

Erhöhung der Studierendenzufriedenheit und Anwesenheitsquoten durch eine Steigerung der Lehrqualität durch ein Lehrmentorat - Hochschuldidaktische Kurzinformation¹ zum Text von Turkich, Greive & Cozens (2014)

Eva S. Fritzsche & Eva Wojciechowski

Originalquelle: Turkich, K., Greive, S., & Cozens, P. (2014): „Riders on the storm“: A co-teaching mentor model to increase student satisfaction and retention. A Practice Report. *The International Journal of the First Year in Higher Education*, 5 (1), 135-141.

Problembeschreibung / Zieldefinition

Die Anwesenheitsquote von Studierenden in der akademischen Lehre lässt in manchen Veranstaltungen ohne Anwesenheitspflicht zu wünschen übrig. Die häufig diskutierte Anwesenheitspflicht verdeckt zwar die Symptome, löst aber nicht unbedingt die zugrundeliegenden Ursachen. Deshalb sollte sie nicht das Mittel der Wahl sein. An der Curtin University wurde als Alternative dazu eine Methode entwickelt, die an der Verbesserung der Qualität der Lehrveranstaltungen ansetzt, um dadurch die Anwesenheit der Studierenden zu steigern und die Zufriedenheit von Studierenden (und Lehrenden) zu erhöhen: Hier hat die Lehrperson die Möglichkeit, sich im Rahmen eines Mentorenmodells von einem sogenannten „Co-Teaching-Partner“ oder eine „Co-Teaching-Partnerin“ unterstützen zu lassen. Dies ist eine andere Lehrperson, der als Mentor oder Mentorin in pädagogischen und didaktischen Fragen unterstützt und bei Problemen berät. Welche Charakteristika der Mentor oder die Mentorin aufweisen sollte, wird in der Herangehensweise dargestellt.

Die Möglichkeit, die pädagogische und didaktische Expertise eines Mentors oder einer Mentorin zu nutzen erscheint sinnvoll, da viele Hochschullehrende zwar über eine ausgezeichnete fachliche Ausbildung verfügen, aber nicht unbedingt über das notwendige Maß der für eine effektive Lehre ebenfalls benötigten pädagogischen und didaktischen Qualifikationen. Diese Qualifikationen sind besonders wichtig, wenn es darum geht, Studierenden den Übergang von der Schule an die Hochschule zu erleichtern. Sie sind jedoch darüber hinaus auch für alle anderen Lehrveranstaltungen hilfreich. Insbesondere Neulinge in der Lehre mit dem geringsten Erfahrungsschatz an pädagogischen und didaktischen Qualifikationen profitieren von der Zusammenarbeit mit einem Mentor oder einer Mentorin.

¹ Hochschuldidaktische Kurzinformationen werden auf der Grundlage der hochschuldidaktischen Literatur zu Good-Practice-Ansätzen an Universitäten erstellt, um prägnante didaktische Hinweise für die Veranstaltungen der Lehrenden zu erhalten.

Herangehensweise / Lösungsansatz

Die hier vorgestellte Methode setzt bei der Weiterentwicklung der pädagogischen und didaktischen Qualifikationen auf Seiten der Lehrperson an. Hierzu wird es der Lehrperson im Rahmen eines Mentorenmodells ermöglicht, mit einem Mentoren oder einer Mentorin nicht nur bei der Vor- und Nachbereitung, sondern soweit möglich auch bei der Durchführung einer Lehrveranstaltung zusammenzuarbeiten (sog. Co-Teaching). Dabei berät und unterstützt der Mentor oder die Mentorin die Lehrperson in didaktischen und pädagogischen Fragen. Der Mentor oder die Mentorin sollte deshalb über ausgeprägte didaktische und pädagogische Qualifikationen verfügen und möglichst Erfahrungen im Bereich der Lehr-Lern-Forschung haben. Um die Lehrmethoden den Inhalten bestmöglich anzupassen, ist es außerdem sinnvoll, wenn der Mentor oder die Mentorin in einem fachlich angrenzenden Fachgebiet arbeitet.

Vorgehensweise: Der Mentor oder die Mentorin plant gemeinsam mit der Lehrperson alle Sitzungen der Veranstaltung, ist zumindest in einigen Sitzungen auch hospitierend anwesend, und reflektiert diese Sitzungen im Anschluss gemeinsam mit der Lehrperson. Dabei achtet der Mentor oder der Mentorin darauf, solche Anregungen zu geben, die sofort angewendet und ausprobiert werden können und gibt nicht nur theoretisches Wissen weiter. Die Lehrperson kann sich so quasi „nebenbei“ pädagogisch weiterentwickeln und ihre Lehre optimieren.

