

Qualitätsnetzwerk Duales Studium

Beitrag der Berufsakademie Sachsen,
Staatliche Studienakademien Dresden und Leipzig

**Abgestimmte Kompetenzentwicklung auf der Ebene der
Lehrbeauftragten.**

**Organisatorische und didaktische Einbindung der
Lehrbeauftragten in den dualen Studienprozess,
dargestellt am Beispiel der Berufsakademie Sachsen**

**Prof. Dr. habil. Ulrike Gröckel, Antonius Schönberg
und Birgit Walther**



Die Bildungsinitiative
des Stifterverbandes

Berufsakademie Sachsen
Staatliche Studienakademien Dresden und Leipzig

**Abgestimmte Kompetenzentwicklung auf der Ebene der Lehrbeauftragten
Organisatorische und didaktische Einbindung der Lehrbeauftragten in den
dualen Studienprozess,
dargestellt am Beispiel der Berufsakademie Sachsen**

Prof. Dr. habil. Ulrike Gröckel
Antonius Schönberg
Birgit Walther

Dezember 2014

Inhalt

Zusammenfassung.....	2
1 Einführung und Problemstellung.....	3
2 Diskussionsstand zum Thema.....	6
2.1 Verständnis von Lehrkompetenz bei Lehrbeauftragten	6
2.2 Erschließung und Strukturierung der Problemstellung über ein Prozessmodell.....	8
2.3 Lehrbeauftragte an der Berufsakademie Sachsen.....	10
3 Erhebungsdesign	12
4 Befragungsergebnisse.....	16
4.1 Empirische Befunde aus der Befragung der Lehrbeauftragten	16
4.2 Empirische Befunde aus der Befragung der Studienbereichsleiter.....	18
4.3 Interpretation der Befunde	19
5 Abgeleitete Empfehlungen zur Einbindung der Lehrbeauftragten.....	28
5.1 Weiterführungen in der Auswertung des vorliegenden Datenmaterials	28
5.2 Rekrutierung.....	28
5.3 Vorbereitung.....	30
5.4 Begleitung und Organisation	32
5.5 Evaluation	33
5.6 Phasenübergreifende Aspekte des Lehreinsatzes	34
6 Ausblick.....	37
Literaturverzeichnis	38
Anhang	40

Die in diesem Text verwendeten männlichen Bezeichnungen schließen die weibliche Form ein.

Zusammenfassung

Lehrbeauftragte gestalten an deutschen Hochschulen arbeitsteilig mit **Hochschullehrern** einen wachsenden Anteil von Lehrveranstaltungen selbständig. Sie ergänzen und vervollständigen damit die Vielfalt der Lehrangebote.

Mit ihrer praxisbezogen geprägten **Lehrkompetenz** im besonderen Kontext des dualen Studierens verlangt das von Lehrbeauftragten, in der akademischen Lehre handlungsfähig zu sein und die Inhalte sowohl wissenschaftsgeleitet als auch praxis- und anwendungsbezogen zu vermitteln.

Der Anteil von Lehrbeauftragten an den Lehraufgaben ist beständig gewachsen. Von Hochschulen sollte deshalb die Integration von Lehrbeauftragten in den akademischen Lehrprozess als aktuelle Herausforderung aufgegriffen werden. Es sind solche **Rahmenbedingungen** zu schaffen, die sichern, diese Lehrenden über ihre Lehrtätigkeit optimal in die hochschulischen Gesamtprozesse einzubinden.

Als **wesentliche Bedingungen** für das Gelingen der Entwicklung und breiten Entfaltung der Kompetenzen von Lehrbeauftragten haben sich nach den vorliegenden Befunden folgende Rahmenbedingungen erwiesen:

- die Lehrfreiheit,
- die wahrgenommene Zufriedenheit und der Lernerfolg der Studierenden,
- die Lehrerfahrungen und die methodisch-didaktische Unterstützung der Lehrbeauftragten,
- ein guter Service und die Unterstützung bei der Organisation der Lehre, gerade weil sie mit der Haupttätigkeit der Lehrbeauftragten gut vereinbar sein muss sowie
- verschiedenartige Angebote zum Austausch von Ergebnissen und Erfahrungen aus dem Lehrprozess.

Die **Ergebnisse der Untersuchungen** zur Integration von Lehrbeauftragten mit ihren besonderen Kompetenzen in und für die akademische Lehre werden nach den Phasen – Rekrutierung – Vorbereitung – Begleitung und Organisation – Evaluation geordnet und in einer Art von Checklisten für eine zweckmäßige praktische Handhabung empfohlen.

Das **Untersuchungsdesign** ist für die vorliegende Studie darauf ausgerichtet worden, empirische Daten einzubeziehen, die über die Lehrbeauftragten hinaus die Gesamtheit der Akteure des Lehrprozesses im dualen Studium berücksichtigen und miteinander zu verknüpfen sind.

Die Handhabung über Onlinebefragungen hat sich, wie die Rücklaufquoten zeigen, bewährt. Es haben sich aber auch Grenzen in der Nutzung von Daten aus Breitenbefragungen gezeigt, wenn eine Vielzahl von passfähigen Daten benötigt wird, die systematisch verknüpft werden sollen. Es empfiehlt sich als Untersuchungsmethode deshalb auch das standardisierte Experteninterview.

1 Einführung und Problemstellung

Lehrprozesse werden an deutschen Hochschulen durchgängig arbeitsteilig wahrgenommen von einerseits hauptberuflichen Lehrkräften und andererseits zur Ergänzung des Lehrangebotes durch Lehrbeauftragte.

Dabei stieg der Einsatz von Lehrbeauftragten an deutschen Hochschuleinrichtungen im letzten Jahrzehnt stetig an: im Zeitraum von 2004 bis 2013 ist bundesweit an Hochschulen ein Zuwachs der Anzahl von nebenberuflichem Personal um 89 Prozent zu verzeichnen, während das hauptberufliche Personal im selben Zeitraum nur um 23 Prozent zugenommen hat.¹

Vor dem Hintergrund einer wachsenden Zahl von Studierenden und Studienangeboten sowie einer deutlich zunehmenden Vielfalt von unterschiedlichen Studienformen deutschlandweit unterstreicht diese Entwicklung, dass das Segment des nebenberuflichen Lehrpersonals wachsende Bedeutung für die Lehrprozesse an Hochschulen hat. Gerade deshalb ist dafür Sorge zu tragen, dass diese „externen“ Lehrkräfte inhaltlich wie organisatorisch optimal in die Hochschullehre integriert werden.

Inhaltlich ergänzen Lehrbeauftragte nicht nur die Studienangebote; sie bereichern die akademische Lehre vor allem – insbesondere im Zusammenhang mit der Umsetzung des Bologna-Prozesses – um neue Erkenntnisse aus Forschung und Praxis und bringen andere, fachübergreifende Sichtweisen und Erfahrungen zum Umgang mit wissenschaftlichen Gegenständen in ihrer Anwendung in die Hochschule ein.

Damit verbunden sind aber auch maßgebliche Konsequenzen für die organisatorische Gestaltung der Lehrprozesse, wenn das arbeitsteilige Miteinander von Hochschullehrern und Lehrbeauftragten gelingen und nachhaltig auf die Qualität der Lehre an Hochschulen wirken soll.

Im Kern soll nachfolgend untersucht werden, welche Rahmenbedingungen geeignet sind, Lehrbeauftragte optimal in die Lehrprozesse einer Hochschuleinrichtung zu integrieren.

Es ist Ziel dieser Studie, wesentliche Ansatzpunkte herauszuarbeiten, die diesen Integrationsprozess vervollkommen. Es soll gezeigt werden:

- welche Rahmenbedingungen notwendig sind, um Lehrbeauftragte zu gewinnen, Lehraufträge wahrzunehmen,
- wie Lehrbeauftragte geeignet in den Lehr- und Studienprozess – von der konzeptionellen Arbeit in einem Studiengang bis zur Evaluation ihres Lehrauftrages – einbezogen werden können,
- wie über die fachwissenschaftliche Befähigung hinaus die pädagogische und didaktische Befähigung (für den Lehrprozess durch die Hochschule) unterstützt werden kann,

¹ STATISTISCHES BUNDESAMT (2014), S. 21:

	2004	2008	2013
Hauptberufliches Personal	424.505	443.706	521.267
Nebenberufliches Personal	74.679	93.629	140.809

- welche Erwartungen Lehrbeauftragte an die Begleitung ihres Lehrauftrages durch Verantwortliche der Hochschule haben,
- wie die Bewältigung ihres Lehrauftrages organisatorisch unterstützt werden kann.

Da Lehrbeauftragte an der Gestaltung der Lehrinhalte und der Qualität ihrer Vermittlung im Studium maßgeblich beteiligt sind, sind sie damit – neben den Hochschullehrern – auch Träger des Qualitätsmanagements. Im Blick gehalten werden deshalb auch die Anforderungen des Qualitätsmanagements.²

Im Folgenden wird ohne weitere Differenzierungen von **Hochschuleinrichtungen** gesprochen. Darunter werden alle staatlichen Hochschulen, Berufsakademien und ähnliche Einrichtungen subsumiert.

Das exemplarische Untersuchungsfeld sind die Studienakademien der Berufsakademie Sachsen, die mit ihren dualen praxisintegrierten Studienangeboten vom Wesen her auf das abgestimmte Zusammenwirken von internen und externen Lehrenden als Grundprinzip der Studiengestaltung aufbaut.

Die Untersuchungsergebnisse, angereichert mit Erfahrungen aus der teilnehmenden Beobachtung, sollen in Empfehlungen zur Vervollkommnung der Arbeit mit Lehrbeauftragten an Hochschuleinrichtungen münden.

Diese Empfehlungen haben ihrem Ursprung nach zunächst nur für die untersuchten staatlichen Einrichtungen mit dualen praxisintegrierten Studienangeboten der Berufsakademie Sachsen Geltung. Allerdings liegt der Schluss nahe, dass Hochschuleinrichtungen, bei denen der Einsatz von Lehrbeauftragten und anderen Lehrkräften nebenberuflicher Art ähnlich bedeutsam ist, die Empfehlungen gleichermaßen für die Vervollkommnung der Integration dieses Personenkreises in den Lehrprozess nutzen können.

In den nachfolgenden Ausführungen wird zur Abgrenzung zwischen den verschiedenen Segmenten des Lehrpersonals an Hochschuleinrichtungen definitorisch unterschieden zwischen Hochschullehrern und Lehrbeauftragten (vgl. Anlage 3).

Hochschullehrer umfassen die Personengruppen des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals lt. Hochschulrahmengesetz (HRG)³, mit einer arbeitsvertraglichen Einbindung in die Lehr- und Studienprozesse der Einrichtungen als Dienstverhältnis, wobei nicht unterschieden werden soll zwischen einem Dienstverhältnis im Beamtenstatus oder Angestelltenverhältnis unbefristeter oder befristeter Art. Hier werden sowohl lt. HRG als auch in den einschlägigen gesetzlichen Regelungen der Bundesländer Lehrkräfte für besondere Aufgaben zugeordnet.

² Vgl. EN ISO 9001:2008 6.2.1: „Personal, dessen Tätigkeiten die Erfüllung der Produkthanforderungen beeinflussen, muss aufgrund der angemessenen Ausbildung, Schulung, Fertigkeiten und Erfahrungen kompetent sein.“ sowie insbesondere ebd., 6.2.2: Abschnitt „Kompetenz, Schulung und Bewusstsein“.

³ Vgl. HRG § 42

Lehrbeauftragte sind Personen mit einer vertraglichen Bindung der besonderen Art, vorrangig über einen Lehrauftrag i.d.R. befristeter Art, der zu vergüten ist oder auf die Bemessung der Dienstaufgaben von Hochschullehrern anzurechnen ist. Diesem Personenkreis werden in den einschlägigen gesetzlichen Regelungen der Bundesländer auch außerplanmäßige Professoren, Honorarprofessoren und Privatdozenten zugeordnet⁴. Lehrbeauftragte werden tätig zur Sicherstellung und Ergänzung sowie Erweiterung des Lehrangebotes einer Hochschuleinrichtung, nehmen ihre Lehraufgaben selbständig wahr und sind über einen Lehrauftrag in die Lehr- und Studienprozesse eingebunden.⁵

In die vorliegenden Untersuchungen sind vorrangig zwei Personengruppen einbezogen worden: einerseits die Lehrbeauftragten an der Berufsakademie Sachsen und ergänzend die Verantwortlichen für den Einsatz der Lehrbeauftragten, hier allgemein **Studienbereichsleiter** genannt. Dies können z.B. auch Studiengangleiter, Fachbereichsleiter, Studienrichtungsleiter oder Fachbeauftragte sein.

Die Lehrbeauftragten gestalten einen wesentlichen Teil der Lehraufgaben in den Lehr- und Studienprozessen der Hochschuleinrichtungen mit. Nur in einigen Bundesländern sind quantifizierte Festlegungen enthalten, in welchem Umfang die Sicherung des Lehrangebotes durch Lehrbeauftragte erfolgen soll.

Spezifische Richtgrößen zum Anteil von Lehrbeauftragten am Gesamtumfang der Lehraufgaben in einem Studiengang empfiehlt der Akkreditierungsrat. Des Weiteren werden auch auf Ebene der Bundesländer Aussagen in entsprechenden Gesetzen getroffen⁶ (vgl. hierzu Anlage 3). Zudem empfiehlt der Wissenschaftsrat, an der Berufsakademie Sachsen künftig den Anteil der Lehrbeauftragten am Gesamtlehrumfang auf 50 Prozent zu begrenzen.⁷

Durchgängig werden in allen gesetzlichen Regelungen der einzelnen Bundesländer die Anforderungen an die Grundqualifikation der Lehrbeauftragten denen der Hochschullehrer gleichgestellt. Es werden ein abgeschlossenes einschlägiges Hochschulstudium und mehrjährige berufliche Erfahrungen außerhalb der Hochschule vorausgesetzt. Pädagogische und persönliche Eignung für Lehraufträge an einer Hochschule sind ausdrücklich gefordert, diese sind allerdings nicht explizit ausgeführt.

Nicht Gegenstand dieser Ausarbeitung sind wirtschaftliche und finanzierungsbezogene Erwägungen, die mit den Veränderungen in den Personalstrukturen an den Hochschulen verbunden sein können.

⁴ Vgl. Anlage 3, S. 46ff.

⁵ Vgl. HRG § 55

⁶ Vgl. Anlage 3, S. 46ff.

⁷ WISSENSCHAFTSRAT (2014), S. 78

2 Diskussionsstand zum Thema

2.1 Verständnis von Lehrkompetenz bei Lehrbeauftragten

Der Kompetenzbegriff hat verstärkt seit Mitte der 1980er Jahre Eingang in die Pädagogik und Didaktik gefunden⁸ und ist mittlerweile für verschiedenste Bereiche des Lernens und Lehrens differenziert betrachtet und definiert worden. Hieraus wird der für diese Studie definierte Kompetenzbegriff hergeleitet und begründet.

