

Dokumentation des Online-Symposiums
„Professionalisierung der Hochschuldidaktik als
Qualitätsentwicklung des Third Space“

11.03.2022

HoDaPro Team: *Prof. Dr. Marianne Merkt, Yvonne Bönninger, Matthias Kraut,
Jennifer Preiß, Dr. Johanna Nuria Rüther, Dr. Katrin Schulze*

Zitiervorschlag: Merkt, M.; Bönninger, Y.; Kraut, M.; Preiß, J.; Rüter, J.; Schulze, K. (2022). Dokumentation des Online-Symposiums „Professionalisierung der Hochschuldidaktik als Qualitätsentwicklung des Third Space“. Universität Hamburg. Online Verfügbar unter: <https://www.hul.uni-hamburg.de/forschung/laufende-projekte/hodapro.html>

Die Dokumentation entstand im Rahmen des Projektes „Neue hochschuldidaktisch Professionelle – Berufsrollen und Berufsentwicklungen in der Hochschuldidaktik als Beitrag zur Qualitätsentwicklung im third space (HoDaPro)“. Dieses Projekt wurde unter dem Förderkennzeichen 16PW18006 durch Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den AutorInnen. Sie ist lizenziert unter einer CC BY-NC-ND Lizenz.



Inhaltsverzeichnis

1. Hintergründe zur Veranstaltung

- Programm
- Einleitung
- Statistiken zur Veranstaltung
- Mediendidaktische Umsetzung der Veranstaltung
- Grußwort

2. Wissenschaftliche Beiträge

- Projekt HoDaPro
- Projekt Berti
- Projekt NetKoop

3. Posterwalk

- Didaktische Konzeption der Weiterbildung
- Transfer der Weiterbildung
- Die entstandene Community of Practice

4. Impulse aus dem World-Café

5. Podiumsdiskussion

- Die Diskutant:innen und ihr Moderator
- Kurzzusammenfassung inhaltlicher Ablauf
- Diskutierte Inhalte

6. Verweise auf Ergebnisse aus dem HoDaPro-Projekt

Programm



10:00 – 10:30 Uhr

Begrüßung und Eröffnung - Prof. Dr. Marianne Merkt, Leitung BMBF-Projekt HoDaPro

Grußwort - Prof. Dr. Carla Bohndick, Hamburger Zentrum für Universitäres Lehren und Lernen

10:30 – 12:30 Uhr

Professionalisierung im Third Space - die Entwicklung beruflicher Felder und deren Rahmung (Kurzvorträge der Forschungsprojekte mit Diskussion)

- *BMBF-Projekt HoDaPro*: Neue hochschuldidaktische Professionelle - Berufsrollen und Berufsentwicklungen in der Hochschuldidaktik als Beitrag zur Qualitätsentwicklung im third space (Matthias Kraut, Dr. Johanna Nuria Rüther, HUL)

- *BMBF-Projekt Berti*: Neue berufliche Rollen? Kompetenz- und Aufgabenprofile in der IT- gestützten Forschungsberichterstattung (Dr. Sabrina Petersohn, Dr. Stefan Schelske, DZHW)

- *BMBF-Projekt Netkoop*: Erfolgsfaktoren für Netzwerke zur Hochschulentwicklung: Governancemodelle und soziale Praxis interdisziplinärer Kooperation, (Johanna Ruge, HUL)

12:30 -13:30 Uhr: Mittagspause

13:30 – 15:00 Uhr

World Café: Welche Konsequenzen ergeben sich aus den Forschungsergebnissen der Professionalisierung hochschuldidaktisch Tätiger für die Praxis in Hochschulen?

15:15 – 15:45 Uhr

Posterwalk: Verstetigung der Weiterbildung WB HoDaPro - Szenarien, OER, Community of Practice (Matthias Kraut, Jennifer Preiß)

16:00 – 17:30 Uhr

Podiumsdiskussion: „Professionalisierung der Hochschuldidaktik als Qualitätsentwicklung des Third Space“ (Moderation Dr. Jan-Martin Wiarda)

Überblick

Am 11.03.2022 hat das Online Symposium „Professionalisierung der Hochschuldidaktik als Qualitätsentwicklung des Third Space“ des BMBF-Projekts HoDaPro stattgefunden, das Ende April 2022 abgeschlossen sein wird. 74 Anmeldungen verdeutlichen, dass die Professionalisierung der Hochschuldidaktik und die Qualitätsentwicklung im Third Space ein wichtiges Thema für die Fachcommunity ist. Ziel des Symposiums war, mit Forschenden, Praktiker:innen und weiteren Akteure aus Hochschulen die Projektergebnisse und ihre Relevanz für Wissenschaft und Praxis zu diskutieren. Dementsprechend bestand das Programm aus unterschiedlichen Formaten und Perspektiven auf das berufliche Feld der Hochschuldidaktik.

Nach einem **Grußwort** von Prof. Dr. Bohndick vom HUL mit Blick auf den Master of Higher Education wurden am Vormittag Entwicklungen im Third Space aus der Sicht von **drei BMBF-geförderten Forschungsprojekten** vorgestellt und diskutiert. Ergebnisse des *BMBF-Projekts HoDaPro* zeigen, dass die Entwicklungen im beruflichen Feld aus der Innenperspektive von hochschuldidaktisch Tätigen anders eingeschätzt werden als aus der Außenperspektive von hochschuldidaktisch Verantwortlichen wahrgenommen. Erstmals liegen nun Daten dazu vor, wie viele Hochschulen in Deutschland eine Hochschuldidaktik haben und wie diese ausgestattet ist. Im Beitrag des *BMBF-Projekts Berti* wurde deutlich, dass sich auch andere berufliche Felder des Third Space, z.B. die IT-gestützte Forschungsberichterstattung stark ausdifferenzieren mit entsprechenden Konsequenzen für Kompetenzprofile, Rollen und Professionalisierung. Erste Ergebnisse aus dem *BMBF-Projekt NetKoop* verweisen auf höhere Anforderungen an Kommunikation, Koordination und Schnittstellenarbeit im Third Space, die durch Komplexitätsentwicklungen im Hochschulbereich, beispielsweise in hochschulübergreifenden Verbänden zur Lehrentwicklung entstehen.

Im **World-Café** am Nachmittag fand in mehreren Gruppen – überwiegend von hochschuldidaktisch Tätigen – ein Austausch darüber statt, welche Konsequenzen die unterschiedliche Wahrnehmung der Innen- und Außenperspektive auf Hochschuldidaktik hat. Themen der eigenen (wissenschaftlichen) Fundierung, Legitimation und Qualifizierung, Beteiligung an Drittmittelakquise sowie die Bedingungen der strukturellen Einbindung und Ausstattung, aber auch die Frage, was die spezifische Expertise der Hochschuldidaktik ist und wie diese nach außen dargestellt werden kann, wurden diskutiert.

Überblick

Nach einem **virtuellen Poster Rundgang** mit Einblick in die Weiterbildung „WB HoDaPro“ schloss sich eine lebhaftes **Podiumsdiskussion** an. Die Akteure mit hochrangiger Expertise, vor allem aus der Außenperspektive auf Hochschuldidaktik, diskutierten Entwicklungen der Hochschuldidaktik und des Third Space. Das Podium wurde vom Wissenschaftsjournalisten *Jan-Martin Wiarda* sehr charmant, aber themen- und treffsicher moderiert. Der studentische Teilnehmende *Karl Künne* machte zum Auftakt deutlich, dass die Digitalisierung der Lehre, auch unter didaktischen Gesichtspunkten, noch weit von den Erwartungen der Studierenden entfernt sei. Der Vertreter der Hochschullehrenden *Prof. Schumacher* verwies auf die fehlenden Anreizstrukturen und die fehlende Karriererelevanz für gutes Lehren, die Kooperationen mit der Hochschuldidaktik erschweren. Zwischen den hochschuldidaktisch Verantwortlichen *Frau Prof. Dr. Heuchemer*, *Herr Dr. Salden* und *Herr Prof. Dr. Wilkesmann* drehte sich die Diskussion darum, welche Funktion die Hochschuldidaktik in Hochschulen übernehmen sollte – serviceorientiert, wissenschaftsorientiert, organisationsentwickelnd oder als innovativer Impulsgeber - und inwiefern die gegebenen Strukturen mit der klassischen Trennung in Lehre, Forschung und Verwaltung geeignete Rahmenbedingungen dafür sind. Durch die dghd Vorstandsvorsitzende und Vertreterin der hochschuldidaktisch Tätigen *Dr. Vöing* wurde dieses Spannungsfeld untermauert mit dem Hinweis, dass die Hochschuldidaktik nach Ende der Qualitätspakt Lehre Förderung oft vor die Entscheidung gestellt wurde, sich für befristete, aber wissenschaftliche Stellen oder für unbefristete, aber Verwaltungsstellen entscheiden zu müssen.

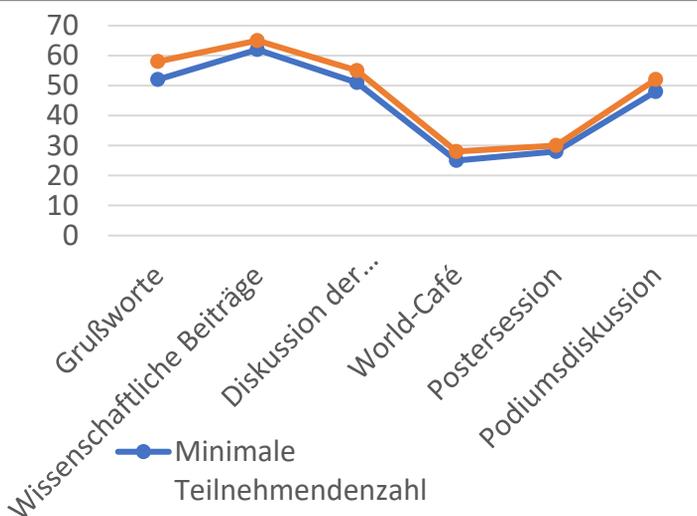
Im Schlusswort bedankte sich die Verantwortliche des Projekts HoDaPro *Frau Prof. Dr. Merkt* für die wertvollen Diskussionen und Beiträge des gesamten Tages und kündigte an, dass ein Passwort geschützter Video-Mitschnitt in absehbarer Zeit auf der Projektseite zur Verfügung gestellt wird.

Ein Blick auf die Teilnehmenden



Wo kamen die Angemeldeten her?
(Auswertung der Mailadressen)

Wie waren die Angemeldeten institutionell verortet?
(Auswertung der Mailadressen)



Wie waren die Formate des Symposiums besucht?

Ein Blick auf die mediendidaktische Umsetzung



Aufgrund der Covid-Pandemie wurde das Symposium online mit dem Kommunikationswerkzeug Zoom durchgeführt. Um die Teilnehmenden in der aktiven Beteiligung und Vernetzung während des Symposiums zu unterstützen, wurde auf verschiedene mediendidaktische Elemente zurückgegriffen.

Wissenschaftliche Vorträge und Podiumsdiskussion: Parallel zu Zoom laufender Tweedback Kanal

Während der wissenschaftlichen Beiträge und der Podiumsdiskussion wurde das Tool „**Tweedback**“ (<https://tweedback.de/>), das parallel zur Zoom Session lief, von den Teilnehmenden rege genutzt. Fragen und Anmerkungen wurden geteilt und durch die Funktionen *rekommentieren* und *liken* miteinander vernetzt und in ihrer Relevanz bewertet. Die Moderator:innen konnten sich so einen schnellen Überblick über die Themen verschaffen, die das größte Interesse fanden und diese zur Beantwortung aufgreifen.

 *Sagen von Teilnehmenden aus dem Tweedback in dieser Dokumentation werden mit dem Tweedback-Logo gekennzeichnet. (CC:Tweedback)*

World Café und Postersession: Breakout Sessions in Zoom

Für das World-Café und den Posterwalk wurden **Breakout Sessions** in der Zoom Session vorbereitet, sodass das Thema des Symposiums, bzw. die einzelnen Poster zur Weiterbildung WB HoDaPro mit den Referent:innen intensiver in kleineren Gruppen diskutiert werden konnten.

Der Pausenraum: Parallel geöffnete, zweite Zoom Session

Neben der Zoom Session des Online-Symposiums, in der das Symposium durchgeführt wurde, war eine zweite Zoom Session, die eine Ansprechperson betreut hat, geöffnet. Sie diente als **Pausenraum mit Breakout Sessions** für Teilnehmende, die sich später eingeloggt hatten und Orientierung brauchten sowie für Privatgespräche und Vernetzungen der Teilnehmenden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Beteiligung auf allen Kanälen sehr hoch war, sodass davon ausgegangen werden kann, dass die mediendidaktische Gestaltung ihr Ziel erfüllt hat. Technische Rückfragen gab es nicht. Durch die Erfahrungen während der Corona-Pandemie sind vermutlich die mediendidaktischen Kompetenzen der Teilnehmenden so hoch, dass auch in einer Online-Umgebung lebhaftige Diskussionen und eine hohe Beteiligung möglich sind.

Grußworte

Grußwort Veranstalterin

Prof. Dr. Marianne Merkt

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Symposiums Gäste,

ich freue mich, Sie heute an einem so sonnigen Vorfrühlingstag begrüßen zu dürfen, leider nur virtuell von Bildschirm zu Bildschirm.

Und um Ihnen wenigstens einen kleinen Eindruck davon zu geben, wer die 73 Teilnehmenden sind, die sich für heute angemeldet haben, haben wir eine **Wortwolke** dazu erstellt, von welchen Orten Sie kommen (das war in den eMailadressen versteckt) und auch, von welchem Hochschultyp oder anderem Organisationstyp. Mehr dürfen wir aus Datenschutzgründen leider nicht verraten. **Drei Jahre Forschungsarbeit** liegen hinter uns und wir sind natürlich sehr gespannt auf den Austausch über die Ergebnisse mit Ihnen, der heute vor uns liegt. Ich möchte ein paar **Gedanken** verlieren, die sich nicht direkt aus den Ergebnissen ableiten lassen, aber Ihnen vielleicht Anregungen für den heutigen Tag mitgeben.

