

46. dghd-Jahrestagung 2017
Prinzip Hochschulentwicklung –
Hochschuldidaktik zwischen Profilbildung
und Wertefragen

Tagung: 8. – 10. 3. 2017
Preconference: 7.3.2017

#dghd17



IF B2: Impulsforum „Tutorielle Lehre & Evaluation“

**08.03.
2017**

**Nachhaltige
Lehrqualitätsentwicklung:
Stärkung der Wertschätzung
tutoriieller Lehre**

Birke Sander
Workshops on demand



Workshops on demand

Vorstellung

Birke Sander

Bis 2017 Universität Greifswald, Stabsstelle Integrierte Qualitätssicherung, BMBF-Projekt *interStudies*, als Leiterin der Tutor*innenqualifikationsprogramme der Universität Greifswald verantwortlich für:

- Tutorium*forte* (überfachlich)
- Tutorium*forte* Med (fachspez., für Medizintutor*innen)

Über 20 Jahre Lehrerfahrung an Schulen, Hochschulen, Universitäten, in der wissenschaftlichen Weiterbildung und Lehrerbildung; Seit 2006 im hochschuldidaktischen Bereich aktiv.

Seit 2012 Geschäftsinhaberin von „Workshops on demand“

Initiatorin und Gründungsmitglied des bundesweiten „Netzwerk Peer Learning an Hochschulen“



Inhalte

Intro

1. Ausgangssituation
2. Einige Thesen

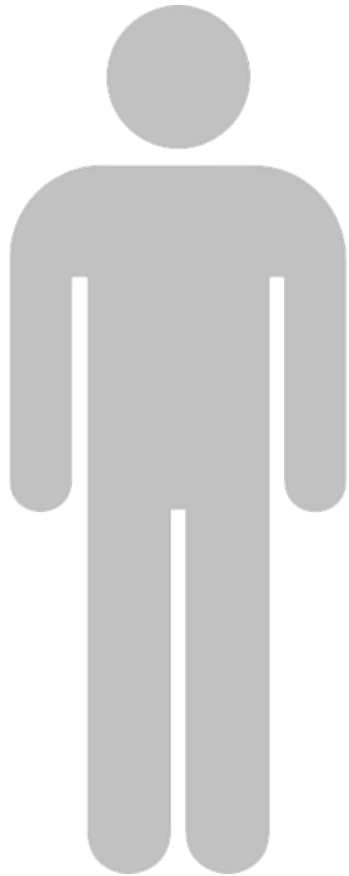
Impulse

3. Fokussierung: Wertschätzung tutorieller Lehre
4. Argumentationsstrukturen zur Stärkung der Wertschätzung
5. Fazit: Potenzial der Argumentationsaspekte zur nachhaltigen Lehrqualitätsentwicklung

Plenum

6. Diskussion und Austausch

Ausgangssituation – aus Tutor*innenperspektive



- Tutorielle Lehre findet in sehr differenzierten Settings statt: Studentische Projekte, Ersti-Tutorien, Labor-Praktika, E-Tutorien etc. ...
- Tutor*innen sind unter diversen Bezeichnungen in der hochschulischen Lehre aktiv: Seminarleiter/in, Übungsleiter/in oder Laborleiter/in
- Die Tutor*innenqualifizierung wird zumeist durch Drittmittelprojekte (insbesondere Qualitätspakt Lehre) initiiert, finanziert und durchgeführt.
- Tutor*innen erhalten nicht zwangsläufig eine didaktisch-methodische Qualifizierung, ihre Lehrleistung wird teilweise nicht finanziell honoriert.

Ausgangssituation – aus Hochschulperspektive



- Tutorielle Lehre entlastet die Lehrenden der Fakultäten und Fachbereiche, ermöglicht intensivere Lehr- und Betreuungsformate.
- Tutor*innen werden aus den fachbesten und engagierten Studierenden heraus rekrutiert, um Lehrqualität und angemessene Lehrentlastung zu gewährleisten. Sie sind oft zukünftige Lehrende.
- Qualifizierung der Tutor*innen kostet (Zeit-) Ressourcen, die entweder eingeplant / berücksichtigt werden oder die Tutor*innen müssen die Qualifizierung zusätzlich zum tutoriellen Lehrpensum auf freiwilliger Basis absolvieren
- Die Programme werden vornehmlich durch Drittmittel finanziert, z. T. selbstorganisiert durch studentische Organisationen durchgeführt.

