

FernUniversität in Hagen • 58084 Hagen

International Office
Mareike Weiß

Auskunft erteilt:	Dr. Tanja Adamus
Telefon:	02331 987-1215
Telefax:	02331 987-2720
E-Mail:	tanja.adamus@FernUni-Hagen.de
Hausanschrift:	Universitätsstraße 21

Datum 27.07.2018

Staff Exchange: University of Edinburgh (Schottland)

— In Edinburgh war ich vor fast 10 Jahren schon einmal als Touristin gewesen und habe mich damals spontan in die Stadt verliebt. (Wer noch nicht dort war und mittelalterliche Städte mit ein wenig düsterem Flair mag – und nicht bange vor der ein oder anderen Bergwertung ist, denn Edinburgh ist ein bisschen hügelig – , dem*der sei ein Besuch dringend empfohlen.) Umso mehr freute ich mich, dass mir im Rahmen des Erasmus Staff Exchange Programms die Möglichkeit geboten wurde „Auld Reekie“ erneut zu besuchen. Für Edinburgh hatte ich mich entschieden, weil hier vielfältige Online-Lehrangebote und Studiengänge existieren und die Universität im Bereich digitaler Lehre über einen Webblog namens „Teaching Matters“ (www.ed.ac.uk/teaching-matters) verfügt. Mich interessierte insbesondere, wie die Onlinelehre in Edinburgh organisiert ist, wie Lehrende auf diese vorbereitet werden und wie der Blog das Standing erreichte, das er heute hat (inklusive einer Vielzahl regelmäßiger Gastautor*innen.)

— Meine Gastgeberinnen während meines Besuchs waren Dr. Yi-Shan Tsai und Dr. Christine Sinclair, beide Mitarbeiterinnen am Centre for Research on Digital Education. Sie sind vorrangig Forscherinnen, lehren und koordinieren aber auch in einem Masterprogramm Digital Education, welches durchaus inhaltliche Schnittpunkte zu einigen unserer Weiterbildungsworkshops hat. Nach einer Führung über den Campus (übrigens sehr schön gelegen an der Royal Mile und in direkter Nähe zum schottischen Parlament, Arthur’s Seat und Holiroad House, einem Wohnsitz der Queen), hatte ich direkt die Möglichkeit mit verschiedenen Mitarbeitenden des Centre bei einem Kaffee/Tee ins Gespräch zu kommen. Diese Art des Austauschs zog sich dann auch durch die gesamte Woche meines Aufenthalts: Es gab kein festes Programm, dafür aber zahlreiche Möglichkeiten, mit verschiedenen Mitarbeitenden der Universität (u.a. Institute für Academic Development, Abteilung Digital Learning Applications & Media) ins Gespräch zu kommen, meist in angenehm informellen Settings. (Zeit für ein wenig individuelles Sightseeing war natürlich auch vorhanden.) Für mich war diese Vorgehensweise sehr passend, da hierdurch Flexibilität und eine bestmögliche Anpassung an meine – teilweise auch spontan entstehenden – Fragen möglich war.

— Im Folgenden möchte ich – ohne Anspruch auf chronologische Korrektheit – ein paar Aspekte beschreiben, die mir als Kernerkenntnisse verblieben sind. (Das sind sicher nicht alle, wer jedoch weitere Fragen hat, darf mich gerne kontaktieren.)

— Edinburgh ist die größte Universität in Schottland und gilt als sehr forschungsstark (laut eigener Aussage steht sie in UK an dritter Stelle nach Oxford und Cambridge). Unterteilt ist sie in drei Colleges und 20 Schools, die teilweise sehr selbständig agieren bzw. agiert haben: Aktuell ist die Universitätsleitung wohl bestrebt alles mehr zu zentralisieren, insbesondere auch im Bereich digitaler Medien in der Lehre. Sie ist bei Studierenden sehr gefragt, weshalb alle Auswahlverfahren durchlaufen und deshalb durchgängig zu den leistungsstärkeren Lernenden zählen. Online-Studienprogramme gibt

es seit 2004/05 – davor kaum. Sie wurden (und werden teilweise wohl auch noch) politisch besonders durch Fördergelder unterstützt. Hauptinitiator für die Onlineprogramme war ein Mitglied des schottischen Nationalparlaments (eventuell sogar der Nationalregierung), der vorher an der Open University gearbeitet hat und Onlinelehre inklusive der damit verbundenen Förderung von diversen und non-traditionellen Studierenden erlebt hatte. Problematisch bei der Einführung der neuen Studienprogramme war vor allem die zeitliche Frage. Aktuell werden die meisten Onlineprogramme nur in Teilzeit angeboten, Vollzeit ist die große Ausnahme. (Wenn ich es richtig verstanden habe, hängt das irgendwie mit Geldern und Gebühren zusammen, Teilzeitstudierende scheinen diese in reduzierter Form zu zahlen, bei Vollzeit wird der volle Betrag fällig, was aber unsinnig ist, weil diese als Onlinestudierende dann für gewisse Ressourcen am Campus mitzahlen, die sie gar nicht nutzen.)