Die **Professionalisierung der Hochschuldidaktik und des Third Space** könnte **aktueller** nicht sein. Gerade haben wir die **Digitalisierung der Lehre im Kontext der Covid Pandemie** einigermaßen bewältigt und schon steht die nächste Herausforderung vor der Tür. **Geflüchtete Studierende und Wissenschaftler:innen aus der Ukraine und Russland** müssen möglichst schnell und gut in Lehre, Studium und Forschung integriert werden. Eine **Hochschulbildung**, die zu interkultureller Kompetenz, zu gesellschaftlicher Verantwortung, zu einem Demokratieverständnis mit einer wissenschaftlichen Denkweise und Diskurskultur führt, bekommt eine viel **konkretere Bedeutung**, wenn sie sich auf die aktuellen Herausforderungen bezieht.

Die **Herausforderungen** betreffen nicht nur die **Professionalisierung von Lehrenden** und von denjenigen, die **die Lehrenden professionalisieren sollen**, also die hochschuldidaktisch Tätigen, um die es heute gehen soll, sondern auch andere Berufsbereiche, die im so genannten Third Space arbeiten. Sie betreffen aber auch **unbürokratische Aufnahmeverfahren, Studien- und Verwaltungsstrukturen und eine gelebte Lehr- und Hochschulkultur**, die ihre in Leitbildern guter Lehre formulierten Werte und Überzeugungen auch lebt und unter den sich ändernden Umständen umsetzen kann. Dazu braucht es **neue Schnittstellen zwischen den traditionellen Bereichen Forschung, Verwaltung und Lehre**. Es braucht auch **neue Koordinations- und Kooperationsformate** zwischen den Akteuren in den Hochschulen oder auch hochschulübergreifend in Verbänden zur Lehrentwicklung. Und das muss **organisiert und begleitet** werden.

Grußworte

Das meine ich, wenn ich von der **Professionalisierung der Hochschulen als Bildungsorganisationen** rede. Es geht um die Innovationsfähigkeit der Hochschulen, also die Fähigkeit, ändernde gesellschaftliche Kontexte adäquat und innovativ zu bewältigen und nicht nur zu reagieren und dafür braucht es Professionalität.

Das berufliche Feld der Hochschuldidaktik hat sich im letzten Jahrzehnt dynamisch entwickelt. Das lag zum großen Teil natürlich an der BMBF-Förderlinie Qualitätspakt Lehre. Aber es sind mehr hochschuldidaktische Stellen und Projekte verstetigt worden, als zunächst gedacht. Und die Tatsache, dass die Hochschuldidaktik im Kontext der Covid Pandemie sehr gefragt war, zeigt, dass sie Herausforderungen der genannten Art eine spezifische Expertise anbieten kann. Mehr dazu erfahren Sie im Laufe des Tages.

Anschließend stellte Prof. Dr. Marianne Merkt das Programm des Symposiums und ihre Nachrednerin Prof. Dr. Carla Bohndick vor.

Grußwort Prof. Dr. Carla Bohndick im Namen des Hamburger Zentrum für universitäres Lehren und Lernen

Frau Prof. Dr. Bohndick sprach im Namen des Hamburger Zentrum für universitäres Lehren und Lernen (HUL) ihr Grußwort. Sie ist dort Juniorprofessorin mit dem Forschungsschwerpunkt Studierendenforschung. In ihrem Grußwort beschäftigte sie sich mit der Frage, inwiefern der am HUL angesiedelte Masterstudiengang „Higher Education“ einen Beitrag zur Professionalisierung der Teilnehmenden und damit auch der Hochschuldidaktik leistet.

Wissenschaftliche Beiträge

„Professionalisierung im Third Space - die Entwicklung beruflicher Felder und deren Rahmung“

Moderation: *Prof. Dr. Marianne Merkt*

In diesem Slot wurden die Forschungsergebnisse verschiedener Projekte, die sich mit der Professionalisierung im Third Space beschäftigen, vorgestellt und Raum für Rückfragen gelassen. Anschließend fand eine projektübergreifende Diskussion statt. Folgende Projekte stellten ihre Inhalte vor:

- **BMBF-Projekt HoDaPro:** Neue hochschuldidaktische Professionelle - Berufsrollen und Berufsentwicklungen in der Hochschuldidaktik als Beitrag zur Qualitätsentwicklung im third space
Matthias Kraut und Dr. Johanna Rüther, HUL
- **BMBF-Projekt Berti:** Neue berufliche Rollen? Kompetenz- und Aufgabenprofile in der IT- gestützten Forschungsberichterstattung
Dr. Sabrina Petersohn und Dr. Stefan Schelske, DZHW
- **BMBF-Projekt Netkoop:** Erfolgsfaktoren für Netzwerke zur Hochschulentwicklung: Governancemodelle und soziale Praxis interdisziplinärer Kooperation
Johanna Ruge, HUL

Über die Projekte

BMBF-Projekt HoDaPro

HoDaPro

HoDaPro – Neue hochschuldidaktische Professionelle - Berufsrollen und Berufsentwicklungen in der Hochschuldidaktik als Beitrag zur Qualitätsentwicklung im third space

Projektziel

HoDaPro ist ein BMBF-gefördertes Forschungsvorhaben zur Erforschung der Struktur und Entwicklung von Professionalisierungsprozessen hochschuldidaktisch Tätiger. Ebenso wird untersucht, wie die organisationale Rahmung von hochschuldidaktischen Einrichtungen in Hochschulen die professionelle Arbeit von Hochschuldidaktiker:innen beeinflusst.

Kurzbeschreibung

Hochschulleitungen und Bildungspolitik erwarten von geförderten Programmen zur Qualitätsentwicklung von Studium und Lehre (z.B. Qualitätspakt Lehre), dass sie auch auf der organisationalen Ebene der Lehr- und Studienqualität zu Qualitätsverbesserungen führen. Diese Projekte haben teilweise explizit das Ziel, eine solche Organisationsentwicklung in der Lehre zu bewirken.

In diesen Projekten arbeiten Mitarbeiter:innen, die aus verschiedenen Disziplinen kommen und unterschiedliche Expertisen mitbringen. Da sie oft Noviz:innen in der Hochschuldidaktik sind, verstehen sie sich häufig gar nicht als Hochschuldidaktiker:innen mit Aufgaben der Organisationsentwicklung. Im Anschluss an Erkenntnisse aus Erhebungen der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik zu Professionalisierungsprozessen hochschuldidaktisch Tätiger sowie mit Rückgriff auf Forschung zu Hochschulprofessionellen (HoPros) werden Berufstätige in diesem wachsenden Berufsfeld als hochschuldidaktische Professionelle (HoDaPros) bezeichnet.

Der Fokus dieses Forschungsvorhabens liegt darauf, die Professionalisierungsprozesse hochschuldidaktisch Tätiger unter zwei Perspektiven zu untersuchen. Die qualitative Untersuchung richtet den Blick von innen auf die professionelle Entwicklung von Hochschuldidaktiker:innen im Kontext einer strukturierten einjährigen online-basierten Weiterbildung. In der quantitativ orientierten Untersuchung mit Blick von außen auf das Feld wird erforscht, welche Erwartungen Verantwortliche für hochschuldidaktische Einrichtungen und Arbeitsstellen an die Hochschuldidaktik haben und wie die hochschuldidaktischen Einrichtungen in die Organisationsstruktur der Hochschule eingebunden sind. Beide Forschungsperspektiven beruhen auf einem theoretischen Rahmenmodell, das Konzepte der pädagogischen Professionalität und Ansätze der Educational Governance in Verbindung mit der Organisationspädagogik integriert.

Weitere Informationen finden Sie unter: <https://www.hul.uni-hamburg.de/forschung/laufende-projekte/hodapro.html>

Ansprechpartnerin: Prof. Dr. Marianne Merkt: marianne.merkt@uni-hamburg.de

Qualitative Untersuchung: individuelle Perspektive auf Professionalisierungsprozesse hochschuldidaktisch Tätiger

Matthias Kraut

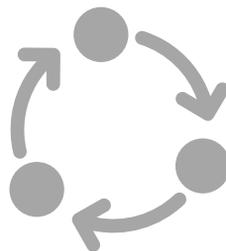
Im HoDaPro-Teilprojekt zur Untersuchung der individuellen Perspektive auf Professionalisierungsprozesse von hochschuldidaktisch Tätigen wurde eine qualitative Untersuchung durchgeführt. Grundlage der Untersuchung bildet ein theoretisches Rahmenmodell des Zusammenwirkens professioneller hochschuldidaktischer Arbeit und ihrer organisationalen Rahmung (Merkt et al. 2021b).

In der Untersuchung interessierte uns, welche Strukturen Professionalisierungsprozesse von hochschuldidaktisch Tätigen an den Hochschulen beschreiben und wie Professionalisierungsprozesse bei hochschuldidaktisch Tätigen verlaufen.

Methode

Für die einjährigen Pilotweiterbildung WB HoDaPro wurden 20 Teilnehmende ausgewählt. Aus dieser gesampelten Auswahl wurden kontrastiv Teilnehmende ausgewählt, die zu Beginn der Weiterbildung und am Ende mithilfe von leitfadengestützten episodischen Interviews befragt wurden. Anhand des Datenmaterials aus der Eingangsbefragung wurden in Anlehnung an die Grounded Theory induktiv 6 Strukturkategorien rekonstruiert, die hochschuldidaktische Professionalisierungsprozesse rahmen.

In einem zweiten Auswertungsschritt wurden die individuellen Prozesse der Professionalisierung analysiert. Dafür wurden Entwicklungsportfolios der Teilnehmenden aus der Weiterbildung WB HoDaPro und Interviewdaten aus der Postbefragung genutzt.



Ergebnisse

Die 6 Strukturkategorien und deren Ausprägungen: Die Strukturkategorien beschreiben, unter welchen Bedingungen sich Professionalisierungsprozesse von hochschuldidaktisch Tätigen an Hochschulen vollziehen.

1) Beschreibungen des Tätigkeitsfelds

Die Interviewten beschreiben zu Beginn der Untersuchung berufliche Tätigkeiten und Anforderungen mit unterschiedlichen Schnittstellen zu verschiedenen Verwaltungs- und Organisationsebenen der Hochschule. Sie benennen vor allem Aufgaben, die der klassischen Hochschuldidaktik zugeordnet werden können, wie die Durchführung hochschuldidaktischer Workshops für Lehrende, Beratung und Coaching. Weiterhin beschreiben sie Aufgaben im Servicebereich für die Hochschulen, beispielsweise im Hochschulmarketing. Ein Teil beschreibt Forschungstätigkeiten und, bzw. oder Querschnittsaufgaben im Bereich der Mediendidaktik und des E-Learnings.

2) Verortung, Positionierung und Rollenbestimmungen

Die Interviewten beschreiben Suchbewegungen und den Wunsch nach Orientierung im hochschuldidaktischen Feld. Ein Großteil der Interviewten bezeichnet sich zu Beginn der Untersuchung nicht als hochschuldidaktisch Tätige oder Hochschuldidaktiker:innen. Sie beschreiben jedoch pädagogische Neigungen, oder pädagogische Sozialisationen durch die eigene Fachkultur. Ein großer Teil hat zudem selbst hochschuldidaktische Zertifikatsprogramme durchlaufen oder sich pädagogische Inhalte autodidaktisch erschlossen.

3) Rahmende Governance und Strukturen

In dieser Kategorie wurden Interviewpassagen codiert, in denen die Interviewten beschreiben, wie sie ihre hochschuldidaktische Tätigkeit an der Hochschule gerahmt und geregelt sehen. Dabei ist im Datenmaterial eine starke Variation festzustellen. Die Spannweite reicht von einem großem Handlungsspielraum und Autonomie in der Umsetzung von hochschuldidaktischen Angeboten bis hin zu starker Regulierung und inhaltlichen Einflussnahme durch Hochschulleitungen oder Verantwortliche in den Fachbereichen bezüglich hochschuldidaktischer Ausrichtung und Angebotsgestaltung. In diesem Kontext thematisieren die Interviewten ihre Stellensituation, Zuständigkeiten und Anbindungen in den Strukturen der Hochschulen. Zudem wird in Teilen eine hohe Erwartungshaltung an die Hochschuldidaktik von Hochschulleitungen und Fachbereichen erkennbar, oftmals verbunden mit Forderungen nach schnellen Konzepten und Lösungen. Es wird sichtbar, dass die Akzeptanz und Annahme hochschuldidaktischer Angebote abhängig von Fachbereichen und den handelnden Akteuren sind, da bisher kaum Verpflichtungen bestehen bezüglich der Teilnahme an hochschuldidaktischen Angeboten an den Hochschulen.

4) Berufliches Selbstverständnis und berufliche Überzeugungen

In den Interviews wurde zudem nach Haltungen, Werten und Überzeugungen gefragt. Im Material finden sich Hinweise, die auf pädagogische oder bildungstheoretische Ansätze hindeuten. Diese beschriebenen Haltungen sind oftmals durch fachspezifische Sozialisationen beeinflusst und durch theoretische Bezüge oder Menschenbilder dieser Fachkulturen geprägt. In den Interviews werden häufig Modelle, Paradigmen und ähnliche hochschuldidaktische Praktiken benannt. Dies deutet auf ein implizit geteiltes Verständnis von hochschuldidaktischen Themen und Inhalten hin, obwohl dazu bisher keine Standards existieren. Zudem wird der Anspruch geäußert, wissenschaftliche Erkenntnisse als Basis des Handelns zu nutzen.

