Hochschuldidaktisches Zentrum

Universität St.Gallen

Weiterentwicklung hochschuldidaktischer Angebote zur Entwicklung lehrförderlicher Einstellungen

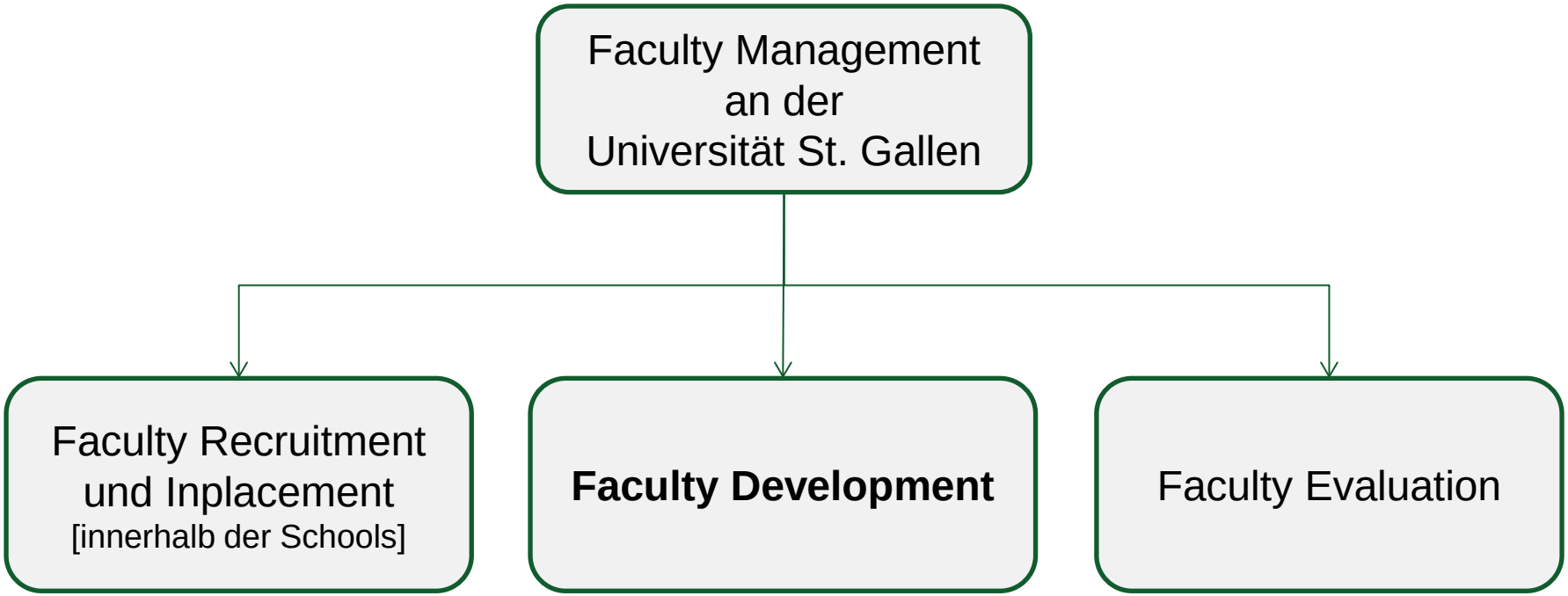
Marion Lehner

Agenda

1. Faculty Development zur Förderung «guter Lehre»
2. Neues hochschuldidaktisches Zertifikatsprogramm an der Universität St. Gallen
3. Forschungsdesign
4. Fragen/Diskussion

Faculty Development zur Förderung «guter Lehre»

Einordnung von Faculty Development



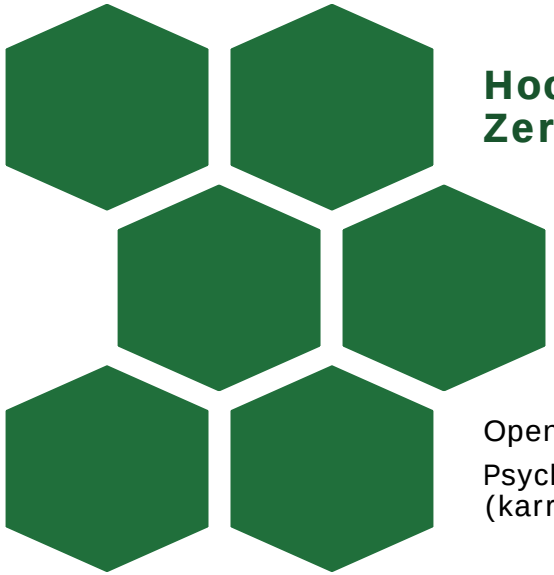
Faculty Development zur Förderung «guter Lehre»

