

Stand und Bedarf der Aus- und Weiterbildung von in der Hochschullehre tätigen Personen auf Post Doc und Habilitations-Niveau

Ergebnisbericht zur Befragung an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Cita Wetterich

April 2023

Zusammenfassung

Als Teil des Projekts „4D – 4 Dimensions of Digital and Didactic Development“ wurde im Rahmen des Teilprojekts zur Ausarbeitung und Implementierung eines hochschul- und mediendidaktischen Weiterbildungsprogramms für Habilitand:innen und Post Docs eine qualitative Studie durchgeführt. 23 Post Docs und Habilitand:innen verteilt auf alle Fakultäten der Universität Freiburg beantworteten einen semi-strukturierten Fragebogen zu ihren Erfahrungen, Einschätzungen und Wünschen im Bereich der (digitalen) Lehre im Rahmen von Interviews. Die Interviews wurden ergebnisorientiert transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

Generell zeigt sich bei den Interview-Partner:innen ein hoher Motivationsgrad für Hochschullehre und die Tätigkeit an der Universität. Ebenso ist die Motivation zu erkennen, sich für hochschuldidaktische Tätigkeiten und Themen weiterzubilden. Bereits bestehende Weiterbildungsangebote wurden und werden genutzt und als nützlich angesehen, jedoch wurden diese Angebote hinsichtlich ihres Umfangs und ihrer Ausgestaltung nur teilweise als machbar eingeschätzt. Grund sind konkurrierende Anforderungen in Forschung und Drittmittelwerbung an die Zielgruppe. Aus den Angaben zu bereits absolvierten Weiterbildungen lässt sich eine besondere Wertschätzung von kooperativen Formaten (beispielsweise kollegiale Lehrhospitation) ablesen. Entwicklungspotential an der Universität wurde im Bereich Etablierung einer Lehrkultur sowie Führung im Bereich Lehre und strukturellen Gegebenheiten benannt. Aus den Interviews lassen sich zudem relevante (statusgruppenspezifische) Kompetenzen für Lehrende in der Präsenz- und digitalen Lehre ableiten. Weitere Ergebnisse umfassen die besonderen Herausforderungen für Post Docs und Habilitand:innen in der Lehre (hier wird hauptsächlich auf strukturelle Herausforderungen verwiesen), wie auch die noch verbesserungsfähige Abfrage und geringe Bedeutung der Lehrbefähigung in Berufungsprozessen.

Insgesamt werfen die Ergebnisse ein deskriptives Schlaglicht auf den Stand von Lehre an der Universität Freiburg generell und in Berufungsprozessen insbesondere. Auch zeigen sich den Stand der Aus- und Weiterbildung Lehrender und bieten Ansatzpunkte für die Entwicklung des neuen hochschuldidaktischen Qualifizierungsprogramms für Post Docs, Habilitand:innen und Junior-Professor:innen an der Universität Freiburg, wie auch für weiterführende Analysen und strukturelle Bestrebungen.

Für die Gesamtuniversität kann daher empfohlen werden einen universitären Dialog zu Standards für gute Lehre anzustoßen. In diesem Kontext wäre die Etablierung einer offenen Feedback- und Austauschkultur wünschenswert. Neben diesen dialogischen Maßnahmen sollten zusätzlich noch weitere strukturelle Maßnahmen (strukturelle Wertschätzung von guter Lehre; Schaffung von entfristeten oder zumindest langfristigen Stellen primär für die Lehre und lehrunterstützende Bereiche; feste Verankerung von hochschuldidaktischen Weiterbildungen) ergriffen werden.

Konkret bezogen auf die Einführung eines neuen hochschuldidaktischen Qualifizierungsprogramm für Post Docs und Habilitand:innen lassen sich folgende Empfehlungen ableiten: Förderung der Akzeptanz des Besuchs von Weiterbildungsprogrammen durch Professor:innen sowie eine erweiterte inneruniversitäre Kommunikationsstrategie zur Bekanntmachung der hochschuldidaktischen Weiterbildungsprogramme; Orientierung am Kompetenzmodell für studierendenzentriertes Lehren und Lernen; vermehrter Einsatz von Formaten, die kollegialen Austausch fördern; Steigerung von Angeboten auf Englisch; explizite Rücksichtnahme auf zeit- und karrieretechnische Einschränkungen der Zielgruppe der Post Docs und Habilitand:innen.

Inhalt

1. Rahmenbedingungen und kontextuelle Einbettung.....	5
2. Methodisches Vorgehen	6
2.1. Durchführung der Untersuchung	6
2.2. Fragenbereiche	6
2.2.1. Eigene Lehrerfahrung und Kontext der eigenen Lehre	7
2.2.2. Selbsteinschätzung und Bedeutung von Lehrkompetenzen im eigenen Kontext ...	7
2.2.3. Hochschul- und mediendidaktische Weiterbildungen – Themen und Formate	7
2.2.4. Wünsche an ein hochschul- und mediendidaktisches Weiterbildungsprogramms für Habilitation:innen und Post Docs	8
2.2.5. Bedeutung von Lehrkompetenzen in Berufungsprozessen	9
2.2.6. Konkreter und normativer Ausblick	9
2.3. Auswertungsvorgehen	9
3. Ergebnisse.....	10
3.1. Einordnung der eigenen Lehrerfahrung und Kontext der eigenen Lehre.....	10
3.2. Selbsteinschätzung und Bedeutung von Lehrkompetenzen im eigenen Kontext.....	11
3.2.1. Relevante Fähigkeiten Lehrender	11
3.2.2. Relevante Fähigkeiten Lehrender spezifisch für die digitale Lehre	13
3.2.3. Nutzung von Unterstützungsangeboten für die digitale Lehre.....	14
3.2.4. Kommunikation was eine gute Lehrperson ausmacht	15
3.3. Angaben zu Besuch und Nutzen von und Wünsche an hochschul- und mediendidaktische Weiterbildungen	16
3.3.1. Diskussion der besuchten Weiterbildungen und Formate.....	16
3.3.2. Besondere Lehrsituation: kooperatives Lehren	21
3.4. Überlegungen zu einem hochschul- und mediendidaktischen Weiterbildungsprogramm für Habilitation:innen und Post Docs.....	22
3.4.1. Kompetenzen der Personengruppe Post Docs und Habilitation:innen im Zusammenhang mit Lehre	22
3.4.2. Herausforderungen spezifisch für die Personengruppe Post Docs und Habilitation:innen im Zusammenhang mit Lehre	24
3.4.3. Konkrete Wünsche und zu berücksichtigende Aspekte des Post Doc Programms	26
3.4.4. Professor:innen und zu schulende Kompetenzen und Erwartungen im Bereich Lehre.....	29
3.5. Diskussion zur Bedeutung von Lehrkompetenzen in Berufungsprozessen	32
3.5.1. Berufungsprozesse.....	32
3.5.2. Internationalisierung von Personal im Kontext von Lehre	37
3.6. Abschließende Gedanken der Post Docs und Habilitation:innen zu einem konkreten und normativen Ausblick	38

3.6.1. Gründe, die gegen den Besuch eines neuen hochschuldidaktischen Weiterbildungsprogramms für Post Docs und Habilitand:innen sprechen, und Lösungswege	38
3.6.2. Normativer Ausblick: für was würden Lehrende unbegrenzte Ressourcen für den Bereich Hochschullehre und hochschuldidaktische Weiterbildungen einsetzen	39
4. Fazit und Empfehlungen	40
5. Literaturverzeichnis	42
6. Appendix	43
6.1. Graphiken.....	43
6.2. Tabellen.....	53
Impressum	62

1. Rahmenbedingung en und kontextuelle Einbettung

Derzeit ist eine Professionalisierung und ein Anwachsen der Anforderungen an Wissenschaftler:innen an deutschen Hochschulen in den Bereichen Forschung, Lehre und Drittmittelinwerbung zu beobachten. Gerade die Karrierestufe zwischen Promotion und Professur¹ haben ein vielfältiges Aufgaben- und Anforderungsprofil, das sich teilweise nochmal je Fachdisziplin und -kultur unterscheidet. Dabei werden arbeiten und forschen in Abhängigkeit von Professor:innen, die (übermäßige) Übernahme von Gremienarbeit, Diskussionen zur Sinnhaftigkeit der Habilitation als Qualifikationsziel (gerade auch in Berufungsprozessen) und der große Umfang an offiziellen und inoffiziellen Lehraufgaben als Problemstellen adressiert (Böhmer 2007). Diese Herausforderungen bestehen oft nicht nur in der Post Doc Phase, sondern auch bereits vor Erhalt des Dokortitels.

Gleichzeitig gibt es einige Problemlagen und Herausforderungen, die spezifisch oder stärker vertreten in der Post Doc Phase sind (Müller 2014). Zum einen gibt es eine Entwicklung weg von permanenten Stellen für Forschung und Lehre hin zu befristeten Verträgen. Auch das offiziell als Instrument dagegen deklarierte Wissenschaftszeitvertragsgesetz² (WissZeitVG) verstärkt eher die zunehmende Abhängigkeit des Hochschulsektors von befristeten Verträgen und die damit einhergehende

Prekarisierung der Post Docs. Da es immer weniger unbefristete Stellen gibt, ist die:der "serial postdoc", die:der eine Reihe von befristeten Stellen annimmt, inzwischen ein weit verbreitetes Phänomen (Jones & Oakley 2018). Die aus der Stellensituation resultierende Unsicherheit geht gleichzeitig mit einem Zuwachs an Verantwortung einher. Dies betrifft Forschung und Drittmittelinwerbung, aber auch den Bereich Lehre. Hier werden nun zusätzlich zu Lehrkompetenzen auch Betreuungskompetenzen gefordert. Dabei kommt es oft zu einer Art ‚Führung aus der zweiten Reihe‘, bei der Studierende, Promovierende und andere Mitarbeitende betreut und geführt werden sollen, dies jedoch inoffiziell (Haller 2022). Als weitere Herausforderung besteht die Unklarheit, wie (Lehr-)Kompetenzen in Berufungsverfahren nachgewiesen werden sollen (Krauß et al. 2015). Forscher:innen fordern darum schon länger an Karrierestufen angepasste Kompetenzmodelle für Wissenschaftler:innen (Bülow 2013).

Im Normalfall ist die Lehrkompetenz dabei jedoch nur eine Dimension von vielen. Was fehlt, ist ein Kompetenzmodell spezifisch für den Bereich Hochschul- und Mediendidaktik, das auf die jeweiligen Karrierestufen der in der Hochschullehre tätigen Personen eingeht. In diesem Kontext wird zurzeit das universitätsweite Projekt "4D – 4 Dimensions of Digital and Didactic Development"³ an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg durchgeführt. Dabei soll die Universität als lernende Organisation in vier Dimensionen (4D) in einen agilen Transformationsprozess zur Stärkung der Hochschullehre durch Digitalisierung gebracht werden. Der Bereich Hochschuldidaktik und digitale

¹ In diesem Bericht wird bewusst nicht vom wissenschaftlichen Nachwuchs gesprochen, da dies die Leistungen und Status von Wissenschaftler:innen und Lehrenden ohne Professur herabsetzt und dadurch teilweise prekäre Beschäftigungsverhältnisse legitimiert.

² Eine ausführliche Diskussion der Prekarisierung von Wissenschaftler:innen im

deutschen Hochschulsystem, gerade auch durch das WissZeitVG, findet sich in den Werken und Stellungnahmen von Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon (vgl. Bahr, Eichhorn & Kubon 2022).

³ <https://www.lehrentwicklung.uni-freiburg.de/4d-4-dimensions-of-digital-and-didactic-development>

Lehrentwicklung⁴ übernimmt dabei Kernaufgaben in vier verschiedenen Teilprojekten des Gesamtprojekts. Eines dieser Teilprojekte beschäftigt sich mit der Ausarbeitung eines Qualifizierungsprogramms für Habilitand:innen und Post Docs im Bereich Hochschul- und Mediendidaktik. Im Rahmen dieses Teilprojekts wurde von Mai bis Juni 2022 eine qualitative Studie sowohl zu gewünschten Inhalten und Kompetenzen, als auch zum zeitlichem Umfang und zur Ausgestaltung mit der Zielgruppe durchgeführt. Gleichzeitig waren vorhandene Vorerfahrungen im Bereich Lehre und – wenn vorhanden – hochschuldidaktische Qualifizierungen Thema.

Die Ergebnisse dieser qualitativen Studie werden im Folgenden vorgelegt. Der Fokus liegt dabei auf der Beschreibung des methodischen Vorgehens und Vorstellung der Fragebereiche, der deskriptiven Aufarbeitung und Darstellung der Ergebnisse. Aufbauend darauf findet eine erste Reflexion und Diskussion über deren Bedeutung für eine zukünftige hochschul- und mediendidaktische Weiterbildung von in der Hochschullehre tätigen Personen auf Post Doc- und Habilitationsstufe statt. Der vorliegende Bericht versteht sich hier ausdrücklich als Anfangspunkt einer tiefergehenden Auswertung der Studie und möchte durch das Fazit und Ausblick erste gedankliche Anstöße bieten.

2. Methodisches Vorgehen

2.1. Durchführung der Untersuchung

Der Bericht beruht auf einer qualitativen Studie. Dafür wurde eine Stichprobe von an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg auf Post Doc- und Habilitationsstellen angestellten Personen befragt. Es handelt

sich hierbei um eine gezielte Stichprobe, die durch ein so genanntes Schneeballverfahren und Vernetzung durch wichtige Gatekeeper (wie beispielsweise Studiengangskoordinator:innen oder Fakultätsassistent:innen) unterstützt wurde.

Für die Datengewinnung wurden mit den Interviewpartner:innen semi-strukturierte Interviews durchgeführt. Alle Interviewpartner:innen wurden vorab über den Inhalt und die Ausrichtung der Erhebung informiert und gaben ihr Einverständnis, dass das Interview aufgezeichnet wird und die Ergebnisse der Studie anschließend sowohl für die Erarbeitung eines hochschul- und mediendidaktischen Weiterbildungsprogramms für Habilitand:innen und Post Docs als auch für begleitende wissenschaftliche Publikationen genutzt werden können.

Im Erhebungszeitraum von Mai bis Juni 2022 wurden insgesamt 23 Personen befragt. Die Dauer der Interviews betrug zwischen 35 und 55 Minuten und sie wurden sowohl auf Deutsch, als auch Englisch durchgeführt. Sie wurden im Anschluss anonymisiert, transkribiert und ausgewertet.

2.2. Fragenbereiche

Die Zusammenstellung der Fragenbereiche der Untersuchung erfolgte auf Basis des von Hempfling und Hüther-Pape (2022) entwickelten Lehrkompetenzrahmens, einer Systematischen Literaturanalyse (vgl. Wetterich & Plänitz (2021) für eine tiefere Einführung in den Nutzen von Systematischen Literaturanalysen in den Sozialwissenschaften), einem Vergleich mit anderen, schon etablierten hoch- und mediendidaktischen Weiterbildungsprogrammen, sowie auf Basis von Expert:innengesprächen

⁴ <https://www.hochschuldidaktik.uni-freiburg.de/>

innerhalb des Bereichs Hochschuldidaktik und digitale Lehrentwicklung. Folgende Fragenbereiche waren Bestandteil der Umfrage:

1. Eigene Lehrerfahrungen und Kontext der eigenen Lehre
2. Selbsteinschätzung und Bedeutung von Lehrkompetenzen im eigenen Kontext
3. Hochschul- und mediendidaktische Weiterbildungen – Themen und Formate
4. Wünsche an ein hochschul- und mediendidaktisches Weiterbildungsprogramm für Habilitand:innen und Post Docs
5. Bedeutung von Lehrkompetenzen in Berufungsprozessen
6. Konkreter und normativer Ausblick

Der Schwerpunkt lag auf den Fragenbereichen 2-5.

2.2.1. Eigene Lehrerfahrung und Kontext der eigenen Lehre

Im Einführungsblock wurden Interviewpartner:innen zu ihrer Fachaffiliation an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg befragt. Anschließend wurde die Zeitspanne erfasst, in der schon Aufgaben in Lehre, Prüfung und Betreuung übernommen wurden. Abschließend wurden die Hauptaufgaben im Bereich Lehre, Prüfung und Betreuung von Studierenden und Promovierenden erfragt.

2.2.2. Selbsteinschätzung und Bedeutung von Lehrkompetenzen im eigenen Kontext

Eines der Kernstücke der Befragung war die Selbsteinschätzung der eigenen Lehrfähigkeit und die Bedeutung von Lehrkompetenzen im eigenen Kontext. Dazu folgte zunächst die Abfrage, was die Interviewpartner:innen, in Einbeziehung ihrer eigenen Erfahrungen im Bereich Planung und Durchführung von Lehre und Prüfungen sowie der Betreuung von Abschlussarbeiten, als besonders relevante Fähigkeiten einer Lehrperson

einschätzen. Aufbauend darauf wurden anschließend noch wichtige Fähigkeiten einer Lehrperson im Kontext von digitalem Lehren und Lernen abgefragt. Auch wurde hier die Nutzung von Unterstützung(sangeboten) für die digitale Lehre erfragt. Als nächstes erfolgte die Einschätzung, inwieweit am eigenen Fachbereich oder der Fakultät kommuniziert und diskutiert wird, was eine gute Lehrperson ausmacht.

2.2.3. Hochschul- und mediendidaktische Weiterbildungen – Themen und Formate

Im Anschluss an die Selbstinschätzung und die Ausarbeitung relevanter Kompetenzen im Bereich Hochschullehre in Präsenz und digital befasste sich der nächste Fragebereich mit bisherigen Teilnahmen an Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich Hochschul- und Mediendidaktik, sowie mit der Durchführung von kooperativen Formaten in der Lehre. Hinsichtlich der eigenen Weiterbildungsmaßnahmen wurde zuerst erhoben, ob und, wenn ja, welche Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich Hochschuldidaktik und E-Learning besucht wurden. Je nachdem, ob schon Weiterbildungsmaßnahmen besucht wurden (a) oder nicht (b), gab es spezifische Anschlussfragen.

Im Fragenbereich (a) wurden Interviewpartner:innen gebeten zu reflektieren, wovon sie in den Weiterbildungsangeboten besonders inhaltlich und vom Format her profitiert haben. Auch hatten sie die Möglichkeit einzubringen, was über die bestehenden Angebote hinaus noch nützlich gewesen wäre. Um die Vorerfahrungen im Bereich Weiterbildung für die Hochschullehre wieder an die derzeitigen strukturellen Gegebenheiten des deutschen Hochschulsystems rückzukoppeln, wurde abschließend die Frage gestellt, inwieweit die Befragten selbst Erfahrungen gemacht oder von anderen gehört haben, dass die Lehrkompetenzentwicklung und hochschul- bzw. mediendidaktische

Weiterbildung förderlich für die Karriere im wissenschaftlichen Kontext oder außerhalb dessen war.

Wenn noch keine Weiterbildungsformate im Bereich Hochschuldidaktik und Mediendidaktik besucht wurden, schloss der Fragenbereich (b) an. Zuerst wurde hier ermittelt, was bislang dagegen gesprochen hatte hochschul- oder mediendidaktische Weiterbildungs- oder Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen. Auch hier wurde dann, ähnlich wie im Fragekomplex (a), nach Themen und Formaten gefragt, die die Post Docs und Habilitand:innen interessant fänden, wie auch nach Aspekten, die Angebote weniger attraktiv machen würden.

Im Fragenbereich (c) ging es anschließend um konkrete Erfahrungen in der Lehre. Explizit interessant war hier, ob und, wenn ja, welche Formen des kooperativen Lehrens schon genutzt wurden (bspw. Unterstützung durch Tutor:innen, Co-Teaching oder Tandem-Teaching mit einer:m Mentor:in oder Mentee). Die Interviewpartner:innen wurden auf ihre Erfahrungen mit den verschiedenen Formaten angesprochen und sollten für sich selbst und die anderen in der kooperativen Lehre involvierten Personen besonders gewinnbringende Aspekte aufzeigen.

2.2.4. Wünsche an ein hochschul- und mediendidaktisches Weiterbildungsprogramms für Habilitand:innen und Post Docs

Nachdem die drei vorangegangenen Fragebereiche Vorerfahrungen in Hochschullehre und Weiterbildung abgefragt haben, befasste sich der vierte Bereich besonders mit Wünschen, Rahmenbedingungen und Herausforderungen für eine neues hochschul- und mediendidaktisches Weiterbildungsprogramm, das explizit für Habilitand:innen und Post Docs angeboten werden soll. Um den Themenkomplex einzuleiten und einen Bogen zum

Fragebereich zwei zu spannen, wurden zuerst besondere Kompetenzen von und Herausforderungen für Post Docs und Habilitand:innen im Bereich Hochschullehre erfragt (damit meinten wir ein umfassendes Bild der Lehre: von der Lehrveranstaltungsplanung und -durchführung, über Beratung von Studierenden, Prüfungen und Evaluation bis zur Begleitung von Lernen beim wissenschaftlichen Arbeiten, sei es in Seminararbeit, Abschlussarbeit oder Promotion).

Anschließend ging es konkret um Wünschen der Interviewpartner:innen an ein auf sie zugeschnittenes Programm. So wurden sowohl Inhalte als auch Kompetenzen, die sie gerne als Teil eines Qualifizierungsprogramms für Habilitand:innen & Post Docs im Bereich Hochschul- und Mediendidaktik wünschen und weiter entwickeln würden, erfragt. Anschließend konnten die Befragten einen zeitlichen Umfang vorschlagen und auf ihrer Ansicht nach relevante organisatorischen Aspekte bei der Durchführung hinweisen (beispielsweise darauf, in welcher Sprache die Elemente durchgeführt werden, oder ob und wie viel Präsenz-, digitale, hybride, asynchrone Elemente oder Formate wie kollegialer Austausch oder Coaching Bestandteil sind). Auch wurde nach Aspekten gefragt, die das Programm für die Interviewpartner:innen und ihre Kolleg:innen weniger attraktiv machen würden.

Im letzten Teil des Fragenbereichs zu Wünschen an ein neues Weiterbildungsprogramm wurde der Rahmen etwas erweitert. Der Schwerpunkt lag auf relevanten Kompetenzen für (angehende) Professor:innen über Lehrkompetenzen hinaus. So wurden die Post Docs und Habilitand:innen gefragt, welche weiteren Fähigkeiten aus ihrer Sicht zentral sind, die im Rahmen eines Weiterbildungsprogramms für zukünftige Professor:innen gefördert werden sollten. Darauf aufbauend hatten die

Interviewpartner:innen die Möglichkeit, Erwartungen in Hinblick auf Hochschullehre und auf Führungskompetenzen von in der Hochschullehre tätigen Personen zu formulieren, welche sie an sich selbst und andere haben. Zum Abschluss des Fragenbereichs kamen noch einmal die universitären Strukturen in den Blick. Hier wurde erfragt, wie Strukturen etabliert werden können, um Professor:innen zu Mentor:innen und Multiplikator:innen im Bereich Lehre zu qualifizieren, und welche Hürden es noch gibt.

2.2.5. Bedeutung von Lehrkompetenzen in Berufungsprozessen

Im vorletzten Fragenbereich der semi-strukturierten Interviews stand die Bedeutung von Lehre bei Neuberufungen und Neuanstellungen im Vordergrund. Einleitend wurde hier erfragt, ob die Interview-Partner:innen schon einmal Teil eines Berufungsprozesses (entweder als Mitglied der Berufungskommission oder Bewerber:in) waren. Wenn dies bejaht wurde folgten drei Unterfragen zur Art der Ermittlung der Lehrbefähigung in den konkreten Berufungsprozessen, ob die Art und Weise der Ermittlung angebracht war und ob auch digitale Kompetenzen erfragt wurden. Wieder alle Post Docs und Habilitand:innen wurden anschließend gebeten, ihrer Ansicht nach sinnvolle Kriterien zur Ermittlung der Lehrbefähigung vorzustellen und zu diskutieren, ob eine verpflichtende Verankerung von hochschuldidaktischen Weiterbildungen im Kontext von Berufungsprozessen sinnvoll und wünschenswert wäre.

Im zweiten Teil des Fragebereichs wurde der Fokus auf die oft propagierte Internationalisierung der Hochschule auch im Kontext von Neuanstellungen auf Post Doc Ebene und Neuberufungen thematisiert. Die Interviewpartner:innen wurden daher gefragt, welche Rolle Lehre bei diesen Neubesetzungen und Neuanstellungen innehat. Etwas konkreter

wurde zudem erfragt, ob hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg daher Angebote spezifisch für internationale Lehrende und Forschende anbieten (gerade bei Neubesetzung einer Professur aus dem Ausland) und das Programm so ausgestalten sollten, dass sich Teilnehmende nachweislich auch für den Lehrbetrieb an Hochschulen außerhalb Deutschlands qualifizieren.

2.2.6. Konkreter und normativer Ausblick

Der abschließende Fragebereich lies noch einmal Raum um zum Abschluss konkret zu einem (möglichen Teilnehmen an einem) hochschul- und mediendidaktischen Weiterbildungsprogramm explizit für Habilitand:innen und Post Docs zu reflektieren. Hier hatten die Interviewpartner:innen die Möglichkeit Hürden, die einer Teilnahme im Wege stehen würden, zu adressieren und Lösungswege aufzuzeigen. Die Interviews endeten mit einer Öffnung des Themas. Dabei konnten die Post Docs und Habilitand:innen in einem Gedankenexperiment unbegrenzte Ressourcen für den Bereich der Lehre an der Hochschule und hochschuldidaktische Weiterbildungen einsetzen. Erfragt wurde dann, wofür genau Ressourcen eingesetzt würden.

2.3. Auswertungsvorgehen

In die vorliegende Untersuchung gingen alle der 23 geführten Interviews ein. Die Auswertung der Interviews erfolgte in einem inhaltsanalytischen Vorgehen in Anlehnung an Mayring (2021). Die Bildung von Antwortclustern erfolgt dementsprechend induktiv.

