

- Verbesserung der Lernarrangements und der Lernumgebungen. Im einzelnen könnten hier Konzepte erstellt und dann Investitionen in folgenden Bereichen getätigt werden:
- Verbesserung der Raumsituation (auch für studentisches Arbeiten)
- Gewährleistung der Studierbarkeit (durch Praktikums-, Seminar- und Laborplätze)
- Tutorien, Mentoring (auch Förderung des ehrenamtlichen studentischen Engagements) sowie Qualitätssicherungsverfahren zur Evaluation der Tutorien
- Didaktische Qualifizierung des Lehrpersonals
- Internationalisierung der Lehre durch Gastdozenten
- Sicherstellung wissenschaftlicher Qualität, da diese auf die Lehre auswirkt
- Besondere Qualität der Lehre (auch im Studium Fundamentale)
- Erweiterter Service, bessere Servicequalität der zentralen Funktionen, z.B. Ausstattung und Öffnungszeiten der Bibliothek.
- Fonds für die Durchführung besonderer Projekte, z.B. von Studierenden konzipierte und durchgeführte Forschungsprojekte.

Hochschuldidaktische Weiterbildung: Das Angebot punktgenau ausrichten und in die Personalentwicklung integrieren

Dr. Sigrid Dany, Prof. Dr. Dr. h.c. Johannes Wildt

Das Hochschuldidaktische Zentrum der Universität Dortmund sieht seine Angebote auch als Beitrag zur Personalentwicklung an der Hochschule. Um den Anforderungen und Aufgaben, die an Lehrende gestellt werden, gerecht zu werden, hat das HDZ sein Angebot an die aktuellen Entwicklungen angepasst und entsprechend erweitert. Mit der Angebotserweiterung verweist das HDZ auf ein verändertes Selbstverständnis von Lehren und Lernen an Hochschulen. Das Lehren lernen ist Bestandteil der Personalentwicklung an Hochschulen.

Aufbauend auf den ermutigenden Erfahrungen mit dem bewährten Start in die Lehre (vgl. Piekarek 2005 und der Beitrag in diesem Heft) und sich orientierend an internationalen Erfahrungen und nationalen Standards (Wildt 2005) liegt das Angebot mittlerweile als ein modularisiertes und zertifiziertes Programm vor, das sich einer wachsenden Nachfrage insbesondere bei jüngeren Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern erfreut. Darüber ist im Journal Hochschuldidaktik mehrfach berichtet worden (vgl. Dany 2005, 2003). Die konkrete Ausgestaltung des Angebots für das kommende Wintersemester liegt in diesem Heft vor. Das Angebot gibt einmal mehr einen konkreten Einblick in die Themenkomplexe Lehren und Lernen, Prüfung, Beratung, Evaluation und Qualitätssicherung

sowie Innovation in Studium und Lehre und deren Aufteilung in die Formate Workshops, kollegiale Beratung, Supervision und projektbezogene Entwicklungsarbeit. Das Angebot ist in drei Module unterteilt, deren Absolvierung zu dem Gesamtzertifikat „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“ führt.

Das Grundlagenmodul beginnt mit der Weiterbildungsveranstaltung „Start in die Lehre“ und führt in die Grundlagen des Lehrens und Lernens sowie ausgewählte weitere hochschuldidaktische Themengebiete ein. Dieses Grundlagenmodul umfasst 80 sogenannte Arbeitseinheiten, die akademischen Arbeitsstunden entsprechen. Auf das Grundlagenmodul folgen das Erweiterungs- und das Vertiefungsmodul von je 60 Arbeitseinheiten, in denen der Themenkanon der Hochschuldidaktik erweitert und vertieft wird. Das Gesamtzertifikat umfasst 200 Arbeitseinheiten.

Darüber hinaus berücksichtigt das HDZ mit seinem Angebot soweit wie möglich die speziellen Nachfragen aus den Fachbereichen bzw. Fakultäten und Einrichtungen. Ein Teil der Arbeitskapazitäten ist daher einzelnen Vereinbarungen vorbehalten, die sich aus den Arbeitsprozessen in der Lehrpraxis ergeben. Auch jetzt geht das HDZ auf entsprechende Anfragen ein: z.B. Moderation von Lehrplankonferenzen in Instituten oder Fachberei-

chen, Workshops, in denen Studiengänge bzw. Teilstudiengänge konzipiert werden, einzelne auf besondere Anforderungen hin zugeschnittene Veranstaltungen wie etwa ein Training zur Leitung von Projekt- oder Arbeitsgruppen.

