

Didaktische Unterstützung von Postdocs als strategisches Element der Lehrförderung

DGHD-Jahrestagung, 07.03.2019

Dr. Klaus Vosgerau, TU Hamburg

DOI: <https://doi.org/10.15480/882.2430>

1.

Hochschuldidaktische Förderung muss zielgruppenspezifisch sein.

2.

Postdocs und unbefristet beschäftigte Promovierte (u. a. Oberingenieure/innen, OI) haben nach den Hochschullehrenden den größten Einfluss auf die Lehrkultur.

3.

Zur Konzeptualisierung des Unterstützungsbedarfs von Postdocs und OI zur Lehre können Bedarfsmodelle der Nachwuchsförderung herangezogen werden.

4.

Implikationen der Bedarfsmodelle werden durch Evidenzen zur didaktischen Beratung an der TU Hamburg gestützt.

5.

Die Überlegungen sind auf den akad. Mittelbau anderer Hochschulen und Fachrichtungen übertragbar.

1.

Hochschuldidaktische Förderung muss zielgruppenspezifisch sein.

2.

Postdocs und unbefristet beschäftigte Promovierte (u. a. Oberingenieure/innen, OI) haben nach den Hochschullehrenden den größten Einfluss auf die Lehrkultur.

3.

Zur Konzeptualisierung des Unterstützungsbedarfs von Postdocs und OI zur Lehre können Bedarfsmodelle der Nachwuchsförderung herangezogen werden.

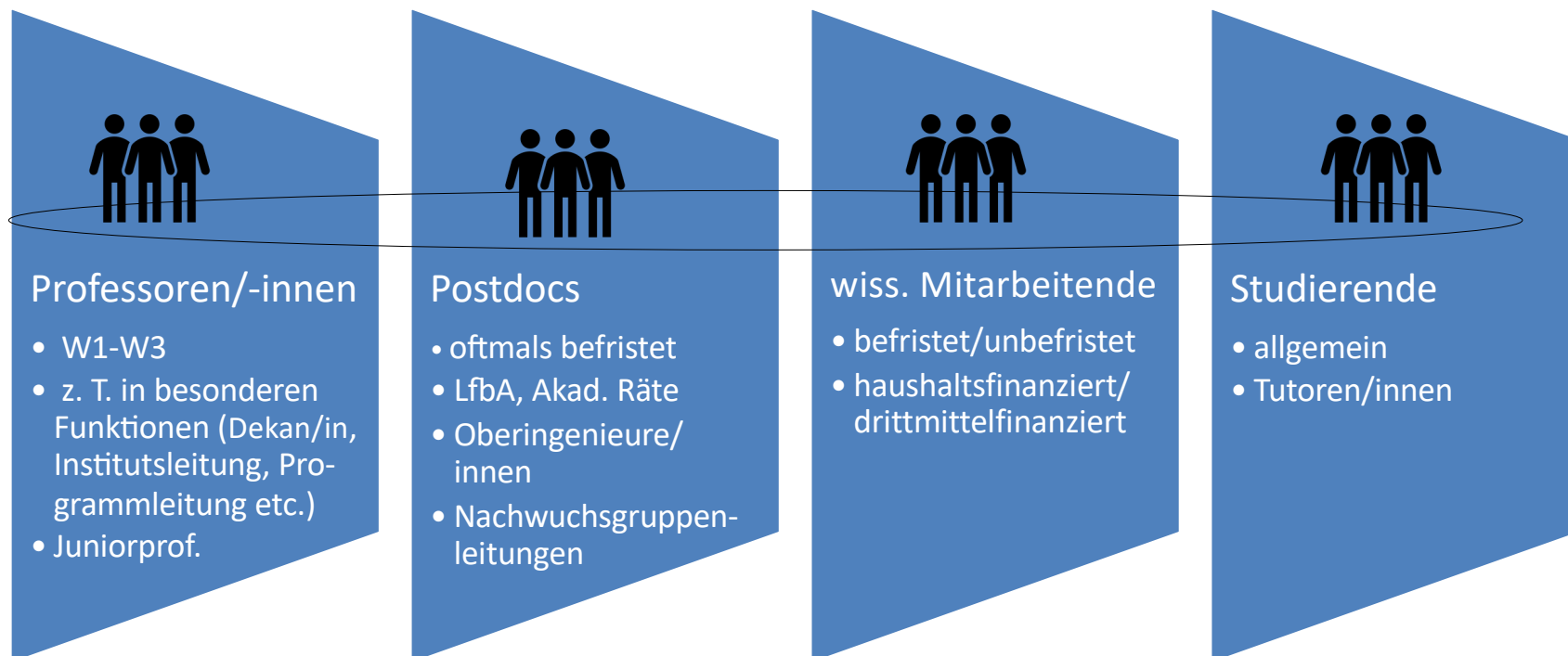
4.

Implikationen der Bedarfsmodelle werden durch Evidenzen zur didaktischen Beratung an der TU Hamburg gestützt.

5.

Die Überlegungen sind auf den akad. Mittelbau anderer Hochschulen und Fachrichtungen übertragbar.