3. Ergebnisse

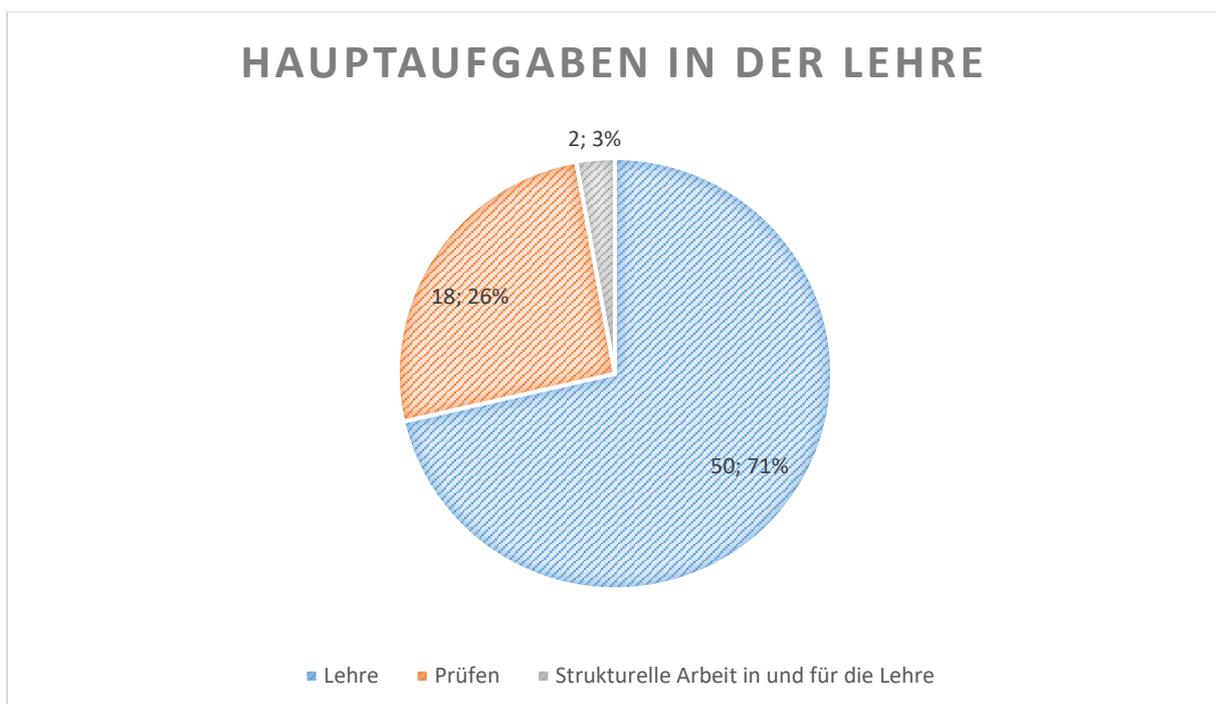
3.1. Einordnung der eigenen Lehrerfahrung und Kontext der eigenen Lehre

Für die diesem Bericht zugrundeliegende Studie wurden Personen aus allen Fakultäten der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg interviewt. Explizit sind das Personen aus der Theologischen Fakultät, der Rechtswissenschaftliche Fakultät, der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät, der Medizinischen Fakultät, der Philologischen Fakultät, der Philosophischen Fakultät, der Fakultät für Mathematik und Physik, der Fakultät für Chemie und Pharmazie, der Fakultät für Biologie, der Fakultät für

Umwelt und Natürliche Ressourcen, sowie der Technischen Fakultät. Auf eine weitere Aufschlüsselung in Fachbereiche wird an dieser Stelle verzichtet.⁵

Lehrtätigkeiten, inklusive Prüfen und Betreuen von Abschlussarbeiten, gehen die Befragten seit 2 bis 23 Jahren nach. Die meisten Personen sind 9 Jahre in der Lehre tätig (n=5). Eine detaillierte Auflistung der Dauer der Lehrtätigkeiten findet sich im Appendix unter Graphik 1.

Bezüglich der Selbsteinschätzung der Befragten zu den von ihnen wahrgenommenen Hauptaufgaben im Bereich Lehre gaben diese 50 verschiedene Aufgaben im Kernbereich Lehre an, 18 Aufgaben im Bereich Prüfen und 2 Aufgaben im Bereich strukturelle Arbeit in und für die Lehre.⁶



Aufgeschlüsselt in die einzelnen Teilbereiche wurde am meisten (n=10) angegeben Vorlesungen zu halten, kurz gefolgt von der Durchführung von Seminaren (n=9). Ein weiteres Format, das von den Befragten im Bereich Lehre

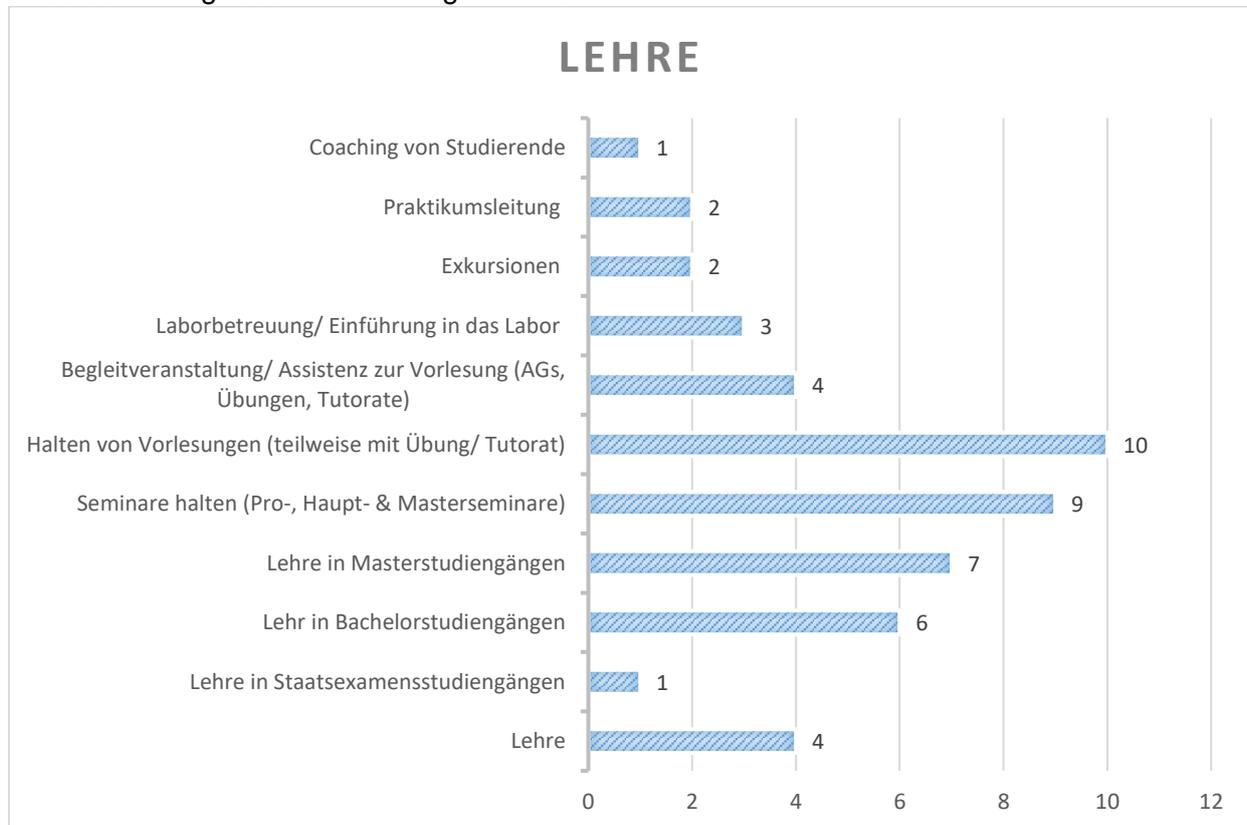
durchgeführt wird, sind Begleitveranstaltungen oder Assistenz zur Vorlesungen (n=4). Zusätzlich wurde hier teilweise noch nach Lehre in verschiedenen Studiengängen unterschieden. So gaben 7 Personen an in Masterstudiengängen zu lehren, gefolgt von Lehre in Bachelorstudiengängen (n=6)

⁵ Dies geschieht maßgeblich um die Anonymität der interviewten Personen sicherzustellen.

⁶ Wenn nicht anders aufgeführt waren Mehrfachantworten immer möglich.

und in Staatsexamensstudiengängen (n=1). 4 Personen machten keine einschränkenden Angaben und gaben „Lehre“ an. Auch waren die Interview-Partner:innen vermehrt mit Aufgaben wie Laborbetreuung oder Einführung in das

Labor (n=3) betraut. Des Weiteren führten sie Exkursionen (n=2) durch und übernahmen Praktikumsleitung (n=2). Auch angeführt wurde das konkrete Coaching von Studierenden (n=1).



Im Themenkomplex Prüfen stand eindeutig die Betreuung von Abschlussarbeiten (n=9) im Vordergrund. Explizit erwähnt werden muss hier, dass es sich hierbei sowohl um offizielle Betreuung, als auch um inoffizielle Betreuung handelt (im Interview beschrieben als de facto Betreuung während offiziell ein:e Professor:in betreut, benotet und die SWS (Semesterwochenstunden) gutgeschrieben bekommt). Ein weiterer Aufgabenbereich ist die Entwicklung und Durchführung von Prüfungen, inklusive Modulabschlussprüfungen und Staatsexamensprüfungen (n=6). Die Befragten gaben auch zu einem geringen Teil Prüfungsbeisitz (n=3) als eine ihrer Aufgaben an.

Nur zwei Personen gaben explizit an Aufgaben im Aufgabenbereich strukturelle Arbeit in und für die Lehre zu übernehmen. Dabei wurde einmal ein

Lehrverbandsprojekt genannt (n=1) und zum anderen auf Aufgaben in der Lehrkoordination und Lehrevaluation (n=1) verwiesen.

Für die Themenbereiche Prüfen und strukturelle Arbeit in und für die Lehre findet sich eine graphische Aufarbeitung im Appendix.

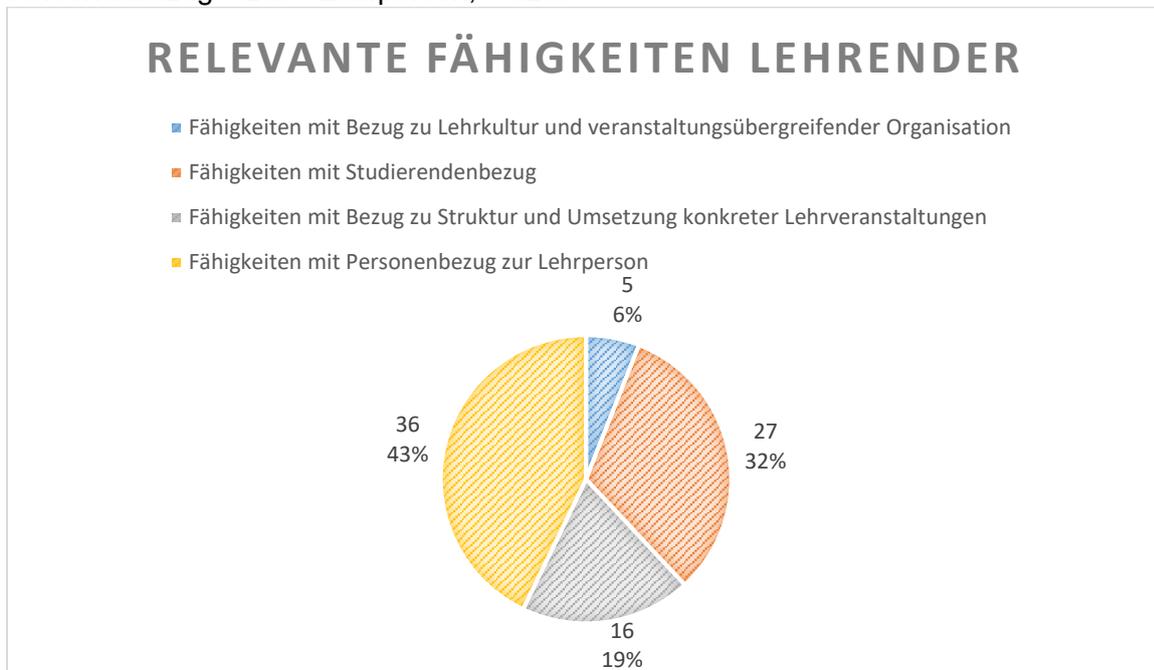
3.2. Selbsteinschätzung und Bedeutung von Lehrkompetenzen im eigenen Kontext

3.2.1. Relevante Fähigkeiten Lehrender

Im zweiten Fragenbereich beantworteten die Interviewpartner:innen, in Einbeziehung ihrer eigenen Erfahrungen im Bereich Planung und Durchführung von Lehre und

Prüfungen sowie der Betreuung von Abschlussarbeiten, was sie als besonders relevante Fähigkeiten einer Lehrperson einschätzen. Daraus ließen sich 84 Fähigkeiten extrahieren. Diese können in vier Fähigkeitsbereich unterteilt werden. 43% der Fähigkeiten waren Fähigkeiten mit Personenbezug zur Lehrperson, 32%

Fähigkeiten mit Studierendenbezug. 19% waren Fähigkeiten mit Bezug zu Umsetzung und Struktur konkreter Lehrveranstaltungen und 6% Fähigkeiten mit Bezug zu Lehrkultur und veranstaltungsübergreifender Organisation.



Bei Fähigkeiten mit Personenbezug zur Lehrperson standen besonders Fachwissen und fachliche und inhaltliche Kompetenz (n=7), sowie Begeisterungsfähigkeit (für das Thema der Lehrveranstaltung und das Fach) (n=6) im Vordergrund. Außerdem wurden didaktische Kompetenzen (n=2), die Fähigkeit zu skizzieren und in Bildern zu arbeiten (n=2), Selbstbewusstsein (n=2) und so genannte „People Skills“ (n=2) genannt. Abzielend auf die strukturelle Ebene wurde zudem als relevante Fähigkeit erachtet sich Zeit für gute Lehre zu nehmen und dies auch vor anderen zu verantworten (n=2). Weitere genannte lehrendenzentrierte Fähigkeiten finden sich in Grafik 4 im Appendix.

In der zweitgrößten Fähigkeitsgruppe zu Fähigkeiten mit Studierendenbezug wurde von den Befragten angegeben, dass sowohl die Fähigkeit Studierende auf ihrem Wissensstand und in ihren Lebenssituationen abzuholen (n=4), als

auch die Fähigkeit sich selbst in der Lehre zurückzunehmen und zu moderieren statt zu intervenieren (n=4), am wichtigsten sind. Eng damit verknüpft ist auch die Fähigkeit sich über die Fähigkeiten der Studierenden bewusst zu sein und die Lehre daran anzupassen (n=3). Weitere als wichtig erachtete Fähigkeiten mit Studierendenbezug sind Förderung von Interaktivität (n=2), Offenheit gegenüber Studierenden (für Feedback) (n=2) und Aktivierung von Studierenden (n=2). Weitere von den Post Docs und Habilitand:innen genannte Fähigkeiten mit Studierendenbezug finden sich in Grafik 5 im Appendix.

An dritter Stelle der relevanten Fähigkeiten Lehrender standen Fähigkeiten mit Bezug zu Struktur und Umsetzung konkreter Lehrveranstaltungen. Als besonders wichtig wurde von den Befragten die Fähigkeit erachtet, ein Kurskonzept in Hinblick auf Inhalte und Kompetenzen ausarbeiten und umsetzen zu können

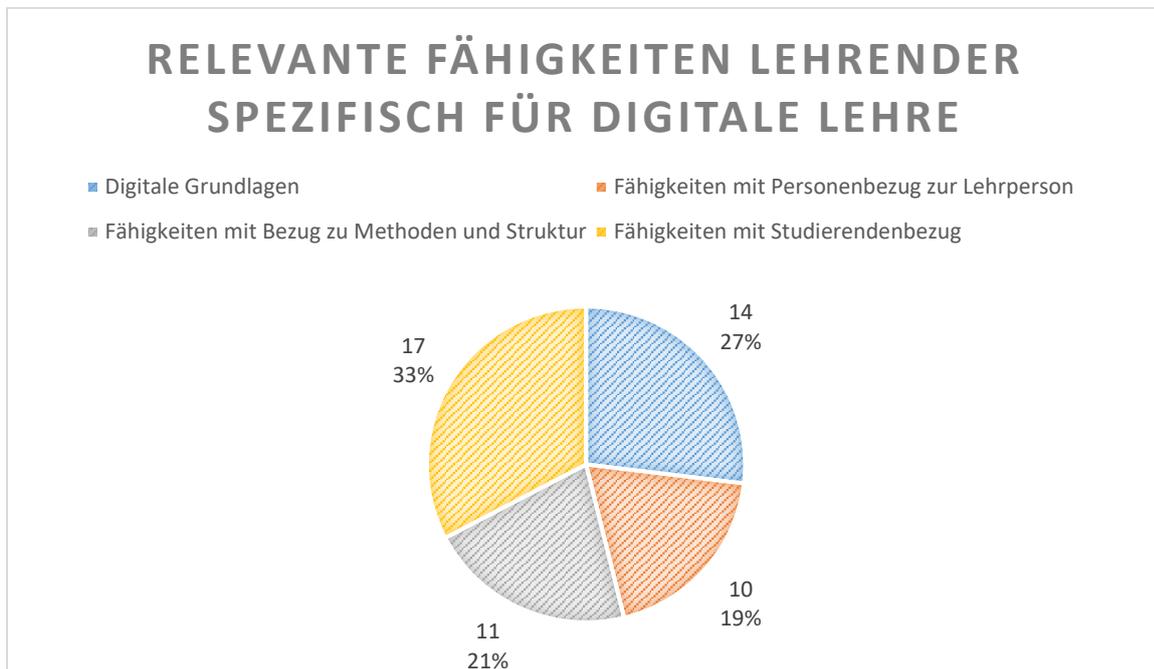
(n=3). Anschließend daran wurden vier weitere Fähigkeiten genannt. Diese sind die Fähigkeit Herausforderung und Fehler aufzuzeigen und Lösungswege anzubieten (n=2), die Fähigkeit Ziele und einen Zielkorridor zu definieren (n=2), das Setzen von Grenzen (n=2) sowie die Strukturierung der Veranstaltung und Inhalte (n=2). In Grafik 6 im Appendix finden sich weitere Fähigkeiten mit Bezug zu Struktur und Umsetzung konkreter Lehrveranstaltungen.

Der geringste Anteil an relevanten Fähigkeiten einer Lehrperson sind dem Bereich Fähigkeiten mit Bezug zu Lehrkultur und veranstaltungsübergreifender Organisation zuzuordnen. Hier wurde von den Post Docs und Habilitand:innen die Fähigkeit gut und mit Übersicht zu organisieren (n=2), wie auch Kenntnisse über die Organisationsstruktur der Universität und ihrer einzelnen Einheiten (n=1), der

Umgang mit ethischen Fragen (n=1) und schließlich der Umgang mit Diversität (n=1) genannt.

3.2.2. Relevante Fähigkeiten Lehrender spezifisch für die digitale Lehre

Aufbauend darauf haben die Interviewpartner:innen anschließend noch wichtige Fähigkeiten einer Lehrperson im Kontext von digitalem Lehren und Lernen diskutiert. Auch diese können in vier Fähigkeitsbereiche unterteilt werden. Hier sind Unterschiede in der Gewichtung und eine Unterscheidung in Fähigkeitsbereichen im Vergleich zur obigen Auflistung zu erkennen. 33% der Fähigkeiten waren mit Bezug zu Studierenden, 27% der Fähigkeiten bezogen sich auf digitale Grundlagen. 21% waren Fähigkeiten mit Bezug zu Methoden und Struktur und 19% Fähigkeiten mit Personenbezug zur Lehrperson.



Bei den Fähigkeiten mit Studierendenbezug der Lehrenden in der digitalen Lehre wurden besonders Fähigkeiten in der Interaktion mit Studierenden genannt. So betonten die Befragten besonders die Fähigkeit Studierende zu motivieren (n=3) wie auch die Förderung von Beteiligung, Mitarbeit

und Kommunikation (n=3) und die Förderung von Interaktion (n=2). Auch angeführt wurde die Fähigkeit einen sicheren Raum zu schaffen (n=2) und Feedback einzuholen (n=2). Die weiteren für die digitale Lehre relevanten Fähigkeiten mit Studierendenbezug finden sich in Grafik 7 im Appendix.

Ein deutlicher Schwerpunkt bei den Fähigkeiten im Bereich digitale Grundlagen lag auf Kenntnissen zu Technik, IT, sowie Instrumenten und Strukturen für die digitale Lehre (n=11), gefolgt von Kenntnissen der (datenschutz-)rechtlichen Rahmenbedingungen für die digitale Lehre (n=2) und die Anleitung von Studierenden bei der Nutzung von Programmen für die digitale Lehre (n=1).

Bei Fähigkeiten mit Bezug zu Methoden und Struktur gab es eine regelmäßige Verteilung mit n=1 bei fast allen Antworten. Einzig die Fähigkeiten Lehre abwechslungsreich zu gestalten und verschiedene Lehrformate zu nutzen wurden mehrmals (n=2) genannt. Beispiele für andere Fähigkeiten sind der bewusste Aufbau der Lehre für den digitalen Raum (n=1) oder das Einsetzen von innovativen Elementen (n=1). Eine vollständige Auflistung der Fähigkeiten findet sich in Grafik 8 im Appendix.

Ähnlich wie im vorangegangenen Fähigkeitsbereich wurde auch nur eine Fähigkeit, Zeitmanagement (n=2), bei Fähigkeiten mit Personenbezug zur Lehrperson in der digitalen Lehre mehrmals genannt. Befragte nannten außerdem beispielsweise die Fähigkeit probierfähig zu bleiben (n=1) oder Konzentrationsfähigkeit. Auch hier findet sich eine vollständige Auflistung im Appendix (Grafik 9).

3.2.3. Nutzung von Unterstützungsangeboten für die digitale Lehre

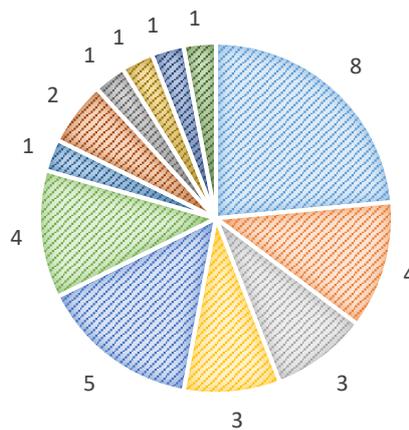
Im Anschluss an die Diskussion relevanter Fähigkeiten Lehrender in der digitalen Lehre gaben die Befragten an, ob und wenn ja, welche Unterstützungsangebote sie in den letzten knapp 2 Jahren für die Lehre genutzt haben.⁷ 8 Personen gaben an keine Unterstützungsangebote genutzt zu haben. Die restlichen Interviewpartner:innen nannten ein oder mehrere Unterstützungsangebote. Besonders wurde hier auf die Ressourcen der Abteilung E-Learning (n=5), die Nutzung des Werkzeugkastens digitale Lehre auf Ilias (n=4), wie auch auf die Angebote des Bereichs Hochschuldidaktik und digitale Lehrentwicklung (n=2) verwiesen. Kollegialer Austausch im Kontext digitale Lehre war für einige der Befragten auch eine Form der Unterstützung (n=4). Auch wurde die Unterstützung des Rechenzentrums (n=3) und durch Angebote des eigenen Fachbereichs oder der eigenen Fakultät genannt (n=3). Eher eine nachrangige Bedeutung als Unterstützungsangebote hatten Twitter, der Austausch durch digitale Lehrprojekte, der Newsletter, die so genannten Digi-Botschafter:innen und Informationsveranstaltungen zu E-Prüfungen (alle jeweils n=1).

⁷ Zeitpunkt der Studie war im Frühjahr 2022. Demensprechend waren auf eine schnelle

Umstellung ausgerichteten Formate besonders gefragt.

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE FÜR DIGITALE LEHRE GENUTZT

- Nein
- Werkzeugkasten digitale Lehre auf Ilias
- Unterstützungsangebote des Fachbereichs/ der Fakultät
- Unterstützung des Rechenzentrums
- Ressourcen der Abteilung E-Learning (Website, Materialien, direkte Unterstützung)
- Kollegialer Austausch
- Twitter
- Angebote des Bereichs Hochschuldidaktik und digitale Lehrentwicklung
- Digitales Lehrprojekt
- Newsletter
- Digi-Botschafter:innen
- Informationsveranstaltung zu E-Prüfungen



3.2.4. Kommunikation was eine gute Lehrperson ausmacht

Auf die Frage, inwieweit am eigenen Fachbereich oder der Fakultät kommuniziert und diskutiert wird, was eine gute Lehrperson ausmacht, gaben 100% der Befragten (n=23) an, dass es keine Kommunikation am jeweiligen Fachbereich oder der Fakultät von der Führungsebene aus gibt. Hier gab es kleinere Abstufungen in Bezug auf die Vehemenz, mit der die Aussagen getroffen wurden, alle Antworten waren aber deutlich.

Mehrfach wurde hier auch auf die fehlenden strukturellen Anreize an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und im deutschen Hochschulsystems (n=3) für

gute Lehre hingewiesen. So wurde explizit darauf hingewiesen, dass Mitarbeitende von Gesprächen der Professor:innen zur Lehre ausgeschlossen wurden (n=1), das Thema nicht Teil von Mitarbeitendengesprächen ist (n=1) und es selbst innerhalb von Fachbereichen große Unterschiede in der Handhabung von Mitarbeitendengesprächen (n=2) gibt. Wenn eine Art von Austausch zu guter Lehre stattfand, war das vorrangig im bilateralen Austausch auf Mittelbauebene (n=1) oder mit der:m direkten Vorgesetzten (n=1). Befragte äußerten außerdem, dass sie direkte Schlüsse darauf, was eine gute Lehrperson in ihrem Fach ausmacht, aus ihren Lehrevaluationen (n=2), durch Einarbeitung aus Eigeninitiative (n=1) oder

durch ein Lernen aus eigenen schlechten Erfahrungen (n=1) ziehen.

