

hochschuldidaktik.de



**Leistungsportfolio
Hochschulentwicklung**



Leistungsportfolio Hochschulentwicklung

Gemäß den Akkreditierungsanforderungen (akko) der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik DGHD von 8/2012 finden Sie in unserem hochschuldidaktischen Angebotsportfolio Themenmodule zu allen relevanten hochschuldidaktischen Qualifizierungsbereichen.

Genderhinweis

Wir legen großen Wert auf Diversität und Gleichbehandlung.

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit der Informationen und Angebote wurde jedoch von uns oftmals entweder die maskuline oder feminine Form gewählt. Dies impliziert keinesfalls eine Benachteiligung des jeweils anderen Geschlechts. Wenn wir also von Mitarbeiterinnen, Teilnehmerinnen und Trainerinnen sprechen, meinen wir selbstverständlich auch Mitarbeiter, Teilnehmer und Trainer.

Wir danken für Ihr Verständnis.



Herausgeber:

Dr. Stefan Braun M. A.
Fürststraße 63/1
72072 Tübingen

hochschuldidaktik.de
info@hochschuldidaktik.de



Leistungsportfolio Hochschulentwicklung

Inhalt

Faculty Development als ganzheitliche Maßnahme der Potenzialentwicklung	5
Leistungsfeld B: Entwicklung neuer didaktischer Leitbilder	8
Leistungsfeld C: Entwicklung und Durchführung eines „Forums der Lehre“	9
Leistungsfeld D: Studieneingangsphase	10
Leistungsfeld E: Beratung bei der Einführung innovativer qualitativer Evaluationsinstrumente. . . .	16
Leistungsfeld F: Konstruktiver Umgang mit der Studienabbrecherquote	18



Leistungsportfolio Hochschulentwicklung

Ausgangssituation

Ihre Hochschule beabsichtigt im Rahmen ihres kontinuierlichen Verbesserungsprozesses und im Zuge einer strategischen Weiterentwicklung die Lehre zu optimieren und alle daran Beteiligten zunehmend zu professionalisieren.

Auf der Basis der benannten Themen ergeben sich die folgenden Leistungsfelder:

- a) Unterstützung in kommunikativen Prozessen und wertschätzendem Umgang
- b) Entwicklung neuer didaktischer Leitbilder
- c) Entwicklung und Durchführung eines „Forums der Lehre“
- d) Studieneingangsphase
- e) Beratung bei der Einführung innovativer qualitativer Evaluationsinstrumente
- f) Konstruktiver Umgang mit der Studienabbrecherquote
- g) Professionelle Weiterbildungsangebote im Bereich Hochschuldidaktik und Personalentwicklung

Dabei steht die nachhaltige Überprüfung von curricularen Abläufen ebenso im Fokus der Betrachtung wie die individuelle Kompetenzerweiterung der betroffenen Mitglieder der Hochschulfamilie. Dazu zählen neben Professoren und Führungskräften auch akademische Mitarbeiter und Studierende.

Aber wie können Professionalisierungsprozesse in Wissenschaftsorganisationen ganzheitlich entwickelt, implementiert und zur Alltagsübung werden?

Die Ziele und die strategische Ausrichtung nicht nur der Gesamtorganisation „Hochschule“, sondern auch der Fakultäten und Fachbereiche sowie ihrer Mitglieder werden im Rahmen eines ganzheitlichen „Faculty Development“ überprüft und gegebenenfalls neu definiert und gemeinsam mit der Hochschulleitung und den beteiligten Professoren und Mitarbeitern weiterentwickelt. Dabei ist ein besonderes Augenmerk auf die Rahmenbedingungen einer Hochschule selbst, ihre Zielgruppen und ihr Umfeld zu legen. Ganz im Sinne einer Organisationsentwicklung in einem Unternehmen sind dabei während des Hochschulentwicklungsprozesses die Erwartungen der unterschiedlichen Bereiche, Ebenen und Interessengruppen samt deren Inhalte und Formate zu berücksichtigen.

