

## Das modulare Programm zur Förderung der Qualität der Lehre

### I. EINLEITUNG

Dieses Weiterbildungsprogramm soll dazu beitragen, die Qualität der Lehre an der TUB und damit ihre Attraktivität für Studierende zu erhöhen. Sowohl in internen als auch externen Evaluationen wurde der Bedarf für Maßnahmen zur Verbesserung der Lehre deutlich erkennbar.<sup>1</sup> Nicht zuletzt zeigen auch Äußerungen von Absolvent/innen, dass in der Rückschau auf ihr Studium die Qualität der Lehre ihrer Universität eine bedeutende Rolle spielt.

Die schnellen, nicht nur fachlichen, Veränderungen erschweren es Lehrenden, sich an ihren eigenen Studienerfahrungen und dort gelernten Modellen für Hochschullehre und Studium zu orientieren. Dabei gilt der Satz: Lehrende lehren, wie sie gelehrt wurden und nicht wie sie gelernt haben zu lehren.<sup>2</sup> Allerdings unterliegt die Rolle der Lehrenden vor dem Hintergrund wachsender Kompetenzanforderungen starken Veränderungen, resultierend z.B. aus den sehr unterschiedlichen Lernvoraussetzungen der jetzt Studierenden, Internationalisierungsprozessen und dem zunehmenden Einsatz neuer Medien.<sup>3</sup>

Ziel des modularen Programms ist es, ein umfassendes Verständnis der Lehr-Lernprozesse sowie Qualitätsstandards für gute Lehre zu entwickeln und anwenden zu können. Lehrende sind dabei Multiplikator/innen im doppelten Sinn: zum einen in fachlicher Hinsicht mit didaktisch durchdachten Vermittlungs- und Lernprozessen, zum anderen als Modell für Studierende im Hinblick auf deren eigene Präsentationen, Lerntechniken und Arbeitsorganisation etc. Gemeint sind also nicht "Patentrezepte", sondern die Bewusstmachung und Förderung der individuellen Stärken und des eigenen Stils der Lehrenden sowie die Erweiterung des individuellen Handlungsrepertoires in der Lehre vor dem Hintergrund handlungsleitender hochschuldidaktischer oder pädagogischer Prinzipien. Die thematischen Schwerpunktsetzungen der in diesem Info-Brief kurz beschriebenen 18 Module des Programms zur "Förderung der Qualität der Lehre" ergänzen sich und decken die wesentlichen Bereiche guter Lehrtätigkeit ab.<sup>4</sup>

### II. HOCHSCHULDIDAKTISCHER ANSATZ

Wichtige Erkenntnisse aus der Lern- und Gedächtnisforschung<sup>5</sup> legen verschiedene Konsequenzen für die Gestaltung der Lehre nahe. Lerngerechte Gestaltung von Vermittlungsprozessen heißt, dass beide Gehirnhälften beim Lernprozess aktiviert werden und deshalb die Lernprozesse rhythmisiert und im Wechsel aufgebaut sein müssen.<sup>6</sup> Lernen ist aber auch ein höchst individueller Prozess, in dem mit geeigneten Methoden den verschiedenen Lerntypen bei der Informationsaufnahme, -verarbeitung und -speicherung entsprochen werden kann. In den meisten Modulen werden diese Gestaltungskonzepte und -elemente zur

Erhöhung der Lerneffizienz von den Dozent/innen nicht nur vorgestellt und besprochen, sondern bereits im Seminar eingesetzt, so dass die Teilnehmer/innen sie an sich selbst erfahren, üben und die Einsatzmöglichkeiten für ihre Lehrveranstaltungen reflektieren können.

Dabei nehmen die Teilnehmer/innen in den Modulen eine Doppelrolle ein:

- Einerseits sind sie bereits Lehrende oder sollen in Kürze Lehre anbieten, andererseits werden sie hier selbst trainiert. Sie lernen und üben explizite Beobachtungstechniken für Feedback an andere Lehrende und für sich selbst.

- Sie können die Beobachtungstechniken und Seminarinhalte auch für die Weitergabe an Studierende nutzen, z.B. für die Beurteilung ihrer Präsentationen oder die Vermittlung von wissenschaftlichen Lern- und Arbeitstechniken (Förderung von Schlüsselkompetenzen und der Studierfähigkeit).

