



LEHRE II: EIN RAHMEN FÜR EXZELLENTLE LEHRE

Text: Georg Hofferek

Es gibt grob drei verschiedene Gruppen von Lehrenden. Erstens die unbefristet angestellten ‚Außerordentlichen‘ und ‚Assistenz‘-ProfessorInnen. Als Studierender habe ich von dieser Gruppe die beste Lehre erlebt. Diese Lehrenden haben langjährige Erfahrung und die für die Lehre notwendigen zeitlichen Ressourcen. Beide Preisträger des ersten Preises für Exzellente Lehre an der TU Graz im Jahr 2011 sind dieser Gruppe zuzurechnen. Diese Art der Anstellung gibt es nicht mehr.

Für die berufenen ProfessorInnen scheint die Lehre ziemlich weit unten auf ihrer mit Dingen wie „Projektmanagement“ und „Drittmitel-Anträge schreiben“ reichlich gefüllten Prioritätenliste zu stehen. Die Konsequenz daraus ist, dass viel zu wenig Zeit für die Lehre aufgewendet wird, was zwangsläufig zu niedrigerer Qualität führt. Viele delegieren große Teile des Arbeitsaufwandes an MitarbeiterInnen, auch an ProjektmitarbeiterInnen, für die eigentlich gar keine Lehrtätigkeit vorgesehen ist. Darüber hinaus werden StudienassistentenInnen,

die relativ zu ihrer Arbeitsbelastung nur sehr bescheiden entlohnt werden, auch noch für Tätigkeiten herangezogen, für die sie die fachliche Qualifikation gar nicht aufweisen, wie zum Beispiel das Erstellen und Korrigieren von Vorlesungsprüfungen.

Bleiben UniversitätsassistentInnen und ProjektmitarbeiterInnen, denen aufgrund der erwähnten Praxis Lehrtätigkeiten zugewiesen wurden. Ein großer Teil dieser Gruppe macht die Lehre unfreiwillig. Das führt dazu, dass Leute in der Lehre tätig sind, die keinerlei persönliche Motivation dafür haben, sondern durch Lehrtätigkeit auf dem Weg zur eigenen Dissertation gebremst werden.

Da ich selbst dieser dritten Gruppe von Lehrenden angehöre, möchte ich auf deren Situation etwas genauer eingehen. Leider ist es so, dass in dieser Gruppe selbst jene Lehrende, die eine entsprechende persönliche Motivation eine möglichst hohe Qualität zu erreichen mitbringen, mit vielen Schwierigkeiten zu kämpfen haben. An erster Stelle steht hier meiner Meinung nach das Zeitproblem. Laut meiner Stellenbeschreibung hätte ich nur 25% mei-

ner Arbeitszeit, also nominal 10 Stunden pro Woche, für die Lehre aufwenden sollen. Dieser Wert ist selbst jetzt, im vierten Jahr in dem ich die Lehrveranstaltung leite, nur mit Mühe einzuhalten. Am Anfang, mit wenig Erfahrung und ohne Unterrichtsmaterialien, auf die man zurückgreifen kann, kann der reale Aufwand eher mit ca. 80% der wöchentlichen Arbeitszeit beziffert werden.

Damit kommen wir auch schon zum zweiten großen Problem. Anders als in der Forschung, in der eine Publikation in einem qualitativ hochwertigen Journal als größere Leistung angesehen wird als eine Publikation in einem kleinen, unbekanntem, nationalen Workshop, erfolgt die Erfassung der Lehrleistung an der TU Graz ausschließlich nach quantitativen und nicht nach qualitativen Kriterien. Das bedeutet, wer mit einem gewissen Zeitbudget eine qualitativ sehr hochwertige Lehrveranstaltung anbietet, kommt in Argumentationsnotstand gegenüber KollegInnen, die mit demselben Zeitbudget zwei oder mehr Lehrveranstaltungen, dafür aber von sehr schlechter Qualität anbieten. Das Problem wird noch dadurch verstärkt, dass die



Georg Hofferek hat Telematik (Bachelor & Master) studiert und im Sommer 2014 sein PhD Studium (Informatik) mit Auszeichnung abgeschlossen. Er ist der erste Preisträger für exzellente Lehre seiner Fakultät und ab Juni nicht länger an der TU Graz beschäftigt.

meisten Lehrenden dieser Gruppe auch nur befristete Dienstverhältnisse haben, und von ihnen auch erwartet wird, dass sie bis zu deren Ende eine Dissertation erfolgreich abschließen. Darüber hinaus werden keinerlei Anreize geboten, sich für qualitativ hochwertige Lehre einzusetzen, denn unabhängig von Erfolg oder Misserfolg steht von vorneherein fest, dass man die betroffene Lehrveranstaltung nach nur wenigen Jahren abgeben muss.

