
Hochschuldidaktische Weiterbildung als Instrument der Personalentwicklung und zur Qualitätssicherung in der Lehre

Doris Kiendl-Wendner

Zusammenfassung

Hochschulen operieren in einem kompetitiven Umfeld. Im Wettbewerb um die besten Studierenden und das bestqualifizierte Personal ist das Branding der jeweiligen Hochschule von großer Bedeutung. Wenn das Branding einer Hochschule (auch) Exzellenz in der Lehre verspricht, so erweckt dies entsprechende Erwartungen aller Beteiligten an die Qualität der (Aus-)Bildung an der jeweiligen Einrichtung.

Exzellenz in der Lehre ist von vielen Faktoren abhängig, unter anderem vom Betreuungsverhältnis zwischen Studierenden und Lehrenden, von den Fähigkeiten der Studierenden und vor allem auch von den Kompetenzen der Lehrenden. Lehrende müssen nicht nur fachlich kompetent sein, sondern auch über Lehrkompetenz (didaktische Fähigkeiten) verfügen. Die Lehrkompetenz kann gezielt durch Maßnahmen gesteigert werden; dazu kann ein hochschuldidaktisches Weiterbildungsprogramm eingesetzt werden.

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit zwei Fragestellungen, die miteinander verbunden sind. Der Beitrag behandelt zunächst die hochschuldidaktische Weiterbildung als Instrument der Personalentwicklung. Hochschuldidaktische Weiterbildung wird nur dann ein sinnvolles Instrument der Personalentwicklung sein, wenn die strategischen Ziele einer Hochschule auf Qualität in der Lehre gerichtet sind und wenn auch konsequenterweise das vorhandene Anreizsystem an der jeweiligen Hochschule Leistungen in der Lehre hono-

D. Kiendl-Wendner (✉)

Management internationaler Geschäftsprozesse, FH JOANNEUM,
Eggenberger Allee 11, 8020 Graz, Österreich
E-Mail: Doris.Kiendl-Wendner@fh-joanneum.at

riert. Wenn das Anreizsystem hingegen ausschließlich oder primär Leistungen in anderen Bereichen (Akquisition von Drittmitteln, Publikationen etc.) in den Vordergrund rückt, werden sich Investitionen in die Lehrkompetenz für ProfessorInnen, DozentInnen und wissenschaftliche MitarbeiterInnen nicht auszahlen, weshalb das Instrument der hochschuldidaktischen Weiterbildung unter diesen Rahmenbedingungen ein kümmerliches Dasein fristen müsste.

Der zweite Teil des vorliegenden Beitrages widmet sich der Frage, ob und inwieweit eine hochschuldidaktische Weiterbildung zur Qualitätssicherung in der Lehre eingesetzt werden kann, soll oder muss. Eine Kausalität zwischen der Absolvierung eines (mehrsemestrigen) hochschuldidaktischen Weiterbildungsprogrammes und der Steigerung der Qualität in der Lehre wird kaum nachweisbar sein. Es ist auch Vorsicht dabei geboten, dass Vorgesetzte solchen MitarbeiterInnen, deren Lehrveranstaltungs-Evaluierungen Verbesserungspotenzial in der Lehre aufgezeigt haben, als „Sanktion“ den verpflichtenden Besuch einer hochschuldidaktischen Weiterbildung vorschreiben. Dessen ungeachtet ist in einem prozessorientierten Ansatz zur Qualitätssicherung in der Lehre eine systematische Stärkung der Lehrkompetenz aller Mitglieder des Lehr- und Forschungspersonals an einer Hochschule geboten. Hier schließt sich wieder der Kreis zur Personalentwicklung, indem eine Qualitätssicherung in der Lehre auch jedenfalls die regelmäßige didaktische Weiterbildung aller Lehrenden einschließt.