### III. ZIELE DES PROGRAMMS IM EINZELNEN

1. Das didaktische Repertoire wird durch Erwerb von Expert/innenwissen<sup>7</sup> erweitert um verschiedene Lehr- und Sozialformen (mit Abstufungen von Dozent/innen- bis hin zur Teilnehmerzentrierung und selbstorganisiertem Lernen), Präsentations- und Moderationstechniken (Auftreten und Rolle als Lehrende/r), klassische und neue Medien (Einsatzmöglichkeiten und -techniken, Vor- und Nachteile), Formen der Unterrichtsgestaltung (Methoden-Mix) sowie Steuerungsmöglichkeiten der Lernprozesse (Kommunikation und Gruppendynamik, Problem-based Learning)<sup>8</sup>.

2. Neue Vorgehensweisen werden in den teilnehmer/innenzentrierten Modulen geübt, d.h. zum einen der Wechsel zwischen Informations- und praktischen Verarbeitungsphasen: ausgewählte und erprobte Elemente, Techniken und Methoden werden theoretisch vorgestellt und von den Lehrenden selbst ausprobiert. Dies gibt die Möglichkeit zur praxisnahen Reflexion und Diskussion, wie die neuen Techniken in die Lehre übertra-

Impressum: Hrsg. von der Zentraleinrichtung Kooperation/  
Wissenschaftliche Weiterbildung, Sekr. HH 8  
e-mail: [wb@zek.tu-berlin.de](mailto:wb@zek.tu-berlin.de) / [www.tu-berlin.de/zek/wb](http://www.tu-berlin.de/zek/wb)

gen werden können. Praxisnah heißt zum anderen auch, Problemstellungen, aktuelle Fragen und Situationen aus der Lehre einzubeziehen, zu bearbeiten und Lösungsstrategien zu entwickeln. Ergänzend werden videogestützte Präsentationen mit ausführlichen Feedbackrunden mit zahlreichen Tipps und Techniken zur individuellen Verbesserung durchgeführt.

**3. Kollegiale Beratung und gegenseitige Unterstützung<sup>9</sup>** werden methodisch vorbereitet, d.h. innerhalb der entsprechend konzipierten Module wird ein kollegiales Klima und Vertrauen hergestellt, das gegenseitige Unterstützung, nicht aber Konkurrenz fördert. Die Lern-Tandem-Methode<sup>10</sup> wird als Stütze und Rückkopplungsmöglichkeit in den eigenen Veranstaltungen (Transfer!) sowie zum Erfahrungsaustausch eingeführt.

**4. Elemente zur Selbstorganisation der Lehrenden** bieten die Chance zur individuellen Definition von Lernzielen und Mitsteuerung der eigenen Lernprozesse (Partizipation) als wissenschaftliche Bildung und nicht nur reine Wissensvermittlung. Durch Evaluation in allen Phasen der Weiterbildung können Lehrende ihre individuellen Qualifikationsbedürfnisse benennen, die in die Programmgestaltung einfließen. Open Space kann als Rahmenvorgabe bei Bedarf eingesetzt werden, d.h. Lehrende wählen selbst ihre Lerninhalte aufgrund von Problemstellungen aus ihrer Lehre. Bei der anschließenden Bearbeitung in Arbeitsgruppen wählen sie auch ihre Lernformen selbst.

**5. Als Qualifizierungsanreiz für Lehrende** kann zum einen die hohe Selbstmotivation genannt werden, d.h. sie kommen bereits individuell motiviert<sup>11</sup> mit hohen Ansprüchen, dem Wunsch sich weiter zu verbessern und Lehre noch befriedigender und effizienter zu gestalten. Zum anderen erhalten Sie ein aussagekräftiges Zertifikat als Nachweis der Qualifizierung für wissenschaftliche und auch für nachuniversitäre Tätigkeitsfelder. Die aktuell geltende Freiwilligkeit und der Empfehlungscharakter zur Teilnahme am Programm zur Förderung der Qualität der Lehre sollen bestehen bleiben.

**6. Durch die teilnehmerzentrierte Gestaltung der Module** wird ein Beitrag zur Schaffung einer Lehr-Lernkultur geleistet. Gefördert werden Kommunikation und Erfahrungsaustausch zwischen Lehrenden, die oft genug erst durch diese Module andere Lehrende mit z.T. ähnlichen Fragestellungen kennen lernen (Förderung der interdisziplinären Kooperation). Es werden gemeinsame Standards für "gute Lehre" durch Diskussion und Aneignung geeigneter Lehrtechniken und Kommunikationsformen in der Lehre entwickelt. Vor dem Hintergrund vorhandener Lehrererfahrung und den besonderen Bedingungen des jeweiligen Fachs können eine Auseinandersetzung und ein Vergleich mit anderen Lehrenden stattfinden. Die Rolle der Dozent/innen des Weiterbildungsprogramms ist eher die von Impulsgebern und Beratern, weniger die von Vermittlern normativer Regeln für "richtiges" Lehrverhalten oder didaktische Dogmen.

