

Profilmmerkmale von Zentren für Lehrerbildung 3. Bundestreffen der Zentren für Lehrerbildung Universität Hamburg, 3. März 2009

## Profilmmerkmale von Zentren für Lehrerbildung

Dr. Annegret Hilligus Wolfgang Gabler Birgit Weyand






Profilmmerkmale von Zentren für Lehrerbildung 3. Bundestreffen der Zentren für Lehrerbildung Universität Hamburg, 3. März 2009

### Gliederung

- ▶ Zentren für Lehrerbildung – aktueller Forschungsstand
- ▶ Ziele des Papiers „Profilmmerkmale von Zentren für Lehrerbildung“
- ▶ Ausgangslage – Strukturmerkmale der Lehrerbildung in Deutschland
- ▶ Allgemeine Funktionen von Zentren für Lehrerbildung
- ▶ Mögliches Aufgabenspektrum von Zentren
  - ▶ Studium und Lehre
  - ▶ Forschung
  - ▶ Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
  - ▶ Wissenstransfer
  - ▶ Personal
  - ▶ Finanzen
- ▶ Organisation und Ausstattung

Profilmmerkmale von Zentren für Lehrerbildung 3. Bundestreffen der Zentren für Lehrerbildung Universität Hamburg, 3. März 2009

### Forschungsstand: Vielfalt

Es liegen Studien, Gutachten und Erfahrungsberichte über Zentren für Lehrerbildung vor.

Die Lektüre zeigt:

- ▶ Der Begriff „Zentrum für Lehrerbildung“ hat sich bundesweit etabliert.
- ▶ Der Begriff steht für eine Vielfalt an Aufgabenspektren und Organisationsformen.

Dieser Befund hat beim 2. Bundestreffen der Geschäftsführer der Zentren für Lehrerbildung das Erfordernis einer gebündelten Form der Aufgaben- und Organisationsstrukturen deutlich werden lassen.

Profilmmerkmale von Zentren für Lehrerbildung 3. Bundestreffen der Zentren für Lehrerbildung Universität Hamburg, 3. März 2009

### Ziele des Papiers „Profilmmerkmale von Zentren für Lehrerbildung“

Gebündelte Darstellung von Aufgaben- und Organisationsstrukturen mit dem Ziel,

- ▶ einzelnen Zentren die Möglichkeit zu bieten, das eigene Profil vor diesem Hintergrund zu definieren
- ▶ die Diskussionsgrundlage für Entwicklungskonzepte innerhalb der jeweiligen Universität zu verbessern

Das Papier ist ein **erster Entwurf**, der vom Arbeitskreis der Geschäftsführer der Zentren für Lehrerbildung weiter entwickelt werden sollte.



Profilmerkmale von Zentren für Lehrerbildung 3. Bundestreffen der Zentren für Lehrerbildung Universität Hamburg, 3. März 2009

### Allgemeine Funktionen von Zentren für Lehrerbildung I

- ▶ Die Verteilung der Verantwortlichkeiten für die Lehrerbildung wirkt der professionellen Orientierung des Studiums sowie einer Kooperation interdisziplinärer Forschung über Unterricht, Schule und Lehrerbildung entgegen (Verantwortungsdiffusion)
- ▶ Erkenntnis: Lehrerbildung braucht einen institutionellen Ort innerhalb der Universität

Das Zentrum für Lehrerbildung hat daher grundsätzlich die Funktion, zwischen den an der Lehrerausbildung innerhalb der Universität beteiligten Institutionen und Verantwortlichkeiten koordinierend und steuernd zu wirken. Es kann besonders definierte Aufgaben wahrnehmen.

Profilmerkmale von Zentren für Lehrerbildung 3. Bundestreffen der Zentren für Lehrerbildung Universität Hamburg, 3. März 2009

### Allgemeine Funktionen von Zentren für Lehrerbildung II

- ▶ Zunehmend wird die Lehrerbildung der ersten, zweiten und dritten Phase im Sinne des lebenslangen Lernens als ein Zusammenhang gesehen.
- ▶ Erkenntnis: Es fehlt an Organisationsstrukturen, die integrierend wirken.

