

Projekt QuaKap: Qualitätskapazität. Untersuchung des Mehrwerts von zusätzlichem Lehrpersonal des Qualitätspakts Lehre für die akademische Lehre Erste Ergebnisse aus der Projektarbeit

Roland Bloch, Alexander Mitterle, Christian Rennert &
Carsten Würmann

Expertenworkshop „Hochschulsteuerung“ der Koordinierungsstelle der Begleitforschung
des Qualitätspaktes Lehre, 6./7. März 2017, VKU Forum, Berlin



MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT
HALLE-WITTENBERG



Gliederung

1. Qualitätskapazität: Herleitung
2. Hypothesen zum Einsatz der Qualitätskapazität
 1. Stratifikation
 2. Kompensation
 3. Qualitative Erweiterung
3. Datensatz
4. Clusteranalyse Universitäten
 1. Organisationslogische Unterscheidung
 2. Funktionslogische Unterscheidung
5. Diskussion und Ausblick

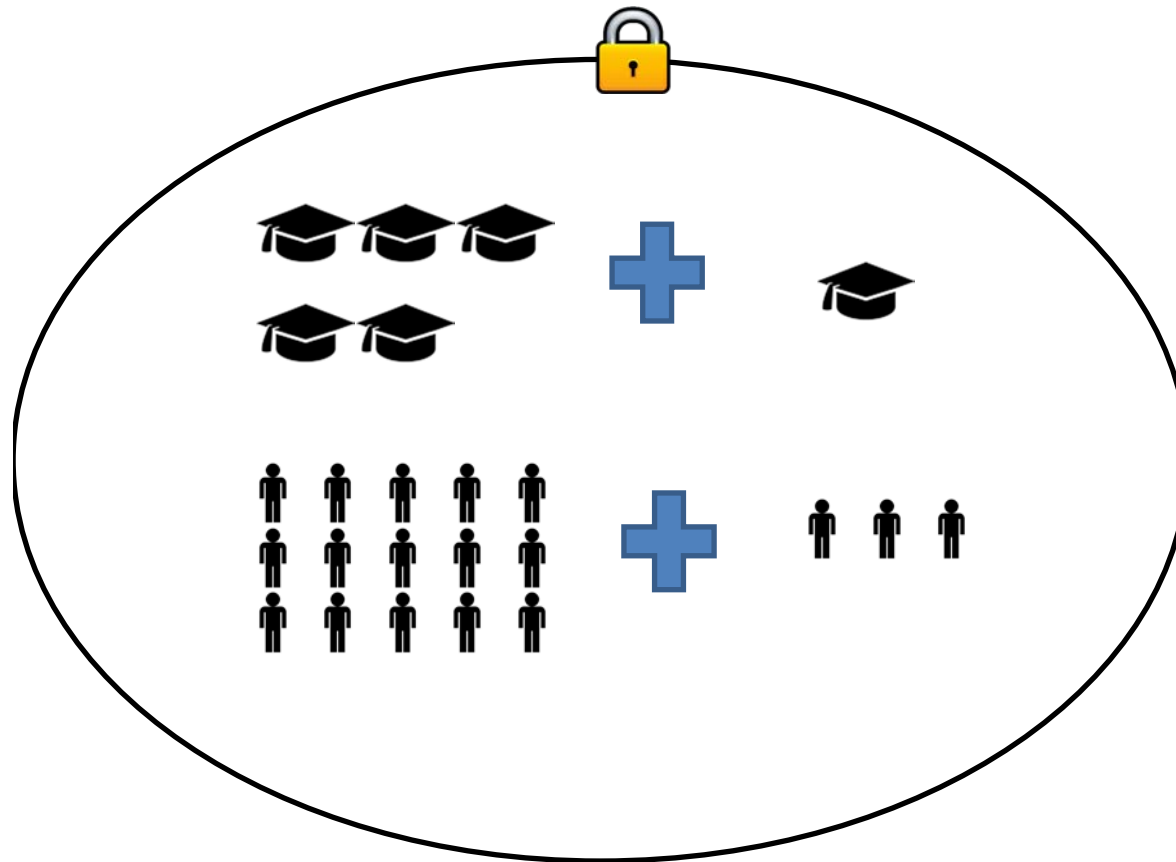


Qualitätspakt Lehre (QPL)