- Gruppenspezifische Angebote sind eine wesentliche Bedingung des nachhaltigen Wandels der Lehrkultur durch die Hochschuldidaktik.
 - ähnliche Bedarfe/Probleme können zielgenau bedient werden
 - Anknüpfung an ähnliche Vorbildung, Erfahrung o. Zuständigkeit
 - Vertrauensverhältnis auf derselben Hierarchiestufe



1.

Hochschuldidaktische Förderung muss zielgruppenspezifisch sein.

2.

Postdocs und unbefristet beschäftigte Promovierte (u. a. Oberingenieure/innen, OI) haben nach den Hochschullehrenden den größten Einfluss auf die Lehrkultur.

3.

Zur Konzeptualisierung des Unterstützungsbedarfs von Postdocs und OI zur Lehre können Bedarfsmodelle aus der Nachwuchsförderung herangezogen werden.

4.

Implikationen der Bedarfsmodelle werden durch Evidenzen zur didaktischen Beratung an der TU Hamburg gestützt.

5.

Die Überlegungen sind auf den akad. Mittelbau anderer Hochschulen und Fachrichtungen übertragbar.

Was sind Postdocs?

- ▶ Postdoc: Phase zwischen der Promotion und der Berufbarkeit/Berufung (i. d. R. Jahr 1-6 nach der Promotion; WR: i.d.R. höchstens 4 Jahre)
- ▶ sehr vielfältige und anspruchsvolle akademische Aufgaben
- ▶ Postdocs haben bereits relevante Vorerfahrung in Lehre und Forschung, sowohl qualitativ (eigenständige Durchführung von Lehrveranstaltungen) als auch quantitativ (wiederholte Durchführung)

„Die Postdoc-Phase dient primär dazu, sich methodisch und fachlich weiter zu qualifizieren, wissenschaftliche Leistungsfähigkeit nachzuweisen und sich selbst zu vergewissern, welches Karriereziel erstrebenswert und erreichbar ist.“

(Wissenschaftsrat 2014, S. 11)

- ▶ Risiken der Wissenschaftskarriere (Befristung, akad. Erfolg, Work-Life-Balance), aber auch alternative Berufsoptionen (Wirtschaft, Verwaltung)

(eurodoc 2017; Kauhaus & Hochheim 2017; Krempkow et al. 2016; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017; National Academy of Sciences et al. 2014; Wissenschaftsrat 2014.

Warum sind Postdocs für die Hochschuldidaktik als Gruppe relevant?

- ▶ Postdocs/OI sind wichtige Promotoren und Multiplikatoren von Einschätzungen und Haltungen zur Lehre.
- ▶ Sie gehören zur Statusgruppe der wiss. Mitarbeitenden, deren Rechte in LHGs und Grundordnungen verankert sind. Die Gruppe kann die Stellung der Didaktik vor Ort beeinflussen.
- ▶ Die Entwicklung von Lehrmotivation ist durch die Erfahrung von Postdocs mit Lehre *und* Forschung besonders gut möglich:

„Die Motivation zu lehren resultiert aus der Verinnerlichung eines professionellen Selbstverständnisses, zu dem Lehre und Forschung gleichermaßen gehören. Dieses eignen sich die Lehrenden im Laufe ihrer wissenschaftlichen Sozialisation an.“

(Bloch, Lathan, Mitterle, Trümpler & Würmann 2014, S. 14)

Besonderheit der Oberingenieuren/innen in den Ingenieurwissenschaften

- ▶ Oberingenieure/-innen können im Einzelfall den Postdocs zugerechnet werden als auch der Gruppe des unbefristet beschäftigten akademischen Mittelbaus.
 - ▶ auch WiMis auf Dauerstellen mit Beschäftigungsdauer > 6 J. werden in Gruppe „Postdocs/OI“ einbezogen, da diese weiche Grenze in den Ingenieurwiss. ausgedehnt ist
- ▶ Sie bilden an Technischen Universitäten ein Rückgrat der Funktionalität von Instituten oder Arbeitsgruppen, indem sie
 - ▶ VL/HSÜ durchführen u. Modulverantwortung übernehmen
 - ▶ maßgeblich zur Kontinuität des Lehrbetriebs beitragen
 - ▶ Forschungsvorhaben koordinieren
 - ▶ den Laborbetrieb managen
 - ▶ Mitarbeitende anleiten (Promovierende, technisches Personal).
- ▶ Übergreifendes Merkmal sind lehr- und forschungsbezogene Managementtätigkeiten.



Besondere Arbeits- und Karriereumstände sowie damit verknüpfte Bedarfe von Postdocs sind durch Lehrmanagement/Didaktik stärker in den Blick zu nehmen.



Im Unterschied zur Forschungs- und Karriereförderung existieren kaum Lehrförderangebote, um Postdocs bzw. Oberingenieure/innen *spezifisch* zu unterstützen.

1.

Hochschuldidaktische Förderung muss zielgruppenspezifisch sein.

2.

Postdocs und unbefristet beschäftigte Promovierte (u. a. Oberingenieure/innen, OI) haben nach den Hochschullehrenden den größten Einfluss auf die Lehrkultur.

3.

Zur Konzeptualisierung des Unterstützungsbedarfs von Postdocs und OI zur Lehre können Bedarfsmodelle der Nachwuchsförderung herangezogen werden.

4.