Das Zentrum für Lehrerbildung kann daher Aufgaben der Koordination und Mitwirkung seitens der Universität im Hinblick auf die 2. und 3. Phase haben. Es kann auch als phasenübergreifende gemeinsame Einrichtung etabliert werden (z. B. Hamburg, RLP).

Profilmerkmale von Zentren für Lehrerbildung 3. Bundestreffen der Zentren für Lehrerbildung Universität Hamburg, 3. März 2009

### Mögliches Aufgabenspektrum „Studium und Lehre“

- 1. Curriculum**
  - ▶ allgemeine Ziele und Strukturmerkmale
  - ▶ quantitative Anteile der einzelnen Fächer
  - ▶ qualitative und quantitative Verortung von Praktika
  - ▶ Prüfungsformen
  - ▶ Prüfungs- und Studienordnungen
- 2. Koordination des Lehrangebots**
  - ▶ Abstimmung des Lehrangebots
  - ▶ Zeitstruktur des Lehrangebots
  - ▶ Zeitstruktur von Prüfungen
  - ▶ Prüfungsadministration

### Mögliches Aufgabenspektrum „Studium und Lehre“

#### 3. Praxisbezug

- ▶ Koordination und Durchführung von Schulpraktika
- ▶ Koordination und Durchführung von Praktikumsbegleitenden Lehrveranstaltungen
- ▶ Akquirierung von Praktikumsplätzen in Schulen
- ▶ Rekrutierung von Mentoren einschließlich Mentorenschulung

#### 4. Lehrbezogene Querschnittsthemen

- ▶ Einsatz neuer Medien
- ▶ Gleichstellung
- ▶ Internationalisierung

### Mögliches Aufgabenspektrum „Studium und Lehre“

#### 5. Fachübergreifende Studieninformation und -beratung

- ▶ Konzeptentwicklung
- ▶ Entwicklung von Informations- und Beratungsmaterialien und -medien
- ▶ Beratungsangebote für Studieninteressierte, -anfänger, Fach- und Hochschulwechsler, Studienabschlussberatung

#### 6. Qualitätssicherung

- ▶ Evaluation
- ▶ Akkreditierung
- ▶ Innovationsanstöße
- ▶ Kontinuierliche Datenerhebung

### Mögliches Aufgabenspektrum „Studium und Lehre“ – Empirie n=28

- ▶ Studiengangsentwicklung
- ▶ Koordination des Lehrangebot: 50% tw. verantwortlich für Studienorganisation; 2/3 haben nichts mit Prüfungsorganisation zu tun
- ▶ Lehrbezogene Querschnittsthemen
- ▶ Fachübergreifende Studieninformation und -beratung: Kerngeschäft; 80% Beratung zu Studium und Praktika; 42% zu Eignung & Neigung
- ▶ Qualitätssicherung: 30% nicht an Evaluation beteiligt; 25% teilweise beteiligt; fast 50% sind an QS der Lehre beteiligt

Wahrnehmung von folgenden Aufgaben	Häufigkeit	gültige %
Praktikumsberatung	22	84,6
Studienberatung	21	80,8
Beteiligt an Berufungen	13	50,0
Beteiligt an Bildungsberatung	12	48,0
Eignung- und Neigungsberatung	11	42,3
Stundenplangestaltung	10	38,5
Sonstige Beratungsangebote	4	15,4
psycho-soziale Beratung	3	11,5

### Mögliches Aufgabenspektrum „Schulpraktika“ – Empirie n=28

vIX\_1\_1 Übernimmt das Zentrum die Organisation der schulpraktischen Anteile?

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
1 Ja	11	39,3	42,3
2 Nein	9	32,1	34,6
3 in Kooperation	6	21,4	23,1
Gesamt gültig	26	92,9	100,0
Fehlend	2	7,1	
Gesamt	28	100,0	

### Mögliches Aufgabenspektrum „Forschung“

Lehrerbildung ist wenig forschungsbasiert.

Forschungsvorhaben zu Unterricht, Schule und Lehrerbildung erfordern interdisziplinäre Kooperation.