1 Einleitung

Viele Hochschulen bieten Weiterbildung für ihr Lehr- und Forschungspersonal an. Dieses Weiterbildungsangebot umfasst häufig auch Kurse in (Hochschul-)Didaktik. Die Teilnahme an diesen Weiterbildungsangeboten ist meist freiwillig. Vor allem dann, wenn diese Didaktik-Aus- bzw. Weiterbildung in der Arbeitszeit erfolgt und die Ausbildungskosten zur Gänze oder zum überwiegenden Teil durch die Hochschule getragen werden, steht aus der Sicht der Organisation der Zweck der Sicherung und Steigerung der Qualität in der Lehre im Vordergrund. Die Didaktik-Ausbildung des Lehr- und Forschungspersonals ist eine Investition, die darauf abzielt, ein hohes Niveau in der Qualität der Lehre an der Hochschule zu erreichen. Diese Investition wird vor allem dann für eine Hochschule von besonderer Bedeutung sein, wenn die Hochschule einen Exzellenz-Anspruch in der Lehre verfolgt.

Dieser Beitrag spannt einen Bogen. Am Beginn dieses Bogens steht die Strategie der Hochschule, abgeleitet von der Vision und den Zielsetzungen. Wesentlich zur Zielerreichung ist, inwieweit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen diese Strategie bekannt ist und ob sie sich damit identifizieren und somit auch bereit sind, an der Umsetzung der Strategie mitzuwirken. Ausgehend von der Strategie wird in diesem Kapitel die Qualität der Leistungen von Hochschulen diskutiert. Die Qualität der Lehre ist schwer messbar. Ein relevanter Faktor für die Bestimmung der Qualität in der Lehre an einer Hochschule ist die Bereitschaft ständiger Weiterentwicklung und kritischer Selbstreflexion. Dies kann als „Qualitätskultur“ einer Hochschule bezeichnet werden. Die Qualitätskultur einer Hochschule hängt sowohl mit der von außen wahrgenommenen Qualität (Markenimage der Hochschule) als auch mit der realisierten Qualität im Inneren (Markenidentität der Hochschule) zusammen. Die größtmögliche Kongruenz von Qualität als Außen- und Qualität im Inneren macht die Qualitätskultur aus. Da Hochschulen Expertenorganisationen sind, stellen die an der Hochschule tätigen Menschen die wichtigsten Ressourcen zur Erreichung einer exzellenten Qualitätskultur dar. Aus diesem Grund sind alle Maßnahmen zur Qualitätssteigerung an Hochschulen primär Maßnahmen der Personalentwicklung. Schließlich wird der Bogen in diesem Beitrag noch zur „Hochschuldidaktischen Weiterbildung“ (HDW) an der FH JO-ANNEUM gespannt und es wird der Versuch unternommen, eine Bewertung der HDW als Instrument der Personalentwicklung und zur Qualitätssicherung in der Lehre vorzunehmen.

2 Hochschulstrategie(n)

Hochschulen sind Organisationen, die mit ihren Ressourcen (vor allem Humankapital) jene Ziele verfolgen, welche ihrer zugrunde liegenden Philosophie, ihrer Vision, entsprechen. Insoweit gilt für Hochschulen im Wesentlichen, was auch für andere Organisationen wie auch für Unternehmen gilt. Peter Drucker hat im Zusammenhang mit der Philosophie von Unternehmen dargestellt, dass diese Philosophie drei Bereiche umfasst: die Umwelt, den Auftrag der Organisation und die zentralen Fähigkeiten des Unternehmens (Drucker 2006, S 30 f.). Diese drei grundlegenden Bereiche sind bei Hochschulen gleichermaßen gegeben. Jede Hochschule agiert in einem sozialen, gesellschaftlichen und ökonomischen Umfeld. Jede Hochschule muss Festlegungen treffen über ihre Zielsetzungen und über die Grundlagen, insbesondere die Ressourcen, zur Erreichung der Zielsetzungen. In einem kompetitiven hochschulischen Umfeld streben die Hochschulen nach einer Profilbildung,

um die besten Studierenden und die lukrativsten Forschungsprojekte akquirieren zu können.