**IV. STRUKTUR DES PROGRAMMS**

Das Programm enthält Basis- und Vertiefungsmodule. Die Basismodule decken die Grundlagen der Lehrtätigkeit ab. Die Vertiefungsmodule bieten die Möglichkeit, spezielle Aspekte der Gestaltung von Lehre zu verbessern. Basis- und

Vertiefungsmodule beinhalten verschiedene thematische Schwerpunktsetzungen.

**1. Einführungskurs** Teaching for University's Best<sup>12</sup>

**2. Basismodule**

**Planung und Durchführung**

Modul 1:	Lehren und Lernen für Lehrende
Modul 7:	Lernfördernde Vorlesungen und Großgruppenveranstaltungen

**Lernen**

Modul 2:	Grundlagen des Lernens
Modul 14:	Lerntechniken und Arbeitsorganisation

**Medieneinsatz**

Modul 5:	Einsatz von klassischen Medien im Lehr-/Lernprozess
Modul 6:	Neue Medien in der Lehre

**Qualität**

Modul 16:	Selbst- und Fremdevaluation (in) der Lehre
Modul 17:	Bewerten, Benoten, Prüfen

**3. Vertiefungsmodule**

**Kommunikation**

Modul 3:	Kommunikation und Gruppendynamik in Lehr-Lernprozessen
Modul 10:	Studierende motivieren
Modul 11:	Spielend lehren und Schlüsselkompetenzen fördern (Workshop)

**Lernkultur**

Modul 12:	Geschlechtsspezifische Aspekte des Lehrens und Lernens
Modul 13:	Interkulturelle Aspekte in der Lehre
Modul 18:	Planning a Seminar or Lecture for an English Speaking Audience

**Methoden**

Modul 4:	Präsentationsverhalten für Lehrende
Modul 8:	Projektarbeit in der Lehre
Modul 9:	Moderation in der Lehre
Modul 15:	Working with Problem Based Learning

Weiterbildungsprojekt "online-Lehre lernen"<sup>13</sup>

Die folgenden begleitenden Veranstaltungen, Beratungsangebote und Materialien zum Selbstlernen in Sachen Lehre sind in der Diskussion:

**4. Begleitveranstaltungen**

Didaktischer Stammtisch
Online-Diskussionsforum
Open Space*
Beratung zu Weiterbildungsfragen z.B. zur Wahl Ihrer persönlichen Weiterbildungsschwerpunkte sowie Hospitationen Ihrer Lehrveranstaltung*

\*auf Anfrage

**5. Selbstlernen**

Buch zur Gestaltung von Lehrveranstaltungen
Lernplattform mit Diskussionsforen
CD-Rom "DiBox"

**V. RAHMENBEDINGUNGEN**

Aus den 18 Modulen des Programms zur Förderung der Qualität der Lehre können Sie je nach individueller Schwerpunktsetzung frei wählen. 3 bis 5 Module des Programms zur "Förderung der Qualität der Lehre" werden im Semesterturnus angeboten. Das gesamte Programm kann somit in 5 Jahren absolviert werden

und umfasst 32 Tage oder 256 Zeitstunden. Die Teilnahme ist kostenfrei und freiwillig, aber verbindlich. Über mindestens 70 % aktive Mitarbeit je Modul wird eine einfache Bescheinigung, bei Teilnahme an mindestens 5 Modulen dieses Programms ein zusammenfassendes Zertifikat auf Wunsch ausgestellt und von der für wissenschaftlichen Nachwuchs zuständigen Vizepräsidentin unterzeichnet.

Alle Module werden mündlich sowie schriftlich evaluiert. Auf dieser Grundlage sowie unter Berücksichtigung aktueller Veröffentlichungen und Entwicklungen wird das Programm fortlaufend modifiziert und bedarfsorientiert geplant, d.h. für Ihre Wünsche und Ihren Weiterbildungsbedarf wird nach Möglichkeit ein entsprechendes Angebot bereitgestellt.

Wir freuen uns, Sie als Teilnehmer/in unserer Weiterbildungsangebote begrüßen zu dürfen.

