

Konzept zur Qualitätssicherung von hochschuldidaktischen Weiterbildungsangeboten und zur Qualifizierung der hochschuldidaktisch Tätigen

Dr. Anja Hawlitschek (Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg)

Nadine Wegmeyer (Hochschule Magdeburg-Stendal)

1. Kontext

Eine Aufgabe der Hochschuldidaktik ist die systematische Qualifizierung und Professionalisierung von Lehrenden, um eine Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung von Studium und Lehre zu unterstützen (Paetz et al., 2011). Hochschuldidaktisch Tätige (Kraut et al., 2023) in Hochschuldidaktik- und E-Service-Einrichtungen erstellen hierfür u.a. Weiterbildungsangebote für die Lehrenden. Wie kann vor dem Hintergrund dessen, dass hochschuldidaktische Mitarbeitende oftmals über ein heterogenes Vorwissen aufgrund eines unterschiedlichen fachlichen Hintergrundes verfügen (Kraut et al., 2023), sichergestellt werden, dass die entwickelten Angebote qualitativ hochwertig sind und ihr Ziel erfüllen, sowie, dass Mitarbeitende der Einrichtungen gleichzeitig qualifiziert werden, solche Angebote zu erstellen? Das von uns hierfür entwickelte Muster ist ein Qualitätssicherungs- und Qualifizierungskonzept mit vier Bestandteilen. Dieses kann von Hochschuldidaktik- und E-Service-Einrichtungen genutzt, an spezifische Bedarfe angepasst und weiterentwickelt werden.

2. Hintergrund

Hochschul- und mediendidaktische Weiterbildungsangebote müssen didaktisch hochwertig sein und Lehrenden ein Good Practice-Modell für gute Lehre anbieten. Die fachliche Heterogenität der hochschuldidaktisch Tätigen, die häufig unterschiedliches Vorwissen, haben und aus unterschiedlichen Fachkulturen kommen (Scholkmann & Stolz, 2017) und sich oftmals selbst als wenig professionalisiert im Bereich der Hochschul- und Mediendidaktik wahrnehmen (Kraut et al., 2023), ist hierbei eine Herausforderung. Es kann nicht vorausgesetzt werden, dass von hochschuldidaktisch Tätigen erarbeitete (medien)didaktische Angebote sofort qualitativ hochwertig genug sind, um für Lehrende der Hochschulen geöffnet zu werden. Hinzu kommt das Problem der Fluktuation von Mitarbeitenden: Mitarbeitende wechseln, neue Mitarbeitende müssen eingearbeitet werden, die Qualität der Angebote darf nicht darunter leiden. Eine zentrale Fragestellung für die Leitungen solcher Einrichtungen oder Projekte ist somit: Wie kann sichergestellt werden, dass die hochschuldidaktischen Angebote qualitativ hochwertig sind/werden und zugleich die Kompetenzen der Mitarbeitenden weiterentwickelt werden.

3. Lösung

Hierfür haben wir ein Qualitätssicherungs- und Qualifizierungskonzept entwickelt, welches wir auf der TURN-Conference 2023 vorgestellt und diskutiert haben. Qualitätssicherung und Qualifizierung gehen in unserem Konzept Hand in Hand. Wir arbeiten dabei mit vier Bestandteilen: Selbstlernangebote für Mitarbeitende, Evaluation der erstellten Angebote, Qualitätskriterien und Vorlagen sowie kollegiale Feedbackschleifen.

Qualitätssicherung und Qualifizierung in vier Schritten:

(A) Didaktische Selbstlernangebote für Mitarbeitende

(C) Evaluation der Angebote (Evaluationskonzept)

(B) Qualitätskriterien und Vorlagen

(D) Kollegiale Feedback-Schleifen

(A) Didaktische Selbstlernangebote für Mitarbeitende

Wir haben einen Selbstlernkurs erstellt, der sich mit der didaktischen Konzeption von Lehr-Lernmaterialien beschäftigt. Mitarbeitende können den Kurs durcharbeiten und in den Anwendungsaufgaben sukzessive an der Erstellung eines didaktischen Konzepts für Lehr-Lernmaterialien für Lehrende arbeiten. Damit möchten wir sicherstellen, dass didaktische Analysen und Designentscheidungen, die wir unseren Lehrenden in Weiterbildungen ans Herz legen, auch von unseren Mitarbeitenden berücksichtigt werden. Selbstlernangebote für weitere Themenbereiche (z.B. Konzeption von Blended-Learning Workshops) sind in Erarbeitung.