Meine Forschungsarbeit fokussiert das **Zertifikatsprogramm** (hochschuldidaktische Ausbildung) der Universität St. Gallen

Talent Management
Career Services

Welcome Event für Neuberufene

Weiterbildungskurse



Hochschuldidaktisches Zertifikatsprogramm

Open Coaching- & Mentoring Programme
Psychologische Beratungsangebote (karriereorientiert // lehrorientiert)

Hochschuldidaktisches Zentrum

Universität St.Gallen

Faculty Development zur Förderung «guter Lehre»

Zertifikatsprogramme als eine Form von Faculty Development

→ häufig inkohärent zusammengestellte formelle Kurse



z. B. Universität St. Gallen:

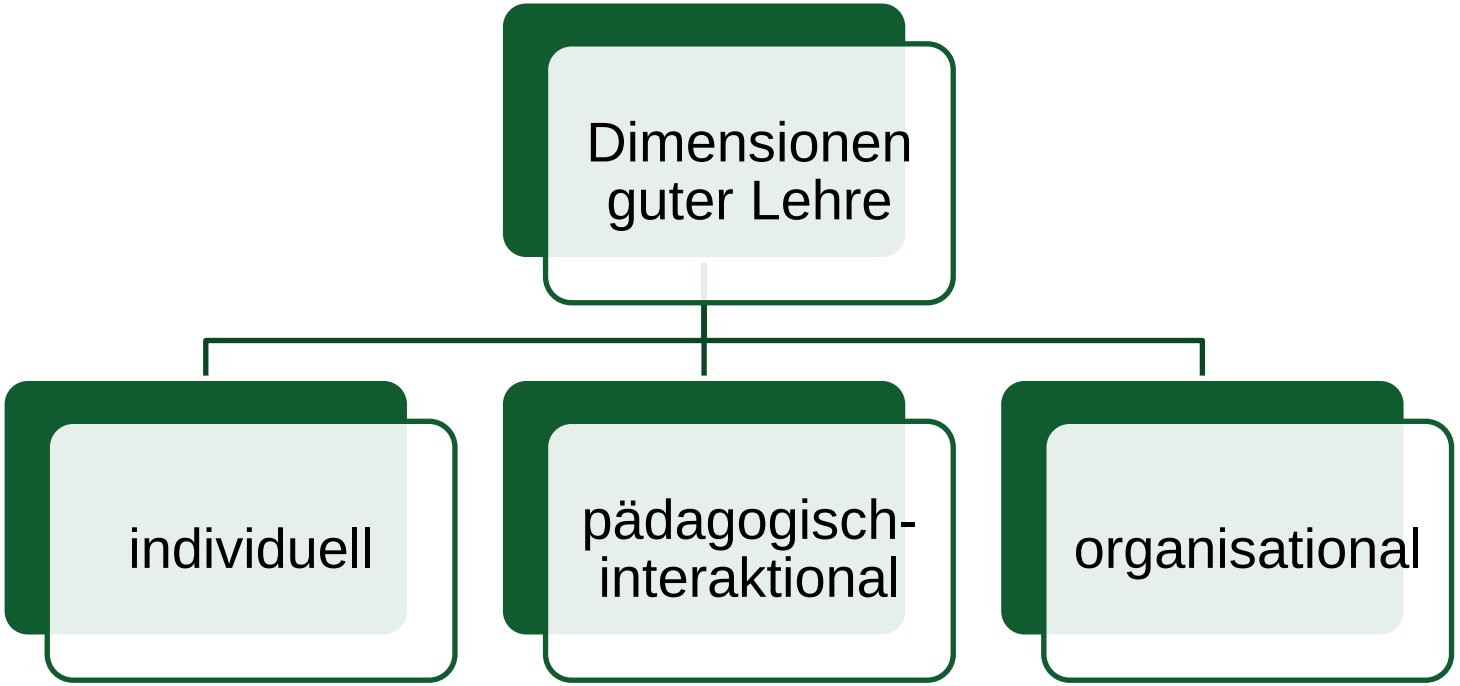
7 formelle Kursmodule, inhaltlich additiv
(Zertifikatsprogramm: 10 ETCS,10 formelle Trainingstage)

Workshop Settings zeigen nahezu **keine Effekte** für die nachhaltige Entwicklung von Lehrkompetenz