Erwartete Effekte: Im vorliegenden Beispiel lag eine außergewöhnlich enge Zusammenarbeit zwischen Lehrperson und MentorIn vor, so dass der/die MentorIn nicht bloß in der Veranstaltung hospitierte, sondern zugleich die Rolle des Haupttutors für die Studierenden übernahm. Von der Methode wird jedoch auch bei weniger enger Zusammenarbeit zwischen Mentee und MentorIn erwartet, dass sie über die Unterstützung bei der Vorbereitung und die gemeinsame Reflexion die Qualität der Lehre verbessert, so dass die Studierenden zufriedener mit der Lehrveranstaltung sind und daher öfter anwesend sind. Auch die Zufriedenheit der Lehrenden soll gesteigert werden, und deren pädagogische Fähigkeiten sowie die Effektivität ihrer Lehre werden ausgebaut. Eine Darstellung dieser Effekte findet sich in Abbildung 1.

Ein weiterer Effekt, der mit dieser Methode verbunden wird, ist, dass pädagogisches und didaktisches Wissen innerhalb einer Universität weitergegeben wird und nicht mit dem Ausscheiden erfahrener Lehrender „verloren geht“. Damit ist die vorgestellte Methode eine vielversprechende Methode eines effektiven Wissensmanagements.

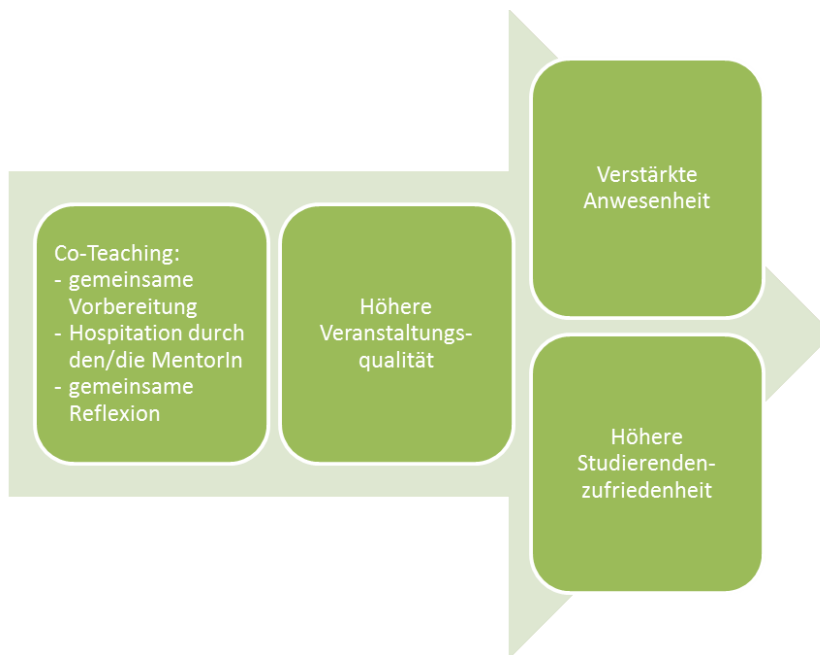


Abbildung 1: Die wichtigsten Bestandteile und Effekte des Mentorenmodells

Aufwand

Für die Umsetzung der hier dargestellten Methode wird auf Lehrperson und MentorIn ein Mehraufwand von jeweils mindestens einer Stunde sowohl für die Vor- als auch für die Nachbereitung der Lehrveranstaltung zukommen. Für den/die MentorIn fällt zudem ein zeitlicher Mehraufwand für die Hospitationen sowie die Vorbereitung des Feedbacks an die Lehrperson an. Für die Lehrhospitation kann auf bestehende Leitfäden zurückgegriffen werden (siehe weiterführende Informationen). Bei der Vor- und Nachbereitung böte es sich beispielsweise an, dass sich die Lehrperson drei Ziele setzt, was sie in einer konkreten Lehrveranstaltung an didaktischen oder pädagogischen Methoden ändern möchte. Diese selbstgesetzten Ziele könnten dann der Ausgangspunkt für die Reflexion im Anschluss an die Lehrveranstaltung sein (vgl. Knott, 2007, für einen entsprechenden Gesprächsleitfaden).

