

Merkblatt zu den Lehrspezialistinnen und Lehrspezialisten (LSP) an den Departementen der ETH Zürich

genehmigt durch den Rektor am 16. November 2023

Grundsätzliches

Lehrspezialistinnen und Lehrspezialisten (LSP) sind departementale Ansprechpartner zu Themen der Lehr-/Lernunterstützung, der Curriculumsentwicklung, der Innovationsförderung, der Qualitätssicherung und der Entwicklung des Netzwerkes der LSPs untereinander. Die englische Bezeichnung ist Educational Developer.

LSPs sind in der Regel jeweils für ein Departement zuständig. In ihrer Funktion arbeiten sie eng mit den Dozierenden des Departements zusammen und kennen deren Bedürfnisse. Sie ermöglichen eine rasche Umsetzung departementaler Anliegen. Bei strategischen Entscheidungen in der Lehrentwicklung der ETH Zürich bringen sie departemental Anliegen direkt ein. LSP an der ETH Zürich ist eine Funktionsbezeichnung, die von der Rektorin/dem Rektor zugewiesen wird und durch die Abteilung für Lehre und Lernen (UTL) in der Organisationsdatenbank nachgeführt wird (nach Unterzeichnung der Anstellungsvereinbarung). LSPs verfügen über ausgewiesene didaktische Erfahrung und Kompetenz. Sie haben eine entsprechende Ausbildung abgeschlossen oder holen diese unmittelbar nach Stellenantritt nach.

Einbettung an der ETH Zürich

Die LSPs werden in den Departementen in die notwendigen Strukturen und Prozesse eingebunden, damit sie ihre Aufgaben effektiv und effizient wahrnehmen können. Sie nehmen üblicherweise mit beratender Stimme in der departementalen Unterrichtskommission Einsitz.

Die Rektorin/der Rektor leistet einen Beitrag zur LSP-Finanzierung. Die LSPs übernehmen im Gegenzug auch Aufgaben wahr, die im Interesse anderer Departemente oder der Lehrentwicklung der ETH als Gesamtes sind (siehe Tabelle auf Seite 3 und 4). Die Leiterin/der Leiter der Abteilung UTL koordiniert diese Aufgaben.

Netzwerk

LSPs pflegen einen engen Austausch mit dem UTL und bilden gemeinsam mit dem UTL ein Netzwerk zur Unterstützung der Lehre. Im Netzwerk können weitere Personen assoziiert oder aufgenommen werden, sofern diese mit Themen der Lehrentwicklung oder -innovation an der ETH befasst sind. Die Verantwortung für das Netzwerk liegt bei der Leiterin/beim Leiter des UTL, die/der gemeinsam mit den LSPs regelmässige Treffen organisiert. Ziel ist die Aufnahme von Erfahrungen und Bedürfnissen der Departemente, die gemeinsame Identifizierung von Schwerpunkten und neuen Trends sowie die Formulierung neuer Projekte.

Um kurzfristige Pilot-Projekte oder Weiterbildungen (inkl. Retreats) in der Lehre umsetzen zu können, stehen dem Netzwerk finanzielle Mittel zur Verfügung. Diese werden vom Stab der Rektorin/des Rektors verwaltet; die zur Verfügung stehenden Mittel werden jährlich durch die Rektorin/den Rektor festgelegt und verfallen Ende Jahr bei Nichtgebrauch. Anträge für Projektfinanzierungen sind an die Prorektorin/den Prorektor Curriculumsentwicklung zu richten; sie erfordern, dass mehrere Departemente und / oder LSPs das Projekt aktiv tragen. Die Entscheidung treffen die Prorektorin/der Prorektor Curriculumsentwicklung und die Leiterin/der Leiter UTL gemeinsam. Der Wissenstransfer ins Netzwerk erfolgt per Schlusspräsentation sowie einer Dokumentation.

Untereinander organisieren sich die LSPs selbst. An ihren Sitzungen sind je nach Themen und Zweckmässigkeit auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des UTL eingeladen. Die LSPs wirken in Gruppen, Projekten und Sitzungen des UTL mit, wo dies für ihre oder die Arbeit des UTL sinnvoll ist. Sie haben für diese Aufgaben zu denselben Informationen Zugang wie UTL-Mitarbeitende und unterliegen diesbezüglich denselben Bestimmungen über die Vertraulichkeit.

Stellenbeschreibung, ETH-übergreifende Aufgaben, Personalgespräch

Die Stellenbeschreibungen der LSPs werden gemeinsam vom UTL und dem jeweiligen Departement verfasst. Die Schwerpunkte der Aufgaben unterscheiden sich je nach departementalen Bedürfnissen. Allen Stellenbeschreibungen gemeinsam sind die übergreifenden Aufgaben, die für die ETH als Ganzes wahrgenommen werden.

