

Jahresbefragung der Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer der Internen Weiterbildung und des Dozierenden-Service-Centers

Vom 10.12.2015 bis 15.02.2016 wurde eine Online-Befragung aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Veranstaltungen der Internen Weiterbildung (IWB) und des Dozierenden-Service-Centers (DSC) der Universität zu Lübeck durchgeführt.

414 Mitglieder der Universität zu Lübeck, der Fachhochschule Lübeck, des Forschungszentrums bzw. der Medizinischen Klinik Borstel und wenige Externe, die im Jahr 2015 an den IWB- und DSC-Kursen teilgenommen hatten und eine gültige E-Mail-Adresse angegeben hatten, wurden zu der Umfrage eingeladen. 14 Personen gaben an, Sie hätten an gar keinem Kurs teilgenommen und wurden daher nachträglich von der Befragung ausgeschlossen. Von den verbleibenden 400 beteiligten sich **124 Personen** an der Umfrage (**Rücklaufquote: 31%**). Dies sind deutlich mehr als im Vorjahr (2014: 20%). Die Teilnehmenden entstammen ganz überwiegend den Gruppen der wissenschaftlich und technisch-administrativ Mitarbeitenden der Universität. Die Altersgruppen sind etwa gleichmäßig verteilt, Frauen haben sich fast doppelt so häufig beteiligt wie Männer (vgl. Tab. 1). 61 Personen haben 2015 ausschließlich an Kursen der IWB teilgenommen, 39 ausschließlich an Kursen des DSC, 24 an beiden.

Tabelle 1: Stichprobenzusammensetzung

		Absolute Häufigkeit	Prozent
Einrichtung	Universität zu Lübeck	111	90
	Fachhochschule Lübeck	6	5
	FZ / Med. Klinik Borstel	-	-
	andere (intern)	-	-
	andere (extern)	4	3
	keine Angabe	3	2
Statusgruppe	Professor_innen	10	8
	Wiss. Mitarbeiter_innen	47	38
	Promovierende	18	15
	Leitende Administration/Technik	8	7
	Mitarbeitende Administration/Technik	31	25
	Studierende	5	4
	sonstige	5	4
keine Angabe	-	-	
Altersgruppe	< 30	27	22
	30-39	34	27
	40-49	34	27
	> 49	27	22
	keine Angabe	2	2
Geschlecht	weiblich	80	65
	männlich	42	34
	transgender	-	-
	keine Angabe	2	2

1. Ergebnisse zur Internen Weiterbildung (IWB)

Insgesamt haben 85 Befragte 2015 an Kursen der Internen Weiterbildung teilgenommen (ausgenommen Kurse des DSC, Ergebnisse hierzu s. S. 7ff). Viele waren 2015 das erste Mal dabei, nur ein knappes Drittel besucht bereits seit 2014 Kurse der IWB ($n_{2014} = 26$; $n_{2015} = 52$; 7 Personen ohne Angabe).

1.1. Teilnahmemotivation für die IWB-Kurse

Der Teilnahmegrund besteht meist in dem Wunsch, allgemeines „Handwerkszeug“ für den Arbeitsalltag zu erwerben (vgl. Abb. 1).

Aus welchem Grund bzw. Gründen nehmen Sie an den Weiterbildungsveranstaltungen teil?

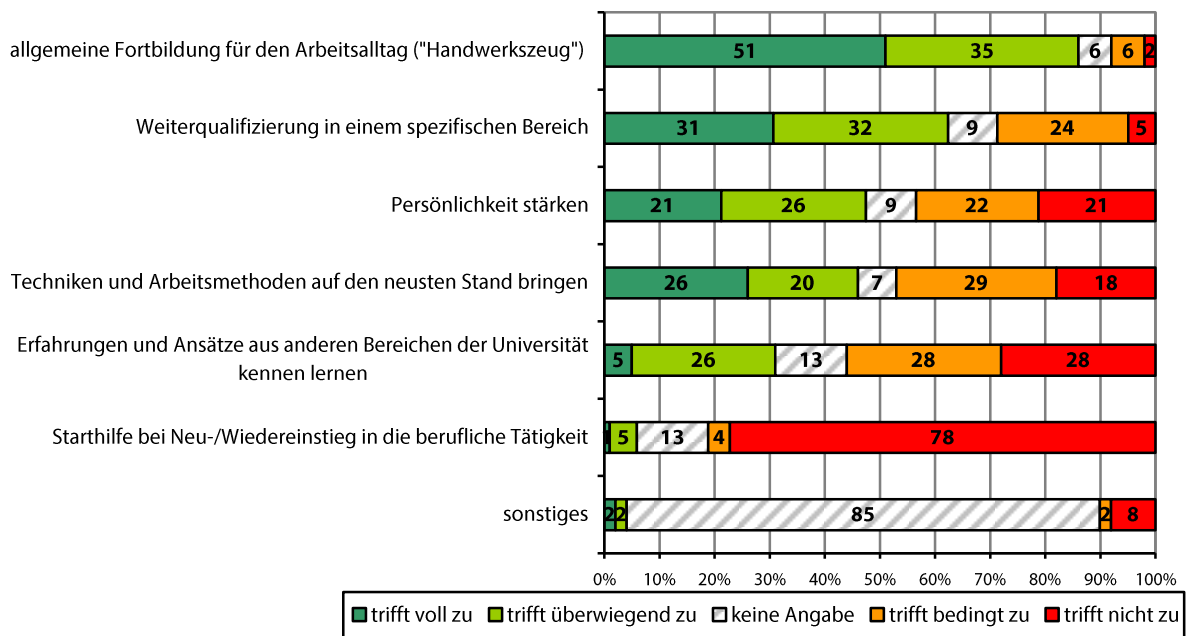


Abbildung 1: Gründe für die Teilnahme an Kursen der IWB (Angaben in Prozent)

Unter „sonstiges“ merkten drei Personen an, sie hätten Interesse an einem Zertifikatserwerb, eine Person wollte spezifisch ihre Soft Skills verbessern und eine Person wurde vom Vorgesetzten zur Weiterbildung „geschickt“.

Abbildung 2 gibt einen Überblick über die Kompetenzen, die die Teilnehmenden stärken möchten. Hierbei liegen die Fach-, Sprachkompetenz und die Persönlichkeits-, Karrierekompetenz vorne.