- ▶ Konzipierung von Forschungsverbänden
- ▶ Erschließung von Finanzierungsquellen, insb. zur Vorbereitung von Drittmittelanträgen
- ▶ Begleitforschung: Entwicklungsprojekte in Schulen, 2. und 3. Phase
- ▶ Lehrerbildungsforschung

### Mögliches Aufgabenspektrum „Förderung wiss. Nachwuchses“

- ▶ Fachdidaktiken, Bildungswissenschaften, u. U. auch Fachwissenschaft
- ▶ Aufbau kollegförmiger Strukturen zur Förderung der Doktoranden, ggf. einer Graduate School
- ▶ Konzipierung und Angebot eines Doktorandenprogramms
- ▶ Foren zur Präsentation von Forschungsergebnissen
- ▶ Unterstützung beim Erwerb von Schlüsselqualifikationen für die wissenschaftliche Karriere
- ▶ Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses, z.B. aus Schuldienst – auch als Beitrag zur Personalentwicklung der Lehrerschaft (Careers in Education)

### Mögliches Aufgabenspektrum „Wissenstransfer“

- ▶ Kooperation mit 2. und 3. Phase, Schulen, der Schuladministration sowie weiteren Partnern
- ▶ Förderung von Innovation im Schulwesen
- ▶ Fort- und Weiterbildung durch enge Kooperation und in Abstimmung mit den verantwortlichen Institutionen
  - ▶ Gezielte Programme für Multiplikatoren und für Lehrerinnen und Lehrer
  - ▶ Besuch regulärer Veranstaltungen im Gasthörerstatus
- ▶ Anregen und Begleiten von Entwicklungsprojekten in Schulen und Studienseminaren
- ▶ Politikberatung bezogen auf Unterricht, Schulentwicklung, Lehrerbildung

Intensiver und erfolgreicher Wissenstransfer braucht kontinuierliche Netzwerkpflege → Aufgeschlossenheit

### Mögliches Aufgabenspektrum „Personal“

In der Regel werden Personalangelegenheiten zwischen den Fakultäten sowie der Universitätsleitung und ihrer Administration aufgeteilt. Das gilt für Personalstruktur (Professuren, Zuordnung von Stellen für wissenschaftliches und administratives Personal), für Besetzungsverfahren und Personalentwicklung.

- ▶ Soweit Fragen der Lehrerbildung tangiert sind, können Zentren in diesen Bereich einbezogen sein, z.B. bei
  - ▶ Entwicklung von Professuren mit lehramtsspezifischer Funktion
  - ▶ Ausstattung der an der Lehrerbildung beteiligten Fächer mit Stellen für die Betreuung schulpraktischer Studien (päd. Mitarbeiter)
  - ▶ Personalentwicklung, z.B. Freistellung vom Schuldienst zur Promotion, Anrechnung von wiss. Tätigkeiten
  - ▶ Mitwirkung bei Personalentscheidungen, z.B. bei Berufungsverfahren

### Mögliches Aufgabenspektrum „Finanzen“

Wie im Bereich des Personals kann auch bei der Mittelverteilung eine Steuerungsfunktion beim Zentrum angesiedelt sein. Es lassen sich drei Bereiche unterscheiden:

- ▶ Mitwirkung bei der Entwicklung von Kriterien für die fachbereichsinterne Mittelvergabe, um Gesichtspunkte der Lehrerbildung zu verankern
- ▶ Zuweisungskompetenz für Mittel zur weiteren Verteilung nach eigenen Kriterien insbesondere für Lehre, Forschung und Entwicklung
- ▶ Projektbezogene Mittelverteilung mit Anreizfunktion, z.B. für fachbereichsübergreifende Kooperation

### Organisation und Ausstattung I

- ▶ Die Organisationsstruktur ist abhängig von den Regelungen in den Landeshochschulgesetzen: von den allgemeinen Regelungen für entsprechende Organisationseinheiten oder von speziellen für Zentren für Lehrerbildung.
- ▶ Die spezifische Ausgestaltung erfolgt in der jeweiligen Universität, zumeist in einer speziellen Satzung oder in der Grundordnung.
- ▶ Die jeweilige Universität ist zuständig für die finanzielle Ausstattung.