Es wird von der gesetzlich verankerten Fähigkeit von Lehrbeauftragten ausgegangen, die Lehraufgaben selbständig zu bewältigen. Der Begriff Kompetenz wird allgemein mit Handlungsfähigkeit gleichgesetzt: „Kompetenzen sind Fähigkeiten, situationsgerecht und selbstorganisiert zu handeln.“⁹ Übertragen auf die selbständige akademische Lehrtätigkeit der Lehrbeauftragten schließt dies explizit mehrere Kompetenzebenen: einerseits die Handlungsfähigkeit bezüglich der Beherrschung der fachwissenschaftlichen Inhalte (= Fachkompetenz), und andererseits die Handlungsfähigkeit in Bezug auf die Besonderheiten in der Art und Weise der Vermittlung der Inhalte (= pädagogische Kompetenz): „Aufgabe des Lehrenden ist die optimale Gestaltung des Lernraumes, des »Lernangebots« an die Studierenden.“¹⁰

Dem Lehrenden obliegt die Aufgabe, das Lehrangebot in Inhalt und Art der Vermittlung zielgruppengerecht zu gestalten. Diese Forderung heißt im besonderen Kontext des dualen Studierens, die Inhalte sowohl wissenschaftsgeleitet als auch praxis- und anwendungsbezogen darzustellen und den Studierenden die Verknüpfung beider Ebenen, also die Reflexion der Erkenntnisse des jeweils anderen Lernortes, zu ermöglichen. Verwendet wird für diese Art der Lehrgestaltung auch der Begriff der Transferkompetenz.¹¹

Lehrkompetenz aus Sicht des Studierenden entwickelt sich damit als die vom Studierenden wahrgenommene Fähigkeit der – hier vordergründig betrachteten – Lehrbeauftragten, Ergebnisse und Erfahrungen aus Theorie und Praxis zu vermitteln und zu verknüpfen, um bei den Studierenden die Praxisrelevanz des vermittelten Wissens darzustellen. Diese Erwartung ist eine Besonderheit dual Studierender, die bereits im Studienprozess theoretische Inhalte vor dem praktischen Erfahrungshintergrund reflektieren (können) und diese Verknüpfung in der theoretischen Lehrveranstaltung auch einfordern. Diesem besonderen Anspruch von Lehrkompetenz sind insbesondere jene Lehrkräfte gewachsen, die neben einem abgeschlossenen Hochschulstudium über aktuelle Praxiserfahrungen verfügen und diese geeignet in die Lehre einbringen können. Dies trifft auf 55 Prozent der in dieser Studie befragten Lehrbeauftragten zu, die als Mitarbeiter von Unternehmen oder Selbstständige/Freiberufler lehren, ohne die Lehrtätigkeit als Hauptberuf auszuüben.

⁸ beispielsweise durch die kritisch-konstruktive Didaktik nach KLAFFKI (1985)

⁹ BRINKER, SCHUMACHER (2014), S. 28

¹⁰ Ebenda, S. 28

¹¹ SCHULTE (2014)

Die Lehrkompetenz einer Lehrkraft von den Studierenden her zu denken lehnt sich an die Untersuchungsergebnisse der HATTIE-Studie und der darin formulierten Forderung an, den Unterricht – hier übertragen auf die Lehrveranstaltung im dualen Studium – „mit den Augen der Lernenden zu gestalten“: „If the teacher`s lens can be changed to seeing learning through the eyes of students, this would be an excellent beginning.“¹²

Vor dem Hintergrund der zu untersuchenden Problemstellungen wird Lehrkompetenz eines Lehrbeauftragten hier also vorrangig aus methodisch-didaktischer Sicht gefasst als:

- die **Selbsteinschätzung seiner didaktischen Fähigkeiten in den Bereichen Konzeption, Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen sowie Beratung**¹³ und
- das **subjektiv wahrgenommene Feedback, welches der Lehrbeauftragte von der Studienbereichsleitung und den Studierenden erhält.**¹⁴

Gleichzeitig hat auch die (vermutete) Selbstwirksamkeit des Lehrenden Auswirkung auf dessen Lehrgestaltung. Der pädagogischen und persönlichen Kompetenz der lehrenden Personen und der Unterstützung in diesem Bereich soll deshalb in den Untersuchungen besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Lehrbeauftragte sind im Allgemeinen keine ausgebildeten Pädagogen, sondern Fachexperten der Praxis oder praxisnaher Einrichtungen. Sie besitzen die notwendige Fachkompetenz. Als Indikator für die pädagogische und persönliche Kompetenz kann bei diesen Personen die persönliche Affinität zur Lehre – das „Wollen“ – als ein wichtiger Indikator für Lehrkompetenz herangezogen werden. Dazu gehören das Bewusstsein über die zentrale Rolle der Lehrperson, die Glaubwürdigkeit der Lehrkraft und die Fähigkeit, den zu lehrenden fachwissenschaftlichen Inhalt mit den Augen der Lernenden zu betrachten.

Fachkompetenz wird in den nachfolgenden Untersuchungen als gegeben vorausgesetzt. Sie ist aufgrund der Breite der Einsatzthemen der Lehrbeauftragten an der Berufsakademie Sachsen im Rahmen dieser Studie fachspezifisch differenziert empirisch nicht fassbar zu machen.

Fachkompetenz ist im praktischen Lehrgeschehen der Berufsakademie Sachsen in der inhaltlichen Prägung und Tiefe vom Studienbereichsleiter zu prüfen, da dieser die Verantwortung für die Sicherung der fachwissenschaftlichen Lehrqualität trägt.

¹² HATTIE (2009), S. 252

¹³ vgl. JOHANNES et al. (2011), S. 109: Die in der Befragung genutzten Items wurden dieser Literatur entnommen. Zu den zugrunde liegenden Indikatoren vgl. Anlage 1, S. 41.

¹⁴ Diese Items wurden durch die Berufsakademie Sachsen intern erstellt und bereits bei einer Umfrage unter Praxisbetreuern genutzt. Zu den zugrunde liegenden Indikatoren vgl. Anlage 1, S. 41.

2.2 Erschließung und Strukturierung der Problemstellung über ein Prozessmodell

Für die empirische Erschließung und Bearbeitung der Rahmenbedingungen des Einsatzes von Lehrbeauftragten und deren Lehrkompetenz ist eine prozessbezogene Herangehensweise zweckmäßig.

Bei Untersuchungen zur Einbindung der Lehrbeauftragten in den Lehrprozess ist es sinnvoll, sich an den Phasen des Lehreinsatzes Lehrbeauftragter zu orientieren und diese Phasen ihrem zeitlichen Ablauf nach zu ordnen¹⁵.

Der Lehreinsatz der Lehrbeauftragten vollzieht sich chronologisch differenziert nach den folgenden einzelnen Phasen:

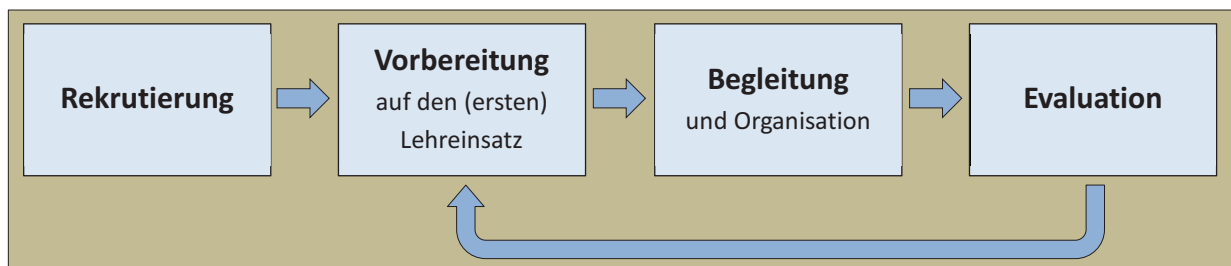


Abbildung 1: Chronologisches Phasenmodell des Einsatzes Lehrbeauftragter

Zur Optimierung von Prozessabläufen in Organisationen hat sich das Prozessmanagement als ein wirksames Instrument herausgebildet. Als prozessorientierte Arbeitsweise wird dabei ein Denkprinzip bezeichnet, das weitere Effektivitäts- und Qualitätszuwächse in der Prozessgestaltung erschließen will.

Für die Anlage der Studie kann aus dieser Herangehensweise aus folgenden Gründen besonderer Nutzen erwachsen:

- der Prozess des Lehreinsatzes und seine einzelnen Arbeitsschritte werden aus „übergreifender“ Sicht transparent und Verbesserungspotenziale werden aufgezeigt,
- die wachsende Komplexität des Gesamtprozesses des Lehreinsatzes wird beherrschbarer,
- ein Zuwachs an „Leistungs-Qualität“ – d.h. Lehrqualität – ist zu erwarten,
- die Zufriedenheit der Akteure – Lehrbeauftragte, Studierende und Studienbereichsleiter – steigt und eine „Leistungsgemeinschaft“ mit wechselseitigen Verpflichtungen entsteht,
- auch Kosteneffekte, insbesondere bezüglich der Personalkosten, sind nachvollziehbar.

Die Arbeit mit Lehrbeauftragten ist ein Prozess sich wiederholender (rezeptiv) sachlogischer Folgen von Aktivitäten, die zeitlich miteinander verknüpft sind, in enger Wechselbeziehung untereinander stehen und auf den Erfolg des Lehreinsatzes abzielen. Gerade die phasenübergreifenden Aspekte von Prozessen bedürfen besonderer Aufmerksamkeit¹⁶, da sie die Qualität und Wirksamkeit des Gesamtprozesses beeinflussen sowie Potenziale zur Optimierung von Abläufen und Kosten sichtbar machen. Deshalb ist die organisatorische

¹⁵ Diese Prozesse können im Rahmen des internen Prozessmanagements als Teil des Qualitätsmanagements der Hochschuleinrichtung festgelegt werden.

¹⁶ HIRZEL, GAIDA, GEISER (2013) S. 7

Durchdringung des Lehreinsatzes von Lehrbeauftragten als geschlossener Managementprozess zu handhaben, indem die gestaltenden Aktivitäten eines Gesamtprozesses geplant, koordiniert und kontrolliert werden.¹⁷

Bei dem Management des Prozesses sind dabei sowohl sachbezogen die Zuordnung von Aufgaben und Ressourcen transparent zu machen als auch die personenbezogenen Komponenten im Blick zu behalten.¹⁸

Der Umgang mit den Lehrbeauftragten über den gesamten Prozess ihres Einsatzes hinweg ist von wesentlicher Bedeutung für sein Gelingen. Der Einsatz der Lehrbeauftragten ist effizient, wenn

- die Qualität der Prozessgestaltung geeignet ist, für die Lehrbeauftragten einen optimalen Einsatz hinsichtlich prozessualer Erfordernisse und Erwartungen verlässlich zu sichern und Zufriedenheit mit Verlauf und Ergebnis ihres Einsatzes auslösen,
- Termintreue gegeben und der zeitliche Ablauf passgenau ist,
- als notwendige Voraussetzungen optimale sonstige Rahmenbedingungen unter Beachtung ihres Wandels geschaffen werden,
- die Kosten für den Ressourcenverbrauch bei den Prozessbeteiligten vertretbar bzw. angemessen sind.

Die gewünschten Verhaltensweisen dieses Segmentes der Lehrenden und damit ihr Erfolg im Lehr- und Studienprozess werden vorrangig dadurch erreicht, dass sie intrinsisch motiviert sind oder werden können.¹⁹

Es spricht für eine gute Organisationskultur einer Hochschuleinrichtung, wenn der Expertenmacht der Lehrbeauftragten Spielräume gegeben werden und diese durch Ergebnisorientierung und Selbstkontrolle flankiert werden.²⁰ Individuelles Coaching kann diesen Wirkungszusammenhang weiter fördern.

¹⁷ KRAMP (2011), S. 35

¹⁸ Ebenda, S. 35

¹⁹ SCHOBEL (2002), S. 173

²⁰ Ebenda, S. 177

2.3 Lehrbeauftragte an der Berufsakademie Sachsen

Ein Grundprinzip des Studiensystems der Berufsakademie Sachsen ist die durchgängig abgestimmte Gestaltung der Lehre sowohl durch Hochschullehrer als auch durch Lehrbeauftragte.

Der duale Studienprozess baut auf dem fachwissenschaftlich – inhaltlich abgestimmten und systematischen Zusammenwirken von sechs Studienphasen „Theorie“ und sechs Studienphasen „Praxis“ auf, die jeweils 50 Prozent des Zeitfonds pro Semester einnehmen.

Lehrbeauftragte sind mit ihrer Lehrtätigkeit vorrangig in die Studienphasen „Theorie“ integriert und betreuen bzw. begutachten auch wissenschaftliche Ausarbeitungen der Studierenden. Es wird hier die besondere Situation nicht ausdrücklich ausgeschlossen, dass Lehrbeauftragte gleichzeitig auch Betreuer von Studierenden in den Studienphasen „Praxis“ sind.

Der Einsatz von Lehrbeauftragten für Lehraufgaben an der Berufsakademie Sachsen ist im Sächsischen Berufsakademiegesetz festgeschrieben, sie werden als nebenberuflich tätige Lehrkräfte bezeichnet.²¹ Das allgemeine definitorische Verständnis des Begriffs „Lehrbeauftragter“²² soll im Rahmen der Studie für diese Personengruppe Anwendung finden.

Entgegen dem allgemeinen Trend an Hochschulen, die Lehre zunehmend durch Lehrbeauftragte abzudecken, sind die Zahlen zum Einsatz von Lehrbeauftragten an der Berufsakademie Sachsen relativ stabil: im Zeitraum von 2008/09 bis 2012/13 sank die Anzahl der Lehrbeauftragten von 1.438 um 93 Personen auf 1.345 und blieb damit relativ konstant bei gleichzeitigem Anstieg der hauptberuflichen Dozenten um 28,7 Prozent.²³ Im gleichen Zeitraum stieg bundesweit die Zahl der Lehrbeauftragten an Hochschuleinrichtungen um 50 Prozent an.²⁴

Das Sächsische Berufsakademiegesetz regelt, dass der Anteil von Hochschullehrern (bezeichnet als Dozenten) an den gehaltenen Lehrveranstaltungen mindestens 40 Prozent betragen soll.²⁵ Daraus folgt, dass höchstens 60 Prozent des Lehrumfangs der Berufsakademie Sachsen durch Lehrbeauftragte gestaltet werden kann.

In nahezu allen gesetzlichen Regelungen zum Einsatz von Lehrbeauftragten an deutschen Hochschulen sind klare und einheitliche Aussagen zu den Anforderungen an die Qualifikation und Eignung dieses Kreises von Lehrenden enthalten, die für ihren Lehreinsatz erfüllt sein müssen. Neben der fachwissenschaftlichen Befähigung werden explizit die pädagogisch-didaktische und persönliche Befähigung sowie die praktische Berufserfahrung außerhalb der Hochschule herausgehoben²⁶. Das trifft gleichermaßen auch auf Lehrbeauftragte an der Berufsakademie Sachsen zu.

²¹ SächsBAG § 12

²² Vgl. Kapitel 1, S. 5

²³ WISSENSCHAFTSRAT (2014), S. 115f.

²⁴ Vgl. S. 3, Tabelle im Verweis Fußnote 1

²⁵ SächsBAG § 12(2)

²⁶ Vgl. Anlage 3, S. 46ff.

Das duale praxisintegrierte Studiensystem der Berufsakademie Sachsen versteht sich – ebenso wie das anderer Berufsakademien und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg – inhaltlich ausdrücklich sowohl wissenschaftsgeleitet als auch anwendungsorientiert ausgerichtet. Dafür ist eine geeignete Durchmischung von Lehrenden mit einer eher fachwissenschaftlichen Prägung ihrer Qualifikation und Lehrenden mit ausgeprägtem fachpraktischem Anwendungsbezug der Lehrinhalte notwendig.

Die folgende Tabelle 1 zeigt den Anteil der Lehrbeauftragten an der Berufsakademie Sachsen nach ihrem Beschäftigungsstatus.

Status des Lehrbeauftragten	Anteil
Unselbstständige (Arbeitnehmer in Öffentlichem Dienst oder Privatwirtschaft, beruflicher Schwerpunkt: fachgebundene Tätigkeit)	28 %
Selbstständige/Freie Berufe (beruflicher Schwerpunkt: fachgebundene Tätigkeit)	27 %
Selbstständige (beruflicher Schwerpunkt: Dozententätigkeit)	22 %
Im Ruhestand	13 %
Sonstige	11 %
Arbeitnehmer in der Lehre an einer anderen Hochschuleinrichtung	9 %

Tabelle 1: Status der Lehrbeauftragten an der BA Sachsen. n = 329, Mehrfachnennungen möglich

3 Erhebungsdesign

Lehrbeauftragte im dualen praxisintegrierten Studium der Berufsakademie Sachsen werden für die vorliegende Studie als Untersuchungspersonen für besonders geeignet erachtet, da sie die Rolle von Lehrbeauftragten an Hochschulen allgemein repräsentieren können. Der Untersuchung wird die maximale Anzahl von 1345 Lehrbeauftragten an der Berufsakademie Sachsen für das Jahr 2013²⁷ zugrunde gelegt.

