

## Artikel erschienen in:

*Stefanie Goertz, Benjamin Klages,  
Dominique Last, Sven Strickroth (Hrsg.)*

### **Lehre und Lernen entwickeln – Eine Frage der Gestaltung von Übergängen**

Erfahrungen aus 9 Jahren Qualitätspakt Lehre an der Universität Potsdam

Potsdamer Beiträge zur Hochschulforschung, Bd. 6

2020 – 336 S.

ISBN 978-3-86956-498-2

DOI <https://doi.org/10.25932/publishup-47681>



#### Empfohlene Zitation:

Caroline Babbe; Marie Schneider; Kerstin Hille: Fit für die Lehre. Und nun? Eine Befragung der Teaching Professionals Programmabsolvent/innen, In: Stefanie Goertz, Benjamin Klages, Dominique Last, Sven Strickroth (Hrsg.): Lehre und Lernen entwickeln – Eine Frage der Gestaltung von Übergängen (Potsdamer Beiträge zur Hochschulforschung ; 6), Potsdam, Universitätsverlag Potsdam, 2020, S. 321–336.

DOI <https://doi.org/10.25932/publishup-49306>

Soweit nicht anders gekennzeichnet ist dieses Werk unter einem Creative Commons Lizenzvertrag lizenziert: Namensnennung 4.0. Dies gilt nicht für zitierte Inhalte anderer Autoren: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>



Kerstin Hille/Caroline Babbe/Marie Schneider

## Fit für die Lehre. Und nun?

### Eine Befragung der Teaching Professionals Programmabsolvent/innen

**ABSTRACT:** Anlässlich des zehnjährigen Jubiläums der Zertifikatsprogramme Teaching Professionals wurden die Absolvent/innen mittels eines Online-Fragebogens befragt. Dieser Werkstattbericht gibt erste Einblicke in die Ergebnisse zum Übergang des wissenschaftlichen Nachwuchses in berufliche Tätigkeitsfelder nach hochschuldidaktischer Weiterbil-

dung, auch im Hinblick auf den Stellenwert von Lehrqualifikation in Bewerbungs- und Berufungsverfahren.

**KEYWORDS:** Verbleibstudie, hochschuldidaktische Zertifikatsprogramme, Nachwuchsförderung, Lehrqualifikation, Berufungsverfahren

## 1. Einleitung

### 1.1 Hintergrund: Zehn Jahre Teaching Professionals Programme

Die Potsdam Graduate School (PoGS) ist als zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität Potsdam (UP) das Kompetenz- und Beratungszentrum für junge und fortgeschrittene Wissenschaftler/innen. Bei der PoGS werden Promovierende, Promovierte sowie Erst- und Neuberufene beim Übergang in neue Tätigkeitsfelder und Aufgaben vielfältig unterstützt. So werden z. B. im Bereich Lehre jährlich die Teaching Professionals Programme angeboten. Diese hochschuldidaktischen Weiterbildungsprogramme richten sich gezielt an promovierende und promovierte Wissenschaftler/innen, die fit für Lehre werden wollen. Es handelt sich um drei zielgruppenspezifische, strukturierte Zertifikatsprogramme zur Entwicklung von Lehr- und Prüfungskompetenzen. 2010 im bundesweiten Stifterverband-Wettbewerb *Exzellente Lehre* ausgezeichnet und finanziell gefördert, konnten sie ab 2016 durch die BMBF-Mittel als QueLL-Teilprojekt (Qualität etablieren in Lehre und Lernen) weiterfinanziert werden. Dies ermöglichte auf organisationaler Ebene, zusammen mit Partnereinrichtungen wie dem Netzwerk Studienqualität Brandenburg (sqb), ein kontinuierliches Professionalisierungsangebot für die Qualitätssteigerung in der Lehre an der UP zu etablieren. Zusätzlich zielen die Programme als Personalentwicklungsmaßnahme des wissenschaftlichen Nachwuchses neben der überfachlichen Kompetenz auch auf die Karriereentwicklung und berufliche Orientierung der Einzelnen ab (Briedis u. a. 2013, S. 48 ff.). Für eine erste Einschätzung, ob die Ziele durch die Teilnahme an den Teaching Professionals Programmen erreicht werden, wurden die ehemaligen Teilnehmenden aus den letzten zehn Jahren zum beruflichen Verbleib und den individuellen Effekten der Weiterbildungsteilnahme aus heutiger Sicht befragt. Erste Ergebnisse werden in diesem Werkstattbericht mit Fokus auf die individuellen Karrierewege vorgestellt.

### 1.2 Beschreibung der Teaching Professionals Programme

Die drei Programmlinien Junior (für Promovierende, JTP), Senior (für Postdocs und Neuberufene, STP) und International Teaching Professionals (für internationale Promovierende und Postdocs, ITP) sind einheitlich aufgebaut, um das Lehrhandeln systematisch zu professionalisieren: hochschuldidaktisches Training, die praktische Durchführung von Leh-

re, fachspezifisches Mentoring und das Vernetzen untereinander (Abbildung 1).