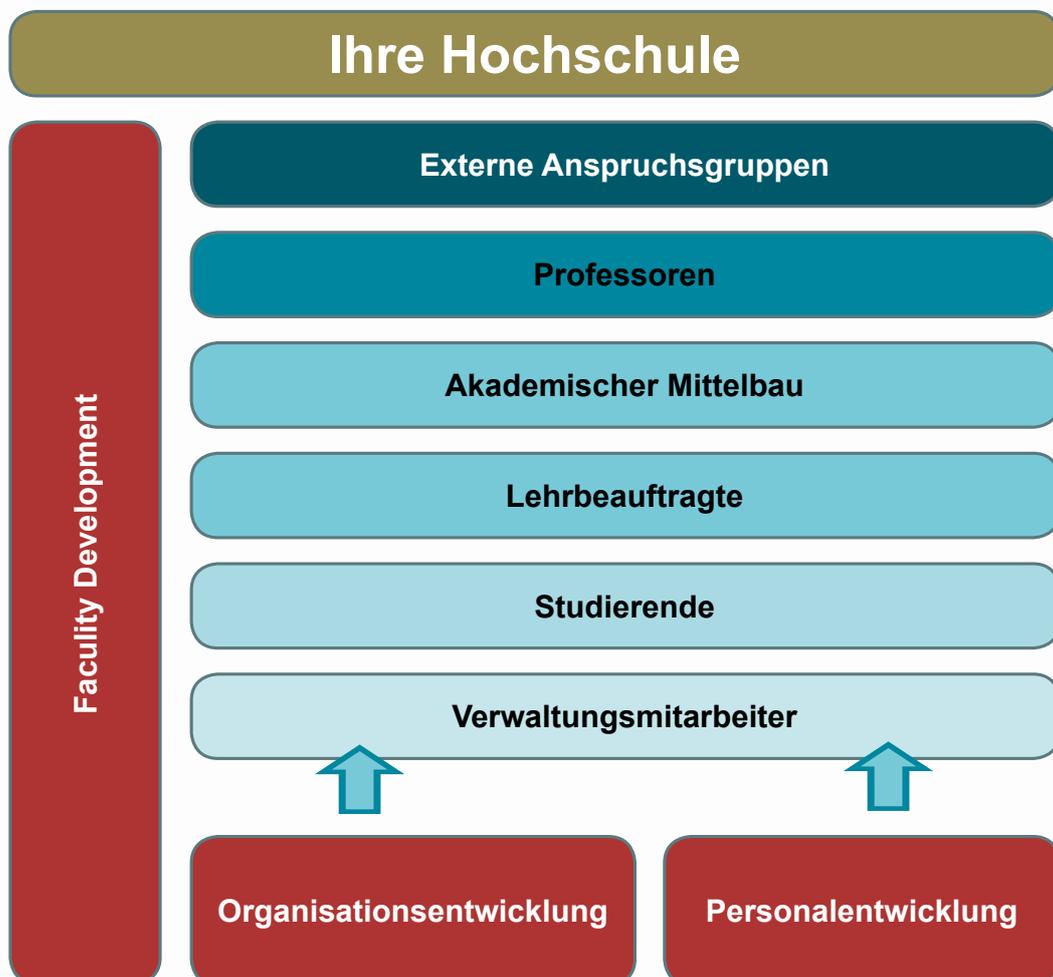
Faculty Development als ganzheitliche Maßnahme der Potenzialentwicklung

Wir verbinden in unserer Arbeit an Hochschulen die Erfahrung der Berater als interne Mitarbeiter an Hochschulen mit der Projekterfahrung als externe Berater in Wirtschaftsunternehmen. Dazu gehören didaktisierte Fachcurricula und kompetenzorientierte Trainings, ebenso wie die Begleitung einer Fakultät oder eines Fachbereichs in Veränderungsprozessen.

Die lernende Organisation als Ergebnis einer dynamischen, sich den Entwicklungen anpassenden und gestaltenden Einheit, ist dabei das Ziel unserer Maßnahmen. Um dies zu erreichen, bleiben wir im ständigen Dialog mit der Hochschule, prüfen und unterstützen die Optimierung bestehender Konzepte und Ansätze mit dem Ergebnis einer organisationsspezifischen Führungskräftequalifizierung und Kompetenzerweiterung des akademischen Mittelbaus sowie der Verwaltungsangestellten.

Damit erhalten Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen künftig kompetente Beratung in allen strategischen Fragen und der dafür notwendigen Neuausrichtung ihrer Organisationsentwicklung. Die umfassende Begleitung reicht dabei von ersten strategischen Vorüberlegungen bis hin zur umfassenden Umsetzung gemeinsam identifizierter Maßnahmen.

