



## Empfehlungen

## Mittelbau / Nachwuchsplanung Dozierende

Bern, 14. März 2003

# Empfehlungen an die Fachhochschulen

## 1. Ausgangslage

Im Bericht der Eidgenössischen Fachhochschulkommission 2002 wird mehrmals die Thematik des Mittelbaus und der Nachwuchsplanung der Dozierenden an Fachhochschulen aufgeworfen. Die KFH hat sich an mehreren Sitzungen dieser Frage gewidmet und unterbreitet den Fachhochschulen hiermit einige Gedanken und Empfehlungen dazu.

Die KFH teilt die Auffassung der EFHK, dass an den Fachhochschulen der Mittelbau noch zu wenig entwickelt ist und dass kein Dozierendenprofil bezüglich des beruflichen Werdegangs besteht, das über die Anforderung hinaus geht, dass Dozierende über einen Hochschulabschluss und über Praxiserfahrung verfügen müssen.

Allerdings erkennt die KFH keinen direkten Zusammenhang zwischen dem qualitativen und quantitativen Ausbau des Mittelbaus einerseits und der Nachwuchsplanung für Dozierende andererseits. Die heutigen Fachhochschulen bilden auftragsgemäss Studierende aus im Hinblick auf Berufe, die auf dem freien Arbeitsmarkt angeboten werden. Im Unterschied zu den Universitäten gibt es daher keine Fachhochschul-internen Karriereplanungen, die von einer Anstellung als Assistent/in zu einer solchen als Dozent/in führen würden. Mit Blick auf die Leistungsaufträge der Fachhochschulen brauchen diese mehr wissenschafts- und theoriegeschulte Dozierende für die anwendungsorientierte Lehre und Forschung. In ihrer Ausbildung an den Fachhochschulen erhalten die Studierenden diese Themen aber nicht in genügend breitem und tiefem Ausmass mit auf den Weg.

Aus diesem Grunde müssen die Themen des Mittelbaus und der Nachwuchsplanung der Dozierenden separat gesehen und behandelt werden.

## 2. Mittelbau

### 2.1 Assistierende

An allen Fachhochschulen und in praktisch allen Fachbereichen herrscht ein Mangel an Assistenten. Am weitesten entwickelt dürfte in diesem Kontext der Bereich der Technik sein, wobei auch hier von Fachhochschule zu Fachhochschule relativ grosse Unterschiede bestehen.

Assistierende sind in der Regel Absolventinnen und Absolventen von Hochschulen, die direkt im Anschluss an das Studium für eine befristete Dauer (3 – 4 Jahre) eine Assistentenstelle bekleiden. Die Befristung ist nach Auffassung der KFH strikte einzuhalten, damit einerseits die Assistenten-Stelle wieder frei wird für den Nachwuchs und damit andererseits die Assistenten ihre berufliche Karriere ausserhalb der Fachhochschule fortsetzen können. Zu den Hauptaufgaben der Assistenten zählen:

- Lehre (Grundstudium und Weiterbildung): Labor, Übungen, Begleitung von Semester- und Diplomarbeiten, Betreuung der Studierenden während des Studiums mit Informationen, Erklärungen, Unterstützung bei Prüfungsvorbereitungen, Betreuung von Anlagen usw.
- Angewandte Forschung und Entwicklung: die Dozierenden setzen die Assistenten in Projekten der angewandten Forschung und Entwicklung sowie des Technologietransfers ein.

Neben einer konkurrenzfähigen Entlohnung sind für das Engagement von Assistenten folgende Bedingungen zu erfüllen:

- Jeder Assistent und jede Assistentin hat eine/n Vorgesetzte/n (administrative Unterstellung). Fachlich können sie mehreren Dozierenden oder wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen unterstellt sein (z.B. in Projekten)

- Die Assistierenden können während ihrer Arbeitszeit an Weiterbildungsprogrammen, z.B. berufsbegleitende Nachdiplomstudien, teilnehmen. Diese Weiterbildung dient der persönlichen Entwicklung der Assistierenden, aber auch der Arbeit gebenden Fachhochschule.

Die KFH empfiehlt den Fachhochschulen, das Modell der Beschäftigung von Doktoranden von Universitäten als Assistierende an Fachhochschulen bewusst zu pflegen und zu fördern. Dabei ist eine Teilzeitbeschäftigung vorzusehen, in der teilweise auch die Ausarbeitung der Dissertation eingeschlossen werden kann. Voraussetzung ist, dass sich die Doktorarbeit mit einer praxisorientierten Thematik beschäftigt. Um dieses Modell weiter zu entwickeln und zu systematisieren, wird empfohlen, dass sich KFH und CRUS über entsprechende Konzepte unterhalten und einigen.

## 2.2 Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen kommen in der Regel von aussen (mit Berufserfahrung), das heisst, ihre Anstellung ist nicht eine Überführung der Assistierenden-Anstellung in eine solche als wissenschaftlicher Mitarbeiter.

Die Anstellungen der wissenschaftliche Mitarbeiter/innen sind meist ebenfalls befristet. Dies gilt nicht, wenn es sich um eine dauernde Betreuung anspruchsvoller Einrichtungen mit speziellem Know-how (z.B. Ingenieur-Tätigkeit) handelt.