Die befristeten Dienstverhältnisse führen noch zu einem weiteren Problem. Die Lehrpersonen dieser Gruppe können eine Lehrveranstaltung meist nur 3-4 mal durchführen, ehe ihr Dienstverhältnis endet. Das bedeutet also, kaum hat es jemand geschafft, sich richtig gut in eine Lehrveranstaltung einzuarbeiten, gute Unterrichtsmaterialien zu erstellen, eine gute Abwägung zwischen den einzelnen Themen zu finden, Fehler und „Kinderkrankheiten“ auszumerzen, und herauszufinden, wie gewisse Sachverhalte am besten gelehrt werden um maximalen Lernerfolg bei den Studierenden zu erzielen, erlaubt man es dieser Person nicht mehr die Lehrveranstaltung weiterzuführen. Diese Diskontinuität führt einerseits wieder zu einem Verlust an Qualität, und andererseits wird Arbeitszeit verschwendet, indem sich laufend neue Leute in eine Lehrveranstaltung einarbeiten müssen.

Aus meiner Sicht ergibt sich daher die Schlussfolgerung, dass die aktuell vorherrschenden Rahmenbedingungen an der TU Graz denkbar ungeeignet dafür sind, um qualitativ hochwertige oder gar exzellente Lehre zu erreichen. Das könnte aber geändert werden:

Bei der Erfassung der Lehrleistung und der Planung von für die Lehre zur Verfügung stehenden Zeitbudgets ist neben der Quantität auch auf die Qualität zu achten. Dass qualitätsvolle Arbeit entsprechend wertgeschätzt wird, und den MitarbeiterInnen

auch realistische (zeitliche) Ressourcen dafür zur Verfügung gestellt werden, muss zur Selbstverständlichkeit werden.

Mein zweiter Vorschlag betrifft das Personalmodell der TU Graz. Analog zur Forschungstätigkeit, in der zur Aufrechterhaltung von wichtigen Kernkompetenzen und der notwendigen Kontinuität im Projektmanagement Senior Project Scientists vorgesehen sind, halte ich die Einführung von (unbefristeten) Senior Lecturer-Stellen für unumgänglich, um langfristig Exzellenz in der Lehre zu erreichen und beizubehalten.

Ein derartiger Senior Lecturer könnte die Leitung und Durchführung von etwa vier bis fünf Lehrveranstaltungen übernehmen. Nach der notwendigen Einarbeitungszeit, sollte dieses Pensum meiner Erfahrung nach gut zu bewältigen sein, und auch noch Zeit für die Betreuung von Studierenden bei Bachelor- und Masterarbeiten lassen. Durch die Senior Lecturers würde die Notwendigkeit (Projekt-)MitarbeiterInnen „unfreiwillig“ zu Lehrtätigkeiten einzuteilen wesentlich geringer werden. Gleichzeitig böten sich auch Vorteile für neue freiwillig Lehrende. Diese könnten eine Lehrveranstaltung im Rahmen eines geordneten Übergangs von einem Senior Lecturer übernehmen, zum Beispiel in dem die LV ein Jahr lang gemeinsam durchgeführt wird. Dadurch könnten die neuen Lehrenden von der Erfahrung und auch von den Unterrichtsmaterialien, die bereits vorhanden sind, profitieren, was einerseits die Einarbeitungszeit verkürzt und andererseits Diskontinuitäten und Qualitätsverluste vermeidet. Des Weiteren würden durch derartige Übergaben Senior Lecturers auch alle paar Jahre die Möglichkeit haben, nach Abgabe einer Lehrveranstaltung eine neue zu übernehmen und aufzubauen. Dieses System sichert einerseits die Kontinuität einer Lehrveranstaltung über einen längeren Zeitraum,

verhindert aber gleichzeitig auch, dass eine Veranstaltung sich über einen langen Zeitraum hinweg nicht weiterentwickelt.

Um den forschungsgeleiteten Aspekt der Lehre nicht außer Acht zu lassen, sollten Senior Lecturers nach wie vor in einem Institut bzw. einer Forschungsgruppe eingebunden sein. Dies könnte beispielsweise durch das Ausbauen von Bachelor- und Masterarbeiten zu Publikationen (in Kooperation mit den betroffenen Studierenden) oder der Unterstützung von neuen DoktorandInnen bei ihren ersten Publikationstätigkeiten stattfinden.

Darüber hinaus würde die Existenz derartiger Stellen auch jenen neuen MitarbeiterInnen, die ihre persönliche Berufung in der Hochschullehre sehen, eine Perspektive bieten, und damit auch einen Anreiz für qualitativ hochwertige Lehre bieten, um später für eine Senior Lecturer Stelle in Betracht gezogen zu werden.

Um das angestrebte Ziel von Exzellenz in der Lehre zu erreichen, muss die TU Graz die Wahrnehmung von qualitativ hochwertiger Lehre auf allen Führungsebenen durchsetzen und jungen MitarbeiterInnen mit entsprechenden Ambitionen attraktive Anreize, Perspektiven und die notwendigen (zeitlichen) Ressourcen bieten.