Unsere Tätigkeitsfelder im Modell



**Unser Angebot im Einzelnen****Leistungsfeld A: Unterstützung in kommunikativen Prozessen und wertschätzendem Umgang****Modul 1: Q-Netz**

Das professionell moderierte Q-Netz ist ein quergestelltes Netzwerk von Mitarbeitern, die bezüglich Alter, Funktionen, Geschlecht, Hierarchie etc. die Gesamtorganisation der Hochschule abbilden. Es besteht aus ca. 10-14 Mitgliedern und macht exemplarisch deutlich, wie in einer Organisation

- mit Situationen, Problemstellungen, Schwierigkeiten umgegangen wird,
- Aufgaben bewältigt werden,
- Konflikten aus dem Weg gegangen wird,
- Krisen bewältigt werden,
- auf Druck reagiert wird.

Damit bietet sich im Q-Netz die Chance, Themen der Hochschule stellvertretend nachzuerleben und gemeinsam Lösungen zu entwickeln, die dann wieder in Realität der Gesamtorganisation hinüberwirken. Das Q-Netz steht nicht allein. Es ist in einen Entwicklungs- und Veränderungsprozess eingebunden, der die Organisation betrifft und ist somit Kern und Promoter einer Veränderungsarchitektur.

Beispiele für Auslöser zur Q-Netz-Begleitung in Hochschulen:

- Einen nützlichen Beitrag zur Entwicklung der Gesamtorganisation leisten.
- Den Blick für das Ganze der Organisation und neue Handlungsalternativen bekommen.
- Die Feedbackkultur und das Konfliktmanagement weiterentwickeln.
- Selbstbestimmte Netzwerke als Unterstützung zur formalen Organisationsstruktur etablieren.
- Die begrenzten linearen Steuerungsinstrumente durch neue Steuerungsimpulse ergänzen.

Modul 2: Coaching

Führungskraft und Coach in einer Person zu sein, stellt hohe Anforderungen an das Rollenverständnis und die innere Haltung des Vorgesetzten. Coaching sensibilisiert beide Seiten in der inneren Wahrnehmung und setzt voraus, dass die Chancen und Grenzen einer Coachingbeziehung beiden Seiten bewusst und die Spielregeln im Voraus definiert sind.

Coaching kommt häufig dann zum Einsatz, wenn Mitarbeiter beruflich über- oder unterfordert sind, wenn Probleme am Arbeitsplatz oder Dauerkonflikte nicht gelöst werden, wenn wert schöpfende Arbeit blockiert wird. Mit Coaching aktivieren Sie bei Mitarbeitern und Teams die Fähigkeiten, Aufgaben selbstständig anzupacken und für Probleme eigenständig Lösungen zu (er-)finden.



Leistungsportfolio Hochschulentwicklung

Modul 3: Konfliktmoderation

In jedem sozialen Gefüge treten Konflikte auf. Konflikte sind hierbei kein Zeichen von unprofessionellem Verhalten, sondern sind ein ganz normaler Vorgang. Entscheidend ist, wie mit den Konflikten umgegangen wird, seien die Konflikte bedingt durch unklare Strukturen, unklare Abgrenzung von Rollen-/Aufgabenverteilung, Unverständnis für andere Berufsgruppen, Veränderung rechtlicher/organisatorischer Rahmenbedingungen, Diskurs über ethisch-moralisch verträgliche Entscheidungen, differierende Zielinteressen o. ä.

Leistungsfeld B: Entwicklung neuer didaktischer Leitbilder

Modul 1: Leitbildentwicklung

Um innovative und nachhaltige Lehr-Lern-Konzepte an der Hochschule zu etablieren, schlagen wir die Entwicklung „Didaktischer Leitbilder“ für einzelne Fakultäten, Fachbereiche oder Studiengänge vor. Angelehnt an die didaktischen Leitziele der Hochschule (siehe Struktur- und Entwicklungsplan) werden so Richtziele für die operativen Ebenen abgeleitet. Zentral ist, dass alle involvierten Akteure an diesem Prozess teilhaben können und somit Beteiligte der strategischen Veränderung werden, Mitverantwortung für den Prozess übernehmen und an der konkreten Umsetzung mitwirken.

Modul 2: Follow up-Workshop I

Wir implementieren diesen Prozess in den einzelnen Fachbereichen und führen die kollegiale Praxisberatung und die kollegiale Hospitation ein.

Modul 3: Follow up-Workshop II

Wir begleiten diesen Prozess in den einzelnen Fachbereichen und führen darüber hinaus die gewünschten Evaluationsinstrumente ein.



