



Qualitätspakt Lehre-Regionalworkshop Nordost: „Der Wurm muss dem Fisch schmecken, nicht nur dem Angler“

19./20.10.2017

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

ZIEL DES QPL-REGIONALWORKSHOPS:

Ziel des Potsdamer Workshops zur akademischen Personalentwicklung war es, den fachlichen, hochschulübergreifenden Austausch über Angebote zur Begleitung und hochschuldidaktischen Weiterqualifizierung von (neuberufenen) Professorinnen und Professoren im Qualitätspakt Lehre anzuregen. Die Diskussion von Anreizen und Hemmnissen für die Teilnahme an solchen Formaten bildete den Schwerpunkt der Veranstaltung.



GEFÖRDET VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Der Workshop richtete sich an Akteurinnen und Akteure auf dem Feld der akademischen Personalentwicklung und der (hochschuldidaktischen) Weiterbildung in Projekten des Qualitätspakts Lehre. Er fand im Rahmen der Qualitätspakt Lehre-Workshop-Reihe 2017 zum Themenbereich „Didaktische Weiterbildung/Qualifizierung der Lehrenden“.

PROGRAMM 1. TAG

DONNERSTAG, 19.10.2017

12 – 13 Uhr	Registrierung, Kaffee und Netzwerken
13 – 14 Uhr	Lunchtalk zur Eröffnung: „Lunchtalks, Kamingespräche, Experten-Inputs“: Das „Onboarding für Neuberufene“ – ein QPL-Teilprojekt der Universität Potsdam <i>Stefanie Goertz, Till Heyer-Stuffel*, Universität Potsdam</i>
14 – 14.30 Uhr	Keynote: „Didaktische Qualifizierung besser kompakt? Einführungswoche für Neuberufene“ <i>Prof. Silke Bock, TH Mittelhessen</i>
14.30 – 15 Uhr	Fragen und Diskussion
15 – 15.30 Uhr	Kaffeepause
15.30 – 17 Uhr	Parallele Arbeitsgruppen: Erfahrungen aus der Praxis und für die Praxis › Kollegialen Austausch fördern › Fördernde Bedingungen und organisatorische Hürden für Neuberufenen-Programme an Hochschulen › Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium: „Mission Impossible“ ohne Verknüpfung zwischen Evaluation und Hochschuldidaktik? › Geht's auch individueller? – Coaching und andere Alternativen zu klassischen Workshop- formaten und -inhalten › Nur keine Hemmungen – können Anreizsysteme Hemmnisse der Weiterbildungsbeteiligung von Professorinnen und Professoren abbauen?
17 – 18 Uhr	Präsentation der Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen und Diskussion

19 – ca. 22 Uhr

Kamingespräch mit Abendessen:

Begrüßung

*Prof. Dr. Andreas Musil, Vizepräsident für
 Lehre und Studium der Universität Potsdam*

„Didaktische Qualifizierung – nur für Neu-
 berufene oder lohnt sich der Aufwand auch
 für gestandene Profs?“

Dr. Sabine Brendel, Berlin

MODERATION: Dr. Jan-Martin Wiarda

* Vertreten durch Michaela Fuhrmann, Universität Potsdam

LUNCHTALK zur Eröffnung: Das QPL-Projekt „QueLL“ an der Universität Potsdam¹

Die Begrüßung der Gäste, die aus ganz Deutschland zum QPL-Workshop nach Potsdam gereist sind, fand im Lunchtalk-Format statt.



Stefanie Goertz, Koordinatorin des QPL-Projekts „QueLL“, stellte die thematischen Schwerpunkte des Projekts vor:

- Verbesserung der Personalausstattung an den Fakultäten
- Ausbau der Studieneingangsphase
- Professionalisierung der Lehre
- E-Learning in den Studienbereichen
- Praktika im In- und Ausland

¹Vgl.: http://bit.ly/qpl-workshop-dokumentation_potsdam (Präsentationen)

LUNCHTALK zur Eröffnung: „Onboarding für Neuberufene“ der Universität Potsdam²



Michaela Fuhrmann, Geschäftsführerin des Zentrums für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium (ZfQ) präsentierte die Entwicklung und Inhalte des „Onboarding für Neuberufene an der Universität Potsdam“ sowie die Erfahrungen mit dem Programm.

Im QPL-Regionalworkshop wurden wesentliche Elemente des präsentierten Neuberufenenprogramms aufgegriffen:

- Lunchtalks
- Kamingespräch
- Experten-Inputs



²Vgl.: http://bit.ly/qpl-workshop-dokumentation_potsdam (Präsentationen)

KEYNOTE³: „Didaktische Qualifizierung besser kompakt? Einführungswoche für Neuberufene“, Prof. Silke Bock, TH Mittelhessen

Frau Prof. Bock beleuchtete die Erfolgsfaktoren, Erfahrungen und Herausforderungen der von der „Arbeitsgruppe wissenschaftliche Weiterbildung - Ein Verbund hessischer Hochschulen“ entwickelten HD-Woche⁴ für Neuberufene. Die HD-Woche wird in der Form umgesetzt, wie sie als Konzept im Neuen Handbuch Hochschullehre⁵ veröffentlicht wurde. Gleichzeitig gibt es Überlegungen, das Konzept weiter zu entwickeln. Auch hierzu gab Frau Bock einen Ausblick.



³ Vgl.: http://bit.ly/qpl-workshop-dokumentation_potsdam (Präsentationen)

⁴ Nähere Informationen unter <http://www.agww-hessen.de/wbtext.cfm?ID=916>

⁵ (S. Auferkorte/Bock/Ruschin/Slemeyer: Professionalisierung für das Lehren und Lernen in modularisierten Studiengängen, In: Neues Handbuch Hochschullehre: Lehren und Lernen effizient gestalten / Berendt, Brigitte; Szczyrba, Birgit; Wildt, Johannes (Hrsg.), 2012.)

KOLLEGIALEN AUSTAUSCH FÖRDERN

Ob durch kollegiale (Fall-)Beratung, kollegiale Hospitation oder informelle Vernetzung – die Vorteile vom Austausch unter Professorinnen und Professoren sind vielfältig und tragen dazu bei, die Qualität der Lehre an Hochschulen zu fördern. Dennoch rücken sie im Arbeitsalltag der Lehrenden oftmals in den Hintergrund. Ein Ziel sollte es daher sein, kollegialen Austausch unter Professorinnen und Professoren aktiv anzuregen und zu erleichtern. Aber wie müssten die Rahmenbedingungen für kollegialen Austausch aussehen? Welche Modelle eignen sich am besten und wie kann man Professorinnen und Professoren zur Teilnahme gewinnen? Funktionieren Vernetzung und Austausch beim wissenschaftlichen Nachwuchs besser als bei Professorinnen und Professoren? Wenn ja, warum, und welche Schlussfolgerungen lassen sich daraus für die Zusammenarbeit mit Professorinnen und Professoren ziehen? Diese und weitere Fragen wurden in der Arbeitsgruppe diskutiert.



Moderation: Michaela Fuhrmann, Stefanie Goertz
(Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium, Universität Potsdam)

ERGEBNISSE DER ARBEITSGRUPPE „KOLLEGIALEN AUSTAUSCH FÖRDERN“:

Worum ging es im Workshop? Wie lautete die Haupt-Fragestellung?

Primär ging es im Workshop darum, Rahmenbedingungen für einen kollegialen Austausch zu besprechen. Insbesondere wurde dabei darauf eingegangen, wie Professorinnen und Professoren zu einem kollegialen Austausch motiviert werden können. Auch die Frage, welche Kompetenzen die Professorinnen und Professoren benötigen, um sich gegenseitig beraten zu können, wurde diskutiert.

Welche Modelle/Beispiele wurden diskutiert?

Es wurden zwei Programme näher vorgestellt: Ein Follow-up nach dem Neuberufenenprogramm an der Universität Paderborn sowie das Programm „Professorinnen und Professoren der Uni Passau im Gespräch“.

Worüber wurde besonders angeregt diskutiert? Bei welchen Fragen gab es unterschiedliche Meinungen?

Es wurde intensiv diskutiert, wie die Professorinnen und Professoren von einem „lockeren Austausch“ untereinander zu einer kollegialen Fallberatung motiviert werden können. Dazu müssen die Professorinnen und Professoren über entsprechende Kompetenzen verfügen. Hemmungen bei der gegenseitigen Beratung müssen abgebaut werden. Letztendlich wurde auch darüber diskutiert, welchen Nutzen die Professorinnen und Professoren von der gegenseitigen Beratung haben.

Zentrale Schlussfolgerungen:

Der kollegiale Austausch muss unter den Professorinnen und Professoren stattfinden. Auch die Moderation muss von einer geeigneten Professorin bzw. einem geeigneten Professor übernommen werden. Die Zielgruppe muss untereinander Vertrauen aufbauen, damit eine gegenseitige Offenlegung der Probleme stattfinden kann. Die Etablierung eines neuen Programms mit der Zielgruppe der Professorinnen und Professoren benötigt Zeit.

Welche Fragen sind offen geblieben?

Ist die kollegiale Fallberatung ein geeignetes Mittel für Professorinnen und Professoren? Gibt es konkrete gute (und personenunabhängige) Lösungen für die Etablierung eines Programms, das nicht (nur) auf Neuberufene zielt, sondern auch auf Professorinnen und Professoren, die bereits länger ihren Lehrstuhl innehaben?

