

Zum Semesterbeginn ...

Ich möchte Sie herzlich zum Beginn des Sommersemesters 2023 willkommen heißen. Ich hoffe, dass Sie eine erholsame vorlesungsfreie Zeit hatten und dass Sie mit Energie in das neue Semester gehen können. Ganz besonders möchte ich unsere neuen Kolleginnen und Kollegen begrüßen, die wir zumindest teilweise schon während der Informationsveranstaltung kennenlernen durften.

Ich möchte Sie zu Beginn dieses Semesters mit neueren Entwicklungen zu einem Thema vertraut machen, das uns nicht nur in diesem Semester, sondern höchstwahrscheinlich auch in den kommenden Jahren beschäftigen wird. Diese betreffen den Lehrkräftemangel in beinahe allen Schulstufen und Schularten, aber besonders in den von uns angebotenen Lehramtern für die Primarstufe und Sekundarstufe I. Die nachlassende Attraktivität des Lehrer/-innenberufs und damit auch des Lehramtsstudiums ist natürlich von immenser Relevanz für unsere Hochschule, deren Studierendenschaft sich zu ca. 70 Prozent aus Lehramtsstudierenden zusammensetzt, und deshalb ist es von strategischer Bedeutung, dass wir uns intensiv mit diesem Thema beschäftigen.

Prognostizierter Lehrkräftemangel in Baden-Württemberg

Der Bildungsforscher Klaus Klemm von der Universität Duisburg-Essen hat jüngst in seinem Gutachten für die GEW zur Entwicklung des Lehrkräftebedarfs und -angebots in Baden-Württemberg (BW) festgestellt, dass sich hierzulande bis 2035 ein Lehrkräftemangel in Höhe von 15.550 fehlenden Personen ergeben wird (Klemm 2022). Diese Zahlen sind noch erheblich höher als die Bedarfsannahmen der KMK vom März 2022, die für BW einen Lehrkräftemangel von 4.250 fehlenden Personen prognostiziert hatten (KMK 2022).

Die in diesem Beitrag zitierten Befunde und

Studien stelle ich allen an mehr Details interessierten Kolleg/-innen gerne zur Verfügung. Sollten die in BW aktuell diskutierten schulpolitischen Reformmaßnahmen (z. B. Anpassung der Lehrkräfte-Schüler/-innen-Relation in den Grundschulen an den bundesdurchschnittlichen Wert, zusätzlicher Lehrkräftebedarf für schulische Inklusion und für die Unterstützung von Schulen in herausfordernden sozialen Lagen) umgesetzt werden, wäre der Bedarf laut Klemm mit 26.750 fehlenden Lehrkräften bis 2035 sogar noch erheblich höher.

Dem prognostizierten steigenden Lehrkräftebedarf steht ein Rückgang der Lehramtsstudierenden in ganz Deutschland gegenüber. Dieser allgemeine Rückgang zeigt auch an unserer Hochschule bereits erste Auswirkungen, denn wir haben in diesem Jahr im Lehramt für die Sekundarstufe I nicht mehr alle Studienplätze besetzen können. Obwohl wir alle 125 Bewerber/-innen für unsere 128 Studienplätze zugelassen haben, immatrikulierten sich nur 54 Studierende, sodass im Sommersemester 2023 im Sekundarbereich 74 Studienplätze (ca. 60 Prozent) unbesetzt bleiben. Im Primarbereich konnten wir (noch) alle Studienplätze besetzen, aber die Zahl der Bewerbungen ist auch hier deutlich gesunken.

Ursachen für die nachlassende Attraktivität des Lehrer/-innenberufs und des Lehramtsstudiums

Die Gründe für die nachlassende Attraktivität des Lehrer/-innenberufs sind vielfältig und zum Teil gesellschaftlich bedingt, sodass wir als Hochschule leider nur sehr eingeschränkt Einfluss auf diese Situation nehmen können. Spätestens seit der Veröffentlichung der Empfehlungen der KMK-Expertenkommission zur Reform der Lehrerbildung im Jahr 2000 (KMK 2000) besteht in der empirischen Lehrerbildungsforschung weitgehende Einigkeit über die Ursachen für die abnehmende Attraktivität des