Leistungsfeld C: Entwicklung und Durchführung eines „Forums der Lehre“

Modul 1: Konzeption und Durchführung der Veranstaltung in Form eines „World Cafés“

Faculty Development entwickelt für Sie ein „Forum der Lehre“. Auf der moderativen Grundlage eines „World Cafés“ werden gelungene unterrichtliche Situationen gegenseitig vorgestellt, Impulse für eine aktivierende und dialogische Lehre vermittelt sowie kritische Momente in der Lehre konstruktiv-lösungsorientiert behandelt.

Hier wird den Lehrenden ein Forum für die Diskussion innovativer und nachhaltiger Ansätze in der bzw. für die Lehre gegeben.



Leistungsfeld D: Studieneingangsphase

Modul 1: Propädeutikum

Für eine nachhaltige Bindung der Studierenden an die Hochschule ist eine gelungene Studieneingangsphase maßgeblich.

Ein mehrwertstiftendes Konzept für ein Propädeutikum sollte klar mit den curricularen Inhalten des Studiums verschränkt sein. Angesprochen sind hierbei insbesondere die Selbst-, Methoden- und Sozialkompetenzen, die als Starter-Kit zu verstehen sind, um sich in dem neuen Umfeld einer Hochschule zurechtzufinden und für künftige Aufgaben im Studium vorbereitet zu sein. Aber auch inhaltliche Aspekte, wie interdisziplinäre oder ethische Bildungsthemen sind zu integrieren. Dieses Angebot an die Studierenden sichert zum einen die Qualität des Starts der Ausbildung an der Hochschule, als es auch ein Abgrenzungsmerkmal im kompetitiven Umfeld der Hochschulen darstellt.

Wir möchten Ihnen folgende Möglichkeit vorschlagen:

Das „Schwaben-College“

Das „Schwaben-College“ ist ein 1-semesteriges Propädeutikum mit einem Workload von 15 ECTS-Punkten (CAS-Niveau) mit einem begleitenden Tutorensystem, Mentorenprogramm und einem integrierten Lernzentrum.

Grundlagenvorlesungen/-seminare aus allen Fachbereichen der Hochschule sind verbindlich von den Studierenden zu belegen. Sowie Vorlesungen/Seminare zu ethischen, interdisziplinären und philosophischen Themen. Ergänzende Förderkurse in Mathematik und Englisch runden den inhaltlichen Themenkanon ab.

Ein wesentliches Gestaltungsmerkmal des Propädeutikums ist eine eng verzahnte Blended Learning Architektur.

Das Propädeutikum sollte durch eine offizielle Auftakt- und Abschlussveranstaltung flankiert und harmonisiert werden.

Mögliche Themenbereiche:

Themenbereich: Lernen lernen & Kommunikation

Ziel dieses Themenbereiches ist es, die Studierenden grundsätzlich für die Wissensvermittlung und Kompetenzentwicklung im Rahmen eines Hochschulstudiums zu sensibilisieren und sie mit Instrumenten vertraut zu machen, die es ihnen ermöglichen, den Ansprüchen eines praxisorientierten wissenschaftlichen Studiums gerecht zu werden.

Einzelne Inhalte können dabei sein:

- Selbst- und Zeitmanagement
- Start der Portfolioarbeit
- Testung der unterschiedliche Lerntypen
- Selbständiges Lernen und Lerngruppen



Leistungsportfolio Hochschulentwicklung

- Grundlagen der Kommunikation und Teamarbeit
- Projektmanagement: Abläufe planen, Zusammenarbeiten
- Einführung in das Problemorientierte Lernen POL
- Moderationstechniken

Themenbereich: Wissenschaftliches Arbeiten

Ziel dieses Bereiches ist es, die Studierenden mit den Grundtechniken wissenschaftlichen Arbeitens vertraut zu machen. Darüber hinaus soll ein Verständnis für Wissenschaftsethik vermittelt werden.

Einzelne Inhalte können dabei sein:

- Klärung von Fragestellung und Arbeitsauftrag
- Aufbau und Zielsetzung eines wissenschaftlichen Textes
- Thema und Relevanz
- Formaler Aufbau und Struktur einer wissenschaftlichen Arbeit
- Literaturrecherche
- Stoffsammlung, -auswahl, -gliederung, -aufbereitung, -auswertung
- Argumentation und Faktendarstellung
- Wissenschaftliches Zitieren
- Präsentationstechniken

Themenbereich: Wissen und Kompetenz

Ziel dieses Themenbereiches ist es, die Studierenden zu befähigen, ausgehend von reinem Reproduktionswissen Transferleistungen zu abstrakten Fragestellungen zu erbringen. Die Studierenden sollen selbstständig Themen er- und bearbeiten können, zielführende Fragestellungen entwickeln und für diese eigenständig unterschiedliche Lösungsansätze entwickeln.