ERGEBNISSE DER ARBEITSGRUPPE „KOLLEGIALEN AUSTAUSCH FÖRDERN“:

Fragen

Welche Modelle für kollegialen Austausch eignen sich am besten und wie kann man Professorinnen und Professoren zur Teilnahme gewinnen?

Wie müssten die Rahmenbedingungen für kollegialen Austausch der Professorinnen und Professoren gestaltet sein?

Funktionieren Vernetzung und Austausch beim wissenschaftlichen Nachwuchs besser als bei Professorinnen und Professoren? Wenn ja, warum, und welche Schlussfolgerungen lassen sich daraus für die Zusammenarbeit mit Professorinnen und Professoren ziehen?

Kollegiale Teilberatung
Bernd Schmidt/Kristin

Konkrete
Fördermöglichkeiten
des kollegialen Austauschs
(Wie „attraktiv“ gestalten?)

EXTERNE
MODERATION?

WELCHE
ANREIZE?

Wie kann ich
erfahrene Profs z.

TN am Format motivieren?

Wie kann ich
Neuerufene Profs

zur TN am Format motivieren?

Häufigkeit des
Angebots im Semester

Wie wird
Angebot k

Wie kann der Benefit
des kollegialen Austauschs vermittelt werden?

Wie kann der Benefit
des kollegialen Austauschs vermittelt werden?

Wie kann der Benefit
des kollegialen Austauschs vermittelt werden?

Wie kann der Benefit
des kollegialen Austauschs vermittelt werden?

Wie kann der Benefit
des kollegialen Austauschs vermittelt werden?

Wie kann der Benefit
des kollegialen Austauschs vermittelt werden?

Wie kann der Benefit
des kollegialen Austauschs vermittelt werden?

Wie kann der Benefit
des kollegialen Austauschs vermittelt werden?

Wie kann der Benefit
des kollegialen Austauschs vermittelt werden?

Wie kann der Benefit
des kollegialen Austauschs vermittelt werden?

Themen für
den Austausch

Welcher Wochentag
eignet sich am
besten?

Welcher Zeitrahmen,
Uhrzeit & welches
Intervall ist ideal?

Welcher Zeitrahmen,
Uhrzeit & welches
Intervall ist ideal?

Welcher Zeitrahmen,
Uhrzeit & welches
Intervall ist ideal?

Welcher Zeitrahmen,
Uhrzeit & welches
Intervall ist ideal?

Welcher Zeitrahmen,
Uhrzeit & welches
Intervall ist ideal?

Welcher Zeitrahmen,
Uhrzeit & welches
Intervall ist ideal?

Welcher Zeitrahmen,
Uhrzeit & welches
Intervall ist ideal?

Welcher Zeitrahmen,
Uhrzeit & welches
Intervall ist ideal?

Welcher Zeitrahmen,
Uhrzeit & welches
Intervall ist ideal?

Welcher Zeitrahmen,
Uhrzeit & welches
Intervall ist ideal?

Welcher Zeitrahmen,
Uhrzeit & welches
Intervall ist ideal?

Welcher Zeitrahmen,
Uhrzeit & welches
Intervall ist ideal?

Welcher Zeitrahmen,
Uhrzeit & welches
Intervall ist ideal?

Welcher Zeitrahmen,
Uhrzeit & welches
Intervall ist ideal?

Koll. Neugier? Experten für produktive Vernetzung
Vorteile / Nachteile

Kollegiale Beratung
Kultur des Hochschuls
Zusammenhang?

Koll. Neugier? Experten für produktive Vernetzung
Vorteile / Nachteile

Hemmschwellen
beim Sch-Berater
Lassen?

Hemmschwellen
beim Sch-Berater
Lassen?

Augenhöhe
wer motiviert... wen was
was zu tun...?

Augenhöhe
wer motiviert... wen was
was zu tun...?

Augenhöhe
wer motiviert... wen was
was zu tun...?

Augenhöhe
wer motiviert... wen was
was zu tun...?

Augenhöhe
wer motiviert... wen was
was zu tun...?

Augenhöhe
wer motiviert... wen was
was zu tun...?

Augenhöhe
wer motiviert... wen was
was zu tun...?

Augenhöhe
wer motiviert... wen was
was zu tun...?

Augenhöhe
wer motiviert... wen was
was zu tun...?

Augenhöhe
wer motiviert... wen was
was zu tun...?

Augenhöhe
wer motiviert... wen was
was zu tun...?

Augenhöhe
wer motiviert... wen was
was zu tun...?

Augenhöhe
wer motiviert... wen was
was zu tun...?

Augenhöhe
wer motiviert... wen was
was zu tun...?

Augenhöhe
wer motiviert... wen was
was zu tun...?

Augenhöhe
wer motiviert... wen was
was zu tun...?

Augenhöhe
wer motiviert... wen was
was zu tun...?

Augenhöhe
wer motiviert... wen was
was zu tun...?

Augenhöhe
wer motiviert... wen was
was zu tun...?

Augenhöhe
wer motiviert... wen was
was zu tun...?

alles neu

Was muss ein Austausch
format "haben", damit sich
die Professoren Zeit dafür
nehmen?

FÖRDERNDE BEDINGUNGEN UND ORGANISATORISCHE HÜRDEN FÜR NEUBERUFENEN-PROGRAMME AN HOCHSCHULEN



Die Arbeit und die Wirkung von Programmen für Neuberufene hängen auch von den Bedingungen ab, in denen ihre Organisatoren sowie Programmplanende und Dozierende innerhalb der Hochschulen agieren. Ziel der Arbeitsgruppe war es, durch gemeinsamen Austausch und gezielte Auswertung förderliche Bedingungen und organisatorische Hemmnisse ausfindig zu machen, um davon ausgehend konstruktive Lösungs- und Gestaltungsmöglichkeiten zu entwerfen. Dabei wurden folgende Fragen diskutiert: Wo an Hochschulen sind Neuberufenen-Programme verortet? Welche vielfältigen Akteurinnen und Akteure gilt es einzubeziehen und zusammenzubringen, wie kann dies geschehen? Wie geht man mit organisatorischen Hemmnissen um und welche (alternativen) Möglichkeiten lassen sich nutzen? Wie lässt sich die Arbeit an der Gestaltung und Durchführung von Neuberufenen-Programmen insgesamt förderlich gestalten?

Moderation: Dr. Franziska Müller (Präsidialamt, Universität Potsdam)

FÖRDERNDE BEDINGUNGEN UND ORGANISATORISCHE HÜRDEN FÜR NEUBERUFENEN-PROGRAMME AN HOCHSCHULEN

Worum ging es im Workshop? Wie lautete die Haupt-Fragestellung?

Im Workshop sollten die Bedingungen besprochen werden, in denen Organisator/innen, Programmplaner/innen und Dozierende von bzw. in Programmen für neuberufene Professor/innen innerhalb der Hochschulen agieren und von denen ihre Arbeit und deren Wirkung (auch) abhängt. Durch Austausch und Auswertung sollten förderliche Bedingungen und organisatorische Hemmnisse bestimmt werden. Davon ausgehend sollten konstruktive Lösungs- und Gestaltungsmöglichkeiten entworfen werden.

Welche Modelle/Beispiele wurden diskutiert?

Die Arbeitsgruppe tauschte sich anhand konkreter Fragen zur Struktur und Organisation über die Bedingungen der eigenen Arbeit und die diesbezüglichen Arbeitserfahrungen aus.

Dabei wurden verschiedene Fragen diskutiert, insbesondere:

- Wo an Hochschulen sind Neuberufenen-Programme verortet? Welche Vor- und Nachteile ergeben sich daraus?
- Welche Akteure müssen einbezogen werden? Wie kann dies geschehen?
- Wie geht man mit Hemmnissen um? Welche (alternativen) Möglichkeiten können genutzt werden?
- Wie lässt sich die Arbeit an der Gestaltung und Durchführung von Neuberufenen-Programmen insgesamt förderlich gestalten?

Worüber wurde besonders angeregt diskutiert? Bei welchen Fragen gab es unterschiedliche Meinungen?

Es gab keine grundsätzlich unterschiedlichen Meinungen oder Standpunkte. Auffällig waren die zum Teil ganz unterschiedlichen Rahmenbedingungen als Ausgangssituationen.

FÖRDERNDE BEDINGUNGEN UND ORGANISATORISCHE HÜRDEN FÜR NEUBERUFENEN-PROGRAMME AN HOCHSCHULEN

Zentrale Schlussfolgerungen:

Für die Durchführung von Programmen für Neuberufene ist die Zusammenarbeit und Abstimmung mehrerer Projektpartner notwendig. Alle Teilnehmer der AG bestätigten, dass an der Organisation ihrer Programme mehrere Bereiche beteiligt sind. Nicht immer läuft die Zusammenarbeit optimal, wobei es nicht einfach sei, diese zu organisieren. Unerlässlich, gleichzeitig nicht immer durchzuhalten seien:

- regelmäßige und rechtzeitige Absprachen
- regelmäßige Treffen aller Beteiligten → Form! klare Absprachen und Aufträge!
- klare Verantwortlichkeiten

Oftmals besteht eine Anbindung an die Hochschulleitung. Von großer Bedeutung seien weitere Kontakte und Ansprechpartner an der Hochschule, genannt wurden insb. Kanzler, Personaldezernat/-entwicklung, Verwaltung, Weiterbildungsanbieter und die Hochschulgremien.