5) Individuelle Professionalisierungsstrategien

In den Interviews sind intrinsische Suchbewegungen erkennbar, die Einfluss auf die Ausrichtung der individuellen Professionalisierungsprozesse im Feld haben. Es wird beschrieben, dass häufig erfahrene Kolleg:innen und Mentor:innen als Role-Model beim Einstieg in die Hochschuldidaktik unterstützt haben. Zudem wird die eigene Lehrerfahrung als entwicklungsförderlich bezüglich der eigenen Professionalisierung bewertet, da dadurch auch ein Perspektivwechsel erfolgen kann und man in Beratungen mit Lehrenden auch legitimiert ist. Eigene wissenschaftliche Publikationstätigkeit wird als Professionalisierungsstrategie beschrieben, um persönliche Leerstellen zu schließen. Auch der Austausch in hochschuldidaktischen Netzwerken und Communities wird benannt, um über aktuelle Entwicklungen im Feld informiert zu bleiben und einen fachlichen Austausch zu haben. Zudem werden berufliche Weiterbildungen als Strategie der Weiterentwicklung und Professionalisierung genutzt.

6) Konflikte und Dilemmata im beruflichen Feld

In den Interviews wurde nach Herausforderungen im beruflichen Feld gefragt. Im Material finden sich diesbezüglich drei Konfliktlinien. Diese bewegen sich im Kontext der *Legitimation des beruflichen Handelns von hochschuldidaktisch Tätigen in der Hochschule*. Eine weitere Konfliktlinie vollzieht sich an der *Einbettung der Hochschuldidaktik in der Hochschule und deren Beteiligung*, beispielsweise in den Entscheidungsgremien für Studium und Lehre. Die dritte Konfliktlinie besteht bezüglich der *Wirksamkeit des eigenen hochschuldidaktischen Handelns* von hochschuldidaktisch Tätigen, diese bezieht sich auf das hochschuldidaktische Erfahrungswissen, das Handlungsrepertoire und die Strategien zur Umsetzung hochschuldidaktischer Angebote an den Hochschulen.

Individuelle Professionalisierungsprozesse

Im Rahmen der Interventionsdimension der Pilotweiterbildung WB HoDaPro fand anhand eines entwickelten Curriculums und didaktischen Designs eine inhaltliche Auseinandersetzung mit theoretischen Texten, Modellen & Inhalten zur Hochschuldidaktik statt. Die in der Weiterbildung thematisierten Inhalte wurden von den Teilnehmenden bezüglich der eigenen beruflichen Praxis und Relevanz reflektiert und eingeordnet. Diese durch die Weiterbildung ausgelösten Reflexionen, Veränderungen und Bewertungen wurden von den Teilnehmenden in den Portfolios und Interviews am Ende beschrieben bzw. erfasst. In der zweiten Auswertung ist eine Sensibilisierung für die besondere Situation der Hochschuldidaktik als berufliches Feld im Third Space bei den Teilnehmenden erkennbar, verbunden mit der Reflexion und Neubewertung und Neuausrichtung der eigenen Handlungsoptionen.

Diese Reflexionsprozesse vollziehen sich in unterschiedlichen Ausprägungen entlang der folgenden Themen:

- handlungsleitende Orientierungen, berufliches Selbstverständnis, Verständnis von Hochschuldidaktik
- Aufgaben und Verantwortungsbereiche, Zusammenarbeit mit Akteuren
- berufliche(n) Rolle(n)
- Strategien der beruflichen Praxis zur Umsetzung hochschuldidaktischer Angebote
- Strategien der eigenen Professionalisierung

Diese Reflexionen werden im Datenmaterial der zweiten Erhebungsphase deutlich. Exemplarisch ist ein Bezug auf die Legitimation der Hochschuldidaktik als kollektiver Akteur. Dazu wird in den Reflexionen beschrieben, dass diese Legitimation durch Nutzung von theoretischen Bezügen erfolgen kann oder durch souveränes Agieren als hochschuldidaktisch Tätige:r mit einem gefestigtem Rollenverständnis erreicht wird. Die Reflexionen beziehen sich weiterhin auf die Spannungsfelder und Schnittstellen im *Third Space*. Dabei finden sich in den Reflexionen Stellen, die sich auf die Arbeitsbereiche zwischen Lehre, Verwaltung und Forschung und die damit verbundene Verortung und deren Herausforderungen beziehen. Weitere Reflexionen beziehen sich auf die Rollen und die Interaktionsqualität in Arbeitsbeziehungen mit den verschiedenen Akteuren der Hochschule. Die Spannweite der Reflexionen im Datenmaterial reicht dabei von Strategien zur Analyse des Regulationssystems der Hochschule bis hin zur Reflexion der Akteure und deren Handlungslogiken in den jeweiligen Arbeitskontexten.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich aus der qualitativen Untersuchung schlussfolgern, dass es trotz fehlender explizierter Standards ein implizites gemeinsames Verständnis davon zu geben scheint, was Hochschuldidaktik ist und leisten sollte. Aufgrund fehlender Qualifizierungsangebote und ausgeprägtem *Learning on the Job* sowie teilweise fehlender Anerkennung der Hochschuldidaktik in den Strukturen der Hochschule sowie wechselnder Aufgabenfelder und Anbindung fällt es den Befragten jedoch oftmals schwer, eine Identität als Hochschuldidaktiker:in zu entwickeln. Die Weiterbildung hat eine Reflexion der Teilnehmenden hinsichtlich professionalisierungsrelevanter Themen wie beispielsweise beruflichem Selbstverständnis, Aufgaben und Verantwortungsbereichen sowie Strategien in der hochschuldidaktischen Tätigkeit gefördert und somit die berufliche Identitätsentwicklung gestärkt. Die individuelle Professionalisierung ist ein relevanter Schritt in Richtung einer kollektiven Professionalisierung des Berufsfeldes. Allerdings haben auch strukturelle Rahmenbedingungen Einfluss darauf, ob und wie die individuelle Professionalität von hochschuldidaktisch Tätigen in der Hochschule wirksam werden kann.



Quantitative Untersuchung: organisationale Rahmung hochschuldidaktischer Arbeit

Dr. Johanna Nuria Rüther

Im HoDaPro-Teilprojekt zur Untersuchung der organisationalen Rahmung hochschuldidaktischer Arbeit wurde eine quantitative Untersuchung durchgeführt.

In der Untersuchung interessierte uns, wie die organisationale Rahmung von Hochschuldidaktik unter dem Fokus der Professionalität von Hochschuldidaktik strukturiert ist und unter welchen Bedingungen sich professionelle hochschuldidaktische Tätigkeit auf die Organisationsentwicklung von Hochschulen im Bereich der Qualitätsentwicklung von Hochschulbildung auswirkt.

Methode

Methodisch war die Untersuchung zweischrittig aufgebaut: zunächst fand eine qualitative Prä-Studie statt. Diese begann mit 6 leitfadengestützten ExpertInneninterviews zur Exploration statt. Interviewte waren Verantwortliche für Hochschuldidaktik an den jeweiligen HS (Prodekane für Studium und Lehre, Leiter von hochschuldidaktischen Zentren). Anschließend wurde ein Validierungsworkshop mit 7 ExpertInnen mit wissenschaftlichem Hintergrund) durchgeführt. Ziel war die Validierung der Ergebnisse aus den ExpertInneninterviews zur Vorbereitung der Online-Erhebung. Diese quantitative Hauptuntersuchung war eine deutschlandweite Erhebung der organisationalen Rahmung hochschuldidaktischer Tätigkeit mittels eines Online-Fragebogens, der an die jeweiligen Verantwortlichen für Hochschuldidaktik an den Hochschulen versandt wurde.

Stichprobe

Von den 422 Hochschulen in Deutschland wurden 371 Einrichtungen angeschrieben (bei 51 Einrichtungen konnten keine Kontaktdaten der Zuständigen für Hochschuldidaktik ermittelt werden), 263 Personen füllten den Fragebogen aus und es liegen 168 (ca. 40%) vollständige Datensätze vor. Dadurch war es möglich, eine weitestgehend repräsentative Stichprobe der deutschen Hochschulen zu erheben.

In Bezug auf die regionale Verteilung der Hochschulen waren die Gruppen der Umfrage relativ gleich verteilt. 54 (32,1%) der teilnehmenden Hochschulen kam aus der Region West (NRW, Saarland, Hessen, Rheinland-Pfalz), 42 (25%) aus der Region Ost (Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen), 36 (21,4%) aus der Region Süd (Bayern, Baden-Württemberg) und 33 (19,6%) aus der Region Nord (Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Hamburg, Bremen) (N=3 keine Angabe/weiß nicht).

85 (50,6%) der teilnehmenden Hochschulen waren vom Hochschultyp HAWs/Fachhochschulen, 55 (32,7%) waren Universitäten, 21 (12,5%) gaben an, einem weiteren Typus anzugehören (N=8, keine Angabe/weiß nicht.).

Zur Rolle der Ausfüllenden gaben über die Hälfte der Umfrage-Teilnehmer:innen (N=97; 57,7%) an, VizepräsidentInnen, Konrektor:innen und Prorektor:innen für Studium und Lehre zu sein. 30 Personen (17,9%) gaben an, Mitarbeiter:innen in der Hochschuldidaktik zu sein. Nach eigenen Angaben handelte es sich bei 8,9% (N=15) der Personen um Mitarbeiter:innen einer Stabsstelle. (15,5% Weitere und keine Angabe (N=26)).

Ergebnisse

Situation der Hochschuldidaktik in Deutschland:

Es gaben 139 Teilnehmer:innen an, an ihrer Hochschule eine HD-Einrichtung zu haben. Im Verhältnis zur Gesamtzahl deutscher Hochschulen bedeutet dies, dass mindestens 33% aller Hochschulen in Deutschland eine HD-Einrichtung haben. Davon gaben 65 an, schon vor dem „Qualitätspakt Lehre“ (QPL) eine HD-Einrichtung gehabt zu haben, 72 gaben an, im Zuge des QPL eine HD eingerichtet zu haben. 141 Teilnehmer:innen gaben an, ihre HD sei Teil eines hochschuldidaktischen Netzwerks. 113 Teilnehmer:innen gaben an, Teil eines HD-Netzwerks zu sein (13 gaben an, lediglich eine eigene HD Einrichtung zu haben, 25, lediglich Teil eines Netzwerks zu sein). 34 Teilnehmer:innen gaben an, weder eine eigene HD zu haben noch Teil eines Netzwerks zu sein (N=16 fehlende Werte).

Es gab eine große Bandbreite an Angaben zur Stellenausstattung an den teilnehmenden Hochschulen. Es waren 0-35 Personen in der HD angestellt (0-20 Vollzeitäquivalente). In den meisten Fällen (N=83) gab es 1-2 Stellen in der HD an den jeweiligen Hochschulen (siehe Abbildung 1).

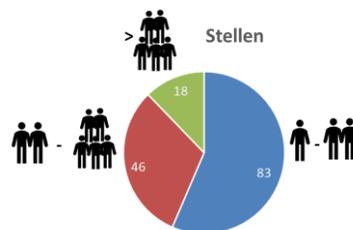


Abbildung 1 Stellenausstattung an den teilnehmenden Hochschulen

Zusammenhänge

Es fanden sich nur wenige Unterschiede zwischen Universitäten und Fachhochschulen.

- Universitäten hatten eher schon eine HD vor QPL, Fachhochschulen eher mit ($\chi^2(1)=4.01$, $p=.045$).
- Die Finanzierung (grundständig vs. gemischt und projektbasiert) stand nicht im Zusammenhang mit dem Hochschultypen oder dem Alter der HD (vor/mit QPL).
- Universitäten hatten mehr Stellen in der HD als Fachhochschulen ($t(121)=2.11$, $p=.037$), aber nicht mehr wissenschaftliches Personal oder unbefristete Stellen.

Es fanden sich keine weiteren Zusammenhänge.

- Das Alter der HD oder die Finanzierung machte keinen Unterschied in der Stellenausstattung.
- Die Region oder Hochschulgröße hatte keinen Einfluss auf die Finanzierung oder das Alter der HD (vor/mit QPL).

Einstellungen zur HD und Widerstände

Teilnehmende wurden gefragt, welche Aspekte aus einer vorgefertigten Liste für sie zentrale Handlungsfelder der Hochschuldidaktik seien. Die am häufigsten genannten Aspekte waren die Weiterbildung von Lehrenden, die Beratung von Lehrenden und die Mediendidaktik/E-Learning und Digitalisierung von Lehre sowie das Mentoring und Coaching von Lehrenden. Selten gewählt wurden z.B. die Forschungs- und Publikationstätigkeit, die Moderation hochschulinterner Prozesse oder die Studiengangs- und Curriculumsentwicklung.

Häufig beschriebene Widerstände bei der Einführung von Innovationen innerhalb der Organisation durch die HD waren, dass

- ...HD-Weiterbildungen für Lehrende eine zusätzliche Arbeitsbelastung bedeuten (N=105, 62,5%)
- ...Lehrende sich in erste Linie selbst als Expert:innen für Lehre sehen (N=97, 57,7%) und
- ...sich anderen Akteuren innerhalb der Hochschule der Nutzen von Hochschuldidaktik nicht erschließt (N=72, 42,9%).

Fazit

Wir finden ein breites Spektrum an organisationalen Bedingungen für die Rahmung von HD (Stellenausstattung, Anbindung...).