Einzelne Inhalte können dabei sein:

- Explanandum und Hypothesenbildung
- Textarbeit und Textverständnis
- Relevanz und Redundanz (vertieft)
- Argumentationstechniken (vertieft)
- Kleinere Forschungsprojekt entwerfen und durchführen
- Prüfungsvorbereitung



Leistungsportfolio Hochschulentwicklung

Themenbereich: Bildung

Ziel dieses Bereiches ist es, die Studierenden mit philosophischen, gesellschaftlichen, ökologischen und kulturellen Themen vertraut zu machen. Interdisziplinäre Schnittpunkte und Beziehungen werden verdeutlicht und reflektiert. Kurz gesagt: Es wird „der Blick über den Tellerrand“ gefördert.

Die konkrete curriculare Ausgestaltung der einzelnen Themenbereiche sowie die Harmonisierung mit der Studien- und Prüfungsordnung erarbeitet FacultyDevelopment anhand der Ziele der Hochschule und nach Erteilung des Auftrags.

Modul 2: POL-Tutorenqualifizierung

Vorab:

Die Einführung der Verwendung des Problemorientierten Lernens POL stellt eine strategische Entscheidung für eine Hochschule dar und bedarf aus diesem Grunde weiterführender Überlegungen organisatorischer, medialer und didaktischer Art.

Allgemeines:

Reformierte und innovative Studiengänge in denen eigenverantwortliche Lernphasen der Studierenden zum Erwerb des geforderten Workload gefordert werden, sind das Einsatzgebiet des Problemorientierten Lernens (POL). Das POL (Problemorientiertes Lernen) ist ein didaktisches Vorgehen zur gezielten Erarbeitung von Lerninhalten in Kleingruppen (max. 8 Personen). Es besteht aus einer Kombination von Vorlesung, moderierter Kleingruppendiskussion mit Tutorenbegleitung und Selbststudium. Die Kleingruppenarbeit findet dabei unter der Anleitung eines Dozenten, der Studierenden selbst oder eines Tutors statt.

Der Ausgangspunkt für das POL ist eine Problemstellung oder ein Fallbeispiel aus der Berufspraxis. Der Ablauf des POL ist in 8 Lernschritte gegliedert, auf dessen Grundlage die Fall- bzw. Problemstrukturen analysiert und Lernziele formuliert werden, so dass die Aneignung des Lernstoffs gezielt erfolgen kann. Am Ende einer Problembearbeitung kann - je nach Ausbildungsstand - die Problemlösung stehen. Entscheidend für das POL ist aber nicht allein das Ergebnis der Problembearbeitung, die Problemlösung, sondern der Weg zu ihr, die Strategie!

Ziel der Methode ist u. a., den Studierenden bei der Erarbeitung eines Wissensgebietes möglichst viele inhaltliche Freiräume anzubieten, damit sie ihr eigenes Interesse am Lerngegenstand entwickeln und herausarbeiten bzw. den Lerngegenstand daraufhin für sich erarbeiten können. Diese Herangehensweise motiviert, eine Brücke zwischen den theoretischen Erkenntnissen und deren praktischer Relevanz herzustellen. Darüber hinaus kann auf diesem Wege der Bereich der sog. Schlüsselqualifikationen messbar und bewertbar gemacht werden.

Vorgehen zur Einführung:

Informationsveranstaltung zum Thema POL für die Lehrenden

Ziele:

Zielsetzung der Veranstaltung ist es, die Teilnehmenden mit der POL-Methode vertraut zu machen, sie mittels bereitgestellter und (später) selbst entwickelter Praxisfälle zu testen und ihre Verwendungsmöglichkeit in der Hochschullehre zu diskutieren. Weiter werden die grundlegenden Fähigkeiten zur Durchführung von POL aufgezeigt und kritische Punkte dieses innovativen Lehrverfahrens diskutiert.

Leistungsportfolio Hochschulentwicklung

Inhalte:

- Die didaktischen Merkmale des POL.
- Möglichkeiten zur Implementierung von POL in den Unterricht.
- Möglichkeiten der medialen Begleitung des Selbststudiums mittels Lernplattformen und E-Portfolios.