3.3. Angaben zu Besuch und Nutzen von und Wünsche an hochschul- und mediendidaktische Weiterbildungen

Unter den befragten Post Docs und Habilitand:innen gaben von insgesamt 23 Personen 13 Personen an schon eine Weiterbildung im Bereich Hochschuldidaktik und/oder E-Learning besucht zu haben.

3.3.1. Diskussion der besuchten Weiterbildungen und Formate

Die meisten Personen (n=4) gaben an Einzelveranstaltungen zu E-Learning

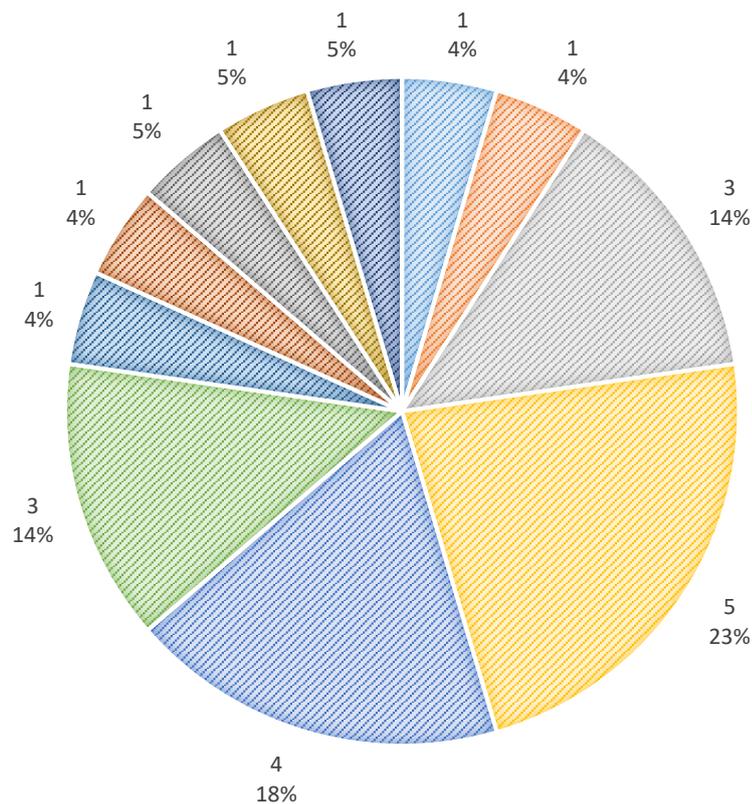
besucht zu haben. Weitere besuchte Weiterbildungsformate umfassen das komplette Baden-Württemberg (BaWü) Zertifikat für Hochschuldidaktik (n=3), das Modul 1 des BaWü Zertifikat für Hochschuldidaktik⁸ (n=3) oder Einzelveranstaltungen aus dem Hochschuldidaktik Zentrum (HDZ) Programm (n=4). Weitere Veranstaltungen und Formate, die von den Befragten besucht wurden, sind beispielsweise Konferenzen zu Lehre in der Fachdisziplin (n=1) oder die Teilnahme am EMI (English Medium Instruction) Programm der Albert-Ludwigs Universität Freiburg⁹ (n=1). Eine vollständige Auflistung findet sich in der anschließenden Grafik.

⁸ <https://www.hdz-bawue.de/das-angebot-des-hdz/baden-wuerttemberg-zertifikat/>

⁹ <https://www.sli.uni-freiburg.de/aboutsli/projekte-des-qualitaetspakts-lehre-2/emi>

ABSOLVIERTE WEITERBILDUNGEN IM BEREICH HOCHSCHULDIDAKTIK UND E- LEARNING

- Graduiertenkolleg
- EMI
- BaWü Zertifikat für Hochschuldidaktik
- Einzelveranstaltung zu E-Learning/ Online-Lehre
- Einzelveranstaltungen aus dem HDZ Programm
- Modul 1 BaWü Zertifikat für Hochschuldidaktik
- Zertifikat für Hochschuldidaktik einer anderen Universität
- Veranstaltungen zu Hochschuldidaktik einer anderen Universität
- Modul 2 BaWü Zertifikat für Hochschuldidaktik
- Veranstaltung zu hybriden Summer Schools
- Weiterbildungen im Kontext der Corona Pandemie zu Hochschuldidaktik und E-Learning



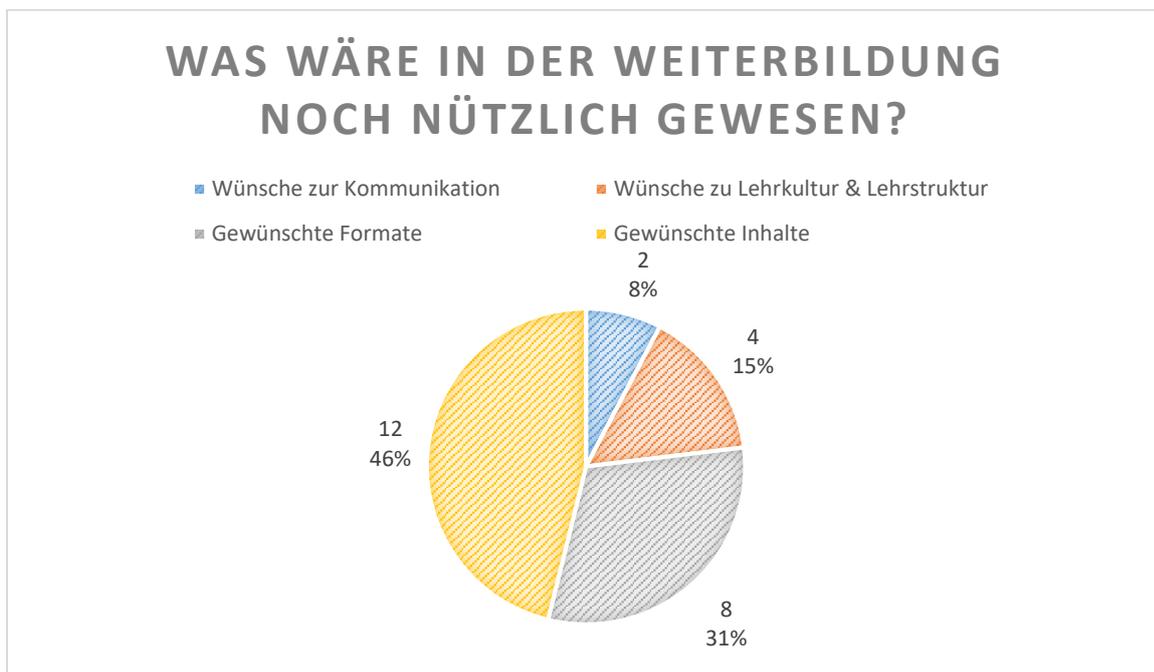
Die Frage, von was die Habilitand:innen und Post Docs besonders a) inhaltlich und b) mit Bezug auf Formate in den besuchten Veranstaltungen profitiert haben, wurde besonders für a) vielfältig beantwortet. Alle Inhalte wurde in diesem Kontext nur einmal genannt und deckten eine große Bandbreite von „anspruchsvoll präsentieren mit Improvisationstheater“,

über „Einführung in verschiedene Didaktik Modelle“, „Evaluationen“, zu „kompetenzorientiertem Prüfen“ ab. Eine vollständige Auflistung der einzelnen Inhalte findet sich in Tabelle 1 im Appendix.

Insgesamt gab es 13 Rückmeldungen zu Formaten. Dabei wurden besonders Austausch- und Beratungsformate

hervorgehoben. Insgesamt 5 Personen gaben an besonders von der interdisziplinären Lehrhospitation mit Peer-Feedback profitiert zu haben. Auch die Praxisberatung wurde von mehreren Befragten angegeben (n=2). Des Weiteren gaben die Interview-Partner:innen an besonders von Formaten wie konkreten Umsetzungsprojekten (n=1) oder online-Veranstaltungen (n=1) profitiert zu haben. Auch zu diesem Punkt findet sich eine vollständige Auflistung der Antworten in Tabelle 1 des Appendix.

Im Anschluss wurden die Interview-Partner:innen gebeten darüber hinaus nützliche Inhalte und Formate zu identifizieren. Diese lassen sich in 4 Teilbereiche unterteilen (vgl. Mayring 2021): gewünschte zusätzliche Inhalte (n=12), gewünschte zusätzliche Formate (n=8), Wünsche zu Lehrkultur und Lehrstruktur (n=4), sowie Wünsche zur Kommunikation (n=2).¹⁰



Inhalte, die aus Sicht der Befragten, über das bestehende Angebot hinaus noch nützlich gewesen wären, sind vorrangig mit Abschlussarbeiten verbunden. So standen besonders die Betreuung von Abschluss- und hier insbesondere Masterarbeiten (n=2), aber auch der Umgang mit Motivationsproblemen bei Abschlussarbeiten (n=1) und generell gute Betreuung (n=1) im Vordergrund. Weitere Inhalte sind beispielsweise das Format Vorlesungen (n=1) oder E-Klausuren (n=1). In Grafik 10 im Appendix finden sich die kompletten Rückmeldungen zu darüber hinaus nützlichen Inhalten.

Bei Formaten gaben die Post Docs und Habilitand:innen an besonders ein Interesse an Workshops zu konkret vorgeschlagenen Themen zu haben (n=2). Andere noch nützliche Formate waren die fachspezifische Beratung durch Hochschuldidaktiker:innen bei der Planung konkreter Lehrveranstaltungen (n=1), die Wiedereinführung des hochschuldidaktischen Frühstücks (n=1), ein Austauschformat für Absolvent:innen des BaWü Zertifikats für Hochschuldidaktik (n=1), Austausch zu neuen Lehrformaten (möglicherweise auch mit Beratung) (n=1) sowie Rhetoriktraining (n=1).

¹⁰ Bei mehreren der adressierten Wünsche gibt es die Inhalte oder Formate. Diese waren den Befragten dann nicht bekannt.

Zu Lehrkultur und Lehrstruktur formulierten die Befragten folgende Aspekte als nützlich (alle jeweils n=1): Informationen zu Weiterbildungsangeboten bei Stellenantritt von Stellen mit Lehrverpflichtung, zentrale Informationen zu technischen Neuerungen in Lehrräumen, administrative Unterstützung (besonders im Umgang mit HISinOne) und Rückhalt durch die Universität, Fakultäten und Vorgesetzte für hochschuldidaktische Weiterbildungen.

Für den kleinsten Teilbereich Wünsche zur Kommunikation wurden eine niedrighschwelligere Kommunikation der Angebote (n=1) sowie eine zugänglichere und weniger abstrakte Benennung der Angebote (n=1) gewünscht.

Abgeschlossen wurde der Fragekomplex für die Personen, die schon Weiterbildungsveranstaltungen besucht hatten, mit der Frage, inwieweit die Befragten selbst Erfahrungen gemacht oder von anderen gehört haben, dass die Lehrkompetenzentwicklung und hochschul- bzw. mediendidaktische Weiterbildung förderlich für die Karriere im wissenschaftlichen Kontext oder außerhalb derer war. Für den wissenschaftlichen Kontext gaben die meisten Befragten an nicht gehört (n=7) zu haben, dass dies förderlich für die wissenschaftliche Karriere war (aufgeschlüsselt waren die Antworten in: noch nicht davon gehört (n=4); bei Bewerbungsverfahren zählen nur Publikationen und Drittmittel (n=3)). Nur eine Person beantwortete die Frage mit ja. Eine Person gab an dies von anderen

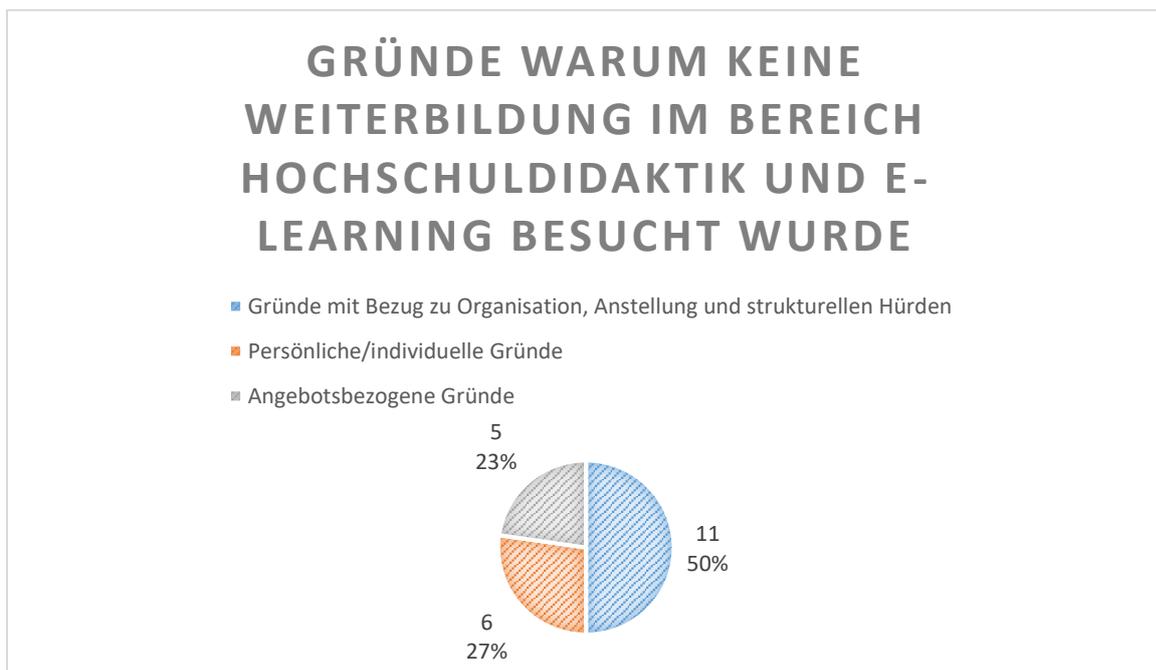
Personen gehört zu haben (beide Antworten n=1). Andere Befragten gaben an das dies relevant bei Stellen mit viel Grundlehre (n=1) war. In diesem Kontext wurde auch angeführt, dass nicht gute Lehre, sondern ein diverses inhaltliches und methodisches Lehrportfolio nützlich für die Karriere war (n=1). Andere Situationen, in denen es als dienlich empfunden wurde schon hochschuldidaktische Weiterbildungen besucht zu haben, war im internationalen Kontext (n=1) und zu Beginn der wissenschaftlichen Karriere als Pre-Doc (n=1). Ein weiterer Rahmen, in dem die Relevanz von hochschuldidaktischen Weiterbildungen für die wissenschaftliche Karriere angesprochen wurde, sind Schulungen und Fortbildungsprogramme spezifisch für Berufungsverfahren, die von manchen Befragten schon besucht wurden (n=2). 4 Personen gaben an, dass sie hochschuldidaktische Weiterbildung im Kontext „Ausstieg aus der Wissenschaft“ selbst als nützlich empfunden oder dies von anderen gehört hatten. Besonders wurde hier der Nutzen bei Eintritt in den Bereich Erwachsenenbildung, politische Bildung oder den Schuldienst benannt (n=3). Auch wurde einer Person (n=1) durch Personaler:innen aus der Wirtschaft rückgemeldet, dass hochschuldidaktische Qualifizierung als Soft Skill ein gutes Alleinstellungsmerkmal seien. Einer geringen Anzahl an Befragten (n=2) war unklar, ob hochschul- und mediendidaktische Weiterbildung nützlich sein könnten.

Förderlich für die Wiss. Karriere/ Ausstieg aus der Wissenschaft?	Gründe/Ausführung	Anzahl
Ausstieg	Personaler:innen aus der Wirtschaft: guter Soft Skill als Alleinstellungsmerkmal	1
	Nützlich für den Bereich Erwachsenenbildung, politische Bildung, Eintritt in den Schuldienst etc.	3
Wissenschaft	Bei Bewerbungsverfahren zählen Publikationen und Drittmittel ausschließlich/mehr	3
	Relevant bei Stelle mit viel Grundlehre	1
	Noch nie gehört	4

	Nicht gute Lehre sondern diverses inhaltliches und methodisches Lehrportfolio zählt (zur Abdeckung der Grundlehre)	2
	Problem liegt in der Struktur der Hochschulen	1
	Zu Beginn der Wissenschaftlichen Karriere als Pre-Doc	2
	Von anderen Personen gehört, dass hochschuldidaktische Weiterbildung förderlich war um eine Professur/feste Stelle zu bekommen	1
	In Schulungen zu Berufungsverfahren/ Fortbildungsprogrammen als relevant angesprochen	2
	Förderlich im internationalen Kontext	1
	ja	1
Unklar		2

Von den 10 Personen, die noch keine Weiter- oder Fortbildungen im Bereich Hochschuldidaktik oder E-Learning besucht hatten, wurden insgesamt 22 Gründe angegeben, warum dies (noch) nicht geschah. 50% dieser Gründe (n=11)

hatten einen Bezug zu Organisation, Anstellung und strukturellen Hürden, 27% (n=6) waren bezogen auf persönliche Gegebenheiten. Den kleinsten Anteil hatten angebotsbezogene Gründe (23%; n=5).



Von den Befragten wurde unter Gründen mit Bezug zu Organisation, Anstellung und strukturellen Hürden zumeist angegeben, dass besonders fehlende Zeit und Zeitdruck (n=4) wie auch die zeitliche Überschneidung mit anderen Aufgaben (n=2) ausschlaggebend bei der Entscheidung gegen hochschuldidaktische Weiterbildungen waren. Ein weiterer Grund für einige Befragte war, dass sie auf einer

reinen Forschungsstelle angestellt sind (n=2). Als weitere Gründe würden Pendeln (n=1), lange internationale Forschungsreisen (n=1), und dass Vorgesetzte gegen den Besuch von hochschuldidaktischen Weiterbildungen sind (n=1), angegeben.

Die Antworten, die persönliche oder individuelle Gründe hatten, sind recht

gleichmäßig verteilt. Einzig der Eindruck keine Fortbildung zu brauchen (aufgrund gutem Studierendenfeedback) als Grund für ein Nicht-Besuchen von hochschuldidaktischen Weiterbildungen wurde mehrmals (n=2) genannt. Weitere Gründe waren Unwissen zu Weiterbildungen (n=1), nur wenig eigene Lehre (n=1), der Eindruck, dass Angebote zu unspezifisch sind und nicht fachspezifisch (n=1), oder ein abgeschlossenes Lehramtsstudium (n=1).

Die angebotsbezogenen Gründe¹¹ wurden von den Post Docs und Habilitand:innen jeweils nur einmal genannt. Angeführt wurde der große zeitliche Umfang der bestehenden Programme, die langsame Geschwindigkeit der bestehenden Programme, wie auch, dass es wenige passende Angebote und keine Angebote auf Englisch gibt, und die Vermutung einer wenig zugänglichen Fachsprache der Hochschuldidaktik.

Anschließend folgte die Frage, welche a) Themen und b) Formate sich die befragten Lehrenden wünschen, die noch keine Weiterbildungsangebote wahrgenommen haben. Bei Themen wurde besonders Interesse an Prüfen und Prüfungsformaten (n=3) geäußert. Weitere für die Befragten spannende Inhalte sind beispielsweise forschungszentriertes Lehren (n=2), angemessene Anforderungen an Studierende (n=2) und Aktivierung von Studierenden (n=2). Unter Formaten, die sich Post Docs und Habilitand:innen wünschen, die noch keine Weiterbildungen im Bereich Hochschuldidaktik und E-

Learning besucht haben, ist mit Abstand das meistgewünschte Format der Peer-Austausch (n=5). Weitere beliebte Formate sind beispielsweise (kollegiale) Lehrhospitationen (n=2) oder direktes Coaching (n=2).

Über die Antworten zu a) und b) hinaus gaben die Post Docs und Habilitand:innen auch noch strukturelle Anregungen. Explizit waren dies Dauerstellen für die Lehre (n=1), strukturelle Anreize und Anerkennung für gute Lehre (n=1) und die Besprechung der Lehrevaluationen in Mitarbeiter:innengesprächen (n=1). Was eher weniger attraktiv für die Befragten wäre, sind zu viele „technische Spielereien“ (n=1) und zu viel Think-Pair-Share (n=1). Eine vollständige Auflistung der Antworten findet sich im Appendix in Tabelle 2.

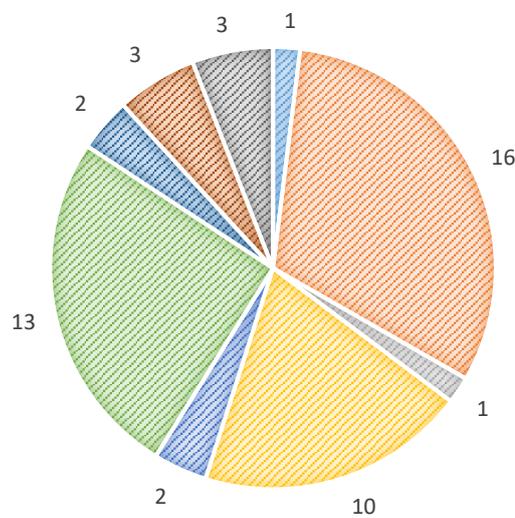
3.3.2. Besondere Lehrsituation: kooperatives Lehren

Bei der Frage, welche kooperativen Formen des Lehrens (wie beispielsweise Co- oder Tandem-Teaching Formate oder die Unterstützung durch Tutor:innen) von den befragten Habilitand:innen und Post Docs schon genutzt wurden, wurde eine große Bandbreite an Formaten angegeben. Besonders häufig wurde Co-Teaching mit Personen auf der gleichen Karrierestufe (n=16), gefolgt von Veranstaltungen mit Unterstützung von Tutor:innen (n=13) durchgeführt. Auch kooperative Formate mit Professor:innen wurden mehrfach (n=10) benannt. Eine vollständige Auflistung findet sich in der nachfolgenden Grafik.

¹¹ Bei mehreren der adressierten Gründe gibt es die Inhalte oder Formate. Diese waren den Befragten dann nicht bekannt.

FORMEN VON KOOPERATIVER LEHRE

- Nein
- Tandem-Teaching/Co-Teaching auf Peer-Niveau (im gleichen Fach/interdisziplinär)
- Tandem-Betreuung von Abschlussarbeiten
- Co-Teaching mit Professor:innen (inkl. Durchführung von Unterstützungsveranstaltung)
- Kooperativ Lehre mit Personen an anderen Universitäten
- Veranstaltung mit Tutor:innen
- Co-Betreuung von Abschlussarbeiten
- Gastbeiträge durch andere Lehrende
- Gastbeiträge durch Personen aus der Praxis/ Kooperationsveranstaltung mit Praxisinstitutionen



Aspekte von kooperativem Lehren, die von den Befragten als besonders gewinnbringend benannt wurden, waren vielfältig. So wurden vielfach Aspekte, die die Zusammenarbeit zwischen und den Umgang unter Lehrenden betreffen genannt, wie ein anderer Blickwinkel oder Sichtweise (n=7), Einblick in die Lehre Anderer (n=5) und Peer-Feedback (n=5). Zusätzlich gaben die Post Docs und Habilitand:innen an, dass kooperative Formen von Lehre auch eine Arbeitserleichterung darstellen können (n=5). Mit Blick auf die Studierenden wurde angeführt, dass kooperative Formate es erleichtern, Zweifel zu besprechen (n=4), Distanz und Hierarchien zu den Studierenden abbauen (n=4) (diese Aspekte wurden meistens für kooperative Lehre mit Tutor:innen genannt) und oftmals in der Lehre auch vielseitiger und

unterhaltsamer für die Studierenden sind (n=4). Eine komplette Liste der gewinnbringenden Aspekte findet sich in Grafik

3.4. Überlegungen zu einem hochschul- und mediendidaktischen Weiterbildungsprogramm für Habilitand:innen und Post Docs

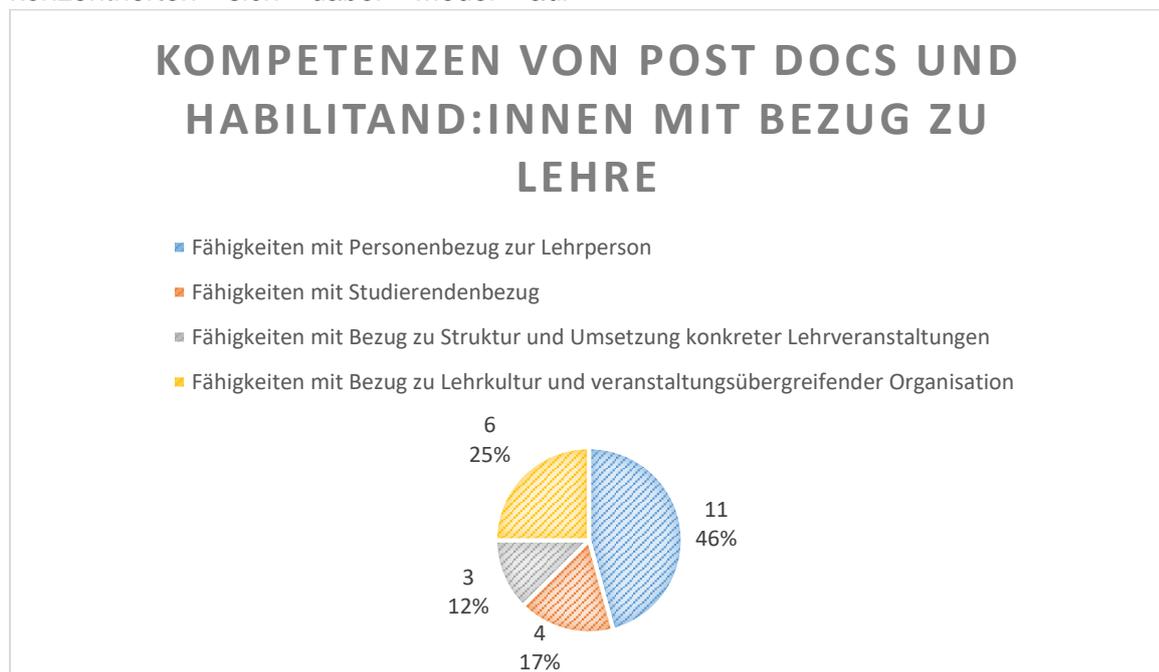
3.4.1. Kompetenzen der Personengruppe Post Docs und Habilitand:innen im Zusammenhang mit Lehre

Der Fragenbereich zu konkreten Überlegungen zu einem hochschul- und mediendidaktischen Weiterbildungsprogramm für Post Docs und Habilitand:innen beginnt mit einem

kurzen Fragekomplex zu Herausforderungen für die Personengruppe und spezifische Kompetenzen dieser Gruppe für den Bereich Lehre.