Es gibt Zusammenhänge in den individuellen Beschreibungen in den Interviews und der Perspektive auf organisationale Rahmung. Verantwortliche, wie auch HD-Tätige beschreiben Widerstände bzgl. der Umsetzung, Wirksamkeit und Legitimation von HD-Angeboten. Allerdings entspricht die Außenwahrnehmung auf HD in vielen Fällen nicht der von uns erhobenen Entwicklung des Feldes. Für die Hochschuldidaktik Verantwortliche haben oftmals noch ein *klassisches* Bild von Hochschuldidaktik als Serviceeinrichtung (Handeln auf Mikroebene). Somit wird das **Potenzial der Hochschuldidaktik teilweise noch nicht wahrgenommen**.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Feld sehr dynamisch ist und sich stark verändert (z.B. aufgrund des QPL, oder der Pandemie).

Zusammenfassung Ergebnisse

- Die Hochschuldidaktik besitzt Potenziale auf diese Herausforderungen reagieren zu können. Gleichzeitig birgt dies die Gefahr der *Deprofessionalisierung*, da sie sich immer wieder auf neue Aufgaben einstellen muss.
- Der Bedarf der Hochschuldidaktik, sich als berufliches Feld kollektiv zu professionalisieren, ist erkennbar. *Die individuelle Professionalisierung* wird befördert durch eigene Lehrtätigkeit, Weiterbildungen, Netzwerktätigkeit, wissenschaftliche Publikationen. Dies wird von den Verantwortlichen aber häufig nicht als zentrale Aufgaben gesehen.
- Zur Professionalisierung (kollektiv und individuell) braucht es empirische Datengrundlagen zum Feld, eine Beschreibung des beruflichen Feldes, ein gesteigertes berufliches Selbstverständnis und Qualifizierungsangebote für HD-Tätige.

Über die Projekte

BMBF-Projekt Berti

BERTI - Neue berufliche Rollen? Kompetenz- und Aufgabenprofile in der IT- gestützten Forschungsberichterstattung

Heterogene Berichtsansätze, ein wachsender sowie zunehmend ausdifferenzierter Kreis an Datennachfragern und die engere Einbindung von Forschungsinformationen in strategische Entscheidungsprozesse für den organisationsinternen Steuerungsbedarf führen zu einer zunehmenden Nutzung komplexer technischer Lösungen und Informationssysteme in der Forschungsdokumentation. Damit erlangt das Tätigkeitsprofil der Forschungsberichterstattung neue Qualitäten: Die Digitalisierung hält Einzug und verändert nachhaltig Arbeitsprozesse und Abläufe sowie Stellenprofile.

Leitende Annahme des Projektvorhabens ist, dass sich im Zuge der Nutzung vernetzter Informationssysteme zur Datenerhebung, -verarbeitung und -analyse sowie der wachsenden Bedeutung der (quantitativen) Leistungsbewertung in der Forschung für organisationstrategische Entscheidungen ein neuer Typus des im Wissenschaftsmanagement tätigen Personals herausbildet. Vor diesem Hintergrund stellt BERTI die folgende übergreifende Fragestellung: Welche beruflichen Rollen bilden sich im Zuge der Verbreitung und Nutzung von digitalen Informationssystemen zur Leistungserfassung und Forschungsberichterstattung an Forschungsorganisationen heraus? Das vorliegende Projekt hat zum Ziel, Projektverantwortliche und Forschungsreferent:innen im Bereich der digital unterstützten Forschungsberichterstattung an deutschen Forschungseinrichtungen, ihre Aufgaben- und Kompetenzprofile sowie Qualifikationen zu analysieren.

Die theoretische Rahmung erfolgt mit dem professionssoziologischen Ansatz von Andrew Abbott und Bezügen auf den Infrastrukturbegriff aus den Science and Technology Studies (STS). Das Studiendesign des Vorhabens beinhaltet qualitative Fallstudien an deutschen und europäischen Einrichtungen mit avancierten, IT- gestützten Forschungsdokumentationen sowie eine breit angelegte, quantitative Erfassung digital unterstützter Praktiken der Forschungsberichterstattung in Deutschland.

Zunächst werden Datenerhebungs-, Verarbeitungs- und Nutzungskontexte der Forschungsberichterstattung und deren digitale Unterstützung untersucht. Anschließend stehen die personellen Verantwortlichkeiten, organisationale Verankerung und die spezifischen Aufgabenprofile im Bereich der IT-gestützten Berichterstattung im Zentrum sowie die Prozessabläufe und Implementationsdynamiken bei der Einführung von Forschungsinformationssystemen und anderen technischen Umsetzungssystemen der Forschungsdokumentation. In einem weiteren Schritt werden die fachlichen Hintergründe, Qualifikationen sowie die vorhandenen und benötigten Kompetenzen des hiermit befassten Personals detailliert untersucht. Schließlich wird nach den Entwicklungsperspektiven der IT-gestützten Forschungsberichterstattung in Deutschland gefragt. Im Anschluss daran werden Empfehlungen zur Qualifikation und Weiterbildung des neuen Berufsfeldes in Form eines Kompetenzmodells entwickelt.

Über die Projekte

BMBF-Projekt Berti

Im Rahmen einer BMBF-Ausschreibung für Projekte mit Bezug zur Corona-Pandemie als Ergänzung aktueller Vorhaben aus dem BMBF-Förderschwerpunkt Wissenschafts- und Hochschulforschung wird das Projekt BERTI um das Vorhaben [GECO](#) ergänzt. Im Fokus stehen die Untersuchung von Umstellungsprozessen in Forschung und Lehre sowie Hochschul- und Wissenschaftsmanagement, welche durch die Corona-Pandemie bedingt sind.

Weitere Informationen finden Sie unter: https://www.dzhw.eu/forschung/projekt?pr_id=654

Ansprechpartnerin: Dr. Sabrina Petersohn: Petersohn@dzhw.eu

BMBF-Projekt BERTI

Neue berufliche Rollen? Kompetenz- und Aufgabenprofile in der IT- gestützten Forschungsberichterstattung

Dr. Sabrina Petersohn

An der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Verwaltung spannt sich das breite Aufgabenfeld von Forschungsreferent:innen und Wissenschaftsmanager:innen auf. Es reicht von der Antragsberatung für Fördermittel über die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses bis hin zum Qualitätsmanagement. Bestandteil dieses Tätigkeitspektrums sind auch die Forschungsdokumentation sowie die Analyse von Forschungsleistungen in Form von Forschungsinformationen, d.h. Metadaten über Forschungsaktivitäten, wie zum Beispiel Titel von Publikationen und Projekten.

Heterogene Berichtsansätze, ein wachsender sowie zunehmend ausdifferenzierter Kreis an Datennachfragern und die engere Einbindung von Forschungsinformationen in strategische Entscheidungsprozesse für den organisationsinternen Steuerungsbedarf erfordern zunehmend die Nutzung komplexer technischer Lösungen und Informationssysteme. Die Digitalisierung hält Einzug und verändert nachhaltig Aufgaben und Prozesse.

Vor diesem Hintergrund fragt das BMBF-geförderte Forschungsprojekt mit dem Titel „Neue berufliche Rollen? Kompetenz- und Aufgabenprofile in der IT- gestützten Forschungsberichterstattung (BERTI)“, ob sich im Zuge der zunehmenden Digitalisierung der Forschungsberichterstattung neue berufliche Rollen und Stellenprofile herausbilden? Insbesondere im Arbeitskontext der Einführung und des Betriebs von Forschungsinformationssystemen stellen sich neue Aufgaben und Qualifikationsanforderungen. Das Projekt BERTI untersucht, wie Forschungsberichterstattung mit digitalen Informationssystemen unterstützt wird und wie diese Abläufe und Prozesse mit der organisationalen Strategiebildung verknüpft sind. Im Zentrum des Vorhabens steht dabei das zuständige Fachpersonal, dessen Verantwortungsbereiche, Qualifikationen und Kompetenzen.

Im Projekt kommt dabei ein Mixed-Methods-Studiendesign zur Anwendung, welches qualitative Fallstudien an deutschen und europäischen Einrichtungen mit avancierten Praktiken der IT-basierten Forschungsberichterstattung, eine breit angelegte quantitative Online-Erhebung der digital unterstützten Praktiken der Berichterstattung in Deutschland und die Analyse des Stellenmarktes in diesem neuen Aufgabenbereich umfasst.

BMBF-Projekt BERTI

Im Folgenden werden Zwischenergebnisse aus der Analyse eines Volltextstellenanzeigendatensatzes der Jahre 2005-2020 präsentiert, welcher von dem Anbieter Wissenschaftsladen Bonn erworben wurde. Der Datensatz umfasst als Ergebnis einer speziell formulierten Datenbankabfrage insgesamt rund 1.100 Anzeigen. Nach der Datenbereinigung und Dublettenentfernung sind insgesamt 364 Anzeigen für unser Vorhaben relevant. Wir unterscheiden dabei in sogenannte „hochrelevante“ und „relevante“ Anzeigen. Die 301 relevanten Anzeigen im Bereich Forschungsberichterstattung umfassen Referent:innenstellen, Stellen in der Öffentlichkeitarbeit, Wissenschaftsmanager:innen, Leitungsstellen, Bibliothekar:innen, und Mitarbeiter:innen aus den Bereichen Forschungsförderung, Hochschulentwicklung, Qualitätsmanagement, aber auch Gleichstellung und Personalwesen und dergleichen mehr, die sich u.a. mit der Dokumentation von Forschungsaktivitäten als einen Teilbereich ihrer Tätigkeiten befassen. In den 63 weiteren Anzeigen findet sich ein direkter Bezug zu Forschungsinformationssystemen (FIS) in den Aufgabenbeschreibungen, d.h. es sind Anzeigen, in denen FIS explizit erwähnt werden und die Stellen bspw. die Einführung oder Weiterentwicklung eines solchen Systems beinhalten.

Ein Blick auf die Anzahl der Ausschreibungen im Zeitverlauf zeigt, dass der FIS-Begriff erstmals 2009 in den Anzeigen auftaucht und dass seit 2011 regelmäßig Stellen mit FIS-Bezug ausgeschrieben werden. Dies korrespondiert mit dem Zeitraum, in dem die heute dominanten Anbieter von Forschungsinformationssystemen (Clarivate mit dem Produkt Converis und Elsevier mit dem Produkt Pure) begonnen hatten, sich den deutschen Markt zu erschließen.

In der Regel sind Stellen in der Forschungsberichterstattung in der zentralen Verwaltung oder in Stabsstellen angesiedelt, insbesondere an Universitäten. Die Profile zwischen Universitäten und Fachhochschulen bzw. Hochschulen der Angewandten Wissenschaften sind vergleichsweise ähnlich. Unter den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist auffallend, dass einige Stellen sich auch an Bibliotheken befinden. Zusätzlich weisen außeruniversitäre Forschungseinrichtungen im Vergleich zu den anderen Organisationstypen eine höhere Anzahl an spezialisierten Stellenausschreibungen im Bereich FIS auf.

Die folgenden Auswertungen der Kompetenzen und Tätigkeiten fokussieren sich auf die hochrelevanten Anzeigen im FIS Bereich, also den Kern eines sich womöglich entwickelnden Berufsfeldes. Die Aufgaben sind insgesamt breit gestreut und spiegeln eine Mischung aus inhaltlich spezifischen Aufgabenbereichen, wie Tätigkeiten mit Bezug zu FIS und Aufgaben, die sich in verschiedenen Bereichen des Wissenschaftsmanagements wiederfinden dürften, wie leitende oder koordinierende Tätigkeiten, wider.

BMBF-Projekt BERTI

Die FIS-Stellen weisen eine hohe Spezialisierung in Form sogenannter FIS –Aufgaben auf, gefolgt von kommunikativen und bibliothekarischen Aufgaben. Die drei wichtigsten Aufgaben im Bereich FIS umfassen die Projektkoordination, Anwender:innenberatung und Aufgaben mit Bezug zu Daten sowie Qualitätssicherung. FIS werden häufig projektförmig eingeführt. Selbst wenn sie im Betrieb sind, muss stets um die Akzeptanz der Nutzer:innen geworben werden durch Informationsveranstaltungen und Schulungen.

Auch die Vernetzung mit anderen Einrichtungen und der Austausch mit Betreibern ist ein wichtiges Tätigkeitsfeld. Ein gutes FIS basiert auf qualitätsgesicherten Daten. Datenmodelle sorgen dafür, dass alle wichtigen Informationen enthalten und miteinander vernetzt sind. Die Qualitätssicherung betrifft nicht nur die Bereinigung von Dubletten, sondern auch das korrekte Erfassen von Namen und Affiliationen.

Eine Auswertung der Kompetenzen zeigt, dass Metakompetenzen, wie die klassische Selbstkompetenz (Eigeninitiative, Belastbarkeit, analytisches Denken, Dienstleistungsorientiertheit), aber auch sozio-kommunikative Kompetenzen, wie der vielbeschworene Teamgeist, am stärksten nachgefragt werden. Dies kann mit dem Genre der Stellenanzeige zu tun haben, in der solche Kompetenzen klassischerweise genannt werden, aber auch damit, dass für den Bereich ein generalistisches Profil gefragt wird oder dass es Arbeitgeber:innen schwer fällt, spezifische, benötigte Fachkompetenzen für das neue Berufsfeld zu identifizieren und zu benennen. Bei den Anzeigen, in denen spezialisierte Fachkompetenzen aufgeführt wurden, werden vor allem IT Kenntnisse, die sich zwischen grundlegenden EDV-Kenntnissen und spezialisiertem Fachwissen über relationale Datenbanken und fortgeschrittene Kenntnisse in der Programmierung von Datenbankabfragen (SQL) aufspannen, genannt, gefolgt von bibliothekarischen Kenntnissen. Diese umfassen Kompetenzen im Bereich des Daten- und Informationsmanagements, z.B. durch Erfahrungen in der Verwaltung digitaler Inhalte in Datenbanken und Repositorien und fundierte Kenntnisse im Bereich Open Access, Bibliometrie und wissenschaftliches Publizieren. Schließlich werden Erfahrungen mit den Governance- und Kommunikationsstrukturen von Forschungseinrichtungen und dem Wissenschaftssystem inklusive seiner Strukturen, Finanzierung und des wissenschaftlichen Publikationswesens nachgefragt.