Einschränkend ist zu beachten, dass die Grundgesamtheit der Lehrbeauftragten der Berufsakademie Sachsen numerisch nicht genau bestimmbar ist. Es liegen zwar Werte aus allen sieben Studienakademien vor, einige Lehrbeauftragte sind jedoch an mehreren Studienakademien tätig. Diese Mehrfachnennungen lassen sich aus dem vorliegenden Untersuchungsmaterial nicht eliminieren.

Anzahl ²⁸	Häufigkeit	Prozent
1	294	89,4
2	27	8,2
3	3	,9
4	2	,6
5	3	,9
Gesamt	329	100,0

Tabelle 2: Anzahl der Studienakademien in Sachsen, an denen ein befragter Lehrbeauftragter tätig ist

Empirisch erschlossen werden soll im Rahmen der Untersuchung der Zusammenhang zwischen der Lehrkompetenz der Lehrbeauftragten und den organisatorischen Rahmenbedingungen bzw. der Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen für diese Rahmenbedingungen der Lehrgestaltung.

Dazu sollen nach dem vorliegenden Erhebungsdesign Daten aus drei Quellen herangezogen werden:

- 1) eine quantitative Onlinebefragung der Lehrbeauftragten,
- 2) eine quantitative Onlinebefragung der Studienbereichsleiter,
- 3) eine Sekundärdatenanalyse der Lehrveranstaltungsevaluationen.

Die Vorgehensweise zur Datenerhebung und Datenauswertung wird im Folgenden für diese drei Punkte näher ausgeführt.

²⁷ WISSENSCHAFTSRAT (2014), S. 116

²⁸ Anzahl von Studienakademien in Sachsen, an denen ein befragter Lehrbeauftragter tätig ist

Zu 1) Onlinebefragung der Lehrbeauftragten

Themenkomplexe der quantitativen Onlinebefragung der Lehrbeauftragten sind

- die Abläufe bei Rekrutierung, Vorbereitung, Begleitung und Evaluation der Lehrbeauftragten,
- die subjektiv durch den Lehrbeauftragten eingeschätzte didaktische Lehrkompetenz,
- das subjektiv wahrgenommene Feedback der Studienbereichsleitungen und Studierenden.

Zur Vorbereitung der inhaltlichen Strukturen der Fragestellungen zur quantitativen Onlinebefragung wurden im Vorfeld zehn Lehrbeauftragte und vier Studienbereichsleiter mit Leitfadeninterviews zu den vier Prozessteilen²⁹ befragt.

Da keine Liste aller Elemente der Grundgesamtheit, d.h. aller Lehrbeauftragter der Berufsakademie Sachsen vorlag, wurden die Lehrbeauftragten in folgenden Arbeitsschritten für die Onlinebefragung gewonnen:

- a) Alle Studienakademien der Berufsakademie Sachsen wurden vom Projektteam über das Anliegen der Studie informiert. Die Studienbereichsleiter baten ihre Lehrbeauftragten um Mitwirkung und luden sie zur Teilnahme an der Befragung ein. Lehrbeauftragte, die an mehreren Studienakademien tätig sind, konnten explizit mehrmals an der Befragung teilnehmen.
- b) Die Fragestellungen konzentrierten sich auf jene Schwerpunkte, die im Rahmen der vier Teilprozesse „Rekrutierung“, „Vorbereitung“, „Begleitung“ und „Evaluation“ zu den Rahmenbedingungen erhebbbar sind.
Um möglichst viele Fragen stellen zu können, ohne den Umfang des Fragebogens auszudehnen, wurden die Lehrbeauftragten für einen Teil der Fragen auf vier Splits aufgeteilt.
- c) Die Onlinebefragung wurde zur Gewährleistung des Datenschutzes anonym durchgeführt. Alle Lehrbeauftragten der Berufsakademie Sachsen hatten über einen neutralen Link Zugang zur Umfrage. Die Lehrbeauftragten hatten die Möglichkeit selbst festzulegen, zu welchem Studienbereich sie sich äußern möchten. Deshalb waren keine Nachfassaktionen möglich.

Nach Abschluss der Onlinebefragung standen 329 auswertbare Datensätze zur Verfügung. Bezogen auf genannte Studienakademien, an denen der Lehrbeauftragte tätig ist, ergab sich ein Rücklauf von 28 Prozent.³⁰ Die folgende Tabelle 3 (S. 14) zeigt den Rücklauf aufgeteilt auf die sieben Staatlichen Studienakademien in Sachsen.

²⁹ Vgl. Kapitel 2.2, S. 8f.

³⁰ Diese Rücklaufquote kann als äußerst erfreulich bezeichnet werden. Im Vergleich dazu erreichte beispielsweise eine Befragung der Lehrbeauftragten an der Hochschule Ludwigshafen am Rhein einen Rücklauf von 12%, eine Lehrendenbefragung des Instituts für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg an vier Universitäten und vier Fachhochschulen 20,2% und eine Befragung aller Lehrbeauftragter der Berliner Universitäten und Fachhochschulen 12,5%.

Ausschöpfung	Häufigkeit	Grundgesamtheit	Rücklaufquote
Bautzen	64	230	28 %
Breitenbrunn	44	183	24 %
Dresden	96	341	28 %
Glauchau	62	235	26 %
Leipzig	50	109	46 %
Plauen	26	112	23 %
Riesa	38	135	28 %
Gesamt	380	1345	28 %

Tabelle 3: Rücklauf zur Befragung der Lehrbeauftragten an den sieben Studienakademien

Da die Lehrbeauftragten der unterschiedlichen Standorte sich stark divergierend an der Befragung beteiligt haben (23 Prozent bis 46 Prozent Rücklauf), wurden die Daten vor der Auswertung gewichtet, so dass der Anteil in der Stichprobe bei der Auswertung dem Anteil in der Grundgesamtheit entsprach.

Zu 2) Onlinebefragung der Studienbereichsleiter

Es wurden alle 52 Studienbereichsleiter der Berufsakademie Sachsen vom Projektteam per E-Mail angeschrieben, sie wurden zu Studie informiert und erhielten den Link zur Befragung. Es nahmen 21 Studienbereichsleiter (das entspricht 40 Prozent) an der Befragung teil.

Die Themenschwerpunkte waren inhaltlich deckungsgleich zu der Befragung der Lehrbeauftragten und wurden nur geringfügig verändert, um sie an den Adressatenkreis Studienbereichsleiter anzupassen. Sie umfassten damit wieder die Teilprozesse „Rekrutierung“, „Vorbereitung“, „Begleitung“ und „Evaluation“.

Zu 3) Sekundärdatenanalyse der Lehrveranstaltungsevaluationen

Beabsichtigt war, die Ergebnisse aus den Onlinebefragungen der Lehrbeauftragten und der Studienbereichsleiter in einer Sekundäranalyse unter anderem zur Lehrqualität von Lehrbeauftragten weiter auszuwerten, um daraus indirekt Ergebnisse zur Lehrkompetenzentwicklung von Lehrbeauftragten aus Sicht der Studierenden auf Studienbereichsebene herausarbeiten zu können und um die subjektiven Einschätzungen der Lehrbeauftragten zu ihrer Lehrkompetenz zu objektivieren.

Dazu sollten die Studierendenevaluationen, die aus Befragungen von Studierenden des dritten Studienjahres der Berufsakademie Sachsen zur Lehrqualität von Lehrbeauftragten aggregiert auf der Ebene der einzelnen Studienbereiche vorliegen, genutzt werden.

Voraussetzung für eine sinnvolle und aussagekräftige Zusammenführung dieser Daten war, dass zu einem Studienbereich mindestens folgende Daten aus den Onlinebefragungen vorlagen:

- Teilnahme von mindestens 7 Lehrbeauftragten eines Studienbereiches

UND

- Teilnahme des Studienbereichsleiters dieses Studienbereiches.

Trotz der insgesamt erfreulich hohen Rückläufe sowohl bei der Befragung der Lehrbeauftragten als auch unter den Studienbereichsleitern gab es aufgrund der Vielzahl von Studiengängen und Lehrbeauftragten kein Matching in der oben beschriebenen Form, so dass die geforderten Daten für eine sinnvolle Auswertung nicht vorlagen. Aus diesem Grund konnte die geplante Sekundäranalyse nicht durchgeführt werden.

Das durch den Lehrbeauftragten subjektiv wahrgenommene Feedback der Studierenden als Teil der Lehrkompetenz konnte demnach im Rahmen dieser Untersuchung auf der Ebene des Studienbereiches nicht durch eine passfähige Studierendenevaluation verifiziert werden.

Eine derartige Untersuchung auf der Ebene des einzelnen Lehrbeauftragten durchzuführen war aufgrund der anonymen Befragung und aus Datenschutzgründen nicht möglich.

4 Befragungsergebnisse

4.1 Empirische Befunde aus der Befragung der Lehrbeauftragten

Zur Auswertung der Onlinebefragung der Lehrbeauftragten wurden jene Items identifiziert, die in besonderem Maße mit der Lehrkompetenz korrelieren. Es stellte sich folgende Frage: welche organisatorischen Rahmenbedingungen bzw. Unterstützungen seitens der Berufsakademie Sachsen gehen mit einer hohen (hier subjektiv wahrgenommenen) Lehrkompetenz der Lehrbeauftragten einher?

Um dies untersuchen zu können, wurden die Lehrkompetenzindikatoren³¹ aus der Befragung zu einem Index zusammengefasst. Dieser Lehrkompetenzindex wurde nach den folgenden Formeln berechnet³²:

$$\text{Lehrkompetenz} = \frac{(\text{subjektiv wahrgenommenes Feedback} + \text{Selbstwahrnehmung})}{2}$$

Formel 1

Das subjektiv wahrgenommene Feedback setzt sich dabei aus dem Feedback der Studienbereichsleitung und der Studierenden nach folgender Formel zusammen:

$$\text{subjektiv wahrgenommenes Feedback} = \frac{(\text{Feedback von Studienbereichsleitung} + \text{Feedback von Studierenden})}{2}$$

Formel 2

Es konnten 43 Items zu den Rahmenbedingungen des Lehreinsatzes identifiziert werden, für die empirisch ein signifikanter Zusammenhang zur Lehrkompetenz ermittelt werden konnte. Diese Items werden im Einzelnen in Anlage 2³³, absteigend nach der absoluten Größe des Zusammenhanges mit der Lehrkompetenz, aufgeführt.

Bereits auf Grundlage dieser Übersicht wird die Schwerpunktbildung der Untersuchung deutlich und es können erste Rückschlüsse für die Arbeit mit Lehrbeauftragten abgeleitet werden.

Anschließend wurden alle der 43 signifikanten Einflussfaktoren zu folgenden 10 Indices zusammengefasst: Lehrfreiheit, Sicherung der Zufriedenheit der Studierenden, Sicherung des Lernerfolges der Studierenden, Serviceorientierung, Lehrerfahrung, Vereinbarkeit mit Haupterwerbstätigkeit, Didaktische Unterstützung, Ausschreibung, Leistungshonorierung und Austausch.³⁴ Diese Indices werden im Abschnitt 4.2 näher interpretiert.

³¹ Zu den Lehrkompetenzindikatoren aus der Befragung der Lehrbeauftragten vgl. Anlage 1, S. 41

³² Die Formeln wurden auf der Grundlage erster Vorschläge des Projektteams im Rahmen des dritten Netzwerktreffens des Qualitätsnetzwerkes Duales Studium diskutiert und zur jetzigen Form weiterentwickelt.

³³ Vgl. S. 42ff.

³⁴ Vgl. auch: Anlage 2, S. 42ff.

Die folgende Tabelle 4 zeigt die allgemeinen Zusammenhänge zwischen den Rahmenbedingungen und der Lehrkompetenz, zusammengefasst zu den genannten Indices. Auffällig sind die unterschiedlichen Sichtweisen der drei Akteure Lehrbeauftragter, Studierender und Studienbereichsleiter.

	Lehrkompetenz ³⁵	Selbstwahrnehmung ³⁶	subjektiv wahrgenommenes Feedback ³⁷	subjektiv wahrgenommenes Feedback	
				von Studierenden ³⁸	von Studienbereichsleitung ³⁹
Lehrfreiheit	,555	,452	,492	,382	,413
Sicherung der Zufriedenheit der Studierenden	,308	,216	,307	,284	,271
Sicherung des Lernerfolges der Studierenden	,287	,205	,291	,169	,333
Serviceorientierung	,282	,208	,275	,119	,295
Lehrerfahrung	,260	,278	,187	,206	,117
Vereinbarkeit mit Haupterwerbstätigkeit	,242	,171	,220	,193	,194
Didaktische Unterstützung	,237	,116	,279	,177	,302
Ausschreibung	,205	,257	,112	,088	,103
Leistungshonorierung	,150	,114	,149	,060	,178
Austausch	,124	,058	,127	,051	,151

Tabelle 4: Korrelationen zwischen den aus allen signifikanten Indikatoren gebildeten Indices und der Lehrkompetenz bzw. Teildimensionen der Lehrkompetenz

Farblegende zur Tabelle 4:

Rang 1
Rang 2
Rang 3
insignifikant

³⁵ Berechnet nach Formel 1, S. 16

³⁶ Ergebnis der Zusammenfassung der 10 Items zur Selbstwahrnehmung, vgl. Anlage 1, S. 41

³⁷ Berechnet nach Formel 2, S. 16

³⁸ Ergebnis der Zusammenfassung der 3 Items zum subjektiv wahrgenommenen Feedback von Studierenden, vgl. Anlage 1, S. 41

³⁹ Item zum subjektiv wahrgenommenen Feedback durch die Studienbereichsleitung, vgl. Anlage 1, S. 41

4.2 Empirische Befunde aus der Befragung der Studienbereichsleiter

Den Ergebnissen der Befragung der Lehrbeauftragten wurden die Befragungsergebnisse der Studienbereichsleiter gegenübergestellt. Dabei ergab die vergleichende Analyse, dass die Studienbereichsleiter bei den im Folgenden aufgeführten Kriterien im Aggregat tendenziell zu positiveren Einschätzungen neigten als die Lehrbeauftragten. Der Unterschied beträgt mindestens 20 Prozentpunkte, aus der nachfolgenden Reihung der Kriterien kann kein Rückschluss auf die Größe des Wahrnehmungsunterschiedes gezogen werden.