*Monika Rummler (WWB)*

<sup>1</sup> Vgl. z.B. WM-Studie 2002 an der TU, Ergebnisse des Studienbarometers, Evaluationsberichte des wissenschaftlichen Weiterbildungsprogramms

<sup>2</sup> "Teachers teach as they were taught, not as they were taught to teach!"

<sup>3</sup> Vgl. Petra Jordan: Die Rolle des Dozenten im Wandel, TU-ZEK (Hrsg.): Info-Brief Weiterbildung Nr. 1, Juli 2000, S. 1-2

<sup>4</sup> vgl. z.B. W.-D. Webler: Kriterien für gute akademische Lehre. In: Das Hochschulwesen. Heft 6, Neuwied 1991, S. 246; Brigitte Berendt: Planung von Hochschulveranstaltungen. In: Neues Handbuch Hochschullehre. Lehren und Lernen effizient gestalten. Stuttgart: Raabe, Loseblatt-Sammlung ab 2001 fortlaufend, B 1.1, S. 12f.; R. Richter (Hrsg.)/J. Willems/W. Gijsselaers/D. de Bie: Qualitätssorge in der Lehre. Leitfaden für die studentische Lehrevaluation. Neuwied/Kriftel/Berlin: Luchterhand 1994, S. 1-15

<sup>5</sup> vgl. z.B. Manfred Spitzer: Geist im Netz. Modelle für Lernen, Denken und Handeln. Heidelberg/Berlin: Spektrum Akademischer Verlag 1996;

Sally P. Springer/ Georg Deutsch: Linkes-rechtes Gehirn: funktionelle Asymmetrien. Heidelberg/Berlin: Spektrum Akademischer Verlag 1998 (4. Aufl.); Frederic Vester: Denken - lernen - vergessen. München: dtv 2002 (29. Aufl.)

<sup>6</sup> vgl. z.B. Martin Lehner/Frederic Fredersdorf: Fachtrainings erfolgreich gestalten. Praxishandbuch für Trainer, Führungskräfte und Experten. Bern/Stuttgart/Wien: Haupt Verlag 2003

<sup>7</sup> Die Dozent/innen des Programms verfügen neben einer akademischen Fachausbildung über hochschuldidaktisches Wissen und mehrjährige Erfahrung in der Erwachsenenbildung sowie in der universitären Lehre.

<sup>8</sup> zu Teilnehmerzentrierung vgl. Klaus W. Döring/Bettina Ritter-Mamzcek: Lehren und Trainieren in der Weiterbildung. Ein praxisorientierter Leitfaden. Weinheim: Deutscher Studienverlag 1997; vgl. Gerald A. Straka: Selbstgesteuertes akademisches Lernen und die Qualität der Lehre. In: Empirische Pädagogik 2001, 15 (2), S. 305-332; vgl. Erik de Graaff/Peter A.J. Bouhuijs: Implementation of Problem-based Learning in Higher Education. Amsterdam: Thesis Publishers 1993

<sup>9</sup> Erste Ansätze für Coaching von Lehrenden wurden bereits erprobt. Inwieweit ein entsprechendes Coaching-Angebot weiter ausgebaut werden kann, ist aus Gründen der Kapazität derzeit noch offen.

<sup>10</sup> Nach Esther Enns/HansRudolf Lanker vgl. <http://www.quigs.de/tandem/> vom 16.06.2004

<sup>11</sup> allgemein zur Motivation von Lehrenden und Einstellung zur Weiterbildung vgl. Jürgen Flender: Optimierung ja - Weiterbildung nein? Zur Motivation von Lehrenden, ihre Lehre zu verbessern. In: Das Hochschulwesen 1/2004, S. 19-24

<sup>12</sup> vgl. hierzu Friederike Demmel/Petra Jordan: Teaching for University's Best - Einführung für neue wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an der TUB. In: TU-ZEK (Hrsg.): Info-Brief Weiterbildung Nr. 6, Februar 2002, S. 1-2; Nach dem Konzept von "TUB" wird jetzt auch für Tutor/innen zur Verbesserung der Tutorien die ESF-geförderte Projektweiterbildung "Train the Tutor" durchgeführt.

<sup>13</sup> Vgl. Iris Löhrmann/Heike Müller: Online-Lehre lernen - Ein Intensivkurs für Lehrende der TUB. In: TU-ZEK (Hrsg.): Info-Brief Weiterbildung Nr. 10, Juli 2003, S. 3

### **Liebe Leserinnen und Leser des Info-Briefs Weiterbildung!**

In diesem Info-Brief stellen wir Ihnen das aktuelle modulare Programm zur "Förderung der Qualität der Lehre" ausführlich vor.