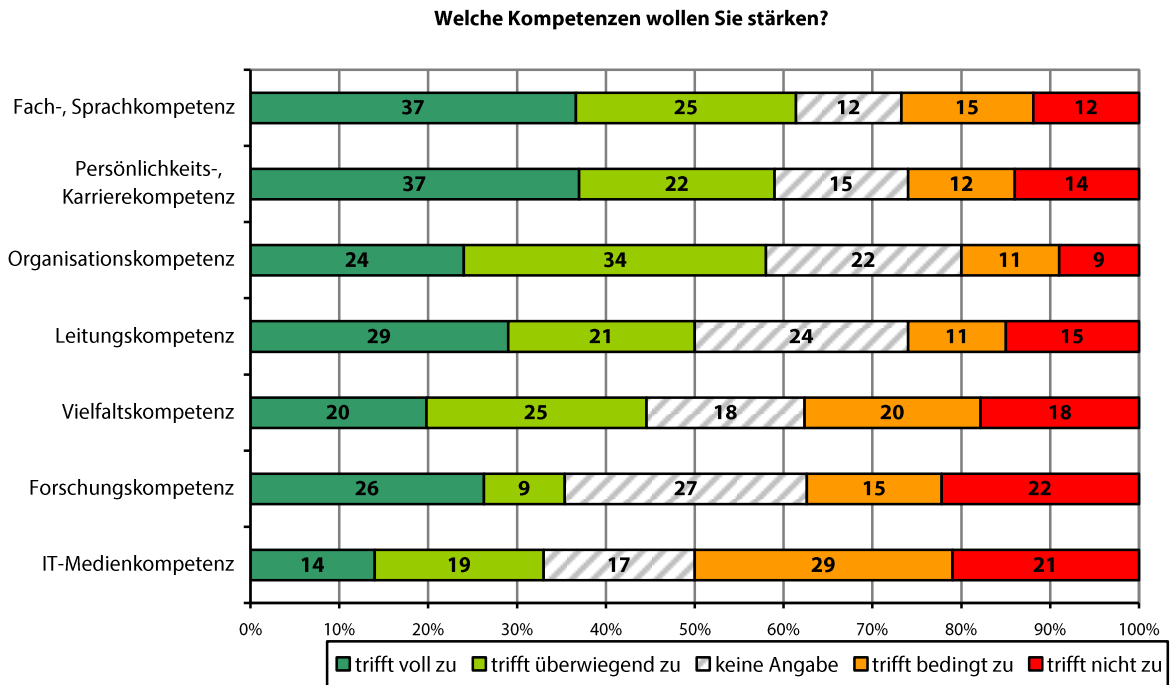


Abbildung 2: Angezielte Kompetenzen der Teilnehmenden (Angaben in Prozent)

1.2. Bewertung des IWB-Kursprogramms

Die tatsächliche Umsetzung liegt hinter diesen Zielen noch zurück (vgl. Abb. 3).

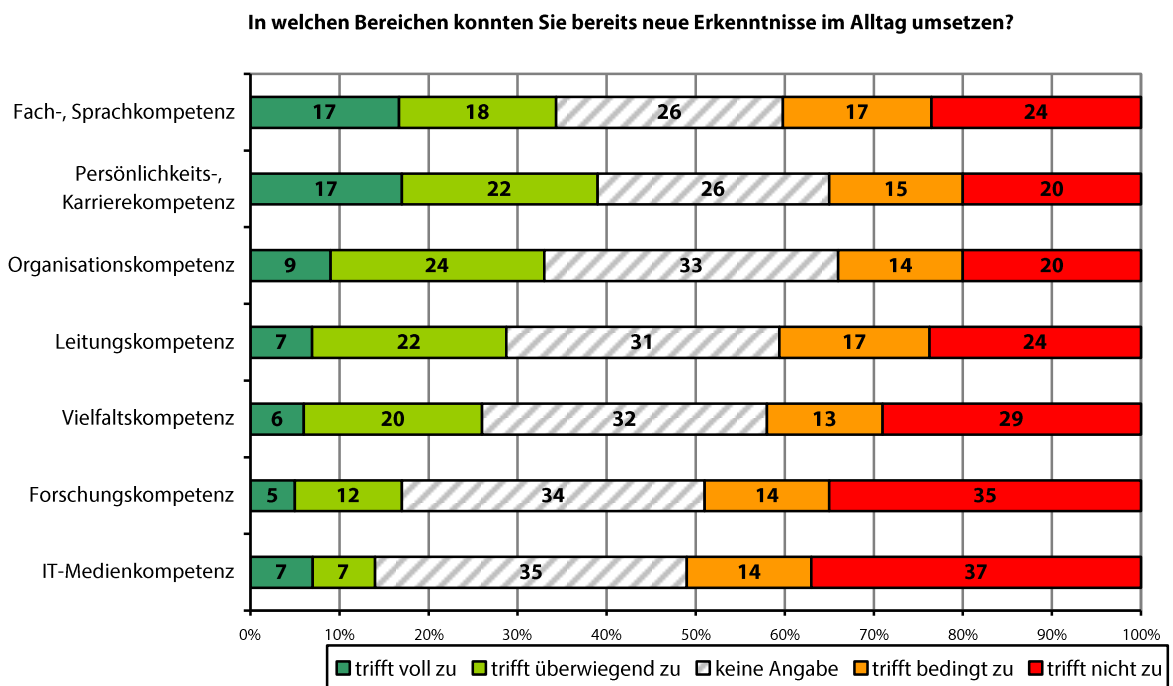


Abbildung 3: Umsetzungsgrad der erworbenen Kompetenzen (Angaben in Prozent)

Die Frage nach konkreten Schwierigkeiten bzw. Unterstützungsmöglichkeiten wurde von 13 Personen beantwortet. Einige würden sich hier bspw. mehr Zeit, mehr Übungsbeispiele in den Kursen, Coaching, Fortsetzungskurse oder ein besseres Netzwerk wünschen (s. Tab. 2).

Tabelle 2: An welchen Stellen bereitet Ihnen die Umsetzung Schwierigkeiten? Gegebenenfalls: Wie könnten wir Sie an dieser Stelle unterstützen?

- Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens leider nicht genug Möglichkeiten einen Kurs zu besuchen bzw. wenig Zeit, sich mit den vertieften Kenntnissen auseinanderzusetzen da nach einem Kurstag einfach zu viel Arbeit liegen geblieben ist und an folgenden Arbeitstagen auch kein Zeitfenster dafür übrig ist.
- Coaching am Arbeitsplatz
- Es gab keinen Fortsetzungskurs, eine Einführung war nicht ausreichend.
- Ich finde, dass die Kurse, die ich bisher besucht habe, nicht professionell sind bzw. bei der Arbeit nur bedingt helfen
- Ich habe aus Zeitgründen erst einen Kurs besucht, möchte aber in Zukunft viel mehr Angebote aus dem interessanten Programm wahrnehmen. Das Gelernte kann ich gut umsetzen. Es sollte aber mehr werden.
- Ich habe erst einen IWB-Kurs besucht, das wird sicher noch besser. ☺
- Ich habe Schwierigkeiten mich zu vernetzen bzw. mich aktiv mit "social networking" über Internetdienste zu befassen und zu organisieren. Die Unterstützung an dieser Stelle ist glaube ich auch nicht leicht...
- Ich plane verschiedenste Projekte und bräuchte eine praktisch umsetzbare Struktur, an der ich mich orientieren kann.
- IT-Kurse sollten ggf. gestuft angeboten werden, da sonst der Kenntnisstand der Teilnehmer zu unterschiedlich ist und für die Stärkeren kaum etwas überkommt.
- Mehr "Übungsbeispiele" in den Kursen - das hat am meisten gebracht, auch wenn es von vielen (inkl. mir) nicht so gern gemacht wird.
- mehr Sprachkurse
- Praxisalltag
- Projektmanagement Kurse ausbauen und vertiefen, um international vergleichbare Qualifikationen zu erreichen.

Insgesamt würden 79% das Angebot der Internen Weiterbildung voll oder überwiegend weiter empfehlen. Lediglich eine Person würde es gar nicht weiter empfehlen (vgl. Abb. 4).

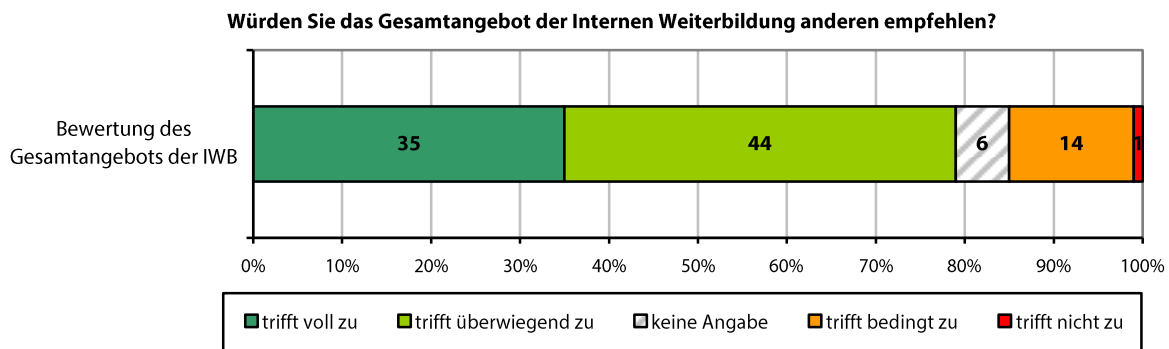


Abbildung 4: Bewertung des Gesamtangebots (Angaben in Prozent)

1.3. Weiterentwicklung der IWB

Bislang folgt die Interne Weiterbildung einem offenen Programm (alle Kurse können in beliebiger Reihenfolge besucht werden). Ein ausschließlich gestuftes Angebot mit aufeinander aufbauenden Kursen würden auch nur sehr wenige Teilnehmende bevorzugen. Die meisten präferieren ein Hybridmodell mit teils offenen, teils gestuften Kursen oder ein weiterhin gänzlich offenes Angebot (vgl. Abb. 5).

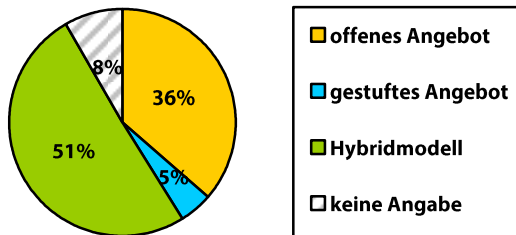


Abbildung 5: Gewünschte Kursstruktur der Teilnehmenden (Angaben in Prozent)

Die geplante Bildung von Fortbildungs-Schwerpunkten würde vielen Teilnehmenden entgegen kommen. Lediglich acht Personen (9%) würden keinen Schwerpunkt wählen wollen. Der beliebteste Schwerpunkt wäre Projektmanagement (vgl. Abb. 6).

Es sind Schwerpunkt-Fortbildungen geplant. Welche(n) Schwerpunkt(e) würden Sie wählen?

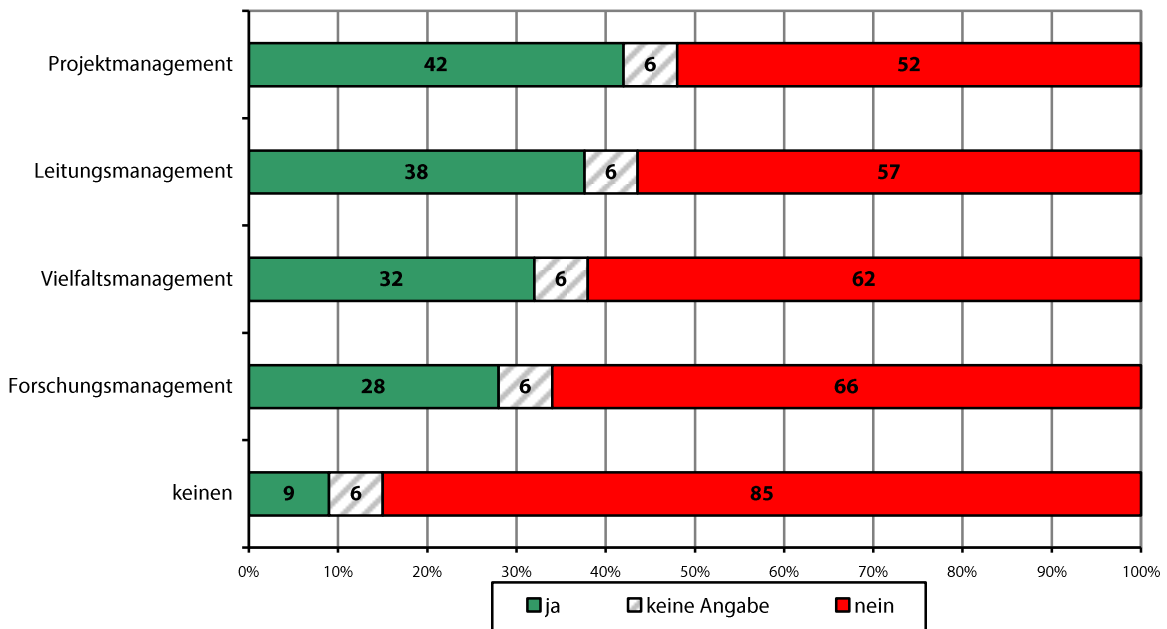


Abbildung 6: Gewünschte Schwerpunkte der Teilnehmenden (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

23 Personen brachten Vorschläge für neue Kursthemen ein. Diese reichen von Soft Skills (insb. Führungsthemen) über Gesundheitsförderung und Sprachkurse bis zu Office-Angeboten für Fortgeschrittene (vgl. Tab. 3).

