

Konstantin Herrmann, Henriette Jankow, Stephan A. Rehder,
Christian Temath

Der Umgang mit digitalen Medien als Kompetenz der Lehrenden in der wissen- schaftlichen Weiterbildung

Dieses Werk wurde im Rahmen des Projektes „QUP – Qualifizierung – Unterstützung – Professionalisierung zur Gestaltung des demografischen Wandels“ entwickelt. Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen der Initiative „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.



Erarbeitet von:

Konstantin Herrmann, M.Sc.
Henriette Jankow, M.A.
Stephan A. Rehder, M.Sc.
Christian Temath, B.Sc.

Redaktionsschluss: 2019

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text verallgemeinernd das generische Maskulinum verwendet.



Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| 1. Problemstellung | 1 |
| 2. Zielstellung der Untersuchung | 2 |
| 3. Methodik..... | 3 |
| 4. Ergebnisse..... | 4 |
| 5. Diskussion | 10 |
| 6. Literatur | 11 |

1. Problemstellung

In unserer Gesellschaft sind digitale Medien und Kommunikationsgeräte im Alltag der Menschen mittlerweile fest verankert und nehmen auf gesellschaftliche Institutionen, die Arbeitswelt sowie Dienstleistungs- und Produktionsprozesse großen Einfluss (Hochschulforum Digitalisierung, 2016). Auf die zunehmende Technisierung der Gesellschaft müssen sich auch Bildungseinrichtungen wie Schulen, Institute und Hochschulen einstellen und Strategien für die Zukunft konzipieren (Wildemeersch & Jütte, 2017). Rohner (2017) sieht es für notwendig an, dass alle Hochschulen für sich eine passgenaue Digitalisierungsstrategie aufstellen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und der Heterogenität der Studierenden gerecht zu werden. Die Umsetzung von Digitalisierungsstrategien in Forschung, Administration und Lehre können und müssen schlussendlich die jeweiligen Mitarbeiter der Einrichtungen übernehmen, sodass sich ein neues Anforderungsprofil für die Stellenausübung ergibt. Vor allem in der Lehre wird der Digitalisierung großes Potential zugesprochen (Maschwitz & Doyé, 2017), da sich viele positive Aspekte aus den Formen des E-Learnings ergeben können. Die Nutzung von digitalen Medien in der Lehre vereinfacht einerseits die Möglichkeit des Distanz- und Fernstudiums und reduziert andererseits Kosten, wirkt überfüllten Hörsälen oder Seminaren entgegen und erleichtert die Kommunikation zwischen Lehrenden und Lernenden (Harper, Chen & Yen, 2004). Der Einsatz von E-Learning in der Weiterbildung verbessert die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie und wird daher als überaus nützlich eingeschätzt (Hawlitshchek & Fredrich, 2018). Neben technischen Herausforderungen und der Gewöhnung an ein neues Lernumfeld sowie neue Kommunikationsszenarien, müssen dabei vor allem die neuen Aufgabenbereiche der Lehrenden berücksichtigt werden. Didaktische Konzepte müssen an die Arbeit mit digitalen Medien angepasst und der Umgang mit verschiedensten Tools erprobt werden. Neben dem erhöhten Zeitaufwand (Scharnberg, Vonarx, Kerres & Wolff, 2017), ist eine ausreichende Qualifikation des Personals (Sgier, Haberketh & Schüepp, 2018) ein wesentlicher Erfolgsfaktor in der Umsetzung von Digitalisierungsstrategien in der Lehre. Das Unterstützungsangebot bei der Umsetzung

von E-Learning Konzepten erscheint noch wenig flächendeckend vorhanden, in einer Befragung von Lehrenden innerhalb des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“, gibt ein Viertel der Befragten an, eher/gar nicht bei der Umsetzung der E-Learning-Lehrkonzepte unterstützt zu werden (Schmid & Wilkesmann, 2018).

Die bisherige Forschung zu den Anforderungen an die Lehrenden in der wissenschaftlichen Weiterbildung zeigen, dass das Anforderungsprofil grundsätzlich besonders ist, da eine heterogene Studierendengruppe vorliegt und auf andere Bedürfnisse der Lernenden eingegangen werden muss, als bei klassischen Studierenden (Wissenschaftliche Begleitung, 2015). Paetz, Ceylan, Fiehn, Schworm und Harteis (2011) stellen als Ergebnis ihrer Delphistudie ein hochschuldidaktisches Kompetenzmodell auf, das die Bereiche Lehre, Prüfung und akademische Selbstverwaltung umfasst. Der Umgang mit digitalen Medien oder E-Learning taucht im Bereich der Lehre nicht auf (ebd.). In der wissenschaftlichen Weiterbildung kommt der Kompetenzorientierung eine ganz besondere Rolle zu, da berufliche Kompetenzen der Lernenden genutzt werden sollten (Baldauf-Bergmann, Gabel, Jankow, & Müller, 2017, S. 79). Daher sollten die Lehrenden ihre Lehre möglichst kompetenzorientiert gestalten, was wiederum die Frage aufwirft, was Lehrende tatsächlich können müssen um diese Aufgaben in der Lehre erfolgreich umzusetzen (ebd., S. 81). Auf Grundlage von Beobachtungen leiten Baldauf-Bergmann et al. (2017, S. 82) zentrale Komponenten für Lehrende ab, die die zentralen Themen der Heterogenitätsorientierung, die Verknüpfung von Theorie und Praxis und die zielgruppenorientierte Leistungsanforderungen und Prüfungsvarianten beachten. Die Eignung von Bewerbern im Bereich Lehre und Studium greift Baldauf-Bergmann (2015) in ihren Empfehlungen auf und nennt auf Fachbereichsebene unter anderem das E-Learning als notwendige pädagogische Erfahrung bzw. pädagogisches Konzept. Dabei sollte nicht vernachlässigt werden, dass Erfahrungen im Umgang mit digitalen Medien wünschenswert sind, aber ohne zentrale didaktische Kompetenzen nicht ausreichen, um mediengestützte Lehre durchzuführen. Zusammenfassend bedeutet der Umgang mit digitalen Medien in der Lehre für die Lehrenden, dass Mut und Experimentierfreude benötigt wird, um die neuen technischen Werkzeuge auszuprobieren und auf neuem Wege mit den Lernenden zu kommunizieren (Pauschenwein, 2016). Ebenso sind Beratungsangebote für die Entwicklung des Lehrpersonals unausweichlich (Hochschulforum Digitalisierung, 2016), um Barrieren abzubauen oder erst gar nicht entstehen zu lassen.