(B) Qualitätskriterien und Vorlagen

Gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden haben wir Qualitätskriterien für unsere Weiterbildungsangebote entwickelt und uns dabei an Vorgaben aus der Hochschuldidaktik (z.B. dghd, 2005; 2013) aber auch an Erkenntnissen der Lehr-Lernforschung (z.B. Mayer, 2020; Schneider & Preckel, 2017) orientiert. Mittels Vorlagen für die Umsetzung von Selbstlernkursen und Workshops in unserem Lernmanagementsystem stellen wir eine übersichtliche Struktur der Angebote und eine transparente Kommunikation aller wesentlichen Informationen (z.B. Lehr-Lernziele, Dauer der Bearbeitung, Anerkennungsmöglichkeiten) sicher.



Da im Vortrag viele nach unseren Qualitätskriterien gefragt haben, möchten wir diese im Folgenden teilen und zur Verfügung stellen.

Qualitätskriterien für hochschuldidaktische Selbstlernkurse im Projekt eSALSA

Wissenschaftlich (dghd, 2005) **und** verständlich

- Orientierung an Ergebnissen wissenschaftlicher Studien bei Empfehlungen (Evidenzbasierung!) und Verweise auf die jeweiligen Studien
- Verständlichkeit auch über Fach-Communities hinweg: Keine akademischen Texte schreiben!
- Praxisorientierung, Praxisbezug herstellen (dghd, 2005)!
- einheitlicher Zitationsstil (APA)
- Einheitliche Anrede („Sie“, „Ihre“)
- kontinuierliche und systematische Evaluation und Weiterentwicklung unserer Angebote

Rechtliches

- Wir halten uns an die Regeln des Urheberrechts und des Datenschutzes!

Struktur

- klare Struktur/Übersichtlichkeit der Inhalte und der Abläufe (Stichwort „Road Map“) (Schneider & Preckel, 2017)
- Kommunikation von Essentials wie zeitlicher Umfang, Ansprechpersonen bei Fragen, Bedingungen zur erfolgreichen Kursteilnahme, ggf. Zertifikatsanerkennungsmöglichkeiten
- einheitliche Struktur für alle unsere Selbstlernkurse (hierfür werden Vorlagen bereitgestellt)

Interaktivität und Aktivierung

- Wissenssicherung, Wissensüberprüfung und Reflexion ermöglichen (Schneider & Preckel, 2017)
- Lernende aktivieren, z.B. mit interaktiven Übungen, Fragen stellen, Fragen anregen, Selbsterklärungen anregen, kleine Aufgaben (Schneider & Preckel, 2017)

Meaningful learning

- klare, transparente Lernziele (Schneider & Preckel, 2017)
- Relevanz von Lerninhalten verdeutlichen (lassen) (Schneider & Preckel, 2017)
- Praxisbezug herstellen (lassen) (dghd, 2005, Schneider & Preckel, 2017)
- Lerntransfer unterstützen (dghd, 2013)
- Kompetenzorientierung (dghd, 2005)
- Berücksichtigung Heterogenität und Bedarfe der Teilnehmenden (dghd, 2005)

Berücksichtigung kognitionspsychologischer Gestaltungsprinzipien zur Gestaltung multimedialer Lernmaterialien (vgl. Mayer, 2020)

- Vermeidung von lernirrelevanter kognitiver Belastung der Lernenden
- Anpassung der Inhalte (z.B. Komplexität) an Lernendencharakteristika (z.B. Vorwissen)
- Lernende kognitiv aktivieren

(C) Kollegiale Feedback-Schleifen

Mittels Feedback-Schleifen geben wir uns gegenseitig Rückmeldungen zu den Angeboten – dies stellt einerseits sicher, dass Mitarbeitende nicht über einen längeren Zeitraum ohne didaktische Rückmeldungen mit der Erstellung von Angeboten beschäftigt sind. Zudem ist dies auch ein Werkzeug zur Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden. Nachdem diese ein didaktisches Konzept für ein Weiterbildungsangebot erstellt haben, stellen sie dieses allen Kolleg*innen, die in diesem Bereich arbeiten vor und bekommen ein erstes Feedback. Im Anschluss entwickeln sie das Konzept weiter oder beginnen mit der Umsetzung. Je nach Kompetenzstand des Mitarbeitenden gibt es eine oder mehrere weitere Feedbackschleifen, bis ein fertiges Weiterbildungsangebot veröffentlicht wird. Dieser Schritt dient als Werkzeug zur kollaborativen Kompetenzentwicklung und zur Qualitätssicherung.