Das 1x1 des Lehrens (ohne POL)

Dieser Kurs richtet sich an Tutoren und Tutorinnen, die ihre Lehrbefähigung systematisch erschließen, vertiefen und die Weiterentwicklung ihres Lehrverhaltens reflektieren wollen. Im Laufe des 2-tägigen Workshops erlernen die Teilnehmenden eigene Übungen und Tutorien zu optimieren. Im Mittelpunkt des Kurses steht die Handlungskompetenz, d. h. der versierte Umgang mit dem organisatorischen Ablauf einer akademischen

Veranstaltung und der spielerische Umgang mit den relevanten Themen- und Handlungsfeldern der Lehre.

Ziele:

Sie lernen

- ein umfassendes Konzept für die methodisch-didaktische Planung Ihrer Tutorien und Übungen kennen,
- das Planungskonzept für eine persönliches Tutorium umzusetzen,
- das eigene Lehrverhalten systematisch zu reflektieren,
- neue Methoden zur Aktivierung von Studierenden und Förderung von Team- und Kooperationsfähigkeit kennen.

Inhalte:

- Planungskonzept für die methodisch-didaktische Gestaltung von Tutorien und Übungen einschließlich Checklisten.
- Umgang mit den Adressaten der anvisierten Tutorien – Was braucht es zum erfolgreichen Lernen?
- Formulierung von Lehr-Lern-Zielen für Tutorien und Übungen.
- Wie lassen sich Inhalte auswählen und wie reduziert man die Stoffmenge?
- Formen der Organisation und Kommunikation innerhalb der Tutorien.
- Neue Unterrichtsmethoden einsetzen – Methoden für den Übungsbeginn, verschiedene Möglichkeiten, Unterrichtsstoff zu vertiefen sowie Szenarien um ein Tutorium sinnvoll – d. h. mit gesicherten Erkenntnissen zu beenden.
- Sinnvolle Medienauswahl.



Leistungsportfolio Hochschulentwicklung

- Transfer der methodisch-didaktischen Maßnahmen auf eigene Veranstaltungen und
- Entwicklung eines individuellen Handlungskonzepts für eine persönliche Übung/Tutorium.
- Abschlusspräsentation der neu entworfenen Veranstaltungsmodelle einschließlich Feedback.

Methoden:

- Impulsreferate
- Einzelarbeit
- Gruppenübungen (ausgewählte Methoden)

Trainingsworkshop für POL-Tutoren

Ziel:

Zielsetzung der Veranstaltung ist es, die Tutoren mit der POL-Methode vertraut zu machen, sie mittels von den Lehrenden bereitgestellter und ggf. selbst entwickelter Praxisfälle zu testen, ihre Verwendungsmöglichkeit für die Studierenden zu diskutieren. Weiter werden die grundlegenden Fähigkeiten zur Durchführung von POL aufgezeigt und kritische Punkte dieses innovativen Lehr- u- Lernverfahrens diskutiert.

Inhalte:

- Die didaktischen Merkmale des POL
- Entwicklung von Fallbeispielen
- Möglichkeiten zur Implementierung von POL in die Kleingruppenarbeiten der Studierenden
- Mediale Begleitung des Selbststudiums mittels Lernplattformen und E-Portfolios
- Gestaltungsmöglichkeiten für die Selbststudienphase
- Die Coaching- und Rückmeldungsfunktion der POL-Tutoren

Praxiswerkstatt für Tutoren und ggf. student. Moderatoren

Ziel:

Zielsetzung der Praxiswerkstatt ist es die POL-Tutoren mit praktischen Hilfestellungen bei ihrer Arbeit mit den Kleingruppen und student. Moderatoren zu begleiten und zu unterstützen. Weiter gilt es die curricularen POL-Prozesse zu optimieren und zunehmend zu standardisieren.

Inhalte:

- Schwierigkeiten der POL-Tutoren werden aufgegriffen und konstruktiv bearbeitet.
- Kollegiale Fallberatung



Leistungsportfolio Hochschulentwicklung

Follow-up Workshop für Lehrende und Tutoren

Ziel:

In dieser abschließenden Veranstaltung gilt es die bisherigen Erfahrungen mit der Umsetzung von POL auszuwerten, das POL-Verfahren zu optimieren und weitere perspektivische Überlegungen didaktisch-methodischer Art anzustellen.

Inhalte:

- Evaluationsergebnisse
- Feedbacks
- Weitere didaktische Strategien

Prozessbegleitung für die Lehrenden und Tutoren

Ziel:

- Eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Implementierung von POL gewährleisten

Methode:

- Prozessbegleitung persönlich, via E-Mails bzw. Lernplattform

Leistungsfeld E: Beratung bei der Einführung innovativer qualitativer Evaluationsinstrumente

In der Wirtschaft heißt es: „Nur wer seine Kunden und ihre Bedürfnisse kennt und entsprechend bedient, kann langfristige Beziehungen aufbauen und am Markt erfolgreich sein.“

Warum sollte dies zwischen Hochschule und Studierenden anders sein? Doch was sind die Bedürfnisse heutiger Studierenden wirklich, was ihre eigentlichen Themen? Was müsste die Hochschule bieten, damit Studierende hier eine langfristige Bindung eingehen?

