

Die Rolle des Dozenten/der Dozentin im Wandel

Der Text basiert auf einem Vortrag, der auf dem letzten Treffen der Dozenten und Dozentinnen der internen Weiterbildung im Mai gehalten wurde. Er soll jedoch auch interessierte Lehrende der TU Berlin ansprechen.

In den einschlägigen wissenschaftlichen Veröffentlichungen aber auch in der Fachpresse wird seit geraumer Zeit über die Anforderungen an Dozenten und Dozentinnen vor dem Hintergrund einer sich wandelnden (Weiter-)Bildungslandschaft diskutiert (vgl. Abb. S. 2):

Ausbilder, Coach, Lehrender, Facilitator, Integrator, Moderator, Intermediär, Lernberater, Arbeitsprozessbegleiter, um nur einige zu nennen, sind inzwischen Bezeichnungen für das Berufsbild des Dozenten/der Dozentin. Damit ist aber auch das heterogene Qualifikationsprofil gekennzeichnet, dem sich der/die einzelne zu stellen hat, wobei es gilt, zwischen kurzlebigen Modeerscheinungen im Trainingsbereich und sich wandelnden, dauerhaften Ansprüchen zu unterscheiden. D. h. wir erleben momentan eine Neudefinition von Professionsverantwortung.

Hierbei spielen folgende Faktoren eine wesentliche Rolle:

1. die Halbwertszeit des Wissens und der damit verbundene hohe Anspruch an Selbstlernfähigkeit und Selbstorganisation des Individuums,
2. die Globalisierung und die damit immer wichtiger werdende interkulturelle Komponente,
3. die zunehmende Bedeutung der Transfersicherung,
4. die Entwicklung in der Informationstechnologie, speziell Multimedia und Computerbased Training (CBT)
5. die zunehmende Bedeutung von Evaluation/Bildungscontrolling.

Diese Faktoren stellen den Dozenten/die Dozentin vor neue Herausforderungen, auf die er/sie bei der Konzeption und der Durchführung der Weiterbildungskurse Rücksicht nehmen sollte.

Zu 1:

Dozenten und Dozentinnen müssen Techniken vermitteln, die es ermöglichen, das aktuelle Wissen exemplarisch zu erarbeiten

und der Individualisierung der Lernprozesse bei den Teilnehmenden Rechnung tragen. Dies bedeutet jedoch, mehr die Mitbeteiligung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen am Lernprozess in den Mittelpunkt der Weiterbildung zu stellen und Lernaktivitäten zu fördern, bei denen die Lehrenden als "Lernbegleiter" inhaltlich und methodisch die Lernprozesse fördern.

Während die fremdbestimmte und -organisierte kursive Unterrichtsform ihre Dominanz verliert, gewinnen Ansätze wie der des "Projektorientiertes Lernens", des "problem-based learning" oder des "open space" an Bedeutung. Gefragt ist zunehmend eine ganzheitliche Bildung, die Fachwissen mit persönlichkeitsorientierten Fähigkeiten verknüpft und Lernen zunehmend als Prozess der Zielfindung und permanente Selbstvergewisserung begreift (vgl. hierzu Otfried Schaffter 1999, S. 8).

Zu 2:

Theorie und Praxis des Projektmanagements und der interkulturellen Kommunikation werden zum unverzichtbaren Handwerkszeug eines Dozenten/einer Dozentin werden. In diesem Zusammenhang sei auch auf den "Diversity-Ansatz" (Unternehmen sehen die Potenziale, die bei der Integration von sog. Minderheiten freigesetzt werden) verwiesen, der langsam aber stetig Eingang in das Management findet. Dozent und Dozentinnen erhalten dadurch einen neuen Stellenwert in der Organisations- bzw. Personalentwicklung.

Zu 3:

Während die betriebliche Weiterbildung ansteigt, sank die Verweildauer von Teilnehmern in einer Weiterbildung in den letzten zehn Jahren kontinuierlich.

Wurden z.B. bei einem der großen Weiterbildungsträger 1990 durchschnittlich noch 8,4 Tage pro Teilnehmer investiert, waren es 1999 nur noch 3,8 Tage (Häring 2000, S.11).

D.h. die Firmen gehen dazu über, ihre Weiterbildung modular anzubieten. Zwischen den Modulen mit kurzer Präsenzphase liegen intensive Transferphasen, die der Dozent/die Dozentin mit geeigneten Maßnahmen (Simulationen, Chatrooms, Internetforen etc.) begleiten soll und die den Austausch der Teilnehmenden untereinander zur Aufgabe haben. Die Bedeutung des Transfers wird auch darin sichtbar, dass zuneh-

E d i t o r i a l

Die Weiterbildung in der Zentraleinrichtung Kooperation arbeitet mit einem ihrer Schwerpunkte daran, die Qualität der Lehre des wissenschaftlichen Personals der TUB zu erhöhen. Hierzu wird u.a. seit fünf Jahren ein spezifisches Weiterbildungsprogramm für das wissenschaftliche Personal von uns konzipiert und organisiert.