Lehrer/-innenberufs, die sich folgendermaßen kurz zusammenfassen lassen:

Die schon in der sog. „Potsdamer Lehrerstudie“ festgestellten hohen Belastungen im Lehrer/-innenberuf (Schaarschmidt 2005 u. 2007) wurden auch in späteren empirischen Untersuchungen bestätigt und sind definitiv ein konstitutives Merkmal des Lehrer/-innenberufs (vgl. Rothland 2013). Folgephänomene wie hohe Burn-Out-Raten und Frühverrentungen von Lehrkräften, die auch medial sehr präsent sind, tun ein Übriges, um die stark schwankende gesellschaftliche Wertschätzung des Lehrer/-innenberufs zu erklären. Die Gründe für die steigenden Belastungen im Lehrer/-innenberuf werden einerseits in der zunehmenden Heterogenität der Schüler/-innenschaft gesehen, die seitens der Lehrkräfte mehr arbeitsintensive Differenzierungs- und Individualisierungsangebote erforderlich machen. Andererseits werden Lehrkräften zunehmend erzieherische Aufgaben übertragen, die z. T. nicht mehr von den Elternhäusern wahrgenommen werden.

Neben gesellschaftlich bedingten Ursachen spielen auch strukturelle Probleme des Lehrer/-innenberufs, die schon seit Jahren bekannt sind, eine wichtige Rolle, ohne dass entscheidende Fortschritte bei der Bewältigung derselben gemacht worden sind. So beklagen sich Lehrkräfte und Schulen schon seit vielen Jahren über steigende Rechenschafts- und Berichtspflichten, die ihre wahrgenommene „Autonomie“ einschränken. Selbst wenn die empirisch nachweisbare Reduzierung der beruflichen Autonomie geringer ist als die subjektiv „wahrgenommenen“ Einschränkungen durch die Lehrkräfte, ist dieser Befund von Bedeutung, da die Autonomie des Lehrer/-innenberufs ein zentrales Berufswahlmotiv für viele Lehramtsstudierende ist. In struktureller Hinsicht ist es darüber hinaus problematisch, dass der Lehrer/-innenberuf als „Beruf ohne Karriere“ gilt. Die Einstiegsgehälter für Lehrkräfte sind im deutschen Schulwesen – auch im internationalen Vergleich – zwar hoch, sie weisen jedoch insbesondere in der Primarstufe und in der Sekundarstufe I kaum eine Progression auf. Selbst Schulleitungen erhalten in ihrer traditionellen Rolle als *primus inter pares* kaum nennenswerte Besoldungs-

zuwächse, sodass es für die Schulbehörden immer schwieriger wird, diese Positionen zu besetzen.

Nicht zuletzt aufgrund der hohen beruflichen Belastungen entscheiden sich viele Lehrkräfte für Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse. Der weit verbreitete Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung erschwert wiederum die Versorgung der Schulen mit Lehrkräften. Schließlich ist nicht zuletzt während der Corona-Pandemie deutlich geworden, dass die Möglichkeiten zum Homeoffice für Lehrkräfte sehr begrenzt sind. Homeoffice-Optionen sind jedoch in Zeiten des Fachkräftemangels und eines wachsenden Bewusstseins für eine ausgeglichene Work-Life-Balance ein wichtiges Merkmal für ein attraktives Beschäftigungsverhältnis.

Neben der abnehmenden Attraktivität des Lehrer/-innenberufs, die vermutlich die wichtigste Ursache für den Rückgang der Zahl der Lehramtsstudierenden ist, gibt es weitere Rahmenbedingungen, die die Aufnahme eines Lehramtsstudium weniger wahrscheinlich machen. In Deutschland gibt es mittlerweile über 20.000 Studiengänge. Viele von diesen wirken auf junge Menschen vielleicht auf den ersten Blick attraktiver als ein eher konventionelles Lehramtsstudium, sodass der Konkurrenzdruck stetig steigt. Der sich verschärfende Fachkräftemangel in sehr vielen Berufsfeldern und die damit einhergehenden vielfältigen zukünftigen Beschäftigungsmöglichkeiten könnten dazu führen, dass für junge Menschen das ehemals wichtige Berufswahlmotiv „Arbeitsplatzsicherheit“ (Stichwort Beamtenstatus) an Bedeutung verlieren wird. Schließlich könnte auch die Aussicht, 40 Jahre in ein- und demselben Beruf zu arbeiten, in Zeiten vielfältiger beruflicher Möglichkeiten für viele junge Menschen u. U. eher abschreckend als attraktiv wirken.