Tabelle 3: Um welche Kurse sollte das Angebot der Internen Weiterbildung ergänzt werden?

- Aufbaukurse Access, Excel, Power-Point; Kurse für Qualitätsmanagement
- Auffrischkurs für Englisch im Bereich der Forschung
- Augentraining am PC oder ähnliches
- Beschaffung und Vergabe, Grundlagen des Verwaltungshandelns (Grundlagen Verwaltungsrecht, Haushalt, Beschaffung, Personal, Organisation, etc.)
- Bewerbungssituationen, Gleichberechtigung / Frau & Karriere, Recht/Steuern/Finanzen
- Coaching am Arbeitsplatz
- Das Angebot übersteigt im Moment schon meine Erwartungen, daher habe ich da gar nichts beizufügen.
- Ethik
- Excel für Fortgeschrittene
- Fortgeschrittene Kurse in Excel und Word, deren Inhalte vorher bekannt sind und für die man auch Unterlagen erhält, um sich in der Fortbildung auf die Fortbildung konzentrieren zu können und nicht durch permanentes Notizenmachen abgelenkt ist. Die Kurse in der "Persönlichkeitsbildung" sind in meinen Augen lächerlich. Man müsste Kurse haben, die einem wirkliches (psychologisches) Grundwissen vermitteln; Rollenspiele allein bringen nichts. Was soll ich mit Stimmbildung und Rollenspielen in Herr und Diener oder Frau zu sein bedarf es wenig? Außerdem finden diese Kurse in einem Arbeitsumfeld statt, mit Kollegen und Kolleginnen, die einem nicht alle sympathisch sind. Einige dieser Rollenspiele finde ich für ein solches Umfeld einfach grenzwertig - man muss ziemlich viel Persönliches von sich preisgeben, was in diesem Umfeld nicht angebracht ist. Deshalb mehr theoretisches Wissen, bitte, und weniger Selbstfindung - Selbstfindung ist für den Privatgebrauch ok.
- Fortsetzungskurse
- Gesundheitsangebote
- Gesundheitsförderung (Ernährung, Bewegung, Psyche etc.)
- Ich finde englischsprachige Angebote sehr interessant: smalltalk, presenting, writing.
- Ich weiß, dass für 2016 viele interessante Themen aufgegriffen werden: Sehtraining, gesundes Sitzen, Ernährung, Burnout-Prävention, Deeskalationstraining sind super Themen, die sicher breites Interesse finden.
- konkrete Konfliktlösung, Gesprächsführung auf Führungsebene
- Mehr verwaltungsrelevante Themen
- Schulung für Fortgeschrittene für alle Office-Programme, Mitarbeiterführung
- Sich abgrenzen, Einführung in R, Einführung in LaTeX, Interkulturelles Training Teil 2 (Fortsetzung)
- Sprachen (Schwedisch, Norwegisch, Spanisch, Französisch) lernen als Kurse oder Blockveranstaltungen anbieten. Ggf. auch exotisches wie Arabisch, Türkisch, Farsi etc. Scientific English ausbauen z. B. als Wochenblockkurse
- Umgang/Planung einer Promotion
- Wie rede ich mit meinen Vorgesetzten? Der Führungsebene Fehler kommunizieren. Eigene und deren.
- wirtschaftlich ausgerichtete Kurse

13 Personen hinterließen weitere freie Anmerkungen (vgl. Tab. 4).

Tabelle 4: Welche weiteren Wünsche haben Sie an die Interne Weiterbildung?

- Bitte machen Sie auf jeden Fall weiter, Ihre Angebote helfen sehr über den Tellerrand zu schauen. Auch finde ich Angebote nur für Frauen gut.
- Dass auch interne Abläufe wie UNIVIS etc. TYPO 3 immer mal wieder auf dem Plan stehen.
- Für die Einstellung neuer Mitarbeiter: Assessment? Verstehen der neuen "Generation Y"? Wie wähle ich den/die besten Bewerber/in aus?
- Gerne mal wechselndes Angebot. Vieles scheint sich zu wiederholen, aber vielleicht könnte man manche Kurse auch nur semesterweise anbieten und im anderen Semester was anderes
- Häufigere Angebote, noch kleinere Gruppen
- Ich finde es sehr hilfreich, wenn immer mal wieder auf das gesamte Angebot oder einzelne Kurse hingewiesen wird (reminder), weil es im Arbeitsalltag zu leicht untergeht, sich mit dem Programm zu beschäftigen oder einfach anzumelden. Weiter so bzw. besser noch über einen Intranet-Ticker o. ä.
- IT-Kurse sind zu kurz
- Keine, dazu fehlt mir auch noch ein bisschen Erfahrung damit. Vielleicht kann ich dazu im nächsten Jahr, wenn ich noch weitere Veranstaltungen besucht habe, etwas ergänzend sagen.
- Kenntnisse in Drittmittelbewirtschaftung - vielleicht Dozenten von der DFG oder DLR? Fachwissen wäre wichtig, Paragraphen für das Umfeld, in dem wir uns bewegen - Vergaberecht, Personalrecht, Buchführung, Verwaltungsrecht, professionelles Telefonieren, Umgang mit Publikum.
- Kurszeiten an übliche Arbeitszeiten angleichen (nicht bis 20 Uhr)
- Macht weiter so. Wie wäre es mit einer Dienstvereinbarung, die alle Mitarbeiter/innen pro Jahr zur Teilnahme an mindestens einer Weiterbildungsveranstaltung verpflichtet?
- Weiter so!
- Weiterhin sollten Kurse zum Umgang mit psychisch labilen Menschen (Studenten) angeboten werden

2. Ergebnisse zum Dozierenden-Service-Center (DSC)

Insgesamt haben 63 Befragte 2015 an hochschuldidaktischen Kursen des Dozierenden-Service-Centers teilgenommen. Diese entstammen sowohl dem Medizin- als auch dem MINT-Bereich ($n_{\text{Medizin}} = 29$; $n_{\text{Naturwissenschaften}} = 17$; $n_{\text{Informatik/Technik}} = 14$; $n_{\text{sonstige Fachdisziplin}} = 1$; 2 Personen ohne Angabe).

Die längsten Teilnahmen bestehen seit 2012. Ein großer Anteil von 27% der Teilnehmenden ist 2015 neu dazu gekommen ($n_{2012} = 10$; $n_{2013} = 4$; $n_{2014} = 13$; $n_{2015} = 17$; 19 Personen ohne Angabe).