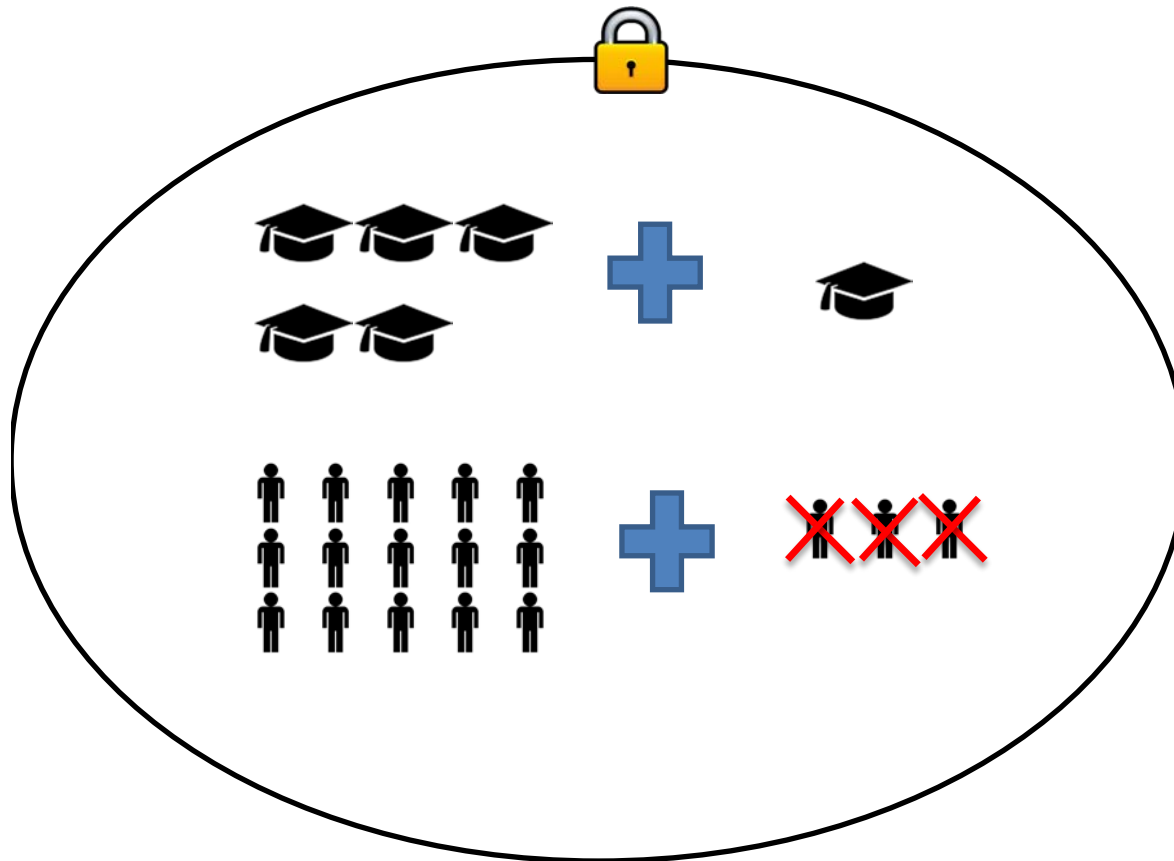
- Zielt darauf “bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre” zu schaffen.
- u.a. durch Maßnahmen zur “Verbesserung der Personalausstattung”
 - “zusätzliches Lehrpersonal: Professor/innen, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Lehrbeauftragte
- Besondere Merkmale des QPL
 1. Hochschulen werden als Organisationen adressiert
 2. Kapazitätsneutralität des zusätzlichen Lehrpersonals



Die Auswirkungen von zusätzlichen Haushaltsstellen auf die Studierendenzahlen unter den Bedingungen des Kapazitätsrechts



Die Auswirkungen von zusätzlichen Personalstellen aus dem Qualitätspakt Lehre auf die Studierendenzahlen



Funktionen des Lehrpersonals im „Qualitätspakt Lehre“

Untersuchungsfrage:

Wie übertragen Hochschulen die quantitative Erhöhung des Lehrpersonals in einen qualitativen Mehrwert?