Mit diesem Info-Brief, den Sie heute in den Händen halten, soll ein weiterer Schritt zur Verbreitung von Informationen auf diesem Gebiet getan werden, um möglichst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen zu können. Mit diesem neuen Medium sollen zusätzliche fachspezifische Lehr-, Bildungs- und Weiterbildungsinformationen in einer größeren Breite innerhalb der Universität bekanntgemacht und auf Neuerungen aufmerksam gemacht werden.

Der "Info-Brief Weiterbildung" wird viermal im Jahr erscheinen. Wir würden uns freuen, damit einen Diskussionsprozess in Gang zu setzen und nehmen gerne Ihre Anregungen, Reaktionen oder Beiträge an.

Iris Löhrmann, Hannelore Reiner

mend "Transferziele" die "Lernziele" ersetzen. Dies gilt sowohl für fach- als auch verhaltensorientierte CBT's.

Zu 4:

Nicht nur in der Wirtschaft und Industrie, sondern auch in der Weiterbildungsbranche gewinnt die Informationstechnologie an Einfluss. Einerseits erzeugt der rasche technologische Wandel in den Unternehmen einen permanenten Bildungsbedarf, andererseits beginnen sich elektronische Lehrmittel wie Computer und Web-based-Training in der Weiterbildungslandschaft zu etablieren und werden zunehmend akzeptiert, da das Lerntempo und die Inhalte dem jeweiligen Kenntnisstand flexibel angepasst werden können (so setzt z.B. die Firma IBM auf das virtuelle Schulungskonzept des Distributed learning). Zwar stehen beim selbstorganisierten Lernen noch die klassischen Medien wie Fachliteratur und Selbstlernunterlagen in schriftlicher Form an der Spitze, CBT und Multimediasysteme aber avancieren immer mehr zu einer sinnvollen Ergänzung: Vom Lernen über Internet oder Intranet machen bereits 9,9 % der Unternehmen Gebrauch (Weiß 2000, S. 16).

Zu 5:

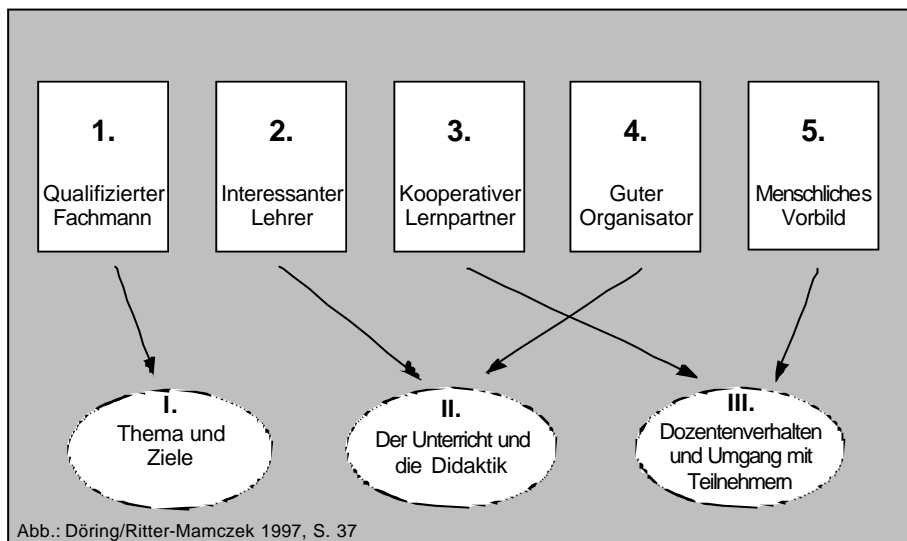
Gestiegene Weiterbildungskosten (nach Weiß 2000, S. 18 wurden 1998 im Durchschnitt 2.207 DM für Weiterbildung je Mitarbeiter/in aufgewendet) und gestiegenes Qualitätsbewusstsein führen sowohl zur regelmäßigen Evaluierung der Weiterbildner/-innen als auch zur Entwicklung und Anwendung von Normen und

Standards zur Qualitätsüberprüfung (Anwendung z. B. der ISO 9000). Daneben machen die unter Punkt 1 skizzierten Entwicklungen auch die fortlaufende Überprüfung des Lehr-/Lerngeschehens nötig, um auf die Vorstellungen und individuellen Lernfortschritte gezielt eingehen zu können. Hier soll stellvertretend für andere interne Evaluationsinstrumentarien das Classroom-Assesment genannt werden.