Zum Befragungszeitpunkt haben die Teilnehmenden im Mittel drei der 2015 angebotenen Veranstaltungen besucht ($MW = 3,0$; $SD = 2,6$; $modus = 2$; $range = 1-11$; Näheres s. Tab. 5). Auffällig viele Personen machten hier keine Angabe. Möglicherweise konnten sie sich an die genaue Kurszahl nicht erinnern.

Tabelle 5: Anzahl der Kurse, die die Teilnehmenden 2015 besucht haben

Anzahl Kurse	Absolute Häufigkeit	Prozent
1	11	18
2	15	24
3	5	8
4	1	2
5	1	2
6	1	2
7	1	2
8	1	2
9	1	2
10	1	2
11	1	2
keine Angabe	24	38

Neun Befragte (14%) gaben an, in 2015 ein Zertifikat erworben zu haben (Zertifikat I: 2x, Zertifikat II: 6x, Zertifikat III: 1x). Im Vorjahr waren es deutlich mehr (2014 erreichten 50% der Befragten – 21 Personen – ein Zertifikat). Hierbei ist zu beachten, dass es 2015 vergleichsweise viele neue Teilnehmende gab, die möglicherweise erst 2016 oder 2017 ein Zertifikat erreichen werden. Abbildung 7 zeigt die Verteilung der höchsten erreichten Zertifikatsstufen.

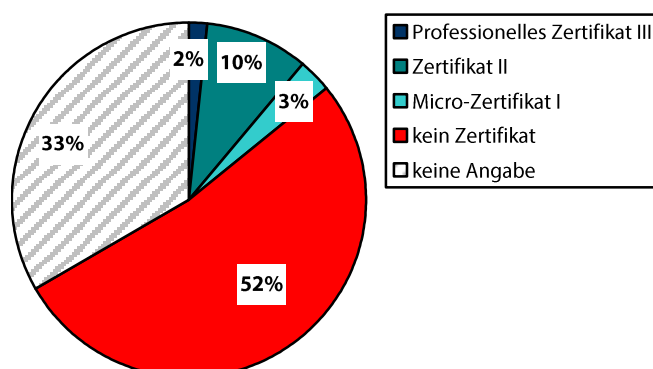


Abbildung 7: Höchste in 2015 erreichte Hochschuldidaktik-Zertifikatsstufe der Teilnehmenden

2.1. Teilnahmemotivation für die DSC-Kurse

Die Motivation zur Kursteilnahme speist sich nach wie vor v. a. aus dem Wunsch die eigene Lehre zu verbessern und neue Lehrmethoden und -konzepte kennen zu lernen. Materielle Anreize durch die Vergabe von LOM-Punkten spielen eine eher untergeordnete Rolle, ein Zertifikat hingegen wird von recht vielen Teilnehmenden angestrebt (s. Abb. 8).

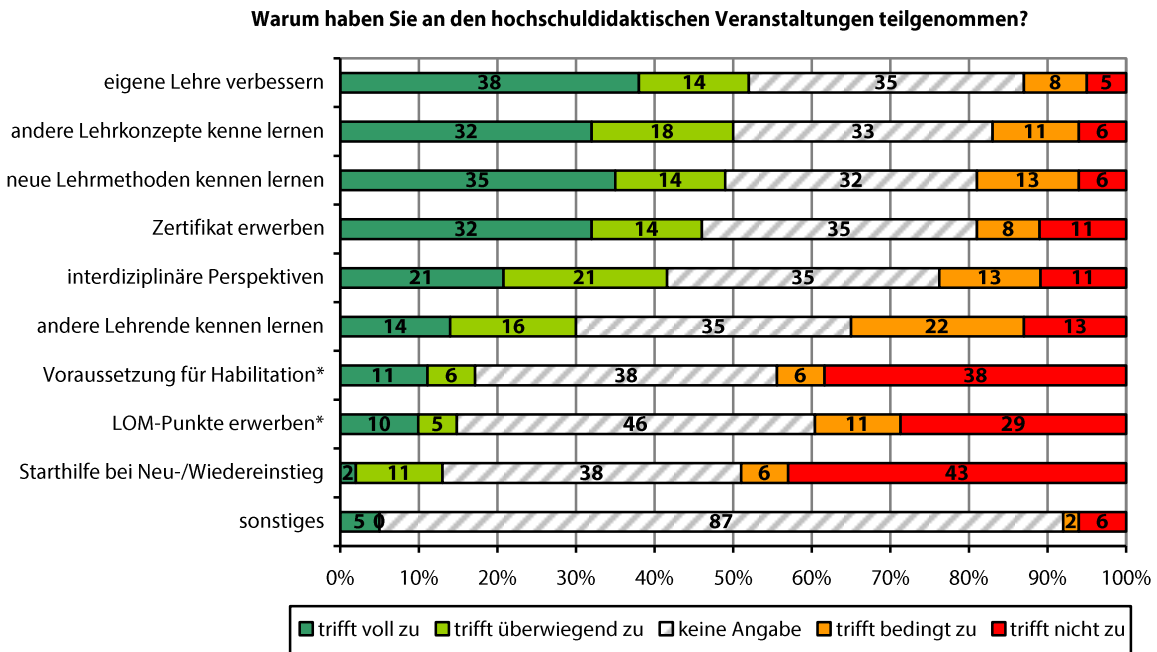


Abbildung 8: Motivation zur Teilnahme an hochschuldidaktischen Veranstaltungen (Angaben in Prozent)

Anmerkung: * = gilt nur an der Sektion Medizin

Unter „sonstiges“ wurde angegeben, dass die Kurse auch geeignet seien, die wissenschaftliche und persönliche Entwicklung voranzubringen oder um das Studium zu ergänzen.

2.2. Bewertung des DSC-Kursprogramms

Die hochschuldidaktischen Kurse konnten bei der Stärkung der Lehrkompetenzen helfen. Insbesondere die Methoden- und Didaktik-Kompetenz der Teilnehmenden konnten ausgebaut werden. Am kritischsten wird die Entwicklung der eigenen Medienkompetenz eingeschätzt (vgl. Abb. 9).