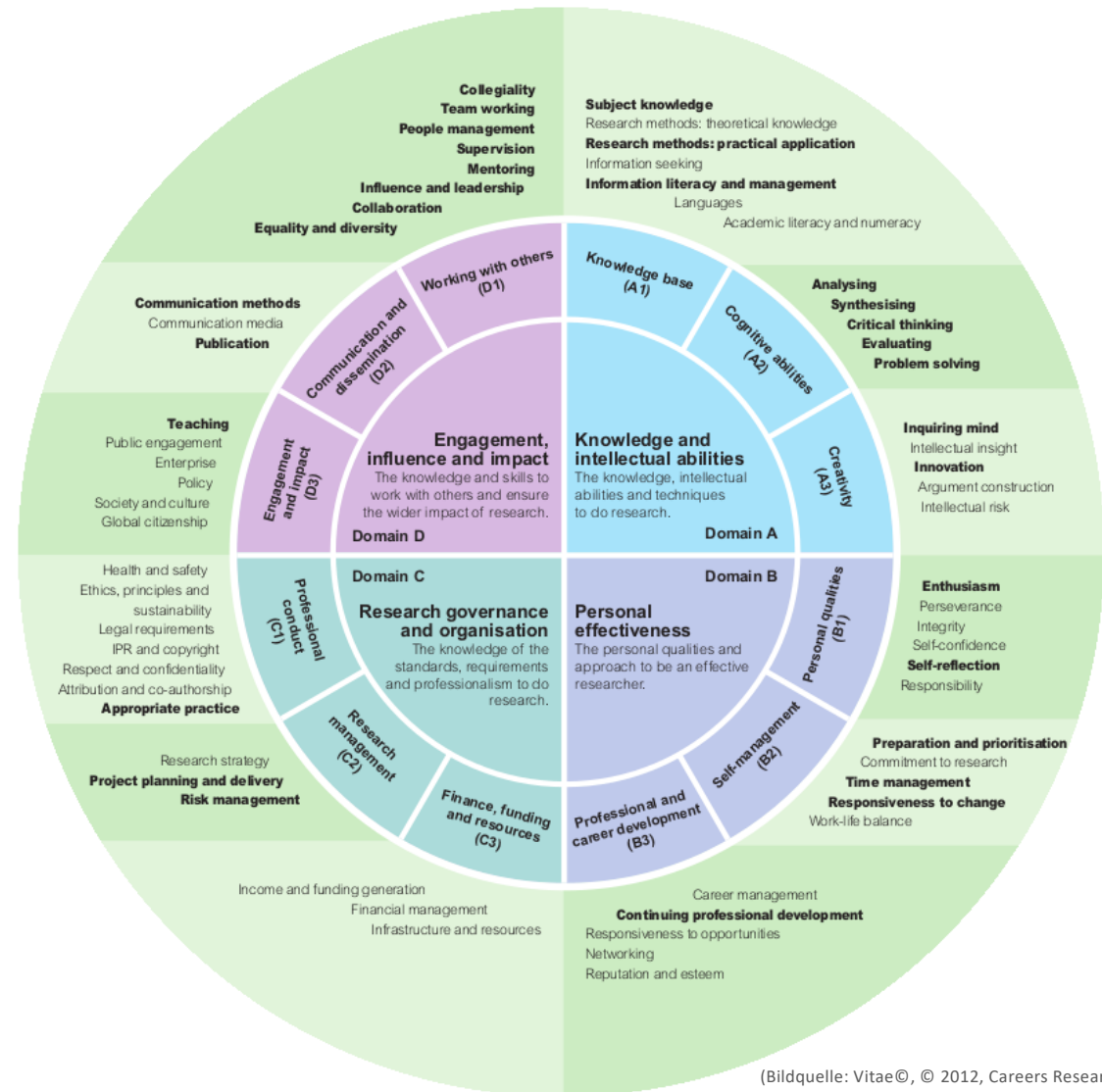
Implikationen der Bedarfsmodelle werden durch Evidenzen zur didaktischen Beratung an der TU Hamburg gestützt.

5.

Die Überlegungen sind auf den akad. Mittelbau anderer Hochschulen und Fachrichtungen übertragbar.

Bedarfsmodelle zur Unterstützung der Lehre von Postdocs

- ▶ "Teaching lens on the Researcher Development Framework and the UK Professional Standards Framework (UKPSF)"
 - Die "Teaching lens" hebt im "Researcher Development Framework" (RDF) die für Forschende und Lehrende relevanten Deskriptoren zur Kompetenzentwicklung hervor (fett, grüner Kreis). Sie deckt 11 "Subdomains" und 30 "Descriptors" ab.
 - Das RDF ist ein maßgebliches Instrument der akademischen PE in Großbritannien.