Die Fähigkeiten der Post Docs und Habilitand:innen lassen sich in die gleichen vier Themenbereiche unterteilen wie im Kapitel „Selbsteinschätzung und Bedeutung von Lehrkompetenzen im eigenen Kontext“, Unterkapitel „Relevante Fähigkeiten Lehrender“. Die Befragten konzentrierten sich dabei wieder auf

Fähigkeiten mit Personenbezug zur Lehrperson (n=11), gefolgt von Fähigkeiten mit Bezug zu Lehrkultur und veranstaltungsübergreifender Organisation (n=6) und Fähigkeiten mit Studierendenbezug (n=4). Am seltensten wurden Fähigkeiten mit Bezug zu Struktur und Umsetzung konkreter Lehrveranstaltungen genannt (n=3). Teilweise gab es hier Überschneidungen mit den generellen relevanten Fähigkeiten Lehrender, teilweise wurden neue Aspekte aufgezeigt.



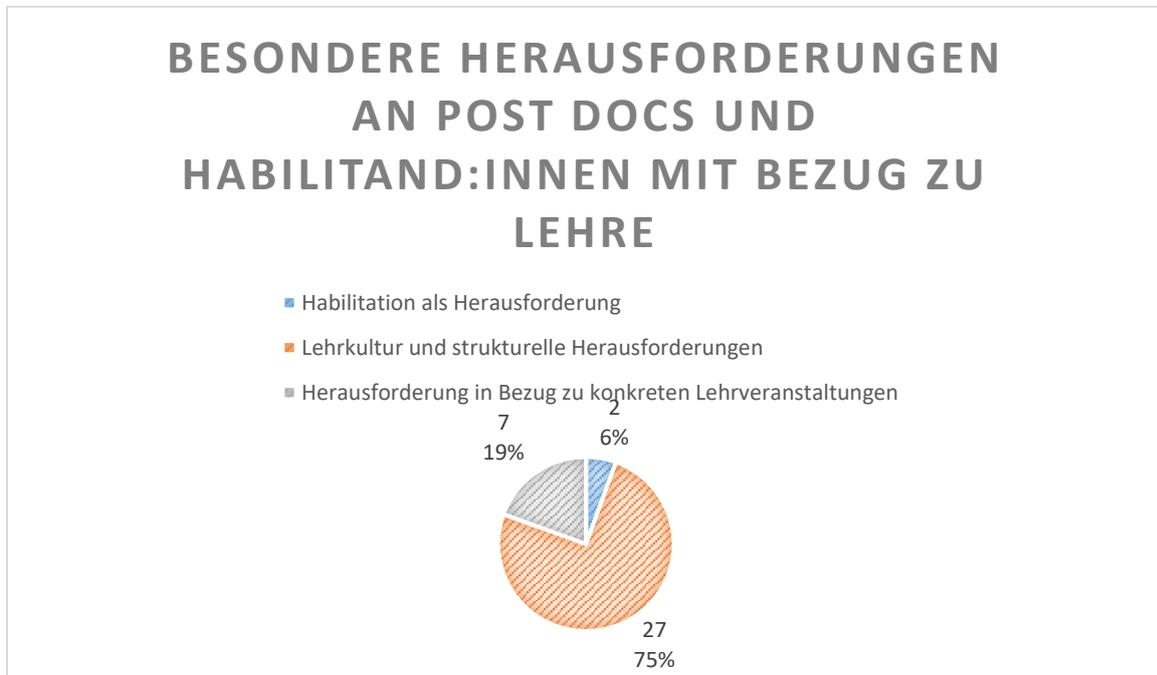
Bei Fähigkeiten mit Personenbezug zur Lehrperson wurde besonders auf hochschuldidaktische Fähigkeiten und den Willen diese einzusetzen (n=2) verwiesen. Weitere Antworten waren beispielsweise die Fähigkeit Resultate von Studien bei Abschlussarbeiten einzuordnen (n=1), oder Kenntnisse zu verschiedenen Bewertungsformen (n=1). Die Interviewpartner:innen gingen bei den Fähigkeiten mit Bezug zu Lehrkultur und veranstaltungsübergreifender Organisation zum Großteil auf Zeitmanagementfähigkeiten ein, sowohl konkret innerhalb einer Veranstaltung, als auch in Bezug auf die eigene zeitliche Organisation von Lehre und Forschung (n=4). Bei Fähigkeiten mit

Studierendenbezug wurde die Einschätzung, was Studierende brauchen (n=2), als Fähigkeit genannt. Außerdem genannt wurde beispielsweise die Fähigkeit das Potential in Studierenden zu erkennen (n=1). Im letzten Themenbereich, Fähigkeiten mit Bezug zu Struktur und Umsetzung konkreter Lehrveranstaltungen, wurden zum Beispiel folgende Antworten gegeben: Vorlesungen vielfältig konzipieren und umsetzen (n=1) oder gute Vorbereitung (n=1). Eine vollständige Auflistung der Antworten findet sich in Tabelle 3 im Appendix.

3.4.2. Herausforderungen spezifisch für die Personengruppe Post Docs und Habilitand:innen im Zusammenhang mit Lehre

Herausforderung (n=2), Herausforderungen in Bezug zu konkreten Lehrveranstaltungen (n=7) und Lehrkultur und strukturelle Herausforderungen (n=27).

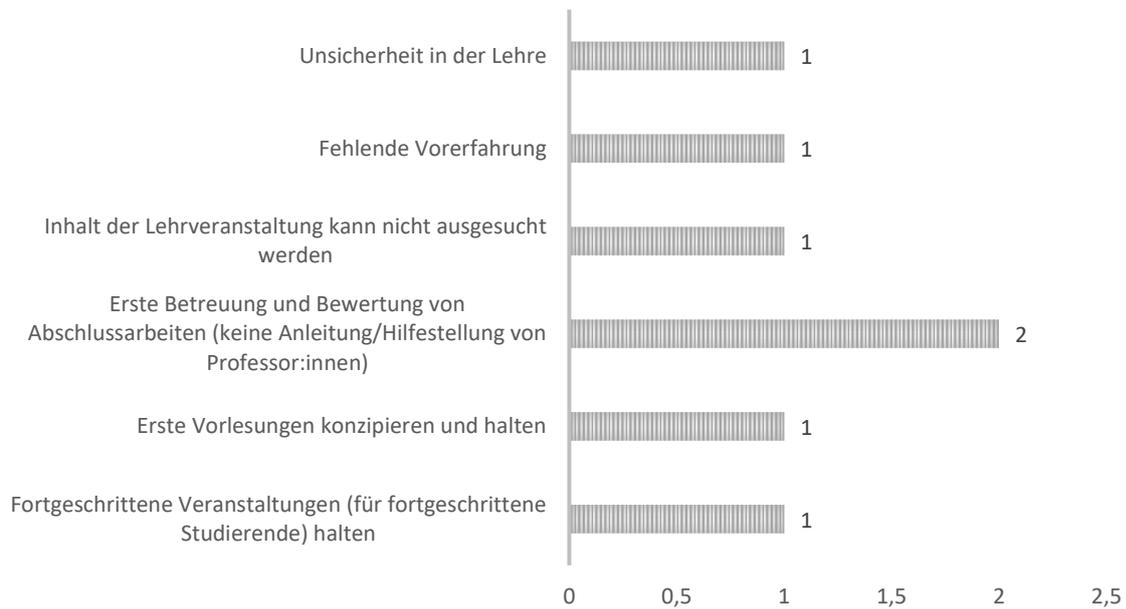
Die Herausforderungen lassen sich in drei Bereiche unterteilen: Habilitation als



Habilitation als Herausforderung (n=2) muss hier nicht weiter aufgeschlüsselt werden. Im Antwortkomplex zu Herausforderungen in Bezug zu konkreten Lehrveranstaltungen wurde einzig die erste Betreuung und Bewertung von

Abschlussarbeiten mehrmals (n=2) genannt. Andere Antworten umfassen Unsicherheit in der Lehre (n=1), oder erste Vorlesungen konzipieren und durchführen (n=1). Eine vollständige Auflistung der Antworten folgt direkt im Anschluss.

HERAUSFORDERUNGEN IN LEHRVERANSTALTUNGEN

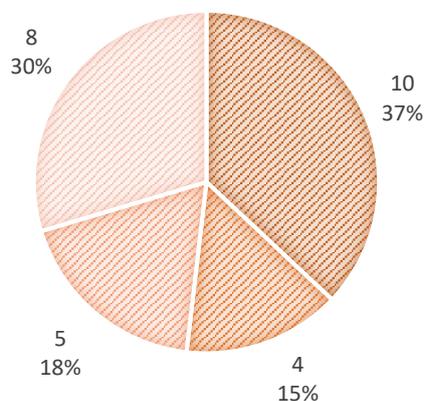


Der größte Themenkomplex – Lehrkultur und strukturelle Herausforderungen – lässt sich wiederum in vier Teilbereiche aufgliedern. Herausforderungen beziehen sich hier dann explizit auf 1) Vereinbarkeit von Forschung und Lehre (n=10), 2) Herausforderungen mit Bezug zu Professor:innen und Führungsebene (n=4),

3) Hürden durch Art oder Umfang der Anstellung (n=5) und 4) Herausforderungen mit generellem Bezug zu Lehrkultur und Lehrstrukturen (n=8). Eine genaue Aufschlüsselung der Antworten aus den vier Themenbereichen findet sich im Appendix in Tabelle 4.

LEHRKULTUR UND STRUKTURELLE HERAUSFORDERUNGEN

■ Vereinbarkeit von Forschung und Lehre
 ■ Professor:innen und Führungsebene
■ Anstellung
 ■ Lehrkultur und Lehrstrukturen



Im Themenbereich 1 der mit Lehrkultur zusammenhängenden Herausforderungen wird besonders die schlechte oder nicht vorhandene Vereinbarkeit von Forschung und Lehre betont und die dabei vorherrschende stärkere Gewichtung von Forschung aus karriertechnischer Notwendigkeit (n=6). Zudem wurde auch von mehreren Interviewpartner:innen fehlende Zeit (n=3) als besondere Herausforderung angegeben.

Unter Herausforderungen mit Bezug zu Professor:innen und Führungsebene (Themenbereich 2) wurden verschiedene Aspekte jeweils einmal angegeben. Zu den Antworten gehört beispielsweise fehlendes Bewusstsein der Führungsebene, dass Lehre wichtig ist (n=1), oder das Verbot der Teilnahme an hochschuldidaktischen Weiterbildungsmaßnahmen durch Führungspersonen (n=1).

Interviewpartner:innen gaben zum Themenbereich 3) insbesondere ein unsicheres Anstellungsverhältnis als Herausforderung für Post Docs und Habilitand:innen in der Lehre an (n=2). Alle anderen Antworten wurden einmal gegeben. Dazu gehören unter anderem die Aspekte, dass Lehre zwar erwartet wird, im Vertrag jedoch ausgeschlossen oder nicht vorgesehen ist (n=1), oder fehlende Langzeitperspektiven für Mitarbeitende (n=1).

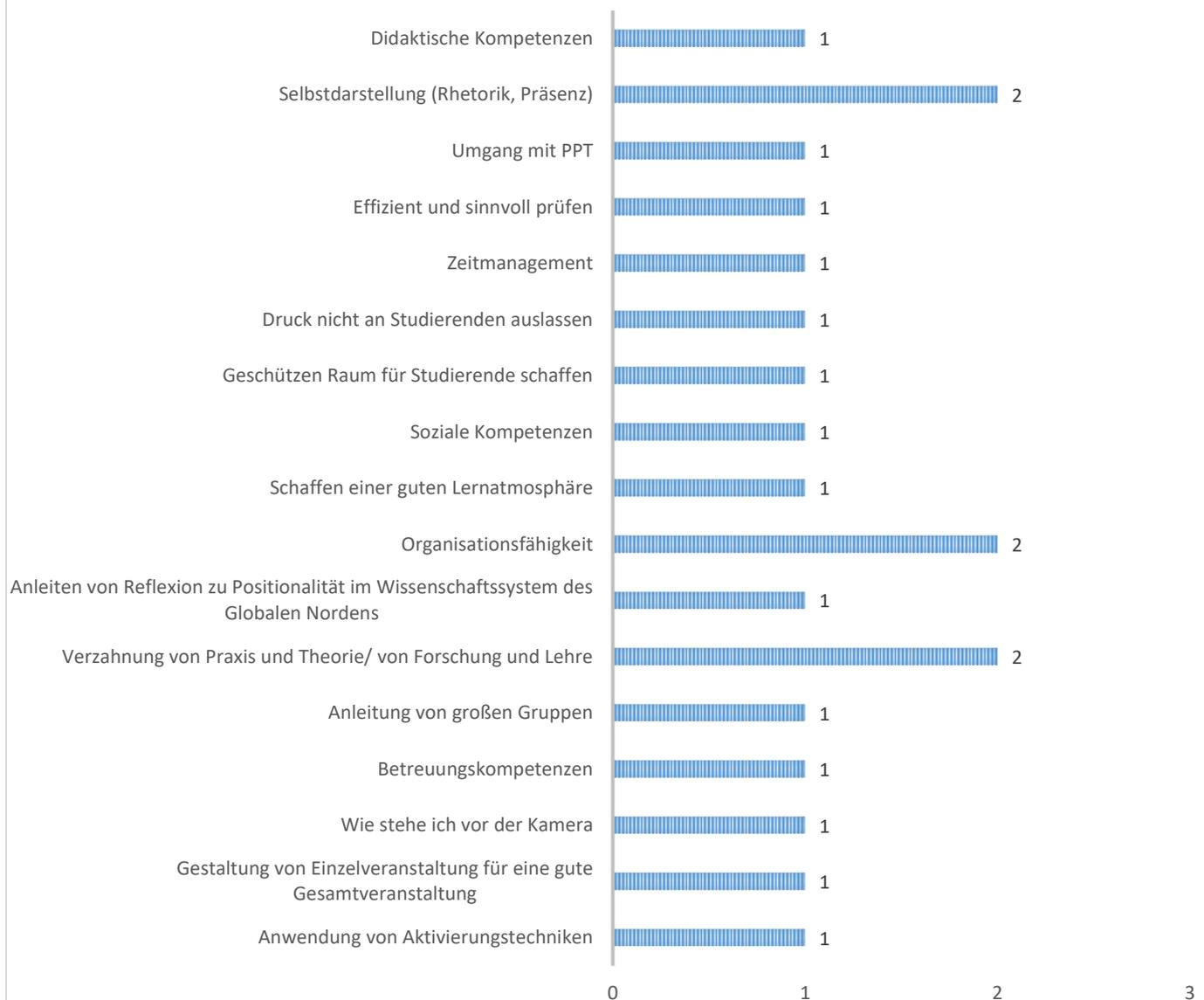
Bei Lehrkultur und Lehrstrukturen (Themenbereich 4) wurden alle Antworten nur einmal genannt. Die Antworten decken dabei ein großes Spektrum ab. Die Interviewpartner:innen weisen darauf hin, dass es keinen formalisierten Anstoß für gute Lehre an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg gibt (n=1), aber auch auf die fehlende Anleitung durch Professor:innen (n=1) oder auf fehlende Mittel für studentische Unterstützung in der Lehre (n=1) hin. Wie oben angemerkt, findet sich eine vollständige Auflistung der Antworten in Tabelle 4. im Anhang.

3.4.3. Konkrete Wünsche und zu berücksichtigende Aspekte des Post Doc Programms

In diesem Fragenkomplex ging es nun konkreter um Wünsche und zu berücksichtigende Aspekte bezüglich des neuen hochschuldidaktischen Weiterbildungsprogramms für Post Docs und Habilitand:innen. Zuerst wurden die Interview-Partner:innen nach gewünschten Inhalten für hochschuldidaktische Veranstaltungen gefragt. Besonders häufig wurden eine generelle Übersicht zu hochschuldidaktischen Ansätzen, Techniken und deren Anwendung (n=4), aber auch interkulturelle Kompetenzen und intersektionale Herausforderungen in der Lehre (n=3) sowie Integration von Praxiselementen in die Lehre (n=3) genannt. Weitere mehrmals genannte Inhalte für Veranstaltungen innerhalb des Weiterbildungsprogramms waren beispielsweise effektive Kommunikation des eigenen Profils in Lehre und Forschung (n=2), Betreuung (von Abschlussarbeiten; n=2), fachbezogene Hochschuldidaktik (n=2), Best-Practice Veranstaltungen (n=2), Forschendes Lehren und Lernen (n=2) oder auch Kompetenzentwicklung und -orientierung (n=2). Alle weiteren gewünschten Inhalte findet sich in Tabelle 5 im Anhang.

Zur Frage, welche Kompetenzen im Rahmen eines neuen Weiterbildungsprogramms geschult werden sollten, gab es ein recht heterogenes Bild. Mehrmals wurden Organisationsfähigkeit (n=2), Selbstdarstellung Lehrender (Rhetorik und Präsenz; n=2) und die Verzahnung von Forschung und Lehre, Theorie und Praxis (n=2) angeführt. Weitere Kompetenzen sind beispielsweise effizient und sinnvoll prüfen (n=1) oder die Schaffung eines geschützten Raums für Studierende (n=1). Eine ausführliche Darstellung findet sich in der untenstehenden Graphik.

SCHULUNG VON KOMPETENZEN



Wünsche zum zeitlichen Umfang des Programms variierten stark. Eine Tendenz zu semesterbegleitend 1-2 Stunden pro Woche (n=4) unter Berücksichtigung von Vertragslaufzeiten (n=3) zeichnet sich aber trotzdem ab. Anschließend daran war die Präferenz für 1-2 Tage pro Semester (n=2). Aussagen wurden auch getroffen zur Länge der Veranstaltungen innerhalb des Programms (zwei ganze Veranstaltungstage (n=2); halbtägige Workshops (n=2)) und zur Länge des Gesamtprogramms (zeitlicher Umfang wie das BaWü Zertifikat (n=2); 1-Jahres-

Programm (n=2)). Alle weiteren Angaben finden sich in Tabelle 6 im Appendix.

Des Weiteren wurden die Post Docs und Habilitand:innen nach weiteren zu berücksichtigenden oder gewünschten organisatorischen Aspekten befragt. Bezogen auf Veranstaltungsformate innerhalb des Weiterbildungsprogramms wurden von den Befragten besonders Formate, die mit anderen im Austausch durchgeführt werden, angegeben. So würden sich die meisten Hospitationen wünschen (n=6), gefolgt von kollegialem Austausch (n=5) und einer Mischung aus

verschiedenen Formaten (Coaching, Peer-Treffen, Workshops; n=4). Besonders deutlich war auch, dass es bei den Interview-Partner:innen eine Präferenz für Veranstaltungen in Präsenz (n=12) gibt. Nicht eindeutig hingegen sind die Sprachpräferenzen. So hatten einige keine Vorliebe zur Veranstaltungssprache (ob Deutsch oder Englisch; n=4), während andere Personen sich dafür aussprachen

die Veranstaltungen sowohl auf Deutsch und Englisch (n=3) anzubieten. Zusätzlich wurden noch andere (strukturelle) Aspekte wie beispielsweise direkte für das Programm verantwortliche Ansprechpersonen (n=1) oder eine verbesserte Anreizstruktur der Universität (n=1) genannt. Eine komplette Zusammenfassung der Antworten findet sich in der untenstehenden Tabelle.

	Organisatorische Aspekte	Anzahl
Zusätzliche Aspekte	Direkte Ansprechperson	1
	Beachtung von Kinderbetreuungszeiten	1
Formate	Hospitation (mit theoretischer Einbindung)	6
	Kollegialer Austausch	5
	Eine Mischung aus Einzeltreffen mit Coach, Peer-Treffen und Workshops, asynchronen Komponenten	4
	Kollegiale Beratung	2
	Austausch mit Professor:innen (von anderen Universitäten)	2
	Coaching	2
	Fakultätsbezogenes Angebot	1
	Zeiten für informellen Austausch einplanen (bspw. Kaffeepausen)	1
	Kombination von Teilbausteinen (Intensivprogramme, kurze Workshops, Anregen eines Umdenkens auf struktureller Ebene (besonders Rektorat))	1
	Workshops	1
	Coaching von ganzen Arbeitsgruppen/Fachbereichen/Lehrstühlen	1
	Hochschuldidaktische Beratung & Feedback zu konkreten Lehrveranstaltungen	1
Präsenz, hybrid, digital	Präferenz Präsenz	12
	Egal ob Präsenz, hybrid oder digital	3
	Asynchron	1
	Mischung aus Präsenz und digital	1
Sprache	Egal ob Englisch oder Deutsch	4
	Gleichen Formate auf Englisch und Deutsch anbieten	3
	Englisch	2
	Mehr englischsprachige Veranstaltungen	2
	Deutsch	1
Strukturelle Aspekte	Bessere Kommunikation der Weiterbildungsangebote (gerade zu Vertragsbeginn)	1
	Gesicherte Unterstützung des Programms durch Professor:innen damit Lehrende teilnehmen können/dürfen	1
	Anreizstruktur durch Universität	1

Als letzten Aspekt zur Ausarbeitung und Implementierung eines neuen hochschuldidaktischen Weiterbildungsprogramms wurde nach Gründen gefragt, die ein solches Programm weniger attraktiv machen

würden. Besonders häufig wurden dabei mit Zeit zusammenhängende Gründe genannt (zu zeitintensiv, n=3; terminliche Überschneidung, n=3). Auch ein zu umfangreiches Programm wirkte auf manche eher abschreckend (n=2). Weitere

einmal genannte Gründe waren beispielsweise ständig wechselnde Ansprechpersonen (n=1), wenn Inhalte zu abstrakt und praxisfern sind (n=1), oder zu große Gruppen (n=1). Weitere Antworten finden sich in Tabelle 7 im Appendix.

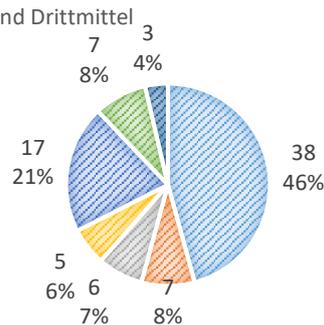
3.4.4. Professor:innen und zu schulende Kompetenzen und Erwartungen im Bereich Lehre

Im letzten Teil des Fragenbereichs zu Wünschen an ein neues Weiterbildungsprogramm wurden die Interviewpartner:innen nach relevanten Kompetenzen für (angehende) Professor:innen befragt, die auch über Lehrkompetenzen hinausgehen können. Zuerst wurden die Post Docs und Habilitand:innen gefragt, welche weiteren Fähigkeiten aus ihrer Sicht zentral sind, die im Rahmen eines Weiterbildungsprogramms für zukünftige Professor:innen gefördert werden sollten. 46 % der Antworten (n=38) entfielen auf den Bereich Führung. Dabei wurde am häufigsten die Schulung von generellen Führungskompetenzen oder Personalführung (n=11) gefordert. Es gab noch weitere spezifischere Antworten, wie beispielsweise die Förderung der und Anleitung zur wissenschaftlichen Karriere von Angestellten (n=3), Überdenken des eigenen Berufsbildes und der eigenen Rolle im Zusammenhang mit Hierarchien, Forschung und Lehre (n=2), Teamfähigkeit und Förderung dieser bei Mitarbeitenden (n=2) oder Feedbackgespräche zu Forschung und Lehre (n=2). Der zweitgrößte Block der Antworten kann dem

Bereich Management und Verwaltung zugeordnet werden (n=17; 21%). Hier empfohlen die Befragten (angehenden) Professor:innen besonders die eigene administrative Weiterbildung und Kenntnisse zu administrativen Unterstützungsangeboten (n=4), aber auch Gremienarbeit (n=3) und Projektmanagement (n=3). Sowohl den Bereichen soziale und interkulturelle Kompetenzen (n=7) wie auch Kommunikation (n=7) konnten 8% der Antworten zugeordnet werden. Bei sozialen und interkulturellen Kompetenzen wurde besonders auf den Umgang mit und Förderung von Diversität (n=2) eingegangen. Bei Kommunikation lag der Schwerpunkt der Antworten auf Kommunikation der Forschung und Lehre und Wissenschaftskommunikation (n=4). Als nächstes folgt der Antwortkomplex Umgang mit herausfordernden Situationen an der Universität (n=6; 7%). Hier wurde beispielsweise Kompetenzen im Umgang mit sexueller Belästigung (n=1) oder Umgang mit psychischen Erkrankungen von Studierenden (n=1) genannt. Die geringste Anzahl an Antworten konnten den Bereichen Lehre, Curriculum und Studierende (n=5; 6%; hier beispielsweise kompetenzorientierte Curriculumsgestaltung, n=1)) und Forschung und Drittmittel (n=3; 4%; hier beispielsweise Umgang mit Drittmittelgebern, n=1)) zugeordnet werden. Die weiteren Antworten, zugeordnet zu den jeweiligen Antwortbereichen, finden sich in Tabelle 8 im Appendix.

