

Wissenschaftliche Arbeitsgruppen und Lehrkultur

(Dr. Birgit Hawelka im Gespräch mit Prof. Dr. Mari Murtonen)

Birgit Hawelka:

Hallo und herzlich willkommen zu dieser Podcast-Folge. Mein Name ist Birgit Hawelka und zu Gast ist heute Mari Murtonen. Sie ist Professorin für Hochschulpädagogik und Leiterin des UTUPEDA-Zentrums an der Universität von Turku. Ihr neuestes Forschungsprojekt befasst sich mit kollaborativer pädagogischer Praxis zur Förderung der pädagogischen Kompetenz in Arbeitsgruppen. Und genau darüber wollen wir heute sprechen. Hallo, Mari. Willkommen, schön, dass du hier bist.

Mari Murtonen:

Danke schön. Ich freue mich, hier zu sein.

Birgit Hawelka:

Wir alle haben eine Vorstellung davon, dass die Einbindung in eine unterstützende Gemeinschaft ein wichtiger Aspekt ist, der zum pädagogischen Wohlbefinden beiträgt. Wir mögen jedoch unterschiedliche Auffassungen darüber haben, was dieses Gemeinschaftsgefühl genau bedeutet. Von einem akademischen Standpunkt aus betrachtet: Worin besteht dieses Gemeinschaftsgefühl?

Mari Murtonen:

Natürlich kann man die pädagogische Kultur unter vielen Aspekten betrachten. Aber wir haben diese Frage in vier Themen aufgeteilt: Eines ist die Kultur, eines die pädagogische Unterstützung, eines die Kooperationspraxis und eines die bewussten Lösungsansätze.

Birgit Hawelka:

Kannst du uns ein wenig mehr über diese verschiedenen Aspekte erzählen?

Mari Murtonen:

Wenn man über das Wesen der pädagogischen Kultur nachdenkt, bedeutet das, dass es alle möglichen Einstellungen zum Lehren gibt, ob sie nun positiv oder negativ sind oder vielleicht einfach nur indifferent. Das heißt, es gibt keine klaren Meinungen. Ist Lehren wichtig oder wertvoll oder...? Es gibt auch einige unklare Vorstellungen vom Lehren und Lernen in jeder Kultur, z. B. kann es als Unterstützung des Lernens der Schüler:innen oder als Vermittlung von Informationen verstanden werden, was nicht sehr gut für das Lernen ist.

Birgit Hawelka:

Dieser Unterschied zwischen einer schülerzentrierten und einer lehrerzentrierten Haltung?

Mari Murtonen:

Ganz genau. Zusätzlich zu der Kultur, die in einigen Personenkreisen existiert, gibt es viele Möglichkeiten, pädagogische Fragen zu unterstützen, wie z. B. pädagogische Studien, die von der Universität oder der Fakultät angeboten werden. Und dann gibt es noch andere Arten von Ermutigung und Unterstützungssystemen, wie Betreuer, die Doktoranden unterstützen können, z. B. dass diese pädagogische Kurse besuchen können. Es gibt auch viele Möglichkeiten, wie sich die Mitglieder einer Gemeinschaft gegenseitig helfen und unterstützen können.

Der dritte Aspekt, die Praxis der Zusammenarbeit, bezieht sich auf Situationen, in denen z. B. pädagogische Diskussionen stattfinden, und darauf, wie der Unterricht gemeinsam gestaltet wird. Bereiten die Lehrpersonen beispielsweise den Unterricht gemeinsam vor oder finden in den Instituten regelmäßig Diskussionen statt? Wurde eine bestimmte Zeit für pädagogische Diskussionen eingeplant?

Dann der vierte Punkt: Die verschiedenen Arten von Lehr- und Bewertungsmethoden, die verwendet werden - sind das bewusste Entscheidungen oder geschieht das einfach so, weil wir schon immer so unterrichtet haben.

Birgit Hawelka:

Danke, dass du uns diesen ersten und interessanten Rahmen gegeben hast. Was du gemeinsam mit einigen Kolleg:innen genauer untersucht hast, sind Merkmale einer pädagogischen Kultur und ihre Auswirkungen auf Hochschullehrer:innen. Was sind aus deiner Sicht die wichtigsten und interessantesten Ergebnisse? Und vielleicht besonders interessant für uns: Kann eine pädagogische Ausbildung die pädagogische Kultur in einer Arbeitsgruppe verändern?