ABER **Kohärente** Zertifikatsprogramme zeigen unter bestimmten Voraussetzungen durchaus **Wirksamkeit**
(Fendler et al., 2013, p. 28; Postareff et al., 2007; Gibbs & Coffey, 2004)

«Gute Lehre» als normativer Anker

Ziel: ganzheitliche/systematische Adressierung der drei Dimensionen «guter Lehre» mithilfe geeigneter Faculty Development Instrumente



Zugrundeliegendes Modell akademischer Lehrkompetenz

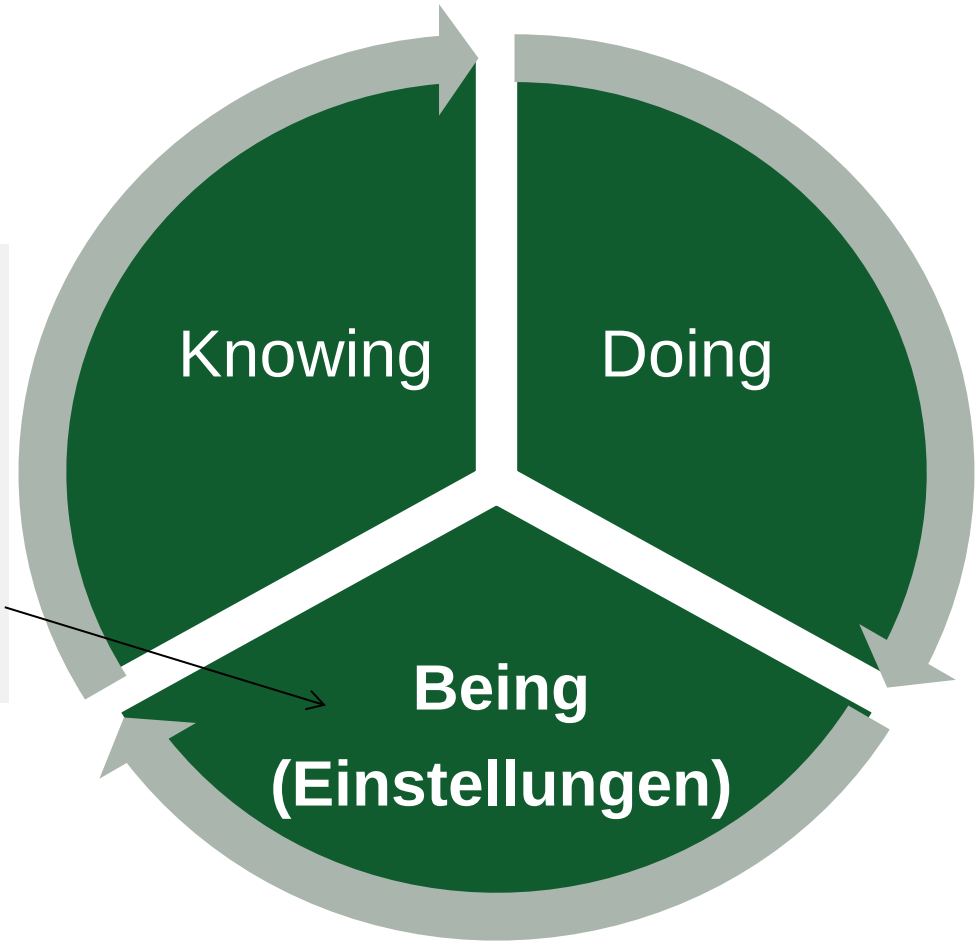
Kompetenzbereich / Kompetenzdimension	Sachkompetenz	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Wissen	Wissen über - eigenes Fach - didaktische Konzepte (z. B. Constructive Alignment, Reflective Practicioner)	Wissen über soziale Lernformen, Studierendenlernen, Wissen über lehrbezogene Kooperationen und informelle Angebote	Eigene lehrbezogene Motivatoren/ Demotivatoren kennen; Stärken und Schwächen der eigenen Lehre kennen
Fertigkeiten	Anwendung der didaktischen Konzepte in der Lehrpraxis u. a. zielgerichtete Methodenvielfalt im Unterrichten, didaktischer Dreisprung	Geeignete Lernformen zielgerichtet einsetzen zur Unterstützung des sozialen Lernens; von und mit Kollegen lernen	Reflexion über eigene Lehre und Motivatoren sowie zielgerichtete Selbststeuerung
Einstellungen	Lehrauffassungen (conceptions of teaching)	Menschenbild Studierendenleitbilder	Lehrbezogenes Selbstbild (Reflexion über die eigene Lehrauffassung)

Akademische Lehrkompetenz

Einstellungen gegenüber Lehre
«Conceptions of Teaching»

beeinflussen

die angewandten Lehrstrategien
«Approaches to Teaching»



Euler & Hahn, 2007; Kember, 1997, p. 225; Ho, Watkins & Kelly, 2001, p. 147

Beitrag meiner Forschung

Leitende Forschungsfrage:

Inwieweit trägt ein Zertifikatsprogramm in der hochschuldidaktischen Ausbildung zur Entwicklung lehrförderlicher Einstellungen bei?