WELCHE KOMPETENZEN SOLLTEN AUßERDEM GESCHULT WERDEN

- Führung
- Kommunikation
- Umgang mit herausfordernden Situationen an der Universität
- Lehre, Curriculum & Studierende
- Management und Verwaltung
- Soziale und interkulturelle Kompetenzen
- Forschung und Drittmittel



Darauf aufbauend hatten die Interviewpartner:innen die Möglichkeit Erwartungen in Hinblick auf Hochschullehre und auf Führung von in der Hochschullehre tätigen Personen zu formulieren, welche sie an sich selbst und andere haben. Insgesamt konnten aus den Interviews 38 Antworten extrahiert werden. Hier gab es einen Schwerpunkt auf Feedback- und Mitarbeitendengesprächen (n=3) und Förderung von Weiterbildungen der Mitarbeitenden (n=3). Weitere mehrfach genannte Antworten waren flache Hierarchien und die Vermeidung von „kleinen König:innenreichen“ (n=2), das Einnehmen von verschiedenen Führungsrollen in unterschiedlichen Kontexten (n=2), dass von den Professor:innen Lehre als genauso wichtig wahrgenommen werden sollte wie Forschung (n=2), und dass ein Interesse und Begeisterung besteht exzellente Forschung an Studierende zu kommunizieren (n=2). Einfach genannte Antworten waren beispielsweise Führungskompetenz als Teil des Berufsbildes (n=1), Bewusstsein für arbeitsrechtliche Fragen (n=1) oder die Ausarbeitung eines Gesamtkonzepts für den Aufbau einer Lehrveranstaltung für

Lehrstuhl/Fachbereich (n=1). Eine vollständige Auflistung der Antworten findet sich in Tabelle 9 im Appendix.

Zum Abschluss des Fragenbereichs kamen noch einmal die universitären Strukturen in den Blick. Hier wurde erfragt, wie Strukturen etabliert werden können, um Professor:innen zu Mentor:innen und Multiplikator:innen im Bereich Lehre zu qualifizieren, und welche Hürden es in dieser Hinsicht noch gibt. Als Hürde wurde von den Interviewpartner:innen besonders häufig Zeit genannt (n=6). Des Weiteren wurde von den Post Docs und Habilitand:innen auch noch angeführt, dass die Strukturen an den Hochschulen Lehre benachteiligen (n=3). Mehrmals genannt wurde außerdem, dass kein Bewusstsein dafür herrscht, dass Professor:innen auch im Bereich Lehre anleiten sollten (n=2), wie auch, dass Lehre keine Rolle in Berufungsprozessen spielt (n=2). Bei Möglichkeiten diese Hürden zu überwinden führten die Befragten besonders die Durchführung von Mitarbeitendengesprächen (n=3) an. Weitere Optionen umfassen zum einen Maßnahmen auf der Meso- und Makroebene wie das Schaffen einer

Anreizstruktur (n=2), strukturelle Anreize (n=2) oder die Etablierung von Leitbildern für die Lehre (n=2), zum anderen aber auch konkrete Vorschläge wie die verpflichtende Weiterbildung im Bereich Hochschuldidaktik für Professor:innen

(n=2). Eine vollständige Auflistung der Antworten findet sich in der untenstehenden Tabelle.

	Professor:innen als Multiplikator:innen & Mentor:innen im Bereich Lehre	Anzahl
Hürden	Zeit	6
	Strukturen an den Hochschulen benachteiligen Lehre/ strukturell kein Zwang gut zu lehren	3
	Lehre spielt keine Rolle in Berufungsprozessen	2
	Kein Bewusstsein, dass Professor:innen auch in diesem Bereich anleiten sollten	2
	Wille der Professor:innen	1
	Widerstände von Seiten der Professor:innen	1
	Unwillen der Professor:innenschaft sich evaluieren zu lassen	1
	Lehrstuhlprinzip im deutschen Wissenschaftssystem	1
	Habitus der Professor:innenschaft	1
	Nicht alle Professor:innen als Mentor:innen geeignet	1
	Nur Ministerium den Professor:innen weisungsbefugt	1
	Workload der Professor:innen	1
Möglichkeiten	Mitarbeitendengespräche mit Mitarbeitenden	3
	Anreizstrukturen schaffen	2
	Verpflichtende Weiterbildung im Bereich Hochschuldidaktik für Professor:innen	2
	Strukturelle Anreize (Reduktion von Lehrdeputat für intensive Betreuung)	2
	Leitbilder/Lehrstandards etablieren	2
	Explizit einladen von Lehre zu erzählen	1
	Verpflichtendes Seminar zu Arbeitsrecht/ Führung bei Neuberufungen	1
	Regelmäßige Vermittlung ihrer Pflichten durch Seiten der Universität	1
	Mitarbeitendengespräche für Professor:innen	1
	Professor:innen sollten Mitarbeitende bei hochschuldidaktischen Weiterbildungsprogrammen unterstützen	1
	Verpflichtende Verankerung von hochschuldidaktischen Weiterbildungsprogrammen in Berufungsverfahren	1
	Departmentstrukturen	1
	Gute Lehre und Betreuung honorieren und anerkennen	1
	Änderungen der Hochschulstrukturen auf Landes- und Bundesebene	1
	Zwei Mal pro Semester Austausch zu Lehre zwischen Professor:innen und Mitarbeitenden	1
	Verpflichtende Auffrischkurse für Professor:innen im Bereich Lehre, Führung, Management	1
	Informationsveranstaltung zu Führung in der Lehre schon ab Post Doc Ebene	1
	Abfragen (bspw. Per Fragebogen) wie Post Docs auf Lehre vorbereitet werden	1
	Am Institut über Lehrkultur sprechen	1
	Offene Diskussionsrunde an der Universität zu Lehrkultur	1
	Feste Lehrstellen	1

	Neue Post Docs nicht mit Lehre überladen	1
	Je fester die Stelle desto mehr Lehrverpflichtung	1
	Professor:innen sollten Mitarbeitende und Promovierende über Weiterbildungsangebote informieren (bspw. der Hochschuldidaktik)	1
	Co-Teaching Formate	1

3.5. Diskussion zur Bedeutung von Lehrkompetenzen in Berufungsprozessen

3.5.1. Berufungsprozesse

Der vorletzte Fragenbereich drehte sich um die Bedeutung von Lehrkompetenzen in Berufungsprozessen. Von den 23 Interviewpartner:innen waren 13 schon Teil eines Berufungsprozesses (sei es als Mitglied oder Bewerber:in) und 10 Personen noch nicht.¹²

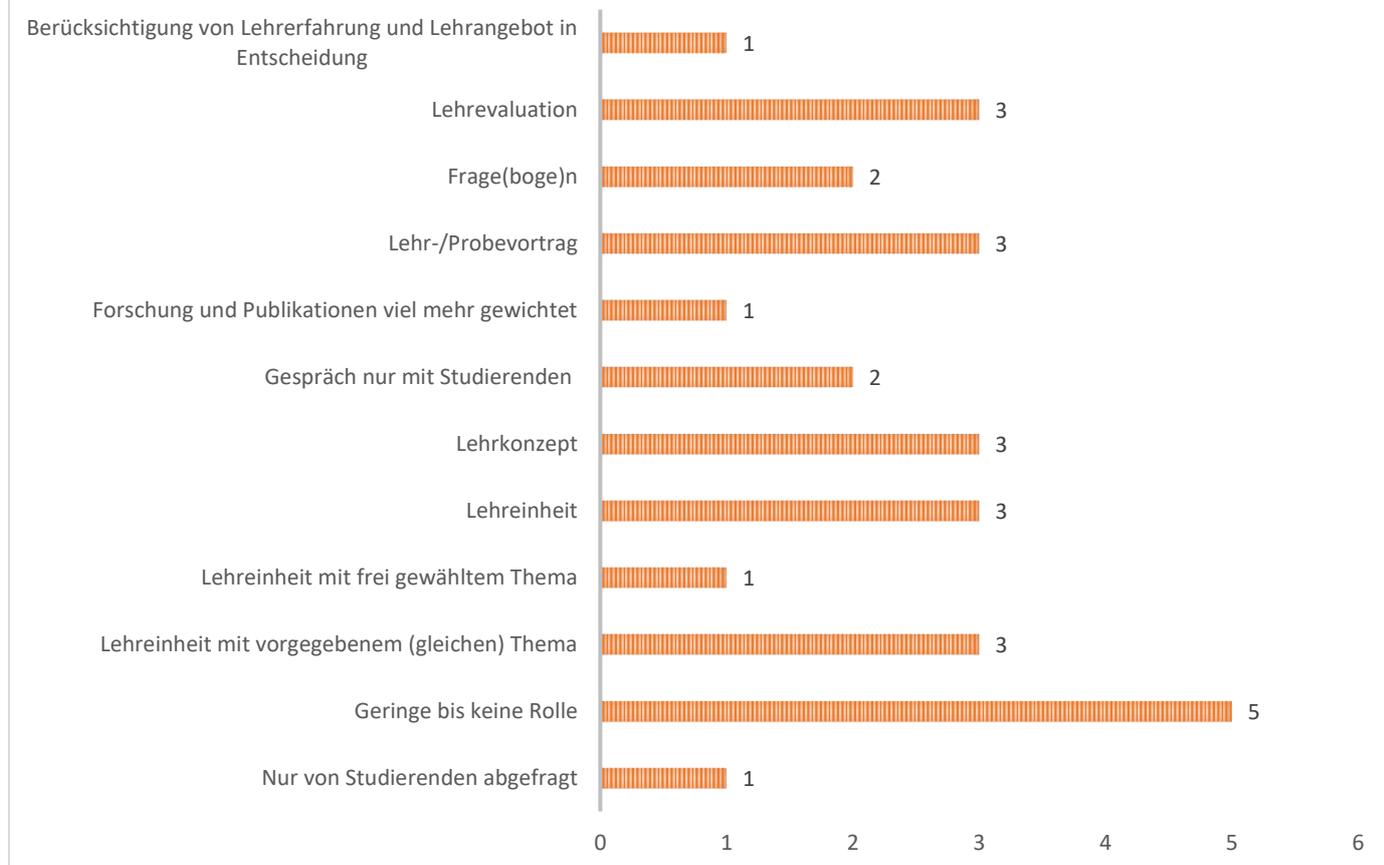
Von den Personen, die schon Teil eines Berufungsprozesses waren, gab fast die Hälfte an, dass Lehre keine bis eine nur

geringe Rolle (n=5) für die Berufung gespielt hat.¹³ Die Ermittlung der Lehrbefähigung erfolgte oftmals über eine Lehreinheit (n=3), eine Lehreinheit mit vorgegebenem (gleichen) Thema (n=3), durch einen Lehr- oder Probevortrag (n=3) oder durch eine Lehreinheit mit freige-wähltem Thema (n=3). Des Weiteren wurde auch angegeben, dass Lehrevaluationen (n=3) eingereicht werden mussten. In einigen Fällen war auch eine Auseinandersetzung mit der eigenen Lehre vorausgesetzt. So wurde beispielsweise auch die Einreichung eines Lehrkonzepts (n=3) verlangt. Eine genaue Aufschlüsselung findet sich in der untenstehenden Grafik.

¹² Die Frage, ob Personen schon einmal im Ausland Teil eines Berufungsprozesses waren, wurde aufgrund der geringen Antwortzahl nicht ausgewertet um die Anonymität der Befragten sicherzustellen.

¹³ Dies bedeutet nicht, dass die Lehrbefähigung in den Berufungsprozessen nicht ermittelt wurde; sie wurde jedoch in der Entscheidung nicht berücksichtigt.

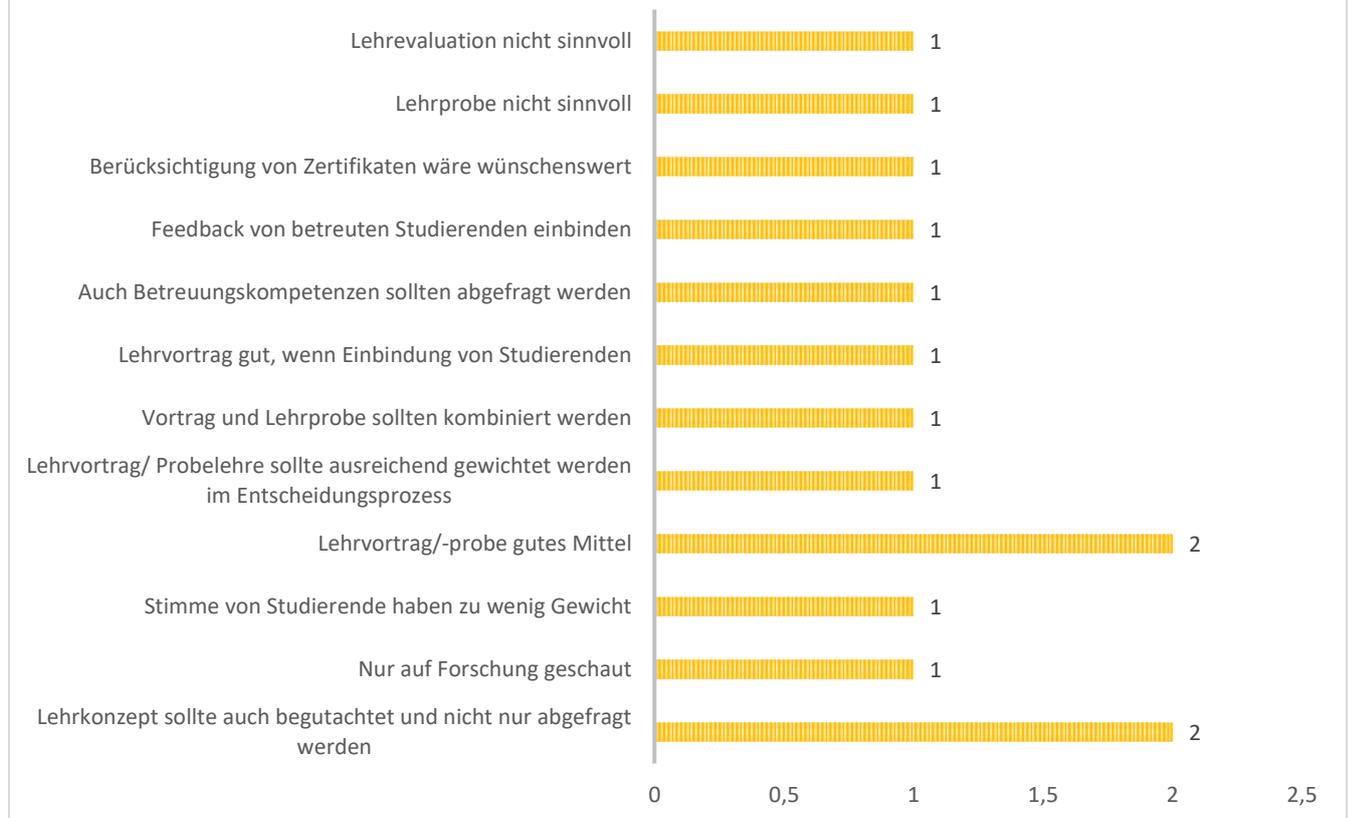
WIE WURDE DIE LEHRBEFÄHIGUNG IN BERUFUNGSPROZESSEN ERMITTELT?



Bei der Diskussion, ob die Art und der Umfang der Ermittlung von Lehrkompetenzen während der Berufungsprozesse angebracht war, wurde deutlich, dass hier die Einschätzung der Interview-Partner:innen teilweise auseinander ging. So standen sich beispielsweise die Aussagen, dass Lehrvortrag und Lehrprobe ein gutes Mittel

sein ($n=2$), und die Aussage, dass Lehrproben wenig sinnvoll sind ($n=1$), gegenüber. Ein mehrmals vorgebrachter Punkt war, dass die Qualität der Lehrkonzepte auch in die Begutachtung einfließen und nicht nur abgefragt werden sollte, ob diese eingereicht wurden ($n=2$). Auch hier findet sich eine detaillierte Aufstellung in der nachfolgenden Grafik.

ART & UMFANG DER ERMITTLUNG DER LEHRBEFÄHIGUNG ANGEBRACHT?



Alle Interviewpartner:innen wurden im Anschluss wieder nach ihrer Einschätzung zu sinnvollen Kriterien zum Abprüfen der Lehrkompetenz in Berufungsverfahren befragt. Knapp die Hälfte (n=11) der Befragten sprach sich für eine verpflichtende Verankerung von Weiterbildungen oder eines Zertifikats für Hochschuldidaktik im Rahmen von Berufungsprozessen aus (entweder nachweisen im Berufungsprozess oder nach Berufung verpflichtend weiterbilden). Zu gleichen Teilen (jeweils n=4) waren die Interview-Partner:innen gegen die verpflichtende Verankerung von hochschuldidaktischen Weiterbildungen (gerade wegen fehlender Möglichkeit, diese zu machen, und da jetzt schon die generellen Anforderungen zu hoch seien) oder ambivalent gegenüber einer verpflichtenden Verankerung.

Nach anderen oder weiteren Kriterien zur Überprüfung der Lehrbefähigung gefragt,

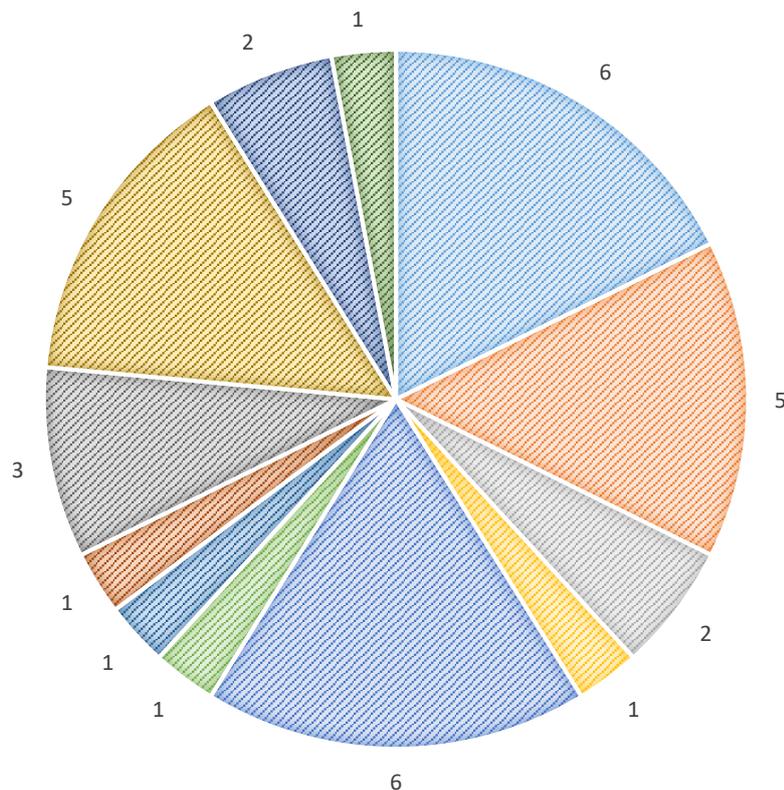
wurde besonders häufig die Durchführung einer Lehrprobe oder eines Lehrvortrags (n=6) und das Einreichen von Lehrevaluationen (n=6) genannt. Ein weiteres genanntes konkretes Kriterium war das Vorlegen eines Lehrkonzepts, Lehrportfolios oder Lehrkompetenzportfolios (n=5). Auch bei dieser Frage schlugen mehrere der Interviewpartner:innen wieder den Bogen zu strukturellen Merkmalen des deutschen Hochschulsystems. So gaben diese Personen an, dass eine stärkere Gewichtung von Lehre im deutschen Hochschulsystem als Voraussetzung und generelle strukturelle Veränderungen innerhalb der Universität und des Hochschulsystems notwendig seien (n=5). Auch zu beachten ist, dass nach Auffassung der Befragten auch die Betreuungsaufgaben beachtet werden sollten. Hierzu wurde zum einen angegeben, dass Feedback oder eine Art Referenzschreiben von durch die:den

Bewerber:in fertig begutachteten Personen (ehemalige Studierende, Doktorand:innen) oder Evaluation durch externe Gutachter:innen (n=2) abgefragt werden sollen. Zum anderen sollten etwas genereller Betreuungsverhältnisse (n=1),

abgefragt werden. Weitere von den befragten Post Docs und Habilitand:innen angegebene Kriterien, die im Rahmen von Berufungsprozessen (nicht) zum Tragen kommen sollten, finden sich in der untenstehenden Grafik.

KRITERIEN LEHRBEFÄHIGUNGEN IN BERUFUNGSPROZESSEN

- Lehrevaluation
- Lehrkonzept/ Lehrportfolio/ Lehrkompetenzportfolio
- Reflektion (zu Lehre, Curriculum, Lehrstrukturen)
- Publikationen aus dem Bereich Hochschuldidaktik/ Hochschullehre
- Lehrprobe/ Lehrvortrag
- Lehereinheit
- Bewertung durch Studierende
- Preise für gute Lehre
- Nachweis über Weiterbildung im Bereich Hochschuldidaktik
- Stärkere Gewichtung von Lehre im deutschen Hochschulsystem als Voraussetzung/ strukturelle Veränderungen notwendig
- Feedback/ Referenzschreiben von durch die:den Bewerber:in fertig begutachtete Personen (ehemalige Studierende, Doktorand:innen) oder Evaluation durch externe Gutachter:innen
- Abfrage zu Betreuungsverhältnissen



Die Frage ob auch digitale Kompetenzen abgefragt wurden, beantworteten 9 Personen mit nein, eine Person mit „nur von Studierenden“ und eine Person gab an, dass dies nur bei einer Professur mit inhaltlichem Schwerpunkt auf Digitalem geschah. 2 Personen trafen keine Aussage.

3.5.2. Internationalisierung von Personal im Kontext von Lehre

Im Anschluss an die konkreten Fragen zu Berufungsprozessen wurden die Post Docs und Habilitand:innen noch zur Rolle der Lehre im Kontext von Anstellungen von Personen aus dem Ausland auf Professuren und Post Doc Stellen befragt. Fünf Aussagen wurden am häufigsten getroffen: Lehre spielt keine Rolle bei der Besetzung/Anstellung aus dem Ausland (n=3), dies spielt keine Rolle in der Fachwissenschaft (n=3), die größte Schwierigkeit bei der Besetzung von Stellen aus dem Ausland ist nicht die Lehre, sondern die Kommunikation mit Verwaltung und Prüfungsämtern (n=3). Weitere Aussagen konkret auf die Lehre bezogen waren, dass die Personen die Fähigkeit haben müssen auf Deutsch (grundständige) Lehre durchzuführen (n=3), und wenn dies nicht der Fall ist, die Lehre aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse nicht einfach abgegeben werden darf (n=3). Andere mehrmals genannte Antworten lauteten, dass Lehre hier keine große Rolle spielt (n=2), oder dass internationale Personen nicht für die Lehre angestellt werden (n=2). Weitere

Antworten, die nur einmal genannt wurden finden sich in Grafik 13 im Appendix.

Zur Frage, ob Weiterbildungsangebote im Bereich Hochschuldidaktik auch spezifisch für a) neu aus dem Ausland kommende Personen und b) für Lehrende der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, die sich an Universitäten im Ausland bewerben wollen, angeboten werden sollten, zeigte sich wieder ein differenziertes Bild. Außerdem wurden von mehreren Personen wieder c) strukturelle Komponenten und weiterführende Aspekte angesprochen. Zu a) war die vorherrschende Meinung unter den Befragten, dass es solche Weiterbildungsangebote geben sollte (n=11). Mehrere Personen machten zudem konkrete Vorschläge zu Inhalten. Auch zur Teilfrage b) gab es eine große Zustimmung zur Bereitstellung von spezifischen Schulungen für den Weg in die Lehre im Ausland (n=10). Ebenso wie zur vorangegangenen Teilfrage wiesen Interviewpartner:innen auf bestimmte relevante Inhalte oder organisatorische Aspekte hin. Bei den weiterführenden Komponenten lag ein besonderes Augenmerk auf der generellen Veranstaltungssprache von hochschul- und mediendidaktischen Weiterbildungen (mehr Veranstaltungen auf Englisch (n=3) und auch Angebote auf Französisch (n=1)). Zudem wurde der Vorschlag vorgebracht Austauschformate anzubieten, die spezifisch den Austausch zwischen aus dem Ausland kommenden und ins Ausland gehenden Lehrende fördern (n=3). Die hier folgende Tabelle bildet noch einmal alle Antworten ab.