Aus dem bisher Gesagten folgt, dass Fach- und Methodenwissen zwar immer noch die Basisqualifikation eines jeden Dozenten/einer jeden Dozentin ist, daneben jedoch die soziale und personale Kompetenz stärker gefragt ist. Damit steigen aber auch die Anforderungen an die Weiterbildner/-innen, die neben zentralen Fähigkeiten wie Selbstreflexion und Selbstdistanzierung auch verstärkt Praxiserfahrung in den Unternehmen sammeln müssen, wenn Coaching der Teilnehmer und Prozessbegleitung immer mehr in den Vordergrund treten. Die Umsetzung eines derartigen Lernberatungsprozesses verlangt vom Dozent/von der Dozentin letztlich einen permanenten Qualifizierungsprozess. Hierauf reagieren z. B. die sog. Train-the-Trainer-Kurse - Fortbildungskurse, wie sie auch von der ZEK für das wissenschaftliche Personal angeboten werden -, die die Möglichkeit bieten, sich neue Themen zu erschließen und das eigene Know-how zu erweitern.

Dieses Ziel verfolgen auch langfristige, modular aufgebaute Weiterbildungen für Dozenten/Dozentinnen, die das Spektrum der oben geforderten Qualifikationen anbieten. An der Technischen Universität wird eine derartige Weiterqualifizierung im Aufbau- und Kontaktstudiengang "Weiterbildungsmanagement" (Kontakt: Prof. Döring, Tel.: 314 - 2 43 27), aber auch im EU-Projekt "Fit für Europa - Weiterbildung zu EU-Dozent/innen" (Kontakt: Monika Rummler, Tel.: 314 - 2 64 51) angeboten.

Neben die Fortbildung muss jedoch auch eine kontinuierliche Prozessberatung durch andere Bildungsinstitutionen treten. Darüber hinaus sollten zusätzlich Foren etabliert werden, auf denen Erfahrungsaustausch und gegenseitige Hilfestellung stattfinden kann. Erste Schritte in diese Richtung wurden von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung initiiert. Geplant sind neben regelmäßigen Workshops zum Thema "Weiterbildung der Weiterbildner" auch der Aufbau eines Dialogzentrums zur Unterstützung aller in der Weiterbildung Tätigen im Internet.



Fazit: Den im Text dargestellten Herausforderungen im Bereich der Lehre und der damit verbundenen Weiterqualifizierung der Dozenten und Dozentinnen muss sich auch die Technische Universität Berlin stellen. Einerseits müssen die bereits bestehenden Ansätze für die

Weiterbildung Tätigen ausgebaut und neu entwickelt werden, andererseits sollte endlich das längst überfällige Konzept für die Fortbildung des Lehrpersonals* verabschiedet werden. Denn nur mit gut aus- und fortgebildetem Lehrpersonal kann die TU den Weg in die Spitzengruppe der Universitäten zurückfinden. Andere Universitäten – z.B. die TU München - haben dies längst erkannt und handeln dementsprechend.

Petra Jordan (Studienbüro, FB 1)

Literatur:

- Aulerich, Grudrun/ Bootz, Ingeborg: Weiterbildung der Weiterbildner. Unterstützung für eine sich wandelnde Profession. In: QUEM-Bulletin, Nr. 5, 1999, S. 1 ff.
 Döring, Klaus W./ Ritter-Mamczek, Bettina: Lehren und trainieren in der Weiterbildung. Weinheim 1997
 Häring, Karin: Trendwende im Management-Development. In: Management & Training, Nr. 3 2000; S. 10 ff.
 Schäffter, Otfried: Pädagogische Konsequenzen der Transformationsgesellschaft: Didaktische Modelle in zielbestimmten und zieloffenen Veränderungsprozessen. In: QUEM-Bulletin, Nr. 3 1999, S. 8 ff.
 Schulz, Gudrun: Trainingsbranche in Bewegung. In: Management & Training, Nr. 4 2000; S. 46 f.
 Weiß, Reinhold: Interne Schulungen im Aufwind. In: Management & Training, Nr. 3 2000; S. 14 ff.

* Anm. der Red.: Dieses Konzept wird in der nächsten Ausgabe vorgestellt.

Lehrerbildung in Finnland - ein Beispiel auch für die Weiterbildung von Lehrenden an Universitäten?