Der Auftrag von Hochschulen besteht hauptsächlich darin, Leistungen in der Forschung und Lehre zu erbringen. In den letzten Jahrzehnten wurde dieser gesellschaftliche Auftrag erweitert, indem nun auch Weiterbildung und Wissenstransfer an die Bevölkerung als wichtige Aufträge von Hochschulen angesehen werden. Der Auftrag von Hochschulen spiegelt sich in deren Zielen und leitenden Grundsätzen wider. Bei österreichischen Fachhochschulen sind diese Ziele und leitenden Grundsätze in Bezug auf die Lehre auch im Gesetz ausdrücklich festgeschrieben. So ist es der gesetzliche Auftrag, den Fachhochschul-Studiengänge in Österreich zu erfüllen haben, dass sie eine wissenschaftlich fundierte Berufsausbildung der Studierenden auf Hochschulniveau für bestimmte Berufsfelder sicherzustellen haben (§ 3 Abs 1 Fachhochschul-Studiengesetz (FHStG), BGBl 1993/340 idGF).

Ausgehend von dieser gesetzlichen Zuschreibung der wesentlichen Zielsetzung werden die Strategien von (Fach-)Hochschulen im Leitbild sowie in der Vision und Mission ausgerichtet. Die Mission der Hochschule erzeugt einen Zweck der Organisation, der die Handlungen der Mitglieder der Organisation steuern kann und soll (Morill 2007, S. 139). Dies funktioniert jedoch nur dann, wenn diese Mission und die darin ersichtlichen strategischen Ziele für die Mitglieder der Organisation klar erkennbar sind und in der Organisation auch gelebt werden. Die Hochschulphilosophie muss in der gesamten Hochschule bekannt sein und verstanden werden (siehe wiederum sinngemäß Drucker 2006, S. 33).

Wer Strategien und deren Umsetzung mittels bestimmter Instrumente betrachtet, sieht sich mit der Frage konfrontiert, ob die Umsetzung funktioniert hat, sprich, ob die eingesetzten Mittel den Zweck erfüllt haben. Während die Kausalität zwischen dem Mitteleinsatz („Input“) und der Zielerreichung („Output“) in manchen Kontexten eindeutig nachweisbar ist und in manchen Kontexten die Zielerreichung oder -nichterreichung eindeutig feststellbar sein mag, ist die Messbarkeit der Zielerreichung im Dienstleistungsbereich allgemein und im Bildungsbereich im Besonderen umstritten. Die Zielerreichung im Fachhochschulwesen ist, was die Lehre anbelangt, eng mit der Arbeitsmarktfähigkeit („employability“) der Absolventen und Absolventinnen verknüpft. Diese Arbeitsmarktfähigkeit wiederum hängt mit den Kompetenzen zusammen, welche Absolventen und Absolventinnen an der (Fach-)Hochschule erworben haben. Dies führt unmittelbar zur Qualität und zur „angenommenen“ („perceived“) Qualität von Hochschulen.

3 Qualität und angenommene Qualität („perceived quality“) im Hochschulbereich

Bei Fachhochschulen liefern Kennzahlen wie die Anzahl der Bewerber und Bewerberinnen pro FH-Studiengang, die Anzahl der Absolventen und Absolventinnen pro Jahrgang, der Prozentsatz an Drop-Outs, das Betreuungsverhältnis zwischen hauptberuflich Lehrenden und Studierenden pro Studiengang sowie auch Erlöse aus Forschung und Entwicklung wichtige Anhaltspunkte für die Leistungen und die Erreichung der strategischen Ziele. Diese Zahlen sind jedoch interpretationsbedürftig und dürfen nur mit Vorsicht umgelegt werden auf die Bewertung der Qualität des jeweiligen Fachhochschul-Studienganges.

Es muss unterschieden werden zwischen der angenommenen Qualität („perceived“ quality) aus der Sicht der Studierenden, der AbsolventInnen, der ArbeitgeberInnen, der MitarbeiterInnen und der Qualität als solcher. Diese angenommene Qualität ist eng verknüpft mit dem Image der Hochschule. Es besteht ein (mittelbarer) Zusammenhang zwischen dem Image und der Identität der Hochschule. Unter Identität wird der innere Bereich der Leistungserbringung verstanden, dazu zählen die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Perspektiven und die tatsächliche Umsetzung der im Leitbild verankerten Ziele sowie auch die Studienbedingungen der Studierenden an der Hochschule. Wenn Image und Identität nahe beieinanderliegen, ist die angenommene Qualität mit der Qualität als solcher nahezu deckungsgleich (Pinar et al. 2011, S. 728; Boos et al. 2013, S. 8).