Drei Jahre nach unserer letzten Umfrage möchten wir wieder von Ihnen wissen, wie wir unser Weiterbildungsprogramm nach Möglichkeit Ihren Bedürfnissen besser anpassen können. Insbesondere möchten wir wissen, welche zeitliche Struktur Ihren Bedürfnissen am besten gerecht wird. Denn leider müssen wir feststellen, dass kurzfristige Absagen - sei es aufgrund hoher Arbeitsbelastung oder anderer Verhinderung - zunehmen und dadurch die Kurse teilweise gefährden.

Gleichzeitig interessiert uns, ob die inhaltliche Gestaltung unseres aktuellen Angebots auf Ihre Zustimmung stößt oder ob es ausgebaut werden sollte.

Bitte unterstützen Sie uns durch Ihren ausgefüllten Fragebogen und senden Sie ihn bis Ende August 2004 an uns zurück (Adresse siehe unten).

Die Teilnahme an der Befragung ist selbstverständlich freiwillig. Die Auswertung erfolgt anonymisiert.

Mit bestem Dank und vielen herzlichen Grüßen  
Ihre Wissenschaftliche Weiterbildung an der TU

An  
ZEK - Wissenschaftliche Weiterbildung  
z.Hd. Frau Hannelore Reiner

Sekr. HH 8

Fax 314 242 76

## Fragebogen zum Weiterbildungsprogramm für das wissenschaftliche Personal

Wir bitten Sie, Zutreffendes anzukreuzen (Mehrfachantworten sind möglich) und den ausgefüllten Fragebogen an die ZEK-WWB, Sekr. HH 8 oder Fax 314 242 76 zurückzusenden. Über ggf. weitere Vorschläge, Anmerkungen und Ideen auf einem Extrablatt freuen wir uns!

### 1. Welche zeitliche Struktur ist für Sie die geeignete?

**Zeitliche Lage** während der Vorlesungszeit  in den Semesterferien  beides   
während der Arbeitswoche  am Wochenende  beides   
Montag  Dienstag  Mittwoch  Donnerstag  Freitag  Samstag   
vormittags  nachmittags  abends

**Dauer** 1,5 Zeitstunden jede Woche während des Semesters   
mehrere aufeinander aufbauende Einheiten je 4 Zeitstunden/Woche   
eintägige Seminare   
zwei- bis dreitägige Blockseminare   
einwöchiges Intensivseminar   
anderes, und zwar.....

### 2. Im Folgenden interessiert uns, welche Gründe Sie daran hindern, sich zu einer Weiterbildung aus unserem Programm anzumelden.

- Termine für Forschungsarbeiten
- Termine am Fachgebiet
- Prüfungstermine
- eigene zeitgleiche Lehrveranstaltung
- Urlaub
- Dienstreise
- fehlender Arbeitsvertrag
- sonstiges, und zwar: .....
- war nie der Fall

### 3. Wie ist Ihr Bedarf zu den folgenden Programmschwerpunkten?

Das Angebot ist ... ausreichend  soll ausgebaut werden

1. Lehren und Lernen    
(vgl. Modulübersicht in diesem Info-Brief)

2. Arbeits- und Managementtechniken    
z.B. Zeit- oder Projektmanagement, Kommunikation/Rhetorik

3. Forschungsmanagement    
z.B. Drittmittelanträge, Öffentlichkeitsarbeit

Ihre Vorschläge: .....

### 4. Einige freiwillige Angaben

Wie viel Zeit können Sie voraussichtlich für Ihre Weiterbildung aufwenden:  
während des Semesters ... Tage in der vorlesungsfreien Zeit ... Tage

**Kennen Sie das "Weiterbildungsprogramm für das Wissenschaftliche Personal" der Zentraleinrichtung Kooperation (ZEK)?**  
(im WS gelb, im SS blau, DIN A4 längs halbiert)

Ja  Nein

### Zu Ihrer Person:

- Professor/in  Juniorprofessor/in  Dauer-WM  WM TU-Stelle
- WM Drittmittel mit Promotionsvorhaben  WM Drittmittel ohne Promotionsvorhaben

Fakultät bzw. Einrichtung: .....

**Vielen Dank für Ihre Rückmeldung!**