Aus dem Programm für Berufsbildungspersonal im weltweiten Dialog der Carl Duisberg Gesellschaft e.V. (CDG), die im Jahr 2000 Maßnahmen in Afrika, Amerika, Asien und Europa anbietet, versprach der Ankündigungstext "Multimediales Lernen in Finnland": "In diesem von der Fläche her großen und von der Zahl der Einwohner kleinen Land werden die multimedialen Möglichkeiten neuer Technologien konsequent genutzt, um den nationalen Qualifizierungsbedarf durch ein umfangreiches Angebot zu decken."

nehmen die Möglichkeit zur pädagogischen Ausbildung - z.B. an der Fachhochschule Häme - wahr. Darüber hinaus gibt es eine intensive Zusammenarbeit mit Universitäten, beispielsweise engagieren sich Professoren auch an Fachhochschulen in der Lehre oder Projekten.

Die Struktur der Lehrerbildung ist gegliedert in das pädagogisch-wissenschaftliche Grundstudium, darauf aufbauend folgt ein fachpädagogisches Studium und ein Unterrichtspraktikum. Das Studium verteilt sich auf Präsenzphasen und Fernstudienzyklen.

Theoretisches Wissen wird in Vorlesungen vermittelt, Gruppensteuerung und Gruppenleitung ist Thema in Arbeitsgruppen.

Abb.1: ergonomisch abgestimmte PC-Plätze für lange Internetsitzungen

Das finnische Unterrichtsministerium und das Zentralamt für Unterrichtswesen in Helsinki investieren viel in die Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten von Jugendlichen und Erwachsenen, um die wirtschaftliche Entwicklung Finnlands zu fördern. Dazu gehört auch ein besonderes Augenmerk auf die Qualität der Ausbildung des Lehrpersonals in allen Bildungsbereichen, d.h. die Erhöhung des Ausbildungsniveaus der Lehrer. Derzeit haben ca. 15 % der Lehrenden in den Bildungsstätten noch keine pädagogische Befähigung bzw. Ausbildung. Gleichzeitig besteht das Problem der Überalterung des Lehrpersonals mit einer großen Gruppe von 40- bis 55jährigen.

Die Entwicklung der Fachhochschule Häme - eine von fünf Fachhochschulen der beruflichen Lehrerbildung in Finnland - zeigt sich in den inhaltlichen Schwerpunkten der Lehrerbildung, die die fachliche Ausbildung im Vollzeit- oder berufsbegleitenden Aufbaustudium ergänzt, und auch in den modernen Lehr- und Lernumgebungen.

Ziel der Lehrerbildung ist die Befähigung der Studierenden für Lehrtätigkeit in Berufsfachschulen, beruflichen Weiterbildungszentren und Fachhochschulen. Für das Lektorat an einer Fachhochschule wird der Magistergrad und für das Dozentenamt eine Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit in Form eines Lizentiats (d.h. "Oberlehrer" mit Universitätsexamen) oder Doktorgrades vorausgesetzt. Die Fachhochschullehrer müssen eine pädagogische Weiterbildung haben und 3 Jahre Berufserfahrung im eigenen Fach in einem Unternehmen vorweisen können. Bei Professoren werden eigentlich keine pädagogischen Fähigkeiten verlangt, aber viele

Abb. 2: in zwei Sektoren teilbarer großer Seminarraum, für Kleingruppen gestaltbares, leichtes und vielfältig kombinierbares Mobiliar entsprechend gruppenspezifischen Erfordernissen und Prozessen

Daneben sind wichtige Themen: allgemeine Kenntnisse und Fähigkeiten über den Charakter des Lernens, lerntheoretisches Denken, Lehrmethoden und Vielseitigkeit bei Auswahl und Einsatz der Methoden. Für die Ausbildung der pädagogischen Fähigkeiten wichtig ist dabei die Beziehungstätigkeit, d.h. die Erziehung eines Menschen mit sozialen Fähigkeiten für Gesellschaft und Beruf. Die Entwicklung der Arbeitsgruppen heißt vor allem: Lernen in der Arbeit und Tätigkeit des Lehrers für die Weiterentwicklung der Arbeitsgruppe.

Zu den Fernstudienzyklen gehören betreute Studienkreise mit anderen Lehrern, Videokonferenzen, telefonische Beratung, virtuelle Kommunikation per email und virtuelle Lehre durch learning space und web site. Beim berufsbegleitenden Studium wird die praktische Arbeit mit Funktionen und Aufgaben im Betrieb von der Fachhochschule aus betreut.