2. Zielstellung der Untersuchung

Das im Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ geförderte Projekt „QUP – Qualifizierung, Unterstützung und Professionalisierung zur Gestaltung des demografischen Wandels“ der Universität Potsdam zielt auf die Entwicklung eines besonderen weiterbildenden Masterstudiengangs mit dem Titel „Demografieorientiertes Sport- und Gesundheitsmanagement“. Bei der

Konzeptionierung des weiterbildenden Masterstudiengangs stehen neben der Erstellung eines Curriculums vor allem auch Fragen zu Lern- und Lehrformen im Zentrum der Betrachtung. Der Weiterbildungsstudiengang wird auf einer Struktur von Präsenz- und Selbstlernphasen beruhen und mit einer Lernmanagementplattform begleitet werden. Der Einsatz von digitalen Medien soll die jeweiligen Phasen flankieren, um den Präsenzunterricht zu unterstützen, die Phase zwischen den Präsenzterminen zu beleben und für Kontinuität im Kompetenzentwicklungsprozess zu sorgen (Scholz, 2016). Um diese Struktur und die damit verbundenen Studiengangziele erreichen zu können, bedarf es Lehrpersonal, das mit digitalen Medien in der Lehre adäquat umgehen kann. Da der Einfluss der Dozierenden auf die Lernprozesse und -ergebnisse bedeutsam ist und damit die Qualität des Studiengangs beeinflusst wird, nimmt die Auswahl geeigneter Dozierender einen zentralen Platz in der nachhaltigen Implementierung des Angebots ein.

Ziel der vorliegenden Untersuchung war es zum einen, das aktuelle Anforderungsprofil für Lehrende an Universitäten, Hochschulen (ohne Universitäten) und anderen Bildungseinrichtungen darzustellen und zu analysieren. Zum anderen, die Frage zu beantworten, ob der Umgang mit digitalen Medien in der Lehre bereits eine obligatorische Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Lehre darstellt. Die Ergebnisse werden anschließend in die Konzepte zum Anforderungsprofil und Rekrutierung der Dozierenden im Studiengang einfließen.

3. Methodik

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde zunächst eine Literaturrecherche zu den Anforderungsprofilen von Mitarbeitern an Bildungseinrichtungen und mit Lehrverantwortung durchgeführt. Da als Ergebnis eine relativ geringe Befundlage zu konstatieren war, wurde eine eigene Analyse des Anforderungsprofils an Lehrende in Bildungseinrichtungen durchgeführt. Hierzu ist eine Auswertung von Stellenausschreibung als Ansatz gewählt worden, da diese Auskunft über die Arbeitgeber, die Tätigkeit, die Aufgabenbereiche sowie das Anforderungsprofil an den Bewerber geben. Aus diesen Informationen lässt sich in Bezug auf die Forschungsfrage ableiten, wie das aktuelle Profil eines Dozierenden an den Bildungseinrichtungen aussieht und inwieweit der Umgang mit digitalen Medien eine notwendige Kompetenz darstellt.

Die Analyse umfasst Stellenanzeigen aus dem Zeitraum vom 01.09.-31.10.2018, die auf dem Jobportal „Stepstone“ und der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht wurden. Die Portale wurden aufgrund ihrer Bekanntheit und anpassbaren Suchmasken für die Analyse ausgewählt. Als Suchbegriffe wurden feste Begriffskombinationen ausgewählt:

- Lehrkraft mit besonderen Aufgaben (Stepstone)
- Dozent Weiterbildung (Stepstone)

- Dozent Wissenschaft (Stepstone)
- Lehrkraft für besondere Aufgaben – Hochschule (Jobbörse)
- Dozent/in – Hochschulen Akademien (Jobbörse)

Als Suchoption wurde zudem festgelegt, dass alle Suchworte zutreffen müssen. Da trotz detaillierter Suchanfrage eine Vielzahl an Anzeigen nicht auf das gewünschte Berufsfeld zutraf, mussten die Ergebnisse weiter selektiert werden. Die Ausschlusskriterien bezogen sich zum einen auf den Arbeitgeber, da Einrichtungen außerhalb des Bildungssektors nicht berücksichtigt wurden. Zum anderen wurden Tätigkeiten wie Trainer, Ausbilder, Coach und Leiter in der freien Wirtschaft ausgeschlossen.