Aus Studien zur Lehrstruktur und Veränderungen im Hochschulsystem* wurden drei Leithypothesen entwickelt:

- A. Stratifikation
- B. Kompensation
- C. Erweiterung

*Teichler 2008; Bloch et al. 2014a, 2014b,; Mitterle et al. 2015a, 2015b; Bloch & Mitterle 2017



Stratifikation in der Hochschullehre

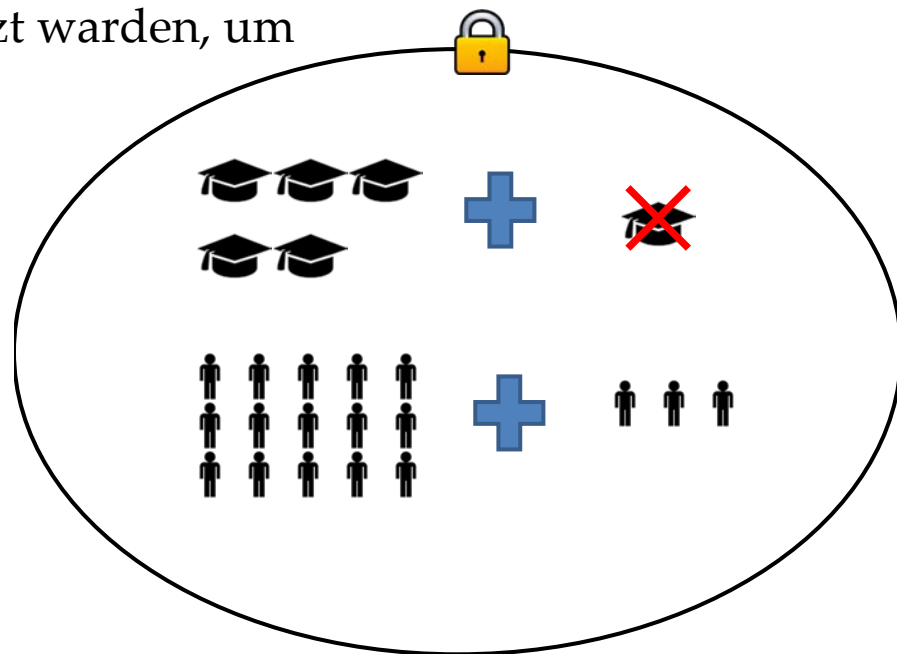
- Stratifikation ist sowohl Zustand als auch Prozess (Trow 1984; Bloch & Mitterle 2017).
 - Stratifikation ist die visuelle oder numerische Darstellung vertikaler Differenz zwischen Hochschulen, Fakultäten oder Programmen (e.g. Ranking).
 - Stratifikation ist der Prozess, in dem vertikale Unterschiede zwischen vergleichbaren Einheiten und entlang spezifischer Merkmale hergestellt werden.
- In einem Hochschulfeld, das seit den Bologna-Reformen erheblich in Bewegung geraten ist (vgl. Bloch et al. 2014), gilt es nicht nur, institutionalisierte Rangordnungen zu prüfen, sondern gerade auch Tendenzen zur Rangbildung sichtbar zu machen.



Kompensation in der Hochschullehre

Unter den Bedingungen der Überlast in Studienprogrammen wird Lehrpersonal dort eingesetzt, wo Lehrende fehlen

- 1) QPL-Mittel werden in überlasteten Studiengängen eingesetzt
- 2) QPL-Mittel fungieren als Rangiermasse, die über die Universität hinweg variabel eingesetzt werden, um Überlastsituationen auszugleichen



Qualitative Erweiterung der Hochschullehre

- Unter dem Eindruck der Bildungsexpansion werden Angebote geschaffen, um die zunehmend differenzierte Studierendenschaft bei der Bewältigung ihres Studiums und der Transition in den Arbeitsmarkt zu unterstützen und Lehrende zu entlasten.
- Studium und Lehre werden entlang von Tätigkeits- und Kompetenzprofilen unterteilt. Es entwickelt sich ein professionelles Personal, das auf die Bearbeitung von Teilaspekten spezialisiert ist (Career Center, Schreibzentrum, Klausurenkorrektur etc.). Dieses wird organisationsbezogen institutionalisiert, Lehre und Forschung werden aspektbezogen entkoppelt.