Steigerung der Attraktivität des Lehrer/-innenberufs

Die Steigerung der Attraktivität des Lehramtsstudiums wird wesentlich von der Entwicklung der Attraktivität des Lehrer/-innenberufs abhängen, die allerdings größtenteils außerhalb des Einflussbereichs der Hochschule liegt. Eine Verbesserung des gesellschaftlichen Status dieses Berufs ist nicht einfach durch eine höhere



Besoldung zu erzielen, vielmehr müsste (z. B. durch gezielte Werbung) darauf aufmerksam gemacht werden, dass Lehrkräfte durch ihren Beitrag zur Persönlichkeitsbildung junger Menschen den vielleicht wichtigsten Beruf für die Gestaltung der Zukunft unserer Gesellschaft ausüben. Lehrkräften müssten durch die Schaffung von Funktionsstellen in den Schulen (z. B. Schulentwicklung, Evaluation, Kooperation mit anderen Schulen etc.) Karrieremöglichkeiten eröffnet werden, sodass ihr besonderes Engagement auch durch eine Erhöhung der Besoldung gratifiziert werden kann. Dem vor allem in den Sekundarstufen noch weit verbreiteten „Einzelkämpfertum“ vieler Lehrkräfte („Ich und meine Klasse“) müssten Möglichkeiten gegenübergestellt werden, sich auch als Team zu begreifen und von gegenseitiger kollegialer Unterstützung zu profitieren („Wir und unsere Schule“). Dies erfordert Zeitfenster für gegenseitige Unterrichtshospitationen und ggf. auch die Supervision von Lehrkräften, die in vergleichbaren Berufen schon seit langem durchaus üblich ist. Hilfreich wäre in diesem Zusammenhang schließlich auch die Arbeit in multiprofessionellen Teams (z. B. mit Expert/-innen aus der Sozialpädagogik, Schulentwicklung und Schulpsychologie), sodass Lehrkräfte entlastet werden und sich wieder mehr auf den Unterricht konzentrieren können.

Und was können wir tun?

Beim Versuch, dem aktuellen Lehrkräftemangel durch geeignete Maßnahmen zu begegnen, ist darauf zu achten, dass für kurzfristige Rekrutierungserfolge nicht bewährte Bestandteile und Standards unserer Lehrkräfteausbildung, die z. T. auch international als vorbildlich rezipiert werden, geopfert werden. So ist nicht die zweite Ausbildungsphase der Lehrkräfteausbildung („Referendariat“) *per se* ein Problem, sondern eher die fehlende Verzahnung der Ausbildung an den Hochschulen/Universitäten einerseits und in den Studienseminaren und Schulen andererseits. Bei der Bewältigung des aktuellen und zukünftigen Lehrkräftemangels ist deshalb genauestens zwischen kurzfristigen Rekrutierungsmaßnahmen (z. B. Werbung; Entwicklung von „Quereinsteiger/-innenmodellen“) und eher mittel- und längerfristigen Maßnahmen zur

Verbesserung und Attraktivitätssteigerung der Lehrkräfteausbildung zu unterscheiden.