Mari Murtonen:

Ja, natürlich. Es stellt sich die Frage, ob es Effekte gibt, wenn wir, wie du und ich, didaktische Kurse an der Universität geben. Wirken sie sich auf irgendetwas aus? Und natürlich zielen wir nicht nur auf die Entwicklung des einzelnen Lehrenden ab, sondern auch auf die Entwicklung der gesamten Kultur. An der Universität Turku haben wir unsere Lehrenden befragt, wie viel Unterstützung sie von ihrem Institut und auch von ihren Kolleg:innen erhalten. Und wir fanden heraus, dass die Lehrenden, die noch recht neu waren, d. h. weniger als vier Jahre gearbeitet hatten, berichteten, dass sie von ihren Kolleg:innen unterstützt wurden, z. B. durch Fragen „Wie läuft dein Unterricht und brauchst du Hilfe dabei?“. Sie gaben auch an, eine didaktische Ausbildung zu haben. Von den Lehrpersonen, die seit mehr als zwanzig Jahren arbeiten, gaben nur etwa dreißig oder vierzig Prozent an, Hilfe zu erhalten, während die meisten von ihnen sagten, dass sie keine Hilfe bekämen. Es waren also etwa vierzig Prozent der Älteren und achtzig Prozent der Jüngeren, die Hilfe bekamen. Auf Grundlage dieser Ergebnisse würde ich also sagen: Ja, die pädagogische Kultur hat sich verändert, und zwar zum Positiven: Die Lehrenden unterstützen sich gegenseitig, vor allem die neuen Dozent:innen,

die in die Arbeitsgruppe kommen und gefragt werden: „Brauchst du Hilfe?“ Und sie erhalten dann auch Hilfe.

Birgit Hawelka:

Das ist eine recht ermutigende Entwicklung.

Mari Murtonen:

Ja. Und dann haben wir eine weitere Studie durchgeführt, bei der wir Dozent:innen befragt haben. Dabei stellten wir fest, dass Lehrende, die über mehr Stress berichteten, eine geringere formale pädagogische Ausbildung hatten. Und sie berichteten auch über einen fehlenden Austausch mit ihren Kolleg:innen. Als wir also die verschiedenen Gruppen von Lehrenden betrachteten, konnten wir die Teilnehmer in drei Gruppen einteilen: Lehrende, denen es gerade gut ging und die keine großen Stresserfahrungen hatten. Und solche, die etwas Stress erlebten. Und diejenigen, die sehr gestresst waren. Als wir diese Gruppen verglichen, stellte sich heraus, dass die Lehrpersonen, die mehr Stress hatten und sogar Gefahr liefen, Burnout zu erleiden, nicht nur eine extrem hohe Arbeitsbelastung erlebten, sondern auch viel Selbstkritik übten, was sehr typisch für Lehrer:innen ist, die keine pädagogische Ausbildung haben, so dass sie kein Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten und ihr eigenes Handeln haben. Außerdem hatten sie das Gefühl, dass sie keine Hilfe von ihren Kolleg:innen bekamen und dass ihnen von ihrem Fachbereich, ihrer Fakultät oder der gesamten Universität keine offiziellen Fortbildungsmöglichkeiten angeboten wurden.

Birgit Hawelka:

Zusammenfassend lässt sich also feststellen: Die Ausbildung verbessert nicht nur ihr Fachwissen, sondern auch ihr Wohlbefinden. Ist das richtig?

Mari Murtonen:

Ja, definitiv.

Birgit Hawelka:

Wie wir also erfahren haben, können pädagogische Fortbildung und Unterstützung das Gemeinschaftsgefühl und damit das Wohlbefinden der Dozent:innen beeinflussen. Aber nicht jede Lehrperson nimmt an formellen Fortbildungen und Unterstützungsmaßnahmen teil. Gibt es etwas, was die Gemeinschaft, die Peers, tun können, um ihre eigene pädagogische Kompetenz und ihr Wohlbefinden zu unterstützen?

Mari Murtonen:

Ja. Auf der Grundlage der Ergebnisse, von denen ich dir berichtet habe, der beiden Studien und einiger anderer Studien, die wir durchgeführt haben, denke ich, dass die Gruppe der Lehrenden selbst ihr eigenes Wohlbefinden und den Sinn für eine „gute“ pädagogische Kultur beeinflussen kann, indem sie auf solche Dinge achtet. Sie spricht über Lehre und sie wertschätzt die Lehre und verbringt etwas Zeit damit, sie zu entwickeln. Auch die gegenseitige pädagogische Unterstützung und die Stärkung der pädagogischen Zusammenarbeit sowie das

Treffen bewusster Entscheidungen, anstatt einfach nur die alten Lehrmethoden fortzusetzen, sind sehr wichtig.

Birgit Hawelka:

Kannst du uns ein paar konkrete Beispiele für einige dieser Aspekte nennen? Zum Beispiel einige Ansätze, die sich an finnischen Universitäten, insbesondere an deiner Universität, bewährt oder etabliert haben?