- Erreichbarkeit der Studienorganisation: Beantwortung von E-Mails innerhalb von 24 Stunden
- geprüfte Eignungskomponenten: Pädagogische Eignung
- Information der Studienakademie über Ablauf der Lehrveranstaltung: Ich bespreche mit ihr die Evaluationsergebnisse und gehe dabei auf den Verlauf der Veranstaltung ein.
- Erreichbarkeit der Studiengangleitung: Beantwortung von E-Mails innerhalb von 24 Stunden
- Unterstützung durch Studienakademie: Fachlicher Austausch
- Evaluationsablauf: Prüfungsleistungen und deren Ergebnisse werden mit der Studiengangleitung/Studienrichtungsleitung diskutiert.
- Evaluationsablauf: Die Studienakademie bespricht mit mir die Ergebnisse der Evaluation.
- Voraussetzungen der Honorarsatzhöhe: akademische Abschlüsse/Stelle
- Unterstützung durch Studienakademie: Aufgabenstellung für studentische Arbeiten oder Klausuren entwickeln
- Unterstützung durch Studienakademie: Fachliteratur ausleihen können und nicht kaufen müssen
- pädagogische Qualifikationen des Lehrbeauftragten: Kurse zur Pädagogik/ Didaktik/ Hochschuldidaktik
- Unterstützung durch Studienakademie: Ich erfahre neueste Erkenntnisse der Wissenschaft, die ich für meine Arbeit in der Praxis nutze
- Unterstützung durch Studienakademie: Auswahl der Themen für die Lehrveranstaltung und Ablaufplanung
- Unterstützung durch Studienakademie: Betreuung und Bewertung von studentischen Arbeiten oder Klausuren

Die hier aufgezeigten Wahrnehmungsunterschiede zwischen Studienbereichsleitung und Lehrbeauftragten lassen sich vorrangig auf die 1:1-Betreuung der Lehrbeauftragten zurückführen. Diese Betreuung und Begleitung der Lehrbeauftragten stellt für die Studienbereichsleitung eine sehr zeitaufwändige Tätigkeit dar. Ein Studienbereichsleiter verwendet also einen hohen Anteil seiner Arbeitszeit für diese Aufgaben. Aufgrund verschiedener anderer Verpflichtungen⁴⁰ kann trotz der Bemühung um eine dauerhafte

⁴⁰ Vgl. hierzu DAVOSS (2013)

Umsetzung dieses hohe Betreuungsmaß nicht in jedem Fall gewährleistet werden. Dies wird von dem einzelnen betroffenen Lehrbeauftragten wahrgenommen, während der Studienbereichsleiter von seiner Tätigkeit mit allen Lehrbeauftragten ausgeht. Deshalb werden die Tätigkeiten nicht von allen Lehrbeauftragten wahrgenommen, so dass sie im Aggregat den Eindruck haben, die Betreuung findet in geringerem Umfang statt.

Ein zweiter Grund für den beschriebenen Wahrnehmungsunterschied könnte sein, dass die mit der Betreuung der Lehrbeauftragten verbundenen Tätigkeiten für einige Studienbereichsleiter eher nachrangige Aufgaben sind, welche durch andere Verpflichtungen länger aufgeschoben werden. Dadurch bleiben sie lange im Bewusstsein des Studienbereichsleiters und „beschäftigen“ ihn über einen längeren Zeitraum, was zu einer Wahrnehmungsverzerrung über den tatsächlichen Arbeitsumfang führt.

4.3 Interpretation der Befunde

Im Folgenden werden die in Tabelle 4⁴¹ bereits dargestellten Schwerpunkte von Verknüpfungen der Indices aus der Befragung der Lehrbeauftragten näher beschrieben und die Ergebnisse der Studie auf dieser Ebene interpretiert. Dazu werden zunächst jeweils in einer Tabelle jene Indikatoren genannt, die signifikant mit der Lehrkompetenz⁴² korrelieren und zum jeweiligen Index zusammengefasst wurden.

1) Lehrfreiheit

Zu diesem Index wurden folgende signifikante Items zusammengefasst:

Signifikante Korrelationen mit Lehrkompetenz-Index	
Spielraum zur thematischen Auslegung der Modulhalte	,345
Beteiligung des Lehrbeauftragten an Modulbeschreibungsänderungen: Ja, ich erstelle einen Entwurf für die neue Modulbeschreibung.	,341

Tabelle 5

Die Freiheit von Forschung und Lehre ist oberster Grundsatz der Wissenschaft. Sie ist im Grundgesetz⁴³ sowie im Hochschulrahmengesetz⁴⁴ verankert und bezeichnet die Selbstständigkeit des Lehrenden und damit auch des Lehrbeauftragten in Bezug auf die Bewältigung des Lehrauftrages.

Der durch die Studienordnungen und Modulbeschreibungen vorgegebene Rahmen muss dem Lehrbeauftragten die Möglichkeit geben, gemäß diesen Vorgaben seine Lehre frei gestalten zu können, sofern sichergestellt wird, dass die in der Modulbeschreibung festgelegten Qualifikations- und Kompetenzziele erreicht werden.

⁴¹ Vgl. S. 17

⁴² Berechnet nach Formel 1, S. 16

⁴³ Art. 5 GG (3) 1.: Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre sind frei. Die Freiheit der Lehre entbindet nicht von der Treue zur Verfassung.

⁴⁴ Vgl. § 4 HRG (3)

In Bezug auf die Lehrkompetenz des Lehrenden wirken sich diese Grundsätze in folgendem Maße aus: ein frei agierender Lehrbeauftragter kann diejenigen Themen in der Lehre behandeln, die seine beruflichen Erfahrungen (Praxisnähe) widerspiegeln, die er damit fachwissenschaftlich gut beherrscht (Fachkompetenz) und die ihn sehr interessieren (Motivation, Begeisterung). Hieraus ergibt sich bei gleichem Aufwand eine praxisbezogene und für ihn als besser wahrgenommene Lehre.

2) Sicherung der Zufriedenheit der Studierenden

Zu diesem Index wurden folgende signifikante Items zusammengefasst:

Signifikante Korrelationen mit Lehrkompetenz-Index	
Information der Studienakademie über Ablauf der Lehrveranstaltung: Ich bespreche mit der Studienbereichsleitung die Evaluationsergebnisse und gehe dabei auf den Verlauf der LV ein.	,318
Evaluationsablauf: Die Studienakademie bespricht mit mir die Ergebnisse der Evaluation.	,180
Evaluationsablauf: Die Studierenden diskutieren mit mir den Verlauf der Lehrveranstaltung.	,178
Voraussetzungen der Honorarsatzhöhe: Evaluationsergebnisse	,148
Voraussetzungen der Honorarsatzhöhe: gute bisherige Zusammenarbeit	,145

Tabelle 6

Die Zufriedenheit der Studierenden mit der Lehre wird üblicherweise durch die Evaluierung der Lehrveranstaltung geprüft, deren konkrete Umsetzung im Qualitätsmanagement der Hochschuleinrichtung festgelegt wird.

Eine Auswirkung auf die Lehrkompetenz evaluierter Lehrbeauftragter geht jedoch nicht von den Evaluationsergebnissen per se aus, sondern von der Art und Weise der Kommunikation dieser Ergebnisse gegenüber dem Lehrbeauftragten und damit der Rückmeldung der Hochschuleinrichtung zur Umsetzung des Lehrauftrages: die Lehrkompetenz steigt, wenn die Hochschuleinrichtung ein individuelles Feedback zu den Evaluationsergebnissen gibt. Das persönliche Gespräch wirkt sich unabhängig davon auf die Lehrkompetenz aus, ob die Evaluationsergebnisse gut oder weniger gut ausgefallen sind.

Eine institutionell verankerte Rückmeldung zu den Evaluationsergebnissen sollte im Sinne eines ganzheitlichen QM-Kreislaufs zum Anlass genommen werden, die Leistungen der Lehrbeauftragten zu würdigen und gegebenenfalls Maßnahmen zu Veränderungen zu vereinbaren und Ziele festzulegen.

Neben der Evaluierung der Lehrveranstaltung, die üblicherweise zum Ende einer Veranstaltungsreihe erfolgt, sollte die Hochschuleinrichtung ebenfalls sicherstellen, dass die Studierenden in die Gestaltung der Lehrveranstaltung einbezogen werden.

3) Sicherung des Lernerfolges der Studierenden

Zu diesem Index wurden die folgenden signifikanten Items zusammengefasst:

Signifikante Korrelationen mit Lehrkompetenz-Index	
Beteiligung des Lehrbeauftragten an Modulbeschreibungsänderungen: nein, seitdem ich an der Studienakademie lehre, gab es keine Änderungen der Modulbeschreibungen.	-,414
Evaluationsablauf: Prüfungsleistungen und deren Ergebnisse werden mit der Studienbereichsleitung diskutiert.	,193
Unterstützung durch die Studienakademie: Aufgabenstellung für studentische Arbeiten oder Klausuren entwickeln	,172
Voraussetzungen der Honorarsatzhöhe: gute bisherige Zusammenarbeit	,145
Unterstützung durch die Berufsakademie: Betreuung und Bewertung von studentischen Arbeiten und Klausuren	,125

Tabelle 7

Die Hochschuleinrichtung hat zu sichern, dass der Studierende mit dem angestrebten Abschluss auch das damit verbundene Kompetenzniveau erreicht. Dazu wird sowohl die Lehrfreiheit als auch die Adressatenbezogenheit der Lehrgestaltung durch die Modulbeschreibungen mit den darin festgelegten Lehrzielen gerahmt. Die Erreichung dieser Lehrziele wird üblicherweise durch die Abnahme von Prüfungsleistungen sichergestellt.

Lehrbeauftragte haben ihre Lehre entsprechend diesen Anforderungen zu gestalten und müssen dazu auf diese Aufgabe vorbereitet werden: die Lehrkompetenz steigt, wenn die Inhalte, die Form und die Ergebnisse studentischer Prüfungsleistungen gemeinsam mit der Studienbereichsleitung besprochen werden.

Insbesondere Lehrbeauftragte ohne oder mit geringen Prüfungserfahrungen müssen bei der Gestaltung der Prüfungsleistungen unterstützt werden, damit durch die Hochschuleinrichtung folgende Punkte sichergestellt werden können:

- vergleichbares Prüfungsanforderungsniveau in verschiedenen Studiengruppen und Jahrgängen,
- Prüfung der in der Modulbeschreibung festgeschriebenen Kompetenzen,
- Abstimmung mit den Prüfungsinhalten und dem Anforderungsniveau anderer Lehrveranstaltungen.

Diese Unterstützung muss in erster Linie auf der hochschuldidaktischen Ebene ansetzen: Lehrende müssen und möchten die Studierenden fair, transparent und lehrzielorientiert prüfen und müssen dazu befähigt werden, diese Anforderungen auch umsetzen zu können. Hier wirken sich Hilfestellungen in Form von Weiterbildungsmöglichkeiten zur Betreuung und Bewertung studentischer Leistungen ebenso positiv auf die Lehrkompetenz aus wie der individuelle Austausch mit dem Personal der Hochschuleinrichtung oder anderen Lehrbeauftragten zu diesem Themenbereich.

4) Serviceorientierung

Zu diesem Index wurden die in Tabelle 8 aufgeführten signifikanten Items zusammengefasst. Eine ausgeprägte Serviceorientierung der Mitarbeiter der Berufsakademie Sachsen wirkt sich positiv auf die Lehrkompetenz der Lehrbeauftragten aus. Innerhalb einer Interaktionsbeziehung besteht ein Zusammenhang zwischen empfangenen und gegebenen Leistungen: je mehr Leistungen ein Lehrbeauftragter von der Bildungseinrichtung empfängt, desto größer ist auch seine Motivation, selbst mehr zu leisten, um ein faires, ausgewogenes Verhältnis von Geben und Nehmen zu erreichen.⁴⁵

Signifikante Korrelationen mit Lehrkompetenz-Index	
Erreichbarkeit der Studienbereichsleitung: Während meiner Lehrveranstaltungspausen	,346
Erreichbarkeit der Studienorganisation: Beantwortung von Emails innerhalb 24 Stunden	,340
Erreichbarkeit der Studienorganisation: während meiner Lehrveranstaltungspausen	,332
Subjektiv empfundene Vorteile der Lehrtätigkeit: Freundlichkeit der Mitarbeiter der Studienakademie	,320
Erreichbarkeit der Studienbereichsleitung: Beantwortung von Emails innerhalb von 24 Stunden	,286
Erreichbarkeit der Studienorganisation: Längeres persönliches Gespräch kann kurzfristig verabredet werden	,265
Richtiges Maß der Information über Relevantes der Studienakademie	,244
Voraussetzungen der Honorarsatzhöhe: Die Kriterien sind mir unbekannt.	-,221
Unterstützung durch die Studienakademie: Fachliteratur ausleihen können und nicht kaufen müssen	,144
Unterstützung durch die Studienakademie: Ich erfahre neueste Erkenntnisse der Wissenschaft, die ich für meine Arbeit in der Praxis nutze	,135
Vorlauf, mit dem die Studienakademie Termine für Lehrveranstaltungen vorschlägt	,123

Tabelle 8

Für die Einbindung von Lehrbeauftragten ist die Serviceorientierung essentiell und bedarf eines besonderen Einsatzes durch alle Beteiligten von Seiten der Hochschuleinrichtung. Dies erleichtert die Interaktion bzw. ermöglicht sie erst, da sich der Lehrbeauftragte nicht ständig im Hochschulgeschehen befindet und seine beruflichen und privaten Belange mit dem Lehrauftrag verbinden muss.

Durch eine hohe Interaktionshäufigkeit steigen die Möglichkeiten der Einrichtung, das (Lehr)Verhalten des Lehrbeauftragten positiv zu beeinflussen, außerdem werden konkrete Probleme, die eine gute Lehre beeinträchtigen könnten, der Einrichtung unmittelbarer bekannt und können besprochen und behoben werden.

⁴⁵ In Anlehnung an die Austauschtheorie (Exchange theory) als eine Möglichkeit zur Erklärung des Verhaltens in sozialen Beziehungen: vgl. FISCHER, WISWEDE (2009)

Durch die Servicementalität der Hochschuleinrichtung kann sich der Lehrbeauftragte auf seine Hauptaufgabe, den Lehrauftrag, konzentrieren und fühlt sich der Einrichtung zugehörig. Beides wirkt sich auf die Zufriedenheit des Lehrbeauftragten aus und steigert damit die Motivation für die Lehraufgabe.

5) Lehrerfahrung

Zu diesem Index wurden die folgenden signifikanten Items zusammengefasst:

Signifikante Korrelationen mit Lehrkompetenz-Index	
Beteiligung des Lehrbeauftragten an Modulbeschreibungsänderungen: Nein, seitdem ich an der Studienakademie lehre, gab es keine Änderungen der Modulbeschreibungen	-,414
Hauptberuflich: Arbeitnehmer (öffentlicher Dienst, Privatwirtschaft) ohne Lehrtätigkeit	-,276
Vorbereitung auf den ersten Lehreinsatz: Ich war vorher Festangestellter der Studienakademie	,185
Hauptberuflich: Selbstständiger/Freiberuflicher, hauptsächlich Dozententätigkeit	,159
Pädagogische Qualifikationen des Lehrbeauftragten: keine	-,150
Pädagogische Qualifikationen des Lehrbeauftragten: Lehrerfahrung außerhalb der Berufsakademie Sachsen	,149
Pädagogische Qualifikationen des Lehrbeauftragten: Anleitung von Mitarbeitern (ohne Azubis) als Führungskraft bei meinem Hauptarbeitgeber	-,121

Tabelle 9

Für den Einsatz als Lehrbeauftragter muss die fachliche, pädagogische und persönliche Eignung vorliegen⁴⁶. Die fachliche Eignung wird üblicherweise durch einen einschlägigen Studienabschluss belegt, für die Bereiche der persönlichen und pädagogischen Eignung obliegt es dem Studienbereichsleiter, die Eignung von Lehrbeauftragten in einer hochschulintern festgelegten bzw. geeigneten Form zu prüfen.

Aus den signifikanten Items zu diesem Index geht hervor, dass sich pädagogische Vorkenntnisse bzw. Lehrerfahrungen positiv auf die Lehrkompetenz auswirken, jedoch auch, dass Personen ohne Lehrerfahrungen in der Lage sind, kompetent Lehre durchführen können.

Insbesondere im Bereich dualer Studiengänge, bei denen der Theorie-Praxis-Transfer innerhalb der Lehrveranstaltung einen besonderen Stellenwert einnimmt, können erfahrene Praktiker ihre aktuellen Praxiserfahrungen authentisch in die Lehre einbringen und dadurch erfolgreiche Lehre gestalten. Hier kann ein erfahrener Praktiker insbesondere auch von den Studierenden als kompetenter empfunden werden als eine erfahrene Lehrkraft im Bereich der eher theoretischen Wissensvermittlung.

Unabhängig von den genannten positiven Effekten von Praktikern oder von Vorerfahrungen in der Lehre müssen Lehrbeauftragte bei der Umsetzung ihrer Lehraufgabe unterstützt werden.