Weitere Forschungsfragen:

- Welche Instrumente des Faculty Development unterstützen die Entwicklung lehrförderlicher Einstellungen?

- Welche Rahmenbedingungen beeinflussen die Lehrüberzeugungen von Hochschullehrpersonen?

Zwischenfazit: Faculty Development zur Förderung «guter Lehre»

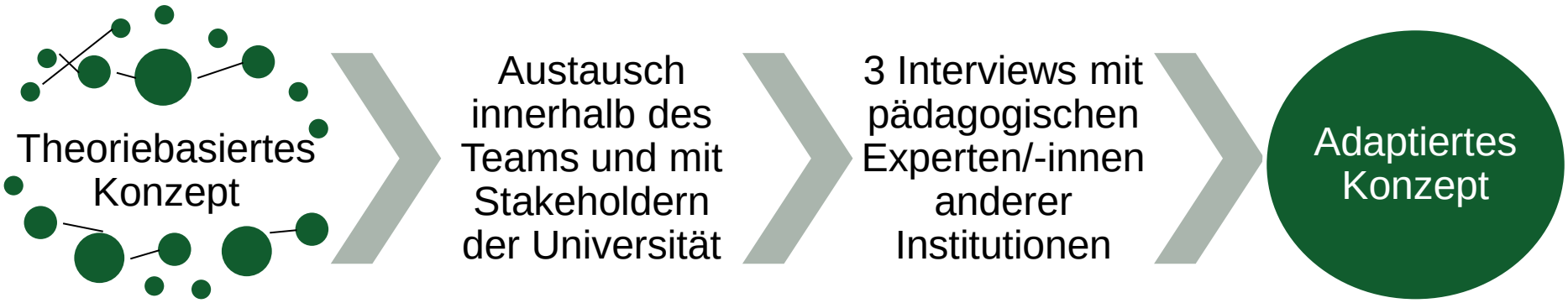
- ✓ Was bedeutet **«Gute Lehre»** für meine Forschung und für das Faculty Development Konzept an der Universität St. Gallen

- ✓ Entwicklung eines **Lehrkompetenzmodells** als Grundlage für das lehrbezogene Faculty Development an der Universität St. Gallen

Weiteres Vorgehen: Ableitung des neuen Konzepts für das Zertifikatsprogramm in der hochschuldidaktischen Ausbildung an der Universität St. Gallen

Neues hochschuldidaktisches Zertifikatsprogramm an der Universität St. Gallen

Theoriebasierter und iterativer Prozess der Konzeptentwicklung



Entwicklungsprozess: Erfolgsfaktoren

Theoriebasiert wurden Faktoren ermittelt, die die **Entwicklung lehrförderlicher Einstellungen** in hochschuldidaktischer Aus- und Weiterbildung unterstützen:

- **(Interdisziplinäres) Networking der Lehrenden**
- **Kohärenz & Anbindung an die Studienprogramme**
- **Persönliche Verantwortung für die Lehrkompetenzentwicklung**
- **Zusammenspiel von fachlicher und didaktischer Kompetenz**