Einige Thesen

1. Tutorien bieten dem Lehr-Nachwuchs den Rahmen, erste hochschulische Lehrerfahrungen im Studium zu sammeln, als auch Möglichkeiten und Grenzen der persönlichen Lehrwirksamkeit zu erfahren.
2. Wird Lehrerfahrung in Qualifizierungsprogrammen strategisch professionalisiert, schafft sie die Voraussetzungen, die eigene Lehrgestaltung von Beginn an professionell wahrzunehmen und qualitätsorientiert zu entwickeln.
3. Es lässt sich eine Diskrepanz zwischen funktionalem Einsatz tutorieller Lehre im Lehrbetrieb und Wertschätzung einer professionalisierten tutoriellen Lehre verzeichnen, die sich subliminal negativ auf die Motivation der Lehrenden und Tutor*innen auswirkt.

Fokussierung: Wertschätzung tutorieller Lehre

Fragestellung, die sich aus den Thesen ableiten lässt:

Welchen Platz nimmt tutorielle Lehre in der Hochschulentwicklung ein, wie kann ihre Wertschätzung und somit Professionalisierung gestärkt werden?

Fokussierung: Wertschätzung tutorieller Lehre

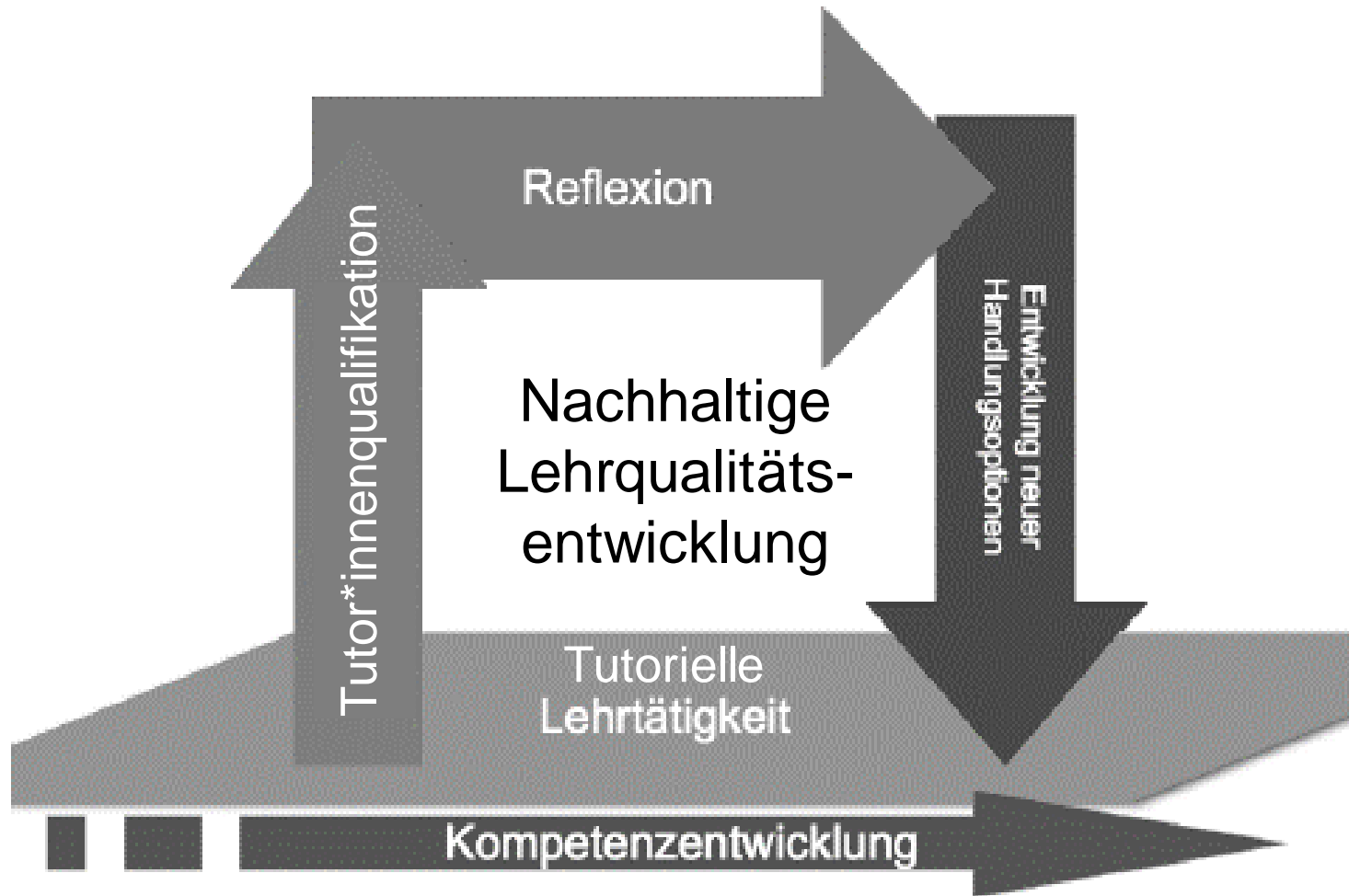


Abbildung modifiziert, entnommen aus: Universität Zürich, Leitfaden: Das Lehrportfolio als Leistungsnachweis im Programm Teaching Skills, S. 1

Hochschulebenen-spezifische Argumentation

Mehrwerte, um den Wert tutorieller Lehre aufzuzeigen:

A Kostengünstige Lehrkapazität und Absicherung der Lehre

Lehrqualitätsentwicklung „von unten“

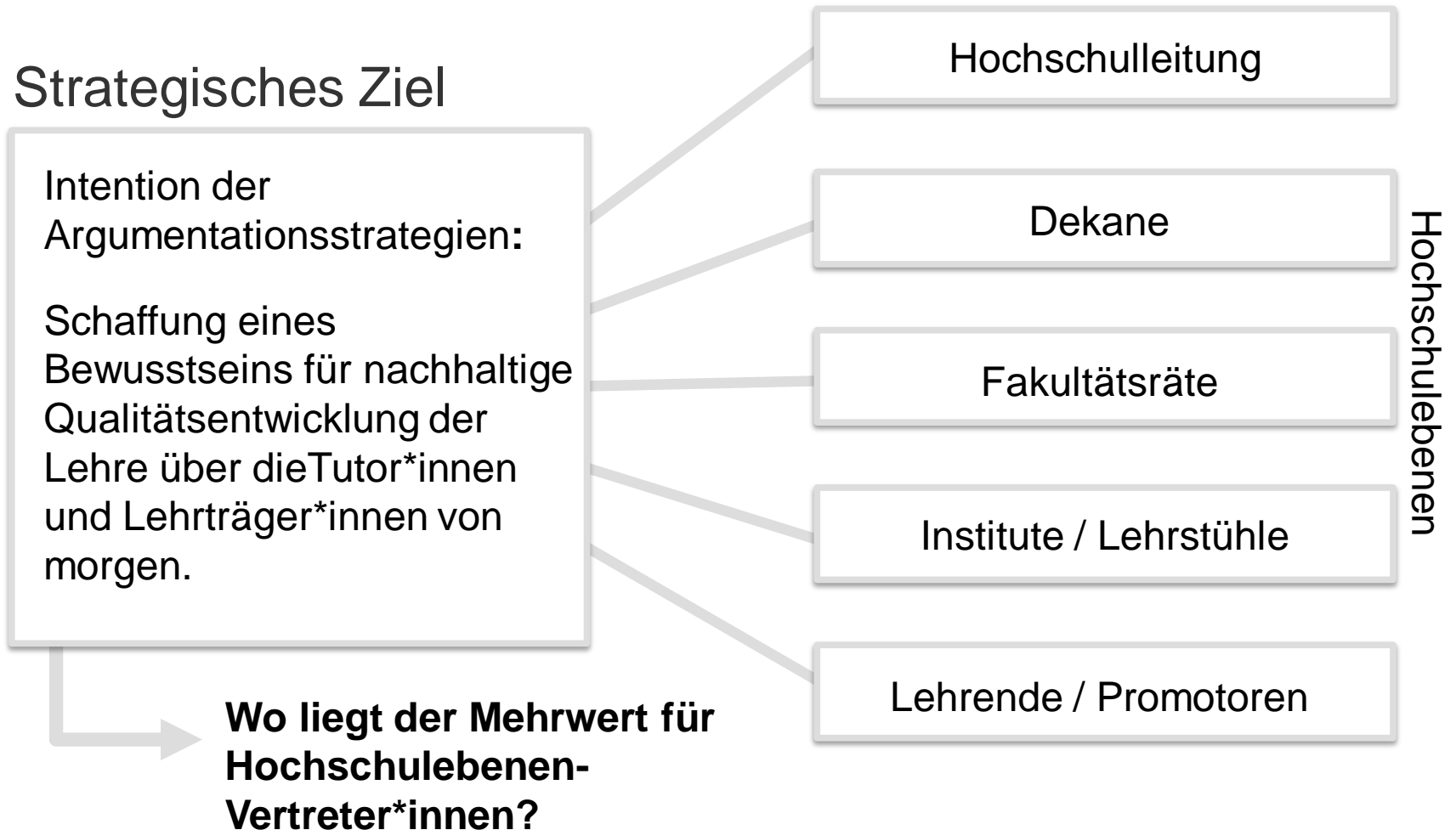
B Women-/Manpower, um innovative / betreuungsintensive (Lehr-)Formate erproben und fortsetzen zu können