⁴⁶ vgl. SächsBAG, § 12 (10); aaO: vgl. Anlage 3, S. 46ff.

Lehrbeauftragten ohne oder mit geringer Lehrerfahrung müssen flankierende Angebote unterbreitet werden können, die sie geeignet auf den Lehrauftrag vorbereiten und unterstützen. Dies sollte dabei als Aufgabe der Hochschuleinrichtung gesehen werden (vgl. Serviceorientierung). Hier sind in erster Linie folgende Punkte zu nennen, die unterstützend wirken:

- Individuelle Vorbereitung auf den konkreten Lehrauftrag durch den Studienbereichsleiter (bzw. durch Personal der Hochschuleinrichtung),
- Möglichkeit der Nutzung hochschuldidaktischer Weiterbildungsangebote,
- Möglichkeiten zum Austausch mit anderen Dozenten und Lehrbeauftragten,
- gesammelte Lehrerfahrungen in geeigneter Form mit anderen Beteiligten am Lehrprozess reflektieren zu können.

Umfassende Lehrerfahrung sollte also keine grundsätzliche Voraussetzung für Lehrbeauftragte sein. Hingegen sollte der Lehrbeauftragte als persönliche Eignungsvoraussetzung die Motivation und Bereitschaft mitbringen, gute Lehre durchführen zu wollen, sich auf dem Gebiet der Hochschuldidaktik weiterzubilden und auszutauschen und sich für die Lehraufgabe und die Studierenden – also die Arbeit mit jungen Menschen – interessieren.

Wesentlich ist, dass alle Lehrbeauftragten in dualen Studiengängen die Besonderheiten dieses Studienmodells verinnerlichen, in ihrer Lehre umsetzen und auf die Bedürfnisse dual Studierender eingehen können⁴⁷. Unter diesen Voraussetzungen können die Vorteile von Lehrbeauftragten auch bei unterschiedlich ausgeprägter Lehrerfahrung erfolgreich genutzt werden.

6) Vereinbarkeit mit Haupterwerbstätigkeit

Zu diesem Index wurden folgende signifikante Items zusammengefasst:

Signifikante Korrelationen mit Lehrkompetenz-Index	
Vereinbarkeit mit der Haupterwerbstätigkeit	,312
Subjektiv empfundene Nachteile der Lehrtätigkeit: Zeitaufwand	-,278
Hauptberuflich: im Ruhestand	,171
Unterstützung durch die Berufsakademie: Ich erfahre neueste Erkenntnisse der Wissenschaft, die ich für meine Arbeit in der Praxis nutze	,135
Vorlauf, mit dem die Studienakademie Termine für Lehrveranstaltungen vorschlägt	,123

Tabelle 10

Lehrbeauftragte an der Berufsakademie Sachsen setzen sich sehr heterogen zusammen, über die Hälfte erfüllen ihren Lehrauftrag jedoch neben einer unselbständigen Tätigkeit oder als

⁴⁷ So berichteten Lehrbeauftragte mit Lehraufträgen in dualen und nicht dualen Studiengängen, dass duale Studiengruppen mehr Praxisnähe einfordern, eher Fragen stellen, ihre Praxiserfahrungen aktiv einbringen und insgesamt kritischer gegenüber den präsentierten Inhalten sind (vgl. Leitfadenterviews mit Lehrbeauftragten zur Vorbereitung der quantitativen Onlinebefragung, n=10). Dies müssen Lehrbeauftragte bei der Vorbereitung und Durchführung ihrer Lehre beachten.

Selbstständige/Freiberufler⁴⁸. Dieser Personenkreis umfasst mit 55 Prozent genau die Zielgruppe der erfahrenen Praktiker mit Nähe zum jeweiligen Arbeitsfeld in der Praxis, die den erfolgreichen Theorie-Praxis-Transfer in dualen Studiengängen maßgeblich gestalten. Für den Einsatz dieser Personen als Lehrbeauftragte ist es notwendig, geeignete Rahmenbedingungen zu bieten, um die Vereinbarkeit der Lehrtätigkeit mit der Haupterwerbstätigkeit gewährleisten zu können. Dies bezieht sich vordergründig auf die organisatorischen und institutionellen Rahmenbedingungen der Hochschuleinrichtung und die Möglichkeit, diese zugeschnitten auf den Lehrbeauftragten individuell und flexibel gestalten zu können.

Bei der Auswahl des Lehrbeauftragten ist bereits darauf zu achten, ob dieser den Lehrauftrag auch ausfüllen kann: hier hat der Studienbereichsleiter in umfänglichem Maße zu informieren, welche Aufgaben mit dem Lehrauftrag in Verbindung stehen und Zusatzaufgaben wie Mitarbeit in Gremien, Abnahme von Prüfungen und Betreuung von Studierenden bereits mit zu benennen.

Gleichzeitig sollte bereits bei der Rekrutierung von Seiten der Hochschuleinrichtung der Vorteil betont werden, der sich durch die Arbeit als Lehrbeauftragter für die Tätigkeit im Haupterwerb ergibt.

7) Didaktische Unterstützung

Zu diesem Index wurden folgende signifikante Items zusammengefasst:

Signifikante Korrelationen mit Lehrkompetenz-Index	
Unterstützung durch die Studienakademie: Aufgabenstellung für studentische Arbeiten oder Klausuren entwickeln	,172
Vorbereitung auf den ersten Lehreinsatz: Die Studienbereichsleitung bereitete mich auf pädagogische Aspekte meiner Lehrtätigkeit vor.	,160
Unterstützung durch die Studienakademie: Auswahl der Themen für die Lehrveranstaltung und Ablaufplanung	,127
Unterstützung durch die Studienakademie: Betreuung und Bewertung von studentischen Arbeiten oder Klausuren	,125
Unterstützung durch die Studienakademie: Studierende pädagogisch führen	,105

Tabelle 11

Lehren ist eine erlernbare Tätigkeit. Es korrelieren u.a. jene Aspekte mit der Lehrkompetenz, bei denen die Lehrbeauftragten auf pädagogische und didaktische Aspekte der Lehrtätigkeit vorbereitet werden bzw. die während des gesamten Lehreinsatzes didaktische Begleitung und Unterstützung erhalten.

Der Aspekt „Didaktische Unterstützung“ bezieht sich demnach auf alle Phasen des Lehreinsatzes. Er sollte ein fester Bestandteil des Qualitätsmanagements der Hochschuleinrichtung sein und neben hochschuldidaktischen Weiterbildungsmöglichkeiten

⁴⁸ Vgl. Tabelle 1, S. 11

für alle an der Lehre beteiligten Personen auch den institutionalisierten Austausch der Lehrbeauftragten untereinander und mit weiteren an der Lehre beteiligten Personen über hochschuldidaktische und pädagogische Fragestellungen umfassen.

8) Ausschreibung

Zu diesem Index wurden jene signifikanten Items zusammengefasst, die bereits in der Phase der Rekrutierung relevant sind und bei der Auswahl der Lehrbeauftragten berücksichtigt werden sollten. Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben sind grundsätzlich die fachliche, pädagogische und persönliche Eignung zu prüfen.

Signifikante Korrelationen mit Lehrkompetenz-Index	
Geprüfte Eignungskomponenten: Pädagogische Eignung	,334
Subjektiv empfundene Vorteile der Lehrtätigkeit: Arbeit mit jungen Menschen	,273
Voraussetzungen der Honorarsatzhöhe: akademische Abschlüsse/Stelle	,180
Pädagogische Qualifikationen des Lehrbeauftragten: Kurse zur Pädagogik/ Didaktik/ Hochschuldidaktik	,139
Pädagogische Qualifikationen des Lehrbeauftragten: Anleitung von Mitarbeitern (ohne Azubis) als Führungskraft bei meinem Hauptarbeitgeber	-,121

Tabelle 12

Darüber hinaus sind jedoch weitere Komponenten Voraussetzungen für gute Lehre, hier etwa die subjektiv als Vorteil empfundene Arbeit mit jungen Menschen. Dieser Punkt zeigt den Zusammenhang zwischen der Einstellung des potentiellen Lehrbeauftragten zum Lehrauftrag auf der Ebene des Wollens (Motivation) und der Lehrkompetenz: zu prüfen wäre deshalb als Teilbereich der persönlichen Eignung die Motivation der Person für den Lehrauftrag (Warum möchte ich lehren?) sowie die persönlichen Ziele des Lehrbeauftragten (Was möchte ich mit meiner Lehrtätigkeit erreichen?). Diese positive Grundeinstellung und Motivation für die Lehre wirkt sich auf die Selbstwirksamkeit der Lehrperson aus und fördert gute Lehre. Bereits in den Erstgesprächen sollten diese Aspekte deshalb eine Rolle spielen.

9) Leistungshonorierung

Dieser Index stellt den Zusammenhang zwischen der Honorarhöhe und der Lehrkompetenz in den Mittelpunkt. Es wurden die in Tabelle 13⁴⁹ benannten Items zusammengefasst.

Das Augenmerk soll hier auf Möglichkeiten gelegt werden, wie bei gesetzlich festgelegten Honorarsätzen Lehrbeauftragte gewonnen werden können, die bereit und in der Lage sind, gute Lehre zu gestalten.

Lehrbeauftragte mit hoher Lehrkompetenz empfinden einen geringen Honorarsatz eher als Nachteil, da sie ihrer Lehre subjektiv „mehr Wert“ zuschreiben und/oder viel Zeit in Vor- und

⁴⁹ Vgl. S. 27

Nachbereitung investieren, was durch die Honorarsätze nicht oder nur ungenügend abgegolten wird.

Signifikante Korrelationen mit Lehrkompetenz-Index	
Subjektiv empfundene Nachteile der Lehrtätigkeit: Geringes Honorar	,190
Voraussetzungen der Honorarsatzhöhe: Prüfer/ Gutachter	,171
Voraussetzungen der Honorarsatzhöhe: Fahrtkosten oder sonstiger Zusatzaufwand	,159
Voraussetzungen der Honorarsatzhöhe: Evaluationsergebnisse	,148
Voraussetzungen der Honorarsatzhöhe: gute bisherige Zusammenarbeit	,145

Tabelle 13

Die monetäre Anerkennung von mit der Lehrtätigkeit verbundenen Zusatzaufgaben wie Gutachtertätigkeiten oder anderer Zusatzaufwand korreliert ebenfalls mit der Lehrkompetenz, unabhängig von der Höhe dieser Leistungen.

Insgesamt sind die mit der Leistungshonorierung in Verbindung stehenden Items jedoch nur gering signifikant. Aspekte der Serviceorientierung, der Lehrfreiheit oder der Vereinbarkeit mit der Haupterwerbstätigkeit wirken sich in höherem Maße auf die Lehrkompetenz aus und können als „weiche Faktoren“ einen geringen Honorarsatz kompensieren.

Hier sind die Hochschuleinrichtungen aufgefordert, durch die persönliche Wertschätzung der Lehrtätigkeit der Lehrbeauftragten, durch Möglichkeiten immaterieller Anerkennung, durch Unterstützung und die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, die für Lehrbeauftragte attraktiver sind als höhere Honorarsätze.

10) Austausch

Zu diesem Index wurden folgende signifikante Items zusammengefasst:

Signifikante Korrelationen mit Lehrkompetenz-Index	
Unterstützung durch die Studienakademie: Fachlicher Austausch	,208
Individuell vereinbarter Austausch mit anderen Lehrbeauftragten	,201

Tabelle 14

Das duale Studienmodell basiert auf der Zusammenarbeit verschiedener Beteiligter und ein reibungsloser Studienablauf ist nur durch die erfolgreiche Verzahnung aller Lernorte möglich. Diese Verzahnung erfordert einen erhöhten Bedarf an Austausch und Abstimmung und hängt maßgeblich von der institutionalisierten Kommunikation der einzelnen Partner ab.

Der hier genannte Austausch zu fachlichen Aspekten schließt die Beteiligung der Praxisunternehmen ausdrücklich ein. Dieser Vorteil sollte auch von den Lehrbeauftragten wahrgenommen und genutzt werden können, etwa durch Dozenten- und Praxisanleitertreffen oder Fachkolloquien.

5 Abgeleitete Empfehlungen zur Einbindung der Lehrbeauftragten

5.1 Weiterführungen in der Auswertung des vorliegenden Datenmaterials

Die Indices eröffnen erste Rückschlüsse auf Möglichkeiten zur Optimierung der Zusammenarbeit mit Lehrbeauftragten einer Hochschuleinrichtung. Im Folgenden sollen aus dem verdichteten Datenmaterial und angereichert um Erfahrungen aus der praktischen Arbeit der Berufsakademie Sachsen mit Lehrbeauftragten weitere konkrete Maßnahmen abgeleitet werden. Diese Maßnahmen und Hinweise werden den Phasen des im Kapitel 2.2 beschriebenen Prozessmodells zugeordnet.

Die Empfehlungen verstehen sich als Hinweise, die von den einzelnen Hochschuleinrichtungen auf die Zweckmäßigkeit und Umsetzbarkeit an der konkreten Einrichtung hin beurteilt werden müssen. Die aus dieser Studie abzuleitenden Erkenntnisse beziehen sich auf die von der Hochschuleinrichtung gestaltbaren Rahmenbedingungen für den Lehreinsatz und können individuell zu einer Art Checkliste aufbereitet werden.

Grundsätzlich kann als übergreifende Voraussetzung benannt werden, dass für die Betreuung der Lehrbeauftragten dem Personal der Hochschule objektiv und subjektiv ein ausreichender Zeitfonds geplant und zur Verfügung gestellt werden muss.⁵⁰

5.2 Rekrutierung

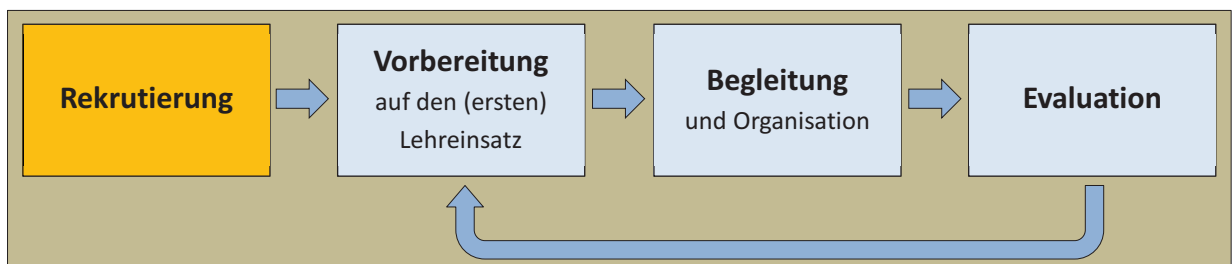


Abbildung 2

Die Rekrutierung von Lehrbeauftragten umfasst Ausschreibungen bzw. die Suche nach Lehrbeauftragten auf der Grundlage eines bestimmten Bedarfs, die Gestaltung von Auswahlverfahren sowie erste Gespräche bis zur Übergabe des Lehrauftrages.

a) Akquise geeigneter Lehrbeauftragter

Durch die grundlegend arbeitsteilige Struktur der Lehre stellt sich die Frage nach der Auswahl der Lehrbeauftragten. Es ist zu entscheiden, welche Lehrveranstaltungen grundsätzlich geeignet sind, eher durch Lehrbeauftragte – etwa erfahrene Praktiker – durchgeführt zu werden und welche eher durch Hochschullehrer durchzuführen sind. Zudem ist zu prüfen,

⁵⁰ Die Ermäßigung der Lehrverpflichtung eines Studienrichtungsleiters richtet sich an der Berufsakademie Sachsen nach der Anzahl der zu betreuenden Studenten (vgl. § 6 (3) DAVOSS) und damit nur indirekt nach der Anzahl der Lehrbeauftragten. Hier wäre generell zu überdenken, ob die Anzahl der zu betreuenden Lehrbeauftragten eine konkrete gesetzliche Berücksichtigung bei der Ermäßigung der Lehrverpflichtung finden sollte.

welche Lehrbeauftragten für die identifizierten Lehrveranstaltungen zur Verfügung stehen bzw. welche Lehrbeauftragte rekrutiert werden müssen.