Abb. 1: Die Teaching Professionals Programmstruktur JTP, STP, ITP



Das hochschuldidaktische Training umfasst in jedem Programm ein Basiscurriculum an Workshops mit externen Dozent/innen zur Entwicklung kompetenzorientierter Lehre mit Themen wie „Hochschuldidaktische Grundlagen“, „Prüfen und Beraten“, „E-Learning“ sowie zusätzliche Workshops, die an die Teilnehmenden aus den jeweiligen Programmlinien angepasst sind. Zum Beispiel ist der ITP Workshop „Intercultural Competence in the Context of University Teaching“ eine passgenaue Ergänzung. Die Teilnehmenden werden unterstützt und intensiv begleitet, um ein Lehrkonzept in enger Verbindung zur eigenen Forschung zu entwickeln und in die Lehrpraxis umzusetzen. Dabei lernen sie unter anderem, Forschung und Lehre stärker miteinander zu verbinden. Besonders wichtig bei den multidisziplinär zusammengesetzten Teilnehmendengruppen ist die fachspezifische Begleitung und Beratung durch von den Teilnehmenden selbst ausgesuchten Mentor/innen an den jeweiligen Instituten. Sowohl mit den Mentor/innen als auch innerhalb der Gruppen hospitieren sich die Teilnehmenden gegenseitig, um ein strukturiertes Feedback zu ermöglichen. Für den fachübergreifenden Aus-

tausch wird zusätzlich das *Forum ProLehre* angeboten, wo sich die Teilnehmenden themenbezogen und auch informell vernetzen können. Das Programm schließt nach einem Jahr mit der Anfertigung einer schriftlichen Reflexion zur Erlangung des Zertifikats ab. Der Arbeitsumfang liegt insgesamt bei durchschnittlich 165 Arbeitseinheiten (1 Arbeitseinheit = 45 Minuten).

Die Angebote werden stetig bedarfsgerecht angepasst. Die Erfassung und Umsetzung der zielgruppenspezifischen Bedarfe erfolgt auf Basis von Online-Evaluationen sowie persönlichen Evaluationen in Form von Feedback-Gesprächen.

## **2. Kurzbeschreibung der Befragung**

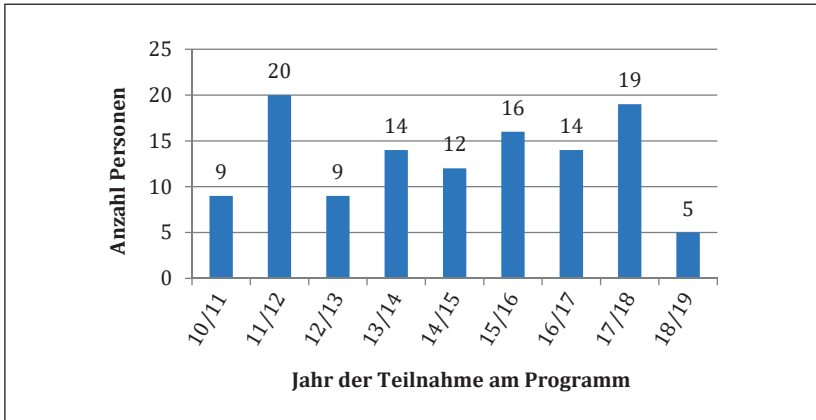
In Anlehnung an die Verbleibstudie zur German Academic International Network (GAIN)-Jahrestagung (Engin u. Reifenberg 2012) wurde die Teaching Professionals Befragung in Form einer Evaluation angelegt und als Online-Fragebogen versendet. Dieser bestand aus geschlossenen, halboffenen und offenen Fragen und war in einer deutschen und englischen Version verfügbar. Befragt wurden die Teilnehmenden der Durchgänge 2010–2018, insgesamt 391 Alumnae und Alumni. Nachfolgend werden in einer deskriptiven Analyse die ersten Ergebnisse präsentiert, die Aussagen zum beruflichen und persönlichen Nutzen der Weiterbildungsteilnahme treffen.