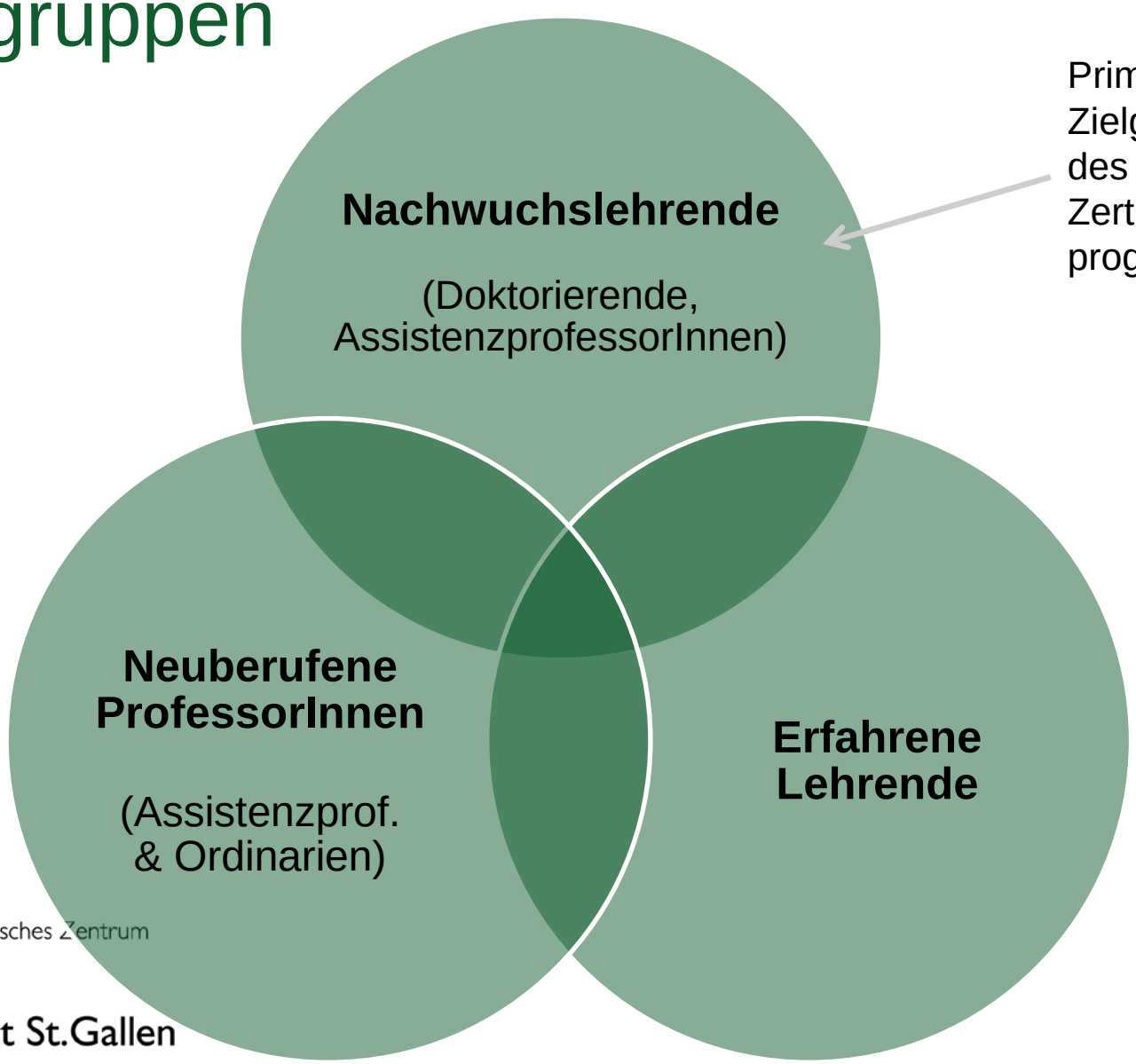
Barlow, 1995; Dempster et al., 2012; Ginns, Kitay & Prosser, 2008

Wie soll gelebte Lehrpraxis an der Universität St. Gallen aussehen?

3 Säulen der Lehrpraxis an der HSG		
Lehre ist **kohärent** und **studierenden-zentriert.**	**Verantwortung** für Studien-programme, u.a. Verständnis für Absolventenbild	Gemeinschaft der Lehrenden **«Lehre ist Thema»**