Inhaltlich führten die Onlineprogramme ebenfalls zu Veränderungen: In Edinburgh wird ein sehr großer Teil der Lehre in der Form von MOOCs angeboten, die nicht nur Studierenden, sondern allen Interessierten kostenlos offen stehen. Studierende, die Prüfungsleistungen in dem dazugehörigen Kurs ablegen wollen, zahlen dafür dann entsprechende Gebühren. (Dies hatte zunächst für Unmut unter den Studierenden gesorgt, die sich beschwerten, dass andere etwas umsonst bekämen, für das sie Geld zahlen müssten.)

Auch die Prüfungsformen änderten sich durch die Onlinestudiengänge. Innovative Prüfungsformen abseits von Klausuren sind verbreitet (bspw. Reflexionen in der Form von Blogbeiträgen, eigene Projekte oder digitale Artefakte, die zu erstellen sind). Hier scheint in Edinburgh mehr Freiraum für einzelne Lehrende zu bestehen, sich für eine Prüfungsform zu entscheiden. Auch in den Weiterbildungsangeboten des Institut für Academic Development versuchen die Mitarbeitenden, die Lehrenden zu neuen und innovativen Prüfungsformen anzuregen. E-Assessment ist dabei aber in Edinburgh noch ein Problem, an dem gerade gearbeitet wird. Auch hier stehen alternative Prüfungsformen im Fokus, da technische Äquivalente zu Klausuren aufgrund der Infrastruktur in den teilweise sehr alten (und vermutlich unter Denkmalschutz stehenden) Gebäuden nicht umsetzbar scheinen.

Die Angebote der University of Edinburgh, um ihre Lehrenden auf Onlinelehre und den Einsatz digitaler Medien vorzubereiten, erschienen mir zunächst zwar vielfältig, aber gleichzeitig auch verwirrend, da es viele verschiedene Zertifikate, Workshops, Awards oder sogar komplette Masterstudiengänge gibt. Nach einiger Zeit verstand ich jedoch, dass sie alle dazu eingesetzt werden können, sich in einem Rahmen entsprechend der eigenen Präferenzen zu qualifizieren. Dieser Rahmen wird durch die Higher Education Academy (HEA) vorgegeben, eine Non-Profit Organisation, die UK-weit für Standards und Qualitätssicherung in der universitären Lehre eintritt. Es gibt ein UK Professional Standards Framework (UKPSF), das die inhaltliche Basis vorgibt und hier eingesehen werden kann:

<https://www.heacademy.ac.uk/ukpsf>

Institutionen können Mitglieder der HEA werden. Einzelne Personen können sogenannte Fellowships erlangen, die auf unterschiedlichen Stufen vergeben werden und jeweils Auskunft über die Kompetenzen im Bereich universitärer Lehre geben. Die Wege zu diesen Fellowships sind unterschiedlich, in Edinburgh kann bspw. der erste Kurs des Online-Masters Digital Education dazu führen oder die Teilnahme an der ersten Stufe des Edinburgh Teaching Awards. Die HEA gibt vor, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um das Fellowship zu erlangen und akkreditiert damit bestimmte Angebote. Ein Fellowship ist keine zwingende Voraussetzung, um an einer Universität in UK lehren zu dürfen, aber es wird mittlerweile bei Bewerbungen immer mehr Wert darauf gelegt, so dass insbesondere Postdocs dieses erhalten wollen und teilweise auch Vorgesetzte ihren Mitarbeitenden empfehlen, dies zu erlangen.

Davon abgesehen, gibt es noch einige deutliche Unterschiede zwischen den Fellowships und unseren Zertifikaten. Die Fellowships werden deutlich prestigeträchtiger angelegt, zumindest ist das mein Eindruck. Es gibt lokale Komitees, die entscheiden, ob die Leistungen in der Lehre ausreichend für den Erhalt sind (die reine Teilnahme an einem Fortbildungsangebot reicht also bspw. nicht aus). Auch müssen auf allen Stufen Referenzen von mindestens zwei Personen eingereicht werden, die

Beurteilungen der Lehre des*der potenziellen Fellow*s beinhalten. Es gibt grundsätzlich für alle Angebote Benotungen der Leistungen – was auch die Möglichkeit beinhaltet durchzufallen und auf einer bestimmten Fellowstufe wieder von vorne anfangen zu müssen. Darüber hinaus wird grundsätzlich in CP gerechnet und die Angebote sind umfangreicher als unsere Zertifikatsprogramme. Sollten wir also jemals überlegen, unsere Weiterbildungsangebote zu internationalisieren, müssten wir vermutlich auf jeden Fall den zeitlichen Aufwand auf der Basis von CP berechnen (und vielleicht auch über einen größeren Umfang nachdenken – Benotungen sind allerdings etwas, was mir überhaupt nicht behagen würde.) Deutlich besser gefallen hat mir die Idee des UK Professional Standards Framework. So etwas wäre sicher auch in Deutschland nicht schlecht, ich befürchte aber, dass dies aufgrund unserer föderalen Bildungslandschaft nur sehr schwer umsetzbar wäre.