Studierende müssen heute mehr denn je individuell dort abgeholt werden, wo sie mit ihren Fragen, Bedürfnissen und Zielen stehen. Diese muss die Hochschule kennen, um zukunftsweisende, passgenaue Angebote in hoher Qualität anbieten zu können.

Viele Hochschulen können diese Fragen heute noch nicht befriedigend beantworten, was Studierende häufig mit Abkehr quittieren. Das Expertenteam von hochschuldidaktik.de sieht darin eine Chance, Dinge in Zukunft anders und besser zu machen. Wir suchen mit Ihnen gemeinsam nach Lösungen. Sie lernen mit uns Ihre zukünftigen und derzeitigen Studierenden besser kennen; Sie treten mit ihnen in Dialog.

Unter Einbeziehung dieser Dialogformen, der Kenntnis der Bedürfnisse der Studierenden und der Entwicklung von Leitbildern können neue, dynamische und punktgenau Lösungen für den Lehrbetrieb entwickelt werden, Lehrende geschult, Infrastruktur angepasst und Studierende motivierend integriert werden.

Hierzu möchten wir Ihnen zunächst fünf mögliche Ansätze vorstellen:

Modul 1: Liquid Feedback

Durch die noch recht junge Open Source Software, „Liquid Feedback kann eine massentaugliche, dynamisch und individualisierte Plattform etabliert werden. Dadurch können quantitative, offene und ehrliche Einschätzung zu wichtigen Themen repräsentativ abgebildet werden.

Die Software muss an die Gegebenheiten der Hochschule angepasst und zunächst in einzelnen Studiengängen pilotiert werden.

Modul 2: Bidirektionale Feedbacks

Durch intelligente, bidirektionale online Fragebögen, welche minimalistisch das Wesentliche vornehmlich in Freitextfeldern erfassen, können Trends und zentrale Aussagen klar benannt und durch iterative Prozesse zurück gespiegelt, präzisiert und konkretisiert werden. So kann kostengünstig und schnell ein repräsentatives Bedürfnisbild aufgezeigt und die Kluft zwischen Soll- und Ist-Zustand dargestellt werden.

Modul 3: Stimmungsbarometer

Das von Stimmungsbarometer ist ein Tool, das es Ihnen ermöglicht, die Stimmungslage in Lehrveranstaltungen zu analysieren und deren Entwicklung zu beobachten.

In kurzen Pulsbefragungen werden Studierende zu relevanten und aktuellen Themen in der Lehre befragt. Diese Befragungen werden in regelmäßigen Abständen während des laufenden Semesters durchgeführt, um Veränderungen und Entwicklungen im Zeitverlauf beobachten zu können.



Leistungsportfolio Hochschulentwicklung

Das Stimmungsbarometer ist ein Seismograph für die Situation der Studierenden im Unterricht und gibt einen sehr schnellen und klaren Eindruck ob und an welchem Punkt eine vertiefende Befragung notwendig wird.

Modul 4: Teaching Analysis Poll

TAP ist eine einfache und zugleich wirkungsvolle Methode, mit der Lehrende in der Mitte des laufenden Semesters von Studierenden Rückmeldung darauf erhalten können, wie ihre Lehrveranstaltung „läuft“. Das Ziel eines TAPs ist es, spezifische handlungsorientierende Informationen zur Veränderung und Verbesserung einer konkreten Lehr- und Lernsituation zu erhalten.

Vorgehensweise/Durchführung

Das TAP wird in Abwesenheit des/der Lehrenden von einem Mitglied des Teams „Lehren & Lernen“ durchgeführt. Dadurch bleibt das Feedback anonym. Lehrende melden über ein Formular im Internet ihren Bedarf an (ausschlaggebend ist meist das Ergebnis des Stimmungsbarometers) an, dann vereinbart ein Mitarbeiter mit ihnen einen TAP-Termin. Zu diesem Termin beendet der Lehrende seine Lehrveranstaltung 30 Minuten früher, stellt die TAP-Person kurz vor und verlässt den Raum. In der halben Stunde der Zwischenauswertung reflektieren die Studierenden die Lernförderlichkeit der Veranstaltung und diskutieren in Kleingruppen die drei folgenden Fragen:

- Wodurch lernen Sie in dieser Veranstaltung am meisten?
- Was erschwert Ihr Lernen?
- Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie für die hinderlichen Punkte?

