Contribution ID: **68** Type: **Beitrag für Impulsforum**

# Qualifikationsorientierte Personalentwicklung im akademischen Kontext am Beispiel eines hochschuldidaktischen Zertifikatsprogramms – Individuelle Reflexionen als Element und Datenquelle

*Friday, March 2, 2018 9:15 AM (2 hours)*

Akademische Personalentwicklung im Hochschulkontext ist in der Regel qualifikationsorientiert, d.h. personenbezogen. Als guter Indikator für das Entwicklungspotential von Personen konnte in der empirischen (Personalentwicklungs-)forschung die Fähigkeit, sich selbst zu reflektieren, ermittelt werden. Im akademischen Kontext wird u.a. in der Hochschuldidaktik das Reflektieren der eigenen aktuellen Lehrpraxis eingesetzt, um die Veränderung von Lehrkonzeptionen hin zu einer Orientierung der Lehre auf die Lernaktivitäten und Lernprozesse der Studierenden anzuregen. Im Rahmen des Zertifikatsprogramms des Baden-Württembergischen Hochschuldidaktikzentrums schreiben die Teilnehmenden zwei Reflexionen mit nahezu identischen Leitfragen, die neben ihrer Lernfunktion auch Daten für eine Veränderungsmessung der Lehrkonzeptionen bieten. In den Reflexionen von 145 Zertifikatsabsolvent_innen an 8 Universitäten zeigen sich im Längsschnitt Veränderungen der Lehrkonzeptionen in der gewünschten Richtung (Studierendenorientierung), die in Stärke (und Richtung) an den 8 Universitäten (bzw. Hochschuldidaktischen Arbeitsstellen) signifikant verschieden ausfallen. Im Beitrag werden Erklärungsansätze für die unterschiedliche Entwicklung erörtert und die Analyse in den Rahmen integrierter Personalentwicklung im Hochschulbereich gestellt.

## Abstract (für alle Formate)<br>Bitte vergessen Sie nicht<br> das Format unter<br>”Presentation type”<br> am Ende dieser<br>Seite anzugeben.

Akademische Personalentwicklung im Hochschulkontext ist in der Regel qualifikati-onsorientiert, d.h. die sich entwickelnde Person steht im Zentrum und wird ausge-hend von ihrem persönlichen Kompetenzprofil so qualifiziert, dass sie die Anforde-rungen ihrer aktuellen und ihrer angestrebten zukünftigen Positionen best-möglich er-füllen kann. In der empirischen Personalentwicklungsforschung wurde gezeigt, dass die Fähigkeit, sich selbst zu reflektieren, ein guter Indikator für das Entwicklungspo-tential von Personen ist (Schmidt, 2007, S. 7). Für den Entwicklungsbereich der aka-demischen Lehrkompetenzen adressiert die Hochschuldidaktik, welche als Teil der akademischen Personalentwicklung verstanden werden kann, die Reflexion der ak-tuellen Lehrpraxis. So wird im „Scholarship for Teaching and Learning“durch Refle-xion die Qualität der eigenen Lehre weiter entwickelt und durch systematische Befor-schung das wissenschaftliche Verständnis von Lehren und Lernen erweitert (Martin, 2007; Kreber, 2002).

In der Forschung zu Qualitätsmerkmalen guter Lehre gelten vor allem aktivierende Lerngelegenheiten für Studierende als bedeutsam, die wiederum im Zusammenhang mit den Lehrkonzeptionen der Lehrenden (Gibbs & Coffey, 2004) und deren Entwick-lung hin zu einer Fokussierung auf die Lernprozesse der Studierende ste-hen (vgl. Kember, 1997). Diese Entwicklung kann durch systematische Reflexion in Gang ge-setzt werden (Lehrmann-Grube et al., 2013).

Die meisten hochschuldidaktischen Weiterbildungsprogramme sehen die Refle-xion der Lehrpraxis und universitären Lehrkultur als wichtigen Baustein vor (vgl. Prebble et al., 2005, S. 47); so auch das Zertifikatsprogramm des Baden-Württembergischen Hochschuldidaktikzentrums (HDZ; vgl. Macke, 2005, S. 143ff). Hier wird die Entwicklung der individuellen Lehrkonzeptionen durch Bearbeitung wis-senschaftlicher Grundlagen sowie durch zwei Reflexionen (nach Modul 1, in Modul 3) mit nahezu identischen Leitfragen auf der Grundlage