Diese Befunde deuten insgesamt auf eine beginnende Nachfrage nach spezialisiertem Personal im Bereich der digital gestützten Forschungsberichterstattung hin. Ob sich dabei distinkte Stellenprofile im Wissenschaftsmanagement und damit verbundene Professionalisierungsdynamiken herausbilden, ist Ziel weiterführender empirischer Analysen im Projekt.

Über die Projekte

BMBF-Projekt Netkoop



NetKoop – Erfolgsfaktoren für Netzwerke zur Hochschulentwicklung: Governancemodelle und soziale Praxis interdisziplinärer Kooperation

(Teilvorhaben: Intraorganisationale Educational Governance in Netzwerken)

Projektziel:

Das Verbundprojekt NetKoop erforscht in einem multi-perspektivischen Untersuchungsansatz die Gelingensbedingungen von Hochschulverbänden, die eine Qualitätsentwicklung im Bereich Studium und Lehre zum Ziel haben.

Das Teilvorhaben „Intraorganisationale Educational Governance in Netzwerken“ befasst sich mit für die Qualitätsentwicklung förderliche und hinderliche Faktoren innerhalb verschiedener Verbundkonstellationen.

Kurzbeschreibung:

Aktivitäten für eine lehrbezogene Qualitätsentwicklung finden zunehmend in Hochschulverbänden statt. Von diesen zumeist durch Drittmittelförderung entstandenen Hochschulverbänden wird sich versprochen, dass die Qualitätsentwicklung von Zusammenarbeit und Austausch profitiert und eine höhere Wirkung entfaltet. Erfolgs- und hinderliche Faktoren solcher Verbände sind jedoch bislang nicht hinreichend wissenschaftlich geklärt. Das Verbundprojekt NetKoop untersucht daher die Gelingensbedingungen der Kooperation in Verbänden. Weitere Informationen zum Verbundprojekt finden sich unter: <https://www.wihoforschung.de/de/netkoop-3511.php>.

Das Teilvorhaben „Intraorganisationale Educational Governance in Netzwerken“ folgt dem Educational Governance Ansatz und befasst sich mit Konstellationen des Projekt-Governance innerhalb der Partnerhochschulen eines Verbundprojekts. Es wird davon ausgegangen, dass bei der Entwicklung der Lehrqualität in Verbundprojekten unterschiedliche Handlungslogiken (z.B. bildungstheoretisch-orientierte Handlungslogiken auf der Ebene der einzelnen Teilprojekte an den Partnerhochschulen und funktionale Handlungslogiken auf der Steuerungsebene) koordiniert und ausbalanciert werden müssen, damit förderliche Strukturen für die Weiterentwicklung des alltäglichen Lehr-Lern-Betrieb entwickelt werden können. Daher geht das Teilvorhaben der Frage nach, welche Konstellationen innerhalb der jeweiligen Hochschule als Organisation dazu beitragen, dass intendierte lehrbezogene Qualitätsentwicklungsziele eine Wirkung auf der Ebene des alltäglichen Lehrens und Lernens entfalten können, bzw. dass diese behindert werden.

Über die Projekte

BMBF-Projekt Netkoop



Es werden folgende Fragestellungen bearbeitet:

- Welche Bildungsziele wurden mit der Beantragung des Verbundprojekts intendiert?
- Welche Handlungslogiken verfolgen die verantwortlichen Akteure in Hochschulverbänden bei der Steuerung und Umsetzung von Teilprojekten zur Realisierung der intendierten Bildungsziele in den jeweiligen Hochschulorganisationen?
- Wie bilden sich diese Handlungslogiken in der Governance der Teilprojekte innerhalb der jeweiligen Hochschulorganisationen ab?
- Wie erfolgt die Handlungskoordination innerhalb der Partnerhochschulen und mit den Verbundpartnern?

Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://www.hul.uni-hamburg.de/forschung/laufende-projekte/netkoop.html>

Ansprechpartnerin: Johanna Ruge: johanna.ruge@uni-hamburg.de

NetKoop – Erste Ergebnisse des Teilprojekts an der Universität Hamburg

- Das BMBF-Projekt „Erfolgsfaktoren für Netzwerke zur Hochschulentwicklung: Governancemodelle und soziale Praxis interdisziplinärer Kooperation“ (NetKoop) erforscht Gelingensbedingungen von Hochschulverbänden und Verbundprojekten, die eine Qualitätsentwicklung im Bereich Studium und Lehre zum Ziel haben. Beispiele sind hochschuldidaktische Landesverbände, Hochschulverbände zur Digitalisierung der Lehre oder zu (fach-)spezifischen Themen in Studium und Lehre. Die Etablierung solcher Verbände wurden in einschlägigen Förderprogrammen, wie z.B. der „Qualitätspakt Lehre“ und die „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“, explizit gefördert.
- NetKoop ist ein Kooperationsprojekt der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, dem Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und der Universität Hamburg. Das Teilprojekt „Intra-organisationale Educational Governance in Netzwerken“ an der Universität Hamburg betrachtet das Zusammenspiel verschiedener Akteure in einem Verbund und in den beteiligten Hochschulen. Der Fokus liegt auf den Handlungslogiken der einzelnen Akteure und deren Koordination in Akteurskonstellationen. Relevant werden diese Konstellationen bei Entscheidungen, die Veränderungen in den Hochschulen über mehrere Ebenen hinweg nach sich ziehen, beispielsweise in der Struktur zentraler Einrichtungen, in Fakultäten oder Fachbereichen oder in Studiengängen und Lehrveranstaltungen. Die Konstellationen und Handlungslogiken erfassen werden mittels Dokumentenanalysen und narrativer Interviews mit verantwortlichen und beteiligten Akteuren erfasst.
- Als erste Ergebnisse der Erhebung lassen sich Herausforderungen und Potentiale der Zusammenarbeit in Verbänden identifizieren. Folgende Herausforderungen wurden von verantwortlichen und beteiligten Akteuren geschildert:
- Komplexere Strukturen und ein damit einhergehender erhöhter Koordinierungsaufwand:
 - Es besteht ein generell erhöhter Zeitaufwand und die Notwendigkeit der Abstimmung mit etablierten Strukturen und Projekten an den jeweiligen Hochschulen. Dieser Mehraufwand wird vor allem in Findungsphasen und bei Weiterentwicklungen für passende Zusammenarbeitsmodi innerhalb des Verbundes und innerhalb der Hochschulen beschrieben.
 - Vor allem für neue Mitarbeitende kann es herausfordernd sein die komplexeren Strukturen zu durchschauen und auch nach außen darzustellen.
- Das Aufeinanderprallen von Eigenlogiken und institutionellen Kulturen: Dies betrifft sowohl operative als auch inhaltliche Aspekte der Zusammenarbeit im Verbund. Es müssen beispielsweise Verfahrenslogiken, Machtverhältnisse und inhaltliche Auslegungen ausgehandelt werden.



- Diese Herausforderungen stehen im direkten Zusammenhang mit den Potentialen einer Zusammenarbeit im Verbund. Gelingen die Koordinierungsprozesse, so (1) dient der Verbund als eine Infrastruktur für ein Expertenetzwerk und (2) es kann eine bewusste Auseinandersetzung mit Eigenlogiken und institutionellen Kulturen stattfinden.
- Die Hochschuldidaktik als Teil des Third Space kann mit ihrer Expertise und Erfahrung eine gelingende Zusammenarbeit unterstützen. Konkret kann die Hochschuldidaktik in diesen Kontexten Folgendes anbieten:
 - Expertise in der Gestaltung von Kooperationen
 - Erfahrung im Umgang mit und Aushandlung von divergierenden Handlungslogiken
 - Wissen über relevante Akteure in den jeweiligen Institutionen (Schnittstellenfunktion)

Projekte: Impulse aus der Diskussion

In der anschließenden projektübergreifenden Diskussion wurden Gemeinsamkeiten zwischen der Situation der im Feld der Hochschuldidaktik Tätigen und der im Feld des Forschungsinformationsmanagements Tätigen deutlich. Aus dem Netkoop-Projekt ergaben sich Hinweise für Professionalisierungsbestrebungen:

- Sowohl das Forschungsinformationsmanagement, als auch die Hochschuldidaktik sind im *Third Space* angesiedelt. Diese dynamische Entwicklung beider beruflichen Felder ist für die Außenwahrnehmung aber noch nicht sichtbar, weshalb auch der bestehende Ressourcenbedarf oft nicht wahrgenommen wird. Diese Differenz kann durch empirische Forschung deutlich gemacht werden.
- Die Außenwahrnehmung auf ein berufliches Feld spielt eine wichtige Rolle für dessen kollektive Professionalisierungsprozesse.
- Das Projekt BERTI fokussiert die Erhebung von Anforderungsprofilen im Forschungsinformationsmanagement. Das Projekt HoDaPro fokussiert individuelle Professionalisierungsprozesse. Beide Foki sind wichtig für die kollektive Professionalisierung der beruflichen Felder.
- Sowohl im Wissenschaftsmanagement als auch in der Hochschuldidaktik sind die Anforderungsprofile heterogen – mit vielen Spezialisierungen und Facetten. Das erschwert die Sichtbarmachung des beruflichen Feldes als Entität.
- Während das Wissenschaftsmanagement über die Quantifizierung von wissenschaftlichen Beiträgen eine Rolle für das Leistungsprofil von Hochschulen spielt und deshalb eher wenig Legitimitätsprobleme hat, steht die Hochschuldidaktik mit dem Ziel der Qualitätsentwicklung in der Lehre eher in Konkurrenz zu leistungsbezogenen Parametern von Hochschulen.
- Hochschulverbünde zur Lehrentwicklung sind auf die strukturierte Vernetzung unterschiedlicher Akteure angewiesen, um produktiv zu sein. Das erfordert die Koordination und Kooperation unterschiedliche Akteure in verschiedenen Konstellationen in den Hochschulen und hochschulübergreifend. Hier haben sowohl Wissenschaftsmanager:innen als auch hochschuldidaktisch Tätige durch ihre Expertise in der Schnittstellenarbeit und der Begleitung von Entscheidungsprozessen in Konstellationen mit unterschiedlichen Akteuren besondere Kompetenzen, die für diese strukturierten Vernetzungen gebraucht werden. Vermutlich gilt dieses Merkmal auch für andere berufliche Felder des *Third Space*.

Stimmen aus dem Tweedback

diese Idee finde ich sehr weiterdenkenswert: klassische HD braucht die Organisationsentwicklungsperspektive und das Wissenschaftsmanagement und die Organisationsentwicklung den Blick auf den Grundfesten des shift from teaching to learning

Entwicklung im Bereich Wissenschaftsmanagement könnte gutes Role-Model für Hochschuldidaktik-professionalisierung sein.

Ich finde ja, dass die HD eine stärkere Professionalisierungschance hat. Wissenschaftsmanagement ist viel breiter.

Posterwalk:

Ergebnisse aus der Weiterbildung *WB HoDaPro*

Die einjährige online durchgeführte Weiterbildung WB HoDaPro für 20 hochschuldidaktisch Tätige war Teil des BMBF-Forschungsprojekts HoDaPro.

In der Postersession wurden drei Aspekte daraus vorgestellt:

- die didaktische Konzeption der Weiterbildung
- geplante Transferaktivitäten zum erarbeiteten Weiterbildungskonzept
- die aus der Weiterbildung entstandene Community of Practice



WB HoDaPro

Didaktische Konzeption der Weiterbildung

HAMBURGER ZENTRUM
FÜR UNIVERSITÄRES
LEHREN UND LERNEN

Didaktische Konzeption der Weiterbildung WB HoDaPro

HoDaPro

Hintergrund WB

Ausgangssituation

- Bedarf an spezifischer Weiterbildung für hochschuldidaktisch Tätige (Scholkmann & Stolz, 2017)
- Fehlende individuelle und kollektive Professionalisierung im hochschuldidaktischen Berufsfeld

Hard Facts über die Weiterbildung

- Nov. 2020 – Nov. 2021
- 20 TN, ausschließlich online
- Workload: 248AE (186 h)
- 2h Sitzungen alle 2 Wochen
- Zzgl. Asynchrone Arbeitsaufträge

Ziel: Förderung von individueller und kollektiver Professionalisierung

Umsetzung der Weiterbildung

Herausforderungen in der Konzeption

- Heterogenität des beruflichen Feldes
 - un abgeschlossener Stand der kollektiven Professionalisierung
- Unklarheiten über die Anforderungsstrukturen hochschuldidaktischer Tätigkeiten

Didaktische Prinzipien

- subjektwissenschaftlicher Lernansatz der Erwachsenenbildung (Faulstich & Zeuner 1999)
 - Entwicklung professioneller Identität von hochschuldidaktisch Tätigen durch das Lernen in einer *Community of Practice (CoP)* (Martensson & Roxa 2014)
- > **Fokus:** individuelle Identitätsentwicklung durch Lernprozesse innerhalb eines sozialen Kontexts

Reflexionsinstrumente

- Hermeneutische Fallanalyse und kollegiale Fallberatung
- Soziogramm
- Barcamps
- Ein eigenes Projekt
- ePortfolio
- Mündliches Prüfungsgespräch

Ergebnisse

Evaluationsergebnisse

Die Teilnehmenden äußern: Sie fühlen sich gestärkter gegen Widerstände, sie haben ein professionelles Selbstverständnis von sich als hochschuldidaktisch Tätige entwickelt, sie haben allgemein ein berufliches Selbstverständnis davon entwickelt, was Hochschuldidaktiker*innen und hochschuldidaktisch Tätige ausmacht.