## **3. Ergebnisse**

### **3.1 Charakterisierung der Befragten**

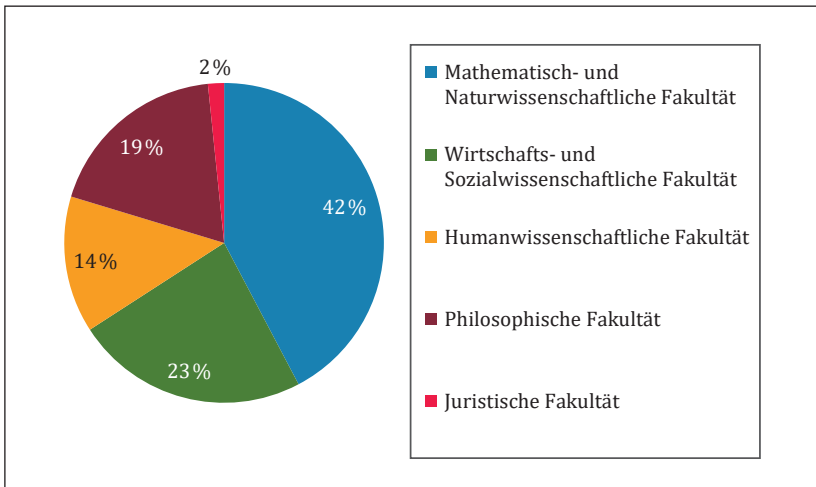
Insgesamt wurden 358 der insgesamt 391 Programmabsolvent/innen zur Online-Befragung eingeladen, der Rücklauf lag bei 35 % ( $n = 124$ ). Die anderen konnten trotz Recherche aufgrund von ungültigen E-Mail-Adressen nicht erreicht werden. 115 Personen haben den Fragebogen vollständig abgeschlossen. An der Befragung nahmen insgesamt 64 Frauen und 51 Männer teil. Dabei waren 44 % JTP, 42 % STP und 13 % ITP Absolvent/innen vertreten ( $n = 122$ ). Mit der Befragung konnten Teilnehmende aus allen Durchgängen von 2010/11 bis 2018/19 erreicht werden. Die Durchgänge 2011/12 und 2017/18 stechen mit 20 bzw. 19 Teilnehmenden etwas hervor (Abbildung 2).

Abb. 2: Jahr der Teilnahme der Befragten (n = 118)



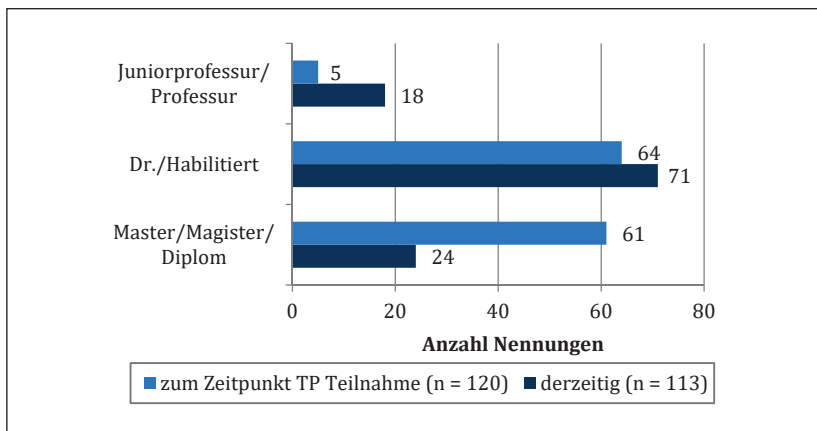
Im Jahrgang 2011/2012 gab es allerdings im Gegensatz zu den anderen Jahren je zwei Gruppen sowohl im JTP als auch im STP Programm. Die fachliche Zusammensetzung der Teilnehmenden war heterogen; es waren fünf Fakultäten der UP vertreten (Abbildung 3).

Abb. 3: Fakultätszugehörigkeit der Befragten zum Zeitpunkt der Programmteilnahme (n = 123)



Die Verteilung nach Fakultäten spiegelt dabei ungefähr die Größe der Fakultäten wider, sodass die Mathematisch-Naturwissenschaftliche als größte Fakultät mit 42 % der Befragten auch die stärkste Gruppe darstellte. Promovierende (n = 61) und Postdocs (n = 64) stellten erwartungsgemäß die größten Teilnehmergruppen, aber auch fünf Juniorprofessor/innen haben an den Programmen teilgenommen. Inzwischen hat die Mehrzahl der Befragten ihre Promotion abgeschlossen und 13 haben eine Professur erlangt (Abbildung 4).

Abb. 4: Die höchste wissenschaftliche Qualifikation der Programmteilnehmenden zum Zeitpunkt der Programmtteilnahme sowie deren derzeitige Qualifikation (n = 123)



### 3.2 Erwartungen an das Teaching Professionals Programm

Die wichtigste Motivation der Befragten, am Programm teilzunehmen, waren die Aspekte, „sich im Bereich Hochschullehre zu professionalisieren“ und „neue Anregungen für die Lehre zu erhalten“ (Tabelle 1). Aber auch das Zertifikat und der daraus möglicherweise entstehende Bewerbungsvorteil spielten eine wichtige Rolle. Interessant ist auch die Angabe zur beruflichen Orientierung, „ob Hochschullehre etwas für mich ist“ (n = 14).