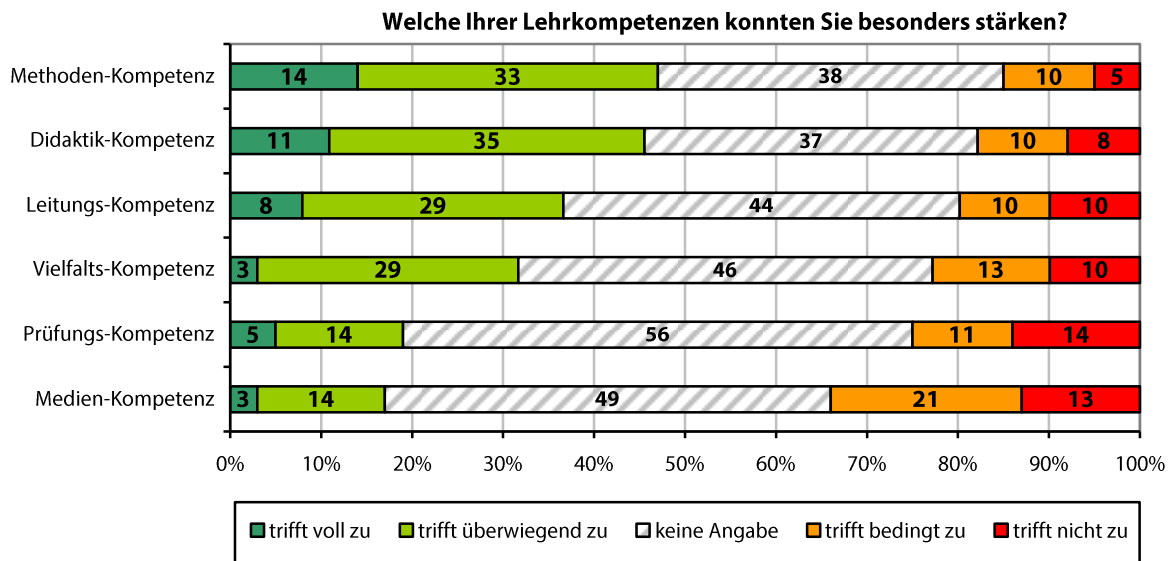


Abbildung 9: Selbsteinschätzung der Stärkung der Lehrkompetenzen (Angaben in Prozent)

Der Umsetzungsgrad liegt in den meisten Bereichen etwas hinter dem Kompetenzerwerb zurück. Die Medien-Kompetenz ist hiervon ausgenommen (vgl. Abb. 9 vs. 10).

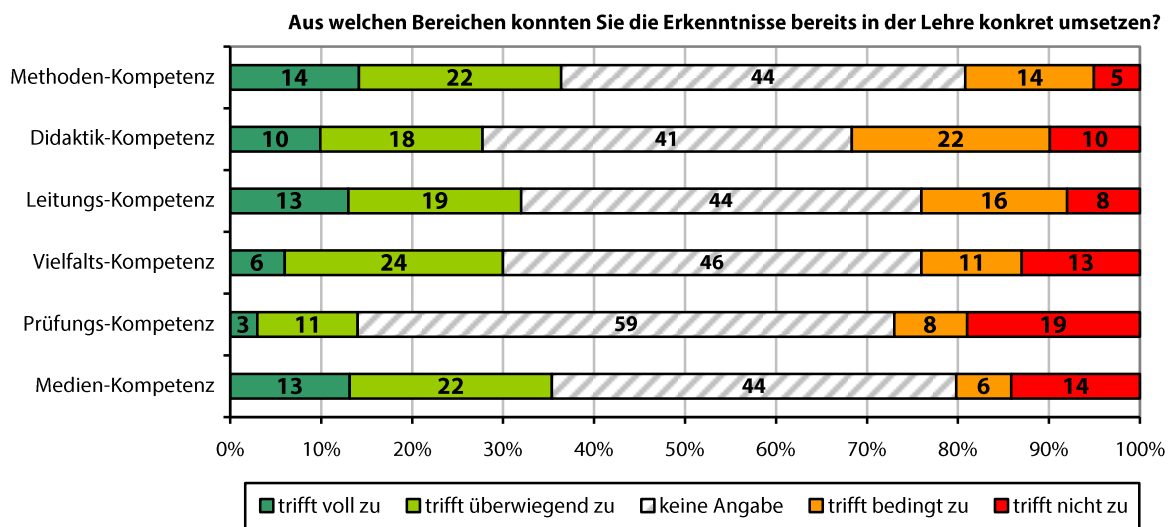


Abbildung 10: Selbsteinschätzung der Umsetzung der Erkenntnisse (Angaben in Prozent)

Eine Person vermerkte, sie habe die Kurse lediglich zur Auffrischung ihrer bereits vorhandenen Kompetenzen besucht.

Auf die Frage nach Schwierigkeiten bei der Umsetzung gaben drei Personen eine Antwort. Sie thematisieren mangelnde Gelegenheiten zum Praxiseinsatz des Erlernten, zu restriktive Vorgaben und Zeitbudgets und mangelnde Motivation auf studentischer Seite (vgl. Tab. 6).

Tabelle 6: An welchen Stellen bereitet Ihnen die Umsetzung Schwierigkeiten? Gegebenenfalls: Wie könnte das DSC Sie an dieser Stelle unterstützen?

- Ich habe wenig Lehre und nehme bislang keine benoteten Prüfungen ab, daher nur wenig Gelegenheit zum Praxiseinsatz.
- Methodenkompetenz bereitet in der Umsetzung noch Schwierigkeiten, was aber mehr daran liegt, dass ich "nur" den Übungsbetrieb gestalte und dabei unter gewissen Vorgaben stehe und mir mit den Studierenden nur begrenzte Zeit zur Verfügung steht.
- Wie kann die Bereitschaft gerade der Erstsemester, sich ernsthaft mit den Inhalten des von ihnen gewählten Studiengangs erhöht werden? Wie ist es möglich, mehr der Erstsemester persönlich zu erreichen und so für die Auseinandersetzung mit der Fachwissenschaft Informatik zu motivieren? Was mir Sorgen bereitet, ist die Einstellung eines Teils an Erstsemestern, die meinen, ohne großen Aufwand durch das Studium zu kommen. Falls dies nicht klappt, sind es die betreuenden Personen, die versagen. Auch können wir einen großen Anteil von Ihnen nicht erreichen und motivieren. Es ist alles zu schwer, aber die angebotenen Sprechstunden werden nicht genutzt. Nachdem acht Studis ihre Stellungnahme zum Java-Projekt abgegeben hatten, habe ich mir diese angesehen. Vier Rückmeldungen waren sehr negativ, z.B. Freude am Programmieren verdorben. Dies ist gerade für jemanden wie mich sehr frustrierend, da ich dies als Hobby betreibe und ständig versuche, möglichst viele Studis zu erreichen und ihnen zu helfen.