Untersuchungsdesign

- Onlinebefragung aller QPL-Projekte mit zusätzlichem Lehrpersonal

N= 25 Universitäten, 22 Fachhochschulen, 8 Andere

zusätzliche Lehrveranstaltungen: 1507

zusätzliche Lehrende: 919

- Organisationsbezogene Fallstudien an fünf Hochschulen (3 Universitäten, 2 Fachhochschulen)

bislang N= 54 Interviews mit
Projektleiter/innen, -mitarbeiter/innen,
Fachbereichsleitungen, Hochschulleitungen und QPL-
Lehrpersonal



Erste empirische Ergebnisse – die Datengrundlage

Befragung von QPL Projekten, die zusätzliches Lehrpersonal zusammen mit Mainz (Frühjahr 2016) beantragt haben:

Personal:

- Differenzierung nach Statusgruppen
- VZÄ (25%, 50%, 100%)
- Einsatzort des Personals (spezifizierter Fachbereich)

Lehre:

- Lehrveranstaltungstyp
- SWS-Zahl
- Einsatzort der Lehre



Erste empirische Ergebnisse – die Datengrundlage

Ergänzende Daten:

- Anzahl geförderter QPL-Projekte (differenziert nach: Nein/Ja/Ja und zusätzliches Lehrpersonal)
- Fördersummen des QPL zwischen 2011 und 2014
- Drittmiteinnahmen zwischen 2011 und 2014
- DFG-Förderranking (DFG-Projektförderung), gewichtet nach Personal 2011-2013
- ERC-Grants, DAAD-Förderung, AvH-Stipendien
- ARWU Shanghai-Ranking, THES-Ranking, CHE-Ranking, QS-Ranking (im Zeitverlauf von 2010-2015)



Erste empirische Ergebnisse – die Stichprobe

Alle staatlichen Hochschulen	Grundgesamtheit	Stichprobe
88 Universitäten	39 Universitäten	25 Universitäten
106 Fachhochschulen	46 Fachhochschulen	22 Fachhochschulen
46 Andere	15 Andere	8 Andere



Erste empirische Ergebnisse – Stratifikation?

Hochschulen, die erfolgreich Drittmittel in der Forschung einwerben, sind auch bei der Einwerbung von Mitteln für zusätzliche Lehre erfolgreich.

Status der QPL-Förderung	DFG-Bewilligungen 2011-2013 (Mittelwert, gewichtet)	DFG-Bewilligungen 2011-2013 (Median, gewichtet)	n
Keine Förderung durch den Qualitätspakt Lehre	59	73	12
Förderung durch den Qualitätspakt Lehre	43	47	37
Förderung durch den Qualitätspakt Lehre und Einstellung zusätzlichen Lehrpersonals	39	39	37

→ Es lässt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen Einwerbung von Drittmitteln und dem QPL-Status beobachten.



Erste empirische Ergebnisse – Stratifikation?

Universitäten mit einer hohen Rangposition sind bei der Einwerbung von finanziellen Mitteln für zusätzliche Lehre erfolgreich.

	Shanghai-Ranking national (2015)	Shanghai-Ranking international (2015)	THE-Ranking (2015) (teaching)	QS-Ranking (2015)
Anzahl der zusätzlichen Lehrveranstaltungen	0,053 (11)	0,070 (11)	0,014 (11)	0,492 (14)
Anzahl des zusätzlichen Lehrpersonals	-0,162 (11)	-0,150 (11)	-0,211 (11)	0,044 (14)

→ Stratifikation ist nicht so eindeutig, wie es auf den ersten Blick scheint



Erste empirische Ergebnisse – Stratifikation?

*Qualitätspakt verteilen sich relativ gleichmäßig auf die Hochschulen.
„Je größer die Hochschule, desto höher die Förderung.“ (Wigger et al.)*

	Anzahl zusätzliche Lehrveranstaltungen	Anzahl zusätzliches Lehrpersonal
Studierendenzahl (n)	0,323 (58)*	0,092 (58)

*Korrelation bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent statistisch signifikant

→ Je größer die Universität, desto mehr zusätzliche Lehrveranstaltungen werden an ihr angeboten. Dies bestätigt das Gießkannenprinzip.



Erste empirische Ergebnisse – Kompensation?