Zielgruppe	Weiterbildungsangebote im Kontext Internationalisierung	Anzahl
Internationals	Einführung in deutsche Verwaltungskultur an Universitäten	1
	Zu Deutsche Hochschulkultur und -system	2
	Lehre an deutschen Hochschule	1
	Sollte es geben	11
	Besser Einbindung von aus dem Ausland kommenden Personen	1

An Universität Freiburg angestellt	Qualifikation für das Ausland	1
	Generell spannend aber potentiell schwierig in der Umsetzung	1
	Sollte es geben	10
	Interessant durchzusprechen wie in verschiedenen Ländern Lehre aufgebaut ist	1
	Wenn, dann nicht nur für den anglophilen Markt	1
	Zu Hochschulkultur und -tradition	1
Weiteres	Veranstaltungen sollten (mehr) auf Englisch angeboten werden	3
	Informationen zu hochschuldidaktischen Weiterbildungen sollten auch prominent auf Englisch kommuniziert werden	1
	(Kultur des) Austausch zu Unterschieden in Aufbau von Universitäten, Lehre in beide Richtungen	3
	Ausstellung der Zertifikate etc. sollte auch auf Englisch erfolgen	1
	Solche Angebote wären ein Grund an die Universität Freiburg zu kommen	1
	Braucht es nicht als getrennte Veranstaltungen	1
	Integration im Gesamtprogramm von Reflexion ob man ins Ausland möchte oder nicht	1
	Solche Formate nicht nur auf Englisch sondern auch auf Französisch	1
	Sollte fachgebunden sein	1

3.6. Abschließende Gedanken der Post Docs und Habilitand:innen zu einem konkreten und normativen Ausblick

3.6.1. Gründe, die gegen den Besuch eines neuen hochschuldidaktischen Weiterbildungsprogramms für Post Docs und Habilitand:innen sprechen, und Lösungswege

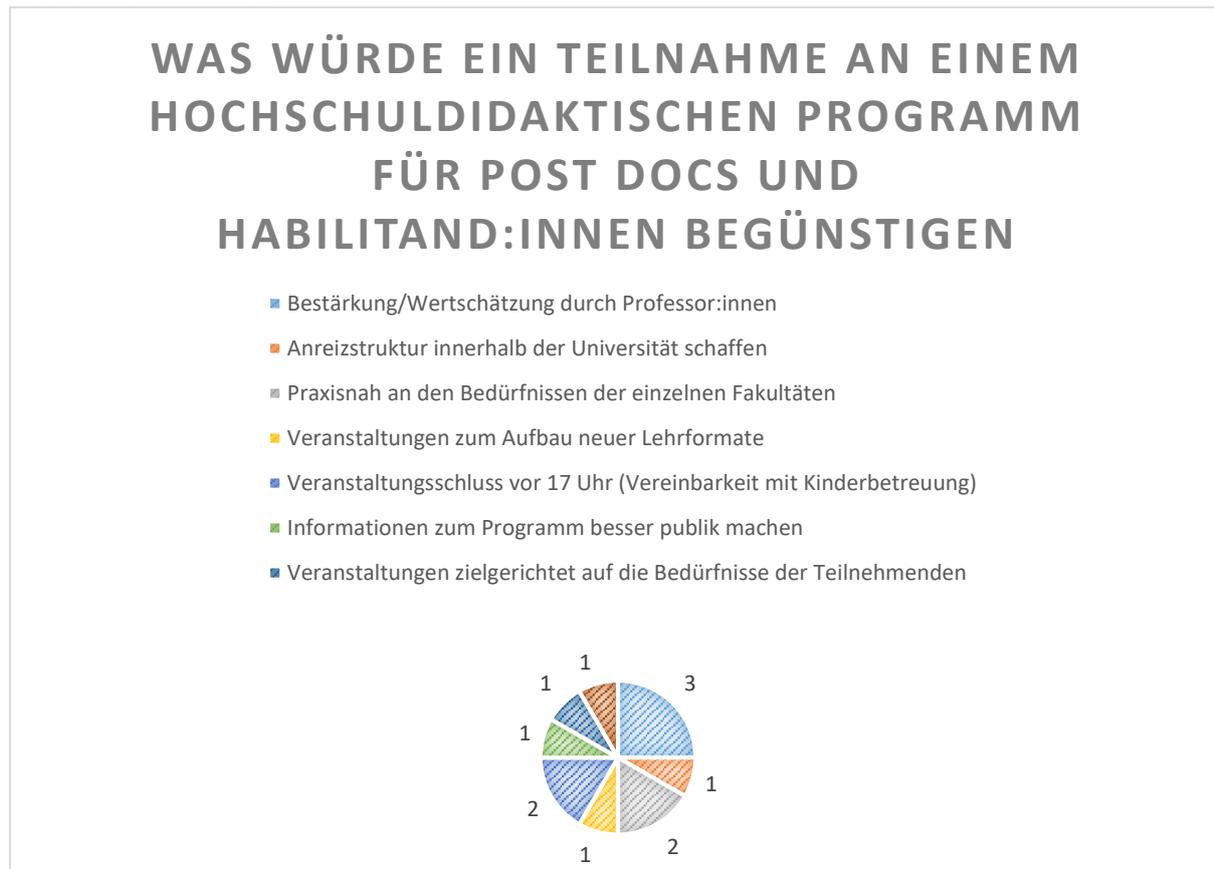
Auf die Frage, welche Gründe gegen den Besuch eines neuen hochschuldidaktischen

Weiterbildungsprogramms für Post Docs und Habilitand:innen sprechen, wurde von den Interview-Partner:innen vor allem der Zeitaufwand (n=10) angeführt. Weitere Mehrfachnennungen hatten zwei weitere, strukturell bedingte Gründe: die Behinderung der Teilnahme durch Professor:innen und die fehlende Akzeptanz durch Vorgesetzte, dass man sich in der Hochschuldidaktik weiterbilden sollte (n=3), sowie den Druck zu publizieren, da Publikationen und Forschung wichtiger für die wissenschaftliche Karriere sind (n=3). Des Weiteren wurde angeführt, dass die Weiterbildungsmaßnahmen nicht

ausreichend an die intendierte Personengruppe kommuniziert werden (n=2), und dass die Sorge besteht, Kosten würden zu hoch (gerade auch, da die Kosten teilweise selbst getragen werden müssen) (n=2). Einzelantworten, die darüber hinaus gegeben wurden, finden sich in Grafik 14 im Appendix.

Zur Frage, welche Aspekte eine Teilnahme an einem neuen hochschul- und mediendidaktischen

Weiterbildungsprogramm erleichtern oder überhaupt ermöglichen würden, antworteten die Befragten in Mehrheit, dass eine Bestärkung und Wertschätzung der Teilnahme durch Professor:innen (n=3) gewünscht ist. Außerdem wurden familienfreundliche Zeiten (n=2) und die praxisnahe Orientierung an den Bedürfnissen der einzelnen Fakultäten (n=2) angemahnt. Die komplette Auflistung ist in der folgenden Grafik zu finden.



3.6.2. Normativer Ausblick: für was würden Lehrende unbegrenzte Ressourcen für den Bereich Hochschullehre und hochschuldidaktische Weiterbildungen einsetzen

Die abschließende Frage der semi-strukturierten Interviews lautete, wofür Lehrende unbegrenzte Ressourcen für den Bereich Hochschullehre und hochschuldidaktische Weiterbildungen einsetzen würden. Die Antworten zeugen von einem großen Interesse a) an der Verbesserung der universitären Strukturen,

b) vielfältigen und innovativen Ideen zu Lehrkonzepten und Interaktion mit Studierenden, c) dem Bewusstsein der Relevanz von hochschuldidaktischen Weiterbildungen und d) Motivation Lehre über den Rahmen der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg hinaus zu denken.

So wurde am Häufigsten genannt, das Stellen rein für die Lehre (n=4) und Mittelbaustellen rein für die Lehre (n=2) geschaffen würden. Weitere Beispiele für den Einsatz von Ressourcen zu a) sind die grundsätzliche Änderung des deutschen Hochschulsystems und den dort herrschenden Strukturen in Bezug auf

Lehre (n=3) oder die strukturelle Honorierung von guter Lehre (n=1).

Ideen, wofür Ressourcen konkret in b) Lehrveranstaltungen und in Interaktion mit Studierenden eingesetzt werden könnten, waren äußerst vielfältig. So nannten die Post Docs und Habilitand:innen beispielsweise Schaffung von Kapazität um mehr Zeit für individuelles Feedback für Studierende zu haben (n=2), die Durchführung der Lehre in kleineren Gruppen (n=2), aber auch praxisnahe Optionen wie mehr Möglichkeiten für Studierende schon während ihres Studiums in Laboren zu arbeiten (n=1). Bezüglich der Umsetzung von Lehrveranstaltungen würden die Befragten innovative (n=1) und kompetenzorientierte (n=1) Lehre wie auch mehr praxisorientierte Lehre (n=1) oder Kooperationsformate mit Partner:innen aus der Praxis (n=1) fördern.

Im Kontext von c) hochschuldidaktischen Weiterbildungen gaben besonders viele der Befragten an Ressourcen für verpflichtende Ausbildungen in der Hochschuldidaktik (bspw. für PhDs/ bei Eintritt in die PostDoc Phase/ auch explizit für Professor:innen verpflichtend) (n=5) einsetzen zu wollen. Andere Beispiele, wie Lehrende die Ressourcen einsetzen würden, sind die Bereitstellung von individuellem Coaching (n=2) oder eine hochschuldidaktische Ausbildung schon für Tutor:innen¹⁴ (n=1).

Die Befragten äußerten zudem eine Vielfalt von Ideen um Lehre d) universitätsübergreifender zu gestalten. So wurde hier die Förderung von Kooperationen in der Lehre zwischen Institutionen des Globalen Nordens und des Globalen Südens (n=2) genannt, aber auch beispielsweise das Einladen von Lehrenden von anderen Universität an die Universität Freiburg zur Hospitation (n=1) oder deutschlandweite

standortübergreifende Veranstaltung mit anderen Forschenden entwickeln (n=1).

Tabelle 10 im Appendix stellt eine umfassende Aufstellung aller gegebenen Antworten zur Verfügung.

4. Fazit und Empfehlungen

Insgesamt weisen die Daten der hier vorgelegten Befragung von Post Docs und Habilitand:innen der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg sowohl auf die bereits vorhandenen Potenziale, als auch auf die Hürden und Entwicklungsbedarfe in der Aus- und Weiterbildung hochschuldidaktisch tätiger Personen auf der Post Doc und Habilitationsstufe hin. So zeigt sich bei den Interview-Partner:innen insgesamt ein hoher Motivationsgrad für Hochschullehre und die Tätigkeit an der Universität. Ebenso ist die Motivation zu erkennen, sich für hochschuldidaktische Tätigkeiten und Themen weiterzubilden. Aus den Angaben zu bereits absolvierten Weiterbildungen lässt sich eine besondere Wertschätzung von kooperativen Formaten (beispielsweise kollegiale Lehrhospitation) ablesen. Entwicklungspotential wurde im Bereich Etablierung einer Lehrkultur, Führung im Bereich Lehre und strukturellen Gegebenheiten benannt.

Die Studie hat verschiedene Limitationen. Die größte Einschränkung ist mit Sicherheit die Beschränkung auf die Population der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Dies lässt Generalisierungen nur bis zu einem gewissen Grad zu. Um einen gewissen Grad der Repräsentativität zu erreichen, wurden daher Interview-Partner:innen von allen Fakultäten befragt. Zudem wurden intersektionale Faktoren (wie beispielsweise Geschlecht, Nationalität oder Ethnizität) nicht vertieft untersucht. Für weitere auf dieser Befragung

¹⁴ Der Bereich Hochschuldidaktik und digitale Lehrentwicklung bietet bereits ein solches, für Tutor:innen kostenloses Programm an.

<https://www.hochschuldidaktik.uni-freiburg.de/angebote/tutorinnen>

aufbauende Forschung wäre dies ein lohnenswertes Feld. Auch werden die aus den Ergebnissen abgeleiteten Empfehlungen durch die Vorgaben auf Landes- und Bundesebene eingegrenzt.

Aus den Ergebnissen der Befragung lassen sich verschiedene Handlungsempfehlungen ableiten, die aufgrund der Datenlage besonders auf die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zugeschnitten sind. Dies schließt eine Übernahme der Empfehlungen für andere Hochschulen jedoch keineswegs aus.

Für die Universität kann daher empfohlen werden einen gesamtuniversitären Dialog zu Standards für gute Lehre anzustoßen. In diesem Kontext wäre die Etablierung einer offenen Feedback- und Austauschkultur sowohl gesamtuniversitär wie auch an den einzelnen Fakultäten, Fachbereichen und Lehrstühlen wünschenswert. Neben diesen dialogischen Maßnahmen sollten zusätzlich noch weitere strukturelle Maßnahmen ergriffen werden. Zum einen sollte hier auf den bestehenden Strukturen aufbauende weiterführende Wertschätzung von guter Lehre in Form von strukturellen Anreizen (bspw. Lehrpreise, aber auch Kommunikation der Universität zu herausragenden Leistungen in der Lehre) bedacht werden. Auch ist als weitere strukturelle Maßnahme die Schaffung von entfristeten oder zumindest langfristigen Stellen primär für die Lehre und lehrunterstützende Bereiche zu empfehlen.¹⁵ Ableitend aus den Ergebnissen der Befragung schlagen wir zudem eine feste Verankerung von hochschuldidaktischen Weiterbildungen generell im deutschen Hochschulsystem und konkret an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg vor. Die letzte Empfehlung ist eine Stärkung der Bedeutung von exzellenter Lehre und Besuch von hochschuldidaktischen Weiterbildungsformaten in Berufungsprozessen.

Konkret bezogen auf die Einführung eines neuen hochschul- und mediendidaktischen Weiterbildungsprogramms für Post Docs und Habilitand:innen lassen sich folgende Empfehlungen ableiten: Förderung der Akzeptanz durch Professor:innen Weiterbildungsprogramme zu besuchen sowie eine erweiterte inneruniversitäre Kommunikationsstrategie zur Bekanntmachung der hochschuldidaktischen Weiterbildungsprogramme. In Bezug auf die Ausgestaltung sollte das Programm an das neu entwickelte Kompetenzmodell für studierendenzentriertes Lehren und Lernen auf der Karrierestufe Habilitation und Post Doc angepasst werden wie auch vermehrt Formate einsetzen, die kollegialen Austausch fördern. Eine weitere Empfehlung ist die Ausweitung von Angeboten auf Englisch. Die letzte Empfehlung auf der Basis der Befragungsergebnisse ist die explizite Rücksichtnahme auf zeit- und karrieretechnischen Einschränkungen der Zielgruppe der Post Docs und Habilitand:innen.

¹⁵ Die Schaffung von entfristeten Stellen ist natürlich an Vorgaben und Zuwendungen von

Landesebene gekoppelt. Hier sollten jedoch alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden.

5. Literaturverzeichnis

Bahr, Amrei, Eichhorn, Kristin & Kubon, Sebastian (2022). #IchBinHanna: Prekäre Wissenschaft in Deutschland. Berlin, Suhrkamp, ISBN: 978-3-518-02975-6.

Böhmer, Susan (2007). Postdoc-Karrieren: Wie erfolgreich ist das Emmy Noether-Programm der DFG? Beiträge zur Hochschulforschung, 4(29), S. 108-139.

Bülow, Isolde (2013). Nachwuchsförderung in der Wissenschaft: Best-Practice-Modelle zum Promotionsgeschehen - Strategien, Konzepte, Strukturen. Springer-Verlag, ISBN: 9783642412578.

Haller, Reinhold (2022). Die Entscheidung: Ein Ratgeberroman über akademische Berufswege. UTB Verlag, ISBN: 978-3-8252-5805-4.

Hempfling, Mathias & Hüther-Pape, Lisa (2022). Integrating the student perspective: A framework for teaching competences in European higher education. 13 July 2022, under review (Version 1), Research Square, Preprint under <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-1173078/v1>.

Jones, Sophie A. & Oakley, Catherine (2018). The Precarious Postdoc: Interdisciplinary Research and Casualised Labour in the Humanities and Social Sciences. Working Knowledge/Hearing the Voice.

Krauß, Werner, Lenz, Ramona, Rüdén, Constance von & Weber, Sarah (2015). Can the Postdoc Speak? Ein Erfahrungsbericht aus den Grauzonen universitärer Drittmittelwelten. Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung 24(2), S. 129-142.

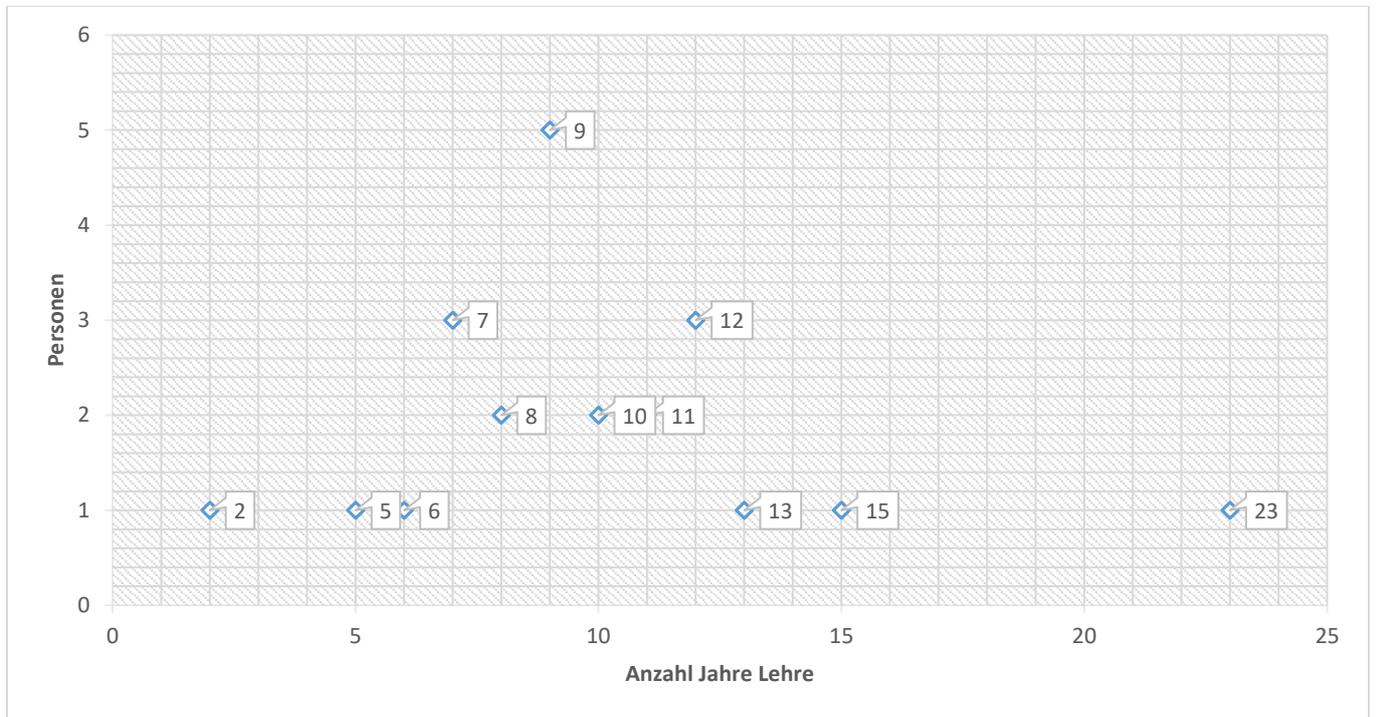
Mayring, Philipp (2021). Qualitative Content Analysis: A Step-by-Step Guide. Sage, ISBN: 9781529766738.

Müller, Mirjam (2014). Promotion - Postdoc - Professur: Karriereplanung in der Wissenschaft. Campus Verlag, ISBN: 9783593424606.

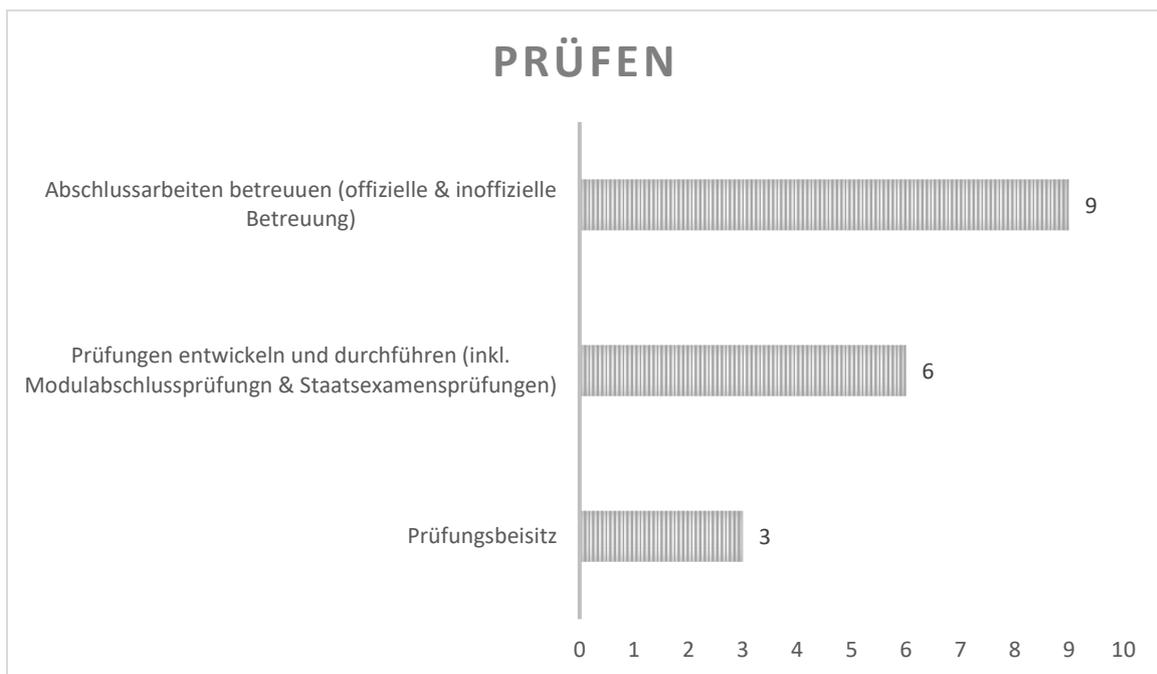
Wetterich, Cita & Plänitz, Erik (2021). Systematische Literaturanalysen in den Sozialwissenschaften: Eine praxisorientierte Einführung. Leverkusen, Verlag Barbara Budrich, ISBN: 978-3-8474-2430-7.

6. Appendix

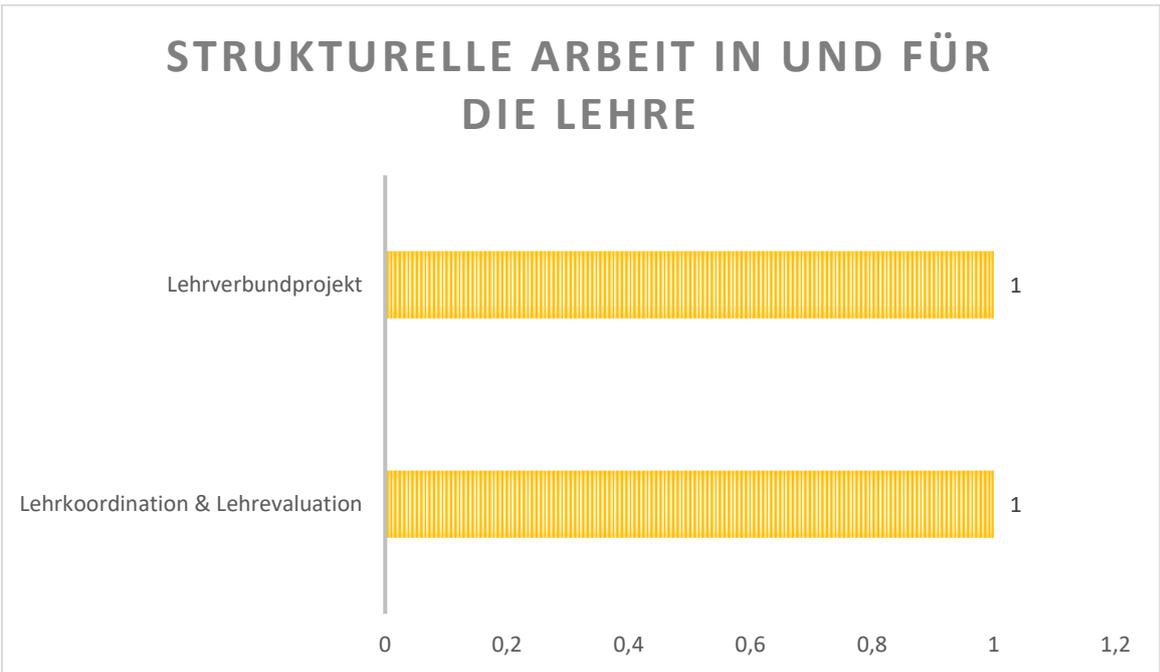
6.1. Graphiken



Grafik 1: Anzahl Jahre Lehre x Personen (N=23)