Tab. 1: Bedeutung einzelner Aspekte für die Motivation zur Programmteilnahme (n = 120, Mehrfachnennungen möglich)

Motivation zur Programmteilnahme	Anzahl
Mich im Bereich Hochschullehre zu professionalisieren.	106
Neue Anregungen für die Lehre zu erhalten.	101
Einen Bewerbungsvorteil zu erhalten.	74
Das Zertifikat zu erhalten.	68
(Mehr) Austausch mit anderen Hochschullehrenden zu haben.	58
Mich auf meine anstehenden Lehraufgaben vorzubereiten.	57
Feedback zu meiner Hochschullehre zu bekommen.	56
Meinen Horizont zu erweitern.	52
Finanzielle Unterstützung.*	31
Mein Forschungsthema aufbereiten und vermitteln zu können.	23
Herauszufinden, ob Hochschullehre etwas für mich ist.	14
Studierende für mein Forschungsthema zu gewinnen.	6

\* Zur Kompensation des zusätzlichen Aufwands während der Weiterbildung erhalten die Programmteilnehmenden eine finanzielle Unterstützung. In den Durchgängen 2010–2012 wurden Stipendien in Höhe von 1000 € ausgezahlt. Seit 2013 können die Teilnehmenden Fördermittel von bis zu 1000 € beantragen (z. B. Reisemittel, Hilfskraftmittel).

Bei 100 % der Teilnehmenden haben sich die Erwartungen voll und ganz bzw. eher erfüllt (n = 119). 98 % der Befragten würden das Programm persönlich weiterempfehlen, nur 2 % sind unentschlossen (n = 119).

### 3.3 Beruflicher Verbleib der Teaching Professionals

Die meisten ehemaligen Teaching Professionals sind zum Zeitpunkt der Befragung befristet angestellt (68 %), arbeiten in Vollzeit (76 %), in einer nicht-leitenden Position (58 %), hauptberuflich an einer Hochschule (77 %) und gehen keiner nebenberuflichen Tätigkeit (78 %) nach (Tabelle 2). Sechs haben zurzeit keinen Arbeitsvertrag. Von den 25 der Befragten (22 %), die einer nebenberuflichen Tätigkeit nachgehen, gaben 13 Tätigkeiten im Bereich Lehre an (52 %).

17 der Befragten (14 %) arbeiten zurzeit hauptberuflich im Ausland (n = 119), davon zwölf Befragte in Europa, einer in Asien und vier in den USA. Dabei handelt es sich um sieben Teilnehmende aus dem JTP, neun aus dem STP und einen aus dem ITP Programm.

Tab. 2: Fragen zum beruflichen Verbleib

Beruflicher Verbleib	Ja	Nein	Sonstiges	n
Sind Sie selbstständig?	7 %	93 %		115
Ist Ihr Vertrag unbefristet?	27 %	68 %	5 % keinen Ver- trag	116
Arbeiten Sie in Vollzeit?	76 %	24 %		116
Sind Sie hauptberuflich an einer Hochschule tätig?	77 %	23 %		115
Sind Sie in einer leitenden Position tätig?	31 %	58 %	11 % weiß nicht	116
Gehen Sie einer nebenberuflichen Tätigkeit nach?	22 %*	78 %		113

\*Von den 22 % haben 52 % (13 Personen) Tätigkeiten im Bereich Lehre angegeben (n = 20).

Tab. 3: Derzeitiges oder letztes Tätigkeitsfeld der Befragten (n = 117)

Tätigkeitsfelder	Anzahl
Andere akademische Tätigkeit außerhalb der Professur mit Schwerpunkt Forschung	59
Andere akademische Tätigkeit außerhalb der Professur mit Schwerpunkt Lehre	20
Professur mit Schwerpunkt Forschung	16
Wissenschaftsverwaltung/-management	10
Professur mit Schwerpunkt Lehre	4
Professur mit gleichen Anteilen von Lehre und Forschung	2
Unterricht, Weiterbildung, Bildungsberatung	1
Beratende Tätigkeit in Politik und Wirtschaft	1
Andere Tätigkeit in der Wirtschaft	1
Tätigkeit in einer Nicht-Regierungsorganisation (NGO)	1
Ausgründung, Start-up	1
Verwaltung/Management im öffentlichen Dienst	1

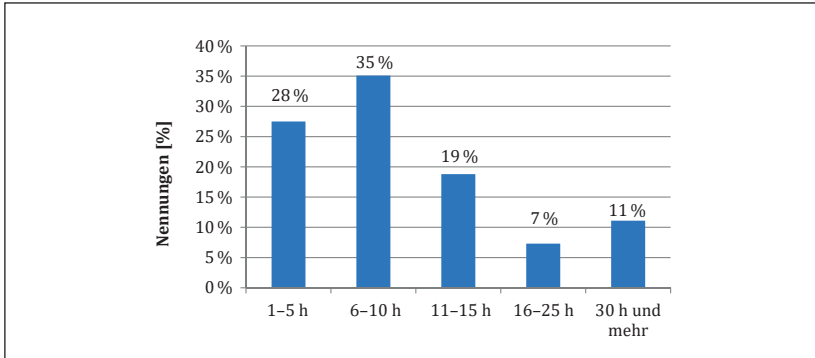
(In Anlehnung an Grünh u. a. 2009)