*Hohe Studierendenzahlen in Fächergruppen (N=5) führen zu
a) höherer Antragshäufigkeit in dieser Fachgruppen bzw. zu
b) hohen LV-Zahlen pro Fächergruppe.*

	Antragshäufigkeit der geförderten Fächergruppen an Hochschulen	Anzahl der QPL- Lehrveranstaltungen pro Fächergruppe
Studierendenzahl nach Fächergruppe	0,03	0,837

→ Korrelation nicht statistisch signifikant



Erste empirische Ergebnisse – Clusteranalyse

Hierarchisch-agglomerative Clusteranalyse für die Identifikation von Mustern der Förderung von Mitteln des Qualitätspakts Lehre (zusätzliche Lehrveranstaltungen und zusätzliches Lehrpersonal)

Anteil zusätzlicher
Lehrveranstaltungen
nach Organisations-
ebene

Anteil zusätzlichen
Lehrpersonals nach
Organisationsebene

Anteil der Fachbereiche
mit zusätzlichen
Lehrveranstaltungen

Anteil zusätzlichen
Lehrpersonals nach
Personalkategorie

Anteil der Fachbereiche
mit zusätzlichem
Lehrpersonal



Erste empirische Ergebnisse – Allokationsmuster bei Universitäten

	1 (7)	2 (8)	3 (5)	4 (5)
Anteil an zusätzlichen Lehrveranstaltungen auf Fachbereichsebene	0,868	0,934	0,049	0,578
Anteil an zusätzlichem Lehrpersonal auf Fachbereichsebene	0,845	0,951	0,231	0,773
Anteil an Professoren	0,045	0,425	0,094	0,009
Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeitern	0,922	0,494	0,198	0,017
Anteil an Lehrbeauftragten	0,011	0,046	0,553	0,853
Anteil an Lehrbeauftragten für besondere Aufgaben	0,000	0,016	0,155	0,092
Anteil an Fachbereichen mit zusätzlichen Lehrveranstaltungen / zusätzlichem Lehrpersonal	0,840 / 0,867	0,548 / 0,519	0,128 / 0,129	0,434 / 0,501



Ergebnis der Clusteranalyse – Organisationslogische Unterscheidung

Die Hochschulen verteilen sich organisationslogisch über drei Cluster, die sich wie folgt gruppieren lassen.

- **Cluster 1** – die ‚wohltemperierte‘ Organisation
 - Zwar sind Lehrveranstaltungen und Personal auf Fachbereichsebene angesiedelt, allerdings betrifft dies fast alle Fachbereiche der Hochschule. Im Gegensatz zu den anderen beiden Clustern scheint die Hochschulleitung zusammen mit den Fachbereichen ein Konzept zu erarbeiten.
- **Cluster 2** – Starker Motor, schwaches Lenkrad („Humboldtianer“)
 - Einzelne Fachbereiche beantragen eine große Zahl voller Positionen im Rahmen klassischer Statusgruppen (Professoren, WiMis).
 - Auf zentraler Hochschulebene sind kaum Stellen angesiedelt. Die Fachbereiche scheinen ihre Forschungs- und Lehrkapazitäten gleichwertig auszubauen. Die hohe Zahl an Professoren deuten sowohl auf Stratifikation als auch auf Kompensation auf Fachbereichsebene hin.



Ergebnis der Clusteranalyse – Universitäten

Die Hochschulen verteilen sich organisationslogisch über drei Cluster, die sich wie folgt gruppieren lassen.

- **Cluster 3 – Schwacher Motor, starkes Lenkrad Unternehmerische Universität)**
 - Personal vor allem auf zentraler Hochschulebene angesiedelt
 - überwiegend Lehrbeauftragte und hohe Zahl von $\leq 0,5$ Stellen.
- **Cluster 4 – Die Vorsichtigen**
 - Sehr heterogen
 - Hoher Anteil an Lehraufträgen



Erste empirische Ergebnisse – Allokationssmuster bei Universitäten

Cluster	Anteil an 100%-VZÄ in %	
	Mittelwert	Standardabweichung
„wohltemperiert“ (1)	33,7	25,7
Humboldt (2)	58,7	37,4
Unternehmerisch (3)	27,9	41,7
Vorsichtigen (4)	12,1	16,7

keine statistisch signifikanten Unterschiede



Erste empirische Ergebnisse – Funktionslogische Prüfung: Rückgriff auf klassische Veranstaltungstypen

Cluster	Klassische Veranstaltungstypen in %	
	Mittelwert	Standardabweichung
„wohltemperiert“ (1)	46,31	25,04
Humboldt (2)	79,76	16,87
Unternehmerisch (3)	44,81	20,51
Vorsichtigen (4)	63,00	30,27



Erste empirische Ergebnisse – Allokationsmuster bei Universitäten: Stratifikation?