Art der Evaluation, Erfolgsfaktoren und Resultate

An der Curtin University, Perth, Australien wurde die gerade dargestellte Methode im Rahmen der Zusammenarbeit eines Mentors mit einer Lehrperson intensiv erprobt. Die Ergebnisse der Evaluationen liefern ebenso wie die Ergebnisse zur anschließenden Zusammenarbeit desselben Mentors mit einer anderen Lehrperson erste Hinweise auf die Wirksamkeit des Modells: Veranstaltungen von Lehrenden, die nach der dargestellten Methode unterstützt wurden, erzielten regelmäßig sehr hohe Zufriedenheit auf Seiten der Studierenden (beinahe 100%). Außerdem konnten die Anwesenheitsquoten um etwa 10% auf 90-93% gesteigert werden. Zu untersuchen bleibt allerdings, inwiefern das Lehrmentorat diese Änderungen tatsächlich über eine Verbesserung der Lehre der ursprünglichen Lehrperson nach sich gezogen hat.

Ein weiterer positiver Effekt der Methode ist die gewinnbringende Zusammenarbeit und die Weitergabe von Wissen des Mentors oder der Mentorin an die Lehrperson. Damit könnte die Methode – wie

bereits erwähnt – Teil eines effektiven Wissensmanagements innerhalb der Universität sein, wobei der Erfolg jedoch mit der Finanzierung der Mentoren und Mentorinnen steht und fällt.

Empfehlungen

Im Hinblick auf die Studierenden-Zielgruppe wurde die Methode für Einführungsveranstaltungen für Erstsemester entwickelt und ist daher besonders für diesen Veranstaltungstyp zu empfehlen. Auf Seiten der Lehrenden dürfte der Einsatz von Mentoren oder Mentorinnen vor allem für Neulinge in der Hochschullehre relevant sein, da sie in der Regel über das geringste pädagogische und didaktische Wissen verfügen. Hier können LehrstuhlinhaberInnen und PostdoktorandInnen als MentorInnen fungieren. Dies dürfte insbesondere dann praktikabel sein, wenn sich ihre Beteiligung auf die Vor- und Nachbereitung ausgewählter Sitzungen konzentriert und der Aufwand damit überschaubar ist. Die im dargestellten Beispiel geschilderte Beteiligung der MentorInnen auch an der Betreuung der Studierenden dürfte dagegen aufgrund des damit einhergehenden hohen Aufwands für die MentorInnen sicherlich die Ausnahme bilden.

Der Austausch mit einem Mentor oder einer Mentorin kann zwar auch für alle anderen Lehrenden, die ihre Lehre weiterentwickeln wollen, eine interessante Methode sein, dem steht jedoch eine Ressourcenproblematik entgegen, insbesondere wenn kein Mentorenprogramm an der Hochschule etabliert ist, das die Zuordnung von MentorInnen zu Mentees regelt. Hier könnte eine weniger ressourcenintensive Anwendung der Methode möglicherweise so aussehen, dass sich Lehrende einen Austauschpartner auf der gleichen Erfahrungsebene suchen und mit diesem auf kollegialer Ebene wechselseitig reflektieren, wie sie ihre Lehrveranstaltungen optimieren könnten. Diese Reflexion könnte durch die Methode der kollegialen Hospitation vertieft werden, so dass die Lehrenden didaktisches und pädagogisches Feedback zur eigenen Lehre erhalten würden. Einige Elemente, die zum Erfolg der Methode beitragen, werden an der FAU durch Programme wie das Fortbildungsprogramm des FBZHL oder die ARIADNE Mentoringprogramme abgedeckt.

Verallgemeinerbarkeit

Da Lehrende in allen Fachrichtungen von einer Erweiterung ihrer didaktischen und pädagogischen Kompetenzen profitieren, lässt sich das vorgestellte Modell in allen Fachrichtungen anwenden. Auch der Fokus auf Erstsemester-Studierende, die Zielgruppe der ursprünglich entwickelten Methode sind, könnte auf alle Studierenden erweitert werden, gerade wenn das Problem geringer Anwesenheitsquoten besteht oder die Studierenden unzufrieden mit der Lehrveranstaltung sind.

Impressum
Herausgeber:
Zentralinstitut für Lehr-Lernforschung (ZiLL)
Regensburger Str. 160
90478 Nürnberg
Tel.: 0911 5302-117
Internet: www.zill.fau.de

Gestaltung: ZiLL (Timo Hauenstein)
Fotos und Grafiken:
Wenn nicht anders angegeben: ZiLL