*Tabelle 1 Ergebnisse der Analyse von Stellenanzeigen (*Zuordnung konnte aufgrund von Datenverlusten nicht getroffen werden)*

| Suchmaschine | Suchbegriff | Passende Jobbeschreibung |
|-------------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| Stepstone | Lehrkraft mit besonderen Aufgaben | 45 |
| | Dozent/in Wissenschaft/Weiterbildung | 8 |
| Jobbörse Arbeitsagentur | Lehrkraft mit besonderen Aufgaben | 6 |
| | Dozent/in - Hochschulen Akademien | 4 |
| Ohne Zuordnung* | | 6 |

Die Recherche ergab schlussendlich einen Datensatz von 69 Stellenanzeigen, die im benannten Zeitraum die Suchkriterien erfüllten.

4. Ergebnisse

Der Datensatz an Stellenanzeigen setzt sich zusammen aus verschiedenen Organisationen und Jobbeschreibungen. Insgesamt sind fast drei Viertel der Stellenanzeigen von Hochschulen aufgegeben worden (72 %), etwa 12 % der Stellenanzeigen stammen von Universitäten, etwa 3 % von Instituten und 13 % von anderen Bildungsträgern wie beispielsweise Akademien (siehe Abbildung 1).

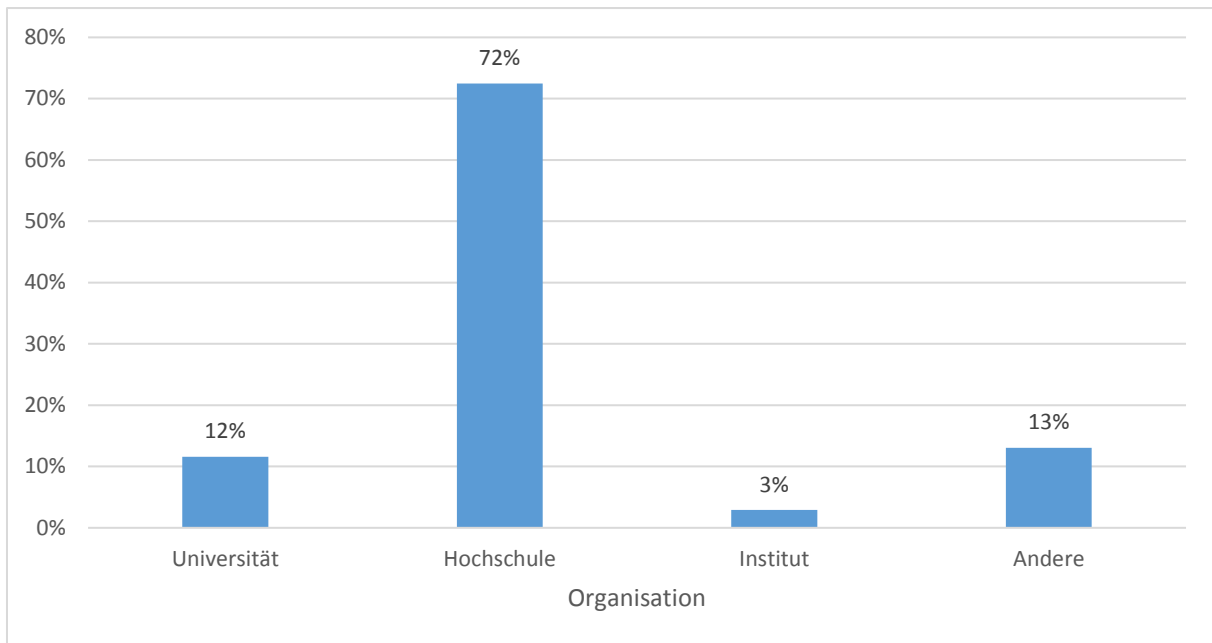


Abbildung 1 Darstellung der Organisationen, die die Stellenanzeigen aufgegeben haben (n = 69).

Die Stellenanzeigen ließen sich anhand der Beschreibung drei Tätigkeitsbereichen „Dozent-Wissenschaft“, „Dozent-Weiterbildung“ und „Lehrkraft mit besonderen Aufgaben“ zuordnen (siehe Abbildung 2). Über die Hälfte der Tätigkeitsbeschreibungen wurden dem Bereich der Lehrkraft mit besonderen Aufgaben (52 %) zugeordnet. Der Tätigkeit als Dozent in der Wissenschaft ließen sich etwa 28 % der Stellenanzeigen zuordnen, bei der Tätigkeit Dozent in der Weiterbildung waren es 20 %. Diese Werte unterscheiden sich etwas von den Angaben in Tabelle 1, da die Suchbegriffe in den Jobportalen einerseits zu Überschneidungen führten und andererseits die Tätigkeit nicht zwingend korrekt abbildeten.