86 % der Befragten gehen weiterhin einer akademischen Tätigkeit nach (Tabelle 3), wobei der Anteil mit Schwerpunkt Forschung überwiegt (64 %). 21 % der ehemaligen Teaching Professionals sind dagegen schwerpunktmäßig in der Lehre aktiv.

Insgesamt gaben 84 (72 %) der Befragten an, dass Lehraufgaben Teil ihrer derzeitigen Tätigkeit sind (n = 116), wobei 37 % im Durchschnitt

mehr als zehn Stunden in der Woche mit Lehrtätigkeiten beschäftigt sind (Abbildung 5).

Abb. 5: Durchschnittliche Stundenanzahl in der Woche für Lehrtätigkeiten (n = 80)



55 % sind mit dem Umfang zufrieden und wünschen sich, dass der Anteil an Lehrtätigkeit gleich bleibt. 28 % würde gerne mehr Lehre und ein kleinerer Anteil von 17 % weniger Lehre geben (n = 113).

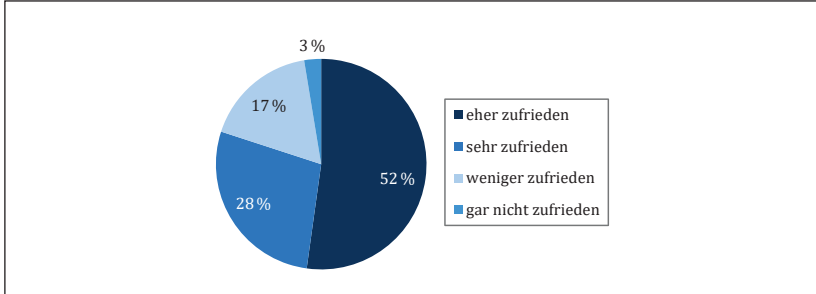
Die meisten der Befragten haben weitergehende Ziele für ihre Lehrqualifikationen (Tabelle 4). So möchten sich in Zukunft nicht nur viele im Bereich Lehre weiterbilden (n = 51), sondern auch Lehr-Kollaborationen eingehen (n = 42) bzw. Lehre im Ausland geben (n = 37). Aber auch Anträge für Lehrprojekte stellen (n = 26) und Publikationen zur Lehre veröffentlichen (n = 19) wurde von den Befragten häufiger genannt.

Tab. 4: Ziele in Bezug auf Lehre für die Zukunft (n = 111, Mehrfachnennungen möglich)

Antworten	Anzahl
Weitere Weiterbildungsveranstaltungen besuchen.	51
Lehr-Kollaborationen eingehen.	42
Lehre im Ausland geben.	37
Anträge für Lehrprojekte stellen.	26
Publikationen zu meiner Lehre veröffentlichen.	19
Mehr Lehre geben.	5
Andere Lehrformate anbieten.	3
Eigene Lehre weiter verbessern.	2
Keine.	15

80 % der Befragten sind mit ihrer aktuellen beruflichen Situation zufrieden. Nur 3 % sind gar nicht zufrieden (Abbildung 6).

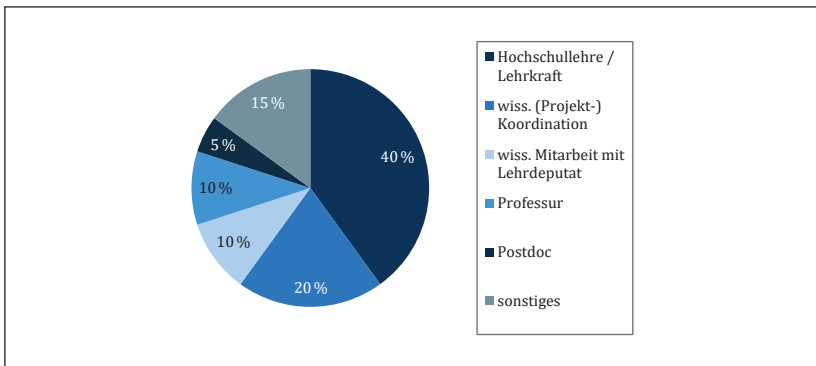
Abb. 6: Allgemeine Zufriedenheit der Befragten mit ihrer aktuellen beruflichen Situation (n = 115)



### 3.3.1 Bewerbungserfahrungen der Teaching Professionals

Von den Befragten haben nach der Programmteilnahme 74 ein Bewerbungsverfahren durchlaufen (n = 117). 65 % dieser Bewerbungen erfolgte auf Stellen im akademischen Bereich mit Lehrtätigkeiten (Abbildung 7), wobei es allerdings nur insgesamt 20 Nennungen dazu gab, die zusammengefasst wurden.