### Organisation und Ausstattung II

Allgemein lassen sich folgende organisatorische Einheiten unterscheiden:

- ▶ **Zentrumsrat, oder -versammlung, die alle bzw. die gewählten Mitglieder (universitäre, ggf. auch aus 2./3. Phase) zusammenführt**
- ▶ **Leitungsgremium (universitäre Mitglieder, ggf. auch aus 2. und 3. Phase): i.d.R. Vorstand oder Direktorium mit einem Vorsitzenden oder Direktor**
- ▶ **ggf. Gremium speziell zur Kooperation zwischen den drei Phasen**
- ▶ **ggf. wissenschaftlicher Beirat zur Beratung und Qualitätssicherung mit ausgewiesenen Experten**
- ▶ **Geschäftsstelle/ Geschäftsführung, zumeist dem Vorstand bzw. dem Vorsitzenden zugeordnet**

### Organisation und Ausstattung III

**Die besondere Profilierung des jeweiligen Zentrums kommt in seinen Arbeitsbereichen zum Ausdruck. Standortspezifisch können und müssen je spezifische Entscheidungen getroffen werden.**

**Typische Arbeitsbereiche sind:**

- ▶ **Betreuung der schulpraktischen Studien (Praktikumsbüro)**
- ▶ **Studienberatung für die Lehramtsstudierenden**
- ▶ **Lehrkoordination (sowohl konzeptionell als auch operational)**
- ▶ **Prüfungsadministration**
- ▶ **Forschung zu Unterricht, Schule und Lehrerbildung**
- ▶ **Kollegförmige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**
- ▶ **Qualitätssicherung**

Profilmerkmale von Zentren für Lehrerbildung 3. Bundestreffen der Zentren für Lehrerbildung Universität Hamburg, 3. März 2009

Arbeitsbereiche	Mittelwert		
	„verordnet“	idealtypisch	tatsächlich
1 Studiengangsentwicklung	1,41	1,25	1,39
2 Lehrangebot	2,26	1,96	2,22
3 Fort- und Weiterbildung	1,96	1,58	1,96
4 Profilierung der Lehrerbildung	1,52	1,08	1,71
5 außeruniversitäre Kooperation	1,52	1,33	1,67
6 auf Schule und Lehrerausbildung bezogene Forschung	2,04	1,54	2,33
7 Evaluation der Lehrerbildung	1,78	1,38	2,13
8 Studieninformation- und Beratung	1,61	1,38	1,54
9 Bildungsberatung	2,55	2,21	2,61
10 Ressourcenplanung, -verteilung	2,65	2,08	2,58
11 Ressourcenakquirierung	2,55	2,04	2,35
12 Mitwirkung an Stellenberufungen	2,23	1,67	2,30
13 Wahrnehmung von Funktionen in den universitären Gremien	2,24	1,71	2,17

Profilmerkmale von Zentren für Lehrerbildung 3. Bundestreffen der Zentren für Lehrerbildung Universität Hamburg, 3. März 2009

### Organisation und Ausstattung IV

Die Ausstattung mit Ressourcen ist von hoher Bedeutung für die Handlungsfähigkeit eines Zentrums:

- Standardaufgaben bedürfen einer gesicherten dauerhaften Ausstattung mit Personal- und Sachmitteln
- Projekte erfordern temporäre Ausstattung.

Zu den Standardaufgaben gehören:

<ul style="list-style-type: none"> <li>Geschäftsführung           <ul style="list-style-type: none"> <li>Stelle eines Geschäftsführers</li> <li>Stelle einer Sachbearbeitung</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stellen für spezifische Aufgaben wie z.B.           <ul style="list-style-type: none"> <li>Schulpraktische Studien</li> <li>Studienberatung</li> <li>Lehrkoordination und Prüfungsadministration</li> </ul> </li> </ul>
---	--

Ggf. Entlastung von Lehrverpflichtung bei Wahrnehmung von Leitungsaufgaben, z. B. Vorsitz

Profilmerkmale von Zentren für Lehrerbildung 3. Bundestreffen der Zentren für Lehrerbildung Universität Hamburg, 3. März 2009

### Bundesland

	Häufigkeit	Gültige Prozepte
Baden-Württemberg	5	17,9
Bayern	6	21,4
Berlin	1	3,6
Brandenburg	1	3,6
Bremen	1	3,6
Hamburg	1	3,6
Hessen	1	3,6
Niedersachsen	2	7,1
Nordrhein-Westfalen	5	17,9
Rheinland-Pfalz	2	7,1
Saarland	1	3,6
Sachsen	1	3,6
Sachsen-Anhalt	1	3,6
Gesamt	28	100,0

Profilmerkmale von Zentren für Lehrerbildung 3. Bundestreffen der Zentren für Lehrerbildung Universität Hamburg, 3. März 2009

### Reformstand

VV\_2\_1 In welchem Stadium befindet sich die Umstellung im Zuge der Bologna-Reform?