Diese Frage führt zu der häufig diskutierten Frage, ob Qualität im Hochschulbereich überhaupt messbar ist. Die Qualität des Forschungsoutputs ist messbar anhand von Publikationen und insbesondere Impact-Punkten und Rankings akademischer Journale sowie allenfalls wissenschaftlicher Preise und auch akquirierter Geldmittel für die hochschulische Forschung. Wie aber sieht es mit der Qualität der Lehre aus? Kann/Soll/Darf/Muss diese ebenfalls gemessen und beurteilt werden? Wenn ja, wie?

Gemessen werden kann, auch bei der Lehre an Hochschulen, der Input und/oder der Output (Konrad 2007, S. 403). Der Output der Lehre besteht im Kompetenzerwerb der Studierenden. Letztlich gibt die Arbeitsmarktfähigkeit der AbsolventInnen von Hochschulen Aufschluss darüber, ob die Qualität dieses Outputs gut genug ist (Kiendl-Wendner 2012, S. 43). Darüber hinaus sind Fachhochschulen auch gesetzlich dazu verpflichtet, die unmittelbare „perceived quality“ aus der Sicht der Studierenden, d. h. die angenommene Qualität, von Lehrveranstaltungen mithilfe von Lehrveranstaltungsevaluierungen zu überprüfen (§ 10 FHStG).

Der „Input“ der Qualität an Hochschulen ist eng mit der Qualifikation der Lehrenden verknüpft. Auch diesbezüglich besteht bei Fachhochschulen eine prinzipielle gesetzliche Vorgabe. Die Qualität der Lehrenden stellt nach dem Fachhochschul-Studiengesetz (FHStG) eine Akkreditierungsvoraussetzung für einen Fachhochschul-Studiengang dar. § 8 Abs 3 Z 3 FHStG legt ausdrücklich fest, dass „der Unterricht durch ein wissenschaftlich, berufspraktisch und pädagogisch-didaktisch qualifiziertes Lehr- und Forschungspersonal abgehalten wird“. Wie diese pädagogisch-didaktische Qualifikation zustande kommt, bleibt offen und ist dem Gestaltungsspielraum des jeweiligen Erhalters der Fachhochschule überlassen.

Um die hochgesteckten Ziele der Hochschule laut deren Leitbild erreichen zu können, ist es erforderlich, die bestqualifizierten Personen an die Hochschule zu bringen. Die Entscheidung, sich an einer Hochschule als Mitglied des Lehr- und Forschungskollegiums oder für einen Studienplatz zu bewerben, hängt maßgeblich vom Image der Hochschule ab. Das Image allein reicht aber bei Weitem nicht aus, denn die dahinter stehende Identität der Organisation macht es aus, ob die Organisation als attraktive Arbeitgeberin empfunden wird.

4 Personalentwicklung an Hochschulen

Die Umsetzung der strategischen Ziele der Hochschule erfolgt durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Hochschule im Zusammenwirken mit den Studierenden sowie auch allen externen Partnern (nebenberuflich Lehrenden, Unternehmen und F&E Partner-Organisationen). Die wichtigste Ressource zur Erreichung der Ziele einer Hochschule sind daher die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Hochschulen sind Expertenorganisationen und daher stellen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hohe Ansprüche an ihr Arbeitsumfeld. Ein zentraler Aspekt des Managements an Hochschulen ist die Personalentwicklung (wenngleich dieser Aspekt an Hochschulen bisher vielfach vernachlässigt wurde und zum Teil auch weiterhin vernachlässigt wird).

Zur Personalentwicklung gibt es zahlreiche unterschiedliche Zugänge. Eine anerkannte Definition der Personalentwicklung bezieht sich auf die Organisationsentwicklung und die damit verbundenen Maßnahmen. So umfasst die Personalentwicklung alle Maßnahmen der Bildung, der Förderung und der Organisationsentwicklung, die von einer Person oder Organisation zur Erreichung spezieller Zwecke zielgerichtet, systematisch und methodisch geplant, realisiert und evaluiert werden (Becker 2013, S. 3).