Vorteile / förderliche Bedingungen (zusammengefasst):

- direkter Kontakt zur HS-Leitung und deren Unterstützung
- Auftrag aus dem Präsidium
- Einpassung in die Strategie, Kultur und Struktur der HS
- gutes, kompetentes eigenes Personal
- klare Verantwortlichkeiten und Verbindlichkeiten
- Regelmäßigkeit in Kommunikation und Absprachen
- Wertschätzung der Didaktik an der HS
- Anreizsysteme für die Zielgruppe

Nachteile / organisatorische Hürden (zusammengefasst):

- Kommunikation mehrerer Bereiche/Institutionen notwendig, zum Teil mit örtlicher/räumlicher Trennung
- generell: Finanzierung; Drittmittelfinanzierung vieler Bereiche/Institutionen → nicht langfristig
- ZUGL.: Langfristigkeit und Etablierung notwendig, insb. für Akzeptanz und Wertschätzung der Maßnahmen Terminfindung und begrenzte Zeit der Zielgruppe

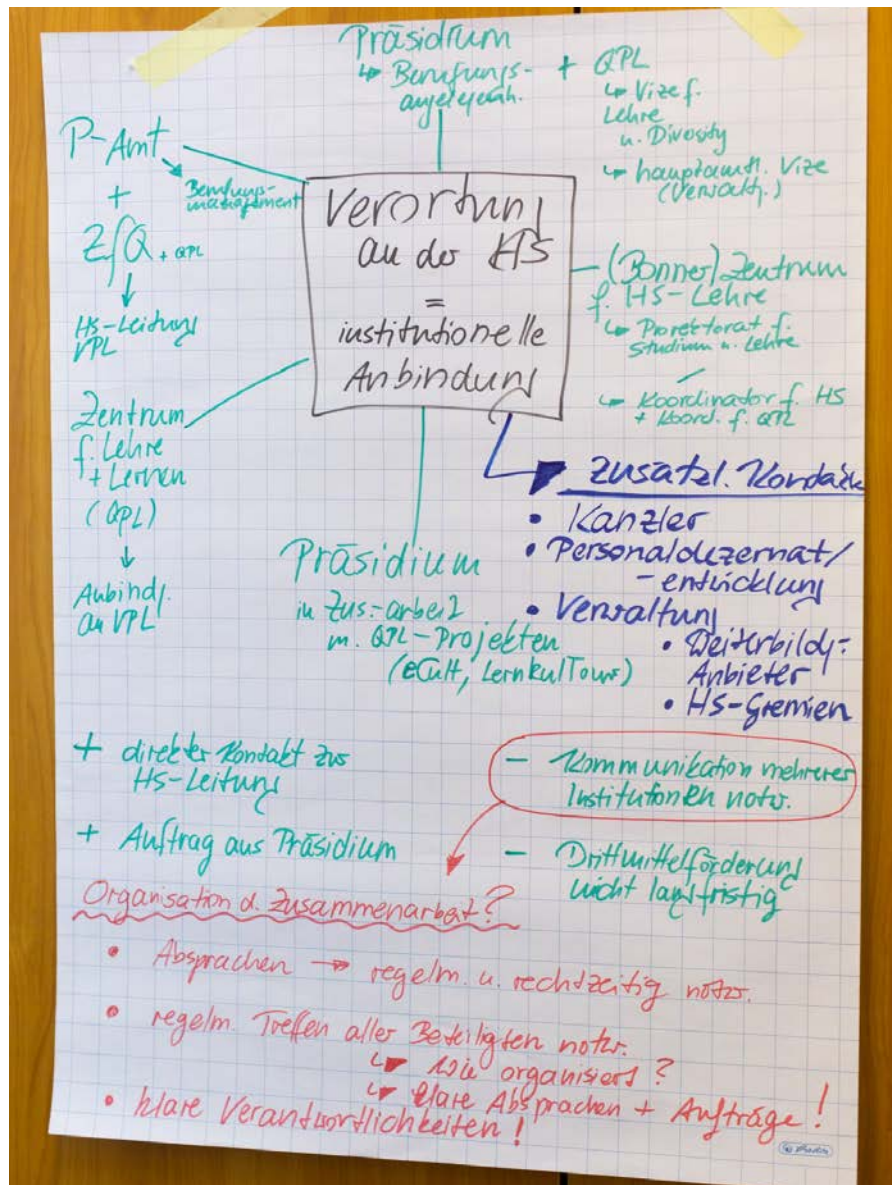
Bei der Organisation und Durchführung von Programmen für Neuberufene gibt es keine grundsätzlich vollkommen unlösbaren Hürden, oft lassen sich Schwierigkeiten durch Schaffung (auch andersgearteter) fördernder Bedingungen lösen.

Einigkeit bestand darüber, dass Vieles jedoch nur langfristig möglich sei. Dies erfordere mitunter einen sehr langen Atem von den Beteiligten.

Welche Fragen sind offen geblieben?

Offen bleiben musste das von den TN aufgeworfene Thema des eigenen, guten Personals. Insbesondere sind hier die Fragen, wie dieses gewonnen werden könne und welche Qualifikationskriterien festzuhalten seien, weiter zu diskutieren.

ERGEBNISSE DER ARBEITSGRUPPE „FÖRDERNDE BEDINGUNGEN UND ORGANISATORISCHE HÜRDEN FÜR NEUBERUFENEN-PROGRAMME AN HOCHSCHULEN“:



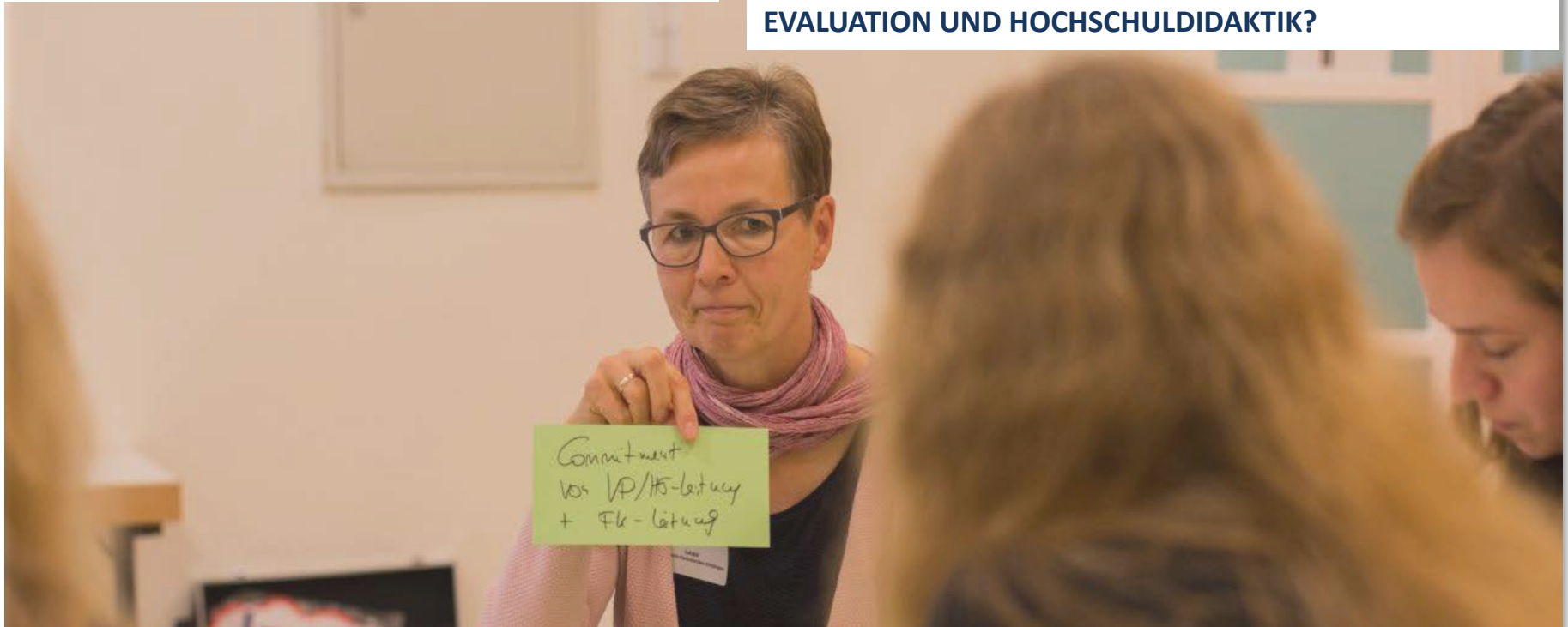
ERGEBNISSE DER ARBEITSGRUPPE „FÖRDERNDE BEDINGUNGEN UND ORGANISATORISCHE HÜRDEN FÜR NEUBERUFENEN-PROGRAMME AN HOCHSCHULEN“:

- Terminfindung u. begrenzte Zeit d. Arbeitsgruppe
- Kommunikation beteiligter Einrichtungen, z.T. u. örtlicher / räumlicher Trennung
- Finanzierung
- Langfristigkeit u. Etablierung nötig:
→ v.a. f. Akzeptanz + Wertschätzung

+ förderliche Bedingungen?