C Recruitment von Nachwuchslehrenden
(Bsp.: „Train the Tutor“-Qualifizierung, TH Köln)

Studierenden-Employability (HRK/Bologna-Forderung)

D Lernförderliche und Diversity-sensibilisierende
Peer Learning-Settings

Hochschulebenen-spezifische Argumentation



Hochschulebenen-spezifische Argumentation

Mehrwert A: Mögliche Argumentationsstruktur

- Kostengünstige Absicherung der Lehre
- Kostengünstiger Ansatz der Lehrqualitätsentwicklung „von unten“ (Tutorenschulung vs. Lehrendenschulung)
- Erhaltssicherung diverser fachspezifischer Lehrformate in Zeiten strenger Budgetierung

Hochschulleitung

Dekane

Fakultätsräte

Institute / Lehrstühle

Lehrende / Promotoren

 = Argumentationszielgruppe/n

Hochschulebenen-spezifische Argumentation

Mehrwert B: Mögliche Argumentationsstruktur

- Women-/Manpower, um innovative Lehrformate oder Lehrprojekte erproben und fortsetzen zu können
- Women-/Manpower, um betreuungsintensive Formate der Studierendenbetreuung umsetzen zu können

Hochschulleitung

Dekane

Fakultätsräte

Institute / Lehrstühle

Lehrende / Promotoren

 = Argumentationszielgruppe/n

Hochschulebenen-spezifische Argumentation

Mehrwert C: Mögliche Argumentationsstruktur

- Nachhaltiges Recruitment von Nachwuchslehrenden
- Förderung der Studierenden-Employability über Tutorenqualifizierungsprogramme (u. a. Führungskompetenz-Entwicklung, vgl. Carlsson & Sander, 2015)

Hochschulleitung

Dekane

Fakultätsräte

Institute / Lehrstühle

Lehrende / Promotoren

 = Argumentationszielgruppe/n

Hochschulebenen-spezifische Argumentation

Mehrwert D: Mögliche Argumentationsstruktur

- Lernförderliche Peer Learning-Settings (vgl. Studien zu Lehrwirksamkeit und Einflussvariablen des Lernerfolges, u. a. Studie von Winteler & Forster, 2007; vgl. Boud, Brufee)
- Diversity-Sensibilisierung (z. B. PeerTutor*innen-Ausbildung der Europa-Universität Viadrina, Frankfurt/Oder)