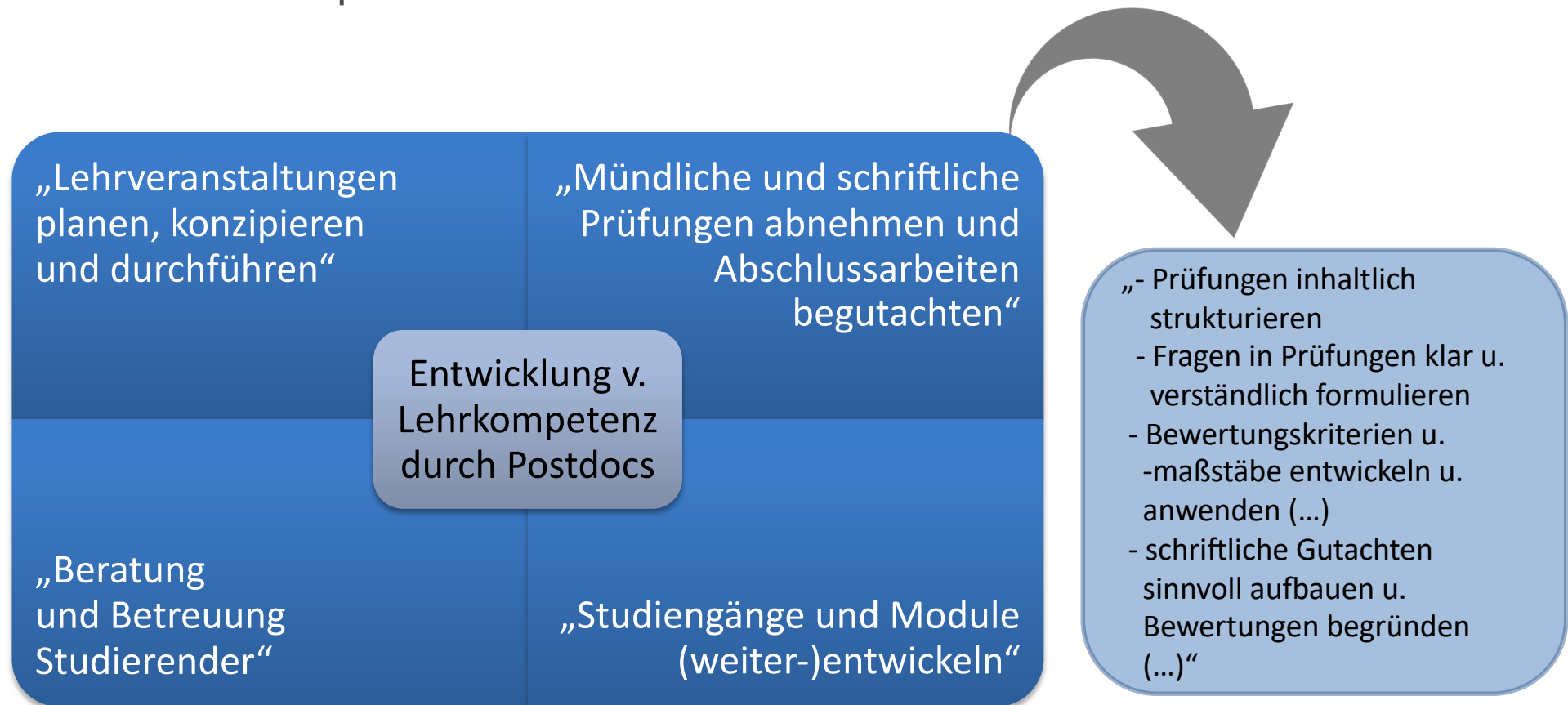


(Bildquelle: Vitae©, © 2012, Careers Research and Advisory Centre (CRAC) Limited)

(Vitae/The Higher Education Academy 2013).

Bedarfsmodelle zur Unterstützung der Lehre von Postdocs

- ▶ Kauhaus & Hochheim (2017) identifizieren für UniWiND vier wesentliche Aufgaben und Herausforderungen zur Entwicklung von Lehrkompetenz durch Postdocs:



(Kauhaus & Hochheim 2017, S. 30-33)

1.

Hochschuldidaktische Förderung muss zielgruppenspezifisch sein.

2.

Postdocs und unbefristet beschäftigte Promovierte (u. a. Oberingenieure/innen, OI) haben nach den Hochschullehrenden den größten Einfluss auf die Lehrkultur.

3.

Zur Konzeptualisierung des Unterstützungsbedarfs von Postdocs und OI zur Lehre können Bedarfsmodelle der Nachwuchsförderung herangezogen werden.

4.

Implikationen der Bedarfsmodelle werden durch Evidenzen zur didakt. Beratung an der TU Hamburg gestützt.

5.

Die Überlegungen sind auf den akad. Mittelbau anderer Hochschulen und Fachrichtungen übertragbar.

Daten zur Hochschule, empirisches Vorgehen und Quellentyp

Struktur- und Personaldaten TUHH

94	Professorinnen und Professoren
80	Institute / Arbeitsgruppen
6	Studiendekanate
7.832	Studierende
673	Wiss. Mitarbeiter/innen (gesamt)
224	Wiss. Mitarbeiter/innen (Haushalt)
59	Oberingenieure

Methode

- 1.** Bildung von Kategorien und Clustern
- 2.** Auswahl von Fallbeispielen
- 3.** Dateninterpretation zur Verifizierung der These

Studien-
dekanat B



Datenquelle

**2013-
2018**

Beratungsdokumentationen mit Metadaten und Verschlagwortung aus „Lehrinnovationsprojekten“ und „Beratungsprojekten“ / B-Dekanat