Theoretischer Hintergrund

Individuelle Professionalisierung:

„den Weg des einzelnen Novizen [sic!] in den Beruf hinein“ (Nittel & Seltrecht 2008)

Kollektive Professionalisierung:

„Prozess der Konstitution oder Weiterentwicklung von beruflichen Feldern zu Berufen“ (Seltrecht 2016)

Theoretisches Rahmenmodell: Zentrale Inhalte einer hochschuldidaktischen Weiterbildung

Pädagogische Professionalität und Educational Governance bzw. Organisationspädagogik (Merk et al. 2021)

Pädagogische Professionalität

Hochschuldidaktisches als grundlegend pädagogisches Handeln

Educational Governance

Theorien und Praktiken über Steuerung von Bildungssystemen (wie Hochschulen)

Literatur:
Faulstich, P.; Zeuner, C. (1999). *Erwachsenenbildung. Eine handlungsorientierte Einführung*. Weinheim, München: Juventa-Verlag.
Martensson, K., & Roxa, T. (2014). Promoting learning and professional development through communities of practice. *Perspectives on Pedagogy and Practice*, 5, 1-21.
Merk, M.; Kraut, A. K.; Preiß, J.; Kraut, M.; Schulte, K. (2021b). Professionalisierungsprozesse hochschuldidaktisch Tätiger – ein theoretisches Rahmenmodell. *die hochschuljahre*. Jg. (7), S. 436-450.
Nittel, D.; Seltrecht, A. (2008). Der Pfad der „individuellen Professionalisierung“. Ein Beitrag zur kritisch-konstruktiven erziehungswissenschaftlichen Berufsgruppenforschung. *BIOS 1/2008*, S. 124 – 145.
Seltrecht, A. (2016). Pflegeberufe. In M. Dick, W. Marotzki & H. Mieg (Hrsg.), *Handbuch Professionsentwicklung* (S. 499-510). Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
Scholkmann, A. & Stolz, K. (2017). *Stand und Bedarf der Aus- und Weiterbildung von in der Hochschuldidaktik tätigen Personen. Ergebnisbericht zur Umfrage im Auftrag des Vorstands*. Deutsche Gesellschaft für Hochschuldidaktik (dghd), online unter www.dghd.de.

U+H
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG
Universität Hamburg

Das Poster wird noch veröffentlicht unter
Preiß, J., Merk, M.; Kraut, M. (eingereicht)
Ein didaktisches Design zur Professionalisierung hochschuldidaktisch Tätiger.

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung
FOCUS FORSCHUNG

Die didaktischen Entscheidungen, die auf diesem Poster erläutert werden, waren die Grundlage für die Gestaltung der Weiterbildung *WB HoDaPro*. Abgeleitet sind sie aus Annahmen der Professionstheorie und der Organisationspädagogik.

Quelle: Preiß, J., Merk, M.; Kraut, M. (eingereicht): *Ein didaktisches Design zur Professionalisierung hochschuldidaktisch Tätiger*.

WB HoDaPro

Transferkonzept für die Weiterbildung

HAMBURGER ZENTRUM
FÜR UNIVERSITÄRES
LEHREN, LIND, LERNEN

TRANSFERKONZEPT FÜR DIE WEITERBILDUNG HODAPRO

HoDaPro



BEREITS DURCHFÜHRT

EINFÜHRUNG

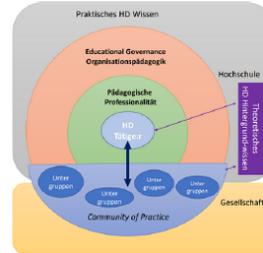


- Durchführung einer Weiterbildung (Pilot) für HD Tätige mit 20 TN im Jahr 2020/21 im BMBF-Projekt „HoDaPro Neue hochschuldidaktische Professionelle – Berufsrollen und Berufsentwicklungen in der Hochschuldidaktik als Beitrag zur Qualitätsentwicklung im third space“
- Entwicklung eines Curriculums (Kraut et al. 2022), eines didaktischen Designs (Preiß et al.) und Erarbeitung von Transferzenarien
- Bereitstellung der Transferergebnisse für die Fachcommunity als OER, Antrag auf Projektförderung zur Erprobung möglicher Weiterbildungszszenarien in Bearbeitung

THEORETISCHES RAHMENMODELL DER WEITERBILDUNG HODAPRO

- individuelle Professionalisierung -> Fähigkeiten im Bereich der Pädagogischen Professionalität und Kenntnisse im Bereich der Educational Governance und Organisationspädagogik (vgl. Kraut et al. 2021; Preiß et al. 2022)
- kollektive Professionalisierung -> Interaktion und Diskurs in einer Community of Practice

Die Weiterbildung zielt auf eine Professionalisierung in all diesen Bereichen ab, während sie die Teilnehmenden in eine CoP einführt.



TRANSFER DER PROJEKTERGEBNISSE

- Strukturiertes Weiterbildungsangebot trägt zur Professionalisierung HD Tätiger bei (Forschungsergebnis des Projekts HoDaPro)
- Transfer verschiedener Artefakte des Weiterbildungspiloten für HD Community
- unterschiedliche Szenarien der Umsetzung denkbar



III PLANNING

EXEMPLARISCHER MODULAUFBAU - UMSETZUNGSVORSCHLAG



EXEMPLARISCHER MODULAUFBAU - INHALTE

Modul 2: Organisation und Organisationsentwicklung
Inhalte
Modul 2a) Organisation Hochschule
- Organisationspädagogik, Educational Governance
- Aufgabe, Struktur und Ziele der Bildungsorganisation Hochschule
- Interaktionsbeziehungen und Handlungslogiken verschiedener Akteure innerhalb der Organisation Hochschule
Modul 2b) Organisationsentwicklung
- Zusammenhang von Hochschuldidaktik und Organisationsentwicklung auf die Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre
- Ausgewählte Konzepte der Organisationsentwicklung
Modul 2c) Methoden der hochschuldidaktischen Praxis
- Beratungsmethoden
- Hermeneutisches Fallverstehen
- Kollegiale Fallberatung

UMSETZUNGSZSZENARIEN FÜR DEN TRANSFER

Mögliche Umsetzungsszenarien:

- Szenario Onboarding: Onboarding-Workshop für Neueinsteiger:innen auf der dghd-Jahrestagung
- Szenario strukturierte Weiterbildung: Durchführung einer begleiteten, strukturierten Weiterbildung mit einer festen Gruppe über einen definierten Zeitraum auf einer Lernplattform in einem hochschuldidaktischen Verbund oder Netzwerk
- Community of Practice: Workshop Angebote nach Bedarf zu Themenschwerpunkten der Weiterbildung über die Fachcommunity organisiert. Kollegiale AG's bearbeiten selbstorganisiert Fragestellungen ihres beruflichen Handelns. Kollegiale Formate der Weiterbildung werden getestet -> *Evaluation der Szenarien durch Teilnehmende und Kooperationspartner:innen*

Literatur: Kraut, M., Preiß, J., Merkt, M., Knäuf, A.K., Schulz, K. (2022): Ein Curriculum zur Professionalisierung hochschuldidaktischer Tätiger. Entwurf eines hochschuldidaktischen Kerncurriculums. Preiß, J., Merkt, M., Kraut, M. (eingereicht): Ein didaktisches Design zur Professionalisierung hochschuldidaktischer Tätiger.



Das Transferkonzept wurde in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik (dghd) erarbeitet und wird der Fachgesellschaft nach Ablauf des Projekts zur Verfügung gestellt. Für das Konzept wurden mögliche Szenarien von Weiterbildungen für hochschuldidaktische Tätige (unten rechts) entwickelt. Die Szenarien können je nach Einsatz und Bedarf mit den digital zur Verfügung stehenden Elementen der Weiterbildung (unten links), also dem Curriculum (vgl. Kraut et al. 2022), den Artefakten, den Aufgabenstellungen und Inputs ausgestattet werden. Ebenso steht das didaktische Konzept der Weiterbildung zur Verfügung (vgl. Preiß et al. eingereicht).

WB HoDaPro

Entstandene Community of Practice



Mit diesem Poster hat sich die Community of Practice vorgestellt, die sich aus der Gruppe der Teilnehmenden von WB HoDaPro entwickelt hat. Sie möchte auch zukünftig den strukturierten Austausch über ihre hochschuldidaktische Arbeit zur weiteren Professionalisierung pflegen. In die Konzeption der Weiterbildung *WB HoDaPro* sind didaktische Elemente zum Aufbau und zur Unterstützung einer Community of Practice eingeflossen (zur Begründung vgl. auch Martensson & Roxa 2014). In der qualitativen Erhebung zeigte sich, dass einem Teil der Teilnehmenden der Sinn dieses Formats für ihre individuelle Professionalisierung schon vor Beginn der Weiterbildung bewusst war, wie das folgende Zitat illustriert:

„Da gab es schon ein Netzwerk in das ich direkt einsteigen konnte und das war sehr hilfreich. Das war eben ein Landesprojekt, an neuen Landesuniversitäten gab es jeweils eine Arbeitsstelle oder zumindest eine Person, die den Hut auf hatte in irgendeiner Form und da hatte ich dann auch sehr schnell raus, ok, wen kann ich gut fragen, wenn ich mal irgendwie gar nicht weiterkomme und auch so dieses Geben und Nehmen, das macht ja ein Netzwerk aus, das hat mir von Anfang an sehr zugesagt (I1)“

Die Tatsache, dass sich die Teilnehmenden aus eigener Initiative zum Ende der Weiterbildung in einer Community of Practice organisiert haben, bestätigt, dass ein Communitybuilding als Teil von Weiterbildungen, aber auch das Erlernen von professionellen Formaten des Austausches wichtige Elemente der individuellen Professionalisierung sind: beispielsweise die kollegiale Fallberatung oder die gemeinsame Beschäftigung mit relevanten wissenschaftlichen Erkenntnissen und deren Relevanz für die eigene berufliche Praxis.

Quelle: Mårtensson, K., & Roxå, T. (2014). *Promoting learning and professional development through communities of practice. Perspectives on Pedagogy and Practice*, 5, 1–21.

World-Café

die Innenperspektive der Hochschuldidaktik

Im World-Café wurde die Praxis der Hochschuldidaktik aus unterschiedlichen Perspektiven unter der Fragestellung diskutiert:

Welche Konsequenzen ergeben sich aus den Forschungsergebnissen der Professionalisierung hochschuldidaktischer Tätiger für die Praxis in Hochschulen?

Nach einem einleitenden Überblick über die Ergebnisse des BMBF-Projekts HoDaPro vom Vormittag diskutierten die Teilnehmenden in Kleingruppen über die Relevanz der Ergebnisse für ihren beruflichen Alltag.

Zentrale Diskussionspunkte der Kleingruppen waren:

- die Notwendigkeit nach mehr hochschuldidaktischer Forschung mit Nutzen für das praktische Feld. Eigene Publikationen, auch Evidenzbasierung für die Beratung von Lehrenden, aber auch zur Legitimation in Hochschulen. Service ist kein Widerspruch zu Forschung. Festgestellt wurde, dass der Hochschuldidaktik die wissenschaftlichen Strukturen fehlen (E13 Stellen, Professuren, Studiengänge). Hochschuldidaktische Forschung wird in aktuellen Förderlinien nicht gefördert.
- Unsichere Stellenstrukturen, hohe Fluktuation und Stärkung des Selbstwerts durch Gremienarbeit, Beteiligung an Drittmittelanträgen, Interdisziplinarität war ein weiteres Thema.
- Die Notwendigkeit, auch organisationsentwickelnd tätig zu werden, wurde mehrfach angesprochen aber, aufgrund der diffusen Rollenzuschreibung, als schwer umsetzbar beschrieben.
- Eingbracht wurde, dass die Hochschuldidaktik einen anderen Blick auf Lehre hat, weil sie die Doppelbelastung von Lehrenden nicht hat, die Vermittlung von Fachwissen und die hochschuldidaktische Gestaltung zum Kompetenzerwerb auszubalancieren (Vergleich Sport: die Spieler:innen wollen an ihrer Position im Team spielen und gewinnen, die Trainer:innen haben den strategischen Blick auf das Ganze).

Die Podiumsdiskussion –

die Außenperspektive auf die Hochschuldidaktik

*In der Podiumsdiskussion diskutierten Akteure aus unterschiedlichen Positionen das Thema „**Professionalisierung der Hochschuldidaktik als Qualitätsentwicklung des Third Space**“ unter der Moderation von Dr. Jan-Martin Wiarda.*

Podiumsteilnehmende (in der Reihenfolge der Kacheln, Start oben links):

1. *Karl Künne*, Student, StuRa Mitglied der Hochschule Magdeburg-Stendal
2. *Dr. Peter Salden*, Leitung des Zentrums für Wissenschaftsdidaktik, Ruhr Universität Bochum
3. *Prof. Dr. Dominik Schumacher*, Professor für Interaction Design Technologies, Hochschule Magdeburg-Stendal
4. *Prof. Dr. Uwe Wilkesmann*, Professor für Organisationsforschung, Weiterbildungs- und Sozialmanagement, Leitung des Zentrums für Hochschulbildung, TU Dortmund
5. *Prof. Dr. Sylvia Heuchemer*, Professorin für Volkswirtschaftslehre, Vizepräsidentin für Studium und Lehre, TH Köln
6. **Moderation:** *Dr. Jan-Martin Wiarda*
7. *Dr. Nerea Vöing*, dghd Vorstandsvorsitzende, Leitung Stabsstelle Bildungsinnovationen und Hochschuldidaktik der Universität Paderborn, Teilnehmerin der WB HoDaPro Weiterbildung

Podiumsdiskussion

Professionalisierung der Hochschuldidaktik

Eingeleitet durch Eingangsstatements der Podiumsteilnehmenden lockte der Moderator Herr Wiarda durch seine Fragen immer wieder die unterschiedlichen Positionen zum Thema der Professionalisierung der Hochschuldidaktik hervor.