Cluster	Drittmittel- einnahmen ohne QPL-Einnahmen 2011-2014 (Mittelwert; in Mio.)	Drittmittel- einnahmen ohne QPL-Einnahmen 2011-2014 (Median; in Mio.)	n
1	300,6	136,1	7
2	459,83	396,52	8
3	121,59	22,58	5
4	268,49	243,26	4

→ keine statistisch signifikanten Unterschiede. Die Cluster unterscheiden sich aber erheblich.



Erste empirische Ergebnisse – Allokationsmuster bei Universitäten: Stratifikation?

Cluster	DFG- Bewilligungen 2011-2013 (Mittelwert der Ränge, gewichtet)	DFG- Bewilligungen 2011-2013 (Median der Ränge, gewichtet)	DHV (2015) (Mittelwert der Ränge)
1	37,6	39	26,1
2	27	19	25
3	40,2	37,12	21,6
4	30,4	30	21,6

→ keine statistisch signifikanten Unterschiede



Erste empirische Ergebnisse – Allokationsmuster bei Universitäten: Stratifikation?

Cluster	THE (2015) (teaching; Median)	CHE* (2016) (Mittelwert)	QS (2015) (Median)	ERC (2007- 2013) (Median)	DAAD (2009- 2013) (Median)
1	213	2,07	247	6	57
2	156	1,67	246	8,5	62
3	80	1,5	126	7	28
4	216,5	1,6	405,5	12,5	87

* keine Daten für jeweils eine HS aus Cluster 1 und 3

→ keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den Medianwerten



Diskussion und Ausblick

- zwei unterschiedliche Logiken unter den geförderten QPL-Projekten
 1. Organisationslogisch unterschiedliche Strategien
 1. ‚wohltemperierte‘ Organisation
 2. „Humboldtianer“: Starker Motor, schwaches Lenkrad
 3. Unternehmerische Universitäten: Schwacher Motor, starkes Lenkrad
 4. Die Vorsichtigen
 2. Unterscheidung nach der konkreten Funktion der Mittel
 1. Kompensation und/oder Erweiterung
 2. Stratifikation und/oder Kompensation auf Fachbereichsebene
 3. Alle drei Funktionen auf der Leitungsebene der Hochschule
 4. Kompensation und/oder Erweiterung



Diskussion und Ausblick

- Die konkrete Funktion steht quer zum organisationslogischen Einsatz
- Eindeutige Aussagen lassen sich nicht treffen.
- Tendenzen lassen sich allerdings interpretieren, die bestimmte Formen begünstigen bzw. erschweren.
- Inwiefern die einzelnen Formen zum Einsatz kommen, erfordert eine weitere qualitative Prüfung.



Literatur

Bloch, R., R. Kreckel, A. Mitterle and M. Stock (2014a) 'Stratifikationen im Bereich der Hochschulbildung in Deutschland', *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 17, S3, 243–261.

Bloch, R., M. Lathan, A. Mitterle, D. Trümpler and C. Würmann (2014b) *Wer lehrt warum? Strukturen und Akteure der akademischen Lehre an deutschen Hochschulen.* (Leipzig: Akademische Verlagsanstalt).

Bloch, R. and A. Mitterle (2017) 'On stratification in changing higher education: The 'analysis of status' revisited', *Higher Education*.

Mitterle, A., R. Bloch and C. Würmann (2015a) 'Time to teach. Revisiting teaching time in German higher education.', *Management Revue*, 26, 3, 203–226.

Mitterle, A., C. Würmann and R. Bloch (2015b) 'Teaching without faculty: policy interactions and their effects on the network of teaching in German higher education', *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 36, 4, 560–577.

Teichler, U. (2008) 'Exzellenz und Differenzierung: Auf der Suche nach einer neuen Systemlogik' in S. Hornbostel, D. Simon, S. Heise (eds.) *Exzellente Wissenschaft. Das Problem, der Diskurs, das Programm und die Folgen* (Bonn:).

Trow, M. (1984) 'The Analysis of Status' in B. R. Clark (ed.) *Perspectives on higher education. Eight disciplinary and comparative views* (Berkeley, London: University of California Press).



Vielen Dank!

Roland Bloch
roland.bloch@soziologie.uni-halle.de

Alexander Mitterle
alexander.mitterle@soziologie.uni-halle.de

Christian Rennert
christian.rennert@soziologie.uni-halle.de

Carsten Würmann
carsten.wuermann@zsb.uni-halle.de

