, Firat/Harteis, Christian/Schworm, Silke (2012): *LehreProfi - Entwicklungen und Einsatz eines Instruments zur Erfassung hochschuldidaktischer Kompetenz*. In: Egger, Rudolf/Merkt, Marianne (Hrsg.) (2012): *Lernwelt Universität. Entwicklung von Lehrkompetenz in der Hochschullehre*. Springer Verlag VS, Wiesbaden S. 45-62
- Field Belenky, Mary/McVicker Clinchy, Blythe/Rule Goldberger, Nancy/Mattuck Tarule, Jill (1989): *Das andere Denken. Persönlichkeit, Moral und Intellekt der Frau*. Campus Verlag, Frankfurt
- Freire, Paulo (1977) (1980<sup>2</sup>): *Erziehung als Praxis der Freiheit. Beispiele zur Pädagogik der Unterdrückten*, Rowohlt Verlag, Reinbek
- Hattie, John (2009): *Visible Learning. A Synthesis of over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement*, Routledge, London, New York
- Hattie, John (2012): *Visible Learning for Teachers. Maximizing Impact of Learning*. Routledge, London, New York
- Heiner, Matthias (2012): *Referenzpunkte für die Modellierung der Kompetenzentwicklung in der Lehre – Impulse für die hochschuldidaktische Weiterbildung*. In: Egger, Rudolf/Merkt, Marianne (Hrsg.) (2012): *Lernwelt Universität. Entwicklung von Lehrkompetenz in der Hochschullehre*. Springer Verlag VS, Wiesbaden S. 167-192
- Jansen-Schulz, Bettina/Magens, Sandra (2016 b): *Karrierewege durch Weiterbildung an der Universität zu Lübeck*. In: Welp, Ingelore/Lenz, Gaby (Hrsg.) (2016): *Akademische Personalentwicklung. Wie der Wissenschaftsbetrieb Potentiale und Kompetenzen des Personals strategisch entwickelt*. Peter Lang Verlag Frankfurt S. 121-146
- Jansen-Schulz, Bettina (2012): *Exzellente Lehre - durch lehrkompetenzorientierte Hochschuldidaktik – das Lübecker Hochschuldidaktik Modell*. Internes Papier Lübeck April 2012
- Reich, Kersten (1996): *Systemisch-konstruktivistische Didaktik*. In: Voß, R. (Hg.): *Die Schule neu erfinden*. Luchterhand, Neuwied (1996), weitere Auflagen

- Reinmann, Gabi (2013): Lehrkompetenzen von Hochschullehrern: Kritik des Kompetenzbegriffs in fünf Thesen. In: Reinmann, Gabi/Ebner, Martin/Schön, Sandra (2013) Hrsg.: Hochschuldidaktik im Zeichen von Heterogenität und Vielfalt. Doppelfestschrift für Peter Baumgartner und Rolf Schulmeister; Books on Demand GmbH Norderstedt; S. 215-234; <http://de.slideshare.net/BIMSeV/festschrift-21694250> (Zugriff 16.05.2016)
- Reinmann-Rothmeier, Gabi/Mandl, Heinz. (1996). *Lernen auf der Basis des Konstruktivismus*. Zeitschrift Computer und Unterricht, 23, 41-44
- Siebert, Horst (2008): Konstruktivistisch lehren und lernen. Ziel Verlag Augsburg
- Trautwein, Caroline/Merkt, Marianne (2012): *Zur Lehre befähigt? Akademische Lehrkompetenz darstellen und einschätzen*. In: Egger, Rudolf/Merkt, Marianne (Hrsg.) (2012): *Lernwelt Universität. Entwicklung von Lehrkompetenz in der Hochschullehre*. Springer Verlag VS, Wiesbaden S. 83-100
- Viebahn, Peter (2008): *Lernerverschiedenheit und soziale Vielfalt im Studium. Differentielle Hochschuldidaktik aus psychologischer Sicht*. UniversitätsverlagWebler, Bielefeld

### **Diskussionspunkte im Forschungskolloquium**

- Tatsächliche Entwicklung von Lehrkompetenzen und ihrer Erfassung (vorher-nachher). Sind diese tatsächlich messbar oder doch sehr individuell und fachkulturbezogen?
- Thesen zu Lehrkompetenzen von Gabi Reinmann (2013)
- Die Kompetenzdiskussion bezieht sich noch zu wenig auf die Lehrenden, und die Lehrbedingungen – also die situative Lehr-Lernsituation und die damit verbundene Lehrkompetenzentwicklung, hier könnten im Kolloquium Ansätze diskutiert werden.
- Die Motivation der Lehrenden zur eigenen Lehrforschung (Scholarship of Teaching and Learning (SoTL) soll gefördert werden, das ist in einer technisch-naturwissenschaftlichen Fachkultur schwierig. Welche Erfahrungen gibt es?
- Welche Hochschule nutzt die hochschuldidaktischen und Fortbildungs-Zertifikate für Karrierewege innerhalb der Wissenschaft/der Hochschule?

### **Bettina Jansen-Schulz**

- Dr. phil.; Studium Erziehungs- und Sozialwissenschaften an der Universität Hamburg
- Ist seit über 30 Jahren in der Hochschuldidaktik und der inner- und außerhochschulischen Weiterbildung und Forschung tätig mit den Schwerpunkten Erwachsenenbildung, Hochschuldidaktik und Gender-Diversity.
- Ihre ersten hochschuldidaktischen Erfahrungen hat sie an der Universität Hamburg im damaligen IZHD erworben.
- Sie war an verschiedenen deutschen Universitäten tätig und ist im deutschsprachigen und internationalen Hochschulbereich als Referentin insbesondere für Gender und Diversity aber auch für Hochschuldidaktik unterwegs.
- 2004-2011 entwickelte sie an der Leuphana Universität Lüneburg das Konzept des integrativen Genderings in der Lehre und baute dort die Hochschuldidaktik auf, zusammen mit Prof. Dr. Christa Cremer-Renz
- Seit 2011 leitet sie das Dozierenden-Service-Center der Universität zu Lübeck mit den Aufgabenbereichen Hochschuldidaktik und Interne Weiterbildung.
- Sie ist u.a. Jurymitglied bei der Österreichischen Forschungsfördergesellschaft (ffg) im Bereich Hochschulförderung.
- Die Publikations-, Vortrags-, Forschungs- und Lehrlisten zu den o.g. Schwerpunkten sind lang....