Beratungsfälle

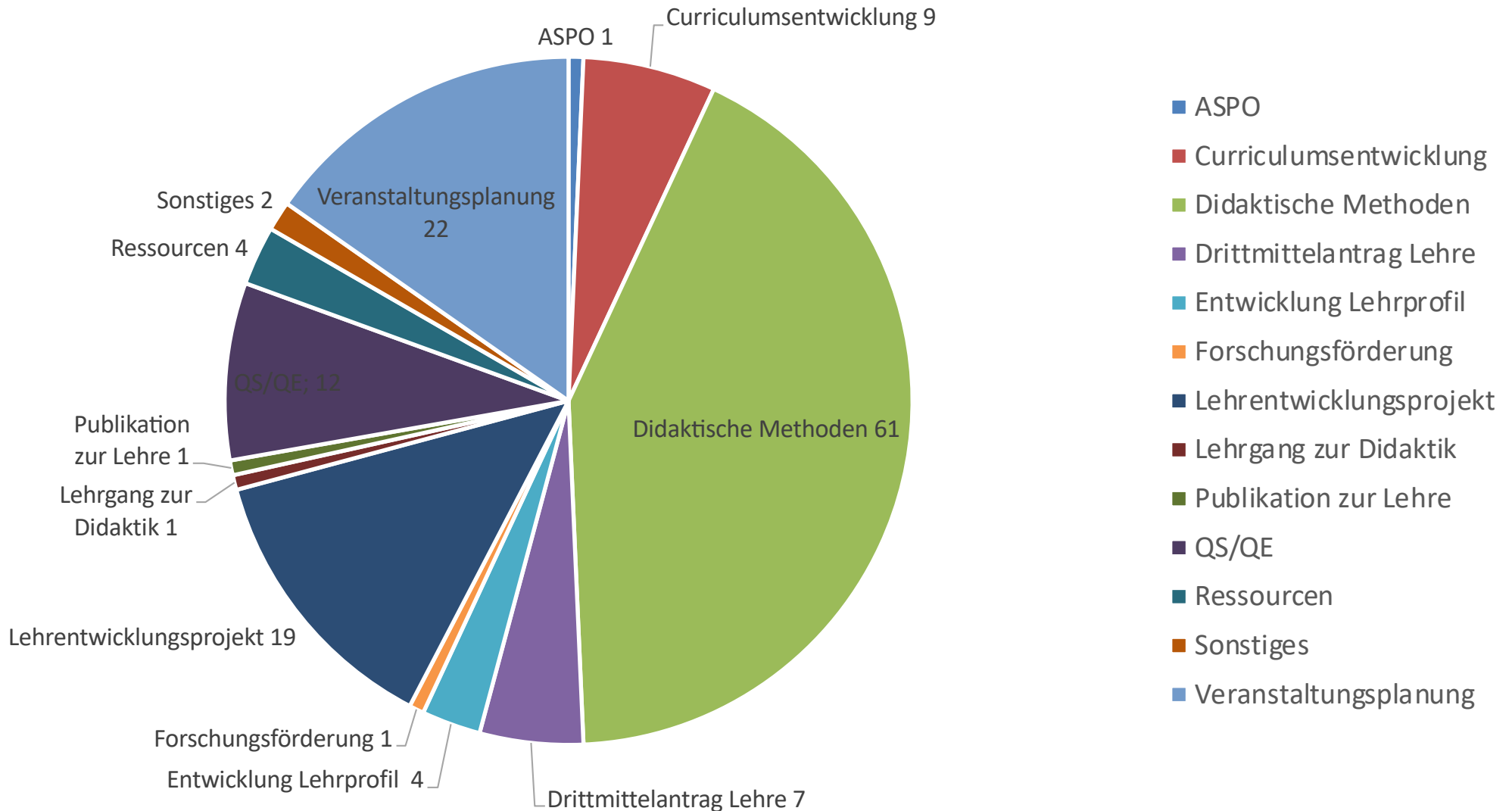
332	Summe Beratungen in B (gesamt)
68	Summe Beratungen in B (Postdocs)
16	Anzahl Personen (Postdocs)



(Antranikian, G. 2018. Jahresbericht 2017 des Präsidiums der Technischen Universität Hamburg; TU Hamburg 2019. Kennzahlen 2018; Zentrum für Lehre und Lernen der TUHH, 2018)