Angesichts sinkender Studierendenzahlen im Lehramt sollte unsere Hochschule unbedingt an der Entwicklung kurzfristiger Rekrutierungsmaßnahmen und neuer Ausbildungsmodelle mitwirken, denn nur so haben wir die Möglichkeit, frühzeitig steuernd einzugreifen. Die Entwicklung von Quer- und Seiteneinsteiger/-innenmodellen zur schnellen Gewinnung von Lehrkräften ist deshalb nicht einfach abzulehnen, sondern kritisch-konstruktiv zu begleiten, damit etwas Sinnvolles daraus entstehen kann. Gleichzeitig aber sollten wir mittel- und längerfristig an der kontinuierlichen Optimierung unseres Lehramtsstudiums weiterarbeiten, um seine Attraktivität weiter zu steigern. Mit der Stärkung der Prinzipien der Kohärenz und der Professionsorientierung der Lehrkräftebildung im Rahmen unserer School of Education FACE haben wir erste wichtige Schritte in diese Richtung getan. Weitere Schritte wären das Herausstellen unserer Alleinstellungsmerkmale wie die enge Verknüpfung von Theorie und Praxis, von Forschung und Lehre sowie von fachwissenschaftlichen, fachdidaktischen und bildungswissenschaftlichen Studienanteilen. Prägnanter formuliert: Pädagogische Hochschulen sind schon von ihrer Grundkonzeption her „Schools of Education“, die darauf ausgerichtet sind, optimale Bedingungen für die Ausbildung von Lehrkräften zu schaffen.

Eine weitere Maßnahme, die das Potential hat, die Attraktivität des Lehramtsstudiums maßgeblich zu erhöhen, ist die Verbesserung der Lehre. „Gute Lehre“ ist für Studierende ein ganz wesentlicher Faktor für die Attraktivität einer Hochschule; und gute Lehre erfordert eine regelmäßige und systematische Evaluation der Lehre. Dabei müssen die Studierenden allerdings auch erkennen und erfahren können, dass ihre regelmäßigen Lehrevaluationen zu erkennbaren Veränderungen und Verbesserungen in der Lehre führen. Dazu wird es m. E. zukünftig erforderlich sein, die Ergebnisse der Lehrevaluation enger mit geeigneten und „passgenauen“ Fortbildungsangeboten zu verknüpfen, die die Lehrenden in der Weiterentwicklung ihrer Lehrkompetenzen unterstützen. Die in den nächsten Jahren anstehenden Bemühungen um



den Erwerb einer Systemakkreditierung für unsere Hochschule bieten den geeigneten Rahmen, um ein systematisches Qualitätssystem aufzubauen, das vor allem auch den Bereich der Lehre umfassen sollte. Schließlich hängt die Attraktivität des Studiums aus Sicht der Studierenden auch wesentlich von einer hohen Qualität der Studienberatung und -begleitung ab, die außerdem einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung unserer Abbruchquoten leisten kann, die mit 20-30 Prozent ebenfalls noch zu hoch sind.

Vieles von dem, was derzeit in BW als mögliche Maßnahmen für die Steigerung der Attraktivität des Lehramtsstudiums diskutiert wird, existiert an unserer Hochschule bereits. Ich bin aber davon überzeugt, dass wir unsere Anstrengungen in den nächsten Jahren weiter intensivieren müssen, um das Lehramtsstudium noch attraktiver zu machen. Der Lehrkräftemangel, den wir aktuell in BW und in ganz Deutschland beklagen, ist keineswegs ein auf das deutsche Bildungswesen beschränktes Phänomen.

Im Gegenteil: Die Rekrutierung von Lehrkräften stellt schon seit Jahren in ganz Europa ein wachsendes Problem dar und insofern kann man die hier beschriebenen Entwicklungen auch ganz einfach als Nachvollzug internationaler Entwicklungen interpretieren. Das macht die Situation aber nicht einfacher, denn die internationalen Erfahrungen zeigen auch, dass der Lehrkräftemangel hartnäckig ist und leider die Tendenz hat, chronisch zu werden.

Ich wünsche Ihnen im Namen des gesamten Rektorats einen guten Start in das neue Semester. Wir freuen uns auf die Austausch mit Ihnen zu diesem und zu anderen wichtigen Themen der Lehrkräftebildung.

Eine erste Möglichkeit dazu besteht bereits am **11. Mai von 13.30 bis 14.30 Uhr** im **Senatsaal**, wo Sie das Rektorat erstmalig und sehr herzlich zu einem sog. „Mittagskaffee“ begrüßen möchte (Rundmail folgt).