Abb. 7: Tätigkeitsfelder, in denen sich die Befragten, die nach der Programmteilnahme ein Bewerbungsverfahren durchlaufen haben, für eine Stelle beworben haben (n = 20)



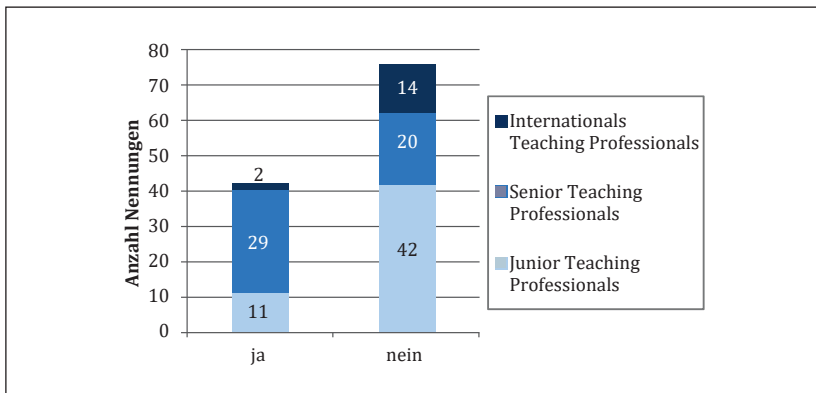
In den 74 Bewerbungsverfahren gab es bei 16 der Befragten eine Resonanz auf die Teilnahme am Teaching Professionals Programm, die folgenden *Kategorien* zugeordnet wurden: Sechs gaben an, dass das Zertifikat einen *direkten Einfluss auf den Erhalt der Stelle* hatte. Weitere acht bekamen im Bewerbungsverfahren dazu eine *positive Resonanz* und zwei gaben an, dass es *zur Kenntnis genommen* wurde.

### 3.3.2 Berufungserfahrungen der Teaching Professionals

Mehr als ein Drittel der Befragten ( $n = 42$ ) haben nach der Programmteilnahme ein Bewerbungsverfahren durchlaufen (Abbildung 8). Den größten Anteil mit 29 stellten dabei erwartungsgemäß die STP Absolvent/innen dar.

In allen Bewerbungsverfahren war ein Nachweis der pädagogischen Eignung Teil des Prozesses (Tabelle 5). Fast alle Befragten mussten ein Lehrkonzept/Lehrportfolio einreichen ( $n = 39$ ) und der überwiegende Anteil die eigene Lehrphilosophie darlegen ( $n = 30$ ) oder Lehrevaluationsergebnisse einreichen ( $n = 26$ ).

Abb. 8: Anzahl der Befragten, die ein Bewerbungsverfahren durchlaufen haben, aufgeschlüsselt nach Programmen ( $n = 118$ )



Mehr als die Hälfte hat eine Lehrprobe gegeben ( $n = 24$ ). Von den 42 Befragten, die ein Bewerbungsverfahren durchlaufen haben, machten acht ergänzende Angaben zur Resonanz auf die didaktische Weiterbildung: Fünf erhielten eine *positive Resonanz* und bei drei Personen wurde sie *zur Kenntnis genommen* bzw. sie erhielten Nachfragen dazu.

Tab. 5: Aspekte der Lehrqualifikation als Teil des Berufungsverfahrens (n = 42, Mehrfachnennungen möglich)

Antworten	Anzahl
Lehrkonzept/Lehrportfolio einreichen	39
Eigene Lehrphilosophie darlegen	30
Lehrevaluationsergebnisse einreichen	26
Lehrprobe geben*	24
Resonanz auf meine Teilnahme am Teaching Professionals Programm erhalten	7
Resonanz auf andere hochschuldidaktische Qualifizierung/en erhalten	4
Gar nicht	0

\*Zeitlicher Umfang: 10–25 Minuten (n = 15) bzw. 30–60 Minuten (n = 9).

#### 4. Diskussion und Zusammenfassung

In diesem Werkstattbericht werden erste Ergebnisse der Befragung vorgestellt und der Status quo der durch die Befragung erreichten Teaching Professionals Absolvent/innen deskriptiv aufgezeigt. Bei der Interpretation der Ergebnisse muss bei dieser Art von Datenerhebung der Response Bias beachtet werden. Dieser kann zu Verzerrungen führen, z. B. durch zeitliche Aspekte und soziale Erwünschtheit von Antworten. Diese Phänomene gehören zur subjektiven Ebene der Evaluation.