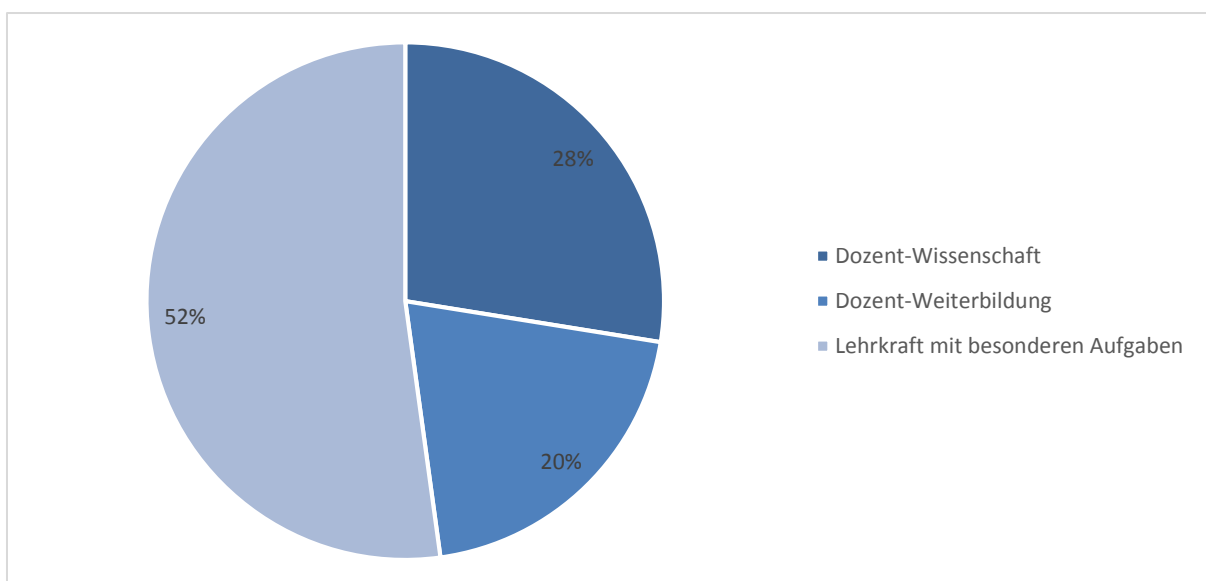


Abbildung 2 Darstellung der Tätigkeitsbeschreibungen in den Stellenanzeigen (n = 69).

Die in den Stellenanzeigen benannten Aufgaben, die der Lehrende auf der ausgeschriebenen Stelle erfüllen muss, waren vielfältig (siehe Abbildung 3). Neben der Lehre, die aufgrund der Sucheinstellungen, in jeder Stellenbeschreibung als Aufgabenbereich zu finden war, werden bei etwa 90 % der Anzeigen administrative Aufgabenbereiche explizit benannt. Die Betreuung und Abnahmen von Prüfungen (87 %) und die Weiterentwicklung der Lehrveranstaltungen und Lerninhalte (88 %) sind weitere immanente Aufgabenbereiche für Lehrende. Die Vorbereitung von Lehrmaterialien (75 %) und die Betreuung von Abschlussarbeiten (77 %) werden in etwas selteneren Fällen explizit bei der Aufgabenbeschreibung erwähnt.

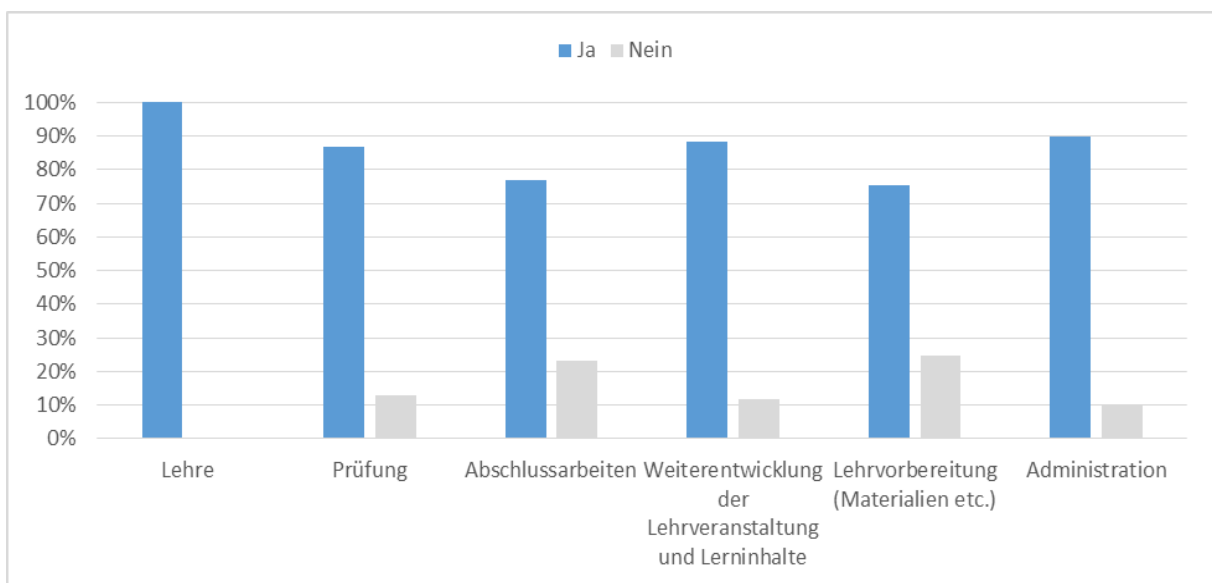


Abbildung 3 Darstellung der Aufgabenbereiche der Lehrenden in den Stellenanzeigen (n = 69).