Hans-Georg Kotthoff

Aktuelles aus dem Prorektorat Lehre, Studium und Qualitätsentwicklung

Lehramt Sonderpädagogik

Der neue Studiengang Sonderpädagogik startet im Wintersemester 2023/24. Hierzu wurden in der vorlesungsfreien Zeit die einzelnen Fächer in Clustern informiert und entsprechend der Vorgaben der Rahmen-VO Baden-Württemberg Module erarbeitet.

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Beteiligten für die konstruktive und zielorientierte Zusammenarbeit bedanken, bedeutet doch die Einführung dieses neuen Studiengangs einen enormen Kraftakt für unsere Hochschule. Dies bezieht sich leider auch auf die Gremien der Hochschule wie Studienkommissionen, Fakultätsräte und Senat. Da einiges an Änderungen der Studienordnungen erforderlich ist, werden vermutlich alle geplanten Senatstermine und die damit verbundenen vorgelagerten Sitzungen in den Fakultäten benötigt. Ich bitte um Ihr Verständnis.

In diesem Zusammenhang möchte ich auch auf den „Nachmittag“ der Sonderpädagogik am **15.05.2023 von 14 bis 18 Uhr** hinweisen. Neben Impulsreferaten wird es voraussichtlich kleine Workshops geben. Wir werden Sie zeitnah über das genaue Programm informieren.

Akkreditierung der MA-Lehrämter

Wie bereits angekündigt steht im Sommersemester 2023 die Akkreditierung der MA-Lehrämter bevor. Wiederum sind zwei Vor-Ort-Begehungen – geplant für Juli 2023 – vorgesehen. Für die Erstellung des Selbstberichts sind wir wieder auf die Mitarbeit der einzelnen Fächer angewiesen. Für Ihre kooperative Unterstützung bedanke ich mich bereits an dieser Stelle.

Systemakkreditierung

Die Hochschule plant ab 2025/26 von Programm- auf Systemakkreditierung umzustellen und damit die Selbstverwaltung der Hochschule deutlich zu stärken. Voraussetzung hierfür ist



die Entwicklung eines Qualitätsmanagementsystems. Um dies gut bewältigen zu können, nimmt die Hochschule eine externe Beratung durch die Akkreditierungsagentur *evalag* in Anspruch.

Die Projektleitung wird in Absprache mit dem Prorektorat Lehre, Studium und Qualitätsentwicklung in den Händen von Sabine Peucker

liegen. Ein Projektplan soll im Laufe des kommenden Sommersemesters erstellt werden.

Ich wünsche Ihnen einen guten Start in das Sommersemester.

Georg Brunner

Aktuelles aus dem Prorektorat Transfer, Fortbildung und Digitalisierung

Als Einstieg in das Prorektorat habe ich im Wintersemester 2022/23 eine Bestandsaufnahme zu dem Querschnittsbereich „Digitalisierung“ an unserer Hochschule durchgeführt, über deren Ergebnis ich Sie heute informieren möchte. Bei allen Gesprächspartnern/-innen möchte ich mich nochmals herzlich bedanken. Folgende Themen haben sich als besonders wichtig herauskristallisiert.

Infrastruktur

- Ausbau/Weiterentwicklung (inkl. Support) im Spannungsfeld von Usability/Funktionalität, Sicherheit und begrenzten Ressourcen (personell, finanziell, zeitlich)

Lehre

- Weiterentwicklung der Lehre (von Präsenz bis Online) nach Corona im Spannungsfeld der Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO), Didaktik, Hochschulkultur sowie Nachhaltigkeit (Flächenmanagement)
- Integration des Gegenstandsbereichs der Digitalisierung in die Lehre
- Umgang mit ChatGPT (et al.)

Forschung

- Weiterentwicklung der Infrastruktur (inkl. Infrastruktur für Open-Access-Publikationen) im Spannungsfeld der Freiheit der Forschung

- und nötiger Standardisierung
- Förderung interdisziplinärer Forschung zur Digitalisierung
- Transfer und Weiterbildung
- Aufbau und Bündelung von Kompetenzen zu forschungsbasierten Fortbildungen zu Digitalisierung/digitalen Medien

Verwaltung

- Reorganisation (digitale Workflows und Arbeitsweisen) im Spannungsfeld von kurzfristigen „Kosten“ (insb. Personalressourcen) und mittel-/langfristigem Nutzen

Digitalisierung und Nachhaltigkeit

- Integration von Nachhaltigkeitszielen in die Weiterentwicklung der digitalen Infrastruktur

Internationalisierung

- Ausbau virtueller Angebote

In allen Bereichen sind bedeutende Entwicklungen zu verzeichnen. Das Rektorat hat sich dafür entschieden, im nächsten Schritt zunächst ein weiteres Vorgehen für die Bereiche „Weiterentwicklung der Lehre“ und „Reorganisation in der Verwaltung“ zu entwickeln.