Personalentwicklungsmaßnahmen können, wenn sie von den MitarbeiterInnen als sinnvoll wahrgenommen werden, zu einer Erhöhung der *Zufriedenheit* der MitarbeiterInnen führen und dadurch dazu beitragen, dass Lehrende eine stärkere *Bindung* an die Hochschule haben. Da Fachhochschulen besonderes Interesse daran haben (sollten), besonders engagierte, leistungsfähige und -bereite MitarbeiterInnen in der Organisation zu halten, stellen alle Maßnahmen, die dazu beitragen, die Zufriedenheit dieser MitarbeiterInnen zu stärken, wichtige Instrumente zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Fachhochschule dar. Die Förderung der Entwicklung von MitarbeiterInnen ist wesentlich für den Erfolg einer Hochschule (Florack und Messner, ZFHE 2006, S. 6).

Personalentwicklungsmaßnahmen – auch an Fachhochschul-Studiengängen – verfolgen im Regelfall mehrere Ziele, wobei meist Ziele der Organisation und des Individuums korrelieren. Ein Ziel der Fachhochschule wird mit der Funktionalität der PE-Maßnahme verbunden sein: Das bedeutet, dass eine PE-Maßnahme dann eingesetzt werden wird, wenn daraus zu erwarten ist, dass ein/e Mitarbeiter/in dadurch befähigt wird, seine/ihre Aufgaben zu erfüllen oder besser zu erfüllen (Heritsch 2008, S. 273).

Die Planung der erforderlichen Schritte zur Zielerreichung, auch im Rahmen der Personalentwicklung, erfordert professionelle Führung durch die Hochschulleitung sowie die weiteren Führungskräfte. Bei vielen Hochschulen sind in diesem Zusammenhang Defizite erkennbar, da vielfach Personen Führungsaufgaben übernehmen, denen es an Führungskompetenz mangelt. Akademische Meriten in Fachdisziplinen befähigen nicht (zwangsläufig) zur Führung von MitarbeiterInnen. Ein erster Schritt zur Umsetzung von Hochschulstrategien ist die Befähigung von Führungskräften zur Führung. Professionalität von Führungskräften ist, folgt man Malik, lernbar (Malik 2006, S. 42).

Gezielte Personalentwicklung an Hochschulen muss daher von oben beginnen. Führungskräfte an Hochschulen, die Managementaufgaben übernehmen (an Fachhochschul-Studiengängen vor allem die Studiengangsleiter und Studiengangsleiterinnen), müssen zum Zweck der Organisationsentwicklung befähigt werden für diese Managementaufgaben, insbesondere zur Führung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Die Personalentwicklung von Führungskräften beinhaltet auch die Herstellung und Vertiefung von Qualitätsbewusstsein. Dieses Qualitätsbewusstsein sollte in weiterer Folge von den Führungskräften an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weitertransportiert werden. Dadurch kann die Qualitätskultur in der Organisation ermöglicht und weiterentwickelt werden.

Da die Kernaufgabe von Fachhochschul-Studiengängen die Sicherstellung der wissenschaftlich fundierten Berufsausbildung von Studierenden auf Hochschulniveau für bestimmte Berufsfelder ist (siehe Teil 2 dieses Beitrags sowie § 3 FHStG

idgF), muss sich das Qualitätsbewusstsein primär auf die Lehre an Fachhochschul-Studiengängen richten. Dieses Qualitätsbewusstsein muss das Verständnis für Input- und Output-Faktoren in der Lehre umfassen sowie das Bemühen, die angenommene Qualität der Lehre möglichst nahe an die Qualität im Sinne der Identität der Hochschule heranzuführen.

Zur Erreichung einer hohen Qualität in der Lehre trägt die didaktische Aus- und Weiterbildung der Lehrenden maßgeblich bei. An der FH JOANNEUM wird seit einigen Jahren dazu ein spezielles Programm umgesetzt, das im nächsten Abschnitt dieses Kapitels dargestellt und als spezielle PE-Maßnahme analysiert wird.