Die Aufgabenbereiche, die die Lehrenden erfüllen sollen unterscheiden sich nicht nur in ihrer Häufigkeit der Nennung in den Stellenanzeigen, sondern auch in Abhängigkeit der Organisationen, die die Stellenanzeige aufgegeben haben (siehe Tabelle 2). Abnahmen von Prüfungen und die Betreuung von Abschlussarbeiten werden für Lehrenden an Universitäten oder Hochschulen in höheren Maßen in den Stellenanzeigen als Aufgabenbereich genannt, als bei Instituten oder anderen Einrichtungen. Auch die Weiterentwicklung der Lehre ist als Aufgabenbereich an Universitäten und Hochschulen tendenziell stärker vertreten, als bei den anderen Organisationsformen. Hinsichtlich der Lehrvorbereitung sind die Unterschiede zwischen den Organisationen sehr gering. Dies ist kein überraschendes Ergebnis, da für die Durchführung von Lehre in der Regel auch die Vorbereitung darauf anfallen wird. Interessant ist, dass bei Stellenanzeigen an Universitäten in geringerem Maße die Administration als Aufgabenfeld genannt wird, als bei den Hochschulen, Instituten und anderen Bildungseinrichtungen. Zu berücksichtigen ist bei der Interpretation der Daten, dass nicht genannte Aufgabenbereiche in den Stellenanzeigen

gen nicht gleichbedeutend damit sind, dass diese Aufgaben nicht übernommen werden müssen. Zudem wurden in die Analyse vorrangig Aufgabenbereiche mit Lehrbezug aufgenommen und Aufgaben mit Bezug zur Forschung, aufgrund der Zielstellung, vernachlässigt. Dies könnte vor allem für Stellenanzeigen der Universitäten bedeutsam sein.

Tabelle 2 Vergleich der Aufgabenbereichen in den Stellenanzeigen und den Organisationen.

| Aufgabenbereich | | | Organisation | | | | Gesamt |
|-------------------------|----|--------------------|--------------|------------|----------|--------|--------|
| | | | Universität | Hochschule | Institut | Andere | |
| Prüfung | Ja | Anzahl | 7 | 47 | 1 | 5 | 60 |
| | | % innerhalb Gruppe | 87,5 % | 94,0 % | 50,0 % | 55,6 % | 87,0 % |
| Abschlussarbeiten | Ja | Anzahl | 6 | 42 | 0 | 5 | 53 |
| | | % innerhalb Gruppe | 75,0 % | 84,0 % | 0,0 % | 55,6 % | 76,8 % |
| Weiterentwicklung Lehre | Ja | Anzahl | 7 | 46 | 2 | 6 | 61 |
| | | % innerhalb Gruppe | 87,5 % | 92,0 % | 100,0 % | 66,7 % | 88,4 % |
| Lehrvorbereitung | Ja | Anzahl | 6 | 38 | 2 | 6 | 52 |
| | | % innerhalb Gruppe | 75,0 % | 76,0 % | 100,0 % | 66,7 % | 75,4 % |
| Administration | Ja | Anzahl | 5 | 47 | 2 | 8 | 62 |
| | | % innerhalb Gruppe | 62,5 % | 94,0 % | 100,0 % | 88,9 | 89,9 % |

Eine wesentliche Frage dieses Forschungsvorhabens war es, das Anforderungsprofil der Lehrenden darzustellen und im Hinblick auf den Umgang mit digitalen Medien zu analysieren. Die Anforderungen, die in den Stellenanzeigen an den Lehrenden gestellt wurden, sind für die Analyse in verschiedene Bereiche gruppiert worden (Bensberg & Vogel, 2013). Die „Fachkompetenz“ umfasst, dass die Lehrenden ein Studium oder eine Berufsausbildung abgeschlossen haben müssen. Der Bereich „Berufserfahrung“ umfasst die Anforderung, dass die Lehrenden bereits Erfahrungen in der Berufspraxis gesammelt haben sollen. Als „Sozialkompetenz“ wurden Anforderungen wie Teamfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein oder Kommunikationsfähigkeit zusammengefasst. Als „Persönliche Kompetenz“ gelten hier geforderte Eigenschaften wie Flexibilität, Engagement oder Sorgfalt. Als „Praxiserfahrungen“ wurden die Forderungen von tatsächlichen Lehrerfahrungen gefasst. Wurden in den Stellenanzeigen explizit didaktische Fähigkeiten benannt, sind diese dem Bereich „Didaktik“ zugeordnet worden. Der Umgang mit bestimmter fachspezifischer oder wissenschaftsbezogener Software wie SPSS oder MAXQDA wurde unter „Software“ subsumiert. Weitere Anforderungsbereiche in den Stellenanzeigen waren „Sprachkenntnisse“ und sicherer Umgang mit elektronischer Datenverarbeitung „EDV“. Abschließend wurden in den Bereich „Umgang mit digitalen Medien“ alle Anforderungen aufgenommen, die einen Bezug von Lehre und dem Einsatz von digitalen Medien erkennen ließen.