Insgesamt würden die Befragten das Zertifikatsprogramm Hochschuldidaktik weiterempfehlen – rund 64% stimmen dem voll oder überwiegend zu. Lediglich eine Person (2%) stimmt dem nicht zu (vgl. Abb. 11). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Gesamtzufriedenheit etwas niedriger (2014: 86% Zustimmung). Allerdings fällt der Anteil der Enthaltungen mit 33% in diesem Jahr sehr hoch aus (2014: 7%).

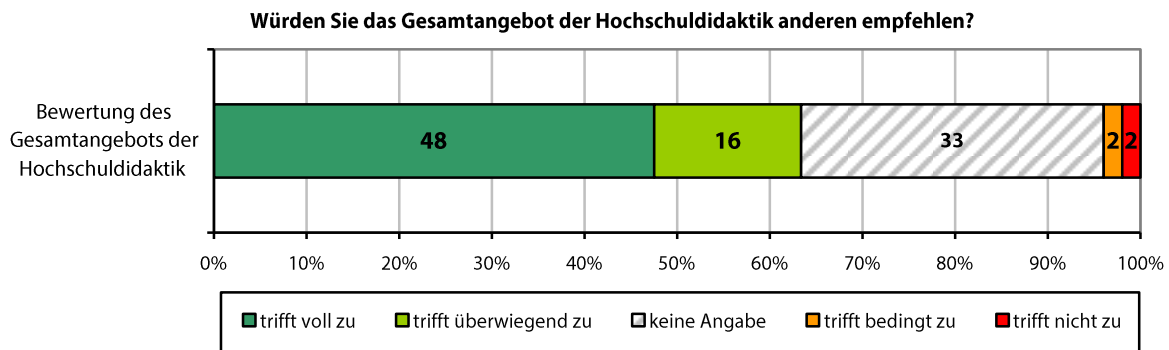


Abbildung 11: Bewertung des Gesamtangebots

2.3. Weiterentwicklung der Angebote des DSC

Die Nachfrage nach Hochschuldidaktik-Zertifikaten ist ungebrochen. 25 Personen (40%) geben an, in Zukunft ein Zertifikat erwerben zu wollen (Zertifikat I: 6x, Zertifikat II: 6x, Zertifikat III: 13x). Abbildung 12 zeigt die Verteilung der angestrebten Zertifikatsstufen.

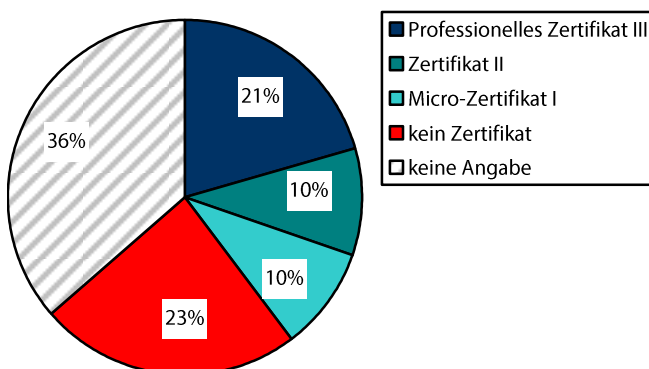


Abbildung 12: Angestrebte Hochschuldidaktik-Zertifikatsstufe der Teilnehmenden

Im Vergleich zu 2014 ist keine weitere Steigerung beim Kompetenzerwerb eingetreten. Vielmehr liegt dieser fast wieder beim Ausgangsniveau von 2012 (vgl. Abb. 13). Allerdings hat ein großer Teil der Teilnehmenden der vergangenen drei Jahre auch bereits ein Zertifikat abgeschlossen und keine Kurse mehr besucht, während 2015 wieder eine relativ große Zahl an Teilnehmerinnen und Teilnehmer ganz neu mit den DSC-Kursen begann (Kohortenwechsel). Außerdem ist die Zahl der Enthaltungen in der Umfrage zu 2015 mit ca. einem Drittel sehr groß.

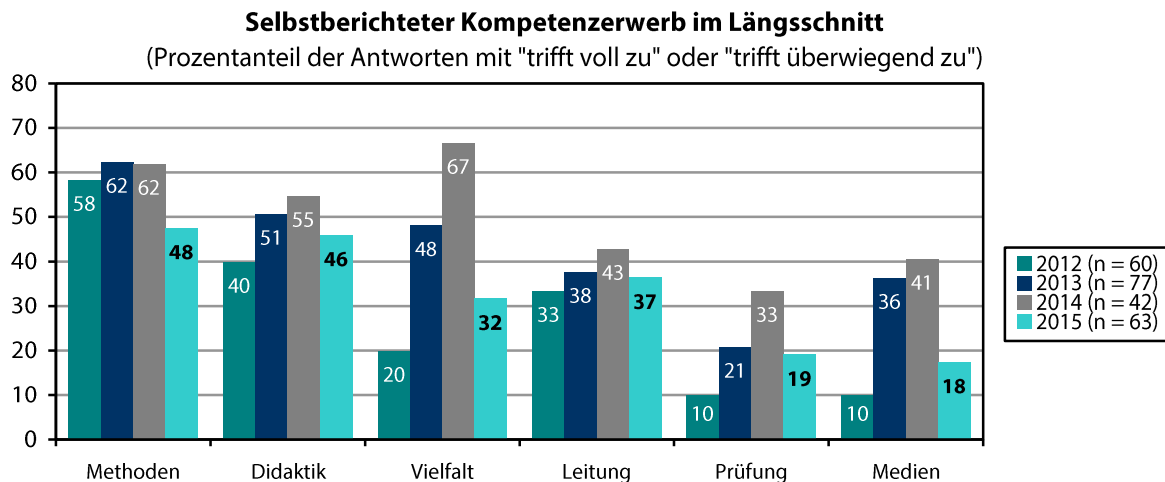


Abbildung 13: Kompetenzerwerb im Längsschnitt

Zum Abschluss der Befragung konnten Themenvorschläge und weitere Wünsche an das DSC mitgeteilt werden. Die Anregungen beziehen sich häufig auf Themen, die über die Hochschuldidaktik hinausgehen und eher der allgemeinen Weiterbildung zuzuordnen wären, z. B. Konfliktlösung- und Englisch-Kurse. Zugleich wird auch angemerkt, dass das bisherige Angebot des DSC bereits eine große Bandbreite abdecke (s. Tab. 7).

Tabelle 7: Um welche Kurse sollte das Angebot des DSC erweitert werden?