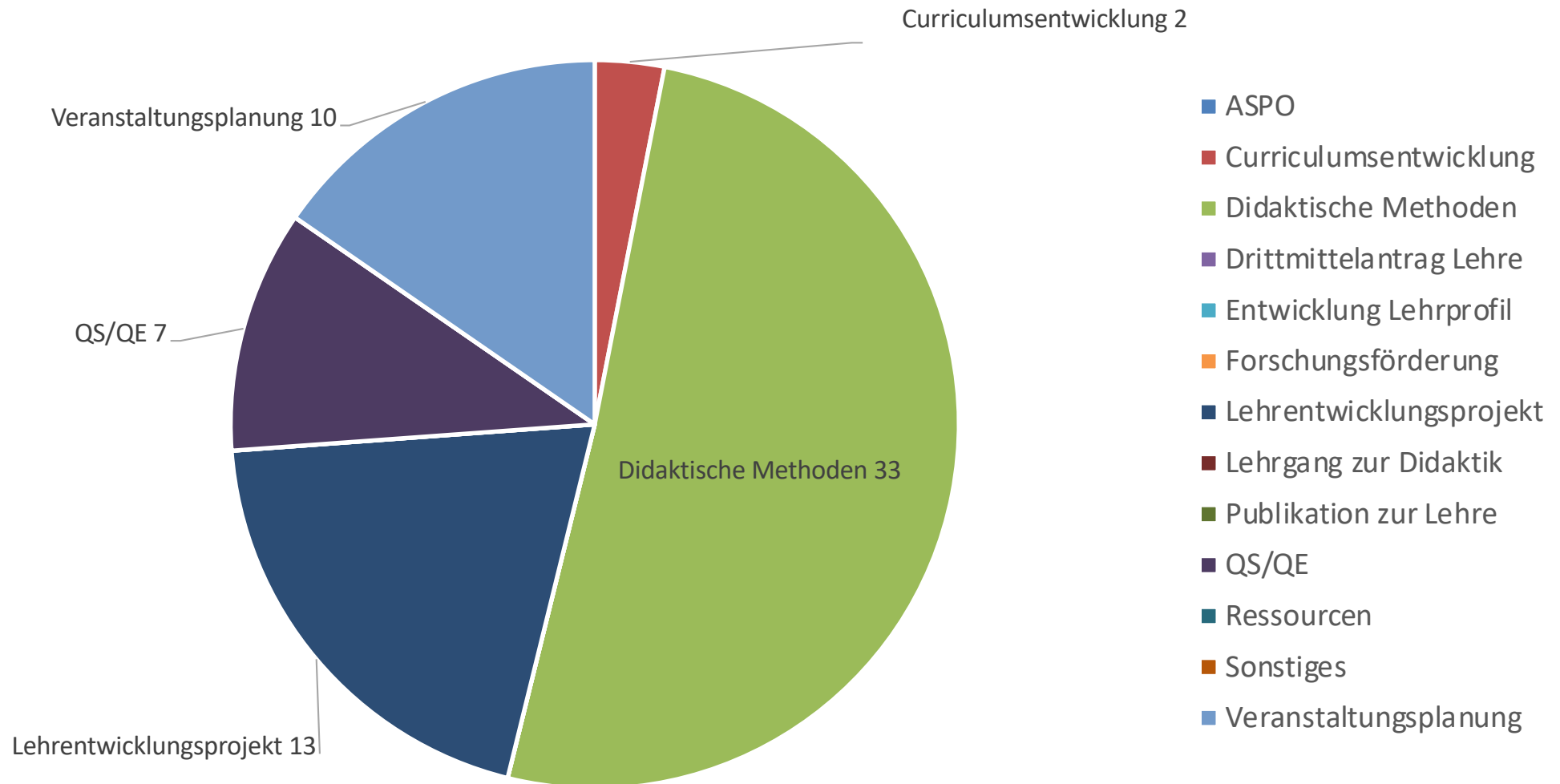
Beratungsfälle nach Kategorien und abs. Häufigkeit, B-Dekanat, 2013-2018

Beratungskategorien zu Postdocs und Oberingenieuren/innen
(B-Dekanat, 2013-2018)



Fallbeispiel "Emilia S."