- klare Verantwortlichkeiten + Verbindlichkeit
- Kommunikation + Absprachen → Regelmäßigkeit
- Anreizsysteme f. die Zielgruppe
- Wertschätzung d. Didaktik an der HS
- Unterstützung der HS-Leitung
- Einpassung in die Strategie + Kultur der HS + Struktur
- gutes, kompetentes eigenes Personal

QUALITÄTSENTWICKLUNG IN LEHRE UND STUDIUM: "MISSION IMPOSSIBLE" OHNE VERKNÜPFUNG ZWISCHEN EVALUATION UND HOCHSCHULDIDAKTIK?



Hochschuldidaktische Beratungs- und Weiterbildungsangebote spielen eine wichtige Rolle im Rahmen der Qualitätssicherung und -entwicklung von „guter“ Lehre. Ziel dieser Arbeitsgruppe war der Austausch der Teilnehmenden über die Verknüpfung von Evaluation und Hochschuldidaktik: Wie lassen sich Instrumente, Verfahren und Maßnahmen der Qualitätssicherung mit Maßnahmen zur Hochschuldidaktik (stärker) verknüpfen? Lassen sich aus Evaluationsergebnissen hochschuldidaktische Empfehlungen ableiten? Wie können Lehrende mit Instrumenten der Qualitätssicherung vertraut gemacht und dazu motiviert werden, diese gezielt einzusetzen? Können Evaluationsergebnisse wirksame Anreize zur Teilnahme an hochschuldidaktischen Maßnahmen setzen? Wie werden die hochschuldidaktischen Angebote selbst evaluiert und können hier neue Wege gedacht werden?

Moderation: Thi To-Uyen Nguyen (Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium, Universität Potsdam)

ERGEBNISSE DER ARBEITSGRUPPE „QUALITÄTSENTWICKLUNG IN LEHRE UND STUDIUM: "MISSION IMPOSSIBLE" OHNE VERKNÜPFUNG ZWISCHEN EVALUATION UND HOCHSCHULDIDAKTIK?“:

Worum ging es im Workshop? Wie lautete die Haupt-Fragestellung?

Das Ziel dieser Arbeitsgruppe sollte der Austausch der Teilnehmenden über die Verknüpfung von Evaluation und Hochschuldidaktik im Zuge der Qualitätssicherung in Lehre und Studium. Insbesondere wurde auf folgende Frage eingegangen: Wie können Lehrende mit Instrumenten der Qualitätssicherung vertraut gemacht und dazu motiviert werden, diese gezielt einzusetzen?

Welche Modelle/Beispiele wurden diskutiert?

Als Methode der didaktischen Weiterbildung sind Peer Reviews eine gute Möglichkeit, da man sie aus der Forschung kennt. Man könnte zum Beispiel fachspezifische Netzwerke für Peer Reviews aufbauen. Das gemeinsame Auftreten der Einrichtungen bezüglich hochschuldidaktischer Angebote sollte angestrebt werden, sonst kommt es zu Verwirrungen bei den Lehrenden was die Zuständigkeiten betrifft.

Worüber wurde besonders angeregt diskutiert? Bei welchen Fragen gab es unterschiedliche Meinungen?

Individuelle Lösungen werden nach wie vor bevorzugt, denn es gibt auf individuelle Probleme keine Patentlösung. Es gibt eine Vielfalt an Evaluationsinstrumenten, die auszuprobieren sind. Die allgemeine Tendenz ist gegen standardisierte Verfahren wie Lehrveranstaltungskritik und für individualisierte Angebote. Man sollte prüfen: Wo steht die Hochschuldidaktik im Qualitätskreislauf? Meistens am Ende, wenn Lehrende schlecht evaluiert werden? Hochschuldidaktik ist häufig institutionalisiert, sollte aber am Anfang stehen.

Zentrale Schlussfolgerungen:

Um das Commitment der Lehrenden an Evaluationen und hochschuldidaktischen Angeboten zu steigern, muss man weg von der Perspektive „Angst vor schlechten Ergebnisse“. Dabei müssen auch Fehler gemacht werden; es läuft bei niemandem perfekt. Bei der Hochschuldidaktik geht es nicht darum schlechte Lehrende zu „reparieren“, es muss ein Schutzraum geschaffen werden. Dazu sollten sie auch Mitgestalter statt nur Empfänger der Angebote sein. Außerdem ist auch die Unterstützung der Fächer, Fakultäten und besonders der Hochschulleitung notwendig.

Welche Fragen sind offen geblieben?

Wie kann das Commitment der Hochschulleitung und der Fachvertreter (Vizepräsidenten und Studiendekane) gesteigert werden, sich mehr an Veranstaltungen und mit inhaltlicher Arbeit zu beteiligen?

ERGEBNISSE DER ARBEITSGRUPPE „QUALITÄTSENTWICKLUNG IN LEHRE UND STUDIUM: "MISSION IMPOSSIBLE" OHNE VERKNÜPFUNG ZWISCHEN EVALUATION UND HOCHSCHULDIDAKTIK?“:

Wie können Lehrende, Professorinnen und Professoren und Neuberufene mit Instrumenten der Qualitätssicherung vertraut gemacht und dazu motiviert werden, diese gezielt einzusetzen?

Wie kann die Bereitschaft von Lehrenden gesteigert werden auf Evaluationsergebnissen beruhend gezielt hochschuldidaktische Angebote wahrzunehmen?

Wie lassen sich Instrumente, Verfahren oder Maßnahmen der Qualitätssicherung stärker mit hochschuldidaktischen Angeboten verknüpfen?

gemeinsame Ziele

Etablierung einer
Innovationskultur

Gute Lehre

Fehlerkultur
+ Wertschätzung

KULTUR-WANDEL
= schule. evtl. - Ergebnisse
Reparatur vs. Schule

Sensibilisierung
für Reflexion

fakultätsüber-
greifender Austausch
(=> versch. Formate)

Anleitung zur
(Selbst-)
Reflexion

Sichtbarkeit von
guter Praxis +
Transfer

Weiterbildung:
- wie fördern ein
Feedbackgespräch mit
Studierenden durch?

individuelle
Beratung +
Begleitung

Einbinden in
Aktionsforschung/
eigene Fragen stellen

alternative/
Reflexionsmethoden
(Evaluationsparcours)

Belohnungssystem für
Lehrkräfte für gute Lehre,
nicht für Praxis

Konzeptionelle
Einbettung der
Evaluation

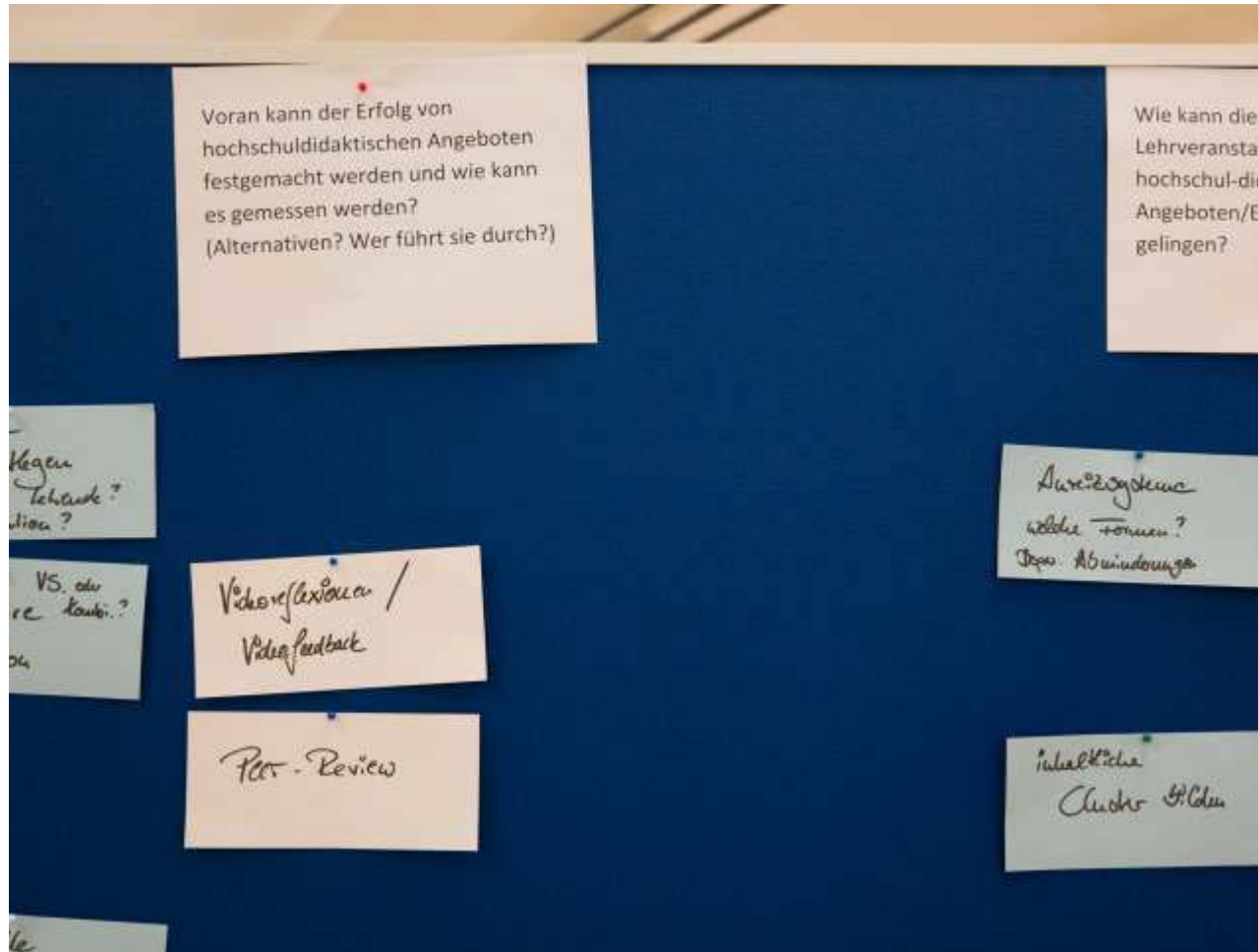
gesetzl.
Vorgaben
erfüllen, aber nicht
alleine stehen können