- Aus meiner Sicht ist die Breite des Angebotes bereits sehr gut und deckt ganz sicher die allermeisten Bereiche einer (hochschul)didaktischen Weiterbildung ab bzw. geht sogar darüber hinaus. Eventuell könnte überlegt werden, ob und wie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der hochschuldidaktischen Weiterbildung der Universität im realen Lehralltag (also außerhalb der Kurs-Situation) kompetente Rückmeldung erhalten, also eine Art Lehrprobe mit anschließender strukturierter, kollegialer Rückmeldung im Rahmen einer der Kurse durchführen. Das ist ganz sicher aufwändig, wäre jedoch ein guter Weg, das Kursangebot um einen sehr praxisnahen Aspekt zu erweitern.
- Bei dem inzwischen großen Angebot bräuchte man fast schon einen Kurs, welcher eine allgemeine Übersicht über das gesamte Konzept des IWB bietet.
- Drittmittelverwaltung für Verwaltungspersonal - Dinge auf die man bei den verschiedenen Projekten achten muss; Unterschiede zwischen verschiedenen Drittmittelgebern, etc.; Tipps für die vorbereitende Buchführung
- Genetisches Lehren und Lernen
- Gruppenmoderation, Konflikte in Gruppen
- mehr Konfliktlösungskurse, mehr Kurse zur Psychologie verschiedener Persönlichkeiten, Forschung für Neulinge
- Mehr Kurse mit Fokus auf Unterricht in Englisch, jedoch fehlt hier wohl die erforderliche Teilnehmerzahl. So sind z. B. zwei von mir gebuchte Veranstaltungen zu Englisch als Lehrsprache/Rhetorik 'mangels Masse' ausgefallen.
- Qualitätsmanagement, mehr Kurse auf Englisch
- Weitere Didaktikkurse und Lehrmethoden

Weitere Kommentare bringen Dank für das Angebot des DSC zum Ausdruck, regen die Ergänzung durch Aufbaukurse und allgemeine Weiterbildungskurse an und reflektieren die allgemeine Nutzung der Angebote (z. B. Problem des Nichterscheinens angemeldeter Personen, Erwägen einer allgemeinen „Teilnahmepflicht“; vgl. Tab. 8).

Tabelle 8: Welche weiteren Wünsche haben Sie an das DSC?

- -dass nicht so viele Kurse ausfallen, weil unzuverlässige Mitarbeiter kurzfristig absagen
- -eine Fortbildungsverpflichtung ... die, die es wirklich nötig hätte, habe ich noch nie im Kurs gesehen
- -auch Mitarbeiter des UKSH sollten die Info bei der Einstellung erhalten
- Das neue Programm 2016 als Übersicht schon Ende November erhalten/einsehen können.
- Es ist leider sehr schade, dass bestimmte Kurse wegen zu geringer Teilnehmerzahl ausfallen müssen; besonders aufgefallen ist mir dies bei den - aus meiner persönlichen Sicht sehr attraktiven - englischsprachigen Angeboten. Das liegt nun natürlich nicht am DSC und ist ganz sicher keine Kritik am Kursangebot. Ganz im Gegenteil finde ich diese Angebot hervorragend, und ich würde mich freuen, wenn die betreffenden Kurse dennoch nicht aus dem Angebot gestrichen, sondern erneut angeboten würden.
- Ich habe in den vergangenen Jahren viele Kurse besucht, Zertifikat III erworben und insbesondere von den neuen Kontakten sehr profitiert. Da ich nun die meisten Veranstaltungen kenne, werde ich nicht mehr so viele DSC-Kurse besuchen. Aber nun gibt es in der IWB neue, hilfreiche Angebote, die ich gern nutzen werde. DANKE!
- Keine, bzw. natürlich für Sie alle Frohe Weihnachten und ein gutes neues Jahr und herzlichen Dank für Ihre Bemühungen!!
- mehr professionelle Angebote für den Verwaltungsbereich - z. B. Fortgeschrittenenkurse für Word und Excel; Vergaberecht; Kurse für Verwaltungspersonal, die Fachwissen vermitteln
- Meine Antworten auf die Umfrage sind nun nicht gerade repräsentativ. Sie ergeben sich aufgrund meiner spezifischen Sozialisation. Ich hoffe, dass trotzdem erkennbar wird, dass ich diese Veranstaltungen als sehr wertvoll einschätze. Leider nehmen m. E. viel zu wenige und vor allem einige, die es nötig hätten, nicht an den Veranstaltungen teil.
- Vertiefende Kurse anbieten, z. B. Grund-, Aufbau- und Expertenurse zu einem bestimmten Thema. Die Kurse sind sehr kurz und oft vergisst man recht schnell.

3. Fazit und weiteres Vorgehen

Die Daten stützen das Selbstverständnis der Lübecker Universitätsangehörigen als überdurchschnittlich motivierte und engagierte Gruppe, die ihre berufliche Tätigkeit wertschätzt und die Interdisziplinarität eines modernen Wissenschaftscampus mit Leben füllt. Die Kursprogramme der Internen Weiterbildung und des Dozierenden-Service-Centers sind auf hohe Akzeptanz gestoßen und bringen eine breit gestreute Zielgruppe (variierend in Einrichtung, Fachdisziplin, Alter, Status und Geschlecht) näher zusammen. Das Zertifizierungssystem hat sich bewährt, die Teilnehmenden streben Zertifikate aller angebotenen Stufen und inhaltlichen Ausrichtungen an.

In der Zielgruppe des DSC hat sich in diesem Jahr ein Kohortenwechsel angedeutet: Nach drei Jahren haben viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer der ersten Stunde ein Zertifikat erworben bzw. ihren Bedarf gesättigt. Sie nahmen nicht mehr so zahlreich teil. Dafür hat eine große Gruppe ganz neuer Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit dem Besuch hochschuldidaktischer Kurse begonnen.

Auch weiterhin gilt es die praktische Umsetzung des Gelernten gezielter zu unterstützen, z. B. durch begleitende Coachings, Hospitationen oder Aufbaukurse zu Transferthemen, da in vielen sowohl allgemeinen als auch hochschuldidaktischen Kompetenzbereichen noch Defizite in der konkreten Umsetzung berichtet werden.

Darüber hinaus zeigt die Erhebung noch Bedarf nach allgemeinen Weiterbildungsveranstaltungen auf (z. B. Sprachen, Office-Aufbaukurse, Leitung, Kommunikation, Gesundheitsförderung, Verwaltungsabläufe).

Alle Anregungen werden in den Teams des DSC und der IWB diskutiert und nach Möglichkeit berücksichtigt. Wir freuen uns darauf 2016 erneut mit Ihnen zusammen zu arbeiten, weitere Teilnehmende zu gewinnen und die Angebote des DSC sowie der IWB auszubauen.

Vielen Dank für Ihr Engagement und herzliche Grüße
Ihr Team der Internen Weiterbildung und des Dozierenden-Service-Centers