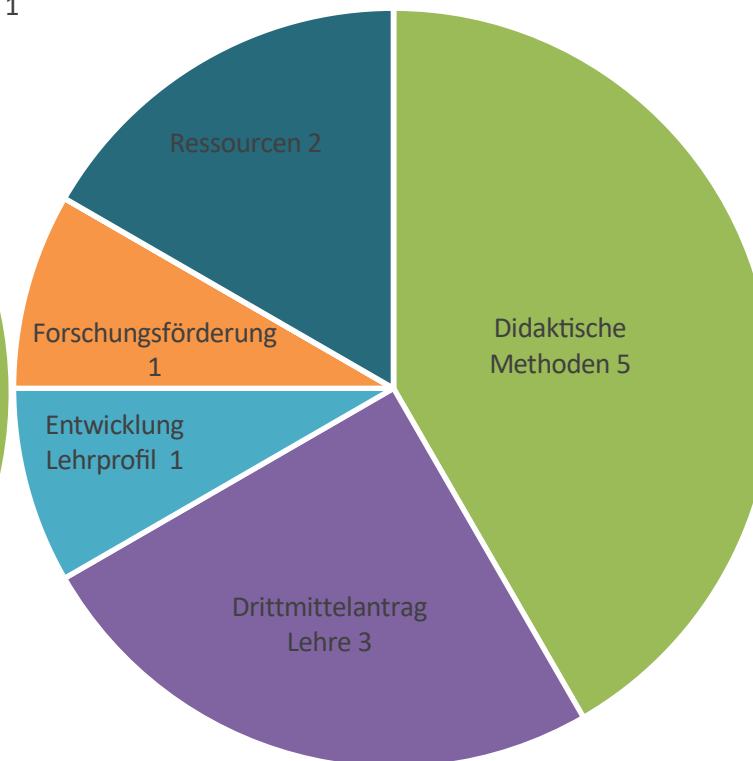
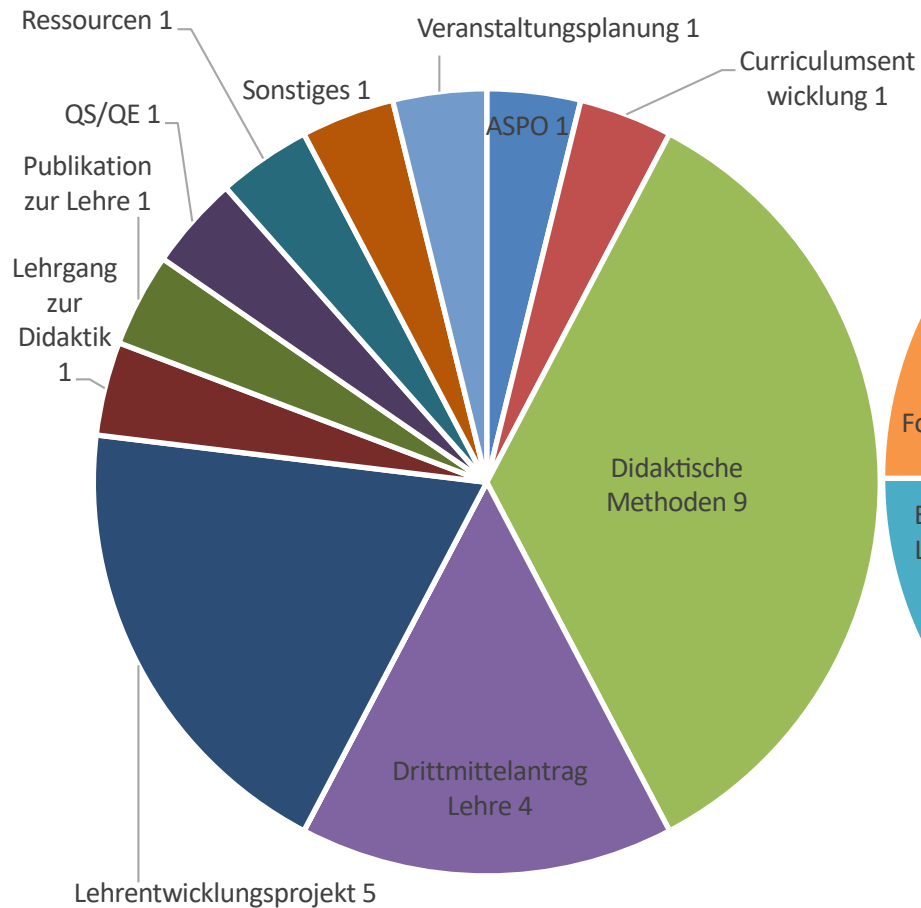
Fallbeispiel "Emilia S."
(abs. Häufigkeit n. Beratungskategorien)



Fallbeispiele "Hendrik E.", "Egon P."

Fallbeispiel "Hendrik E."
(abs. Häufigkeit n. Beratungskategorien)

Fallbeispiel "Egon P."
(abs. Häufigkeit n. Beratungskategorien)



- ASPO
- Curriculumsentwicklung
- Didaktische Methoden
- Drittmittelantrag Lehre
- Entwicklung Lehrprofil
- Forschungsförderung
- Lehrentwicklungsprojekt
- Lehrgang zur Didaktik
- Publikation zur Lehre
- QS/QE
- Ressourcen
- Sonstiges
- Veranstaltungsplanung

Vergleich mit den Bedarfsmodellen

(Vitae/The Higher Education Academy, 2013; Kauhaus & Hochheim, 2017)



Nr.	Kategorie TUHH	Researcher Dev. Framework	UniWiND
1	ASPO	C1: Legal requirements ...	Mündl. und schriftl. Prüfungen abnehmen und Abschlussarbeiten begutachten
2	Curriculumsentwicklung	C2: Project planning and delivery, Risk management; D3: Teaching ...	Studiengänge und Module (weiter-)entwickeln
3	Didaktische Methoden	C1: Ethics, principles and sustainability; D3: Teaching ...	LV planen, konzipieren und durchführen; Beratung/Betreuung Studierender; [Prüfen]
4	Drittmittelantrag Lehre	C3: Income and funding generation ...	---
5	Entwicklung Lehrprofil	B3: Career management; C2: Research strategy ...	Studiengänge und Module (weiter-)entwickeln
6	Forschungsförderung	C2: Research strategy; C3: Income and funding generation ...	---
7	Lehrentwicklungsprojekt	C2: Project planning and delivery, Risk management ...	Studiengänge und Module (weiter-)entwickeln
8	Lehrgang zur Didaktik	B3: Continuing profess. development, Responsiveness to opportunities ...	---
9	Publikation zur Lehre	D2: Publication	---
10	QS/QE	A2: Evaluating, A3: Inquiring mind; B2: Responsiveness to change	Lehrveranstaltungen planen, konzipieren und durchführen
11	Ressourcen	C3: Infrastructure and ressources	---
12	Sonstiges	---	---
13	Veranstaltungsplanung	B2: Time management; C2: Project planning and delivery; D1: Team working..	Lehrveranstaltungen planen, konzipieren und durchführen

Interpretation nach Betrachtung der Fallbeispiele

- ▶ Bestimmte Häufigkeiten – „Didaktische Methoden“, „Veranstaltungsplanung“, „Lehrentwicklungsprojekt“ – sind aus der Vorstrukturierung der Beratungssituation erklärbar
 - Kommunikation Postdocs - Didaktisches Zentrum im Kontext des hochschulinternen Fördermechanismus für Lehrprojekte
- ▶ Darüber hinaus sind strategische Handlungen zur Verbesserung der Lehre bedeutsam, die über das notwendige Themenfeld zur Durchführung QPL-geförderter Projekte hinausgehen.
 - Akquise weiterer Ressourcen, v. a. für Personal- und Sachmittel.
- ▶ Sowohl die Beratung suchenden Postdocs/OI als auch das Zentrum für Lehre und Lernen der TUHH haben Beschränkungen von Rolle und Auftrag eines didaktisches Zentrum überschritten.
- ▶ Die in den Fallbeispielen sichtbaren, diversen Bedarfe werden mit vorgestellten Modellen der Forschungsförderung abgedeckt.