5 Hochschuldidaktische Weiterbildung (HDW) als Instrument der Personalentwicklung

Die „Hochschuldidaktische Weiterbildung“ (kurz HDW) an der FH JOANNEUM GmbH ist ein für alle hauptberuflich Lehrenden verpflichtendes mehrsemestriges Ausbildungsprogramm, dessen Ziel darin liegt, Lehrende für die Hochschullehre zu befähigen (siehe Trautmann und Merkt 2012, S. 83). Lehrende sollen jene Kompetenzen erwerben, die notwendig sind, um komplexes Wissen und berufsfeldorientierte Fähigkeiten Studierenden nahezubringen. Lehrende sollen durch die HDW ihre Fähigkeit zur Selbstreflexion stärken, sie sollen nach Abschluss der HDW in der Lage sein, Lehrveranstaltungen hinsichtlich detaillierter Lernergebnisse zu planen sowie lernergebnisorientierte Prüfungen zusammenzustellen. Lehrende sollen sowohl theoretisches Grundlagenwissen über Hochschuldidaktik erwerben als auch durch die HDW praktische Tools für die Hochschullehre kennenlernen. Darüber hinaus soll auch die Medienkompetenz der Lehrenden vertieft werden (insbesondere durch die intensive Beschäftigung mit E-Learning). Lehrende erwerben somit durch die HDW ein ganzes Bündel an Kompetenzen und Fähigkeiten, die unmittelbar für die Hochschullehre eingesetzt werden. Der Umfang der HDW beträgt 6 ECTS pro Semester, d. h., in zwei Semestern werden von den TeilnehmerInnen Leistungen in Höhe eines Workload von 12 ECTS (= 300 Stunden) erbracht.

Im Lichte der weit gefassten Definition von „Personalentwicklung“, die im vorangegangenen Abschnitt dieses Kapitels zugrunde gelegt wurde, kann die HDW an der FH JOANNEUM als PE-Maßnahme eingestuft werden, denn diese Maßnahme trägt zur Bildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Lehre bei, sie ermöglicht die Förderung der Lehrenden und trägt damit zur Organisationsentwicklung bei. Diese Maßnahme dient dem Zweck der Aufrechterhaltung und Verbesserung

der Qualität der Lehre an der FH JOANNEUM. Die Maßnahme ist systematisch geplant, wird professionell umgesetzt und auch regelmäßig evaluiert.

Bei PE-Maßnahmen, so wie auch bei allen anderen Instrumenten zur strategischen Führung von Hochschulen und anderen Organisationen, ist festzulegen, ob Maßnahmen zentral oder dezentral zu konzipieren, zu planen und zu organisieren sowie umzusetzen sind. Bei der Hochschuldidaktischen Weiterbildung (HDW) an der FH JOANNEUM wurde ein überwiegend zentral gesteuertes Modell mit dezentralen Elementen gewählt.

Die Hochschuldidaktische Weiterbildung an der FH JOANNEUM ist insofern zentral an der Hochschule angelegt, als

- a. diese PE-Maßnahme zentral durch eine Entwicklungsgruppe der FH JOANNEUM konzipiert wurde;
- b. diese PE-Maßnahme für alle Studiengänge gemeinsam durchgeführt wird (mit TeilnehmerInnen aus vollkommen verschiedenen Fachdisziplinen, die in einer Gruppe zusammenarbeiten);
- c. die gesamte Organisation der PE-Maßnahme zentral erfolgt (Moderation der E-Learning-Module, Auswahl der Vortragenden, Evaluierung der einzelnen Module, Organisation der Abschluss-Präsentationen)
- d. und vor allem dadurch, dass die Geschäftsführung der FH JOANNEUM beschlossen hat, dass alle neuen hauptberuflich Lehrenden diese PE-Maßnahme bei Dienstantritt beginnen sollen und überdies alle weiteren hauptberuflich Lehrenden nach und nach diese PE-Maßnahme absolvieren müssen (Verbindlichkeit des Besuchs der HDW für alle hauptberuflich Lehrenden der FH JOANNEUM).