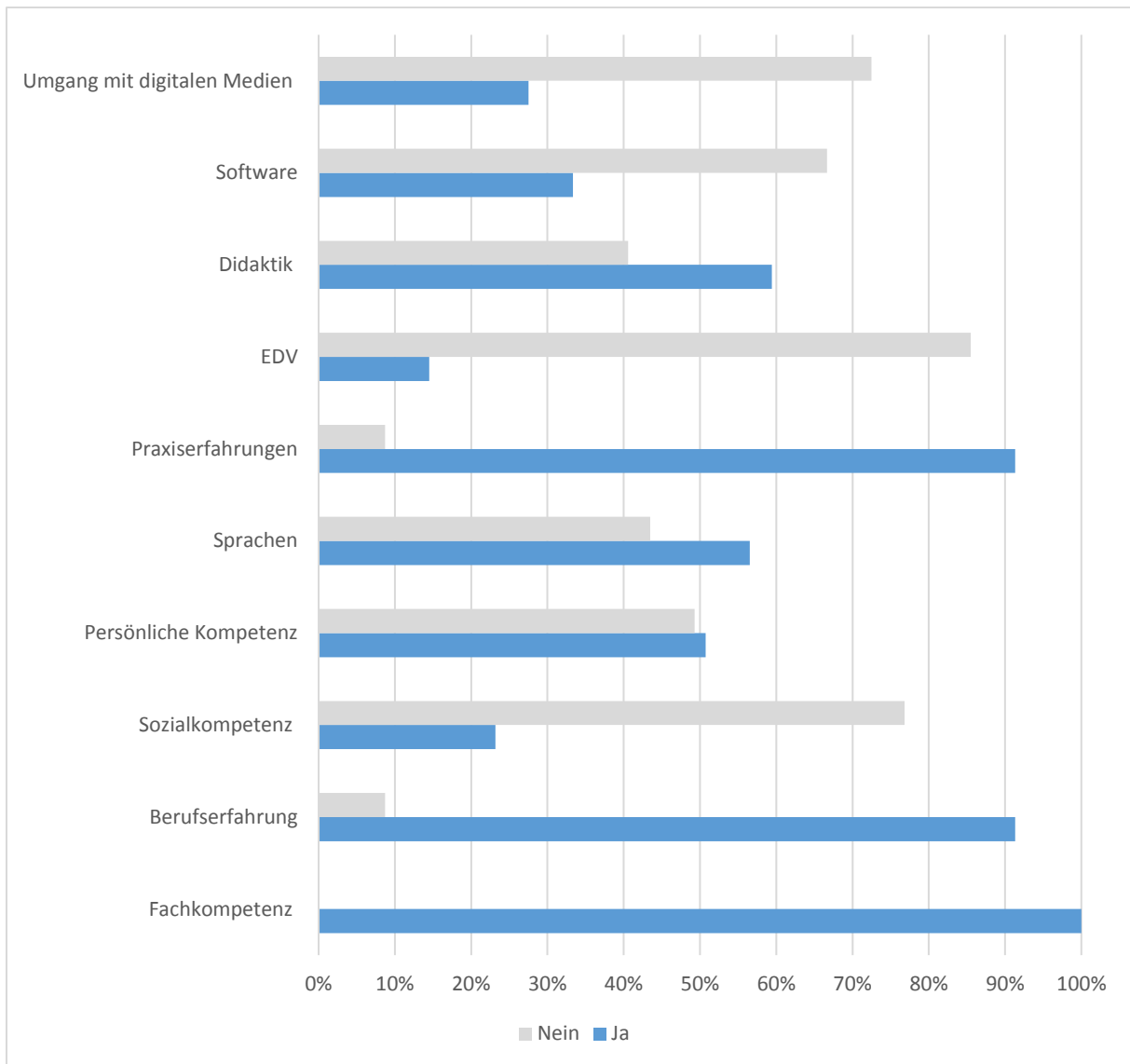


Abbildung 4 Darstellung der Anforderungsbereiche in den Stellenanzeigen (n = 69).

In der Auswertung der Daten zeigt sich, dass eine Vielzahl an Anforderungen an die Lehrenden gestellt werden (siehe Abbildung 4). Im Durchschnitt werden fünf der neun Anforderungsbereiche in den Stellenanzeigen angegeben (SD = 1,58; 1. Quartil = 5; Median = 5; 3. Quartil = 7). Der Bereich der Fachkompetenz ist in jeder Stellenanzeige gefordert. Als weitere wesentliche Anforderungen werden die Berufserfahrungen (91 %) und Praxiserfahrungen (91 %) in den meisten Stellenanzeigen benannt, nur in drei der 69 Stellenanzeigen kommt keine der beiden Bereiche vor. Nach diesen drei Anforderungen an die Lehrenden folgen, mit deutlich weniger häufiger Nennung, die Bereiche Didaktik (59 %), Sprachen (57 %) und persönliche Kompetenz (51 %). Weniger als die Hälfte aller Stellenanzeigen forderten von den zukünftigen Lehrenden Softwarekenntnisse (33 %), soziale Kompetenzen (23 %) oder den sicheren Umgang mit EDV-Software (15 %). Eine Erklärung für diese geringe Häufigkeit der Nennungen könnte darin liegen, dass vor allem soziale Kompetenzen und der Umgang mit EDV-Software nicht mehr explizit als Anforderung im Bereich der Lehre genannt werden muss, sondern bereits als „Standard“ gelten.

Die Anforderungsprofile unterscheiden sich vor allem zwischen den Organisationen, die neue Lehrende suchen (siehe Tabelle 3). Die Bereiche Praxiserfahrung, Berufserfahrung und Fachkompetenz wurden ausgeschlossen, da der Anteil der Nennungen hier insgesamt sehr hoch lag (> 90 % der Stellenanzeigen). Im Bereich der „Didaktik“ ist zunächst kein nennenswerter Unterschied zu erkennen, da alle Organisationen in ähnlichem Maße diese Anforderung gestellt haben. Die „Persönliche Kompetenz“ scheint für Hochschulen, Institute und andere Einrichtungen, im Gegensatz zu Universitäten, eine wichtigere Kompetenz darzustellen, da diese Anforderungen in deren Stellenanzeigen in höherem Maße auftreten. Die „Soziale Kompetenz“ erscheint vor allem für Institute und andere Einrichtungen bedeutsam. Bei den „Sprachen“ sticht vor allem die Hochschule heraus, wo diese Anforderung am häufigsten in den Stellenanzeigen benannt wurde.