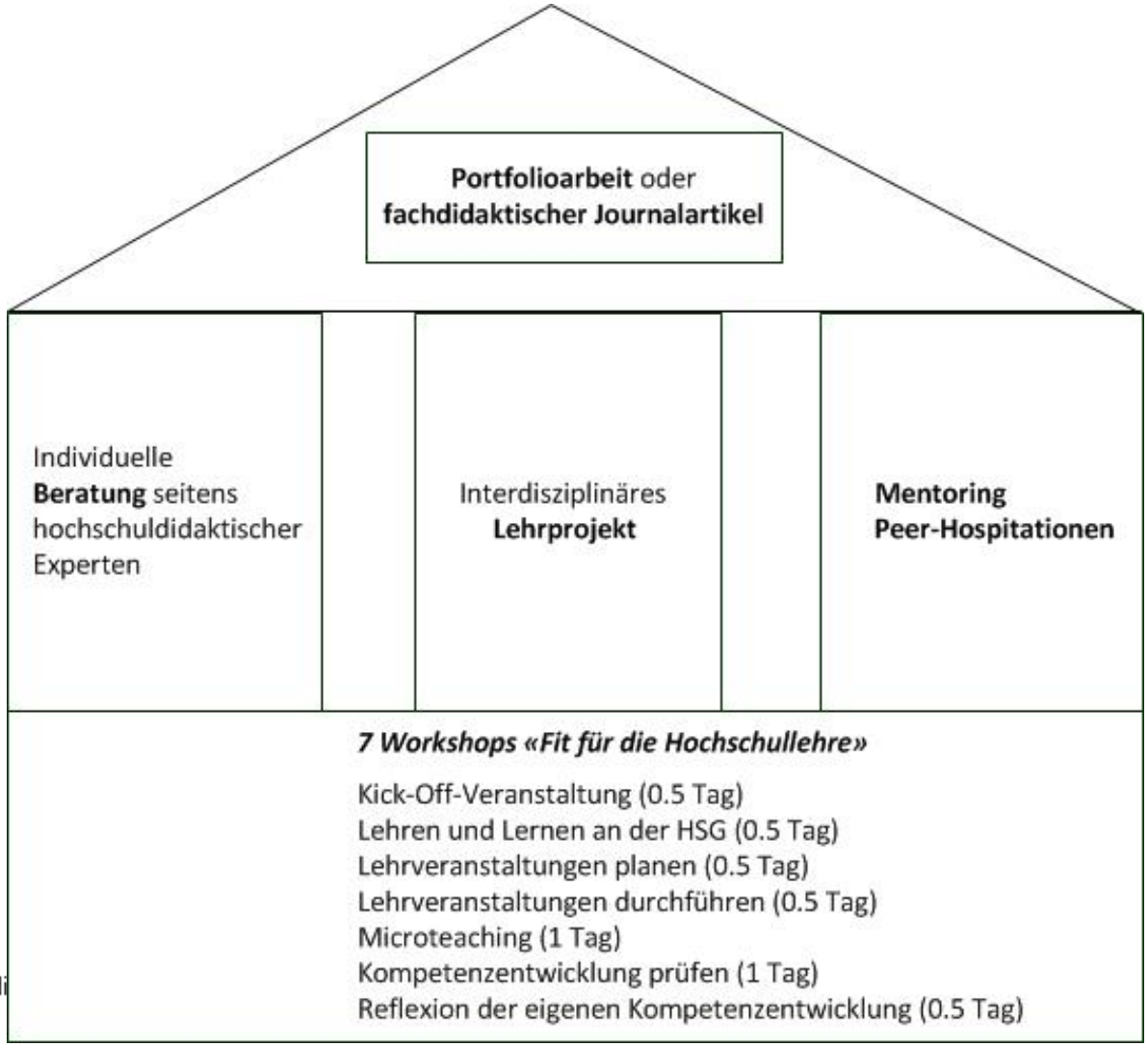
Ziel der **ganzheitlichen** Adressierung der Qualitätsentwicklung von Studium und Lehre