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozepte
2 Umstellung in Planung	7	25,0	26,9
3 Umstellung im Verfahren	12	42,9	46,2
4 Umstellung vollzogen	7	25,0	26,9
Gesamt gültig	26	92,9	100,0
Fehlend	2	7,1	
Gesamt	28	100,0	

### Ressourcen – Empirie n=28

- Die Universitäten mit Lehramtsprofil haben einen deutlich höheren Mittelwert beim Haushaltseinkommen. Der Zusammenhang ist jedoch nicht signifikant.
- Die älteren Zentren (bis 2004) haben mit durchschnittlich 50.000 bis 55.000€ ein signifikant höheres Haushaltseinkommen als die jüngeren Zentren mit durchschnittlich 10.000 bis 15.000€.

vll\_4\_2 reguläre Haushaltsmittel im Jahr 2007 in Euro, inklusive eventueller Mittel aus Studiengebühren

lehramtsprofil_2 Hochschulen mit Lehramtsprofil	Mittelwert	N	St.ab w.
1 eher kein Lehramtsprofil	5.000 bis 10.000 €	5	1,140
2 Lehramtsprofil	40.000 bis 45.000 €	12	7,726
Insgesamt	7,4	17	7,167

### Ressourcen – Empirie n=28

- keine signifikante Korrelation zwischen regulären Haushaltsmitteln und Drittmiteleinahmen
- Je höher die Haushaltsmittel, desto mehr Mitarbeiterstellen. Die Korrelation ist mit 0,640 hoch und signifikant ( $p=0,001$ ).
- Verantwortung für die Studienorganisation → Tendenz zu mehr Stellen, ebenso wenn die Verantwortung der Prüfungsorganisation beim Zentrum liegt.
- Übernimmt das Zentrum die Organisation der schulpraktischen Anteile ist ein signifikanter Zusammenhang zu den Stellen sichtbar.

### Organisation und Ausstattung IV

Hinsichtlich der Aufgabenwahrnehmung sind die formellen Kompetenzen/Befugnisse des Zentrums von hoher Bedeutung.

Prinzipiell sieht die Verantwortungsstruktur der Universität die Ebenen der Hochschulleitung und der Fachbereiche vor. Es bedarf daher exakter Regeln für eine besondere Organisationseinheit für die Lehrerbildung.

Es lassen sich grob vier Typen unterscheiden:

- **Entscheidungsbefugnis: Das Zentrum übernimmt bestimmte (Querschnitts-) Aufgaben der Fachbereiche.**
- **Rahmenentscheidungsbefugnis: Das Zentrum kann den Fachbereichen Rahmenvorgaben machen.**
- **Mitwirkungsbefugnis**
- **Informations- und Beratungsbefugnis**

### Organisation und Ausstattung V

Es ist außerordentlich diskussionswürdig, für welche Aufgaben welche Kompetenzformen geeignet sind.

Neuere Gutachten plädieren durchweg für starke Kompetenzen der Zentren, um die Koordination für die Lehrerbildung zu intensivieren.

Erfahrungsgemäß ist eine kontinuierliche konzeptionelle Abstimmung zwischen den Beteiligten eine wichtige Voraussetzung für eine in der Praxis funktionierende Koordination.

Der Ruf nach größtmöglichen **Steuerungs- und Entscheidungsfunktionen** kollidiert leicht mit der Forderung, dass die Zentren **Katalysatoren für Reformprozesse** sein sollen und mit den Fakultäten **kooperieren** sollen.



04.12.2009

Profilmerkmale  
von Zentren für Lehrerbildung

3. Bundestreffen der Zentren für Lehrerbildung  
Universität Hamburg, 3. März 2009

Zentren für Lehrerbildung –  
wissenschaftliche Einrichtungen mit Profil

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Wolfgang Gabler, Universität Kassel  
Dr. Annegret Hilligus, Universität Paderborn  
Birgit Weyand, Universität Trier