Commitment
von VP/HS-Leitung
+ Fk-Lösung

VP muss begleiten,
Studienkaree verantwortlich

↓ Vorbildfunktion

ERGEBNISSE DER ARBEITSGRUPPE „QUALITÄTSENTWICKLUNG IN LEHRE UND STUDIUM:
"MISSION IMPOSSIBLE" OHNE VERKNÜPFUNG ZWISCHEN EVALUATION UND HOCHSCHULDIDAKTIK?“:



Wer kennt das nicht? Ein Workshop-Angebot für Profs – Zeit könnte sich die Professorin oder der Professor dafür nehmen, aber: Die zeitlichen Prioritäten liegen dann doch eher zum Beispiel bei dem Fertigschreiben eines Projektantrags – und manchmal helfen formale Anreizsysteme da auch nicht mehr. Liegt der Schlüssel in der Wahrnehmung des individuellen Nutzens, den eine Teilnahme mit sich bringt, oder in der individuellen vielleicht sogar exklusiven Wertschätzung? In der Arbeitsgruppe sollte ein Erfahrungsaustausch darüber stattfinden und herausgearbeitet werden, ob und wie durch individuelle Komponenten die professorale Beteiligung an der Qualitätsverbesserung der Lehre erhöht/motiviert werden kann. Unter Berücksichtigung auch der Rahmenbedingungen (Aufwand, Finanzen) bot sich die Gelegenheit, dabei unter anderem folgende Aspekte und deren Einfluss zu besprechen:

- Individuellere Ansprache: wie mit der Zielgruppe kommunizieren?
- Individuellere Themen: welche Themen sprechen die Zielgruppe am meisten an und wie werden diese gefunden?
- Individuellere Veranstaltungsformen: welche Bedeutung haben Coachings oder andere Formate?
- Individuellere ... – gibt es weitere Faktoren?



GEHT'S AUCH INDIVIDUELLER? COACHING UND ANDERE ALTERNATIVEN ZU KLASSISCHEN WORKSHOPFORMATEN UND -INHALTEN

Moderation: Dr. Kristine Baldauf-Bergmann (sqb | Netzwerk Studienqualität Brandenburg)

ERGEBNISSE DER ARBEITSGRUPPE „GEHT'S AUCH INDIVIDUELLER? COACHING UND ANDERE ALTERNATIVEN ZU KLASSISCHEN WORKSHOPFORMATEN UND –INHALTEN“:

Worum ging es im Workshop? Wie lautete die Haupt-Fragestellung?

Primär ging es um hochschuldidaktische Angebote für ProfessorInnen und um die Frage, welche Faktoren dazu beitragen, dass ProfessorInnen als Teilnehmende gewonnen werden können (spezifische Ansprache der genauen Zielgruppe, Thema, Veranstaltungs- und Arbeitsformate, Dauer, Ort). Ein besonderes Interesse galt dem Angebot des individuellen Coachings für ProfessorInnen. Es bestand vor allem der Bedarf, sich über die Erfahrungen mit dem Angebot wechselseitig auszutauschen.

Welche Modelle/Beispiele wurden diskutiert?

Zu Beginn wurde ein Soziogramm gestellt um darzustellen, welche Angebote für ProfessorInnen es in welchen Städten gibt und wer dafür steht. Dadurch wurde von Beginn an eine große Vielfalt von Angeboten und Zugängen zur Zielgruppe untereinander sichtbar. Anschließend wurde in zwei AG's der Austausch über hochschuldidaktische Workshops und Programme vertieft (unter der Fragestellung, welches die Erfolgsfaktoren sind und wo die Hürden liegen). In einer gesonderten AG haben die Teilnehmenden sich über Coaching als Angebot für ProfessorInnen ausgetauscht.

Worüber wurde besonders angeregt diskutiert? Bei welchen Fragen gab es unterschiedliche Meinungen?

Es wurden viele Ideen dazu ausgetauscht, wie Angebote für ProfessorInnen konzeptioniert und durchgeführt werden können. Es wurde weniger über Hürden gesprochen, vor allem wurden Erfolgsfaktoren gesammelt (ExpertInnen-Austausch als Arbeitsebene, Deputatsermäßigung, inhaltlich Lehrthemen mit Forschungsthemen verbinden, ProfessorInnen als DozentInnen gewinnen).

Zentrale Schlussfolgerungen:

Die Zugänge zur Zielgruppe der ProfessorInnen hängen auch stark davon ab, wie die Projekte / die Hochschuldidaktik in der Hochschule verankert sind. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Hochschulleitungsebene sich hinter die Angebote stellt und diese auch an die ProfessorInnen vermittelt. Die Etablierung neuer Angebote für die Zielgruppe der ProfessorInnen benötigt gute Kommunikation, ungewöhnliche Ideen (z.B. die Verknüpfung mit Forschung) und Reflexion mit hochschuldidaktischen KollegInnen.

Welche Fragen sind offen geblieben?

Es sind eigentlich keine konkreten Fragen offen geblieben, aber der kollegiale Austausch hätte sowohl in den AG's „Angebote“ als auch in der AG „Coaching“ noch länger sein können.

ERGEBNISSE DER ARBEITSGRUPPE „GEHT'S AUCH INDIVIDUELLER? COACHING UND ANDERE ALTERNATIVEN ZU KLASSISCHEN WORKSHOPFORMATEN UND -INHALTEN“:

Angebote für Professor_innen			
Zielgruppe	SMUP Neuberufene	BZHL - Neuberufene (FH)	etabl. Professor_innen
Thema	* enthalten HD-Themen des Neuberufenen * mit HS-Strukturen bekannt werden	- Lehren Lernen - Rollen	- Lehrfragen - Strategie - Kolleginnen-Umgebung
Ausprache	- VPL, Präsid.	- Präsidium der jeweiligen HS → Berufungs- -schonung	Programm BZHL
Formate	Tagung KureWS Tagenworkshop	5 Tage WS + 4 Abende kollegiale Berat. + zeit. Hospitation	Peer-Coaching
Zeit	1/2 Tag Anplakt 1 Tag Praxisphase 1 Tag Abschlus	1,5 Semester 2x2 Workshops + 1 Transferworkshop + 4x 3h kollegiale Fach.	4x 3h im Semester (Terminverabredung bei 1. Treffen)
Ort	in der eigenen HS	Zentraler Ort im Netzwerk BZHL	-/-

Erfolgsfaktoren

- Einbindung über HS - Leitung
- Ausprache über HS - Leitung
- Peer-Group unter Prof. (Neue)
- Koordinatoren/Multiplikatoren
- Deputatsermittlung (FH)
- Coach - kennen/Format - kennen

x_innen

Herausforderungen/Hürden

- HS - Leitung sichtbar + einbinden
+ willkommen heißen
→ persönl. Kontakt
- keine sichtbaren Anreize (Deputatsminderung)
- zeitl. Engpässe bei Prof. /
- Terminfindung

ERGEBNISSE DER ARBEITSGRUPPE „GEHT'S AUCH INDIVIDUELLER? COACHING UND ANDERE ALTERNATIVEN ZU KLASSISCHEN WORKSHOPFORMATEN UND -INHALTEN“:

Angebote für Professor_innen				
Zielgruppe	etabl. Profs	→ alle Mitarbeiter_innen von Musikhochschulen (+ ggf. Studierende)	(etabl.) Profs	alle Professor_innen (- Newcomer)
Thema	Didakt. Aufgaben Fachkultur	→ kommt von der Zielgruppe / den Interessierten	Aktueller Forschungs-thema als Aufhänger für Didaktik	Professionalisierung der Lehre / Innovation
Aussprache	über VPL, direkt Multiplikator_innen	über lokale Koordinator_innen, Flyer, Homopage, nach Hochschullösungsfinden	über VPL	bisher: Stabsstelle ↓ Zielgruppe
Formate	Retreat, WB+ Coaching	→ WS: Studierende - Lehrende (mit Klammern) → Coaching → Beratung → Co-/Team-teaching	Abendprogramme, Vorträge, Austausch, ...	Zertifikatsprogramm (3 Module / WS) [Coaching / Networking] + Abendveranstaltung
Zeit	1,5 Tage	abh. vom Angebot	1 Abend	ca. 3 Jahre [ca. 5 Sitzungen] + ca. 2 Stunden
Ort	extern	vor Ort an der jeweiligen Hochschule	Unieigene Eventlocation	Univ. - intern [+ Uni. od. Coaching - Räume] + extern

Erfolgsfaktoren

- Bedarfswerkzeug auf Nachfrage
- Bedarfserfrage qualitativer Natur
↳ Themenwahl
- Anknüpfung an ein Forschungsthema
↳ beispielhaftes Thema
↳ (Anwesenheit)
- eigene Beteiligung: Beiträge durch Prof.