Den Beginn machte der studentische Vertreter Herr Künne mit seinem Statement, dass die aktuelle Hochschullehre doch weit von der Lebensrealität der Studierenden, gerade auch im digitalen Raum, entfernt sei. Hier vermisse er die digitalen Innovationen in der Lehre, die im Alltag der Studierenden längst Routine seien.

Herr Schumacher hob aus der Perspektive der Lehrenden an Hochschulen hervor, dass gute Lehrqualität immer noch in Konkurrenz zur Forschung stehe und keine oder nur sehr wenig Anreizstrukturen habe. Karriererelevant sei sie jedenfalls nicht. Hochschuldidaktische Qualifizierung von Lehrenden werde belächelt. Bei zeitlicher Überbelastung engagierter Lehrender sei es deshalb nicht verwunderlich, dass hochschuldidaktische Angebote zur Entwicklung der eigenen Lehrqualität als Belastung empfunden würden, egal wie gut ihr inhaltlicher Wert sei. Kleine Schritte in der Lehrentwicklung seien wichtig. Es müsse nicht gleich futuristisch werden. Um die Anerkennung der Hochschuldidaktik zu steigern, brauche es jedoch nicht nur gute Vorbilder, sondern vor allem auch politische Unterstützung dafür.

Ein interessanter Disput entspann sich zwischen Frau Heuchemer, Herrn Wilkesmann und Herrn Salden, die drei unterschiedliche Modelle von hochschuldidaktischen Einrichtungen repräsentieren. Herr Wilkesmann hob die Forschungs- und Wissenschaftsorientierung seiner hochschuldidaktischen Einrichtung sowie die enge Anbindung an das Rektorat hervor, was bei einem Vertreter der Hochschuldidaktik an einer großen technischen Universität mit Qualifizierungsstellen für hochschuldidaktisch Tätige mit der Möglichkeit der Promotion oder Habilitation infolge einer professoralen Leitung verständlich ist. Die Hochschuldidaktik brauche eine Logik des Wissenschaftssystems. Die Möglichkeit zu promovieren fördere auch das Interesse an dem Karrierepfad. Er forderte Evidenzbasierung für Lehrhandeln als Grundlage für hochschuldidaktische Beratungs- und Qualifizierungsarbeit. Service als Aufgabe der Hochschuldidaktik sei aber trotzdem unverzichtbar. Kritisch merkte er an, dass Professor:innen mehr Problembewusstsein für ihre Lehre entwickeln müssten.

Herr Salden als Vertreter einer sehr großen, zwar wissenschaftlich orientierten, aber nicht professoral geleiteten hochschuldidaktischen Einrichtung einer Universität kritisierte diese Position vehement mit dem Hinweis, dass die Hochschuldidaktik ein Teil des Third Space sei, der sich ja gerade entgegen der traditionellen Trennung in Forschung, Lehre und Verwaltung entwickelt habe. Mit der von Herrn Wilkesmann vertretenen einseitigen Wissenschafts- und Forschungsorientierung verfestige man etwas, was eigentlich in der Praxis als überwunden gelte. Hochschuldidaktik sei aber längst angekommen und akzeptiert in den Hochschulen. Die Frage sei nicht mehr, ob man sie brauche, sondern mit welchen Aufgaben sie eingebunden werden solle. Sie arbeite gerade an den Schnittstellen und als Verbindung zwischen Forschung, Lehre und Verwaltung. Angesichts dessen, dass es bereits einen guten Bestand an wissenschaftlichem hochschuldidaktischem Wissen gebe, sei den Hochschulen für die Lehrentwicklung durch spezialisierte Forschung oft weniger geholfen als durch die Übersetzung solcher Forschung in die Praxis der Lehre.

Podiumsdiskussion

Professionalisierung der Hochschuldidaktik

So sei ihre wesentliche Funktion, an der Organisationsentwicklung der Hochschule im Bereich der Lehrqualität mitzuwirken. Er betonte, dass die Bezeichnung einer Einrichtung z.B. als „wissenschaftliche Einrichtung“ oder „Zentrale Betriebseinheit“ weniger relevant sei als die Praxis, die darin umgesetzt werde. Das Ziel sei jedoch „in den Hochschulen etwas zu bewegen“. Gremieneinbindung und Entfristungen, zumindest eines Teils der hochschuldidaktischen Stellen, seien dafür eine wichtige Voraussetzung. Die Frage sei jedoch, ob hochschuldidaktisch Tätige hierfür hinreichend qualifiziert und ausgestattet seien. Salden thematisierte hierzu den Master of Higher Education und die als Pilot-Projekt durchgeführte HoDaPro Weiterbildung, wobei beide aktuell nur begrenzte Reichweite hätten und deshalb keine hinreichende Antwort auf diese Frage böten.

Frau Heuchemer als Vizepräsidentin einer Hochschule für angewandte Wissenschaften mit einer für ihre Fortschrittlichkeit bekannten hochschuldidaktischen Einrichtung vertrat ebenfalls die Position, dass die Hochschuldidaktik Teil des Third Space sei und eine wichtige Funktion für die Organisationsentwicklung in Studium und Lehre habe. Innovation in der Lehre sei jedoch kein Selbstzweck. Es gehe eher um in der Breite gut funktionierende Lehre. Dafür brauche es Übertragbarkeit. Die Hochschuldidaktik brauche für diese Aufgaben eine spezifische Rolle als ein anerkannter Akteur in der Hochschule. Eine Allianz aus Lehrenden und Hochschuldidaktik sei dafür die notwendige Basis. Expertisenzirkel in Einrichtungen in der Verbindung von Teams und Logiken, die voneinander lernen, seien ein tragfähigeres Konzept als die Trennung in Forschung, Lehre und Verwaltung. Hier habe die Hochschuldidaktik auch die Aufgabe der Aushandlung zwischen Akteuren und müsse sich auch im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft und Profession positionieren. Im Zuge der Qualitätspakt Lehre Förderung habe die Hochschuldidaktik gezeigt, was sie leisten kann. Der Qualitätspakt Lehre habe jedoch Praxisentwicklung gefördert, nicht Forschung. Die Forschungsaufgabe der Hochschuldidaktik liege bisher in der Unterstützung der Lehrenden beim Scholarship of Teaching and Learning oder dem Scholarship of Academic Development. Das könne nur im Schulterschluss mit Lehrenden geschehen. Domänenspezifisches Erfahrungswissen und situatives Wissen seien für die Lehrqualität mindestens genauso wichtig wie Forschungsergebnisse. Für diese Aufgabe brauche die Hochschuldidaktik eine dauerhafte Anbindung. Je externer ihr Status vom organisationalen Geschehen der Hochschule sei, um so weniger ernst werde sie genommen und umso weniger könne ihr Mehrwert wirken.

Frau Vöing als Vorsitzende der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik und hochschuldidaktisch Tätige machte in der Diskussion nochmal die aktuelle Lage der Hochschuldidaktik deutlich. Ohne Professionalisierungsweg und ohne strukturelle Anbindung an die Wissenschaft, was meistens der Fall sei, könnten hochschuldidaktisch Tätige nur „on top“ forschen oder evidenzbasiert arbeiten. In ihrer Einrichtung seien Angestellte nach Auslaufen der Qualitätspakt Lehre Förderung vor die Wahl gestellt worden, entfristet als Nichtwissenschaftliche Angestellte oder befristet als wissenschaftliche Mitarbeitende zu arbeiten. Das sei keine Seltenheit. Zudem sei durch diese Zuordnung die Möglichkeit weggefallen, eigene Lehre zu machen, wodurch die inhaltlich notwendige Nähe der Hochschuldidaktik zu den Lehrenden, den Studierenden und der Lehr-Lernsituationen weggefallen sei. Mit dieser eindeutigen Zuordnung der Hochschuldidaktik zu einer Serviceeinrichtung fehle es ihr an Status gegenüber der Professorenschaft.

Podiumsdiskussion

Professionalisierung der Hochschuldidaktik

Herr Wiarda gab das Schlusswort dem studentischen Vertreter, mit der Begründung, dass es letztendlich um die Studierenden in der Hochschullehre gehe.

Herr Künne betonte, dass durch Corona die Experimentierfreudigkeit der Lehrenden zugenommen habe. Man solle den Generationenwechsel aber auch als Innovationsgelegenheit nutzen. Studierende hätten ein gutes Gefühl dafür, dass sie von guter und auch forschungsbasierter Lehre profitieren. Ihnen fehle jedoch die Sprache, um die eigenen Bedürfnisse auch kommunizieren zu können. Trotzdem ließen sie sich sicherlich auch durch eine „TikTok-Lehre“ begeistern.

Im Schlusswort betonte Frau Prof. Dr. Merkt, dass nicht nur die Hochschulöffentlichkeit ihre Wahrnehmung der Hochschuldidaktik überdenken, sondern auch die Hochschuldidaktik sich damit auseinandersetzen müsse, wie ihre Außenwahrnehmung nach der Qualitätspakt Lehre Förderung tatsächlich aussehe und wie sie sich dazu positionieren will.

Die Podiumsdiskussion habe jedoch auch eine neue Frage aufgeworfen, welche den Third Space insgesamt betrifft. Die traditionelle Trennung in Forschung, Lehre und Verwaltung, die sich in formalen und organisationalen Aspekten niederschlägt, scheint die Entwicklungsfähigkeit der Hochschulen hinsichtlich sich ändernder gesellschaftlicher Anforderungen wie die Corona-Pandemie eher zu behindern als zu fördern. Dies bekommt die Hochschuldidaktik aktuell in der Phase der Verstetigung nach der Qualitätspakt Lehre Förderung zu spüren.



Stimmen aus dem Tweedback

Der Begriff „Hochschuldidaktik“ wird manchmal absichtlich vermieden, wegen erwarteter/befürchteter Reaktanzen von Profs. Außerdem bündeln sich in solchen Zentren oft alle möglichen und unmöglichen Aufgaben, so dass der Begriff HD oft zu kurz greift, z.B. Hochschulentwicklung.. e-learning, ...

Jemand, der Dr. in Soziologie ist, sieht sich nicht als HDler sondern als Soziologe und arbeitet höchstens in der HD, wenn es mit der eigentlichen Karriere nichts wird. HD als Restebecken?

Herr Wilkesmann sagt, die HD braucht eigene Lehrstühle. Welche Hochschule oder Universität ist denn bereit, einen Lehrstuhl für Hochschuldidaktik einzurichten, der nicht nur die HD in der eigenen Hochschule macht, sondern für alle Hochschulen forscht?

JEDE Hochschule hat doch das Profil der Einheit von Forschung und Lehre. Von daher passt eine wissenschaftliche HD immer da rein. Eine reine Service-Einrichtung ist eigentlich gegen diese Logik.

Legitimation muss nicht nur Statussymbole bedeuten. In der BMB-Ausschreibung zu KI in der Hochschullehre, war es u.a. gefordert, die HD einzubeziehen. Plötzlich waren wir (in unserer Einrichtung) als Ansprechpartner gefragt, auch ohne einen Titel.

Es müssten ja nicht reine Forschungseinrichtungen sein. Es würde doch schon reichen, wenn man überhaupt forschen DÜRFT. Oftmals ist das nicht erwünscht, da Forschung den Fakultäten vorbehalten ist.

Podiumsdiskussion

Professionalisierung der Hochschuldidaktik

Zentrale Themen aus der Podiumsdiskussion

Innovation

Ein grundsätzliches Einverständnis zeigte sich hinsichtlich des Beitrags der Hochschuldidaktik zur Verbesserung der Lehre. Heuchemer bemerkte, dass im Zuge der Förderlinie ‚Qualitätspakt Lehre‘ (QPL) die Hochschuldidaktik zeigen konnte, was sie leisten kann. Künne beschrieb außerdem die Corona-Situation als Chance, weil sich Lehrende hier auch an neue Lehrformen herangetraut hätten und auch ein mögliches Scheitern riskiert hätten. Es herrschte Konsens darüber, dass sich gute Lehre an die wechselnden Rahmenbedingungen anpassen muss, Innovation dabei jedoch nicht der Maßstab sein sollte (Vöing). Innovation sei kein Selbstzweck, viel mehr sollte die Übertragbarkeit und breit gut funktionierende Lehre das Ziel sein (Heuchemer). Dabei seien auch kleine Schritte ausreichend (Schumacher). Künne betonte, dass Studierende von guter Lehre profitieren und diese einen Schulterchluss aller Beteiligten benötige.

Zusammenfassend wurde folglich deutlich, dass Innovation auch ein Thema der Hochschuldidaktik ist, jedoch von den Podiumsteilnehmenden eher kritisch bewertet wird: Für gute Lehre an Hochschulen braucht es nicht ständig Innovation (die dann womöglich nicht verstetigt wird), stattdessen müssten bestehende Strukturen schrittweise verbessert werden.



Innovation: Ich würde es eher Orientierung am Lernen (das ändert sich im Grunde nicht) und den gesellschaftlichen Rahmungen (Digitalisierung, Diversifizierung, Internationalisierung) nennen. Es sollte auf jeden FALL nicht dafür sorgen, dass Bewährtes nicht bleiben darf.

Danke, liebe Frau Heuchemer! Genau das. Innovation ist kein Selbstzweck, nicht alles Innovative ist gut. Es geht um gute Lehre, diese kann innovativ und traditionell gut sein

Es geht ein bisschen durcheinander, ob etwas innovativ sein muss (was Ausschreibungen fordern) oder geht's um eine individuelle Weiterentwicklung (von Konzepten von Lehrpersonen, wie es Prof. Dr. Uwe Wilkesmann beschrieben hat). Letzteres kann innovativ sein für die Lehrperson, für andere aber nicht.