Die Rekrutierung von potentiellen Lehrbeauftragten ist in der Breite nicht vorrangig durch Ausschreibungen zu bewältigen, da oft Fachexperten gesucht werden. Es hat sich bei der Rekrutierung von Fachexperten folgendes Vorgehen bewährt:

- die wissenschaftliche und persönliche Einbindung der Studienbereichsleiter in die praxisrelevanten Arbeitsfelder von Kammern, Verbänden und Organisationen, insbesondere auch branchenspezifischen Interessensvertretungen,
- durch Publikationen, Vortragstätigkeit, Gutachter- und Beratungstätigkeit der Studienbereichsleiter,
- Empfehlungen von Experten über Praxisbetriebe aus einschlägigen Branchen,
- Arbeitskontakte zu anderen Hochschuleinrichtungen,
- Internetrecherchen zu Experten eines Fachgebietes,
- die Ansprache von Autoren von Fachzeitschriften/Fachvorträgen.

Es empfiehlt sich, an der Hochschuleinrichtung einen fachspezifischen oder fachbereichsübergreifenden Pool von Lehrbeauftragten anzulegen, um auch kurzfristig Lehrbeauftragte rekrutieren zu können.

b) Voraussetzungen für die Lehrtätigkeit

Die gesetzlich vorgeschriebenen Kompetenzen und formalen Voraussetzungen für die Lehrtätigkeit⁵¹ müssen erfüllt und durch die Hochschule geprüft werden. Über diese Vorgaben hinaus müssen Lehrende insbesondere die Motivation für die Übernahme des Lehrauftrages, das „Wollen“, mitbringen. Hier sind insbesondere folgende Punkte wichtig:

- Begeisterung für das Fach und die Wissensvermittlung im Kontext des dualen Studiums,
- Verständnis für pädagogische Problemstellungen und
- Freude an der Arbeit mit jungen Menschen.

Diese Voraussetzungen können insbesondere durch geeignete Auswahlverfahren geprüft werden. Die Prüfung wesentlicher gesetzlich vorgeschriebener Eignungskomponenten erfolgt durch die Vorlage formaler Abschlüsse, Empfehlungen sowie der persönlichen Vita. Zur Prüfung pädagogischer Kompetenzen können folgende Verfahren genutzt werden:

- Probelehrveranstaltungen mit dem Kandidaten bzw. Hospitation der Lehrveranstaltung des Kandidaten,
- Teilnahme an Vorträgen der Kandidaten in anderen Kontexten/Einrichtungen.

c) Notwendige Informationen zum Lehrauftrag

Der Lehrbeauftragte muss grundsätzlich auf den Lehrauftrag und auf die Besonderheiten dualer Studiengänge vorbereitet werden. Vor diesem Hintergrund sind folgende weitere Informationen im Vorfeld zu besprechen:

- konkrete Informationen zu den zu vermittelnden Inhalten (Kompetenzen, Lehrinhalte, Qualifikationsziele) in Form von Modulbeschreibungen und Studienordnungen,

⁵¹ Beispielhaft für einige Bundesländer aufgeführt in Anlage 3, S. 46ff.

- Information zu den Aufgabenbereichen, die mit dem Lehrauftrag in Verbindung stehen (Mitarbeit in Gremien, Prüfungen etc.) und deren Zeitumfänge,
- Ermessensspielräume des Lehrbeauftragten (Rahmen der Lehrfreiheit),
- organisatorische Rahmenbedingungen für den Lehrauftrag (Umfang, Lehrzeiten etc.),
- Möglichkeit der Nutzung hochschuldidaktischer Weiterbildungsangebote,
- Möglichkeiten zum Austausch mit anderen Dozenten und Lehrbeauftragten,
- Unterstützungsmöglichkeiten, die von Seiten der Einrichtung zur Verfügung stehen.

Erst auf der Grundlage dieser Informationen kann der Lehrbeauftragte realistisch einschätzen, ob der Lehrauftrag durch ihn umgesetzt werden kann.

5.3 Vorbereitung

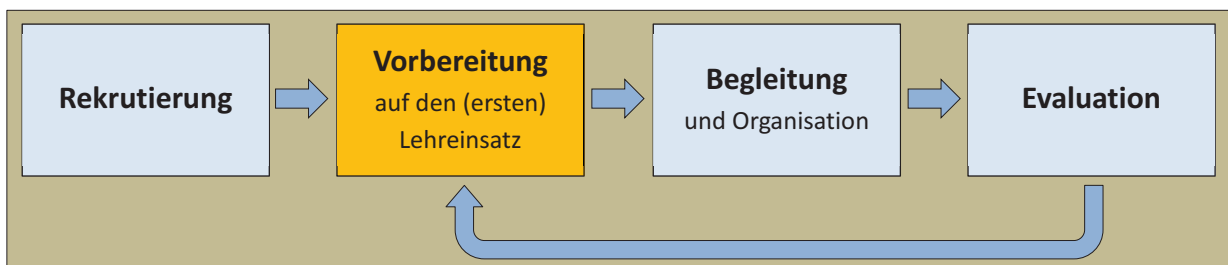


Abbildung 3

Die Vorbereitung auf den Lehreinsatz erfolgt durch die Studienbereichsleitung. In dieser Einführungsphase sollten fachliche, organisatorische und pädagogische Aspekte des Lehreinsatzes intensiv besprochen werden.

a) Vorbereitung im Bereich der Inhaltsvermittlung

Die bereits im Rahmen der Akquise umrissenen Themengebiete sind hier zu vertiefen und intensiv mit dem Lehrbeauftragten zu besprechen. Dazu zählen folgende Bereiche:

- Studienordnungen und Inhalte der Modulbeschreibung als Rahmen für die Lehrveranstaltung,
- präzises Abstecken des Ermessensspielraumes (Lehrfreiheit) zur Auslegung der Modulinhalte sowie
- festgelegte Prüfungsvarianten des Moduls, bisherige Erfahrungen zu den Prüfungen und Ermessensspielraum des Lehrbeauftragten bei der Gestaltung der Prüfungsleistungen.

Um die Vorbereitung auf den Lehrauftrag zu erleichtern, empfiehlt sich vor Antritt der Lehrtätigkeit die Vorlage einer Gliederung bzw. eines Stoffverteilungsplanes durch den Lehrbeauftragten. Auf Grundlage dieses Planes kann dann die individuelle Beratung mit dem Studienbereichsleiter durchgeführt werden.

b) Vorbereitung im Bereich der Pädagogik und Didaktik

Der Lehrbeauftragte muss auf die didaktische Besonderheit des dualen Studiums, d.h. auf Möglichkeiten zur Umsetzung des integrierten Theorie-Praxis-Transfers in den

Lehrveranstaltungen, vorbereitet werden. Das spezifische Lernverhalten dual Studierender drückt sich durch die Einforderung des Praxisbezuges und der Erfahrungen der Studierenden aus den jeweiligen Praxisphasen aus. Dies muss der Lehrbeauftragte bei der Wahrnehmung des Lehrauftrages berücksichtigen. Darauf kann die Studienbereichsleitung wie folgt vorbereiten:

- konkrete Informationen zur Studiengruppe geben, in der gelehrt werden soll,
- ggf. Organisation von Hospitation des Lehrbeauftragten in der konkreten Studiengruppe, um die Zielgruppe kennenzulernen,
- das mit dem Lehrauftrag verbundene Aufgabenspektrum des Lehrbeauftragten (z.B. Beratung der Studierenden und Betreuung von Praxisarbeiten etc.) umreißen,
- Möglichkeiten vertiefter professioneller didaktischer und pädagogischer Unterstützung aufzeigen (etwa Weiterbildungskurse und entsprechende Ansprechpartner),
- Hospitation durch Hochschuldidaktiker in einer Lehrveranstaltung des Lehrbeauftragten mit anschließendem Feedback,
- Schaffung von Kontaktmöglichkeiten zu Lehrbeauftragten des Fachbereichs, um den kollegialen Austausch anzuregen.

c) Organisation des Lehrauftrages

Für den reibungslosen Ablauf der Lehre ist im Vorfeld der zeitliche Rahmen für den Lehrauftrag zu vereinbaren. Dabei müssen die Möglichkeiten des Lehrbeauftragten Berücksichtigung finden. Hierzu ist eine langfristige verbindliche Planung der Lehrzeiten, ggf. auch zu untypischen Lehrzeiten wie Abend- oder Samstagstermine, notwendig. Neben der zeitlichen Abstimmung der Lehrzeiten können dem Lehrbeauftragten folgende Serviceangebote der Hochschuleinrichtung die Umsetzung des Lehrauftrages erleichtern:

- Unterstützung durch die Bereitstellung technischer Hilfsmittel und insbesondere die individuelle Einführung in deren Nutzung und Anwendung,
- Bereitstellung von Lehrmaterialien,
- Unterstützungsangebote der Bibliothek,
- Unterstützungsmöglichkeiten im Bereich der Prüfungen und Benotungen.

Die Verantwortlichkeiten sowie die Erreichbarkeit konkreter Ansprechpartner innerhalb der Hochschuleinrichtung für sämtliche Fragen rund um den Lehrauftrag müssen dem Lehrbeauftragten klar kommuniziert werden, idealerweise steht nur ein direkter Ansprechpartner zu Verfügung.

5.4 Begleitung und Organisation

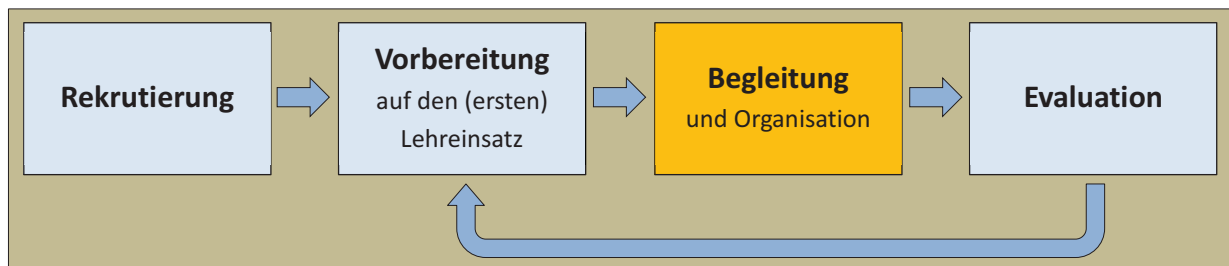


Abbildung 4

Während der Ausübung des Lehrauftrages muss der Lehrbeauftragte seitens der Hochschuleinrichtung geeignet begleitet werden:

a) Sicherung des Lernerfolgs der Studierenden und der Qualität der Lehre

Im Verlauf des Lehrauftrages sollten – in Abhängigkeit von den Lehrerfahrungen des Lehrbeauftragten – regelmäßige Gespräche zwischen Studienbereichsleiter und Lehrbeauftragtem durchgeführt werden. Schwerpunkte dieser Gespräche können sein:

- allgemeine Zufriedenheit des Lehrbeauftragten,
- Fortschritt bei der Umsetzung des Stoffverteilungsplanes sowie die
- Thematisierung auftretender Probleme im Verlauf der Lehrveranstaltungen.

Bei Bedarf kann dem Lehrbeauftragten geeignete Unterstützung angeboten werden. Dies betrifft etwa:

- die Abstimmung zu Prüfungsaufgaben und zur Prüfungsbewertung,
- die Abstimmung des studienbereichsweiten Anforderungsniveau in der inhaltlichen und methodischen Gestaltung der Veranstaltung,
- die Rückkopplung der Lehrinhalte zu den Lehrzielen der Modulbeschreibung.

Idealerweise kann dem Lehrbeauftragten bei Bedarf eine individuelle pädagogisch-didaktische Beratung angeboten werden.

b) Begleitung im organisatorischen Bereich

Der Studienbereichsleiter sollte für den Arbeitsbereich „Lehrbeauftragte“ explizit Zeit als Ansprechpartner einplanen, etwa um kurzfristig und individuell die Anwesenheit des Lehrbeauftragten in der Einrichtung für Gespräche nutzen zu können. Darüber hinaus erleichtern folgende Aspekte die Organisation des Lehreinsatzes:

- ständige Kontaktmöglichkeit zu einem Ansprechpartner (insbesondere in der Studienorganisation), der kurzfristig für organisatorische Fragen und in Sondersituationen zur Verfügung steht (Vertretungen, Ausfall, Raumänderungen...),
- Möglichkeiten der technischen Vorbereitung von Lehrmaterialien (Kopien, Skripte ausdrucken, Hilfe bei der Nutzung von E-Learning-Plattformen, Literatur etc...).

c) Pädagogisch-didaktische Begleitung

Pädagogisch-didaktische Begleitung sollte – unabhängig von der Lehrerfahrung des Lehrbeauftragten – während des gesamten Lehreinsatzes flankierend möglich sein. Folgende Formate didaktischer Weiterbildungsangebote bieten sich dafür an:

- Seminare und Workshops zu hochschuldidaktischen Themenbereichen,
- Individuelle Coaching-Angebote (etwa Lehrhospitationen durch pädagogische Fachkräfte),
- Formen des individuellen Austauschs der Lehrkräfte (kollegiale Beratung, Dozententreffen, ...).

Durch die Studieneinrichtung ist für derartige Angebote ein institutioneller Rahmen zu schaffen, etwa durch ein eigenes Angebot didaktischer Weiterbildungen oder durch geeignete Kooperationen mit Fremdanbietern. Idealerweise sind diese Angebote für die Lehrbeauftragten kostenfrei.

Insbesondere der individuelle Austausch bedarf eines institutionalisierten Rahmens auf der Ebene eines Studienganges oder eines Fachbereiches. Da sich die Lehrbeauftragten nur punktuell im (Hochschul-)Lehrbetrieb aufhalten, sind den Möglichkeiten für den selbst initiierten Austausch praktische Grenzen gesetzt. Hier kann der Studienbereichsleiter durch Informationen und das Angebot von Dozententreffen etc. wirksam werden.

5.5 Evaluation

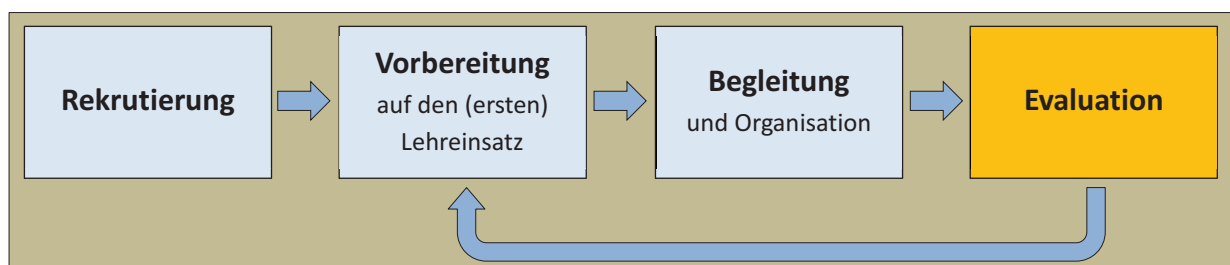


Abbildung 5

Es sollte zwingend im Qualitätsmanagement der Hochschuleinrichtung festgeschrieben werden, dass die Befunde der Studierendenevaluation zunächst ausschließlich dem Lehrbeauftragten mitgeteilt werden und alle Lehrbeauftragten ein individuelles Feedback zu ihrer Lehrtätigkeit bekommen.⁵² Die Ergebnisse der Studierendenevaluation werden anonymisiert, verallgemeinert und durch die Studienbereichsleitung gemeinsam mit dem Lehrbeauftragten ausgewertet. Bei negativen Ergebnissen sind entsprechende Folgemaßnahmen abzuleiten.

Insbesondere auch zu sehr guten bzw. dauerhaft guten Evaluationsergebnissen sollte eine individuelle Rückmeldung mit entsprechender Wertschätzung erfolgen.