Verschiedene Angebote für drei Zielgruppen



Primäre Zielgruppe des CAS Zertifikat-programms

Das adaptierte Konzept: Zertifikatsprogramm

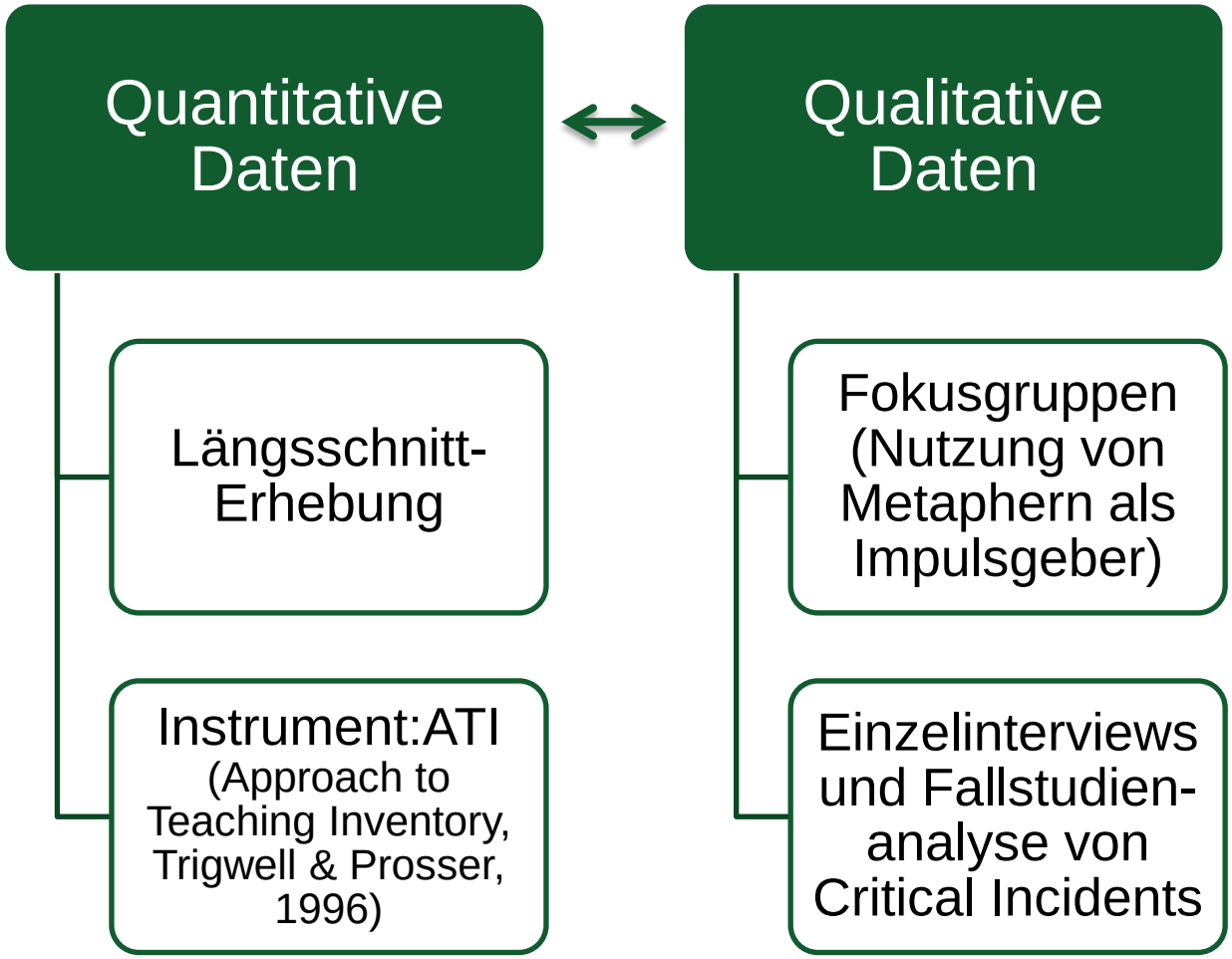


Hochschuldi

Universität St.Gallen

Forschungsdesign

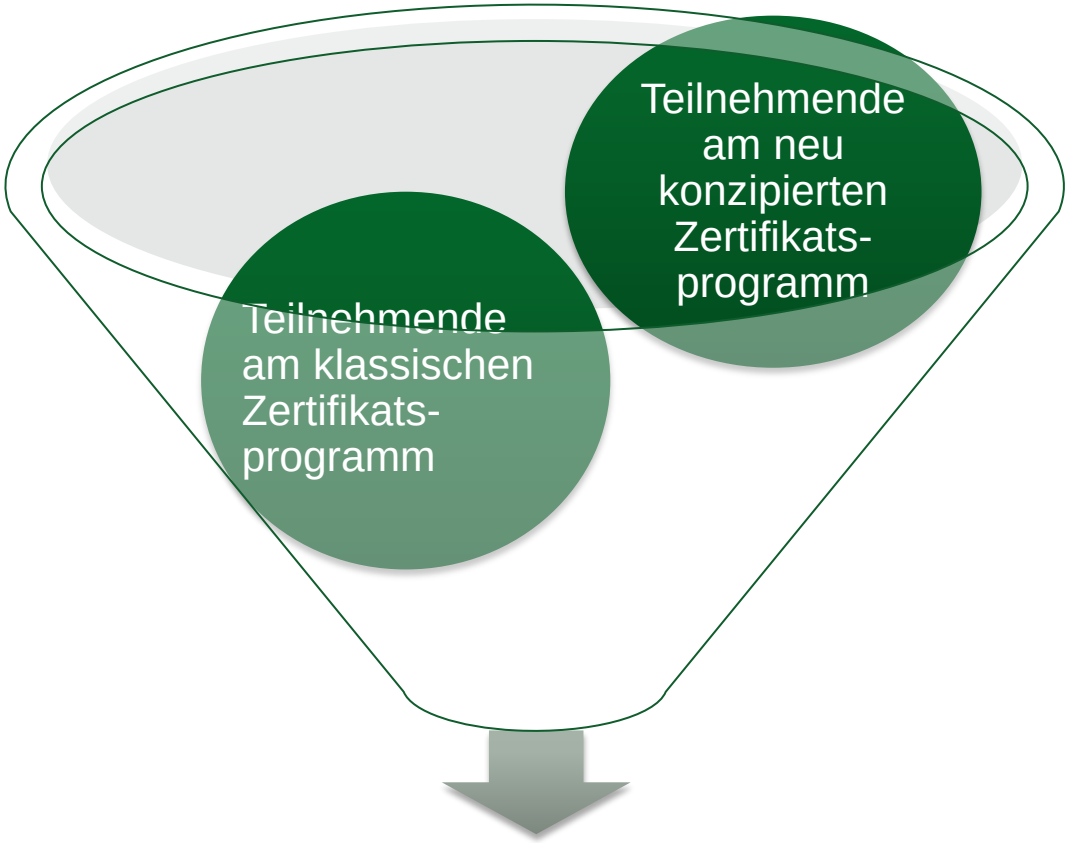
Forschungsdesign: Mixed Methods



Interventionsstudie

Kontrollgruppe	Experimentalgruppe
Kohorte des klassischen Zertifikatsprogramm	Kohorte des neuen Zertifikatsprogramm Start im Herbst 2014
N = 16 (Drop out während des Programms)	N = 20

Integrierte Fallstudien



Fallstudienanalyse von Critical Incidents

Metaphern zur Annäherung an lehrbezogene Einstellungen

Oolbekkink-Marchand et al., 2004
Metaphern zur Beforschung lehrbezogener Einstellungen bei Sekundarschullehrpersonen

Idee für Methodik:

Metaphern als Impulsgeber bei Fokusgruppen

- Metaphern helfen, Lehrüberzeugungen zu **explizieren** und zu **konstrastieren**
- Möglichkeit einer **vertieften Auseinandersetzung** mit der eigenen Lehrüberzeugung

Beispiele von Metaphern aus der ersten Erhebung (Kontrollgruppe)



eigene Bildquelle





http://www.badische-zeitung.de/gastronomie-1/thai-kochkurs-mit-einem-weit-gereisten-lehrmeister--34256240.html

Fragen/Diskussion

Fragen/Diskussion

- Erhalte ich mit meinem Design tatsächlich Informationen über die individuellen Einstellungsveränderungen zur eigenen Lehre?

- Wie kann ich genaue Rückschlüsse ziehen, welche Faktoren für Einstellungsveränderungen verantwortlich waren?

- Eigene Konzeptentwicklung: Bestehen blinde Flecken?



Weitere Fragen?

Literatur

Barlow, Joyce (1995). Releasing Staff on Projects. In: A. Brew*. Directions in Staff Development. S. 64-80.* SRHE & Open University Press: Suffolk.