Podiumsdiskussion

Professionalisierung der Hochschuldidaktik

Die Rolle der Forschung in der Hochschuldidaktik

Die Rolle der Forschung in der Hochschuldidaktik wurde kontrovers diskutiert. Es gab Konsens darüber, dass die Position der Hochschuldidaktik in der Hochschule eine schwierige ist – weder erfährt gute Lehre und hochschuldidaktische Weiterqualifizierung eine wirkliche Anerkennung (Schumacher), noch erhalten hochschuldidaktisch Tätige – als Praktiker:innen – von „etablierten Professoren“ die nötige Kompetenz und Relevanz zugeschrieben, um Einfluss nehmen zu können (Wilkesmann). Wilkesmann argumentierte, dass es daher in der Hochschuldidaktik eine Professionalisierung in der Logik des Wissenschaftssystem braucht, weil sie sich in Hochschulen und somit in einem wissenschaftlichen Kontext verortet – folglich auch wissenschaftlich ausgerichtet sein muss. Zudem steigere die Möglichkeit zu promovieren das Interesse an dem Karrierepfad. Demgegenüber warnte Salden vor einem zu großen Fokus auf die Forschung, weil sonst andere Aufgaben als weniger relevant bewertet und vernachlässigt werden können. Heuchemer thematisierte, dass domänenspezifisches Erfahrungswissen und situatives Wissen im hochschuldidaktischen Kontext eine hohe Relevanz haben – dies wehrte Wilkesmann jedoch ab. Salden wies demgegenüber auch auf den Bestand von wissenschaftlichem hochschuldidaktischem Wissen hin – das jedoch nicht unbedingt allen bekannt sei.

Salden wies darauf hin, dass eine Trennung der Hochschuldidaktik in entweder Wissenschaft oder Verwaltung „quatsch“ sei – angesiedelt im „Third Space“ bewegt sich die Hochschuldidaktik dazwischen. Heuchemer meinte hierzu auch ergänzend, dass Forschung im Schulterschluss zwischen Hochschuldidaktik und auch Lehrenden stattfinden sollte, die beispielsweise bei eigenen SOTL oder SOAD-Projekten durch die Hochschuldidaktik unterstützt werden sollten.

Vöing thematisierte die aktuell meist schwierige Situation von hochschuldidaktisch Tätigen, die ohne Professionalisierungsweg und strukturelle institutionelle Anbindung – meist in der offiziellen Position als Nichtwissenschaftlich Angestellte in der Verwaltung oder zentralen Einrichtungen – weder die persönlichen-, noch die strukturellen Ressourcen dafür mitbringen können selbst zu forschen. In ihrem Beispiel hatten die Angestellten nach QPL die Wahl – entweder sie erhielten unbefristete Stellen als Nichtwissenschaftliche Angestellte oder befristete Stellen als Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen. Aktuell versuchen sie daher bei unbefristeten Stellen „on top“ zu forschen.

Zusammenfassend herrschte Einigkeit, dass hochschuldidaktische Forschung und ein wissenschaftliches Fundament relevant für die Professionalisierung des Berufsfeldes ist – dabei jedoch auch die anderen Aufgaben der Hochschuldidaktik eine mindestens ebenso große Relevanz haben. Aktuell sind hingegen die strukturellen Bedingungen für Forschung in der Hochschuldidaktik für viele hochschuldidaktisch Tätige nicht gegeben.



Wie sollen wir das Verhältnis von Forschung und Lehre problematisieren, indem wir uns als Forscher:innen etablieren müssen um ernst genommen zu werden?

Podiumsdiskussion

Professionalisierung der Hochschuldidaktik

Third Space und Einbindung der Hochschuldidaktik an Hochschulen

Ein weiteres kritisch beleuchtetes Thema war die strukturelle Situiertheit der Hochschuldidaktik in Hochschulen. Die Verortung im diffusen „Third Space“ erschwert eine eindeutige Positionierung. Dies betrifft einerseits die Stellenformen: In Befristung kann die Hochschuldidaktik nicht nachhaltig in die Hochschule wirken, weil sie durch die Signalwirkung als weniger relevant bewertet wird (Heuchemer). Vöing wies zudem darauf hin, dass nicht alle Hochschuldidaktiken, die als zentrale Einrichtungen organisiert sind, Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen einstellen können. Als Nichtwissenschaftliche Angestellte hat man jedoch keine Lehrverpflichtung und verliert somit die Nähe zur aktuellen Lehrpraxis und den Studierenden.

Andererseits betrifft es auch die grundsätzliche Aufhängung in der Hochschule: Wilkesmann argumentierte, dass die Hochschuldidaktik wissenschaftlich und nicht administrativ, dafür möglichst nah am Rektorat mit möglichst viel Einfluss aufgehängt werden sollte. Salden war mit der Trennung von Verwaltung und Wissenschaft nicht einverstanden – „wir reden ja über Third Space [...] die Kunst liegt ja darin, das zusammen zu bringen.“ Er betonte, dass die Bezeichnung einer Einrichtung z.B. als „wissenschaftliche Einrichtung“ oder „Zentrale Betriebseinheit“ weniger relevant sei als die Praxis, die darin umgesetzt werde. Heuchemer hob unterstützend hervor, dass im Third Space eine Allianz aus Lehrenden und Hochschuldidaktik nötig sei und sie auch als Aushandelnde zwischen verschiedenen Akteuren wirke. Sie brachte außerdem noch das Beispiel, dass sie in ihrer Hochschule Expertisezirkel eingerichtet haben, in welchen verschiedene Teams mit unterschiedlichen Logiken zu bestimmten Themen zusammenarbeiten und so voneinander lernen können. Auch wenn Zusammenbringen von unterschiedlichen Handlungslogiken – beispielsweise von Rechenzentren und hochschuldidaktischen Einrichtungen (Beispiel Salden) – teilweise eine Herausforderung sei.

Zusammenfassend wurde deutlich, dass die Heterogenität der strukturellen Verortungen der Hochschuldidaktik und die diffuse Ausgestaltung des „Third Space“ auch zu unterschiedlichen Handlungsverständnissen und Logiken führt, gleichzeitig die Rahmenbedingungen auch verschiedenes zulassen – oder verunmöglichen.



Wir brauchen beides, eine wissenschaftliche Basis, auch gerne an hochschuldidaktischen Lehrstühlen und Qualifikationsstellen. Aber wir brauchen auch weiterhin Organisationseinheiten/Zentren, die die Lehrentwicklung strategisch unterstützen und den klassischen Qualifizierungsbereich abbilden.

Von Stellenkategorien jenseits der klassischen Lehre/Forschung und Verwaltung würde der gesamte Third Space profitieren. Das muss aber politisch angegangen werden, z.B. über Mittelbauvertretungen. In Sachsen stehen "neue Personalkategorien" im Koalitionsvertrag und sollen ins neue HS-Gesetz

Podiumsdiskussion

Professionalisierung der Hochschuldidaktik

Organisationsentwicklung

Ein weiteres diskutiertes Thema war die Rolle der Hochschuldidaktik als Organisationsentwicklerin. Heuchemer kritisierte, dass die Hochschuldidaktik aktuell vorwiegend als Serviceeinrichtung betrachtet wird und mehr Einfluss bräuchte, um auch außerhalb der Mikroebene wirksam werden zu können. Salden betonte in seinem Statement auch, dass die Hochschuldidaktik, um nachhaltig gute Lehre fördern zu können, eine Rolle als Organisationsentwicklerin benötigt. Er warf jedoch auch die Frage auf, ob hochschuldidaktisch Tätige aktuell dafür hinreichend qualifiziert und mit Ressourcen ausgestattet sind. Vöing unterstrich hierzu auch, dass häufig ein Service-Selbstverständnis vorherrscht, auch weil die Einrichtungen so betitelt sind. Dies schwäche jedoch auch die Position gegenüber Professor:innen. Heuchemer betonte, dass es für den Status als Organisationsentwicklerin eine dauerhafte Anbindung braucht, da sie nur so einen hinreichenden Status in der Hochschule erhält. Für das Erämpfen von unbefristeten Stellen, etc. müsse sie es jedoch schaffen, den eigenen Mehrwert spürbar zu machen. Salden ergänzte, dass auch mit unbefristeten Stellen die Frage offen bleibt, wie diese wirksam gemacht werden können. Er schlägt beispielsweise Gremienarbeit vor. Schumacher unterstützt die Forderung nach einer besseren Stellung der Hochschuldidaktik. Ihm gemäß braucht es nicht nur Vorbilder für gute Lehre, sondern auch politische Unterstützung.

Zusammenfassend wurde deutlich, dass die Hochschuldidaktik von den Podiumsteilnehmenden nicht als Sammelbegriff für Serviceeinrichtungen, die auf der Mikroebene Lehre verbessern sollen, wahrgenommen wird. Der Status als Organisationsentwicklerin wird ausdrücklich gewünscht. Wie diese Organisationsentwicklung jedoch letztlich wirksam umgesetzt werden kann, ist weitestgehend offen geblieben.



Diese Idee finde ich sehr weiterdenkenswert: klassische HD braucht die Organisationsentwicklungsperspektive und das Wissenschaftsmanagement und die Organisationsentwicklung den Blick auf den Grundfesten des shift from teaching to learning.

Podiumsdiskussion

Professionalisierung der Hochschuldidaktik

Qualifizierung

Im Zuge der Diskussion der Rolle der Hochschuldidaktik bei der Organisationsentwicklung wurde kritisch hinterfragt, ob diese hierfür überhaupt qualifiziert sei (Salden). Vöing merkte an, dass eine Qualifizierung fehle, aber eine standardisierte Qualifizierung aufgrund der Heterogenität des Feldes auch nicht möglich sei. Gleichzeitig betonte sie die zentrale Bedeutung der Qualifizierung der Hochschuldidaktik, da ohne einen Professionalisierungsweg und eine feste Anbindung an die Organisation Hochschule beispielsweise eigene Forschung kaum möglich sei. Wilkesmann ergänzte, dass Erfahrungswissen zur Qualifizierung nicht ausreiche. Wie hochschuldidaktisch Tätige sich qualifizieren können, um den Anforderungen und Herausforderungen gewachsen zu sein, ist noch offen. Salden thematisierte hierzu den Master of Higher Education und die als Pilot-Projekt durchgeführte HoDaPro Weiterbildung, wobei beide aktuell nur begrenzte Reichweite hätten und deshalb keine hinreichende Antwort auf diese Frage böten.

Insgesamt wurde deutlich, dass das Fehlen einer hochschuldidaktischen Qualifizierung hochschuldidaktisch Tätige in ihrem Berufsalltag schwächt.



Prof. Heuchemer sagt, die Hochschulleitung sollte die HD ausstatten, auch mit kompetentem Personal. Was ist den "kompetentes" Personal und wo kommt dieses her? Braucht es nicht dann doch einen Standard in der "Ausbildung"?

Hochschuldidaktik und ihr Platz in der Hochschule – abschließende Worte

Während der Podiumsdiskussion herrschte Einigkeit darüber, dass die Hochschuldidaktik als relevanter Akteur in der Hochschule angekommen ist und über eine breite Akzeptanz verfügt. Salden bemerkte erfreut, dass es nicht mehr die Diskussion gab, ob es die Hochschuldidaktik braucht. Stattdessen seien neue Fragen wichtig, beispielsweise wie diese in die Organisation Hochschule eingebunden sein muss und welche Aufgaben sie übernehmen soll. Heuchemer brachte auf den Punkt: Es brauche eine Klärung, wie sich die Hochschuldidaktik im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft und Profession positioniert. Einigkeit herrschte darüber, dass Hochschuldidaktik eine Wissenschafts- und Servicefunktion besitzen sollte und dabei möglichst hoch aufgehängt sein sollte, um nachhaltig wirken zu können (Wilkesmann).

Verweise auf Ergebnisse des HoDaPro-Projektes

Publikationen

- Merkt, M.; Knauf, A.; Kraut, M.; Preiß, J., Schulze, K. (2021): Professionalisierung hochschuldidaktisch Tätiger: Ein theoretisches Rahmenmodell. *die hochschullehre*. [Online verfügbar](#)
- Kraut M.; Preiß, J.; Merkt, M.; Knauf, A., Schulze, K. (2022): Ein Curriculum zur Professionalisierung hochschuldidaktisch Tätiger. Entwurf eines hochschuldidaktischen Kerncurriculums. *der pädagogische Blick* (1). [Online verfügbar](#)
- Kraut M.; Merkt, M.; Preiß, J. (eingereicht): *Die Professionalisierung hochschuldidaktisch Tätiger – eine empirische Untersuchung*
- Merkt, M., Rüter, J.N., Knauf, A., Preiß, J., Kraut, M. (2022): *Ergebnisse der Online-Umfrage Die Perspektive von hochschuldidaktisch Verantwortlichen auf Hochschuldidaktik – eine deutschlandweite Befragung des BMBF-Projekts HoDaPro*. (Arbeitsbericht Nr. 1). Universität Hamburg, HUL. [Online verfügbar](#)
- Preiß, J., Merkt, M.; Kraut, M. (eingereicht): *Ein didaktisches Design zur Professionalisierung hochschuldidaktisch Tätiger*.

Vortrags- und Podiumsdiskussionsmitschnitte:

- Link HoDaPro Vortrag <https://lecture2go.uni-hamburg.de/l2go/-/get/v/T2yHgMq>
- Netkoop Vortrag: <https://lecture2go.uni-hamburg.de/l2go/-/get/v/T2yJoUa>
- Podiumsdiskussion: <https://lecture2go.uni-hamburg.de/l2go/-/get/v/T2y9vGp>

Achtung: Passwort erfragen bei marianne.merkt@uni-hamburg.de