⁵² Bereits dies hat eine positive Auswirkung auf die Lehrkompetenz, vgl. Anlage 2, S. 43, Item 23.

a) Auswertung des Lehreinsatzes des Lehrbeauftragten

Zur Auswertung des Lehreinsatzes sind einerseits die Evaluationsergebnisse der Studierendenevaluierung und andererseits die Prüfungsergebnisse der Studierenden heranzuziehen.

Positive Evaluierungsergebnisse sind individuell wertzuschätzen; dies kann, wenn möglich, durch die Kopplung des Honorarsatzes an gute Evaluationsergebnisse oder durch die ideelle Anerkennung der Leistung des Lehrbeauftragten erfolgen.

Zur Sicherung des Studienerfolges der Studierenden sollten die Prüfungsergebnisse unter dem Fokus betrachtet werden, inwieweit die in der Modulbeschreibung fixierten Lehrziele und Inhalte umgesetzt wurden.

Werden durch die Evaluation Defizite erkennbar, müssen an dieser Stelle durch die Studieneinrichtung Maßnahmen zur Verbesserung besprochen werden. Hier kann auf geeignete Angebote verwiesen werden, um dem Lehrbeauftragten zukünftig professionelle Hilfestellungen bei der Umsetzung seines Lehrauftrages zu geben.

Ebenfalls sollte die Zufriedenheit des Lehrbeauftragten mit der Betreuung während des Lehreinsatzes rückgemeldet werden.

Auf der Grundlage dieser Auswertungen sind die weiteren Lehreinsätze zu planen.

b) Gestaltung einer aussagekräftigen Evaluierung

Für eine aussagekräftige Evaluierung sollten folgende Aspekte und Akteure in den Evaluationsprozess des Lehrbeauftragten einbezogen werden:

- die inhaltliche Umsetzung der Lehre,
- methodisch-didaktische sowie pädagogische Gestaltung der Lehrveranstaltung,
- Absolventen- und ggf. Praxispartnerbefragungen,
- Selbsteinschätzung des Kompetenzerwerbs durch die Studierenden.

5.6 Phasenübergreifende Aspekte des Lehreinsatzes

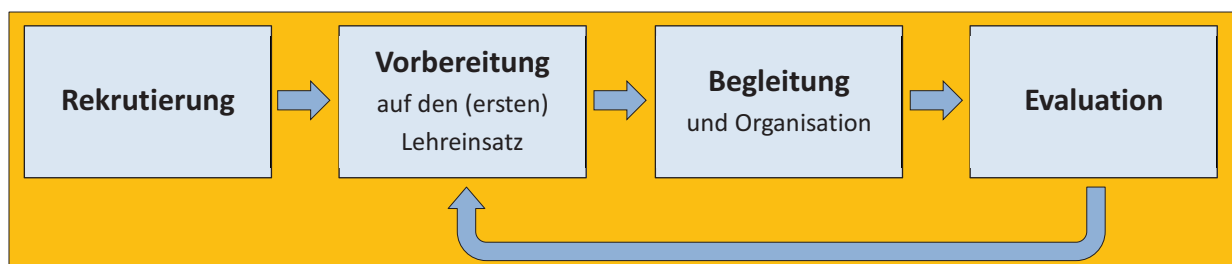


Abbildung 6

Für die Optimierung der Kompetenzerfaltung von Lehrbeauftragten sind sie bestmöglich in das wissenschaftliche Leben einer Hochschule einzubinden. Dies kann durch die folgenden Rahmenbedingungen unterstützt werden.

a) gemeinsame Gestaltung der Modulbeschreibungen

Um Lehrfreiheit gemäß des Anliegens dualer praxisintegrierter Studienangebote umsetzen zu können, sind die Lehrbeauftragten in die Erarbeitung bzw. die Überarbeitung der Modulbeschreibung(en) einzubeziehen. Ihre speziellen Praxis- und Lehrerfahrungen können die Struktur der Lehrinhalte, ihre fächerübergreifende Verflechtung sowie die angestrebten Kompetenzen deutlich prägen. Die Einbeziehung der Lehrbeauftragten in diesen Prozess sollte in Abhängigkeit von der Lehrerfahrung und vorausgehender Evaluationsergebnisse erfolgen.

b) Unterstützung durch Weiterbildungsmöglichkeiten

Die Lehrbeauftragten können auf die Lehre in dualen Studiengängen zugeschnittene Weiterbildungsangebote nutzen. Pädagogisch-didaktische Unterstützungsangebote müssen dabei folgende Besonderheiten berücksichtigen:

- die didaktischen Besonderheiten des dualen Studiums stehen im Vordergrund,
- die Lehrbeauftragten müssen durch diese didaktischen Unterstützungsangebote eine Arbeitserleichterung und höhere Zufriedenheit mit den Ergebnissen des Lehreinsatzes empfinden,
- der Austausch der Lehrbeauftragten untereinander soll integrierter Bestandteil der Weiterbildungsangebote sein.

Der größte Nutzen wird von den Teilnehmern didaktischer Weiterbildungen⁵³ beschrieben, wenn sofort praktisch anwendbare und umsetzbare Lösungen erarbeitet werden (weniger Theorie, bezogen auf die konkrete Lehrsituation, im Rahmen des Lehrauftrages zeitlich umsetzbare Lösungen, Reflexion der bisherigen Lehrtätigkeit).

Zusätzlich zu den auf den pädagogisch-didaktischen Bereich bezogenen Themen können Weiterbildungsangebote zu relevanten Schlüsselkompetenzen wie Zeitmanagement oder Rhetorik angeboten werden.

c) institutionalisierter Austausch aller an der Lehre beteiligter Personen

Der Austausch sollte alle an der Lehre beteiligten Personen einbeziehen und von der Hochschuleinrichtung initiiert werden. Dies kann wie folgt gestaltet werden:

- regelmäßige (mindestens jährliche) Dozententreffen eines Studienganges, wobei Hochschullehrer ausdrücklich einzubeziehen sind,
- Teilnahme der Lehrbeauftragten an Praxispartnertreffen.

d) Weiterführende Zusatzeffekte:

Zur Steigerung der Motivation und Bindung der Lehrbeauftragten an die Einrichtung kann die Zusammenarbeit neben der Lehre auf folgende Bereiche ausgeweitet werden:

- Einladung der Lehrbeauftragten zu Kolloquien, um neueste Erkenntnisse aus der Wissenschaft zu erhalten,

⁵³ Vgl. Abschlussbericht Projekt „Didacticum“, Staatliche Studienakademie Leipzig (2013)

- Integration der Lehrbeauftragten in die wissenschaftliche Arbeit der Hochschuleinrichtung, etwa durch gemeinsame Publikationen mit Hochschullehrern oder durch die Mitwirkung bei studentischen Lehrforschungsprojekten,
- Ausschreibung von Lehrpreisen zur Unterstützung der Gestaltung didaktisch guter Lehre, die Beteiligung bei derartigen Preisvergaben muss Lehrbeauftragten offen stehen,
- Teilnahme/Einladung zu Veranstaltungen der Hochschule (Tagen der offenen Tür, Jubiläen, ...)

6 Ausblick

Im Rahmen der vorliegenden Studie konnte ein Zusammenhang zwischen der Lehrkompetenz und den Rahmenbedingungen des Lehreinsatzes, der organisatorischen und didaktischen Einbindung von Lehrbeauftragten nachgewiesen werden.

Bei der Gestaltung dieser Rahmenbedingungen ist von Bedeutung, dass sie flexibel an die konkreten Bedingungen des Lehreinsatzes angepasst werden können, um für die Lehrbeauftragten die Lehre im System Hochschule zu ermöglichen: der Einsatz von Lehrbeauftragten in der Hochschullehre erfordert immer eine grundsätzlich individuelle Herangehensweise einerseits bezüglich der Bedingungen auf der Ebene des Studienbereiches und andererseits hinsichtlich der Person des Lehrbeauftragten. Die Einbindung der Lehrbeauftragten sollte zur Sicherstellung der Lehrqualität Teil des Qualitätsmanagements der Hochschuleinrichtung sein.

Die vorliegenden Daten wurden an der Berufsakademie Sachsen erhoben und konnten nicht mit Daten anderer Hochschuleinrichtungen verglichen werden. Hier empfehlen sich folgende weiterführende Untersuchungen zu diesem Themenbereich:

- a) Vergleichende Erhebung des Zusammenhangs zwischen der Lehrkompetenz von Lehrbeauftragten und den organisatorischen Rahmenbedingungen an anderen Hochschuleinrichtungen, idealerweise an Einrichtungen der Bereiche Universität, Fachhochschule, Duale Hochschule und Berufsakademie.
- b) Es empfiehlt sich ein längerer Untersuchungszeitraum bzw. die Weiterführung der hier vorliegenden Studie, um der subjektiv eingeschätzten Lehrkompetenz der Lehrbeauftragten die Sichtweise der Studierenden gegenüberstellen zu können. Dies konnte im Rahmen dieser Studie nicht umgesetzt werden.
- c) Darüber hinaus können durch eine Längsstudie Effekte transparent gemacht werden, die etwa durch eine Veränderung der Zusammensetzung des Lehrkörpers durch einen Generationswechsel einhergehen können.

Insgesamt ist es wünschenswert, dass Lehrbeauftragte kontinuierlich und den Hochschullehrern gleichwertig in Untersuchungen des Lehrpersonals an Hochschuleinrichtungen einbezogen werden.

Literaturverzeichnis

- Brinker, T./Schumacher, E.-M. (2014): Befähigen statt belehren. Neue Lehr- und Lernkultur an Hochschulen, Bern.
- DAVOSS (2013): Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst über Art und Umfang der dienstlichen Aufgaben des Lehrpersonals an den Staatlichen Studienakademien der Berufsakademie Sachsen (Dienstaufgabenverordnung der Staatlichen Studienakademien der Berufsakademie Sachsen – DAVOSS), vom 11. Juli 2013
- EN ISO 9001:2008, Qualitätsmanagementsysteme – Anforderungen (ISO 9001:2008)
- Fischer, L./Wiswede, G. (2009): Grundlagen der Sozialpsychologie. München/Oldenbourg.
- GG (1949): Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. Juli 2012 (BGBl. I S. 1478) geändert worden ist
- Hattie, J. (2009): Visible Learning. A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement, London/New York.
- Hirzel, M./Gaida, J./Geiser, U. (2013): Prozessmanagement in der Praxis; Wiesbaden.
- HRG (1999): Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) geändert worden ist
- Johannes, C./Fendler, J./Hoppert, A./Seidel, T. (2011): Projekt LehreLernen (2008-2010). Dokumentation der Erhebungsergebnisse, Münster.
- Klafki W. (1985): Zur Unterrichtsplanung im Sinne kritisch-konstruktiver Didaktik. In: Klafki, W.: Neue Studien zur Bildungstheorie und Didaktik (S. 194-227), Weinheim/ Basel.
- Kramp, M. (2011): Zukunftsperspektiven für das Prozessmanagement –Der Umgang mit Komplexität, Köln.
- Schober, H. (2002): Prozessorganisation: Theoretische Grundlagen und Gestaltungsoptionen, Wiesbaden.
- Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (2013): Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst zur Vergütung von Lehrkräften an den Staatlichen Studienakademien der Berufsakademie Sachsen (VwV Lehrvergütung BA), vom 3. Juni 2013.

SächsBAG (2009): Gesetz über die Berufsakademie im Freistaat Sachsen (SächsBAG) vom 11.6.1999, Rechtsbereinigt mit Stand vom 11.07.2009.

Schulte, F. P. (2014): Kompetenz DUAL - Erfahrungen und Erwartungen der Stakeholder eines dualen Studiums, Vorstellung der vorläufigen Projektergebnisse zum Netzwerktreffen am 15.09.2014, Köln/Dresden.

Staatliche Studienakademie Leipzig (2013): Abschlussbericht Projekt „Didacticum“. Leipzig.

Statistisches Bundesamt (2014): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Wiesbaden.

Thiel, F./Blüthmann, I./Watermann, R. (2012): Konstruktion eines Fragebogens zur Erfassung der Lehrkompetenz (LeKo). In: Berendt, B./Voss, H.-P./Wildt, J. (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre, Loseblattsammlung. 55. Ergänzungslieferung, Beitrag I 1.13, 27 S., Stuttgart.

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Berufsakademie Sachsen. Berlin. 2014.

Anhang

Anlage 1

Lehrkompetenzindikatoren.....41

Anlage 2

Items zu Rahmenbedingungen des Lehreinsatzes mit empirisch signifikantem
Zusammenhang zur Lehrkompetenz.....42

Anlage 3

Gesetzliche Grundlagen zur Stellung der nebenberuflichen Lehrkräfte an
deutschen Hochschulen.....46

Anlage 1

Lehrkompetenzindikatoren

Im Rahmen der Onlinebefragung wurden auf einer Skala von (1) = „Stimme überhaupt nicht zu“ bis (5) = „Stimme voll und ganz zu“ die folgenden Aussagen zur Lehrkompetenz von den Lehrbeauftragten erhoben:

Feedback von der Studienbereichsleitung ⁵⁴	Ich bekomme unaufgefordert sehr gutes Feedback von der zuständigen Studiengangs- oder Studienrichtungsleitung.	(1) ... (5)
Feedback von den Studierenden ⁵⁴	Ich bekomme unaufgefordert sehr gutes Feedback von den Studierenden.	(1) ... (5)
	Die Studierenden berichten mir, dass sie langfristig von meinen Lehrveranstaltungen profitieren.	(1) ... (5)
	Die Studierenden sagen, dass sie bei mir viel lernen.	(1) ... (5)
Selbstwahrnehmung ⁵⁵	Für eine Lehrveranstaltung kann ich gut einschätzen, wie viel Zeit ich für welches Themengebiet benötige.	(1) ... (5)
	Ich kenne verschiedene Lehrmethoden und setze sie zu den Lehrinhalten passend ein.	(1) ... (5)
	Ich beherrsche es, Fachinhalte sinnvoll auf die einzelnen Sitzungen einer Veranstaltung aufzuteilen.	(1) ... (5)
	Es fällt mir leicht, Erwartungen und Anforderungen an die Studierenden klar zu formulieren.	(1) ... (5)
	Ich kann flexibel auf unvorhergesehene Ereignisse reagieren.	(1) ... (5)
	Ich ergreife im Veranstaltungsverlauf geeignete Maßnahmen, um die Aufmerksamkeit der Studierenden aufrecht zu erhalten.	(1) ... (5)
	Ich denke, dass ich Studierende gut beraten kann, wenn sie mit einem Anliegen zu mir kommen.	(1) ... (5)
	Ich kenne verschiedene Methoden zur Prüfungsgestaltung und kann sie ihrer Eignung entsprechend einsetzen.	(1) ... (5)
	Wenn ich selbst Prüfungsfragen entwerfen muss, bin ich mir sicher, wie ich dabei vorgehen soll.	(1) ... (5)
Meine Lehrtätigkeit entspricht methodisch-didaktisch dem aktuellen Stand der Fachdidaktik.	(1) ... (5)	

⁵⁴ Diese Items wurden durch die Berufsakademie Sachsen intern erstellt und bereits bei einer Umfrage unter Praxisbetreuern genutzt.

⁵⁵ vgl. JOHANNES et al. (2011), S. 109: Die in der Befragung genutzten Items wurden dieser Literatur entnommen.