Die Ergebnisse werden von jeder Gruppe schriftlich fixiert, eingesammelt, im Plenum besprochen, und es werden Mehrheitsmeinungen ermittelt. Die Ergebnisse werden zeitnah in einem Auswertungsgespräch an die Lehrenden weitergegeben. Bei Interesse der Lehrenden werden in diesem Gespräch auch gemeinsam Ideen erarbeitet, wie die Anregungen der Studierenden umgesetzt werden können. Bereits in der nächsten Sitzung der Lehrveranstaltung bespricht der Lehrende mit den Studierenden, welche Konsequenzen er aus der Rückmeldung ziehen möchte.

Modul 5: 360° Grad-Feedback

Das 360°-Feedback ist eine Methode zur Einschätzung der Kompetenzen und Leistungen von Lehren (und andere Fach- und Führungskräften) aus unterschiedlichen Perspektiven wie zum Beispiel aus Sicht der Kollegen, didaktischen Beratern und natürlich auch der Studierenden.

Die größere Objektivität dieser Methode kommt dadurch zustande, dass eine Person sich selbst bewertet (Selbstbild) und gleichzeitig aus verschiedenen Perspektiven beobachtet und eingeschätzt wird. Die Feedbackgeber steuern somit das Fremdbild bei. Zu dieser Personengruppe gehören unter anderem Vorgesetzte, Kollegen, Berater, Studierende. Durch den Vergleich von Selbst- und Fremdbild entsteht eine sehr realistische Einschätzung der Leistungen und Verhaltensweisen des Feedbacknehmers. Aus der Analyse der Stärken und Schwächen lassen sich sehr konkrete und praxisnahe Lern- und Verbesserungsmöglichkeiten ableiten



Leistungsfeld F: Konstruktiver Umgang mit der Studienabbrecherquote

Nachdem im bisherigen Dienstleistungsangebot insbesondere darauf Wert gelegt wurde, die Studienabbrecherquote durch gezielte Interventionen zu senken, ist unsere abschließende konzeptionelle Idee von größerer politischer Tragweite und von einem pragmatischen Umgang mit der momentanen suboptimalen Situation gekennzeichnet.

Das Bundesbildungsministerium unterstützt Überlegungen, Studienabbrecher für das Handwerk zu gewinnen und hat dazu Pilotprojekte angekündigt. Gesucht wird ein engerer Kontakt zwischen Studienabbrechern sowie den Kammern und Unternehmen, damit diese schnell zueinander finden. Dazu wird das Ministerium Pilotprojekte starten. Konkret: Wir wollen es Studienabbrechern ermöglichen, eine verkürzte Ausbildung in Unternehmen zu absolvieren. Dazu müssen die von ihnen erbrachten Studienleistungen besser anerkannt werden.

Wir sind bereits pro-aktiv initiativ tätig geworden und haben mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und regionalen Handwerkskammern Kontakt aufgenommen, um ein Projekt „Ponton“ (Neue Chancen für Studienabbrecher im Handwerk) zu initiieren, in das hochschuldidaktik.de viel an Kompetenz und Expertise einbringen könnte.

Es geht letztlich darum im Zuge des Deutschen Qualifikationsrahmens DQR die Übergänge zwischen Schule, Ausbildung und Studium in alle Richtungen hin durchlässiger und transparenter zu machen. Das Gestalten der Studieneingangsphase ist die eine Seite der Medaille, die Gestaltung der (vorzeitigen) Studienausgangsphase die andere. Und insbesondere scheint es wichtig zu sein, die Prozesse selbst zu entwickeln und die Hochschule als aktiven Akteur in diesem Szenario zu etablieren und profilieren.

Modul 1: Strategieentwicklung

Zielvorstellungen konkretisieren, Roadmap entwickeln

Modul 2: Netzwerkbildung

Aufbau eines Netzwerkes zwischen Kammern, Hochschule und Unternehmen

Modul 3: Prozessbegleitung

Implementierung/Pilotierung der Maßnahmen, Supervision, Konfliktmanagement, Coaching

hochschuldidaktik.de



Herausgeber:

Dr. Stefan Braun M. A.

Fürststraße 63/1

72072 Tübingen

hochschuldidaktik.de

info@hochschuldidaktik.de