(D) systematisch und einheitliche Evaluation der Angebote

Für die Evaluation unserer Weiterbildungsangebote durch die Lehrenden greifen wir auf einen einheitlichen Online-Fragebogen im Prä-Post-Design zurück. Wir erheben von den Teilnehmenden unserer Angebote selbsteingeschätzte Kompetenzen und Wissen, aber auch Vorerfahrungen und Einstellungen sowie die Beurteilung des Lehr-Lernangebotes. Wir würden die Evaluation gerne ausbauen, um auch Feedback von Lehrenden zu bekommen, die die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten abbrechen. Um hier repräsentativere Ergebnisse zu erhalten, liegt es nahe, auf qualitative Erhebungsformen auszuweichen (Fahr, 2022). Angesichts geringer zeitlicher Kapazitäten der Lehrenden (Rathmann & Anacker, 2015) stellt sich dabei die Frage, ob qualitative Methoden, wie z.B. Interviews, nicht als zu zeitintensiv wahrgenommen werden. Um die Lehrenden nach Abbruch zu erreichen, haben wir uns als erste Idee eine Digitale Postkarte für Kursabbrechende überlegt, die niedrigschwellig den Grund dafür erheben kann. Ebenso ist ein Einbezug der Studierenden bei der Evaluation von Weiterbildungsangeboten für Lehrende relevant. Hierfür haben wir erste Ideen und erhoffen uns dazu Anregungen und Austausch von den Teilnehmer*innen der TURN-Conference 2023.



Digitale Postkarte

Liebe Teilnehmer:innen,
Sie haben den Kurs nicht bis zum Ende durchlaufen - wir möchten wissen,
woran das lag:

- Fehlende Zeit
- Kursinhalte nicht relevant
- Kurs zu arbeitsintensiv
- Anderer Grund:
- Dürften wir Sie für eine weitere Befragung telefonisch kontaktieren?

eSALSA

(Beispiel einer digitalen Postkarte, Quelle: Eigene Darstellung).

4. Fazit

Unser Fazit zur Qualitätsentwicklung unserer Weiterbildungsangebote fällt insgesamt gut aus. Die Teilnehmenden (Lehrende) bewerten die Qualität der hochschuldidaktischen Angebote (z.B. Erwartungsanpassung, inhaltlicher Aufbau, Ablauf, Kommunikation, Unterstützungsangebote, Zufriedenheit, Praxisorientierung, Weiterempfehlenswert) im Durchschnitt eher hoch bis sehr hoch. Für die Weiterentwicklung unserer Angebote haben sich insbesondere die offenen Fragen als gewinnbringend erwiesen.

Nach Einschätzung der Mitarbeitenden hat sich die beschriebene Form der Qualifizierung im Zusammenhang mit der Qualitätsentwicklung bewährt. Die Rückmeldungen sind dabei stets sehr positiv. Bisher wurde im Rahmen des Projekts noch jedoch keine empirische Studie durchgeführt, um zu analysieren, inwieweit es zu einer Kompetenzentwicklung der hochschuldidaktisch Tätigen im Rahmen des Prozesses gekommen ist.

5. Herausforderungen

Im Bereich der **Qualitätsentwicklung** sind wir in unserem Konzept auf verschiedene Herausforderungen gestoßen, die wir gemeinsam mit den Teilnehmenden der TURN 2023 diskutiert haben. Folgende Fragestellungen haben wir für die Diskussion mitgebracht:

- Formen der Evaluation der Angebote, die über Online-Fragebögen hinausgehen?
- Wie erreichen wir mehr Lehrende an Evaluationen teilzunehmen?
- Wie können wir niedrigschwellige Kontakt zu Abbrecher*innen herstellen?
- Wie können wir Studierende bei Qualitätssicherung einbinden?

Im Bereich der **Qualifizierung** sind wir ebenfalls mit Herausforderungen konfrontiert und wollen das Konzept weiterentwickeln.

- Onboarding neuer Mitarbeitender: Wie erreichen wir auch hier eine tiefgehende Auseinandersetzung, z.B. mit den schon erarbeiteten Qualitätskriterien?
- Kapazitäten: Wie bleiben wir bei neuen Themen der Hochschul-/Mediendidaktik up to date, auch wenn wir wenig Kapazitäten für die Beschäftigung mit neuen Themen/Tools haben?

TURN 2023: ERGEBNISSE UND TRANSFER

Im Folgenden haben wir alle Ideen & Feedbackpunkte ausgearbeitet, die in der gemeinsamen Erarbeitung entstanden sind.

(1) Gibt es konkrete Ideen, etwas zu verbessern?

- Teaching perspective inventory → Reflexionsfragen einbauen
- Idee eines Blogs (Blog-Beiträge) für Kompetenzentwicklung intern & extern
- HoDaPros → Onboarding auch durch Teilnehmende an Angeboten
- Interne Kompetenzlandkarte im Team nach beliebig vielen Jahren neu aufstellen (nach einem Jahr, nach zwei Jahren)

- Themenbezogene Lernreisen organisieren zur eigenen Weiterentwicklung (+ updaten)
- Qualitätskriterien regelmäßig überarbeiten

(2) Wie können wir Studierende besser einbeziehen?