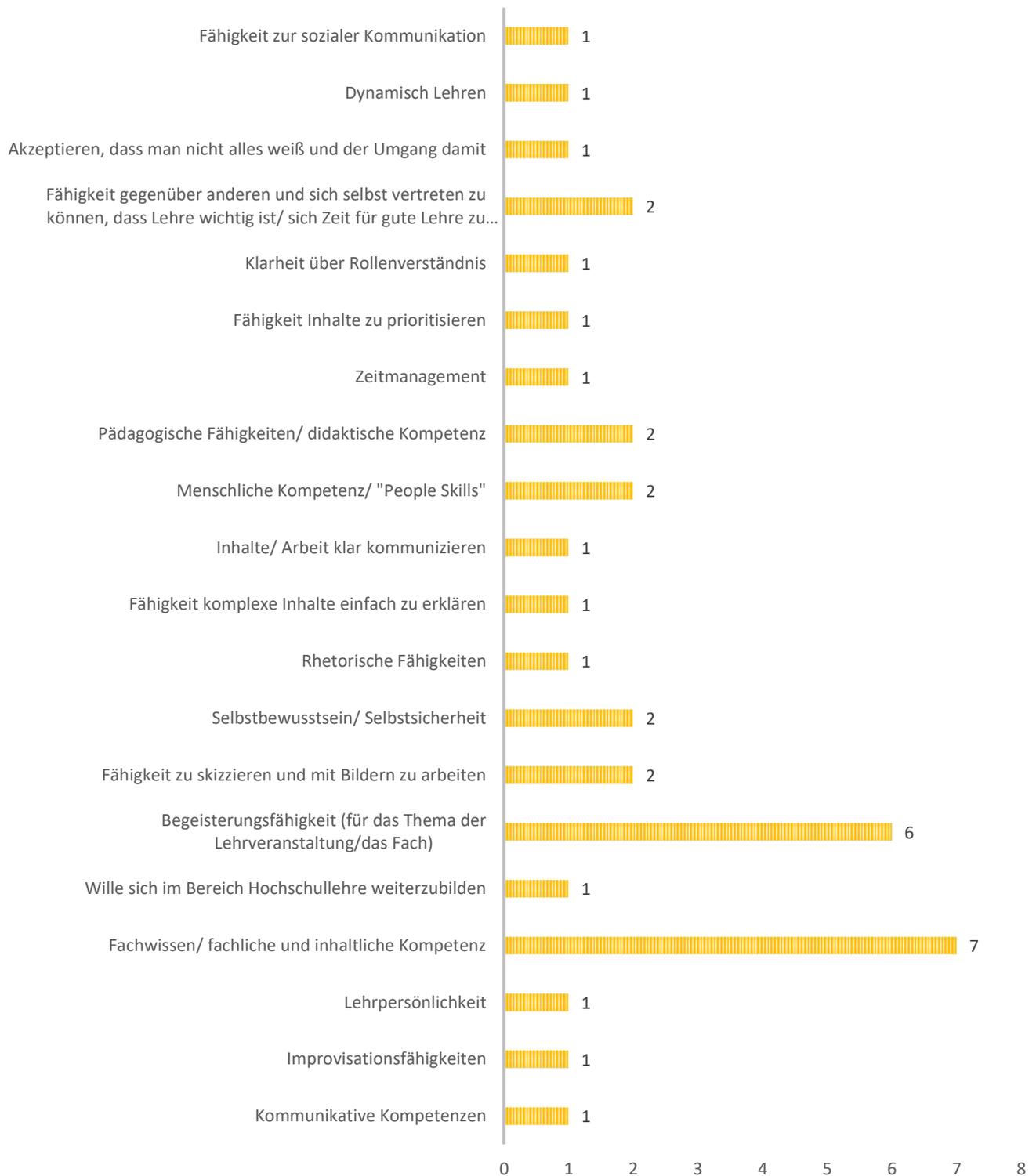


Grafik 2: Aufschlüsselung der Aufgaben im Teilbereich Prüfen



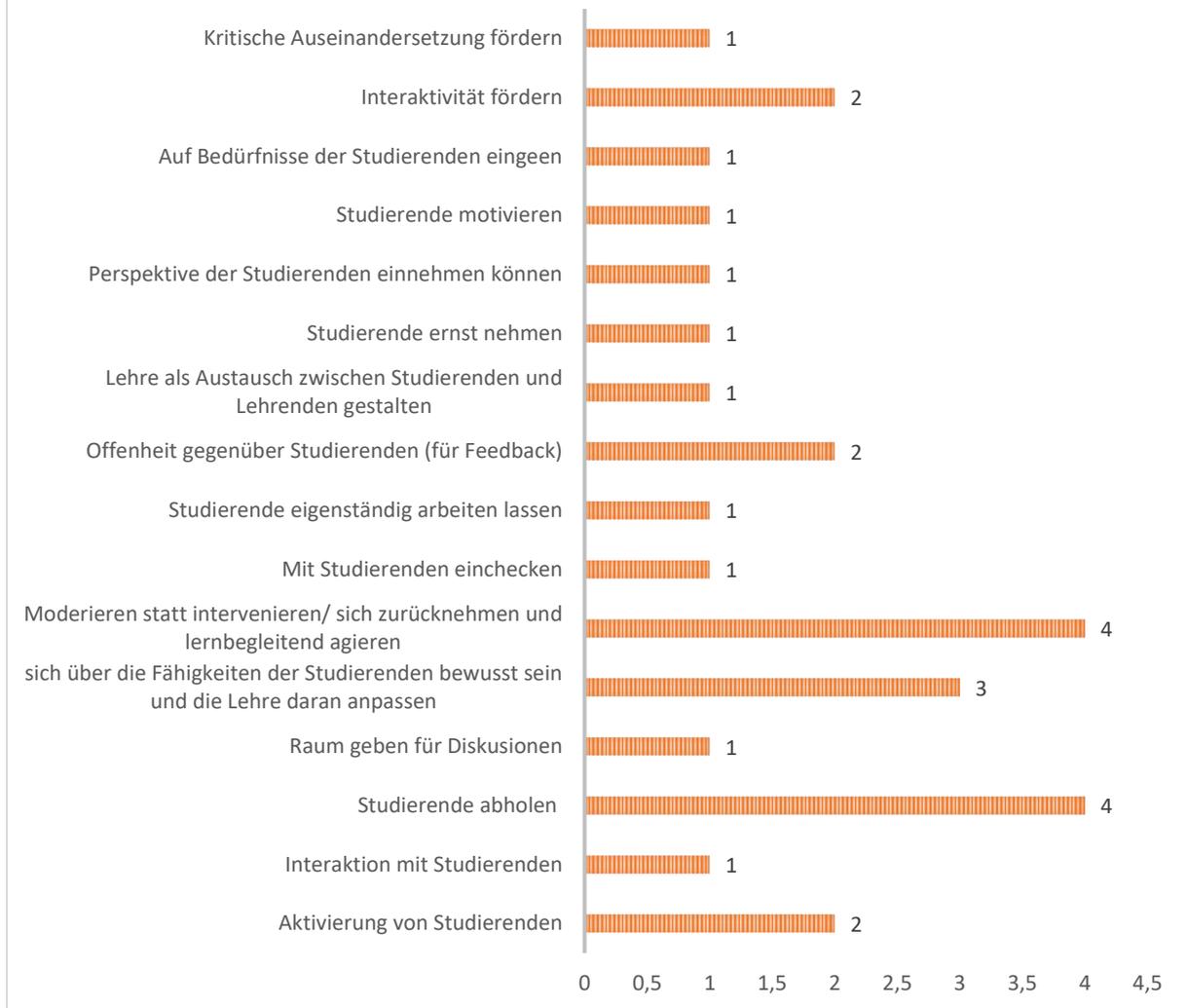
Grafik 3: Aufschlüsselung der Aufgaben im Teilbereich strukturelle Arbeit in und für die Lehre

FÄHIGKEITEN MIT PERSONENBEZUG ZUR LEHRPERSON



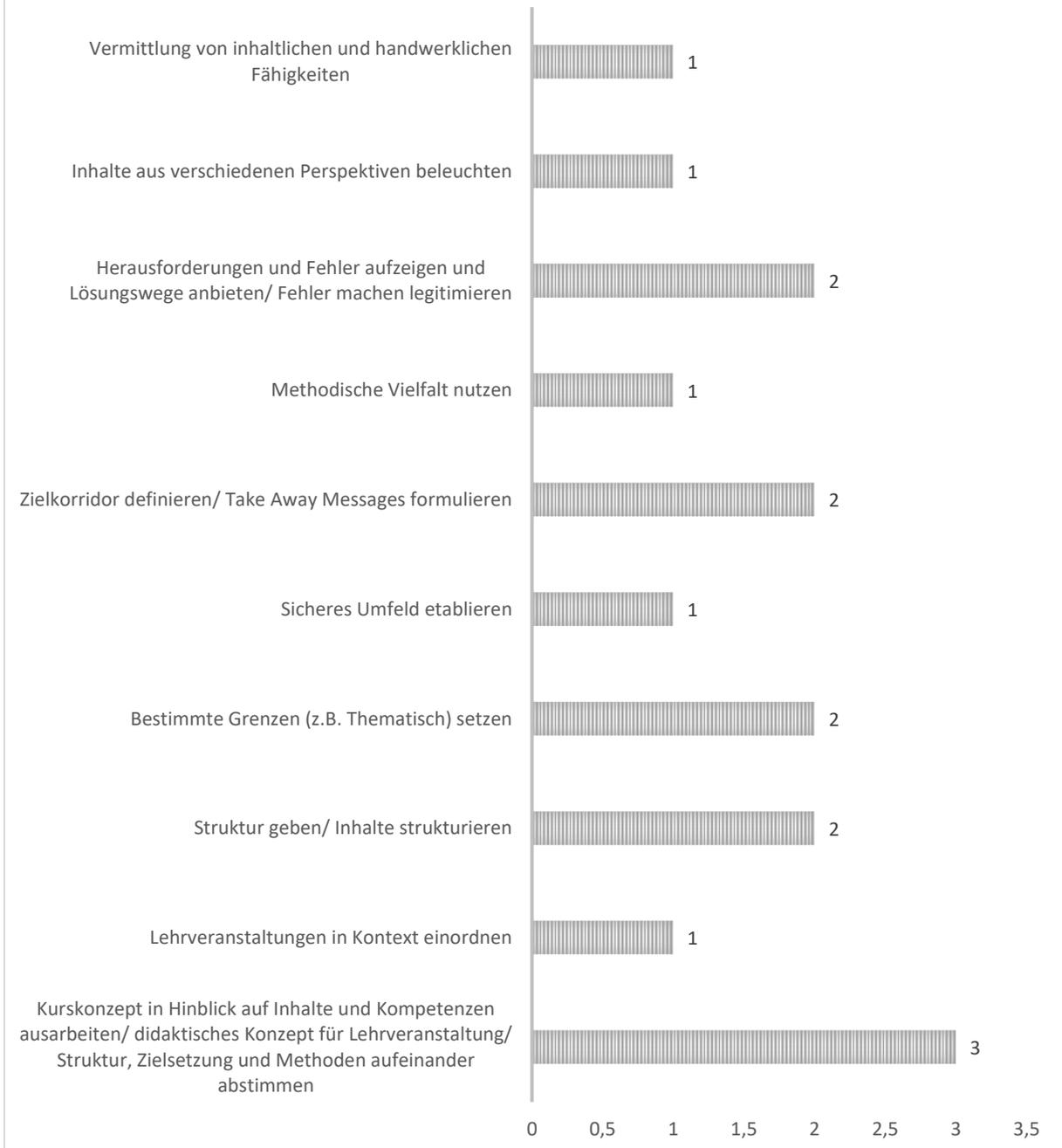
Grafik 4: Fähigkeiten mit Personenbezug zur Lehrperson

FÄHIGKEITEN MIT STUDIERENDENBEZUG

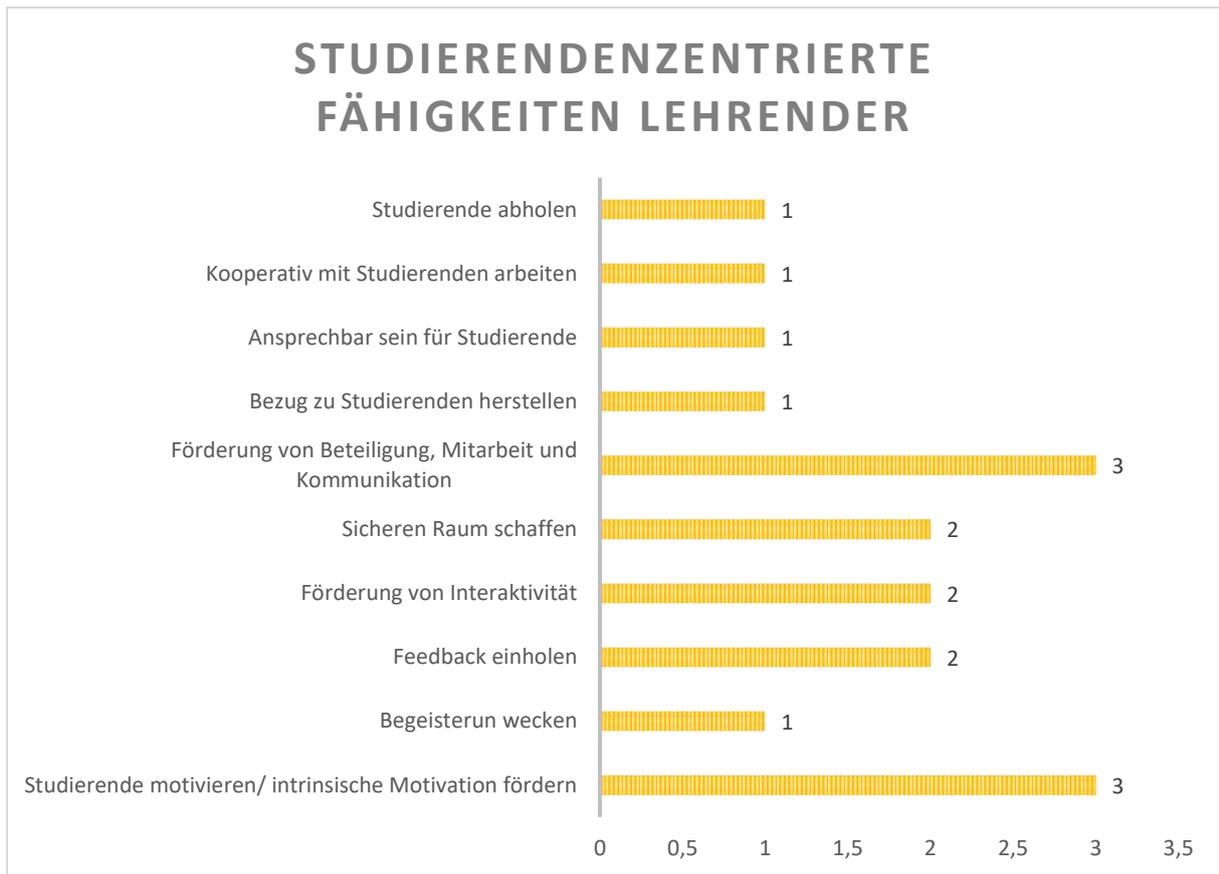


Grafik 5: Fähigkeiten einer Lehrperson mit Studierendenbezug

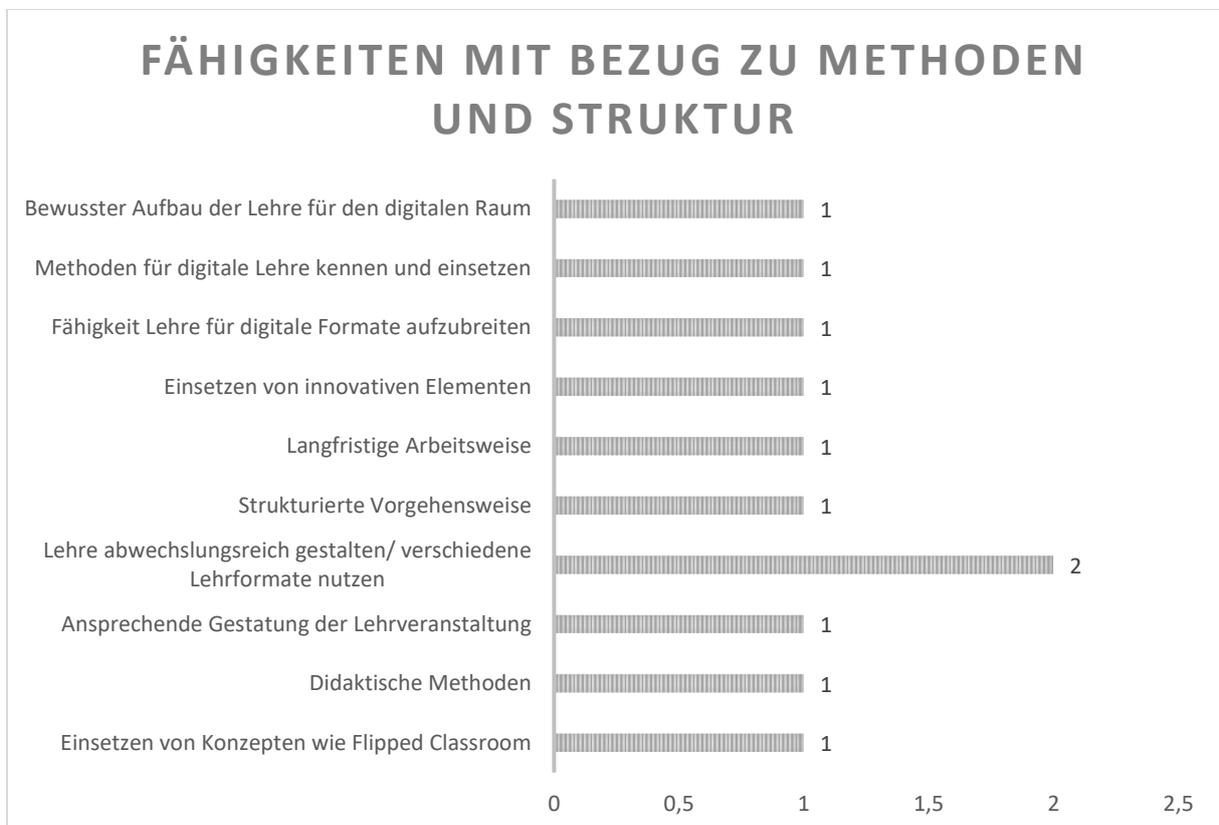
FÄHIGKEITEN MIT BEZUG ZU STRUKTUR UND UMSETZUNG KONKRETER LEHRVERANSTALTUNGEN



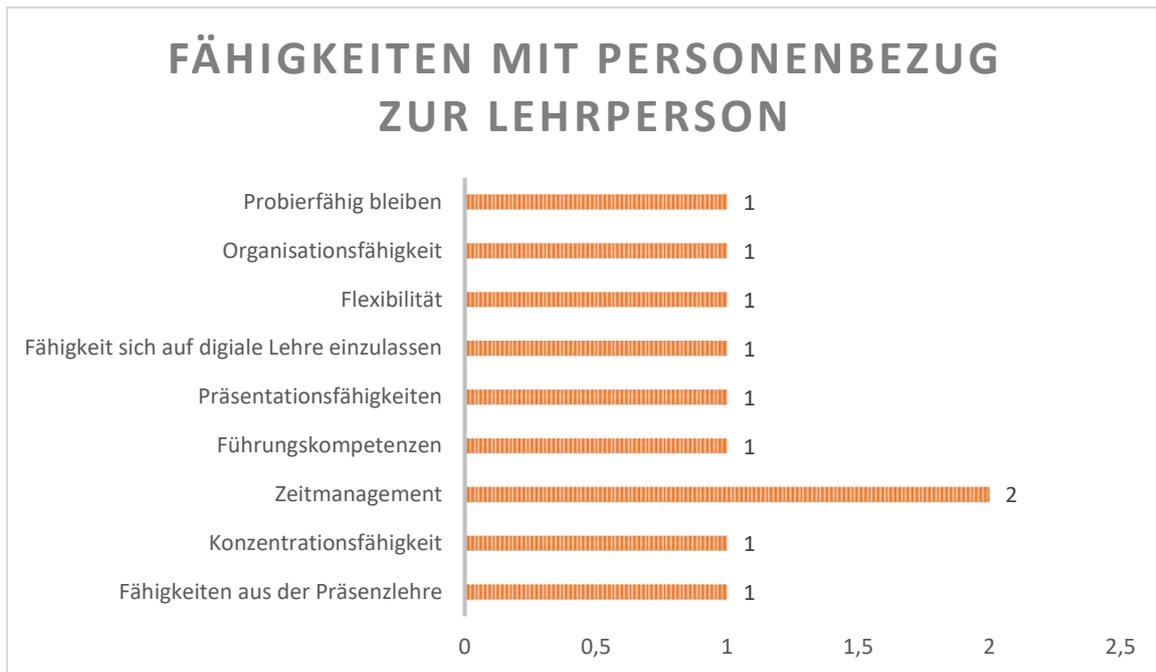
Grafik 6: Fähigkeiten einer Lehrperson mit Bezug zu Struktur und Umsetzung konkreter Lehrveranstaltung



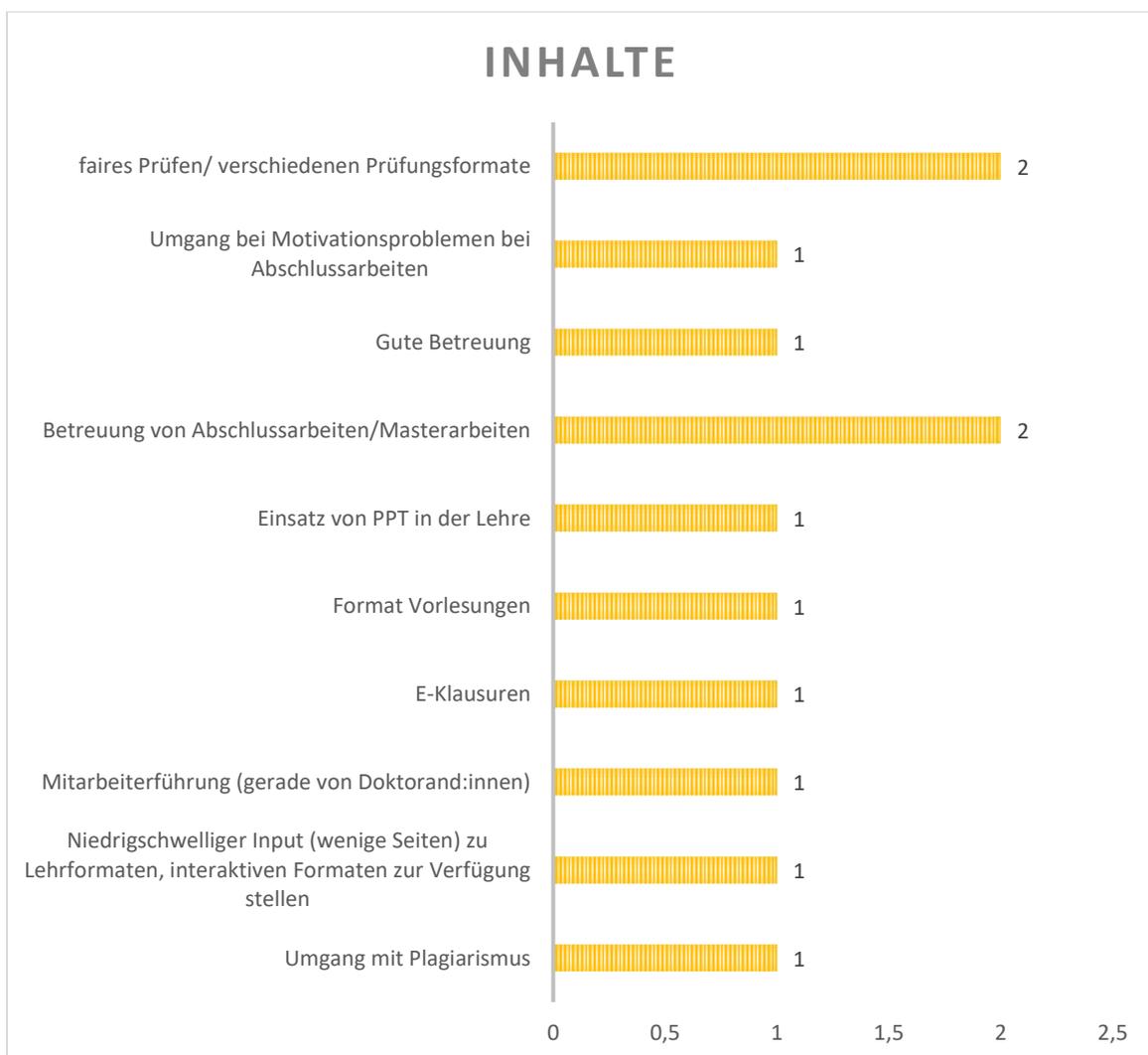
Grafik 7: Fähigkeiten einer Lehrperson mit Studierendenbezug im Kontext digitale Lehre



Grafik 8: Fähigkeiten einer Lehrperson mit Bezug zu Methoden und Struktur im Kontext digitale Lehre

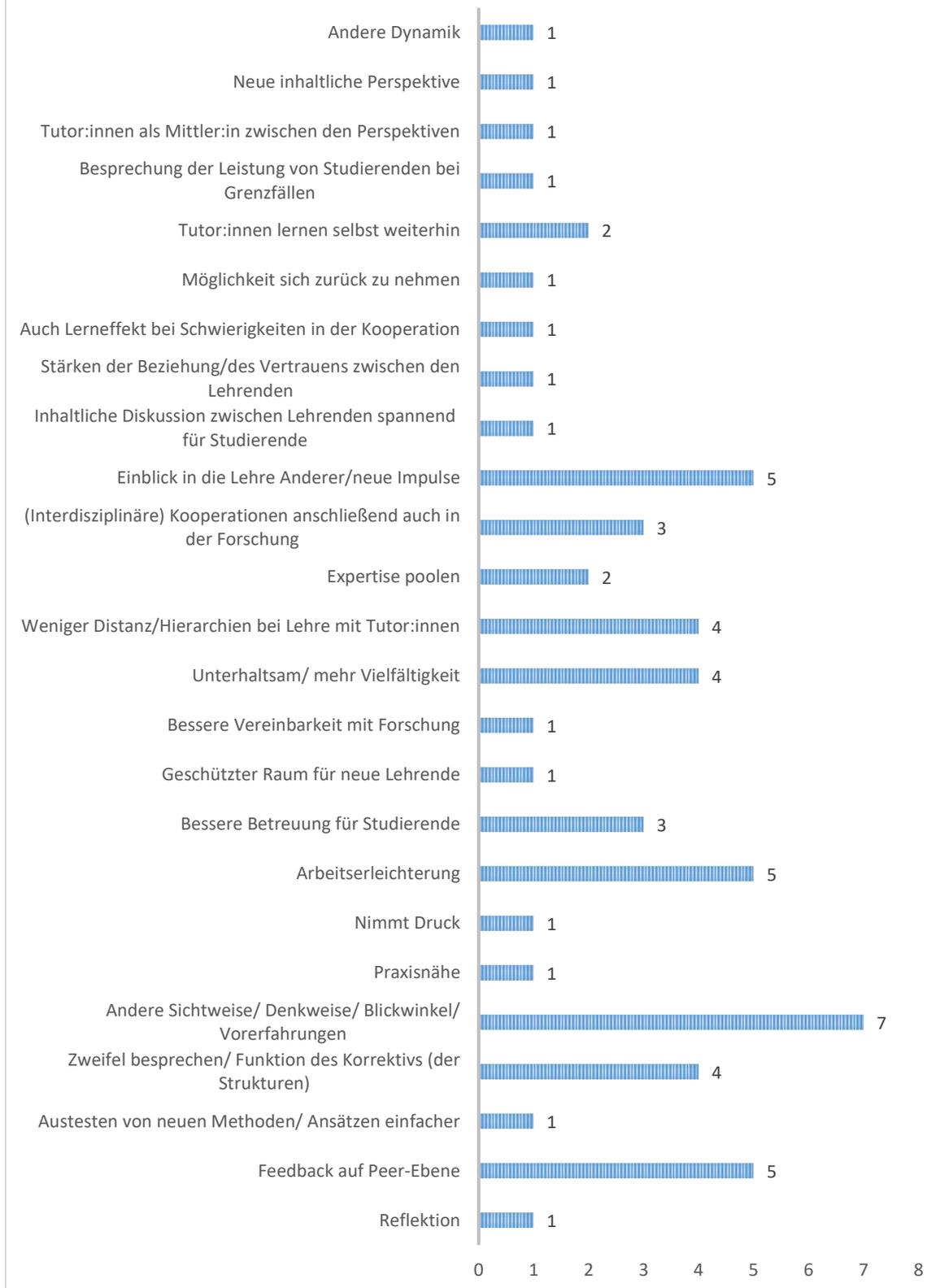


Grafik 9: Fähigkeiten mit Personenbezug zur Lehrperson im Kontext digitale Lehre



Grafik 10: Über die bereits besuchten Weiterbildungen hinausgehende nützliche Inhalte

WAS WAR BESONDERS GEWINNBRINGEND?