Die Stellenbeschreibungen werden jährlich im Rahmen des Personalgesprächs überprüft. Die Leiterin/der Leiter des UTL kann für die Vorbereitung der Gespräche beigezogen werden. Die LSPs können die Leiterin/den Leiter des UTL optional zu relevanten Gesprächen (etwa Personalgespräche, Profilentwicklung etc.) hinzuziehen. Untenstehende Tabelle zeigt typische departementsbezogene sowie übergreifende Tätigkeiten der LSP, gegliedert nach Aufgabenbereichen. In der Regel entfallen zirka 2/3 der Tätigkeiten einer/eines LSP auf departementsbezogene und 1/3 auf ETH-übergreifende Aufgaben. Diese Aufgaben können beispielsweise folgende beinhalten:

Aufgabenbereich	Departementsbezogen (zirka 2/3)	ETH-übergreifend (zirka 1/3)
Lehr-/Lernunterstützung	<ul style="list-style-type: none"> Allgemein- und fachdidaktische Beratung von Dozierenden; Schulung von Dozierenden, Assistierenden und Hilfsassistierenden in fachdidaktischen Belangen; Beratung und Unterstützung von Dozierenden beim Aufbau, Einsatz und Unterhalt von (elektronischen) Lernmaterialien und Lehr-/Lern-technologien – unter Einbezug der zentralen Angebote (UTL, ID, Rektorat, Bibliothek). 	<ul style="list-style-type: none"> Koordination mit zentralen Angeboten oder anderen Departementen; Mitwirkung in zentralen Kursprogrammen für die Zielgruppen Dozierende, wissenschaftliche Mitarbeitende, Assistierende, Hilfsassistierende und Studierende, vor allem in allgemein didaktischen Themen; Bei Bedarf Sammlung und Auswertung von lehrbezogenen Daten; Unterstützung in der Umsetzung von Strategischen Initiativen in der Lehre.
Curriculumsentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeit in departementalen Gremien zur Lehre, insbesondere in der Unterrichtskommission; Unterstützung von Curriculumsentwicklungen: Beratung der Gremien, Übernahme von Umsetzungsarbeiten. 	<ul style="list-style-type: none"> Mitwirkung bei Curriculumsentwicklungsprozessen mit dem Rektorat (UTL, Akademische Dienste, Studentische Dienste, Stab Rektorin/Rektor, Freitagrunde).
Innovationsförderung	<ul style="list-style-type: none"> Innovationsförderung: Initiierung und Begleitung von Projekten und Initiativen zur Verbesserung der Lehre; Mitarbeit bei der Vorbereitung von Innovedum-Anträgen; Verbreitung von Lehrinnovationen im Lehrkörper des Departements. 	<ul style="list-style-type: none"> Mitwirkung bei der ETH-weiten Verbreitung von Lehrinnovationen; Unterstützung von Rektorat/Prorektorat/UTL bei der Beurteilung von Lehrinnovationen und Lehrprojekten, v.a. im Rahmen des Innovedum-Fonds.
Qualitätssicherung	<ul style="list-style-type: none"> Aktiver Austausch und Kollaboration mit zentralen Abteilungen (z.B. Unterrichtsevaluationen, Absolvent:innenbefragung); Beratung der Departementsleitung bezüglich Massnahmen zur Qualitätssicherung in der Lehre. 	<ul style="list-style-type: none"> Dokumentation und Verfügbarmachen von Know-How und Good Practice; Unterstützung der Dozierenden bei der Pflege von VVZ-Einträgen mit Didaktikbezug; Mitarbeit bei lehrbezogenen Erhebungen, inkl. Publikationen.

Entwicklung Netzwerk Lehre	<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung von Akteuren der Lehre innerhalb des Departements; • Koordination von Projekten und Initiativen innerhalb des Departements; • Aktive Vernetzung im nationalen und internationalen Umfeld der LSPs auf Hochschulebene. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeit im LSP-Netzwerk zur Sicherstellung des ETH-weiten Know-how-Transfers und der Koordination im Bereich Lehre; • Unterstützung bei der Einführung neuer LSPs; • Mitwirkung bei der Vernetzung von Akteuren der Lehre an der ETH (z.B. UTL); • Mitwirkung bei der Verbreitung und Nutzung von departements-spezifischem Know-How.
----------------------------	--	--

Anstellung und Finanzierung

Die LSPs werden von den Departementen unbefristet angestellt. In der Regel empfiehlt sich eine Unterstellung unter eine Studiendirektorin/einen Studiendirektor.