Das Modularisierungskonzept der hochschuldidaktischen Weiterbildung ist so flexibel gehalten, dass auch solche speziell verabredeten Aktivitäten überwiegend bruchlos in die hochschuldidaktischen Weiterbildungskonzeptionen eingebaut werden können. Insofern überschneiden sich in diesem Punkt die Orientierung des hochschuldidaktischen Angebots an der individuellen Qualifizierung von Lehrenden und der Steigerung der Lehrkompetenz und die institutionellen Interessen der Hochschule, bestimmte Studienreformen voranzubringen. Hochschuldidaktische Weiterbildung wird damit integraler Bestandteil der Personalentwicklung an der Hochschule (vgl. dazu Dany 2006; Dany/Wildt 2006).

In dieser Zusammenführung von individuellen Interessenlagen und institutionellen Interessen sieht das HDZ Chancen zur Qualitätssicherung in der Entwicklung von

Lehre und Studium. Dies gilt insbesondere dann, wenn in den nächsten Jahren unter dem Einsatz von Studienbeiträgen, die Qualität der Lehre und des Studiums weiterentwickelt werden sollen.

Immer da, wo sich die Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium mit hochschuldidaktischem Weiterbildungsbedarf verknüpft, ist das HDZ eine sachkundige Adresse.

Literatur:

Dany, Sigrid (2003) Neues Angebot am HDZ. Modularisierung hochschuldidaktischer Weiterbildung und Beratung. In: Journal Hochschuldidaktik 2/2003. S. 3

Dany, Sigrid (2005). 10 Jahre „Start in die Lehre – eine hochschuldidaktische Einführung in das Lehren und Lernen an der Universität Dortmund“ – Daten, Erwartungen, Meinungen. In: Journal Hochschuldidaktik 1/2005. S. 4-7

Dany, Sigrid (2006). The Contribution of ‚Hochschuldidaktik‘ to Academic Staff Development. In: Academic Staff Development, Schwerpunkt- heft der Zeitschrift für Hochschulentwicklung (online), Nr. 2, Juni 2006 www.zfhe.at

Dany, Sigrid/Wildt, Johannes (2006). Editorial „Academic Staff Development“. Schwerpunktheft der Zeitschrift für Hochschulentwicklung (online), Nr. 2, Juni 2006 www.zfhe.at

Piekarek, Sinah (2005). Vom Lernen zum Anwenden – Transferuntersuchung der hochschuldidaktischen Weiterbildungsveranstaltung Start in die Lehre. Unveröffentlichte Diplomarbeit

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

Vom Lernen zum Anwenden – Transferuntersuchung der hochschuldidaktischen Weiterbildungsveranstaltung „Start in die Lehre“

Sinah Piekarek

Das Hochschuldidaktische Zentrum der Universität Dortmund bietet seit 1995, jährlich zu Beginn des Wintersemesters, die dreitägige Weiterbildungsveranstaltung Start in die Lehre an. Diese Einführungsveranstaltung „ist ein Programm, bei dem der Erwerb praktischer hochschuldidaktischer Kompetenzen und der Austausch über Fachgrenzen hinweg im Mittelpunkt stehen.“ (Dany 2005, S. 4)

Start in die Lehre leistet einen wesentlichen Beitrag zur hochschuldidaktischen Kompetenzentwicklung von Wissenschaftler/inne/n vor Ort, indem die Vermittlungsfähigkeiten wissenschaftlicher Inhalte geübt und verbessert werden (vgl. Dany 2005) mit dem Ziel, „(...) die Teilnehmenden fit für den Lehralltag zu machen und ihnen einen „Handwerkskoffer“ mit auf den Weg zu

geben, damit sie sich für den Lehralltag besser gerüstet fühlen.“ (Dany 2004, S. 242)

Um die Qualität sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung der Veranstaltung zu gewährleisten, werden Rückmeldungen der Teilnehmer/innen unmittelbar nach Abschluss der Veranstaltung mittels Fragebogen erfasst (vgl. Dany 2004). Bisher unberücksichtigt blieb dabei der Transfer der erworbenen Kenntnisse in die Lehrpraxis und die damit verbundene Frage: Können die Teilnehmer/innen der Weiterbildungsveranstaltung Start in die Lehre ihre neu erworbenen Kenntnisse in ihrer Lehre umsetzen?

Flender konstatiert in diesem Zusammenhang: „Die Teilnehmer/innen gehen in aller Regel mit ‚guten