Herausforderungen / Mürden

- macht das Angebot "Sinn" für das Prof.?
- "Wende" Universitätsgesellschaft
- Risiko
- Qualität: Bedürfnis = Inhalt / Formate
als Qualität d. Lehre?

„NUR KEINE HEMMUNGEN - KÖNNEN ANREIZSYSTEME HEMMNISSE DER WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG VON PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN ABBAUEN?“

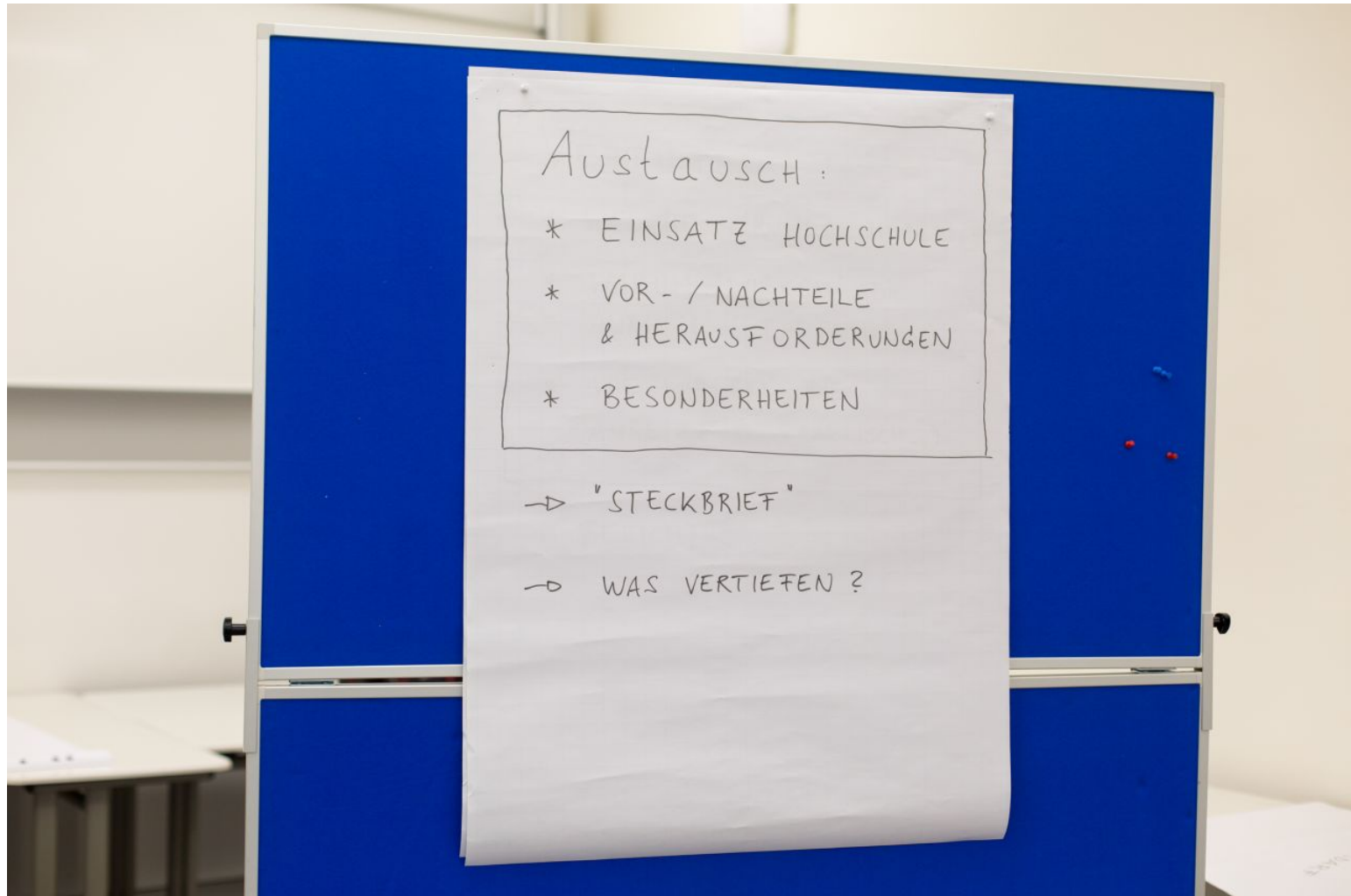


Anreize zu schaffen gilt als mögliche Steuerungsmaßnahme zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung von Professorinnen und Professoren. Dabei reicht das Spektrum möglicher Anreize von monetären Zuwendungen (Förderlinien, leistungsorientierte Mittelvergabe) über Gratifikationen (Lehrpreise, Badges, Best-Practice-Anerkennung) bis zu karriererelevanten Maßnahmen (Berücksichtigung bei Berufungen, Leistungs- und Zielvereinbarungen, Zertifizierungen). Die Konzeption und Implementation von Anreizen ist daher vielfach Bestandteil von Programmen und Leitlinien - gleichzeitig werden in der Regel aber weder die Wirksamkeit noch die impliziten Annahmen zur den Wirkzusammenhängen von anreizorientierten Maßnahmen thematisiert.

Inhalt der Arbeitsgruppe sollte es sein, gemeinsam mit Akteurinnen und Akteuren der Lehr- und Hochschulentwicklung

- 1) eine Selbstverständigung zu Begriff und Praxis von "Anreizen" im Kontext hochschuldidaktischer Weiterbildung und Lehrentwicklung zu initiieren,
- 2) einen Erfahrungsaustausch hinsichtlich der kurz- und langfristigen Wirksamkeit von Anreizen für Weiterbildung durchzuführen und
- 3) anhand von (einem) ausgewählten/m Fallbeispiel(en) Implikationen und Wirkzusammenhänge von Anreizmaßnahmen näher zu erörtern.

ERGEBNISSE DER ARBEITSGRUPPE „NUR KEINE HEMMUNGEN - KÖNNEN ANREIZSYSTEME HEMMNISSE DER WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG VON PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN ABBAUEN?“:



ERGEBNISSE DER ARBEITSGRUPPE „NUR KEINE HEMMUNGEN - KÖNNEN ANREIZSYSTEME HEMMNISSE DER WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG VON PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN ABBAUEN?“:



Abendveranstaltung im Restaurant „Alter Stadtwächter“



KAMINGESPRÄCH mit Herrn Prof. Dr. Andreas Musil, Vizepräsident für Lehre und Studium an der Universität Potsdam

Herr Prof. Dr. Musil betonte die Relevanz von akademischer Personalentwicklung in Lehre und Studium an der Universität Potsdam, die sich auch im Anfang des Jahres verabschiedeten Personalentwicklungskonzepts widerspiegelt. Entscheidend für die Ausarbeitung war das 2015 durchgeführte „Quality Audit“ im Rahmen des entsprechenden QPL-Verbundvorhabens. Am Quality Audit beteiligt waren Vizepräsidenten, Studiendekane, Lehrende, Studierende, Qualitätsmanager und Hochschuldidaktiker. Fazit: Der Fokus sollte auf der Weiterbildung des Nachwuchses liegen. Gleichzeitig müssen Professorinnen und Professoren in ihrer Funktion als Vorbilder und Führungsverantwortliche angesprochen werden. Gute Forschung und gute Lehre schließen sich nicht gegenseitig aus, sondern ergänzen sich – der Schwerpunkt sollte demnach auf forschungsbasierter Lehre liegen. Mögliche Bausteine einer Didaktikstrategie können sein: Verpflichtungen zur Weiterbildung, Belohnungssteuerung (z.B. leistungsbezogene Mittelvergabe), entsprechende Standards in Berufungsverfahren.



PROVOKANTER INPUT von Dr. Sabine Brendel:

„Didaktische Qualifizierung – nur für Neuberufene oder lohnt sich der Aufwand auch für gestandene Profs?“

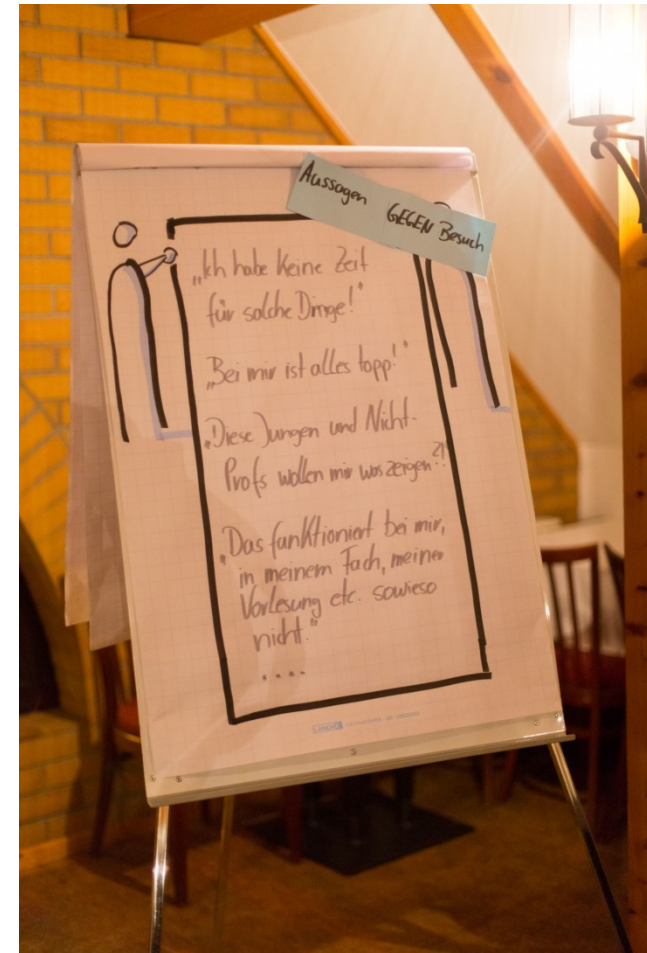


PROVOKANTER INPUT von Dr. Sabine Brendel:

„Didaktische Qualifizierung – nur für Neuberufene oder lohnt sich der Aufwand auch für gestandene Profs?“

Frau Dr. Brendel schlüpfte in die Rolle des Devil's Advocate und setzte sich mit den vielfältigen Argumenten der Professorinnen und Professoren auseinander, die gegen die Teilnahme an HD-Maßnahmen sprechen. Für die Zukunft der Hochschuldidaktik hofft sie auf folgende Entwicklungen:

- Vom Konkurrenzprinzip zum Kooperationsprinzip (Miteinander statt Gegeneinander).
- Vom Fokus auf Forschung zum ausgewiesenen Verhältnis zwischen Forschung und Lehre (auf der individuellen wie auf der systemischen Ebene).
- Von der Black Box zum weiten Feld: über Lehre sprechen wird Usus durch eine Veränderung der Hochschulkultur.
- Vom Defizit zur Stärke: von der Defizitorientierung zur Wertschätzung dessen, was schon da ist.
- Vom Nicht-Können und Nicht-Wollen zum Priorisieren: Zeitmangel ist keine Naturgewalt, sondern Ergebnis einer Entscheidung und Konsequenz einer notwendigen Priorisierung.
- Anerkennung von HochschuldidaktikerInnen als wissenschaftlich fundierte ExpertInnen für die Verbesserungen der Lehre.



PROGRAMM 2. TAG

FREITAG, 20.10.2017		
ab 8.30 Uhr	Begrüßungskaffee	Raum 0.56
9.15 – 9.45 Uhr	Experten-Input: „Hochschulen im Wandel – Anreize als Motor für die Einführung digitaler Lehrinnovationen“ <i>Dr. Barbara Getto, Universität Duisburg-Essen</i>	Raum 0.58
9.45 – 10 Uhr	Fragen und Diskussion	Raum 0.58
10.00 – 11 Uhr	Pecha Kucha mit Espresso: Hochschulen präsentieren ihre Projektthemen auf dem Gebiet „Angebote für Professorinnen und Professoren“ Kurzvorstellung im Pecha Kucha Format mit anschließender Poster-Session und Kaffeepause	Pecha Kucha: Raum 0.58 Poster- ausstellung: Raum 0.60/ 0.61
11 – 13 Uhr	BarCamp: Themen nach Bedarf der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	Raum 0.58
13 – 13.30 Uhr	Ergebnissicherung*, Verabredungen, Verabschiedung	Raum 0.58
13.30 – 14 Uhr	Mittagsimbiss	Raum 0.56
14 Uhr	Veranstaltungsende	

MODERATION: Dr. Jan-Martin Wiarda

EXPERTEN-INPUT⁶:

„Hochschulen im Wandel - Anreize als Motor für die Einführung digitaler Lehrinnovationen“, Dr. Barbara Getto, Universität Duisburg-Essen



Frau Dr. Getto beleuchtete die Potenziale digitaler Medien im Bereich „Lernen“ allgemein und im Hochschultext im Speziellen. Hierbei ging sie insbesondere auf die Ergebnisse ihrer Forschung zur nachhaltigen Verankerung von Lerninnovationen an Hochschulen ein: Anreize und Hemmnisse für Lehrinnovationen, die Bedeutung von Organisations- und Personalentwicklung, Support vs. Kompetenzentwicklung, Erfolgsfaktoren.

⁶Vgl.: http://bit.ly/qpl-workshop-dokumentation_potsdam (Präsentationen)

POSTER-PITCH:



In einer 90-Sekunden-Präsentation stellten die Teilnehmenden sich gegenseitig ihre Neuberufenenprogramme vor.



POSTERAUSSTELLUNG:



Im Anschluss an den Poster-Pitch wurden die vorgestellten Projekte im Rahmen der Posterausstellung im Detail besprochen.



BARCAMP

Im BarCamp haben die Teilnehmenden ihre Themen im Bereich Hochschuldidaktik nach Bedarf abgestimmt, um diese anschließend in Kleingruppen zu erarbeiten:

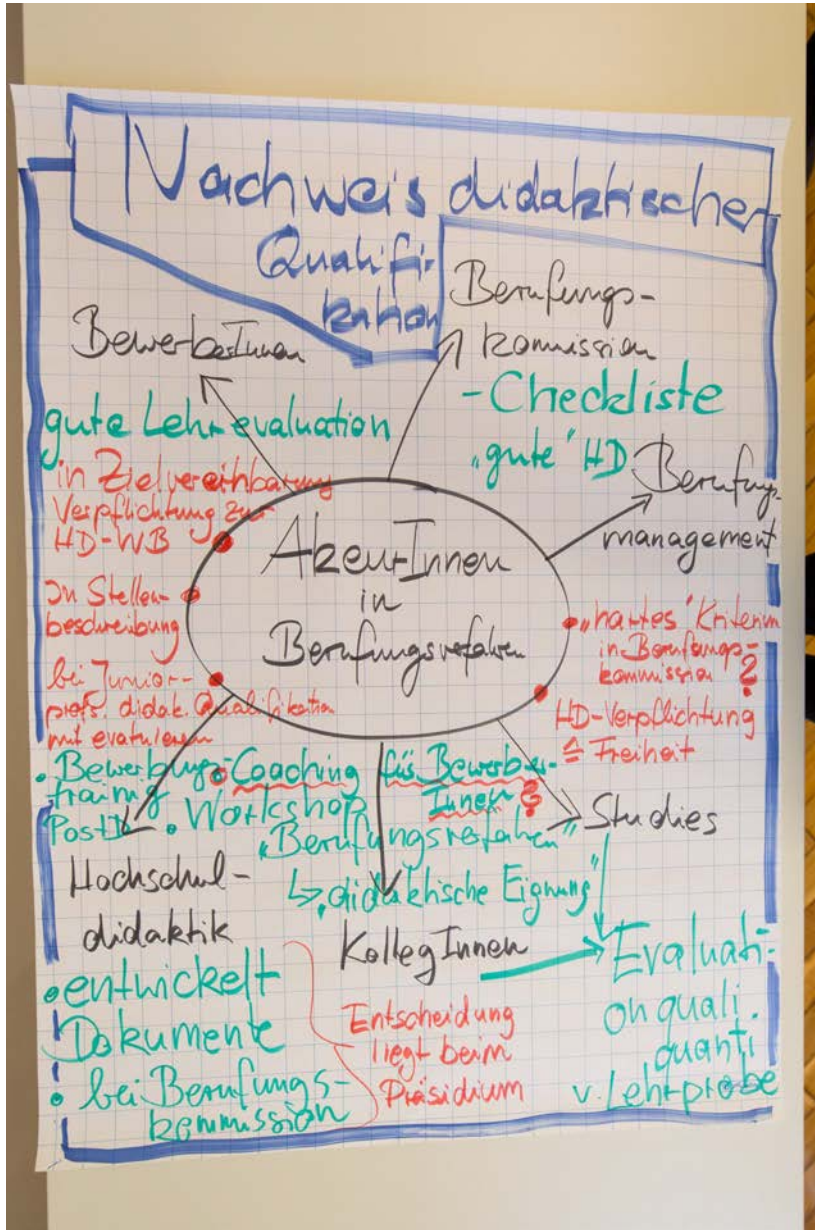
1. Kommunikation mit Professoren
2. Kommunikationskultur
3. Selbstverständnis „Third Space“
4. Verpflichtende Angebote
5. Niedrigschwellige Angebote
6. Ganzheitliche Zertifikatsangebote
7. Didaktische Nachweise in Berufungsverfahren
8. In die Fakultäten – aber wie?
9. Statusübergreifende Angebote