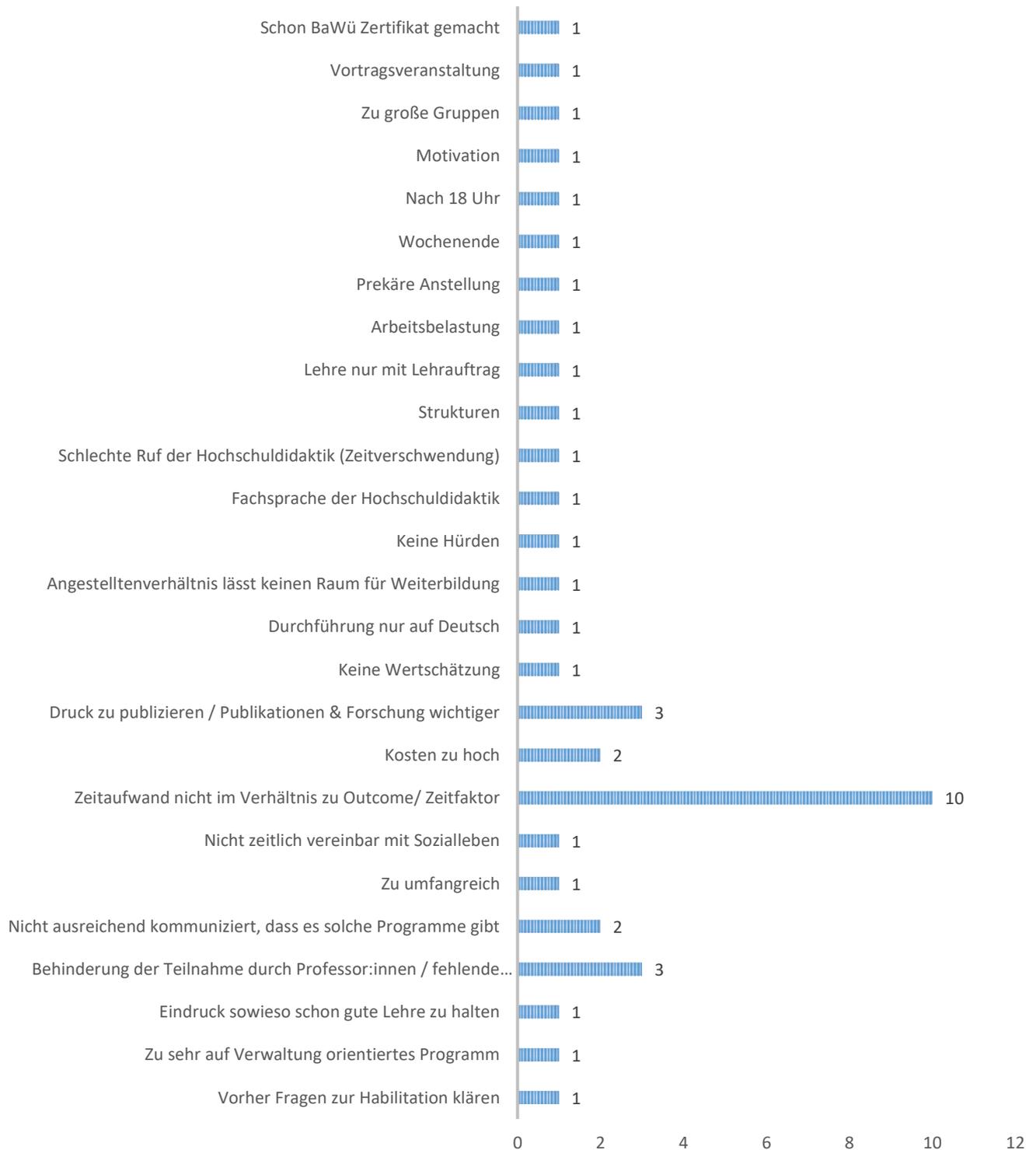
Grafik 11: Gewinnbringende Aspekte von kooperativen Lehrformaten

INTERNATIONALE BEWERBER:INNEN AUF PROFESSUREN UND POST DOC STELLEN UND DIE BEDEUTUNG VON LEHRE



Grafik 12: Internationale Personen auf Professuren und Post Doc Stellen und die Bedeutung von Lehre

GRÜNDE, DIE GEGEN DEN BESUCH EINES WEITERBILDUNGSPROGRAMMS FÜR POST DOCS UND HABILITAND:INNEN SPRÄCHEN



Grafik 13: Gründe, die gegen den Besuch eines hochschuldidaktischen Weiterbildungsprogramms für Post Docs und Habilitand:innen sprächen

6.2. Tabellen

Profitiert		Anzahl	
Inhaltlich	Anspruchsvoll präsentieren mit Improvisationstheater	1	
	Studierende abholen wo sie stehen	1	
	Verschiedene Didaktikmodellen	1	
	Evaluationen	1	
	Unterschiedliche Lehrformate	1	
	Struktur von Lehrformaten	1	
	Gruppendynamik	1	
	Rollendefinition (wer bin ich als Lehrende:r)	1	
	Kompetenzorientiertes prüfen	1	
	Kompetenzorientierte Curriculumsentwicklung	1	
	Constructive Alignment	1	
	Planung von interaktiven Lehrveranstaltungen	1	
	Praxisnahe Veranstaltungen	1	
	Fit für die Lehre	1	
	E-Learning Veranstaltungen	1	
	Format	Online-Veranstaltungen	1
		Filmen der eigenen Veranstaltung und detaillierte Rückmeldung	1
Interdisziplinäre Lehrhospitation mit Peer-Feedback		5	
Workshop Formate		1	
Direkte Ansprechpersonen		1	
Praxisberatung		2	
Generell	Umsetzungsprojekte	1	
	Alle Inhalte & Formate toll	1	

Tabelle 1: Von was haben Lehrende während ihrer Weiterbildungen besonders profitiert?

Welche zusätzlichen Weiterbildungsangebote werden gewünscht bezüglich	Konkret formulierter Bedarf	Anzahl
<i>Themen</i>	Kreativität in der Lehre	1
	Digitalisierung	1
	Themenzentrierte Forschung in Lehre integrieren/ Forschungszentriertes Lehren	2
	Interkulturelle Lehre, Betreuung und Forschung	1
	Was bedeutet Didaktik an der Universität	1
	Welche Anforderungen kann man an Studierende (in der jeweiligen Phase ihres Studiums) stellen	2
	Vermittlung von Inhalten in der Lehre	1
	Aufbau von Vorlesungen	1
	Werkzeuge für spannende Lehre	1
	Methoden für gute Lehre	1
	Techniken für gute Lehre und Betreuung	1
	Management Fähigkeiten	1
	Verbesserung der Veranstaltungsqualität des Faches	1

<i>Strukturelle Anregungen</i>	<i>Formate</i>	Nicht-aktiv vortragende Studierende besser in Veranstaltungen einbinden/ Aktivierung von Studierenden	2
		Prüfungen/ Prüfen/ Prüfungsformate	3
		Grundlegende Aspekte der Hochschuldidaktik	1
		Betreuung von Abschlussarbeiten	1
		Software Überblick für Lehre	1
		Grunddidaktische Ausbildung	1
		Mentor:innen Austausch	1
		Peer-Group Austausch	5
		Seminar-Coach/ Coaching	2
		Kombination verschiedener Formate	1
		Input-Veranstaltung	1
		(Kollegiale) Hospitation	2
		Präsenzformte	1
		Beratungsangebote	1
		Kollegiales Lernen	1
		Feedback zur eigenen Lehre mit Besuch	1
		Dauerstellen für die Lehre	1
		Strukturelle Anreize und Anerkennung für gute Lehre	1
		Besprechung der Lehrevaluationen in Mitarbeiter:innengesprächen	1

Tabelle 2: Welche Themen und Formate würden sich Lehrende wünschen, die noch keine Weiterbildungsangebote wahrgenommen haben?

	Besondere Kompetenzen für Post Docs	Anzahl
<i>Fähigkeiten mit Personenbezug zur Lehrperson</i>	Selbstbewusstes Auftreten	1
	Begeisterung wecken	1
	Kennen der eigenen Grenzen	1
	Gleichen Kompetenzen wie auf anderen Karrierestufen	1
	Fähigkeit Resultate von Studien bei Abschlussarbeiten einzuordnen	1
	Fähigkeit Themen gut zu kommunizieren	1
	Hochschuldidaktische Fähigkeiten und der Wille diese einzusetzen	2
	Gesprächsführung	1
	Kenntnisse zu verschiedenen Bewertungsformen	1
	Soziale Kompetenzen	1
<i>Fähigkeiten mit Studierendenbezug</i>	Einschätzen was Studierende brauchen/ können	2
	Fähigkeit Potential in Studierenden zu erkennen	1
	Fähigkeit und Wille auf Studierende zuzugehen	1
<i>Fähigkeiten mit Bezug zu Struktur und Umsetzung konkreter Lehrveranstaltungen</i>	Fähigkeit gute Lehre umzusetzen	1
	Gute Vorbereitung	1
	Vorlesungen vielfältig konzipieren und umsetzen	1

<i>Fähigkeiten mit Bezug zu Lehrkultur und veranstaltungsübergreifen der Organisation</i>	Gute Organisation von Lehre & Lerninhalten	1
	Projektmanagement	1
	Zeitmanagement (innerhalb einer Veranstaltung und in Bezug auf die Organisation von Lehre und Forschung)	4

Tabelle 3: Welche Kompetenzen sollte die Personengruppe der Post Docs und Habilitand:innen im Bereich Lehre aufweisen?

	Besondere Herausforderungen Post Docs	Anzahl
<i>Vereinbarkeit von Forschung und Lehre</i>	Nur Forschung zählt, Lehre zweitrangig/ Vereinbarkeit von Forschung und Lehre	6
	Fehlende Zeit für gute Lehre	3
	Profilieren im Bereich Lehre für Karriere in der Wissenschaft	1
<i>Professor:innen und Führungsebene</i>	Fehlendes Bewusstsein der Führungsebene, dass Lehre wichtig ist	1
	Teilnahme an Weiterbildungsprogramme für Lehre durch Führungspersonen verboten	1
	Für Weiterbildung in der Lehre muss Urlaub genommen werden	1
	Fehlende Managementfähigkeiten der Führungspersonen	1
<i>Anstellung</i>	Unsicheres Anstellungsverhältnis	2
	Lehre wird erwartet obwohl im Vertrag nicht vorgesehen/ausgeschlossen	1
	Keine Langzeitperspektive für Angestellte	1
	Keine Mitarbeitendengespräche	1
<i>Lehrkultur und Lehrstrukturen</i>	Fehlende Anleitung durch Professor:innen	1
	Kein formalisierter Anstoß für gute Lehre	1
	Fehlende Anerkennung von guter Lehre	1
	Bei Wechsel der Universität, immer neue Universitätsstrukturen	1
	Keine am Fachbereich/Fakultät definierten Leistungsanforderungen an Studierende als Referenz vorhanden	1
	Fehlende Mittel für studentische Unterstützung in der Lehre	1
	Keine am Fachbereich/Fakultät definierten Leistungsanforderungen an Studierende als Referenz vorhanden	1
	Wissenschaftsblase als Referenz	1

Tabelle 4: Welche Herausforderung bestehen spezifisch für die Personengruppe der Post Docs und Habilitand:innen im Bereich Lehre?

Gewünscht Inhalte	Anzahl
Effektive Kommunikation des eigenen Profils (in Lehre, Forschung etc; innerhalb & außerhalb der Universität)	2

Umgang mit administrativen Strukturen	1
Umgang mit Hierarchien an der Universität	1
Psychoemotionaler Umgang mit Herausforderungen an der Universität (Druck, Absagen)	1
Sprachkurs für internationale Lehrende	1
Interkulturelle und intersektionale Herausforderungen in der Lehre	3
Informationen zu Ansprechpersonen und Tools für die (digitale Lehre)	1
Umgang mit Plagiaten	1
Übersicht zu hochschuldidaktischen Ansätzen, Techniken und deren Anwendung/ Grundcurriculum Hochschuldidaktik	4
Wo finde ich weitere Ressourcen	1
Ähnlich wie Fit für die Lehre	1
Wie stehe ich vor der Kamera	1
Wie erstelle ich gute Lehrvideos	1
Informationen zu Ausstattung für und Umsetzung von Lehrvideos	1
Betreuung (von Abschlussarbeiten)	2
Sprechstundengespräche formalisieren	1
Konzeption von Vorlesungen	1
Integration von Praxiselementen (zur Vorbereitung auf Berufe bei Masterstudierenden)	3
Mediendidaktik	1
Wege um die Universität zu verlassen	1
Kommunikationstheorie	1
Stimmtraining	1
Körperhaltung	1
Forum für kollegialen Austausch	2
Fachbezogene Hochschuldidaktik	2
Eingehen auf verschiedene Lebensumstände der Studierenden	1
Best-Practice Veranstaltungen/Beispiele	2
Forschendes Lehren und Lernen	2
Flipped Classroom	1
Kompetenzorientiert Prüfen	1
E-Prüfungen	1
Ausbau der Praxisberatung	1
Umgang mit konkreten Problemen mit Bezug zu Lehre auf Post Doc Ebene	1
Kompetenzentwicklung/-orientierung	2
Constructive Alignment	1
E-Learning	2
Prüfen	1
Betreuung von Studierenden	1
Gesellschaftliche Verantwortung in der Lehre	1

Tabelle 5: Gewünschte Inhalte für ein neues Weiterbildungsprogramm im Bereich Hochschuldidaktik

Zeitlicher Umfang	Anzahl
Vorlesungsfreie Zeit 1-2 Tage	1
Semesterbegleitend 1-2h/2 SWS die Woche	4
2 halbe Tage	1
Pro Semester 1-2 Tage	2
Insgesamt 10-20 Arbeitseinheiten	1
Wie BaWü Zertifikat	2
1-2 Veranstaltungen pro Semester	1
In maximal 2 Jahren zu absolvieren möglich	1

4-5 Termine	1
An Vertragslänge angepasst	3
1-Jahres Programm	2
2 Tage	2
Halbtages Workshops	2
1 bis 2 Mal im Monat halben bis ganzen Tag	1
Intensiv zu Beginn	1
2-4 Tage pro Semester	1
In maximal 3 Jahren zu absolvieren möglich	1
1-2 Tage	1
Einzelne ganze/halbe Tage	1
Kleiner als BaWü Zertifikat	1
2x2 Tage	1

Tabelle 6: Gewünschter zeitlicher Umfang des Programms

Aspekte, die das Programm weniger attraktiv machen	Anzahl
Terminliche Überschneidungen/ zeitliche Organisation	3
Nicht Vereinbarkeit mit anderen Aufgaben	1
Ständig wechselnde Ansprechpersonen	1
Zu Abstrakt und praxisfern	1
Kein Bezug zu Erfahrungen von Lehrenden	1
Am Wochenende oder Schulferien	1
Zu deutlich von der ZUV kommend	1
Lehrformate wie Laborpraktika werden außen vorgelassen	1
Zu umfangreich/aufwendig	2
Zu zeitintensiv	3
Nicht vereinbar mit Kinderbetreuungszeiten (bspw. Später Nachmittag)	1
Schwierig de Professor:innen Teilnahme zu kommunizieren	1
Zu hohe Kosten	1
Sehr starr	1
Keine Anrechenbarkeit von Veranstaltungen, die an anderen Institutionen absolviert wurden	1
Zeitaufwand nicht in Relation mit Ergebnis	1
online	1
Zu große Gruppen	1
Nur frontaler Input	1

Tabelle 7: Aspekte, die das Programm weniger attraktiv machen

	Was sollte im Programm außerdem geschult werden	Anzahl
<i>Führung</i>	Führungskompetenzen/Personalführung	11
	Kreative Führungskonzepte	1
	Teamfähigkeit (inkl. In interkulturellen Teams) und Förderung dieser	2
	Situative Führung	1
	Führungspersönlichkeit	1
	Führungskoaching	1
	Führungs- und Betreuungskultur	1
	Schaffen einer guten Arbeitsatmosphäre	1
	Umgang mit Hierarchien	1

	Überdenken des eigenen Berufsbild & der eigenen Rolle im Zusammenhang mit Hierarchien, Forschung und Lehre	2
	Hierarchien an den Hochschulen reflektieren	1
	Umgang mit Mitarbeitenden	1
	Feedbackgespräche zu Forschung und Lehre	2
	Förderung von Interaktion zwischen Professor:innen und Angestellten	1
	Arbeitsrecht	1
	Vorbildfunktion in Lehre, Führung und Weiterbildung durch Professor:innen wahrnehmen	1
	Führung spezifisch im Hochschulkontext	1
	Wichtige Bausteine/anleiten für Karriere in der Wissenschaft, Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Angestellten	3
	Etablieren eines Jour Fixe (auch für Lehre)	1
	Delegieren und betreuen	1
	Einbindung von Mitarbeitenden	1
	Aktualisieren von Veranstaltungen (Anderer)	2
<i>Kommunikation</i>	Kommunikation der Forschung und Lehre/ Wissenschaftskommunikation	4
	Öffentlichkeitsarbeit	1
	Medientraining	1
	Rhetoriktraining	1
<i>Umgang mit herausfordernden Situationen an der Universität</i>	Umgang mit sexueller Belästigung	1
	Umgang mit kritischen Fällen in der Lehre	1
	Umgang mit psychischen Erkrankungen von Studierenden	1
	Konfliktmanagement	1
	Anti-Rassismus-Training	1
	Aufbau von Resilienz	1
<i>Lehre, Curriculum & Studierende</i>	Anerkennung, dass Lehre wichtig ist und Zeit braucht	1
	Umgang mit Studierenden	1
	Interdisziplinäres Arbeiten	1
	Raum und Möglichkeiten für kreative Formate schaffen	1
	Kompetenzorientierte Curriculumsgestaltung	1
<i>Management und Verwaltung</i>	Administrative Weiterbildung/ kennen der administrativen Unterstützungsangebote	4
	Managementfähigkeiten	2
	Personalmanagement	1
	Organisationsleitung	1
	Budgetführung	1
	Kenntnisse der Universitätsstrukturen	1
	Gremienarbeit	3
	Projektmanagement	3
	Zeitmanagement	1

<i>Soziale und Interkulturelle Kompetenzen</i>	Emotionale Intelligenz	1
	Interkulturelle Kompetenz	1
	„People Skills“	1
	Soziale Kompetenzen	1
	Wahrnehmen von gesellschaftlicher Verantwortung	1
<i>Forschung & Drittmittel</i>	Umgang mit Diversität/Diversität fördern	2
	Umgang mit Drittmittelgebern	1
	Konferenzorganisation	1
	Forschungsanträge	1

Tabelle 8: Welche weiteren Fähigkeiten sollten (angehende) Professor:innen schulen?

Erwartung an Professor:innen im Bereich Lehre und Führung von Lehrenden	Anzahl
Veränderungen anstoßen	1
Sensibilität bezüglich Bedarf sich weiterzubilden	1
Förderung von Weiterbildungen von Mitarbeitenden	3
Offenheit in Organisationsgestaltung	1
Führungskompetenz als Teil des Berufsbilds	1
Teamführung	1
Keine „kleinen König:innen“/ flache Hierarchien	2
Keine Wochenendarbeit erwarten	1
Führungskompetenz	1
Einbindung von Hochschuldidaktiker:innen bei Vermittlung von Lehrkompetenzen an Neu-Lehrende	1
Gesamtkonzept für den Aufbau einer Lehrveranstaltung für Lehrstuhl/Fachbereich	1
Mitarbeitendengespräche/ Feedbackgespräche	3
Förderung von Mitarbeitenden	1
Zielvereinbarungen abschließen	1
Vorbildfunktion wahrnehmen	1
Interesse/Begeisterung exzellente Forschung an Studierende zu kommunizieren	2
Keine Erwartungen mehr	1
Formulierung von Anforderungen an Mitarbeitende	1
Lehre sollte als genauso wichtig wahrgenommen werden wie Forschung	2
Formulierung von Anforderungen an Studierende	1
Unterstützung von Mitarbeitenden bei der Navigation des deutschen Hochschulsystems	1
Bewusstsein für arbeitsrechtliche Fragen	1
Maß zwischen Forderung und Förderung	1
Sich weiterbilden im Bereich Hochschuldidaktik	1
Rückfragen zur Lehre stellen an Mitarbeitende	1
Verschiedene Führungsrollen in verschiedenen Kontexten einnehmen/ Führungsverantwortung wahrnehmen	2
Weiterbildungen anleiten	1
Gute Lehre sollte von Professor:innen und Universität honoriert werden (bspw. Lehrpreise)	1
Organisation der Fachbereiche	1
Regelmäßiger Austausch zu Lehre (Ziele, Methoden)	1

Tabelle 9: Erwartung an Professor:innen im Bereich Lehre und Führung von Lehrenden

Ressourcen	Anzahl
In unterschiedlichen Kontexten Lehre durchführen	1
Kooperative Lehre zwischen Globalem Norden und Globalen Süden	2
Physische Hospitation an anderen Universitäten (im Ausland)	1
Einladen von Lehrenden von anderen Universität an die Universität Freiburg zur Hospitation (für einen längeren Zeitraum)	1
Förderung von interkulturellen Begegnungen im Kontext Lehre	1
Studierende konkreter einbinden und befragen, was für sie gute Lehre ausmacht	1
Stellen nur für die Lehre schaffen	4
Stellen im Mittelbau für Lehre schaffen	2
Direkte Vergütung für Personen, die sich im didaktischen Bereich weiterbilden	1
Verpflichtende Ausbildung in der Hochschuldidaktik (bspw. Für PhDs/ bei Eintritt in die PostDoc Phase/ auch für Professor:innen verpflichtend)	5
Kleine Gruppen	2
Schöne Räume/technische Ausstattung in Räumen	2
Freiräume schaffen	1
(Gestaltung von) Lehrvideos	1
Vorlesungen mithilfe einer:s Didaktiker:in umstrukturieren	1
Mehr innovative Formate	1
Mehr kompetenzorientierte Lehre	1
Kooperationsformate mit Personen aus der Praxis	1
Equipment und Präparate auf dem neusten Stand	1
Weiterbildung von Lehrenden	1
Lehre an anderen Orten als Blockveranstaltungen	1
Deutschlandweite standortübergreifende Veranstaltung mit anderen Forschenden entwickeln	1
Mehr Zeit für Anwendungen und Diskussionen	1
Strukturelle Honorierung von guter Lehre	1
Mehr Möglichkeiten für Studierende schon während ihres Studiums in Laboren zu arbeiten	1
Mittel um Studierenden einen längeren Aufenthalt in Laboren zu ermöglichen (bspw. Über Abschlussarbeit hinaus)	1
Bezahlte Praktika für Studierende	1
Mehr an Praxis orientierte Workshops für Studierende (bspw. Zu Methoden)	1
Grundsätzliche Änderung des Hochschulsystems/ der Strukturen in Bezug auf Lehre	3
Kleine Updates zu neuen Entwicklungen in der Lehre für Professor:innen	1
Kopplung an Schulen um besser zu vermitteln was die einzelnen Fachdisziplinen machen	1
Auffrischung von Inhalten für Lehrer:innen an Schulen	1
Ressourcen um in jedem Kurs andere Lehrende einzuladen (gerade auch Top Scholars)	1
Mehr (Familienvereinbare) Exkursionen	2
Bessere Bezahlung von Lehraufträgen	1
Besser Bezahlung von studentischen Hilfskräften	1
Technisches Personal zur Unterstützung	1
Öffentliche Online-Vorlesung zu Fachthemen durch Koordinator:innenstelle organisiert	1
Mehr Zeit für individuelles Feedback an Studierende	2
Mehr Personal	1
Mehr Praxis	1
Mehr Zeit für die grundständige Lehre	1
Entwicklung eines Starterpakets Lehre (interaktiv, mit didaktischen Elementen und Einführung in wichtigste Tools auf Ilias) für alle Lehrenden der Universität Freiburg	1

Veranstaltungen zu didaktischer Theorie	1
Austausch herstellen zwischen Lehrenden	1
Hochschuldidaktiker:innen direkt an die Fachbereiche holen um Probleme/Themen direkt am Fachbereich zu bearbeiten	1
Individuelles Coaching/ individuelle Beratung	2
Studentische Tutorate begleitend zu Seminaren	1
Mehr Sichtbarmachung von guter Lehre (bspw. Lehrpreise, Würdigung durch Professor:innen)	1
Mehr Stellen für studentische Hilfskräfte	1
Weiterbildung für Tutor:innen im Bereich Hochschuldidaktik	1

Tabelle 10: Wenn Lehrende unbegrenzt Ressourcen für Hochschuldidaktik und Hochschullehre hätten – für was würden sie diese einsetzen?

Impressum

Cita Wetterich

Bereich Hochschuldidaktik und digitale Lehrentwicklung
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Anschrift:

Bereich Hochschuldidaktik und digitale Lehrentwicklung
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
79085 Freiburg

Kontakt:

<https://www.hochschuldidaktik.uni-freiburg.de/>
cita.wetterich@zv.uni-freiburg.de

Datum: April 2023

Zitationsvorschlag:

Wetterich, Cita (2023). Stand und Bedarf der Aus- und Weiterbildung von in der Hochschullehre tätigen Personen auf Post Doc und Habilitations-Niveau. Ergebnisbericht zur Befragung an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, <https://doi.org/10.6094/UNIFR/235829>

Dieser Bericht entstand im Rahmen des durch die Stiftung Innovation in der Hochschullehre geförderten Projekts „4 Dimensions of Digital and Didactic Development“.