Dempster, J. A., Benfield, G. & Francis, R. (2012). An academic development model for fostering innovation and sharing in curriculum design. *Innovations in Education and Teaching International, 49* (2), 135–147.

Euler, D. & Hahn, A. (2007). *Wirtschaftsdidaktik.* UTB: Wiesbaden.

Fendler, J., Seidel, T. & Johannes, C. (2013). Wie wirksam sind hochschuldidaktische Workshops? Auswirkungen auf die Lehrkompetenz von Hochschullehrenden. *Beiträge zur Hochschulforschung, 35* (3), 28–48.

Ho, A., Watkins, D. & Kelly, M. (2001). The conceptual change approach to improving teaching and learning: An evaluation of a Hong Kong staff development programme. *Higher Education, 42* (2), 143–169.

Kember, D. (1997). A reconceptualisation of the research into university academics' conceptions of teaching. *Learning and Instruction, 7* (3), 255–275.

Kröber, E. (2011). *Die Wirksamkeit hochschuldidaktischer Weiterbildung. Evaluation der Veränderung von Lehrkonzeptionen* (neue Ausg). Saarbrücken: Suedwestdeutscher Verlag fuer Hochschulschriften.

Oolbekkink-Marchand, H. W., van Driel, Jan H. & Verloop, N. (2006). A breed apart? A comparison of secondary and university teachers` perspectives on self-regulated learning. *Teachers and Teaching: Theory and Practice, 12* (5), 593–614.

Trigwell, K. & Prosser, M. (1996). Changing approaches to teaching: A relational perspective. *Studies in Higher Education, 21* (3), 275–284.

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Marion Lehner
Doktorandin am Institut für Wirtschaftspädagogik
marion.lehner@unisg.ch



blog.hochschulentwicklung.ch
www.iwp.unisg.ch/Arbeitsbereiche/Hochschulentwicklung
www.facebook.com/hochschulentwicklung