- Student Advisory Board (läuft über Ausschreibungen) → Modell der Universität HafenCity Hamburg:

Dabei geht es um die studienorientierte Entwicklung und Reflexion der pilotierten Prüfungsansätze. Zwischen April und September 2023 haben 10 Studierende aus unterschiedlichsten Hochschulen und Studiengängen gemeinsam an Empfehlungen gearbeitet, die in diesem studentischen Empfehlungspapier kompakt formuliert sind und Lernplattformprojekten Orientierung für die Entwicklung von Prüfungskonzepten bieten sollen. Dafür wird themenspezifisch der projektspezifische Ist-Zustand dargestellt, kritisch reflektiert und dann konstruktiv zu zukunftsorientierten Empfehlungen formuliert, die zu einem skizzierten Wunschzustand für zeitgemäßes Lernen und Prüfen führen können.

(3) Wie können wir unsere Evaluation optimieren?

- ONCOO-Tool → Rating-Konferenz (Zielscheibe für Evaluation)
- Eher qualitativ statt quantitativ?
- Papierbögen doch als Option einbeziehen?
- Fünf-Finger-Feedback
- Möglichkeit für anonymes Feedback sollte in einer Form gegeben sein
- Quanti- und qualitative Auswertung von verschiedenen Gruppen im Team machen lassen und dann verschränken
- ILIAS für Evaluation nutzen → Vorteil: wird direkt im LMS ausgewertet

(4) Wie erreichen wir die Abbrecher*innen?

- Digitale Postkarte (coole Idee), stärker den AHA-Effekt einbauen, damit es funktioniert
- Vollständigkeit (Solidarmodell) vs. bis zum AHA-Effekt

(5) Was wünschen sich die Teilnehmer*innen von uns?

- Entwickelte Vorlagen als OER zur Verfügung stellen
- Feedback-Schleifen wurden als sehr wertvoll angesehen
- Qualitätskriterien gerne zum Teilen weitergeben
- Teaching Perspectives Inventory (TPI kostet nichts) als Grundlage für Reflexion & um Diversität Studierende zu begegnen

Literatur

dghd (2005). *Leitlinien zur Modularisierung und Zertifizierung hochschuldidaktischer Weiterbildung*. Beschluss der Mitgliederversammlung der AHD vom 8.3.2005. https://www.dghd.de/wp-content/uploads/2015/05/Downloads_AHD_Leitlinien.pdf

dghd (2013). *Qualitätsstandards für die Anerkennung von Leistungen in der hochschuldidaktischen Weiterbildung*. Beschlossen beim Netzwerktreffen der Hochschuldidaktik in Deutschland am 11.11.2013 in Göttingen und auf der dghd-Vorstandssitzung vom 16.12.2013. <https://www.dghd.de/wpcontent/uploads/2015/11/Qualit%C3%A4tsstandards-Hochschuldidaktik-11.11.2013-2014.pdf>

Kraut, M., Merkt, M., Preiß, J. (2023). Die Professionalisierung hochschuldidaktisch Tätiger - eine empirische Untersuchung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 46, 103-119. <https://doi.org/10.1007/s40955-023-00239-9>

Mayer, R. (2020). *Multimedia Learning* (3rd ed.). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/9781316941355

Paetz, NV., Ceylan, F., Fiehn, J., Schworm, S., Harteis, C. (2011). Hochschuldidaktik und hochschuldidaktische Kompetenzmodelle. In Nadja-Verena Paetz , Firat Ceylan , Janina Fiehn , Silke Schworm , Christian Harteis (Hrsg.), *Kompetenz in der Hochschuldidaktik* (S. 35-39). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92873-9_3

Schneider, M. & Preckel, F. (2017): Variables associated with achievement in higher education: A systematic review of meta-analyses. *Psychological Bulletin*, 143(6), 565-600.

Scholkmann, A., Stolz, K. (2018). Kompetenzzempfinden, fachliche Herkunft und besuchte Weiterbildungen von in der Hochschuldidaktik tätigen Personen: Analysen auf Basis der Umfrage im Auftrag des dghd-Vorstands. In A. Scholkmann, S. Brendel, T. Brinker & R. Kordts-Freudinger (Hrsg.), *Zwischen Qualifizierung und Weiterbildung. Reflexionen zur gekonnten Beruflichkeit in der Hochschuldidaktik*. Blickpunkt Hochschuldidaktik (S. 157-196). wbv.

Kontaktdaten:

Dr. Anja Hawlitschek: anja.hawlitschek@ovgu.de

Nadine Wegmeyer: nadine.wegmeyer@h2.de