(vgl. Vitae/The Higher Education Academy, 2013).

- ▶ Frühjahr 2019: Angebot einer neuen Workshop-Reihe für Oberingenieure/innen durch neue „Entwicklungsakademie“ der TUHH
 - ▶ mit Begleitung durch Coach
 - ▶ eher offene Bedarfsermittlung
 - ▶ Prüfung/Entwicklung von Gruppenidentität im Zentrum
- ▶ Befund der Bildungsforschung: Gruppenfindung und Verständigung über „educational beliefs“ von Lehrenden geschehen primär (Roxå & Mårtensson, 2009).
 - ▶ auf Augenhöhe
 - ▶ in geschützten informellen Räume
 - ▶ ...

(Roxå & Mårtensson, 2009).

1.

Hochschuldidaktische Förderung muss zielgruppenspezifisch sein.

2.

Postdocs und unbefristet beschäftigte Promovierte (u. a. Oberingenieure/innen, OI) haben nach den Hochschullehrenden den größten Einfluss auf die Lehrkultur.

3.

Zur Konzeptualisierung des Unterstützungsbedarfs von Postdocs und OI zur Lehre können Bedarfsmodelle der Nachwuchs-förderung herangezogen werden.

4.

Implikationen der Bedarfsmodelle werden durch Evidenzen zur didaktischen Beratung an der TU Hamburg gestützt.

5.

Die Überlegungen sind auf den akad. Mittelbau anderer Hochschulen und Fachrichtungen übertragbar.

1.

„Die entscheidenden Ansatzpunkte für die Didaktik und zum Erhalt der neuen didaktischen Servicestellen liegen ausschließlich auf Ebene der Politik, bei den Professoren/innen und bei der Bereitstellung von Geld.“

2.

„Die Gruppe der ‚Postdocs‘ – zwischen den Promovierenden und den Hochschullehrenden gelegen – ist in sich viel zu unterschiedlich. Eigens abgestimmte Angebote und Formate sind nicht sinnvoll.“

3.

„An Technischen Universitäten herrscht ein eigener Geist. Ingenieure wollen eben auf pragmatische Art und Weise Probleme lösen. Bei uns jedoch ...“

Vielen Dank!

Dr. Klaus Vosgerau

- Koordinator für Lehrinnovationen im Studiendekanat Bauwesen am Zentrum für Lehre und Lernen (ZLL) der TU Hamburg
- Tel. 040-42878-4622
- klaus.vosgerau@tuhh.de



- Antranikian, G., Präsident der TUHH (Hg.) (2018). Jahresbericht 2017 des Präsidiums der Technischen Universität Hamburg. Hamburg.
- Bloch, R., Lathan, M., Mitterle, A., Trümpler, D. & Würmann, C. (2014). Wer lehrt warum? Strukturen und Akteure der akademischen Lehre an deutschen Hochschulen. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- eurodoc (2017). Defining 'Junior Researchers' and Challenges they Face. Brussels.
- Kauhaus, H. & Hochheim, E. (Hg.) (2017). Qualifizierung in der Postdoc-Phase. Handreichung zur Planung und Umsetzung von Angeboten (2. Aufl.). Freiburg i. Br.: UniWiND.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.) (2017). Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Bielefeld.
- Krempkow, R. et al. (2016). Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Essen: Stifterverband.
- Müller, M. (2014). Kompetenzerwerb für Postdocs – Kompetenzförderung on the job und off the job am Beispiel von Zukunftskolleg und Academic Staff Development der Universität Konstanz. In von Bülow, I. (Hg.). Nachwuchsförderung in der Wissenschaft. Berlin/Heidelberg: Springer. S. 137-151.
- National Academy of Sciences et al. (2014). The Postdoctoral Experience Revisited. Washington.
- Roxå, T. & Mårtensson, K. (2009). Teaching and Learning Regimes from within. Significant. In Kreber, C. (ed.). The University and its Disciplines. Teaching and learning within and beyond disciplinary boundaries. New York/London: Routledge, pp. 209-218.
- TU Hamburg (2019). Kennzahlen 2018. Zugriff am 01.03.2019 unter <https://www.tuhh.de/tuhh/uni/informationen/kennzahlen.html>.
- Vitae/The Higher Education Academy (2013). Teaching lens on the Vitae Researcher Development Framework and the UK Professional Standards Framework (UKPSF). Zugriff am 01.03.2019 unter www.vitae.ac.uk/vitae-publications/rdf-related/rdf-teaching-lens.
- Wissenschaftsrat (2014). Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten (Drs. 4009-14). Dresden.