Der Rekrutierungsprozess wird von Departementsvertreterinnen und Departementsvertretern und der Leiterin/dem Leiter des UTL gemeinsam durchgeführt; dies beginnt mit dem gemeinsamen Entwurf der Stellenausschreibung, führt zu gemeinsamen Interviews in der Runde der Finalistinnen und Finalisten und endet mit einer Vereinbarung zwischen Departement und Rektorat (UTL und Rektorin/Rektor).

LSPs werden in der Regel mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 0.5 FTE in dieser Rolle angestellt; über die 0.5 FTE hinausgehende Beschäftigungen können anderen Aufgaben gewidmet werden, zum Beispiel der aktiven Lehre oder Outreach-Aufgaben. LSPs werden in der Regel in Funktionsstufe 9 bzw. 10, angestellt (entspricht jährlichen Lohnvollkosten von CHF 150'000 bei einem 1.0 FTE-Pensum).

Die Rektorin/der Rektor unterstützt die von einem Departement für LSP-Funktionen dedizierten FTE zu 30% (entsprechend der 1/3 ETH-weiten Aufgaben), jedoch bis maximal 45 kCHF bei 1 FTE, den Rest finanziert das Departement. Erfüllt eine bzw. ein LSP Ausbildungsaufgaben im Rahmen eines Servicedepartements (z.B. Ausbildung von Hilfsassistierenden), kann die Rektorin/der Rektor einen höheren Beitrag leisten. Die folgenden Beispielszenarien illustrieren dieses Arrangement:

- Eine LSP wird mit 0.8 FTE mit 100%-Lohnvollkosten von CHF 160'000 angestellt; sie hat keine weiteren Aufgaben. Die anteilige Finanzierung durch den Rektor/die Rektorin beträgt somit $CHF\ 160'000 \cdot 0.8\ FTE \cdot 30\% = CHF\ 38'400$. Dies ist ein typisches Szenario.
- Eine LSP wird mit 1.0 FTE mit 100%-Lohnvollkosten von CHF 155'000 angestellt; sie oder er hat keine weiteren Aufgaben. Eine rein anteilige Finanzierung betrüge $CHF\ 155'000 \cdot 30\% = CHF\ 46'500$, jedoch werden nur bis zu CHF 45'000 vom Rektor/ der Rektorin übernommen. Dies ist ein weiteres typisches Szenario.
- Eine LSP arbeitet zu 0.6 FTE in dieser Rolle und zusätzlich 0.4 FTE in der departementalen Lehre. Seine 100%-Lohnvollkosten sind CHF 145'000. Der Rektor/die Rektorin fördert $CHF\ 145'000 \cdot 0.6\ FTE \cdot 30\% = CHF\ 26'100$. Dies ist ein aussergewöhnliches Szenario und bedarf spezieller Abstimmung mit dem Stab Rektor und dem Leiterin/der Leiterin des UTL.
- Ein grosses Departement beschäftigt zwei LSPs; Der erste LSP arbeitet mit 100%-Lohnvollkosten von CHF 150'000 zu 0.5 FTE in der Rolle und 0.3 FTE in der Studienkoordination, die zweite LSP mit 100%-Lohnvollkosten von CHF 180'000 zu 0.6 FTE in der Rolle und 0.4 FTE in der Lehre. Dies ergäbe: $(CHF\ 150'000 \cdot 0.5\ FTE + CHF\ 180'000 \cdot 0.6\ FTE) \cdot 30\% = CHF\ 54'900$ – da dies jedoch über dem Maximalbeitrag pro Departement liegt, werden in diesem Fall CHF 45'000 vom Rektor/der Rektorin übernommen. Eine solche Regelung ist nur in begründeten Ausnahmefällen möglich und bedarf der Genehmigung des Rektors / der Rektorin.

Die Unterstützung der LSPs durch die Rektorin/den Rektor wird in der Mittelfristplanung abgebildet und als «Zusatzfinanzierung Lehre» im PSP-Element «Lehrspezialist» im jeweiligen Departement aufgeführt. Die definitiven Mittel für die «Zusatzfinanzierung Lehre» werden Ende November festgelegt. Die Anstellung und die Finanzierung der LSP werden mittels einer schriftlichen Vereinbarung zwischen der Rektorin/dem Rektor, dem Departement und der Leiterin/dem Leiter des UTL geregelt. Hier müssen auch die Ausnahmen zur typischen Anstellungspraxis begründet werden.

Die Tätigkeit der LSPs wird im Annual Academic Achievements Bericht in geeigneter Form abgebildet.