Da die Weiterbildungsangebote ebenso wie in Deutschland auch in Schottland nicht verpflichtend sind, können auch dort nur Anreize zur Teilnahme für Lehrende geschaffen werden. Die bereits beschriebenen Fellowships stellen dabei eine Möglichkeit dar, zusätzlich gibt es aber auch verschiedene Fördermittel (Funds, Grants etc.) der einzelnen Abteilungen bspw. des Institut for Academic Development, auf die sich Lehrende für Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Lehre bewerben können.

Ein wenig neidisch war ich auf die vielen Community-basierten Ansätze, die es an der University of Edinburgh schon gibt und die hier offenbar sehr gut funktionieren. Besonders erfolgreich scheinen die verschiedenen Netzwerke oder auch Communities of Practice bei erfahrenen Lehrenden zu sein, die sonst nur schwer für die Teilnahme an hochschul- oder mediendidaktischen Fortbildungen zu gewinnen sind. Darüber hinaus werden die Netzwerke häufiger auch an Kursformate angedockt bzw. in diese integriert, um zu einer kontinuierlichen Weiterarbeit anzuregen.

Mich hatte insbesondere interessiert, wie die Netzwerke und Communities angestoßen wurden/werden, da dies ein Punkt ist, an dem wir hier in Hagen gerade auch in verschiedenen Kontexten arbeiten. Leider konnten mir meine Gesprächspartner*innen dies nicht beantworten, da sie alle erst an der University of Edinburgh zu arbeiten angefangen hatten, als es die entsprechenden Gemeinschaften bereits gab. Sie vermuteten allerdings, dass die Größe der Universität hier einen wichtigen Einfluss hat: Es gibt einfach so viele Lehrende, dass die Chancen Personen zu finden, die sich engagieren wollen, höher sind. Hieraus entsteht dann häufig ein Anreiz für andere mitzuziehen bzw. sich nicht abhängen zu lassen.

Der Blog „Teaching matters“ war, wie bereits erwähnt, ein weiterer Interessensschwerpunkt für meinen Besuch gewesen. Ich war sehr beeindruckt, dass hier sogar Lehrende regelmäßig als Gastautor*innen Beiträge schreiben und wollte unbedingt wissen, wie sie das hinbekommen haben. Leider hatte ich nur einmal im Rahmen einer größeren Gruppe Gelegenheit mit der zuständigen Mitarbeiterin zu sprechen – bei unserem eigentlich geplanten Vertiefungsgespräch war sie dann unglücklicherweise erkrankt. Ich habe aber erfahren können, dass „Teaching Matters“ über 3.000 regelmäßige Leser*innen hat. Da bin ich schon etwas blass geworden, von diesen Zahlen sind wir hier in Hagen leider noch weit entfernt (aber wir arbeiten dran). Wöchentlich werden zwei Artikel veröffentlicht (das haben wir auch schon, hier konnte ich aufatmen) und es gibt eine Mitarbeiterin, die im Rahmen einer Vollzeitstelle den Blog betreut. Meine Frage nach den Anreizen zum Schreiben eigener Blogartikel fand sie schwierig zu beantworten, wir waren uns einig, dass es ein Henne-und-Ei-Problem sein kann. Der Blog hat mittlerweile in Edinburgh eine hohe Reputation, wodurch Autor*innen einfacher zu gewinnen sind. Vermutlich muss hier strategisch auf beide Aspekte gleichzeitig hingearbeitet werden um die Reputation unseres Blogs zu erhöhen: Leser*innenzahl und qualitativ-hochwertige Beiträge, welche sich wechselseitig fördern werden.

Darüber hinaus ist mir aufgefallen, dass Weblogs sehr häufig an der University of Edinburgh eingesetzt werden. Auch in Fortbildungen oder den Onlinestudiengängen sind die Teilnehmenden angehalten, ihre Erfahrungen und Gedanken in Blogartikeln zu reflektieren. Mir persönlich gefällt das recht gut. (Im Rahmen einer früheren Beschäftigung habe ich einmal auch für einen Onlinestudiengang gearbeitet, wo die Teilnehmenden ebenfalls regelmäßig über ihre Lernprozesse gebloggt haben.) Vielleicht wäre es eine Idee, über die wir hier auch einmal nachdenken könnten.



Fazit: Dies war mein erster Staff-Exchange, aber hoffentlich nicht mein letzter. Obwohl mir manchmal der Kopf bald geraucht hat vor neuen Informationen, hat es unheimlich viel Spaß gemacht und war eine tolle Erfahrung. Ich habe viele Anregungen und erste Ideen aus dem Austausch mitgebracht, von denen sich zeigen wird, ob und wie diese umgesetzt oder erweitert werden können. Grundsätzlich kann ich das Programm daher nur weiterempfehlen. Auch noch einmal vielen Dank an das Team vom International Office, vor allem Mareike Weiß, die alles so super unterstützt hat.