des Modells von Kember (1997) realisiert. Die Reflexionen der Teilnehmenden liegen in den Arbeitsstellen des Verbundes vor und können zur Analyse der Entwicklungsprozesse und zur Evaluation der Zielerreichung verwendet werden. Für die Analyse und Evaluation können aus den Forschungslinien folgende Fragestellungen abgeleitet werden:
(1) Verändern sich die Lehrkonzeptionen zwischen den zwei Reflexionszeitpunkten?
(2) Folgt die Veränderung der Entwicklungslogik des Kember-Modells?
(3) Unterscheiden sich die Lehrkonzeptionen und deren Entwicklung zwischen den Universitäten im Verbund?
Die Datengrundlage bilden die Reflexionen von 145 Lehrenden, die in den Jah-ren 2003 bis 2007 das HDZ-Zertifikatsprogramm abgeschlossen haben. Für die Ana-lyse wurde auf der Grundlage des Kember-Modells ein Kategoriensystem ausgear-beitet und induktiv an einem Teil der Daten optimiert (vgl. Früh, 2001). Die inhalts-analytische Kodierung der Aussagen in den Reflexionen wurde extern an GESIS vergeben, die erhaltenen Daten anschließend je Fall und Reflexionszeitpunkt aggre-giert, sodass für jede_n Teilnehmer_in je Messzeitpunkt ein gemittelter Wert für die Lehrkonzeption sowie für einzelne Dimensionen der Lehrkonzeption vorliegt. Zur Be-antwortung der Fragestellungen wurden zweifaktorielle ANOVA mit Messwiederholung und Posthoc-Vergleichen der Universitäten durchgeführt.
Die Ergebnisse zeigen einen Haupteffekt für die Entwicklung der Lehrkonzepti-onen ($F(1,135)=14,469$; $p<.000$; $eta2=.09$) und einen Haupteffekt für Unterschiede zwischen den Universitäten ($F(8,135)=3,063$; $p<.01$; $eta2=.15$) sowie einen Interakti-onseffekt für die Wechselwirkung zwischen der Entwicklung der Lehrkonzeptionen und der Zugehörigkeit zu einer Universität ($F(8,135)=2,101$; $p<.05$; $eta2=.11$). Diese Ergebnisse zeigen eine Veränderung der Lehrkonzeptionen an (Frage 1), die auch der Entwicklungslogik des Kember-Modells folgt (Frage 2) (Mittlere Differenz Bonfer-roni-korrigiert = -.103; SD=.027; 95% KI [-.156, -.049]) und Unterschiede zwischen den Universitäten zeigt (Frage 3). Fazit: Die Lehrkonzeptionen entwickeln sich in der hochschuldidaktisch gewünschten Richtung je nach Universitätszugehörigkeit ver-schieden stark. Im Beitrag werden Erklärungsansätze für die unterschiedliche Ent-wicklung erörtert und die Analyse in den Rahmen integrierter Personalentwicklung im Hochschulbereich (vgl. Diez, 2010) gestellt.

Quellen

Diez, A. (2010). Entwicklung eines Konzepts zur Personalentwicklung für eine technische Universität. Dortmund: Technische Universität Dortmund. Zugriff am 06.10.2017. Verfügbar unter http://hdl.handle.net/2003/27540
Früh, W. (2001). Kategorienexploration bei der Inhaltsanalyse. Basiswissengeleitete offene Kategori-enfindung (BoK). In W. Wirth & E. Lauf (Hrsg.), Inhaltsanalyse. Perspektiven, Probleme, Potentiale (S. 117-139). Köln: Halem.
Gibbs, G. & Coffey, M. (2004). The impact of training of university teachers on their teaching skills, their approach to teaching and the approach to learning of their students. Active Learning in Higher Education, 5(1), 87-100.
Kember, D. (1997). A Reconceptualisation of the Research into University Academics Conceptions of Teaching. Learning and Instruction, 7(3), 255-275.
Kreber, C. (2002). Teaching excellence, teaching expertise, and the scholarship of teaching. Innovation in Higher Education, 27(1), 5-23.
Lehmann-Grube, S. K., Kuntze-Fechner, A., Jokanovic, M., Vogt, M. & Kröber, E. (2013). Lehr-coaching - das Stuttgarter Modell. In A. Spiekermann (Hrsg.), Lehrforschung wird Praxis (Blickpunkt Hochschuldidaktik, Bd. 124, S. 172-184). Bielefeld: Bertelsmann.
Macke, G. (2005). Das 'Baden-Württemberg-Zertifikat für den Erwerb hochschuldidaktischer Kompe-tenzen'– Konzept, Programm, Ergebnisse. In S. Brendel, , K. Kaiser, G. Macke (Hrsg.), Hochschuldidaktische Qualifizierung. Strategien und Konzepte im internationalen Vergleich (S. 143-156). Bielefeld: Bertelsmann..
Martin, L. (2007). Defining the scholarship of teaching versus scholarly teaching. Teaching and Learning in Higher Education, 46(Spring), 1-3.
Prebble, T., Hargraves, H., Leach, L., Naidoo, K., Suddaby, G. & Zepke, N. (2005). Impact of student support services and academic development programmes on student outcomes in undergradu-ate tertiary study. A synthesis of the research: Report to the Ministry of Education. Wellington (New Zealand): Ministry of Education.
Schmidt, B. (2007). Personalentwicklung für junge wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen. Kompetenz-profil und Lehrveranstaltungsevaluation als Instrumente hochschulischer Personalentwicklung. Dissertation. Jena: Friedrich-Schiller-Universität. Zugriff am 06.10.2017. Verfügbar unter urn:nbn:de:gbv:27-20070815-160348-7

## 3-5 Keywords (aus: Personalentwicklung,<br> Studiengangentwicklung,<br> Institutionalisierung/<br>Strukturentwicklung, Organisations-<br>entwicklung, Bildungs-<br>politik, HD Praxis,<br>Fachdidaktik/Fachkultur, <br> HD Grundlagenforschung, <br>Angewandte Forschung, <br> Wertediskurs, Internation-

## alisierung,<br> Netzwerke, ggf. andere Schlüsselbegriffe)

HD Grundlagenforschung / Hochschuldidaktik in Personalentwicklung

**Author:** Dr DIEZ, Anke (PEBA KIT)

**Co-author:** Dr LEHMANN-GRUBE, Sabine (Psychologie Universität Augsburg)

**Presenters:** Dr DIEZ, Anke (PEBA KIT); Dr LEHMANN-GRUBE, Sabine (Psychologie Universität Augsburg)

**Session Classification:** Impulsforum 18