Tabelle 3 Vergleich der Anforderungen in den Stellenanzeigen zwischen den Organisationen Anforderung Organisation

| Anforderung | | | Organisation | | | | Gesamt |
|-----------------------|----|--------------------|--------------|------------|----------|--------|--------|
| | | | Universität | Hochschule | Institut | Andere | |
| Didaktik | Ja | Anzahl | 5 | 29 | 2 | 5 | 41 |
| | | % innerhalb Gruppe | 62,5 % | 58,0 % | 100,0 % | 55,6 % | 59,4 % |
| Persönliche Kompetenz | Ja | Anzahl | 2 | 24 | 2 | 7 | 35 |
| | | % innerhalb Gruppe | 25,0 % | 48,0 % | 100,0 % | 77,8 % | 50,7 % |
| Soziale Kompetenz | Ja | Anzahl | 2 | 6 | 2 | 6 | 16 |
| | | % innerhalb Gruppe | 25,0 % | 12,0 % | 100,0 % | 66,7 % | 23,2 % |
| Sprachen | Ja | Anzahl | 2 | 37 | 0 | 0 | 39 |
| | | % innerhalb Gruppe | 25,0 % | 74,0 % | 0 % | 0 % | 56,5 % |

Im Hinblick auf die Forschungsfrage zeigt sich, dass der Umgang mit digitalen Medien bei weniger als einem Drittel der Stellenanzeigen (28 %) als Anforderung für die Lehrenden benannt wurde (siehe Abbildung 4). Der Umgang mit digitalen Medien wurde bei allen Stellenanzeigen in Zusammenhang mit E-Learning gebracht. Unter Berücksichtigung der Organisationen zeigt sich (siehe Tabelle 4), dass vor allem bei Instituten, anderen Bildungseinrichtungen und Hochschulen der Umgang mit digitalen Medien im Anforderungsprofil der Lehrenden auftritt. Nur in einer Stellenanzeige der Universitäten ist diese Anforderung aufgeführt. Die Gegenüberstellung der Tätigkeitsbeschreibung und der Anforderung des Umgangs mit digitalen Medien (siehe Tabelle 4) deutet an, dass vor allem in der Weiterbildung der Umgang mit digitalen Medien für den Lehrenden eine wichtige Eigenschaft darstellt. Die Hälfte aller Stellenanzeigen für Dozenten in der Weiterbildung enthielt diese Anforderung, bei Dozenten in der Wissenschaft oder Lehrkraft mit besonderen Aufgaben lag der Anteil deutlich niedriger.

Tabelle 4 Ergebnisse Kreuztabelle Digitale Medien mit Organisation und Tätigkeitsbeschreibung.

| | Umgang mit digitalen Medien | | | | Gesamt |
|--------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------|-------------------------------|--------|
| | Anzahl | Ja % innerhalb Gruppe | Anzahl | Nein % innerhalb Gruppe | |
| Universität | 1 | 12,5 % | 7 | 87,5 % | 8 |
| Hochschule | 12 | 24,0 % | 38 | 76,0 % | 50 |
| Institut | 2 | 100,0 % | 0 | 0,0 % | 2 |
| Andere | 4 | 44,4 % | 5 | 55,6 % | 9 |
| Gesamt | 19 | - | 50 | - | 69 |
| Dozent Weiterbildung | 4 | 21,1 % | 15 | 78,9 % | 19 |
| Dozent Wissenschaft | 7 | 50,0 % | 7 | 50,0 % | 14 |
| Lehrkraft mit besonderen Aufgaben | 8 | 22,2 % | 28 | 77,8 % | 36 |
| Gesamt | 19 | - | 50 | - | 69 |

Für die Bewertung der Untersuchungsergebnisse ist zu beachten, dass durch den Umfang und die Verzerrung innerhalb der Stichprobe die Ergebnisse der Gegenüberstellungen mit Vorsicht zu interpretieren sind und eher als Tendenzen aufgefasst werden sollten, die in weiteren Untersuchungen überprüft werden müssten.

5. Diskussion

Die Ergebnisse der Analyse der Stellenanzeigen deuten darauf hin, dass sich die Bedeutung, die der Digitalisierung an den Hochschulen und speziell in der Lehre zugesprochen wird, noch nicht gleichermaßen in dem Anforderungsprofil für die Lehrenden widerspiegelt. Dies gilt bislang für alle Bildungsträger, aber vor allem bei Universitäten scheint die Tendenz vorzuherrschen, dass der Umgang mit digitalen Medien nicht als notwendige Kompetenz des zukünftigen Personals angesehen wird. Dies begründet sich wahrscheinlich einerseits darin, dass die Lehre nur einen Teil der Arbeit der Lehrkraft an Universitäten ausmacht und die Bedeutung der Forschung weiterhin sehr hoch einzustufen ist. Andererseits zeigt dies aber auch, dass hier Handlungsbedarf bestehen könnte, da auch Universitäten Lösungen für immer heterogenere Studierendengruppen finden müssen und teilweise bereits jetzt an Kapazitätsgrenzen stoßen. Digitale Lehr- und Lernformen könnten dahingehend vielversprechende Umsetzungsmöglichkeiten sein, die aber auch von qualifiziertem Personal umgesetzt werden müssen. An dieser Stelle sei angemerkt, dass Universitäten im Vergleich zu anderen, oft kleineren Bildungsträgern den Vorteil haben, dass innerhalb der Organisation eine Vielzahl an Weiterbildungs- und Unterstützungsangeboten vorhanden sind, die zur Weiterqualifikation der Mitarbeiter genutzt werden können. Es ist zu resümieren, dass im Bereich der Digitalisierung Hochschulstrategien entwickelt werden

und eine Dringlichkeit der Veränderung proklamiert wird, in der Umsetzung bislang jedoch meist nur Insellösungen oder Projektentwicklungen bestehen und der Qualifikation der Lehrenden in dem Bereich relativ wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird.