Wir werden Sie über die kommenden Schritte auf dem Laufenden halten.

Franziska Birke

Ernennungen ■ Ehrungen ■ Auszeichnungen

Internationale Zusammenarbeit

Kollege **Albert Scherr** ist im Rahmen der Zusammenarbeit mit der University of the Free State, Südafrika, zum Research Fellow am QwaQwa Campus berufen worden. Weiter wird

er im Wintersemester 2023/24 einen Lehr- und Forschungsaufenthalt am Department of Social Work der German Jordanian University in Amman, Jordanien, durchführen.



Deutscher Hochschulverband

Der aktuelle DHV-Vertreter der Pädagogischen Hochschulen, Kollege Udo Kempf, wird im Frühjahr seine langjährige Tätigkeit beenden.

Seine Nachfolge wird Kollegin **Nadine Tramowsky** übernehmen, die zur neuen DHV-Vertreterin und Vorsitzenden der DHV-Gruppe der Pädagogischen Hochschule Freiburg gewählt wurde. Ab dem 2. Mai 2023 wird

sie die Interessen der Hochschule im DHV vertreten und als Ansprechpartnerin vor Ort zur Verfügung stehen.

Das Rektorat gratuliert der Kollegin und dem Kollegen herzlich!

Mentoring-Angebote für (Nachwuchs-)Wissenschaftler/-innen

Mentoring ist ein bewährtes und effektives Instrument der Karriereentwicklung und neben [Qualifizierungsmaßnahmen](#) und Coaching (z. B. [CoWi:PH](#)) ein wichtiges Element einer nachhaltigen Personalentwicklung im Rahmen der wissenschaftlichen Qualifizierung. An der Pädagogischen Hochschule starten zu Semesterbeginn zwei Angebote:

MenTa – Mentoring im Tandem

Das MenTa-Programm ist ein einjähriges Förderprogramm für Doktorandinnen, Post-Doktorandinnen und Juniorprofessorinnen. Im Rahmen des Frauenförderprogramms profitieren die Teilnehmerinnen von One-to-One-Mentoring-Tandems mit externen Professor/-innen und Führungspersonen aus Wirtschaftsunternehmen und Bildungsinstitutionen. Darüber hinaus finden moderierte Peergruppen-Treffen mit kollegialem Erfahrungsaustausch und Impulsen zu Themenschwerpunkten wie Standortbestimmung und Zielentwicklung, Karriereorientierung in und außerhalb der Wissenschaft, Networking, akademisches Karriereportfolio, Vereinbarkeit Beruf und Familie statt. Es können max. 10 Teilnehmerinnen aufgenommen werden.

Die Bewerbungsfrist läuft bis **12. Mai 2023**.

Weitere Informationen zum Programm sowie Hinweise zu den Bewerbungsunterlagen finden Sie [hier](#).

Ansprechpartnerin:

doris.schreck@ph-freiburg.de

m.powerment – das PH-übergreifende Mentoringprogramm

Die Pädagogische Hochschule Freiburg steigt 2023 in das gemeinsame Mentoringprogramm *m.powerment* der Pädagogischen Hochschulen Baden-Württembergs und der Graduiertenakademie der Pädagogischen Hochschulen Baden-Württembergs (graPH) ein. Das zwei Jahre dauernde Mentoringprogramm richtet sich an alle Forschenden in der Postdoc-Phase mit dem Karriereziel Wissenschaft sowie an Personen, die eine Juniorprofessor oder Tenure-Track-Professur an den Pädagogischen Hochschulen Baden-Württembergs innehaben.