Anlage 2

	Signifikante Korrelationen mit Lehrkompetenz-Index		Zuordnung zu Index
1	Beteiligung des Lehrbeauftragten an Modulbeschreibungsänderungen: Nein, seitdem ich an der Studienakademie lehre, gab es keine Änderungen der Modulbeschreibungen.	-,414	Lehrerfahrung; Sicherung des Lernerfolges
2	Erreichbarkeit der Studienbereichsleitung: Während meiner Lehrveranstaltungspausen	,346	Serviceorientierung
3	Spielraum zur thematischen Auslegung der Modul Inhalte	,345	Lehrfreiheit
4	Beteiligung des Lehrbeauftragten an Modulbeschreibungsänderungen: Ja, ich erstelle einen Entwurf für die neue Modulbeschreibung.	,341	Lehrfreiheit
5	Erreichbarkeit der Studienorganisation: Beantwortung von Emails innerhalb von 24 Stunden	,340	Serviceorientierung
6	geprüfte Eignungskomponenten: Pädagogische Eignung	,334	Ausschreibung
7	Erreichbarkeit der Studienorganisation: Während meiner Lehrveranstaltungspausen	,332	Serviceorientierung
8	subjektiv empfundene Vorteile der Lehrtätigkeit: Freundlichkeit der Mitarbeiter der Studienakademie	,320	Serviceorientierung
9	Information der Studienakademie über Ablauf der Lehrveranstaltung: Ich bespreche mit der Studienbereichsleitung die Evaluationsergebnisse und gehe dabei auf den Verlauf der Veranstaltung ein.	,318	Sicherung der Zufriedenheit
10	Vereinbarkeit mit der Haupterwerbstätigkeit	,312	Vereinbarkeit
11	Erreichbarkeit der Studienbereichsleitung: Beantwortung von Emails innerhalb von 24 Stunden	,286	Serviceorientierung
12	subjektiv empfundene Nachteile der Lehrtätigkeit: Zeitaufwand	-,278	Vereinbarkeit

Anlage 2 – Teil 1/4 Item 1 – 12 von 43 zu Rahmenbedingungen des Lehreinsatzes mit empirisch signifikantem Zusammenhang zur Lehrkompetenz

Anlage 2

	Signifikante Korrelationen mit Lehrkompetenz-Index		Zuordnung zu Index
13	hauptberuflich: Arbeitnehmer (Öffentlicher Dienst, Privatwirtschaft) ohne Lehrtätigkeit	-,276	Lehrerfahrung
14	subjektiv empfundene Vorteile der Lehrtätigkeit: Arbeit mit jungen Menschen	,273	Ausschreibung
15	Erreichbarkeit der Studienorganisation: Längeres persönliches Gespräch kann kurzfristig verabredet werden	,265	Serviceorientierung
16	Richtiges Maß der Information über Relevantes der Studienakademie	,244	Serviceorientierung
17	Voraussetzungen der Honorarsatzhöhe: Die Kriterien sind mir unbekannt.	-,221	Serviceorientierung
18	Unterstützung durch Studienakademie: Fachlicher Austausch	,208	Austausch
19	Privat vereinbarter Austausch mit anderen Lehrbeauftragten	,201	Austausch
20	Evaluationsablauf: Prüfungsleistungen und deren Ergebnisse werden mit der Studienbereichsleitung diskutiert.	,193	Sicherung des Lernerfolges
21	subjektiv empfundene Nachteile der Lehrtätigkeit: Geringes Honorar	,190	Leistungshonorierung
22	Vorbereitung auf den ersten Lehreinsatz: Ich war vorher Festangestellter der Studienakademie.	,185	Lehrerfahrung
23	Evaluationsablauf: Die Studienakademie bespricht mit mir die Ergebnisse der Evaluation.	,180	Sicherung der Zufriedenheit
24	Voraussetzungen der Honorarsatzhöhe: akademische Abschlüsse/Stelle	,180	Ausschreibung

Anlage 2 – Teil 2/4 Item 13 – 24 von 43 zu Rahmenbedingungen des Lehreinsatzes mit empirisch signifikantem Zusammenhang zur Lehrkompetenz

Anlage 2

	Signifikante Korrelationen mit Lehrkompetenz-Index		Zuordnung zu Index
25	Evaluationsablauf: Die Studierenden diskutieren mit mir den Verlauf der Lehrveranstaltung.	,178	Sicherung der Zufriedenheit
26	Unterstützung durch Studienakademie: Aufgabenstellung für studentische Arbeiten oder Klausuren entwickeln	,172	Didaktische Unterstützung; Sicherung des Lernerfolges
27	hauptberuflich: Im Ruhestand	,171	Vereinbarkeit
28	Voraussetzungen der Honorarsatzhöhe: Prüfer/Gutachter	,171	Leistungshonorierung
29	Vorbereitung auf den ersten Lehreinsatz: Die Studienbereichsleitung bereitete mich auf pädagogische Aspekte meiner Lehrtätigkeit vor.	,160	Didaktische Unterstützung
30	Voraussetzungen der Honorarsatzhöhe: Fahrtkosten oder sonstiger Zusatzaufwand	,159	Leistungshonorierung
31	hauptberuflich: Selbstständiger/Freiberuflicher, hauptsächlich Dozententätigkeit	,159	Lehrerfahrung
32	pädagogische Qualifikationen des Lehrbeauftragten: Keine	-,150	Lehrerfahrung
33	pädagogische Qualifikationen des Lehrbeauftragten: Lehrerfahrung außerhalb der Berufsakademie Sachsen	,149	Lehrerfahrung
34	Voraussetzungen der Honorarsatzhöhe: Evaluationsergebnisse	,148	Sicherung der Zufriedenheit; Leistungshonorierung
35	Voraussetzungen der Honorarsatzhöhe: gute bisherige Zusammenarbeit	,145	Sicherung der Zufriedenheit; Leistungshonorierung; Sicherung des Lernerfolges
36	Unterstützung durch Studienakademie: Fachliteratur ausleihen können und nicht kaufen müssen	,144	Serviceorientierung

Anlage 2 – Teil 3/4 Item 25 – 36 von 43 zu Rahmenbedingungen des Lehreinsatzes mit empirisch signifikantem Zusammenhang zur Lehrkompetenz

Anlage 2

	Signifikante Korrelationen mit Lehrkompetenz-Index		Zuordnung zu Index
37	pädagogische Qualifikationen des Lehrbeauftragten: Kurse zur Pädagogik/ Didaktik/ Hochschuldidaktik	,139	Ausschreibung
38	Unterstützung durch Studienakademie: Ich erfahre neueste Erkenntnisse der Wissenschaft, die ich für meine Arbeit in der Praxis nutze	,135	Serviceorientierung; Vereinbarkeit
39	Unterstützung durch Studienakademie: Auswahl der Themen für die Lehrveranstaltung und Ablaufplanung	,127	Didaktische Unterstützung
40	Unterstützung durch Studienakademie: Betreuung und Bewertung von studentischen Arbeiten oder Klausuren	,125	Sicherung des Lernerfolges; didaktische Unterstützung
41	Vorlauf, mit dem Studienakademie Termine für Lehrveranstaltungen vorschlägt	,123	Serviceorientierung; Vereinbarkeit
42	pädagogische Qualifikationen des Lehrbeauftragten: Anleitung von Mitarbeitern (ohne Azubis) als Führungskraft bei meinem Hauptarbeitgeber	-,121	Ausschreibung, Lehrerfahrung
43	Unterstützung durch Studienakademie: Studierende pädagogisch führen	,105	Didaktische Unterstützung

Anlage 2 – Teil 4/4 Item 37 – 43 von 43 zu Rahmenbedingungen des Lehreinsatzes mit empirisch signifikantem Zusammenhang zur Lehrkompetenz

Anlage 3

Gesetzliche Grundlagen zur Stellung der nebenberuflichen Lehrkräfte an deutschen Hochschulen

(Übersicht auf der Grundlage des Hochschulrahmengesetzes (HRG) vom 19. Januar 1999)⁵⁶

Bundesland	Kategorien	Voraussetzungen	Stellung in der Lehre	Rechtsstellung	Vergütung
Baden- Württemberg Landeshochschulgesetz -LHG-	Sonstiges wissenschaftliches Personal - Honorar- und Gastprofessoren - Privatdozenten - Lehrbeauftragte	- abgeschlossenes Hochschulstudium(HS) - päd. Eignung - mehrjährige berufliche Erfahrung außerhalb der Hochschule	- selbständige Wahrnehmung der Lehraufgaben	- Lehrauftrag (öffentl. – rechtl. Dienstverhältnis)	- Vergütung - Verzicht möglich - nicht, wenn Anrechnung auf Lehrverpflichtung an anderen öffentlichen Bildungseinrichtungen
Baden- Württemberg Duale Hochschule	Sonstiges wissenschaftliches Personal - Honorar- und Gastprofessoren - Privatdozenten - Lehrbeauftragte - Ausbildungsstätten der Hochschule	- abgeschlossenes Hochschulstudium - päd. Eignung - mehrjährige berufliche Erfahrung außerhalb der Hochschule	- selbständige Wahrnehmung der Lehraufgaben	- Lehrauftrag (öffentl. – rechtl. Dienstverhältnis)	- Vergütung - Verzicht möglich - nicht, wenn Anrechnung auf Lehrverpflichtung an anderen öffentlichen Bildungseinrichtungen
Bayern Hochschulpersonalgesetz -BayHSchPG-	nebenberuflich wissenschaftlich und künstlerisch Tätige - Honorarprofessoren - Privatdozenten - Lehrbeauftragte	- abgeschlossenes Hochschulstudium - päd. Eignung - mehrjährige berufliche Erfahrungen außerhalb der Hochschule	- Selbständige Wahrnehmung der Lehraufgaben	- Lehrauftrag (öffentl. – rechtl. Dienstverhältnis)	- Vergütung (in gesonderten Bestimmungen gefasst)

Anlage 3 – Teil 1/4 Gesetzliche Grundlagen zur Stellung der nebenberuflichen Lehrkräfte an deutschen Hochschulen

⁵⁶ Alle Gesetzesangaben in der jeweils aktuellen Fassung

Anlage 3

Bundesland	Kategorien	Voraussetzungen	Stellung in der Lehre	Rechtsstellung	Vergütung
Berlin Berliner Hochschulgesetz -BerLHG-	Nebenberufliches Personal - Honorarprofessoren - Außerplanmäßige Professoren - Privatdozenten - Lehrbeauftragte	- abgeschlossenes HS-Studium - Päd. Eignung - mehrjährige berufliche Erfahrungen außerhalb der Hochschule	- Selbständige Wahrnehmung der Lehraufgaben - nicht über 50% der Lehrverpflichtung einer hauptamtlichen Lehrkraft	- Lehrauftrag	- Vergütung - (gesonderte Ordnung, aber angemessen) - Verzicht möglich - nicht, wenn Anrechnung auf Lehrverpflichtung an anderen öffentlichen Bildungseinrichtungen
Brandenburg Brandenburgisches Hochschulgesetz -BbgHG-	Nebenberufliches Personal - Professoren - Honorarprofessoren - Privatdozenten- außerplanmäßige Professoren - Lehrbeauftragte - Wiss. und künstlerische Hilfskräfte	- abgeschlossenes HS-Studium - Erfahrungen in Lehre und Ausbildung - mehrjährige berufliche Erfahrungen - (in anwendungsbezog. SG: Berufserfahrung außerhalb der Hochschule)	- selbständige Wahrnehmung der Lehraufgaben - nicht über 50% der Lehrverpflichtung einer hauptamtlichen Lehrkraft	- Lehrauftrag (öffentl.-rechtl. Rechtsverhältnis eigener Art) - max. 4 SWh über zwei Semester	- Vergütung - Verzicht möglich - nicht , wenn Anrechnung auf Lehrverpflichtung an anderen öffentlich Bildungseinrichtungen
Rheinland-Pfalz Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz -HochschG-	Nebenberufliches Personal - außerplanmäßige Professoren - Honorarprofessoren - Lehrbeauftragte	- abgeschlossenes HS-Studium - Päd. Eignung - mehrjährige berufliche Erfahrungen außerhalb der Hochschule	- Selbständige Wahrnehmung der Lehraufgaben	- Lehrauftrag	- Vergütung

Anlage 3 – Teil 2/4 Gesetzliche Grundlagen zur Stellung der nebenberuflichen Lehrkräfte an deutschen Hochschulen

Anlage 3

Bundesland	Kategorien	Voraussetzungen	Stellung in der Lehre	Rechtsstellung	Vergütung
Hessen Hessisches Hochschulgesetz	Personal - Lehrbeauftragte - Honorarprofessoren	- Abgeschlossenes HS-Studium - Päd. Eignung - mehrjährige berufliche Erfahrungen außerhalb der Hochschule	- selbständige Wahrnehmung der Lehraufgaben - bis zu 8 Wochenstunden	- Lehrauftrag	- Vergütung
Niedersachsen Niedersächsisches Hochschulgesetz -NHG-	Nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal - Lehrbeauftragte - Honorar- und Gastwissenschaftler - außerplanmäßige Professoren	- Abgeschlossenes HS-Studium - Päd. Eignung - mehrjährige berufliche Erfahrungen außerhalb der Hochschule	- selbständige Wahrnehmung der Lehraufgaben	- Lehrauftrag	- Vergütung
Niedersachsen Niedersächsisches Berufsakademiegesetz -Nds. BAKadG-	pädagogisch geeignete Lehrkräfte (als Voraussetzung für staatliche Anerkennung der nichtstaatlichen Träger	- Abgeschlossenes HS-Studium - Päd. Eignung - mehrjährige berufliche Erfahrungen außerhalb der Hochschule	- ausreichende Anzahl	- Keine Angaben	- Keine Angaben
Nordrhein - Westfalen Hochschulgesetz	Sonstiges Hochschulpersonal - Außerplanmäßige Professoren - Honorarprofessoren - Lehrbeauftragte - wiss. und künstlerisches Mitarbeiter(Uni.,FH) - wiss. und künstlerische Hilfskräfte	- keine Angaben	- selbständige Wahrnehmung der Lehraufgaben	- Lehrauftrag	- Vergütung

Anlage 3 – Teil 3/4 Gesetzliche Grundlagen zur Stellung der nebenberuflichen Lehrkräfte an deutschen Hochschulen

Anlage 3

Bundesland	Kategorien	Voraussetzungen	Stellung in der Lehre	Rechtsstellung	Vergütung
Sachsen Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz -Sächs. HSFG-	Personal (wissenschaftliches und künstlerisches) - Professoren - Junior-Professoren - Honorarprofessoren und außerplanmäßige Professoren - Lehrbeauftragte	- keine Angaben	- selbständige Wahrnehmung der Lehraufgaben	- Lehrauftrag	- Vergütung - nicht, wenn Anrechnung auf Lehrverpflichtung an anderen öffentlich Bildungseinrichtungen
Sachsen - BA -Sächs. BAG-	Lehrpersonal - hauptberufliche Dozenten - Lehrkräfte für besondere Aufgaben - (nebenberuflich tätige) Lehrbeauftragte	- abgeschlossenes HS-Studium - Päd. Eignung - mehrjährige(5 Jahre)in beruflichen Praxis, mind. 3Jahre berufliche Erfahrungen außerhalb der Hochschule	- keine Angaben - Anteil von hauptberuflichen Dozenten gehaltene Lehrveranstaltungen soll 40% betragen	- Lehrauftrag	- Vergütung (in gesonderter Ordnung geregelt)
Thüringen	Wissenschaftliches und künstlerisches Personal - Professoren - Junior-Professoren - Honorarprofessoren - Lehrbeauftragte - Gastwissenschaftler	- keine Angaben	- selbständige Wahrnehmung der Lehraufgaben	- Lehrauftrag (öffentl.-rechtl. Rechtsverhältnis eigener Art)	- Vergütung (in gesonderter Ordnung geregelt)
Thüringen - BA	Lehrpersonal - Dozenten - Lehrbeauftragte	- fachwissenschaftliche, pädagogische-didaktische Befähigung entsprechend Lehrauftrag und persönliche Eignung	- Keine Angaben - Anteil von hauptberuflichen Dozenten gehaltene Lehrveranstaltungen soll 40% betragen	- Lehrauftrag	- Vergütung (in gesonderter Ordnung geregelt)

Anlage 3 – Teil 4/4 Gesetzliche Grundlagen zur Stellung der nebenberuflichen Lehrkräfte an deutschen Hochschulen