Hochschulleitung

Dekane

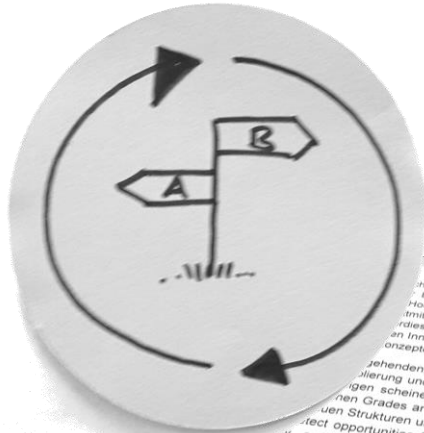
Fakultätsräte

Institute / Lehrstühle

Lehrende / Promotoren

 = Argumentationszielgruppe/n

Fazit: Potenzial der Argumentationsaspekte zur nachhaltigen Lehrqualitätsentwicklung



- Die Potenziale der Argumentationsaspekte sollten Hochschulebenen-spezifisch kommuniziert werden.
- Um die Argumentationsstrukturen an die jeweiligen Adressaten auf den Hochschulebenen anzupassen, ist die Einnahme ihrer Perspektive auf tutorielle Lehre und deren Qualitätsentwicklung vonnöten (Mehrwertorientierung).
- Der jeweilig zu kommunizierende Mehrwert sollte möglichst verifizierbar dargestellt werden.
- Tutorielle Lehre beinhaltet enormes Potenzial zur Lehrqualitätsentwicklung „von unten“.

Diskussion

Welche weiteren Argumente sehen Sie als geeignet, zur Stärkung der Wertschätzung tutorieller Lehre beizutragen?

Auf welcher Hochschulebene?

Leinen los...

... zur Stärkung der
Wertschätzung
tutorieller Lehre



Literatur

Boud, David (2001): Introduction: Making the move to peer learning. In D. Boud, D., R. Cohen & J. Sampson (Hrsg.): Peer learning in higher education (1-17). London: Stylus Publishing Inc.

Bruffee, Kenneth A. (1999): Collaborative Learning. Higher Education, Interdependence, and the Authority of Knowledge. Baltimore/London.

Carlsson, B./ Sander, B. (2015): Tutorenqualifizierung als Förderinstrument berufspraktischer Führungskompetenzen – Das Zusammenspiel von tutorieller Lehrpraxis, Schulungen und Reflexion zur gezielten Entwicklung von Führungsqualitäten. Tagungsbeitrag *interStudies*-Jahrestagung. Online verfügbar unter: [https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-greifswald/2 Studium/2.1 Studienangebot/2.1.4 Qualitaet in Studium und Lehre/interStudies/Veranstaltungen/Uni Greifswald 2015 Qualifizieren fuer Wissenschaft und Praxis Carlsson Sander Tutorenqualifizierung.pdf](https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-greifswald/2_Studium/2.1_Studienangebot/2.1.4_Qualitaet_in_Studium_und_Lehre/interStudies/Veranstaltungen/Uni_Greifswald_2015_Qualifizieren_fuer_Wissenschaft_und_Praxis_Carlsson_Sander_Tutorenqualifizierung.pdf) (abgerufen am: 04.03.2017)

Europa-Universität Viadrina (Hrsg.) (2017): PeerTutor*innen-Ausbildung. Online verfügbar unter: <https://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/dm/projekte/peertutorinnen/index.html> (abgerufen am: 04.03.2017)

Literatur

A., Ackermann, D., Helmschrott, S., Rammstedt, B., Solga, H., Wößmann, L. (2013). Grundlegende Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt. In: Rammstedt, B. (Hrsg.) Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich. Ergebnisse von PIAAC 2012. Münster: Waxmann.

Matthes, B., Christoph, B., Janik, F., Ruland, M. (2013). Die Erhebung von Informationen über Job-Tasks. Zur Entwicklung eines Befragungsinstruments für die Erfassung von Tätigkeitsinhalten am Arbeitsplatz. Vortrag in der Bereichsrunde des FB E1. Nürnberg, 29.05.2013.

TH Köln (Hrsg.) (2017): Train the Tutor. Online verfügbar unter: https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/studium/rundumsstudium/schlusselkompetenzen/train_the_tutor_ablauf_und_beschreibung.pdf (abgerufen am: 04.03.2017)

Winteler, A./ Forster, P. (2007): Wer sagt, was gute Lehre ist? Evidenzbasiertes Lehren und Lernen. Das Hochschulwesen, Band 4/2007, 102-109.



Kontakt:

Birke Sander

workshopsondemand@gmx.de

www.workshopson.org