Die ersten Ergebnisse der Befragung werden anhand folgender Leitfragen andiskutiert: Welchen Stellenwert hat Lehre nach der Teilnahme am Teaching Professionals Programm individuell für die Absolvent/innen und für ihren beruflichen Verbleib? Welche Rolle spielt dabei das Teaching Professionals Zertifikat bzw. didaktische Weiterbildung, insbesondere bei Bewerbungs- und Berufungsverfahren?

Die Gruppe der Befragten spiegelt gut die tatsächliche Zusammensetzung der am Teaching Professionals Programm Teilnehmenden wider: Vertreten sind alle Jahrgänge, Programme (JTP, STP, ITP), verschiedene wissenschaftliche Qualifikationen, von promovierend bis zur Juniorprofessur, mit einer breiten fachlichen Zusammensetzung und nahezu gleichen Anteilen von Frauen und Männern. Die Ergebnisse der Befragung geben somit einen Eindruck über die gesamte Bandbreite der Programmteilnehmenden. Rückblickend haben sich die Erwartungen der befragten Teilnehmenden an die hochschuldidaktische Weiterbildung zu 100 % erfüllt. Nahezu alle Befragten würden diese auch weiteremp-

fehlen. Die meisten hatten vor allem inhaltliche Interessen, wie z. B. ihre Lehre zu professionalisieren und neue Anregungen für die Lehre zu erhalten. Aber auch Aspekte der individuellen beruflichen Orientierung, ob Hochschullehre etwas für die Person ist, sowie der Erhalt des Zertifikats spielten eine entscheidende Rolle.

Die meisten ehemaligen Teaching Professionals sind befristet angestellt, arbeiten in Vollzeit in einer nicht-leitenden Position, hauptberuflich an einer Hochschule und gehen keiner nebenberuflichen Tätigkeit nach. Dies sind typische Kennzeichen einer Tätigkeit im akademischen Mittelbau. Dabei ist zu beachten, dass nicht alle Absolvent/innen erfolgreich angeschrieben werden konnten. Wahrscheinlich war die Erreichbarkeit derjenigen, die noch im akademischen Bereich tätig sind, höher als bei denjenigen, die in andere Branchen gewechselt sind. Das Gleiche gilt vermutlich für solche, die zurzeit im Ausland tätig sind. Da ein Ziel vor allem des ITP Programms die Förderung der (internationalen) Mobilität der Absolvent/innen ist, könnte dies eine Erklärung für die unerwartet geringe Zahl an ITP Absolvent/innen sein, die eine Auslandstätigkeit angegeben haben. 80 % der Befragten sind mit ihrer beruflichen Situation zufrieden. Die meisten gehen einer akademischen Tätigkeit außerhalb der Professur nach, 18 % der Befragten wurden berufen. Der Großteil gibt zwar Forschung als Schwerpunkt der Tätigkeit an, aber immerhin ein Fünftel der Befragten auch den Schwerpunkt Lehre, davon vier Professuren. Insgesamt gibt es mit über 70 % einen hohen Anteil der Befragten, die weiterhin mit Lehraufgaben betraut sind. Mehr als ein Drittel beschäftigt sich mehr als zehn Stunden die Woche mit Lehrtätigkeiten. Mehr als die Hälfte ist mit diesem Umfang zufrieden, knapp 30 % würden gern mehr Lehrtätigkeiten übernehmen. Zusammenfassend formuliert hat bei den meisten der befragten Absolvent/innen Lehre auf individueller Ebene nach Programmteilnahme einen hohen Stellenwert. Dagegen scheinen die Lehrkompetenz im Allgemeinen und das Teaching Professionals Zertifikat im Besonderen in Stellenbesetzungsverfahren bei den Befragten keine ausschlaggebende Rolle zu spielen. Nur 23 % der Befragten, die ein Bewerbungsverfahren durchliefen, haben eine explizite Resonanz auf die Teaching Professionals Teilnahme erhalten. Dabei wurde nicht unterschieden, ob es sich um Stellen mit oder ohne Lehrtätigkeiten handelt. Lehrqualifikation kann mit all ihren Facetten aber bei unterschiedlichen Stellenprofilen relevant sein, ohne explizit genannt bzw. gefordert zu sein. In Berufungsverfahren zur Besetzung einer Professur dagegen sollten aus Sicht eines QueLL-Teilprojekts im Idealfall Lehr- erfahrung und -qualifikation ein entscheidender Faktor sein. Allerdings