Der zentrale Baustein des Mentoringprogramms *m.powerment* ist das One-to-One-Mentoring von erfahrenen Wissenschaftler/-innen als externen Mentor/-innen. Parallel dazu werden Peer-Mentoring-Teams gebildet. Gerahmt von einer Auftakt-, Networking- und Abschlussveranstaltung steht für die Teilnehmer/-innen die eigene Karriereentwicklung im Fokus. Flankiert wird das Mentoring durch ein an den Bedarfen der Mentees ausgerichtetes Begleitprogramm mit Workshops und weiteren Vernetzungsveranstaltungen.

An jedem PH-Standort können vier Mentees in die hochschulübergreifende Kohorte aufgenommen werden.

Die Bewerbungsfrist läuft bis **15. Mai 2023**.

[Weiterführende Informationen zu den Bewerbungen und den Programmbausteinen](#)

Ansprechpartnerin:

heike.ehrhardt@ph-freiburg.de

Doris Schreck, Heike Ehrhardt



Coaching für Wissenschaftler/-innen

CoWi:PH – ein Angebot für externes Einzelcoaching

Mit CoWi:PH fördert und unterstützt die Hochschule Post-Doktorand/-innen, Junior-/Tenure-Track-Professor/-innen und Neuberufene bei besonderen Herausforderungen im Arbeitsalltag. Damit ergänzt die Hochschule das interne Coaching sowie die zahlreichen Qualifizierungs- und Beratungsangebote.

Zum [CoWi:PH-Flyer](#)

CoWi:PH^{Doc} – externes Einzelcoaching für Promovierende

Das Programm *CoWi:PH* steht als *CoWi:PH^{Doc}* auch Promovierenden offen, die sich u. a. durch die Pandemie und deren Auswirkungen Belastungen gegenübersehen, die das Vorankommen im Promotionsprojekt beeinträchtigen. Ein externes Einzelcoaching kann u. a. helfen, (psychische) Belastungen zu reduzieren,

Handlungsstrategien für den Umgang mit Verzögerungen oder Herausforderungen im Alltag zu entwickeln sowie Perspektiven für den eigenen Karriereweg zu eröffnen.

CoWi:PH^{Doc} wird im Rahmen des Landesprogramms Lernrückstände vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg gefördert.

Zum [CoWi:PH^{Doc}-Flyer](#)

Interessiert? Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Kontaktieren Sie uns gern für ein vertrauliches Erstgespräch!

Doris Schreck, Heike Ehrhardt

Lunchtime Lectures im Sommersemester 2023

Die Lunchtime Lectures sind ein gemeinsames Angebot des Prorektorats Forschung und des Doktorand/-innenkonvents. In einem 15-minütigen Input werden vier Mal pro Semester Themen vorgestellt, die für Promovierende und Nachwuchswissenschaftler/-innen relevant sind. Daran schließt sich die Gelegenheit an, Fragen zu stellen und sich auszutauschen.

Geplant sind in diesem Semester folgende Themen (jeweils von 12 bis 12.30 Uhr als virtuelles Angebot):

19. od. 26.04.2023 // LL#23:

Akademische Karrierewege: Mein Ziel die Professur

25.05.2023 // LL#24:

Softwaregestützte Plagiatserkennung für Promovierende

22.06.2023 // LL#25:

Literaturrecherche mit Effizienz und Systematik

13.07.2023 // LL#26:

Gute Wissenschaftliche Praxis

Anschließend findet immer ein gemeinsames Mittagessen *Doc(m)eats Doc* mit dem Doktorand/-innenkonvent statt: Treffpunkt ca. 12.30 Uhr am Mensaaufgang.

Die Einladung mit den Zugangsdaten erfolgt über die [Verteilerliste Wiss Nachwuchs](#) und auf [BiWak-Aktuelles](#).

Hier finden Sie weitere Angebote zu [Qualifizierung und Vernetzung](#).

Heike Ehrhardt

IMPRESSUM:

Herausgegeben vom
Rektor der Pädagogischen Hochschule
Kunzenweg 21, 79117 Freiburg

Redaktion:

Helga Epp (Presse & Kommunikation)
Kontakt: epp@ph-freiburg.de oder (0761) 682-380