Es gibt dazu das Fach "Zusammenarbeit und Wechselwirkung", also im Umgang mit Schulen und Auszubildenden sowie der (Wirtschafts-)Welt außerhalb der Schule zurechtzukommen. Im Fach Informationstechnologien werden Netz- und Globalkenntnisse bezogen auf die Vernetzung von Schule und Wirtschaft sowie international vermittelt. Nebeneffekt der Lehrerbildung ist der selbstverständliche Umgang mit neuen Medien, z.B. für die Produktion von Videos

für den Unterricht. Auch nach Abschluss der Lehrerausbildung gibt es ständig Fortbildungsangebote für Lehrer, zu denen sich Interessierte selbst anmelden.

Die räumliche Ausstattung der Lehrerschule in Häme unterstützt und spiegelt die inhaltlichen Schwerpunkte durch entsprechende technische und innenarchitektonische Gestaltung wieder. Alle Räume wurden von Studierenden und Lehrenden gemeinsam entworfen und nach dem neuesten technischen Standard und mit finnischen Design-Möbeln eingerichtet.

Abb. 3: PC-Studierplatz

Dies findet seinen Ausdruck u.a. auch darin, dass die Nutzung von Räumen und von Technik immer allen zugänglich ist. So gibt es z.B. Ruhezeiten für Lehrende und Lernende während ihrer Ausbildungszeit, die zum Entspannen und Kreativ-Sein mit optischen und akustischen Möglichkeiten (Sternenhimmel, Musik-CDs) ausgestattet sind, um die Weiterentwicklung der Arbeitsgruppen z.B. in Planungsphasen zu fördern. Auch ist es selbstverständlich, dass Arbeitsplätze von Lehrenden zur Vor-

und Nachbereitung von Seminaren öffentlich einsehbar sind (z.B. durch Glasscheiben) und somit Transparenz zum Ausdruck bringen.

Als einzige derart ausgestattete Einrichtung in Finnland ist die Fachhochschule für Lehrerausbildung in Häme ein "Studienparadies".

... ein Beispiel auch für die Weiterbildung von Lehrenden an Universitäten?

Als Anregungen aus diesem Beispiel können - mit entsprechender hochschuldidaktischer Schwerpunktsetzung - auch auf die Weiterbildung für Lehrende an der Universität übertragen werden:

- Räume mit leicht verstellbaren und für verschiedene Arbeitsbedürfnisse kombinierbaren Möbeln,
- je nach Funktion zweckmäßiges technisches Equipment für die Seminardurchführung (Flipcharts mit Kopierautomatik, Videoschirme, PCs mit Beamer und Leinwand, etc.),
- Aufteilung der Weiterbildung in Selbstlernphasen (unterstützt durch entsprechende Lehr-Materialien ggf. im Intranet) und Präsenzphasen (unterstützt durch Videoeinsatz und Feedback),
- Workshops zu Gruppendynamik und Gruppenleitung mit Rollenspielen o.ä.,
- das "Coaching-Prinzip", d.h. die gegenseitige und externe Beratung und Begleitung Lehrender während und zwischen den Unterrichtsphasen,
- die Förderung lerntheoretischen Denkens durch Reflexion relevanter pädagogisch-wissenschaftlicher Theorien,
- der Ausbau des Beziehungsaspekts zwischen Lehrenden und Lernenden, d.h. die Förderung der sozialen Kompetenzen der Studierenden unter Einbeziehung des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umfelds der Universität in die Lehre,
- der Wille zur konsequenten Erhöhung des pädagogischen Ausbildungsniveaus der Lehrenden und damit der Qualität der Lehre.

Das bereits seit mehreren Jahren für Lehrende in Modulform als "Train-The-Trainer" angebotene Programm der wissenschaftlichen Weiterbildung kann so wirkungsvoll unterstützt und ausgebaut werden.

Nicht nur für die Weiterbildung der Lehrenden, sondern auch für die Gestaltung der universitären Lehre und des Studiums stecken in entsprechenden Investitionen für die konsequente Nutzung der Möglichkeiten multimedialer und virtueller Informationstechnologien sowie zwischenmenschlicher interaktiver Kommunikation große Entwicklungspotentiale für die Wissensvermittlung und den Wissenserwerb.

Monika Rummler (Projektmitarbeiterin "Fit für Europa")

Abb. 4: PC-, OHP- und videogestützter Arbeits- und Vorführplatz mit kopierbarer Pinnwand für Lehrende

Impressum:

Hrsg. von der Zentraleinrichtung Kooperation/
Bereich Weiterbildung
Steinplatz 1, 10623 Berlin
Tel. 314-24030 oder -21296, Fax 314-24276
e-mail: wb@zek.tu-berlin.de
www.tu-berlin.de/zek