Mari Murtonen:

Ja, einige Dinge, die wir in unseren hochschuldidaktischen Kursen forciert haben und auch von unseren Lehrer:innen in der Praxis fordern, sind, dass sie ihre Kolleg:innen über die Lehrveranstaltung befragen: Geh mal zum Beispiel bewusst zu einer Kollegin und frage sie: „Wie war dein Seminar heute? Möchtest du darüber sprechen?“ und auch über ihren eigenen Unterricht zu sprechen. Denn die Zusammenarbeit mit Kolleg:innen ist sehr wichtig, um über die eigene Lehre und eigene Entwicklung nachzudenken. Und es ist auch eine sehr gute Idee, Lehrveranstaltungen der anderen zu besuchen. Frag also: „Kann ich zu deiner Stunde kommen und dir ein Feedback geben?“ und hole es dir selbst. Ich glaube, dass ihr das gleiche System habt.

Birgit Hawelka:

Ja, ich danke dir. Für diejenigen, die daran interessiert sind: Wir haben das gleiche System, wir bieten Peer-Supervision und helfen unseren Teilnehmer:innen, gutes Feedback zu geben. Wer sich dafür interessiert, findet die Informationen in einem extra Artikel, den wir unter diesem Podcast verlinken.

Mari Murtonen:

Ich denke, dass es sehr wichtig ist, dafür einige Hinweise zu geben. Denn wenn man nicht gewohnt ist, Feedback zu geben und zu bekommen, kann es eine neue Situation sein. Aber wenn man Unterstützung hat mit pädagogischen Tipps, wie man es macht, wie ihr es getan habt, ist die Situation für alle angenehmer. Und natürlich kann man auch auf Arbeitsebene mit einer Gruppe von Lehrenden etwas tun, wie es zum Beispiel an der Universität Turku gemacht wurde: Man hat sich auf Fakultäts- oder Institutebene darauf geeinigt, z. B. einen Nachmittagskaffee zu veranstalten, bei dem man z. B. jeden Monat ein ausgewähltes pädagogisches Thema diskutiert. Es kann sein, dass zuerst jemand über das Thema spricht und dann gemeinsam diskutiert wird. Es geht also darum, Diskussionen über Pädagogik zu führen, zusätzlich zur Diskussion über Lehrmethoden und Lehrpläne, z. B. darüber, welche pädagogischen Lösungen für die einzelnen Stufen gefunden wurden, aber auch um die Diskussion zu fördern, um zuzuhören.

Birgit Hawelka:

Diskussionen sind natürlich ein wichtiger Teil unserer Fortbildung, aber sie sollten auch außerhalb der formalen Fortbildung am Arbeitsplatz stattfinden.

Mari Murtonen:

Ja, das hört sich gut an.

Birgit Hawelka:

Und natürlich sollten die Communities nicht mit der ganzen Verantwortung alleine dastehen. Gibt es irgendetwas, was die Universität oder die Fakultäten als Institution zur Förderung des Wohlbefindens und des Zusammenhalts beitragen können?

Mari Murtonen:

Ja, es sind nicht nur die Lehrenden, die dies beeinflussen können. Es ist definitiv die gesamte Universität und die Fakultäten und Fachbereiche, die viel tun können, um die pädagogische Kultur und Praxis zu verbessern. Natürlich sind pädagogische Studien eine sehr wichtige Sache, um Lehrenden eine formale Unterstützung für ihre Entwicklung zu bieten. Aber auch Dinge wie die Art und Weise, wie über Lehre gesprochen wird, wie die Stellen besetzt werden und welche Gehälter gezahlt werden, haben Einfluss darauf, wie wir Lehre wertschätzen. Die Wertschätzung ist also sehr wichtig. Die Dozierenden müssen wissen, dass sie eine sehr wichtige Arbeit leisten, die sich auf viele, letztlich auf alle unsere Studierenden auswirkt. Und es geht nicht nur um didaktische Kurse, sondern auch um andere Formen der Unterstützung, wie z. B. eine gute Ausstattung für die Lehrpersonen. Wie zum Beispiel dieses Studio, in dem wir unsere Aufnahme gerade machen: Das ist sehr schön. Also alle Arten von Hilfsmitteln und Möglichkeiten, um den Dozierenden zu helfen, ihre Lehre zu verbessern.

Birgit Hawelka:

Okay, Mari. Vielen Dank, dass du dir die Zeit genommen hast und diese wirklich interessanten Erkenntnisse mit uns teilst. Ich denke, wir haben alle einen guten Eindruck davon bekommen, dass es nicht nur um die Verbesserung der Fortbildung geht, sondern auch um die Verbesserung des Miteinanders. Danke, dass du hier bist, dass du hier warst, sollte ich wohl sagen. Diejenigen unter Ihnen, die tiefer in dieses Thema eintauchen wollen, finden einige nützliche Links in der Beschreibungsbox unten. Mari hat einige sehr interessante Artikel zu diesem Thema ausgewählt. Vielen Dank dafür.

Mari Murtonen:

Ich danke euch. Es war mir eine Freude, hier zu sein und eure wunderbare Universität zu besuchen.