Der Schwerpunkt der Aufgaben der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen liegt - im Unterschied zu den Assistierenden - in der angewandten Forschung und Entwicklung, wo sie als Projektleiter/innen oder –mitarbeiter/innen eingesetzt werden. Zusätzliche Aufgaben in den Bereichen des Wissens-Transfers und der Weiterbildungsangebote sind möglich.

Zu den Hauptaufgaben der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im Bereich der angewandten Forschung und Entwicklung zählen:

- Projektleitungsaufgaben
- Aufgaben in den Bereichen WTT und Weiterbildungsangeboten mit möglichem Lehrauftrag (nach 2-3 Jahren)

## 3. Nachwuchsplanung Dozierende

Unbestritten sind die Kompetenzen, die heute üblicherweise von Dozierende gefordert werden:

- Solide wissenschaftliche Basis
- Ausreichende Berufserfahrungen in der Praxis
- Lehrbefähigung
- Persönliche Kompetenzen

Die gesetzlichen Vorschriften verlangen einen Hochschulabschluss, didaktische Qualifikationen sowie eine mehrjährige Berufserfahrung. Auf keine dieser drei Komponenten darf verzichtet werden.

Die KFH ist aber der Auffassung, dass in vielen Fällen ein erster Hochschulabschluss allein für eine solide wissenschaftliche Basis nicht genügt. Um sicher zu gehen, dass die anwendungsorientierte Lehre und Forschung auf aktueller wissenschaftlicher Basis bleibt, brauchen die Dozierenden mehr Wissen und Erfahrung in Wissenschaftstheorie und Forschungsmethodik, als sie sich üblicherweise im Rahmen eines ersten Hochschul-Abschlusses aneignen kann.

Dazu sieht die KFH zwei Wege:

### 3.1 Anstellungsverfahren

Bei der Stellenausschreibung und bei m Auswahlverfahren bzw. bei der Berufung ist auf eine Zusatzausbildung resp. –erfahrung im Bereich Wissenschaftstheorie und Forschungsmethodik besonderes Gewicht zu legen.

Junge Wissenschaftler/innen sind frühzeitig auf frei werdende Stellen infolge Pensionierung von Dozierenden aufmerksam zu machen. Durch frühzeitige Kontakte und geeignete Massnahmen (z.B. Zusatzausbildung) können die Voraussetzungen zur Wahl optimiert werden.

Für beide Verfahren – das aktuelle wie auch das in weiterer Zukunft liegende – soll auf der **Website der KFH eine Stellenbörse** eingerichtet werden, die von den Fachhochschulen in diesem Sinne benützt werden kann.

### 3.2 Weiterbildungsangebote

Die Dozierenden sind von Gesetzes wegen zu ihrer fachlichen und didaktischen Weiterbildung verpflichtet.

Neu anzustellende Dozierende, die wohl ein Interesse an dieser wissenschaftlichen Fundierung haben, aber bisher nicht die Gelegenheit hatten, sich die entsprechenden Kompetenzen anzueignen, sollen zusätzlich die Möglichkeit erhalten, in eigens dafür konzipierten Seminarien und Weiterbildungsveranstaltungen sich diese ergänzenden wissenschaftstheoretischen und forschungsmethodischen Kompetenzen anzueignen.

Ein analoges Weiterbildungs-Angebot ist in gewissen Abständen allen Dozierenden zu bieten, um ihre Kompetenz in diesen Bereichen zu erhalten und weiter zu entwickeln.

## 4 Auftrag an das Generalsekretariat KFH

Das Generalsekretariat KFH wird beauftragt, mit der CRUS Kontakt aufzunehmen, um abzuklären, auf welche Weise Universitätsangehörige auf die Dozierendenstellen bei den Fachhochschulen aufmerksam gemacht werden können.

Zudem ist beim Schweizerischen Nationalfonds und bei der KTI abzuklären, ob für den Aufbau und die Durchführung der genannten Weiterbildung Mittel aus diesen Quellen zur Verfügung stehen. In der BFT-Botschaft 2004-2007 ist die Finanzierung solcher Programme vorgesehen.

## 5 Empfehlungen der KFH an die Fachhochschulen

1. Der Mittelbau ist nach Massgabe der finanziellen Möglichkeiten und mit Priorität auszubauen.
2. Der Mittelbau teilt sich im Sinne obiger Ausführungen in Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf. In beiden Fällen sind konkurrenzfähige Entlohnungen sicher zu stellen.
3. Den Assistierenden ist die Möglichkeit zur Weiterbildung einzuräumen
4. Die Anstellung von Universitäts-Doktorand/innen als Assistierende an Fachhochschulen ist zu fördern.
5. Mittelbau und Nachwuchsplanung für Dozierenden sind zwei voneinander getrennte Gebiete.
6. Der wissenschaftlichen Basis im Rahmen der von den Dozierenden verlangten Kompetenzen ist zusätzliche Beachtung zu schenken.
7. Die Fachhochschulen nützen die Internet-Stellenbörse der KFH für ihre aktuelle Suche nach Dozierenden wie auch für die künftige Nachwuchsplanung.
8. Der Weiterbildung der Dozierenden in Wissenschaftstheorie und Forschungsmethodik ist besonderes Gewicht beizumessen.