erhielten nur 8 von 42 der Befragten mit dieser Erfahrung eine Resonanz (positiv bis neutral-interessiert) zur Teilnahme an der Didaktikweiterbildung. Der erhoffte Bewerbungsvorteil durch die Teaching Professionals Teilnahme ist nur bei sechs Bewerbungen und vier Berufungen explizit erwähnt worden. Allerdings sollte hier beachtet werden, dass die Auswahl-situation oft einer Blackbox gleicht und es selten einen Einblick gibt, welche Faktoren für eine erfolgreiche Bewerbung tatsächlich ausschlaggebend sind. Somit ist nur schwer zu erfassen, ob es durch die Teilnahme am Teaching Professionals Programm einen Bewerbungsvorteil gibt. Als Hinweis auf eine zunehmende Bedeutung von Lehrkompetenz in Berufungsverfahren kann gewertet werden, dass in allen Berufungsverfahren verschiedene Aspekte als Nachweis pädagogischer Eignung gefordert wurden: So musste der Großteil der Bewerber/innen ein Lehrkonzept, Lehrportfolio und Lehrevaluationsergebnisse vorlegen. Dies kann als Ergebnis von entwickelten und veröffentlichten Berufungsleitfäden gesehen werden, um die Qualität dieser Besetzungsverfahren kriteriengeleitet zu sichern. Die teilweise unterschiedlichen Erfahrungen der Befragten zeigen aber auch, dass weiterhin die Notwendigkeit besteht, vergleichbare Bedingungen an Hochschulen in Bezug auf die Relevanz der Lehrkompetenz für die Karrieren von Hochschullehrenden zu schaffen (Merkt 2017).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass diese erste Auswertung der Befragungsdaten interessante Aspekte zum beruflichen Verbleib der Teaching Professionals Absolvent/innen hervorgebracht hat, bei denen es sich lohnt, diese in weiteren Schritten vertiefend zu untersuchen und zu diskutieren. Diese Erkenntnisse sollen einerseits helfen, die Teaching Professionals Programme weiterhin an die Bedarfe, Wünsche und beruflichen Perspektiven der Zielgruppen anzupassen. Andererseits soll damit noch besser der Outcome der Maßnahmen aufgezeigt und verstanden werden. Gute Anknüpfungspunkte bieten hier auch das 2019 entwickelte *Leitbild Lehre*<sup>1</sup> der UP, z. B. in Bezug auf interdisziplinäre Lehr-Kollaborationen der Programmteilnehmenden, sowie der Anschluss der UP an EDUC<sup>2</sup> – European Digital UniverCity und an die damit einhergehenden Lehrmöglichkeiten im internationalen Kontext.

---

1 <https://www.uni-potsdam.de/en/zfq/leitbildlehre.html> [Letzter Zugriff: 20. 02. 2020].

2 <https://www.uni-potsdam.de/de/international/projekte/european-digital-univercity-educ.html> [Letzter Zugriff: 25. 02. 2020].



## **Danksagung**

Wir bedanken uns bei allen, die zum Gelingen der Teaching Professionals Programme und dieser Befragung beitragen: Programmteilnehmende, Mentor/innen, Dozent/innen, Gutachter/innen, sqb, ZfQ, hier besonders Thi Nguyen, Dr. Heike Küchmeister, Stifterverband, BMBF.

## Literaturverzeichnis

- Briedis, K./Jaksztat, S./Schneider, J./Schwarzer, A./Winde, M. (2013): Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs: Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme. Edition Stifterverband, Essen.
- Engin, T./Reifenberg, D. (2012): Studie über den Verbleib von Teilnehmerinnen und Teilnehmern der GAIN-Jahrestagung 2004–2011. Abschlussbericht für den DAAD Deutschen Akademischen Austauschdienst, Bonn.
- Gröhn, D./Hecht, H./Rubelt, J./Schmidt, B. (2009): Der wissenschaftliche ‚Mittelbau‘ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. Anstöße-Bildung, Wissenschaft und Forschung, Berlin.
- Merkt, M. (2017): Die Bedeutung der akademischen Lehrkompetenz für die Karriereentwicklung von Hochschullehrenden – eine hochschuldidaktische Stellungnahme. GMS Journal for Medical Education. URL: <https://www.egms.de/static/de/journals/zma/2017-34/zma001125.shtml> [Letzter Zugriff: 17. 02. 2020].

**Caroline BABBE** arbeitet im Teilprojekt *Professionalisierung in der Lehre* in der Potsdam Graduate School. Dort koordiniert sie Weiterbildungsprogramme im Bereich Lehre (z. B. das Senior Teaching Professionals Programm) und Führung, die sich an Postdocs und Neuberufene richten. ORCID iD: 0000-0002-4318-3025

**Marie SCHNEIDER** arbeitet im Teilprojekt *Professionalisierung in der Lehre* in der Potsdam Graduate School. Dort koordiniert sie das Weiterbildungsprogramm International Teaching Professionals. ORCID iD: 0000-0003-1889-181X

**Dr. Kerstin HILLE** leitet in der Potsdam Graduate School den Bereich Weiterbildung und arbeitet im Teilprojekt *Professionalisierung in der Lehre*. Dort leitet sie das Weiterbildungsprogramm Junior Teaching Professionals Programm. ORCID iD: 0000-0001-8940-3460