In Bezug auf die Aufgabenbereiche und Anforderungsprofile im Allgemeinen lassen die Ergebnisse der Analyse der Stellenanzeigen Rangfolgen in der Bedeutung erkennen. Lehre, Weiterentwicklung in der Lehre und administrative Aufgaben überwiegen in den Stellenanzeigen für Lehrpersonal an den Bildungseinrichtungen. Im Unterschied zu Instituten und anderen Bildungseinrichtungen sind bei Universitäten und Hochschulen Prüfungen und die Betreuung von Abschlussarbeiten zentrale Aufgabenbestandteile neben der eigentlichen Lehrtätigkeit.

Im Vergleich zwischen den Anforderungen, die in den Stellenanzeigen an die Lehrenden gestellt werden, unterscheiden sich die Bildungseinrichtungen deutlicher. Beinhalten nahezu alle Stellenanzeigen Fachkompetenz, Berufs- und/oder Praxiserfahrung, so unterscheiden sich die Anforderungen hinsichtlich der persönlichen und sozialen Kompetenz sowie der Sprachkenntnisse. Universitäten geben diese Bereiche in geringerem Maße als Anforderungen an, als die anderen Bildungseinrichtungen. Die Stellenanzeigen der Universitäten nennen neben den drei Kategorien, die sich in fast allen Stellenanzeigen wiederfinden, nur die Didaktik als Anforderungsbereich. Bei Hochschulen werden zusätzlich noch Sprachkenntnisse und Sozialkompetenz vermehrt gefordert.

6. Literatur

Baldauf-Bergmann, K. (2015). Handreichung für Berufungsverfahren - Empfehlungen der Vizepräsident_innen für Studium und Lehre der Brandenburger Hochschulen zur Einschätzung der pädagogischen Eignung von Bewerber_innen in Berufungsverfahren. Sqb Netzerwerk Studienqualität.

Baldauf-Bergmann, K., Gabel, C., Jankow, H. & Müller, M. (2017). Kompetenzorientierung als Schlüsselkonzept für Lehrende in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In E. Cendon, N. Donner, U. Elsholz, A. Jandrich, A. Mörth, N. M. Wachendorf, E. Weyer, Eva (Hrsg.): *Die kompetenzorientierte Hochschule. Kompetenzorientierung als Mainstreaming-Ansatz in der Hochschule*. (Handreichungen der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs "Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen") S. 79-85.

Bensberg, F., Vogel, D. (2013). IT-KompetenzBarometer. elead, Iss. 9. (urn:nbn:de:0009-5-35757)

Hawlitsek, A. & Fredrich, H. (2018). Die Einstellungen der Studierenden als Herausforderung für das Lehren und Lernen mit digitalen Medien in der wissenschaftlichen Weiterbildung. *Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung*, S. 9-16.

Hochschulforum Digitalisierung (2016). *The Digital Turn – Hochschulbildung im digitalen Zeitalter*. Arbeitspapier Nr. 27. Berlin: Hochschulforum Digitalisierung.

- Maschwitz, A., & Doyé, T. (2017). Hochschule digital?! In Thomas Doye, Uwe Elsholz, Annika Maschwitz, Stefan Pohlmann & Gabriele Vierzgmann (Hrsg.) *Hochschule digital?!: Praxisbeispiele aus berufsbegleitenden und weiterbildenden Studienangeboten* (S. 4–7).
- Paetz, N.-V., Ceylan, F., Fiehn, J., Schworm, S. & Harteis, C. (2011). *Kompetenz in der Hochschuldidaktik: Ergebnisse einer Delphi-Studie über die Zukunft der Hochschullehre*. Wiesbaden: Springer.
- Pauschenwein, J. (2016). E-Teaching gestern - heute - morgen: Aktives Lernen im Online-Raum. In J. Pauschenwein und J. Weinzödl (Hrsg). *E-Learning: Warum nicht? Eine kritische Auseinandersetzung mit Methoden und Werkzeugen*. Tagungsband zum 15. E-Learning Tag der FH Joanneum am 15.09.2016. (S. 11-18) Graz: Verlag der FH Joanneum Gesellschaft mbH.
- Rohner, I. (2017): Wie muss die Hochschule der Zukunft aussehen? *Die Neue Hochschule DNH*, S. 22–25.
- Scharnberg, G., Vonarx, A.-C., Kerres, M., & Wolff, K. (2017). Digitalisierung von Erwachsenenbildung in Nordrhein-Westfalen - Herausforderungen und Chancen wahrnehmen. *Magazin für Erwachsenenbildung*, S. 1-10.
- Schmid, C. J. & Wilkesmann, U. (2018). *Warum und unter welchen Bedingungen lehren Dozierende in der wissenschaftlichen Weiterbildung? Ergebnisse einer Online-Befragung*. Thematischer Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs "Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen". Hagen, URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-154867
- Sgier, I., Haberzeth, E., & Schüepp, P. (2018). *Digitalisierung in der Weiterbildung. Ergebnisse der jährlichen Umfrage bei Weiterbildungsanbietern (Weiterbildungsstudie 2017/2018)*. Zürich: SVEB & PHZH.
- Wildemeersch, D., & Jütte, W. (2017). Editorial: digital the new normal - multiple challenges for the education and learning of adults. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 8, 7–20. <https://doi.org/10.3384/rela.2000-7426.relae13>
- Wissenschaftliche Begleitung. (2015). *Rollen und Kompetenzen von Lehrenden*. Arbeitsmaterial der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschule“.