Diese zentrale Planung und Abwicklung hat Vor- und Nachteile. Aus der Sicht der Autorin dieses Beitrages sind folgende Vorteile damit verbunden: Die zentrale Planung stellt aus der Sicht der Hochschulleitung sicher, dass alle hauptberuflich Lehrenden über fundiertes Wissen und wichtige Fähigkeiten im Zusammenhang mit Hochschuldidaktik verfügen. Die zentrale Durchführung ermöglicht darüber hinaus ein Kennenlernen der Methoden und Denkweise von KollegInnen aus ganz anderen Fachdisziplinen und damit eine einmalige Möglichkeit des interdisziplinären Austausches. Der Nachteil liegt hier freilich auch auf der Hand: Manche TeilnehmerInnen der HDW vermissen spezielle Fachdidaktik und hätten eher die Präferenz der gezielten fachdidaktischen Weiterbildung. Die fachdidaktische Weiterbildung ist zusätzlich zur HDW auf freiwilliger Basis möglich.

Das dezentrale Element dieser PE-Maßnahme besteht darin, dass die Anmeldung der/s einzelnen Lehrenden zur HDW von der Zustimmung der jeweiligen

Studiengangsleitung abhängig ist. Wenngleich prinzipiell die Absolvierung der HDW für alle hauptberuflich Lehrenden verpflichtend ist (siehe oben), bestimmt die Studiengangsleitung im Einvernehmen mit der/dem Lehrenden, zu welchem Zeitpunkt die/der Lehrende diese PE-Maßnahme am besten beginnen sollte. Während bei neuen Lehrenden eine Verschiebung der Maßnahme auf einen späteren Zeitpunkt nur unter Vorlage einer schriftlichen Begründung (z. B. das Vorliegen eines großen zeitaufwendigen Forschungsprojektes) zulässig ist, besteht bei Lehrenden, die bereits an der FH JOANNEUM tätig sind, ein größerer Spielraum bei der Auswahl des Anmeldezeitpunktes.

Nach der bisherigen Erfahrung an der FH JOANNEUM – dies sollte hier unumwunden angemerkt werden – gibt es unter den StudiengangsleiterInnen unterschiedliche Meinungen zur HDW und somit auch eine unterschiedlich große Bereitschaft, Lehrenden zu ermöglichen, an der HDW teilzunehmen bzw. allenfalls Lehrende dazu zu motivieren, diese PE-Maßnahme in Angriff zu nehmen. Der Umfang von 12 ECTS in zwei aufeinanderfolgenden Semestern wird von manchen StudiengangsleiterInnen als hoch einstuft, da dadurch andere Aufgaben, wie z. B. die Teilnahme an Forschungsprojekten aufgrund zeitlicher Restriktionen nur eingeschränkt möglich ist. Durch regelmäßige Aufklärungsarbeit seitens des Rektorates sowie der zuständigen Abteilung werden die Widerstände langsam aufgeweicht, sodass allmählich von sämtlichen Studiengängen der FH JOANNEUM Lehrende die HDW besuchen.

6 Zusammenfassung

Als Fazit kann festgehalten werden, dass eine an einer Hochschule systematisch geplante und durchgeführte sowie kontinuierlich evaluierte und verbesserte hochschuldidaktische Weiterbildung eine Personalentwicklungsmaßnahme im Sinne des Personalmanagements darstellt. Die Erfahrungen an der FH JOANNEUM mit einem mehrsemestrigen verpflichtenden hochschuldidaktischen Aus- und Weiterbildungsprogramm sind differenziert zu betrachten. Inzwischen haben mehr als 100 Lehrende an der FH JOANNEUM dieses Programm absolviert oder sind im Begriff, dieses zu besuchen. Lehrende aller Fachdisziplinen, von Informatik über Bauplanung und Architektur, Gesundheitswissenschaften, Wirtschaft, Soziale Arbeit, Medien und Design, Technik und Rechtswissenschaften haben teilgenommen.

Die Hochschuldidaktische Weiterbildung (HDW) hat – gemeinsam mit anderen Initiativen, welche den Stellenwert der Lehre an der Fachhochschule erhöhen, wie dem jährlich stattfindenden Didaktik-Tag und der Vergabe von Preisen für

Hochschuldidaktische Weiterbildung an
Fachhochschulen

Durchführung - Ergebnisse - Perspektiven

Egger, R.; Kiendl-Wendner, D.; Pöllinger, M. (Hrsg.)

2014, XV, 233 S. 49 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-01496-4