BARCAMP-IMPRESSIONEN

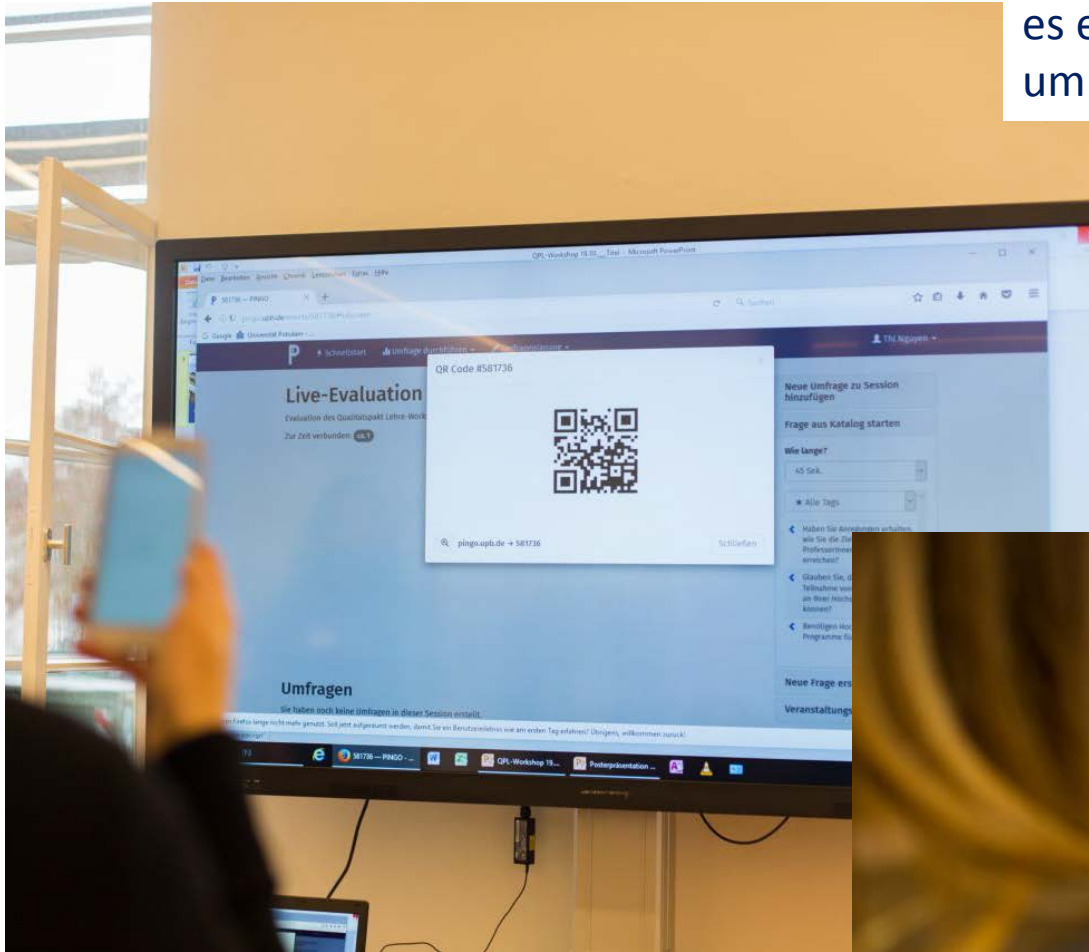


BARCAMP-IMPRESSIONEN



LUNCHTALK zum Abschied: Live-Evaluation

Zum Abschluss der Veranstaltung gab es eine kurze Live-Evaluation*, um ein Stimmungsbild einzufangen.



*Durchgeführt mit „PINGO“, einem freien
Auditive-Response-System der Universität Paderborn

LUNCHTALK zum Abschied: Live-Evaluation-Ergebnisse



Live-Evaluation 581736



Evaluation des Qualitätspakt Lehre-Workshop der Universität Potsdam

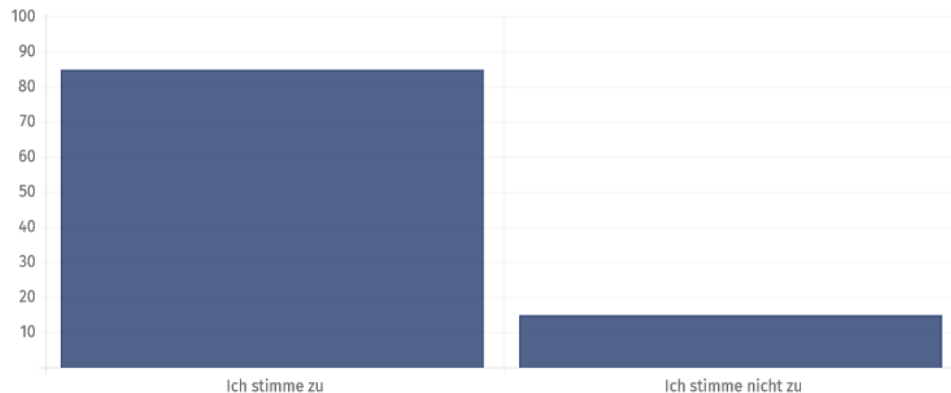
Haben Sie Anregungen erhalten, wie Sie die Zielgruppe der ProfessorInnen besser erreichen?

Teilnehmer: 20

Antwortmöglichkeiten:

- 17 85% Ich stimme zu
- 3 15% Ich stimme nicht zu

Ergebnisse (%)



LUNCHTALK zum Abschied: Live-Evaluation-Ergebnisse

Live-Evaluation 581736



Evaluation des Qualitätspakt Lehre-Workshop der Universität Potsdam

Glauben Sie, dass Sie die Teilnahme von ProfessorInnen an Ihrer Hochschule erhöhen können?

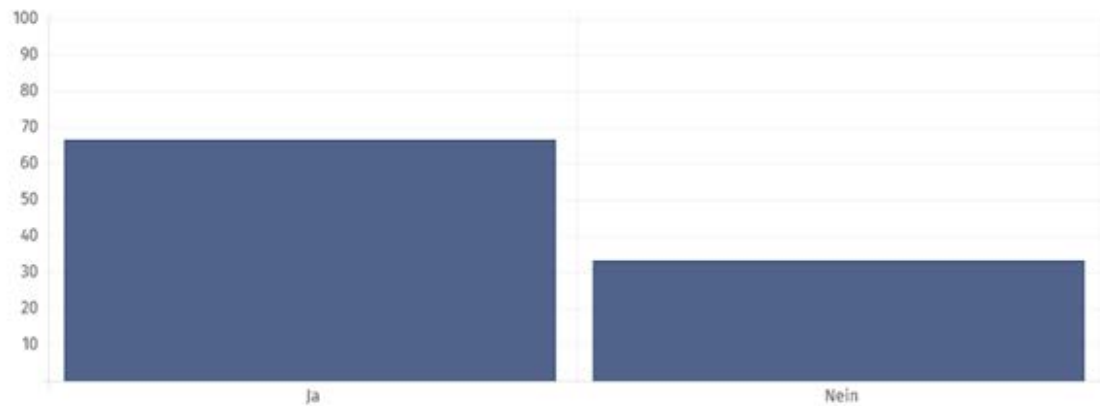
Teilnehmer: 21

Antwortmöglichkeiten:

14 67% Ja

7 33% Nein

Ergebnisse (%)



LUNCHTALK zum Abschied: Live-Evaluation-Ergebnisse

Live-Evaluation 581736

Evaluation des Qualitätspakt Lehre-Workshop der Universität Potsdam

Benötigen Hochschulen Programme für ProfessorInnen? 

Teilnehmer: 20

Antwortmöglichkeiten:

20 100% Ja

0 0% Nein

Ergebnisse (%)



LUNCHTALK zum Abschied: Live-Evaluation-Ergebnisse

Live-Evaluation 581736

Evaluation des Qualitätspakt Lehre-Workshop der Universität Potsdam

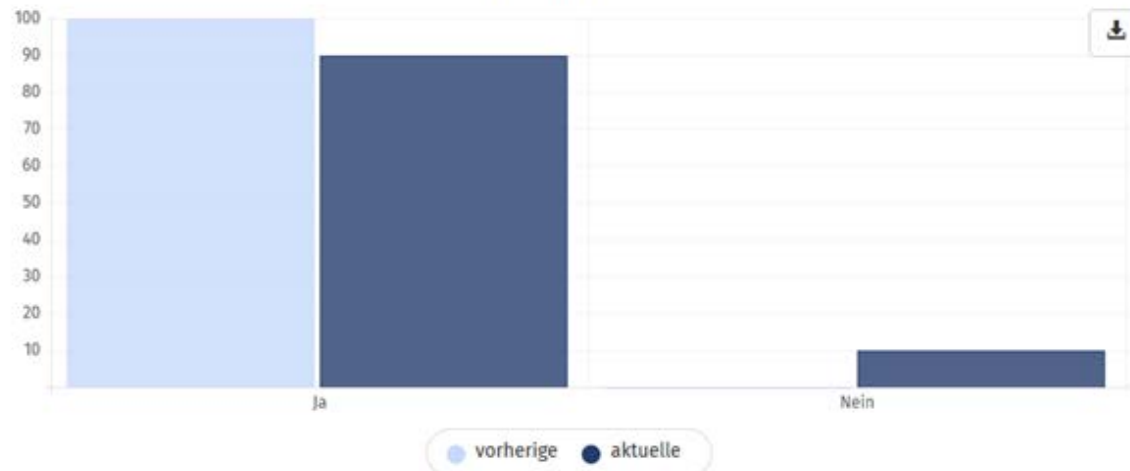
Benötigen Hochschulen Programme für ProfessorInnen? *

Teilnehmer: 20

Antwortmöglichkeiten:

18 90% Ja
2 10% Nein

Ergebnisse (%)



*Frage wurde wiederholt, da Fragestellung unklar:

Es geht um Programme, die sich ausschließlich an die Zielgruppe der ProfessorInnen richtet.



IMPRESSUM

Herausgeber: Universität Potsdam im Auftrag des DLR / BMBF
Fotos © Universität Potsdam / www.offenblen.de
Kontakt: Stefanie Goertz, Qualitaetspakt.Lehre@uni-potsdam.de

GEFÖRDET VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung