



Hochschule
Zittau/Görlitz
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



IMPULSE FÜR DIE LEHRPRAXIS AN DER HOCHSCHULE ZITTAU/GÖRLITZ

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

STUDIERN_OHNE_GRENZEN

IMPULSE FÜR DIE LEHRPRAXIS AN DER HOCHSCHULE ZITTAU/GÖRLITZ

HERAUSGEBER
Hochschule Zittau/Görlitz
Theodor-Körner-Allee 16
02763 Zittau

REDAKTION
Robert Viertel

GESTALTUNG
Astrid Tarasewicz
www.ataradesign.de

BILDNACHWEIS
Hochschule Zittau/Görlitz

DRUCK UND BINDUNG
Graphische Werkstätten Zittau

Diese Broschüre ist entstanden mit finanzieller Unterstützung aus dem BMBF-Programm „Qualitätspakt Lehre“ im Projekt „Vielfalt als Stärke“ der Hochschule Zittau/Görlitz.

www.hszg.de/hochschuldidaktik

Görlitz/Zittau im April 2017



INHALTSVERZEICHNIS

Autorenverzeichnis	4	3. RAHMENBEDINGUNGEN FÜR GUTE LEHRPRAXIS AN DER HSZG	29
Schnellfinderverzeichnis der hochschuldidaktischen Impulse	4	Personalentwicklung	29
Vorwort	5	Qualität von Studium und Lehre eruieren – interne und externe Evaluation	30
Einleitung	6	Hohe Lehrqualität würdigen – Lehrpreise als Anreizinstrument	32
1. DIE ADRESSATEN DER LEHRE: DIE STUDIERENDEN	8	Hochschuldidaktische Weiterbildung	33
2. EINE AUSWAHL HOCHSCHULDIDAKTISCHER BEGRIFFE UND METHODEN	10	4. LEHRBEZOGENE PROJEKTE AN DER HSZG	35
Themenbereich: Lehren und Lernen	10	5. LEHRBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN UND ANSPRECHPARTNER (AUSWAHL)	40
Themenbereich: Digitale Medien in der Lehre	14	6. HOCHSCHULDIDAKTISCHE LITERATUR	41
Themenbereich: Evaluation der Lehre	19		
Themenbereich: Prüfen und Bewerten	21		
Themenbereich: Beraten und Begleiten im Lernprozess	23		
Themenbereich: Diversität und Inklusion in der Lehre	25		

AUTORENVERZEICHNIS

Duscha, Christoph Matthias
Kapitel 3.1

Freudenreich, Ronny
Kapitel 2.2, 4

Hänseroth, Sandro
Kapitel 2.5

Heidger, Christa Maria
Vorwort, Kapitel 4

Heidig, Jörg
Kapitel 1, 4

Kretzschmar, Hans-Joachim
Kapitel 2.2, 4

Reiche, Karl-Heinz
Kapitel 4

Schuster, Enrico
Kapitel 2.2, 4

Sommer, Peggy
Kapitel 2.3, 3.2, 3.3, 4

Viertel, Robert
Einleitung, Kapitel 2, 3.4, 4

Winkler, Daniel
Kapitel 4

SCHNELLFINDERVERZEICHNIS DER HOCHSCHULDIDAKTISCHEN IMPULSE

LEHREN UND LERNEN (AB SEITE 10):

- Lehrkompetenz
- Stoff reduzieren & Inhalte strukturieren
- Lehrportfolio
- Aktivierende Lehrmethoden
- Problembasiertes Lernen (PBL)
- Forschendes Lernen
- Storytelling
- Gamifizierung von Lehre – Spielerische Formate der Lehre
- Kollegiale Hospitationen
- Kompetenzorientierung mittels integrierter Lerntechniken

PRÜFEN UND BEWERTEN (AB SEITE 21):

- Kompetenzorientiertes Prüfen
- Bewertungskriterien
- Mündliche Prüfungen und Präsentationen
- Klausurerstellung
- Onlinetests für Zwischendurch
- Abschlussarbeiten betreuen

DIGITALE MEDIEN IN DER LEHRE (AB SEITE 14):

- Selbstlernmodule zum Thema E-Learning
- Netiquette
- Wikis
- Virtuelle Seminare/Vorlesungen
- Unterstützung der Lehrenden durch Tutoren für Neue Medien
- Peer-Instruction und Clicker
- Veranstaltungsaufzeichnung, Videolernangebote
- MOOCs, Videolernangebote
- Flipped Classroom
- E-Assessment
- Überblick zu den Online-Werkzeugen an der HSZG: OPAL, ONYX, MAGMA, AdobeConnect, Mediathek

BERATEN UND BEGLEITEN IM LERNPROZESS (AB SEITE 23):

- Rolle und Haltung als Lehrender
- Sprechzeiten und Konsultationsmöglichkeiten
- Wirksame Beratungen
- Führung und Motivation
- Konfliktgespräche und -management
- Umgang mit Störungen

EVALUATION DER LEHRE (AB SEITE 19):

- Fragebogenbasierte Evaluation
- Situatives Feedback
- Teaching Analysis Poll (TAP)
- Veranstaltungsbarometer

DIVERSITÄT UND INKLUSION IN DER LEHRE (AB SEITE 25):

- Inklusive Hochschule
- Barrierefreie Lehre und Prüfungen
- Barrierefreie digitale Dokumente
- Studenten mit Fürsorgeaufgaben
- Lehre in kulturell gemischten Studierendengruppen
- Genderaspekte in der Lehre

VORWORT

Diese von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Hochschule Zittau/Görlitz erstellte Broschüre soll, wie der Titel schon zum Ausdruck bringt, Impulse für die Lehrpraxis an unserer Hochschule setzen. Sie nimmt Bezug zu den Qualitätsleitlinien der Hochschule in den beiden Kernbereichen Studium und Weiterbildung (Broschüre zum Qualitätsverständnis der Hochschule Zittau/Görlitz) sowie zum Strategiepapier zur Steigerung des Studienerfolgs an der Hochschule Zittau/Görlitz (Studienerfolgsstrategie).

Die Qualitätsleitlinien beschreiben unsere Vision von einer guten Lehre. Ein bedarfsorientiertes und fundiertes Bildungsangebot dient dem zielgerichteten Wissens- und Kompetenzaufbau in intensiven Lehr-Lern-Situationen unter adäquater Leistungsbeurteilung. Dies findet statt in einem optimalen studierfreundlichen Umfeld mit ausgeprägter serviceorientierter Beratung und Betreuung, sowie wertschätzendem und respektvollem Umgang untereinander. Dabei wird viel Wert auf eine weltoffene Atmosphäre gelegt. All dies trägt wesentlich zum Studierfolg und zur Studienzufriedenheit unserer Studierenden bei.

Hieraus wird schon deutlich, dass gute Lehre nicht bei der Vermittlung fundierter fachlicher Grundlagen aufhört, sondern dass sie auch kompetenzorientiert, motivierend, inklusiv, individualisiert und berufsqualifizierend sein sollte. Darüber hinaus ist es heute Standard, dass den Studierenden auch sogenannte Soft Skills, wie z.B. Lernstrategien, Zeitmanagement, Teamfähigkeit u.v.m. vermittelt werden, die ihnen durch das Studium aber auch beim Einstieg in das Berufsleben helfen.

Außerdem hat die Hochschulbildung den Weg in das digitale Zeitalter längst eingeschlagen. Dabei darf die Digitalisierung aber nicht als Selbstzweck verstanden werden. Vielmehr stellt sie ein wichtiges strategisches Instrument der Hochschulentwicklung dar. Sie kann wesentlich zum Marketing beitragen, indem Online-Kurse für Studieninteressierte angeboten werden, in denen sie sich mit der Hochschule vertraut machen können. Durch Open-Online-Kurse (MOOCs) können Hochschulen, die sich hier profilieren, ihre nationale und internationale Sichtbarkeit erhöhen. Der Diversität

der Studierenden kann besser begegnet werden, indem individualisierter ohne Zeit- und Ortsbindung auf E-Learning-Angebote zugegriffen werden kann. Dies unterstützt auch Inklusion und Internationalisierung.

All dem wurde auch in unserer Studienerfolgsstrategie Rechnung getragen. Hier sind zahlreiche Aktivitäten vorgestellt, die die unterschiedlichen oben genannten Aspekte an der Hochschule in Form von Projekten befördern sollen. Das SMWK wählte daraus verschiedene Projekte zur Förderung aus dem Hochschulpakt oder aus dem Europäischen Sozialfonds aus. Auf solche, die zur Verbesserung der Lehre beitragen, wird in dieser Broschüre Bezug genommen.

Zu einer gelebten Qualitätskultur in der Lehre gehört die regelmäßige interne und externe Evaluation der Lehre genauso dazu wie die hochschuldidaktische Weiterbildung der Lehrenden. Wichtig ist aber auch die Wertschätzung guter Lehre, die bisher hinter der Wertschätzung hochrangiger Forschung hinterherhinkt. Dieses soll an unserer Hochschule unter anderem durch die Verleihung des hochschuleigenen Lehrpreises verbessert werden.

Diese Broschüre kann insbesondere auch neu berufenen Professorinnen und Professoren helfen, sich zu orientieren. Im Gegensatz zu an Universitäten Berufenen haben die „Neuen“ an Hochschulen für angewandte Wissenschaften meist nur wenig Lehrerfahrung, da sie keine Habilitation, sondern (bei uns) eine mindestens dreijährige Berufserfahrung außerhalb einer Hochschule nachweisen müssen. Damit müssen Sie, liebe Neuberufenen, sich neben dem Ankommen in der Hochschule in Ihrer Lehre erst noch finden und profilieren. Die in der Broschüre dargestellten Anregungen und aufgezeigten Angebote sollen Ihnen bei dieser herausfordernden Aufgabe eine Orientierung bieten.

Aber auch „Alte Hasen“ und Lehrbeauftragte können von dieser Broschüre profitieren, denn durch die Landschaft der Hochschuldidaktik geistern zahlreiche, teils neue Begriffe: Shift from Teaching to Learning, Flipped Classroom, Blended Learning, E-Assessment, Soft Skills, Massive Open Online Course, Videopodcast u.v.m. Informieren Sie



sich und füllen Sie diese „Geister“ mit Leben, indem Sie sich das herauspicken, was Ihnen für die Weiterentwicklung Ihrer Lehrveranstaltung sinnvoll erscheint. Nutzen Sie dazu die in der Broschüre genannten Unterstützungsangebote.

Je nach Neigung kann man sogar zu einem weltweit bekannten Star eines Massive Open Online Courses werden, sofern dieser in Englisch stattfindet, Fachgrundlagen vermittelt, die überall gebraucht werden, und natürlich das Publikum begeistert, wie dies Beispiele aus renommierten Universitäten (z.B. Harvard, Stanford) vormachen.

Ich hoffe, dass ich Ihnen Appetit auf diese Broschüre machen konnte und wünsche viel Spaß beim Stöbern und viel Erfolg bei der stetigen Optimierung Ihrer Lehre.

Ihre
Prof. Dr. Christa Maria Heidger
Prorektorin Bildung und Internationales



EINLEITUNG

„Wenn du ein Schiff bauen willst, dann rufe nicht die Menschen zusammen, um Holz zu sammeln, Aufgaben zu verteilen und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre sie die Sehnsucht nach dem großen, weiten Meer.“

Antoine de Saint-Exupéry, 1900-44

Dieses Zitat wird in der Managementliteratur gern im Zusammenhang mit der Leitbildentwicklung verwendet. Übertragen auf die Hochschulen wird Antoinettes Metapher zum **Leitbild für das Lehren und Lernen**. In diesem Sinne möchten wir mit den folgenden Texten die Vision von einer Didaktik unterstützen, die bei den Studierenden¹ Beteiligung, Verantwortungsübernahme und Kompetenzentwicklung bewirkt. Ihr liegt ein Bildungsverständnis zugrunde, in dem Lehre sich nicht allein an den kognitiven Fähigkeiten ausrichtet, sondern die Persönlichkeitsentwicklung im engen Zusammenhang mit der inhaltlichen Lehre steht.

An der Hochschule Zittau/Görlitz tragen ihre Mitglieder und viele weitere Lehrbeauftragte dazu bei, dass über 3000 Studierende **fachbezogene und fachunabhängige Kompetenzen** erwerben und mit einer in Deutschland und in Europa anerkannten Qualifikation abschließen. Unsere Studierenden zum Ziel ihres Studiums zu führen, ist kein Automatismus. Der Weg dahin will gut organisiert sein und begleitet werden. Tägliche Lehrverpflichtungen erfordern ab-

solute Präsenz und fordern die Lehrperson als ganzen Menschen.

KULTURWANDEL IN DER LEHRE

Mit der Umsetzung der Europäischen Studienreform in den 2000er Jahren wurde eine **Struktur- und Organisationsreform** in den Hochschulen eingeleitet. Auch an unserer Hochschule wurden die Studiengänge modularisiert, der studentische „workload“ neu ausgewiesen und die meisten Studiengänge auf Bachelor- und Masterabschlüsse umgestellt. Diesem formalen Wandel folgt(e) ein Wandel in der Lernkultur, der in der Fachliteratur als **„the shift from teaching to learning“** bezeichnet wird. Diese Redeweise drückt die Abkehr von der Inputorientierung der Lehre aus, die auf die Darstellung und Vermittlung von Lehrinhalten setzt. Lehre wird nunmehr an den Ergebnissen des Lernens gemessen, also am **Output und Outcome** und folgerichtig an der Herausbildung von Kompetenzen bei unseren Studierenden. **Dieser Kulturwandel vom Lehren zum Lernen erfordert aus didaktischer Sicht von Lehrenden:**

- Neben den Lehrinhalten auch die Lernprozesse der Studierenden in den Mittelpunkt zu stellen,
- Die Lehrendenrolle nicht auf das Instruieren zu fokussieren, sondern vielmehr sind Lernsituationen und -umgebungen zu gestalten und Lehrende sind lernberatend tätig,
- Die Befähigung der Studierenden, selbstorganisiert und selbstwirksam zu lernen,
- Die Ausrichtung des Lernens an Ergebnissen und Zielen (kompetenzorientiertes Lernen),
- Die Herstellung von Lernmotivation, indem die sozialen Aspekte des Lernens berücksichtigt werden,
- Neben dem Wissenserwerb auch Lernstrategien zu vermitteln.

Unsere Studierenden sind, was das Lernen betrifft, bereits „mit allen Wassern gewaschen“. Sie haben in ihrer schulischen Laufbahn viele Lernformate kennengelernt: Reformpädagogische Werkstattarbeit, Wochenarbeitspläne, Projektarbeiten, Frontalunterricht, Bulimie-Lernen etc. Inwieweit

diese bunte Mischung auch durchs Studium trägt, bleibt häufig den Studierenden überlassen. Aber wäre es nicht prinzipiell besser, sich innerhalb der jeweiligen Lehrveranstaltung über das **Verständnis vom Lehren und Lernen** und die methodische Gestaltung der Veranstaltungen mit den Studierenden auszutauschen und diesbezügliche „Festlegungen“ zu treffen? In den 15 Wochen eines Semesters können dann vielleicht auch Barrieren bei den Studierenden abgebaut werden, die vielfach entstehen, wenn es um die eigene Beteiligung im Lernprozess geht. Ganz im Sinne des kompetenzorientierten Lernens sollen Lernsituationen stattfinden, in denen die Studierenden neues Wissen generieren und die sogenannten Schlüsselqualifikationen, z. B. Verantwortung, kommunikatives Geschick und Führungskompetenz, trainieren.

KOMPETENZORIENTIERTE DIDAKTIK

Die Didaktik, sozusagen die Wissenschaft vom Lehren und Lernen, fokussiert den für viele Lehrenden routinierten und doch immer wieder spannenden **Prozess der Einflussnahme der Lehrenden** auf den Lernprozess und den Lernerfolg der Studierenden. Das dabei abzuarbeitende didaktische Grundschemata lautet: **Lehrziele** formulieren, die dazu gehörigen **Inhalte** („WELCHER Stoff wird behandelt“) und die **Methoden** („WIE wird der Stoff bearbeitet“) auswählen.

Vielleicht werden einige Leser jetzt denken, das wird doch schon immer so gemacht, was ist daran jetzt neu?

Der mit Bologna herbeigeführte Kulturwandel in der Lehre reformiert das eben genannte, input-orientierte didaktische Grundschemata wie folgt: Zuerst sind die für die Studierenden zu erreichenden **Lernziele** sowie die **fachbezogenen und fachunabhängigen Kompetenzen** zu formulieren (Stichwort: Kompetenzorientierung). Erst danach ist zu überlegen, welche Inhalte, Vermittlungsmethoden und Arbeitsformen geeignet sind, um die entsprechenden Ergebnisse zu erzielen. Der Kompetenzbegriff und die Führung zum (selbständigen) Erwerb der Kompetenzen wird zum zentralen Kriterium in der Lehrtätigkeit!



IMPULSE FÜR DIE KOMPETENZORIENTIERTE LEHRPRAXIS

In dieser Broschüre geben wir Impulse für diese kompetenzorientierte Lehre, wohlwissend, dass diese Seiten dafür nicht ausreichen werden und das sich bereits viele Lehrende unserer Hochschule für eine hervorragende Lehre engagieren. Uns ist es wichtig, möglichst viele Methoden und Themen anzuschneiden, Interesse an der Benutzung von „Werkzeugen“ („Tools“) zu wecken und die Experimentierfreude bei der Arbeit mit den Studierenden anzuregen. Und nicht zuletzt, möchten wir auch die vielfältigen lehrbezogenen Unterstützungsangebote unserer Hochschule und weiterer Anbieter vorstellen.






Im **ersten Kapitel** betrachten wir zunächst unsere Zielgruppe, die Studierenden, und ihre Vorerfahrungen und Prägnungen.

Im **zweiten Kapitel** sind hochschuldidaktische Begriffe bzw. Methoden ausgewählt und beschrieben. Deren Auswahl und Gliederung orientiert sich an den hochschuldidaktischen Themenbereichen des Sächsischen Hochschuldidaktischen Zentrums (HDS). Mit dieser Gliederung können die Themen im hochschuldidaktischen Veranstaltungsrepertoire unserer Hochschule, im Weiterbildungskatalog des HDS bzw. bundesweit recherchiert und im Rahmen einer Weiterbildung, per Fachbuchlektüre oder mittels Suchmaschine im Internet vertieft werden. Weiterhin stehen Ihnen die Kollegen der hochschuldidaktischen Weiterbildung und der aufgeführten Projekte sowie die hochschuldidaktischen Experten im HDS gern beratend zur Seite.

Im **dritten Kapitel** stehen die Rahmenbedingungen guter Lehre an unserer Hochschule im Vordergrund, insbesondere Personalentwicklung, Lehrevaluation, interne und externe Lehrpreise, hochschuldidaktische Weiterbildungen, Sächsisches Zertifikatsprogramm, aktuelle Lehrprojekte und Ansprechpartner.

Den Abschluss bildet eine Liste mit hochschuldidaktischer Literatur, die ebenfalls nach Themenbereichen gegliedert ist.

Bei den hochschuldidaktischen Begriffen und Methoden geben kleine Piktogramme Auskunft über den Textinhalt:

-  Vorgestellt werden Methoden, also Wege bzw. Pläne, die zu einem bestimmten Ziel führen.
-  Die vorgestellten Werkzeuge sind ganz spezifischer Art und hilfreich bei der Umsetzung der Methoden.
-  Die eigene Einstellung bzw. Haltung zu etwas steht hier im Vordergrund.
-  Dieses Symbol zeigt an, wer u. a. bereits „Best Practice“-Erfahrung hat.
-  In diesen Feldern können Sie Ihre eigenen Anmerkungen notieren.

¹ In dieser Broschüre wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit i. d. R. auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.



1. DIE ADRESSATEN DER LEHRE: DIE STUDIERENDEN

DIDAKTISCHE HERAUSFORDERUNGEN

Die Frage nach einer möglichst guten Lehre kann aus zwei unterschiedlichen Perspektiven beantwortet werden. Zum einen könnte man feststellen, dass es weniger auf die Lehre als vielmehr auf diejenigen ankommt, die lernen möchten. Wenn sich Studierende tatsächlich für ein Fach interessieren, dann ist auch die Motivation da, sich damit auseinanderzusetzen. Didaktik ist dann höchstens „schön zu haben“, eine Art Kür ohne direkte Wirkung auf die Motivation, die Studierende entweder haben – oder eben nicht. Zum anderen könnte man antworten, dass in der Lehre schon einiges dafür getan werden kann, damit Verständnis und Lernen leichter fallen. Lehrende können den jungen Menschen, die bei ihnen studieren, gleichsam „didaktisch entgegenkommen“, etwa mit Beispielen und verständnissichernden Fragen.

Beide Antworten wären, würde man sie jeweils konsequent verfolgen, der heutigen Hochschulrealität nicht angemessen. Aus der ersten Perspektive betrachtet bräuchte man gar nichts zu ändern. Die Lehrenden behalten ihre Lehr- und Notenautorität ja auch weiterhin. Was unternimmt aber eine Hochschule in Zeiten zunehmender Konkurrenz um Studierende und welche Rolle spielt gute Lehre dabei? Aus der zweiten Perspektive betrachtet würde man die Bedürfnisse und Interessen von Studierenden

in der Lehre stärker als bisher berücksichtigen. Aber wie sollen Wissen und Kompetenzen vermittelt und die Vermittlung kontrolliert werden, wenn externe Vorgaben und Bewertungsmaßstäbe aufgeweicht würden? Geriete die Lehre so nicht zunehmend zu einem Unterhaltungsprogramm?

Wie so oft liegt die Antwort in der Mitte: Die Welt verändert sich und mit ihr verändern sich die Menschen. Vieles, was man noch vor zwei Jahrzehnten in der Lehre als selbstverständlich voraussetzen konnte, stimmt heute so nicht mehr. Darüber kann man schimpfen, oder man kann sich damit auseinandersetzen und sich fragen, was sich tatsächlich verändert und was diese Entwicklungen für die eigene Lehre bedeuten. Im Grunde wirken zwei wesentliche Faktoren auf Kinder und Jugendliche – unsere späteren Studenten – ein: junge Menschen sind ebenso geprägt von ihrer jeweiligen Erziehung wie sie andererseits auch in gewisser Weise Spiegelbilder der Gesellschaft sind.

DIE VERÄNDERUNGEN IN DEN ERZIEHUNGSTILEN

Salopp gesagt haben wir es mit einer „Befreiung“ der Kinder von elterlicher Autorität zu tun. In der „alten Schule“ haben sich die Kinder ihren Eltern selbstverständlich untergeordnet. Die Belange der Eltern hatten Vorrang, Kinder „liefen mit“. Man wäre nicht auf die Idee gekommen, sich in einer Unter-

haltung unter Erwachsenen von Kindern unterbrechen zu lassen. Diese autoritären oder gar gewaltsamen Ausprägungen dieses Erziehungsstils sind zu Recht immer wieder stark kritisiert worden.

Mit den Jahren ist die „alte Schule“ der heute in westlichen Ländern am häufigsten vorzufindenden Form der Erziehung gewichen, die man als „Augenhöhe zwischen Eltern und Kindern“ bezeichnen könnte. Kinder werden wie kleine Erwachsene behandelt – sie werden ernst genommen, es wird mit ihnen diskutiert, man versucht, Kinder zu überzeugen und dazu anzuleiten, ihre Konflikte selbst zu lösen. Eltern und Erzieher werden zu Partnern, Beratern, Freunden, Kollegen und so weiter. Viele der gegenwärtig vorzufindenden Programme in Kindergärten und Grundschulen entsprechen genau dieser Vorstellung von der partnerschaftlichen Begleitung. Die Erfahrung vieler: So funktioniert das auch irgendwie besser, man kann Kinder tatsächlich zu mehr Autonomie und Selbststeuerung erziehen, selbst die Unterrichtsgestaltung kann auf Selbststeuerung umgestellt werden, sodass ein Lehrer kein „Instrukteur“ mehr ist, sondern zum „Begleiter“ wird. Kritiker dieses Ansatzes meinen, dass die „Augenhöhe“ den natürlichen Entwicklungsphasen von Kindern widerspricht – kleine Kinder könnten noch nicht selbst entscheiden, vielmehr müssten sie genau dies erst lernen.

Die partnerschaftliche Erziehung ist mittlerweile in vielen westlichen Ländern so etwas wie der statistische Normalfall. Niemals in der Geschichte haben Kinder öfter zu hören bekommen, dass sie geliebt werden und etwas ganz Besonderes seien. Das Problem mit dem Begriff der Besonderheit ist jedoch, dass das Besondere einer größeren Entität von etwas Normalem oder Durchschnittlichem bedarf, sonst funktioniert der Begriff und genaugenommen die Erziehungspraxis nicht. Aber gut – ein Kind auf Augenhöhe zu erziehen, es zu beteiligen, ihm etwas zu erklären, ihm im Rahmen bestimmter Grenzen Entscheidungen zu überlassen – all das hat keine gravierenden Folgen außer selbstbewussteren Kindern.

Für die Lehre bedeutet das: Wenn ein Mensch bereits im Krippen- und Kindergartenalter gelernt hat, dass er diskutieren und seine Eltern überzeugen – bisweilen auch: manipulieren, gar kommandieren – kann, dann sind Aushandlungsprozesse so selbstverständlich, dass sie nicht hinterfragt werden können. Also wird dieser junge Mensch unter Umständen mit seinen Dozenten diskutieren, bis Einsicht eintritt – oder es zur Eskalation kommt. Alle, die selbst noch aus der „alten Schule“ stammen und mit jungen Menschen zu tun haben, werden lernen müssen, mit Situationen des Hinterfragens umzugehen. Erziehung auf Augenhöhe hat ungewohnte Folgen und ist deshalb gewöhnungsbedürftig. Am Ende waren wir – im Sinne der Mehrheit der Gesellschaft – es ja selbst, die die jetzt jungen Leute großgezogen haben.



DIE BINDUNG STUDIERENDER AN IHRE JEWEILIGE HOCHSCHULE

Im Grunde treten heute junge Menschen aber nicht nur – früher selbstverständlicher – Autoritäten häufig auf Augenhöhe gegenüber, sondern sie tun dies auch auf ähnliche Weise, wenn sie sich die Organisationen aussuchen, zu denen sie gehören möchten. Die Vielfalt der Optionen macht es möglich – zwar heißt der Beitrittsprozess zu Hochschulen noch Bewerbung, und freilich gibt es Zutrittsbarrieren – aber Hochschulen machen heutzutage Marketing und bemühen sich um Studierende. Junge Menschen bewerben sich an mehreren Hochschulen, bekommen mitunter mehrere Zusagen und entscheiden sich erst dann. Diesem Umstand kann auch in der Lehre Rechnung getragen werden, und zwar, indem man die „Bindung“ zwischen Studierenden und ihrer jeweiligen Hochschule besser versteht.

Generell gibt es drei verschiedene Varianten von Bindungen an Organisationen. Man kann (a) zu einer Mitgliedschaft gezwungen sein (bspw. durch Schulpflicht). Des Weiteren kann man (b) aus wirtschaftlichen Gründen Mitglied einer Organisation werden (bspw. eines Unternehmens), dann ist die Art der Bindung eine „berechnende“. Schließlich kann man (c) aus normativen Gründen in eine Organisation eintreten (bspw. ein Verein), dann entscheidet man sich dafür, weil dieser Schritt einen „Wert an sich“ darstellt und die Beziehung zur Organisation moralischer Natur ist.

Welche Arten von Mitgliedschaften gibt es nun unter denjenigen jungen Menschen, die eine Hochschule besuchen? Von einer Zwangsmemberschaft ist nicht auszugehen. Die Frage ist eher, ob bei der Bewerbung für ein bestimmtes Studienfach wirtschaftliche oder „intrinsische“ Interessen (oder eine Mischung aus beiden) eine Rolle gespielt haben. Einfach heruntergebrochen lautet diese Frage: Lernt jemand, weil sie oder er (1) glaubt zu müssen (bspw. bei entsprechenden Erwartungen der Eltern), sich (2) einen Nutzen davon verspricht (bspw. ein hohes Einstiegsgehalt) oder (3) einen Sinn darin sieht bzw. sich für die Aufgabe interessiert?

Die praktische Relevanz dieser unterschiedlichen „Bindungstypen“ für die Lehre wird

deutlich, wenn man sich vorstellt, dass diese Bindungstypen mit unterschiedlichen Erwartungen einhergehen. Je nach dem kann ein junger Mensch entweder hohe moralische Erwartungen an sein Studium haben oder aber ganz pragmatische, nutzenorientierte. Als Dozenten sind Sie in gewisser Weise „Moderatoren“ der Beziehung zwischen Studierenden und Hochschule, weil Sie „zwischen“ der Hochschule und den Studierenden stehen bzw. vermitteln. Das bedeutet praktisch, dass es wichtig ist, die Erwartungen Studierender zu kennen und einzubeziehen. Es geht dabei nicht darum, allen Erwartungen voll und ganz zu entsprechen, denn Erwartungen können auch unpassend oder überzogen sein. Es geht auch nicht um „maximal mögliches Entertainment“. Vielmehr geht es um Sinnerschließung und Motivation. Indem wir Erwartungen erfragen und eigene Erwartungen benennen, werden beide „Bilder“ klarer und können abgeglichen werden. Wir sollten uns des Weiteren bemühen, den Sinn der jeweiligen Veranstaltung einerseits zu erfragen als auch zu verdeutlichen (beides ist notwendig).

FAZIT

Gerade vor dem Hintergrund sinkender Studierendenzahlen in manchen Studiengängen werden die „weichen Aspekte der Lehre“ immer wichtiger. Schließlich soll sich Motivation entfalten können, und Motivation wächst am ehesten, wenn ein Sinn im eigenen Handeln erkannt wird – auch und gerade in der Folge der Veränderungen bei der Erziehung und einer entsprechenden Zunahme eigenständiger Entscheidungen. Indem Lehrende die Wünsche und Belange von Studierenden einbeziehen, für Beziehungen zwischen den Studierenden sorgen, Ihre Lehre nicht nur kognitiv-didaktisch weiterentwickeln, sondern im ernsthaft einbeziehenden Sinne interaktiver gestalten, entwickeln sie die Lehre maßgeblich weiter. Im Grunde heißt das, sich von der „allwissenden Autorität“ auf einem Fachgebiet hin zu einem „Begleiter“ bei der Erschließung des Fachgebiets zu entwickeln. Dabei gibt es sicher unterschiedliche Spielarten und Stile – vom distanzierten, der anderen Seite beinahe alles überlassenden Art und Weise bis hin zur aktiven Begleitung und direkten Förderung von Studierenden.



2. EINE AUSWAHL HOCHSCHULDIDAKTISCHER BEGRIFFE UND METHODEN

In diesem Kapitel werden ausgewählte hochschuldidaktische Werkzeuge und Methoden vorgestellt. Diese sind sechs Themenbereichen zugeordnet, wobei die Bereiche

„Digitale Medien in der Lehre“, „Evaluation der Lehre“ und „Diversität und Inklusion in der Lehre“ auch als Querschnittsthemen der Bereiche „Lehren und Lernen“, „Prüfen und

Bewerten“ sowie „Beraten und Begleiten im Lernprozess“ zu betrachten sind.

2.1 THEMENBEREICH: LEHREN UND LERNEN

Studierende bringen aus ihren Erfahrungen mit Schule und/oder Berufsschule häufig Vorstellungen vom Studieren mit, die landläufig mit „falsch“ bezeichnet werden. Sie wissen zwar, dass sie ab dem Studium ein hohes Maß an Eigeninitiative mitzubringen haben, verfügen aber nicht über die erforderlichen Strategien und Methoden, diese Anforderung umzusetzen. Somit sind Lehrende immer multidimensional gefordert, indem sie einerseits Inhalte und andererseits auch Werkzeuge bzw. Lernstrategien zu vermitteln haben. Mehr dazu in den hochschuldidaktischen Impulsen zum Themenschwerpunkt „Lehren und Lernen“:



LEHRKOMPETENZ:

Hervorragendes Fachwissen sagt noch nichts über die Befähigung zu guter Lehre aus. Der britische Erziehungswissenschaftler John Hattie beschreibt Lehrkompetenz in seiner 2009 veröffentlichten Visible Learning Studie wie folgt: „Erfolgreich sind diejenigen Lehrenden, die für neue Erfahrungen offen sind, aus Fehlern lernen, denen Rückmeldungen ihrer Lernenden wichtig sind und die auch daraus lernen, und die es unterstützen, wenn jemand sich beim Lernen anstrengt und engagiert, und die für Transparenz sorgen.“ Hattie's Studie macht den Lernerfolg unmittelbar von den Lernenden selbst abhängig (50%), jedoch dicht gefolgt von der Lehrkompetenz der Lehrenden (30%). Sein Fazit: Entscheidend für den Bildungserfolg sind die Lehrperson und ihre Beziehung zu den Lernenden.

→ Tipp: Lesen Sie mehr dazu in der Fachliteratur (siehe Literaturempfehlungen) bzw. unter: www.zeit.de/2013/02/Paedagogik-John-Hattie-Visible-Learning



STOFF REDUZIEREN & INHALTE STRUKTURIEREN:

Lernziele setzen, Inhalte auswählen, den Unterrichtsstoff strukturieren und komplexe Sachverhalte auf den Punkt bringen. Die Stoffreduktion ist keine leichte, aber eine ungemein wichtige Aufgabe. Lehrende sorgen damit für den roten Faden und geben Ihren Lehrveranstaltungen eine besondere „Farbe“. Techniken für die Stoffreduktion sind u. a. gehirngerechtes Lernen, Fachlandkarte, fünf Regeln für Stoffreduktion.

→ Buchtipps: Hunter, Regina: Minimal lernen und Lehnen, Martin: Viel Stoff – wenig Zeit. Wege aus der Vollständigkeitsfalle. (siehe hochschuldidaktische Literatur am Ende der Broschüre)



LEHRPORTFOLIO:

Mittels Portfolio wird der eigene Lernprozess reflektiert und verschriftlicht. Im Lehrportfolio dokumentiert der Lehrende die eigene Lernbiografie (Lernerfahrungen und erworbene Kompetenzen), insbesondere die selbstgesteuerten und ganz individuellen Lernvorgänge jenseits von Prüfungen und anderen Leistungsmessungen. Mittels eigenem Portfolio ändert sich der Blick auf Lernprozesse und deren Gestaltbarkeit.

→ Tipp: Erfahrungsträger sind u. a. Lehrende unserer Hochschule, die das Sächsische Hochschuldidaktische Zertifikatsprogramm absolviert haben.



AKTIVIERENDE LEHRMETHODEN:

Lehrveranstaltungen haben das übergeordnete Ziel, bei den Studierenden das analytische und kritische Denken anzuregen und sie zum lösungsfokussierten Umgang mit Aufgabenstellungen zu befähigen. Lernende sind demnach aktiv am Lerngeschehen zu beteiligen, anstatt sie passiv mit Wissen zu versorgen. Geeignete aktivierende Lehrmethoden für Klein- und Großgruppen (auch für Vorlesungen!) gibt es viele, z. B. Theseninterview, Ecken-Diskussion, One-Minute-Paper, Buzz-Groups, Advocatus Diaboli, Mind-Map. Einige Methoden unterstützen auch spezielle Fachdidaktiken, z. B. die Ingenieurdidaktik.

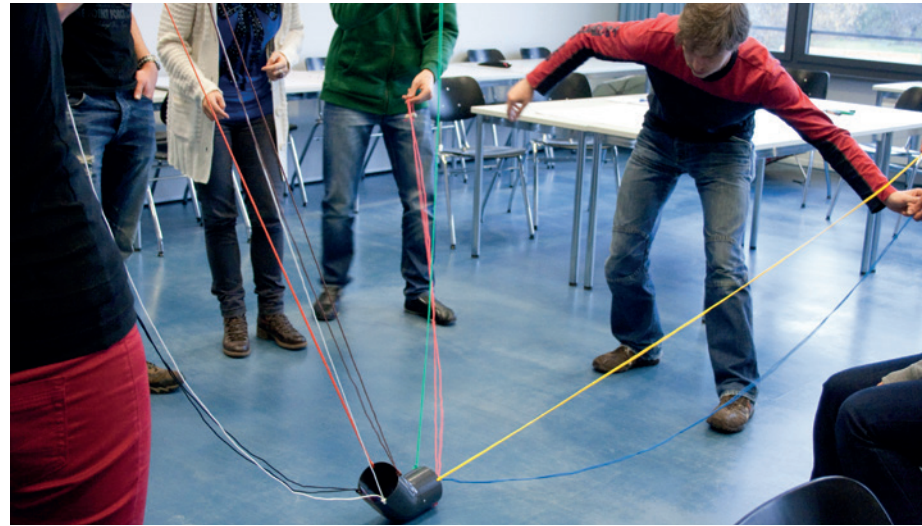
→ Tipp: Sammeln Sie für sich und im Fachgebiet geeignete Methoden. Unterstützen Sie die Studierenden bei der Anwendung dieser und reflektieren Sie gemeinsam mit Kollegen die erprobten Methoden bezüglich ihrer Anwendbarkeit. Den Austausch über den Methodeneinsatz pflegen Sie am besten in der Fachgruppe und in den hochschuldidaktischen Weiterbildungen.



PROBLEMBASIERTES LERNEN (PBL):

Diese praxisorientierte und semesterbegleitende Methode trainiert die Selbständigkeit und die Eigenaktivität der Studierenden. Vom Lehrenden erhalten die Studierenden Fallstudien, die in Teams (4-8 Studierende) bearbeitet werden. Jede Fallstudie umschreibt eine herausfordernde, problematische und praxisnahe Situation. Eine explizite Aufgabenstellung erteilt der Lehrende nicht. Die Studierenden definieren die Probleme anhand der Fallstudie selbst und entwickeln die Lösungsansätze. Die Ergebnisse werden präsentiert und evaluiert. Die Bearbeitung gemäß PBL erfolgt in acht Schritten: (1) Verständnisfragen klären, (2) Problem definieren, (3) Hypothesen bilden und Ideen sammeln, (4) Arbeitsaufträge entwickeln, (5) Lernziele formulieren, (6) Lerninhalte erarbeiten, (7) Lerninhalte präsentieren und diskutieren, (8) Evaluation der Ergebnisse und des Lernprozesses. Mittels PBL entwickeln die Studierenden selbstständig Problemlösestrategien, üben fachorientiertes und pragmatisches Denken und die Zusammenarbeit innerhalb der Arbeitsgruppe.

→ Tipp: Diese Methode eignet sich besonders für die Herstellung eines Theorie-Praxis-Transfers.



FORSCHENDES LERNEN:

Dieses Lernkonzept strukturiert den methodischen Aufbau des entsprechenden Moduls. Dazu bedarf es: (1) Einführung der Studierenden in die Thematik des Moduls (Oberthema) und Vorstellen der didaktischen Methode, (2) die Studierenden mit Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens vertraut machen und einen Überblick über den Forschungs- und Entwicklungsprozess geben, (3) wissenschaftliche Fragestellungen/Hypothesen entwickeln, (4) Begleitung des selbständigen Bearbeitungsprozesses der Studierenden (Methodenkompetenz, Forschungsdesign u. a.), (5) Aufbereitung und Präsentation der Ergebnisse.

Forschendes Lernen erfordert von den Studierenden ein hohes Maß an Selbständigkeit, Teamfähigkeit und einen lösungsfokussierten Umgang mit unbestimmten Situationen. Der Lehrende verlässt die Rolle des Dozenten. Als Lernbegleiter unterstützt und führt er die Studierenden bei der selbstständigen Aneignung fachlicher und fachunabhängiger Kompetenzen. Partnerschaftlich wird die von jedem studentischen Team gestellte Forschungsfrage bearbeitet. Forschendes Lernen ist in allen Wissenschaftsdisziplinen anwendbar. Die Studierenden eignen sich Schlüsselqualifikationen für hochqualifizierte Tätigkeiten im Beruf an.

→ Tipp: Verwenden Sie diese Methode bei Studierenden höherer Semester.

→ Link zum Weiterlesen: dbs-lin.ruhr-uni-bochum.de/lehreladen/lehrformate-methoden/forschendes-lernen/



STORYTELLING:

Lehrende möchten die Studierenden für den Lernstoff mehr als nur interessieren und das Fachwissen möglichst nachhaltig im Kopf verankern. Mittels Storytelling modellieren sie den visuellen und dramaturgischen Leitfaden für Vorlesungen und Seminare. Bei der Konzipierung versetzen sie sich in die Zielgruppe und holen diese dort ab, wo sie steht. Storytelling kommt aus dem Content-Marketing. Den Kunden werden dort gute und spannende Geschichten rund um Produkte und Dienstleistungen „erzählt“, mit dem Ziel, das jeweilige Produkt mit positiven Assoziationen fest einzuprägen. Dabei geht es weniger um die „perfekte“ Sprache, sondern vielmehr um die Preisgabe von Informationen, die Vertrauen, Zuneigung, Vertraulichkeit und Sicherheit assoziieren. Bei Produkten sind das beispielsweise Geschichten zu den Erzeugungsbedingungen, zur Rohstoffauswahl (z. B. bei Kaffee) und über die Community der Nutzer. In der Lehre sind das „vertrauliche“ Plaudereien des Dozenten über Beispiele aus der Praxis, die mit Humor gespickt die Neugier und das Interesse der Studierenden wecken. Dozenten können mit den so verpackten Informationen auch trockene und auf den ersten Blick schwierige Themen meistern und bei den Studierenden eine positive Einstellung zum Produkt – Pardon! – für den Lerngegenstand bewirken.

→ Tipp: Verwenden Sie Storytelling in Vorlesungen und Seminaren.



GAMIFIZIERUNG VON LEHRE – SPIELERISCHE FORMATE DER LEHRE:

Kinder, Jugendliche und Erwachsene sind spielerischen Lernformaten gegenüber aufgeschlossen. Im Spiel finden ungemein viele Lernprozesse statt, indem beispielsweise Rollen „gespielt“ werden, sich spontane Teams zur Lösungsfindung bilden, Aushandlungsprozesse stattfinden, etc. Game-based Learning, Serious Games und Gamifizierung beschreiben den Einsatz von Planspielen und Spielen in der Lehre. Gut didaktisch integriert dienen sie dem Erwerb fachlicher- und fachunabhängiger Kompetenzen, ermöglichen den Theorie-Praxis-Transfer, fördern die Vernetzung der Studierenden und: Sie sind prüfbar!

→ Tipp: Erfahrungsträger für Planspiele sind der Karriereservice der HSZG und die Fakultäten W und MK.



KOLLEGIALE HOSPITATIONEN:

Lehre lebt vom Feedback. Dieses können sich auch Lehrende geben, indem sie gegenseitig ihre Lehrveranstaltungen besuchen und nach im Vorfeld besprochenen Kriterien beobachten. Diese kollegialen Rückmeldungen ermöglichen Lehrenden und ihren Kollegen den wechselseitigen Erfahrungsaustausch, sie fördern den Perspektivwechsel vom Lehren zum Lernen und entwickeln die Feedbackkultur. Letztlich ermöglichen sie Inspiration, erweitern das didaktische Repertoire und generieren Ideen und Lösungen.

→ Tipp: Im Rahmen des Sächsischen Zertifikatskurs Hochschuldidaktik finden kollegiale Hospitationen statt. Gern unterstützen auch die Kollegen der hochschuldidaktischen Weiterbildung bei der Realisierung von Lehrhospitationen.



KOMPETENZORIENTIERUNG MITTELS INTEGRIERTER LERnteCHNIKEN:

Kompetenzorientierte Lehre ist nicht auf Inhalte fokussiert, sondern beabsichtigt die Ausbildung von Fach- und Methodenwissen, sowie von sozialen und persönlichen Kompetenzen. Lehrende fördern diese Kompetenzvielfalt durch die Einführung und Anwendung von Lerntechniken im Unterricht. Damit unterstützen sie die Wissensaneignung, die Beteiligung der Studierenden und die Nachhaltigkeit des Gelernten durch Wiederholung und Anwendung. Integrierte Lerntechniken sind beispielsweise mind map, speed reading, wissenschaftliches Lesen, Loci-Methode und Karteikarten. Studierende sollten diese Techniken am konkreten Lernstoff anwenden, um mit dem Lernen besser klar zu kommen.



2.2 THEMENBEREICH: DIGITALE MEDIEN IN DER LEHRE

E-Learning und Blended Learning stehen für den Einsatz digitaler Medien in der Lehre und spiegeln inzwischen einen integralen Bestandteil moderner Hochschullehre wider, wobei nicht nur die alleinige Bereitstellung von Lehrmaterial über Online-Systeme gemeint ist, sondern auch eine Unterstützung der Lernenden durch mediale Inhalte und Werkzeuge zur Kollaboration und Kommunikation. Virtuelle Lehrräume ermöglichen zeit- und ortsunabhängiges Lernen und öffnen ggf. neuen Zielgruppen den Weg zum Studium. Sie eignen sich beispielsweise auch für Lebensphasen, die auf den ersten Blick für Lernen ungeeignet erscheinen, z. B. mit Kleinkind oder parallel zum Beruf. Lernen findet dann am Schreibtisch von zu Hause, am Arbeitsplatz oder von unterwegs statt.

Gute webbasierte Lehrveranstaltungen und Testverfahren zu entwickeln, erfordert von den Lehrenden Neugier an diesen Lehrformen und ein gewisses technisches und didaktisches Knowhow. Mit diesen Grundlagen sind Lehrende bereits bestens für die Realisierung dieser Veranstaltungen gerüstet. Sie stehen als Lehrender vor der Kamera, nutzen die Möglichkeiten der Online-Visualisierung Ihrer Folien, chatten mit den Studierenden, moderieren Hangouts (Mini-Videokonferenzen) und entwickeln Online-Prüfungsformen und -Evaluierungstools. Was hier nach großem Aufwand klingt, spielt sich in der Lehrpraxis nach und nach ein. Wer dabei technische Unterstützung und Begleitung benötigt, bekommt diese vom Zentrum für eLearning (Zfe) unserer

Hochschule, dem Erfahrungsträger für den Bereich webbasiertes Lernen.

Übrigens sollte auch die Fähigkeit der Studierenden, mit solchen Online-Kursen umzugehen, nicht überbewertet werden. Grundsätzlich wird ja unseren Studierenden quasi von Haus aus eine gewisse Medienkompetenz im Sinne der Bedienung von Smartphones & Co. zugesprochen. Bei nä-

herem Hinschauen empfiehlt es sich jedoch, zu Beginn eines Online-Kurses in die Benutzung einzuführen und Regelungen bezüglich der Nutzungsbedingungen zu treffen.

Der Einsatz digitaler Medien verändert die Lehre und das Lernen sowie den Kontakt zu den Studierenden. Die Hochschuldidaktik liefert dazu im Themenbereich „Digitale Medien“ Impulse.



SELBSTLERNMODULE ZUM THEMA E-LEARNING:

Was ist E-Learning? Welche Möglichkeiten des Online-Lernens gibt es? Welche technischen und didaktischen Voraussetzungen sind erforderlich? Welche rechtlichen Rahmenbedingungen sind zu beachten? Alle Antworten auf diese Fragen und viele weitere interessante Informationen werden in einem Selbstlernmodul auf der Lernplattform OPAL bereitgestellt. Die Inhalte wurden multimedial aufbereitet (Audio- und Videosequenzen) und mit kurzen Online-Tests versehen: www.hszg.de/zfe/hilfe/selbstlernmodule (Die Teilnahme ist auch ohne vorherige Anmeldung möglich).

Ein weiteres Beispiel auf diesem Gebiet stellt das Lernsystem „Thermopr@ctice“ dar. Es beinhaltet eine internetgestützte Lernumgebung für das Berechnen von Übungsaufgaben mit dem Computer-Algebrasystem Mathcad. Dem Lernenden werden die Übungsaufgaben – hier im Fach Technische Thermodynamik – in individuellen Varianten und mit individuellen Zahlenwerten über Internet bereitgestellt. Nach der Berechnung jeder Teilaufgabe sendet der Lernende das Ergebnis an Thermopr@ctice. Im Fehlerfall werden vom System Zwischenergebnisse angefordert. Auf diese Weise wird überprüft bei welchem Lösungsschritt ein Fehler aufgetreten ist.

→ Tipp: Erfahrungsträger gibt es sowohl beim Zfe als auch in der Fakultät Maschinenwesen. www.thermopractice.de



NETIQUETTE:

Die sogenannte Netiquette ist ein Dokument mit Verhaltensregeln für Online-Lernen. Sie wird vom jeweiligen Kursleiter erstellt und den Kursteilnehmern zu Beginn bekannt gegeben. Die Regeln der Netiquette fördern ein gutes und achtendes Verhalten gegenüber den anderen Kursteilnehmern. Sie ist wichtig in Foren, wo aufgrund der Distanz der Teilnehmer und der Unterschiedlichkeit der Charaktere und Sichtweisen die Themen auch entgleiten können. Regelungen der Netiquette können sein: Wissenschaftlicher Anspruch an die Forenbeiträge, kein Spam, DU/SIE-Regelungen im Chat, keine rassistischen oder sexistische Anspielungen, kein Upload privater Fotos, usw.

→ www.wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/netiquette.html



WIKIS:

Wikis sind Werkzeuge zur gemeinsamen Erstellung und Bearbeitung von Internetseiten. Im Gegensatz zur klassischen Website werden Wikis von unterschiedlichen Redakteuren gemeinsam bearbeitet. Dieser unkomplizierte und schnelle Wissensaustausch kann innerhalb von Fachgruppen und Lehrveranstaltungen erfolgen, z. B. Wiki als Plattform für die studentischen Arbeiten, die im Rahmen des problembasierten Lernens entstehen. Die betreffenden Studierenden erhalten einen Zugang zum Portal (z. B. in OPAL) und schreiben im geschützten Wiki kollaborativ an den Texten. Diese Wikis bestehen je nach Netiquette aus studentischen Texten, von der Ideensammlungen bis hin zu umfangreich recherchierten und wissenschaftlich aufbereiteten Fachbeiträgen.

→ Tipp: „Wiesner-Wiki“ www.e-teaching.org/praxis/erfahrungsberichte/wiesner-wiki



UNTERSTÜTZUNG DER LEHRENDEN DURCH TUTOREN FÜR NEUE MEDIEN:

Tutoren können nicht nur zur Unterstützung der Studierenden in Bezug auf bestimmte Lehrveranstaltungen eingesetzt werden (i.S. einer Begleitung der Lernenden - sog. „E-Tutoren“), sondern auch zur Unterstützung bei der Organisation von E-Learning-Maßnahmen. Durch den bereits an der HSZG im Rahmen des Studiums Fundamentale angebotenen „Tutor für Neue Medien“ erhalten die Lehrenden das Angebot, dass Studierende als ausgebildete Tutoren den Einsatz von E-Learning in der Lehre begleiten und die Umsetzung von individuellen Szenarien unterstützen. Dazu durchlaufen diese Tutoren einen Prozess, in dem sie mit den aktuellen technologischen Möglichkeiten vertraut gemacht werden (OPAL, aktuelle Autorensysteme wie ONYX), die rechtlichen Rahmenbedingungen kennenlernen (Urheberrecht und Datenschutz) und grundlegendes Wissen auf dem Feld der Didaktik und des Lernens vermittelt bekommen. Tipp: Erfahrungsträger ist das Zfe.

→ www.hszg.de/zfe/leistungen/fuer-studierende/tutor-fuer-neue-medien



PEER-INSTRUCTION UND CLICKER:

Mit dieser Methode erzeugen Lehrende mittels minimalem technischen Aufwand mehr studentische Beteiligung in ihren Vorlesungen. Wie geht das? Nach einem Impulsferat beantworten die Studierenden Multiple Choice-Fragen mit sogenannten Clickern (Abstimmungsgeräten, z. B. Smartphone). Die Antworten werden von einer Software sofort grafisch zusammengefasst und im Hörsaal visualisiert. Jetzt folgen einige Minuten „peer instruction“ d. h. die Studierenden haben ihre jeweiligen Sitznachbarn von der eigenen Antwort zu überzeugen. Danach wird erneut abgestimmt und das Ergebnis eingeblendet. Erfahrungsgemäß fällt aufgrund der eingeschobenen Diskussionsphase dieses zweite Abstimmungsergebnis fachlich „besser“ aus.

→ Tipp: Diese Methode eignet sich in Vorlesungen. www.hd-mint.de/lehrkonzepte/verstehen/peer-instruction

→ Link zu einem kostenlosen Live-Clicker-System: www.pingo.upb.de (Open Source der Universität Paderborn)



VERANSTALTUNGSaufZEICHNUNG, VIDEOLEARNANGEBOTE:

Der Einsatz von Veranstaltungsaufzeichnungen in der Lehre hat an deutschen Hochschulen in den letzten Jahren rasant zugenommen. Ziel ist es nicht Präsenzveranstaltungen abzuschaffen, sondern Lehrveranstaltungen durch multimediale Elemente (verschiedene E-Learning-Formate) zu ergänzen und zusätzliche Blended-Learning-Angebote zu entwickeln (Präsenzphasen und Online-Phasen ergänzen sich gegenseitig). Dadurch können je nach Grad der Einbindung von E-Learning-Elementen die Lehr- und Lernprozesse weiter flexibilisiert werden. Neben der reinen Lehraufzeichnung stehen auch Aufnahmen von Experimenten/Versuchen im Fokus ebenso wie die Erstellung von E-Lectures. Die aufgezeichneten Lehrveranstaltungen werden über die Lernplattform OPAL bzw. den in OPAL integrierten Streamingdienst MAGMA bereitgestellt. Softwarelösungen (z.B. Camtasia) erlauben eine einfache und schnelle Aufnahme und Bereitstellung durch den Lehrenden selbst. Zudem stehen über das bis zum Jahr 2020 laufende Projekt an der HSZG auch Mitarbeiter und studentische Hilfskräfte zur Verfügung, die Aufzeichnungen technisch und didaktisch begleiten.

Projekt Lehrveranstaltungsaufzeichnung des Zfe: www.hszg.de/zfe/projekte/aktuelle-projekte/veranstaltungsaufzeichnung-blended-learning.html

→ Tipp: Ein Beispiel für Videoaufzeichnungen im MINT-Bereich unserer Hochschule (Fakultät Maschinenwesen) stellt „ThermoLIVE“ dar. Es enthält die mitgeschnittenen „Kreidevorlesungen“ der Module Technische Thermodynamik I bis III. Die Studierenden können in OPAL die Vorlesungen mit Hilfe von MAGMA streamen. www.thermolive.de



MOOCS, VIDEOLEARNANGEBOTE:

Aus didaktischer Sicht ist die Produktion von Videolernangeboten (z. B. Erklärvideos in Hand-Ge-Technik) bzw. ganzer MOOCs (Massive Open Online Course) aufwändig, denn es ist mehr als nur eine Vorlesung oder Übung mitzuschneiden. In MOOCs beispielsweise werden die Lerninhalte in Form von Videosequenzen, Skripten und ergänzenden Lernmaterialien vermittelt. Die Teilnehmenden tauschen sich in moderierten Foren und in sozialen Netzwerken aus. Für die Wissensüberprüfung sorgen Multiple-Choice-Tests. Einige deutsche Hochschulen empfehlen ihren Studierenden die Teilnahme an MOOCs der Hochschule bzw. MOOCs externer Anbieter, z. B. an Fernuniversitäten. MOOC-Module können Präsenzmodule ersetzen. Sie enden mit einer Prüfungsleistung und ECTS-Punkte werden erworben. Insofern eignen sich MOOCs in einigen Studiengängen bereits in der Phase der Studienorientierung (Schüler-Studium), indem dort ortsunabhängig Kompetenzen erworben und Leistungen nachweislich erbracht werden, die in einem späteren Studium anrechenbar sind. Besonders interessant werden englischsprachige MOOCs, die quasi ein weltweites Publikum ansprechen.

→ Links zum Weiterlesen:
MOOCs: www.e-teaching.org/lehrszenarien/mooc
Legetechnik: www.e-teaching.org/technik/aufbereitung/animation/legetechnik



FLIPPED CLASSROOM:

Beim Anwenden dieser Methode veröffentlichen Dozenten ausgewählte Lehrinhalte bereits vorab im virtuellen Klassenzimmer. Die mit den Studierenden vereinbarte Regel besagt, dass diese Unterlagen bereits vor der jeweiligen Lehrveranstaltung im Selbststudium zu bearbeiten sind. Die Präsenzseminare dienen „ausschließlich“ der Diskussion und der Vertiefung des zuvor selbst angeeigneten Lernstoffes. Somit erhöht sich der fachliche Austausch im Seminar und die Kommunikations- und Diskursfähigkeit werden trainiert.

→ Tipp: An der TU Freiberg verknüpft die sogenannte „Haiti-Methode“ studentische Selbstlernzeiten und die Mitwirkung in der Lehre im Fach Mathematik. Recherchieren Sie diese Methode im Internet mit den Stichworten haiti methode tu freiberg.



VIRTUELLE SEMINARE/VORLESUNGEN:

Virtuelle Seminare verlagern den Lehrprozess fort vom traditionellen Hörsaal bzw. Seminarraum hin in eine virtuelle Umgebung. Anstatt in Präsenz kommunizieren Lehrende und Lernende synchron über digitale Medien miteinander. In der HSZG kommt die professionelle Konferenzlösung AdobeConnect zum Einsatz, in der alle Funktionen zur Verfügung stehen, die für eine virtuelle Lehre erforderlich sind: Präsentationsmöglichkeiten (z.B. PowerPoint), Desktopsharing, Bereitstellung von Dokumenten via Dateidownload, digitales Whiteboard für das gemeinsame Erarbeiten von Inhalten, Umfragefunktionen und Chat-Funktionalität (Gruppen- und Einzelchat).

→ Tipp: Erfahrungsträger ist u.a. das Zfe.



E-ASSESSMENT:

Online-gestützte Formen zur Prüfung der individuellen Leistungen und der Wissensabfrage dienen in erster Linie dazu, einen Entwicklungsfortschritt zu dokumentieren und den Lernerfolg zu evaluieren. Zum Einsatz kommen u.a. E-Assessments als Mittel zur Prüfungsvorbereitung (Übungen/Selbsttests) oder als Prüfung selbst. Das Online-Werkzeug ONYX (in OPAL integriert) erlaubt es Testfragen unterschiedlichster Aufgabenformate (u.a. Multiple-Choice, Single-Choice, Hotspot, Lückentext) zu erstellen, in Online-Tests zu generieren und über die Lernplattform OPAL bereitzustellen. Mit dem benutzergenerierten Assessment wird das bewährte Konzept des „sokratischen Fragengenerierens“ auf innovative moderne Kommunikationsformen übertragen, indem mithilfe des Testsystems ONYX Lernende in die Lage versetzt werden, selbst Multiple-/Single-Choice Fragen zum Lerngegenstand zu verfassen. Im Anschluss werden die verschiedenen Testfragen zusammengefasst und als Online-Test den Mitlernenden zur Verfügung gestellt und von ihnen beantwortet.

In der Fakultät Maschinenwesen wird das E-Assessment-Instrumentarium „thermoE“ in den Modulen der Technischen Thermodynamik für semesterbegleitende Leistungskontrollen eingesetzt. Diese haben den Vorteil, dass sie automatisiert auswertbar sind. Die Studierenden erhalten eine direkte Rückmeldung über ihr angeeignetes Wissen.

→ Tipp: Erfahrungsträger sind u.a. das Zfe und die Fakultät Maschinenwesen.





ÜBERBLICK ZU DEN ONLINE-WERKZEUGEN AN DER HSZG:



- OPAL: Online-Plattform für Akademisches Lehren und Lernen der sächsischen Hochschulen
- Funktionsumfang: u.a. Kursverwaltung, Dateiablage, Kommunikation und Kollaboration (Forum, Wiki, E-Mail-Verteiler, Blog), Einschreibung, Bereitstellung von Veranstaltungsaufzeichnungen
- Direktlink: opal.hszg.de



- ONYX: Werkzeug zur Erstellung von (Online-)Tests und Fragebögen aus OPAL heraus (Webversion)
- Integration von Online-Tests/Fragebögen in OPAL (Tests und Selbsttests)
- Direktlink: bildungsportal.sachsen.de/opal/auth/repository/search.onyx.resources



- MAGMA: Video-Streaming-Dienst / Medien- und Streaming-Server (inkl. Bearbeitungsmöglichkeit), Bereitstellung von Videos (z.B. Veranstaltungsaufzeichnungen), E-Lectures
- Funktionsumfang: Verlinkung in OPAL (OPAL-Kurse), Definieren von Mediensets
- Direktlink: bildungsportal.sachsen.de/magma

ADOBE CONNECT



- AdobeConnect: Virtueller Seminarraum
- Einsatz: Webkonferenzen, Dienstberatungen, virtuelle Seminare/Vorlesungen, Projektmeetings, Verteidigung von Abschlussarbeiten, Studierendenbetreuung (z.B. im Praktikumssemester)
- Funktionsumfang: Präsentation, digitale Tafel (Whiteboard), Desktop-Sharing, Chat-Funktion, Umfragen, Videoübertragung, Aufzeichnungsmöglichkeit
- Direktlink: webconf.vc.dfn.de/dfnvc/disco/index.html

- Mediathek: Medienportal der HSZG (Mediasite)
- Veranstaltungsaufzeichnung (Mediasite-Aufnahmen)
- Direktlink: mediathek.hszg.de

2.3 THEMENBEREICH: EVALUATION DER LEHRE



FRAGEBOGENBASIERTE EVALUATION:

Die Lehrevaluation gemäß der Evaluationsordnung der HSZG basiert auf einer anonymen Befragung der Studierenden mittels hochschulweit einheitlicher Fragebögen, die auf die Spezifika der verschiedenen Formen von Lehrveranstaltungen (Vorlesung, Seminar usw.) abgestimmt sind. Diese Form der quantitativen Erhebung eignet sich insbesondere für größere Gruppen. Sie erfolgt wiederkehrend in regelmäßigen Abständen und kommt an der HSZG auf Paper-Pencil-Basis im letzten Drittel der Lehrveranstaltungszeit zur Anwendung. Die Durchführung wird an der HSZG durch den Evaluationsbeauftragten des Rektorats zentral unterstützt, so dass der zeitliche Aufwand für den einzelnen Lehrenden überschaubar bleibt.

Aus der studentischen Beurteilung von Lehrveranstaltungen lassen sich Informationen über die methodisch-didaktische Komponente der Lehre aus der Empfängerperspektive gewinnen. Das Feedback der Studierenden bildet in einer Lerner zentrierten Sichtweise eine wichtige Grundlage für die Verbesserung der Qualität der eigenen Lehre. Die regelmäßige Lehrevaluation ist damit ein zentrales Instrument im hochschulspezifischen Qualitätsmanagementsystem (vgl. weiterführend Kapitel 3.2).

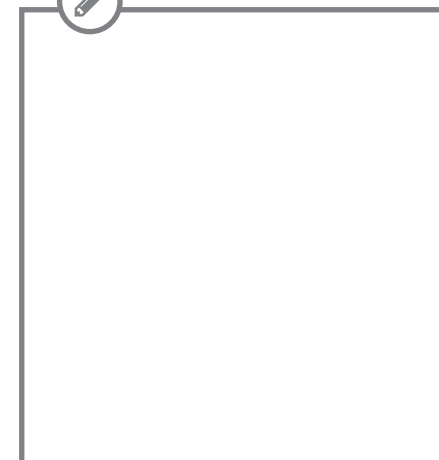
Das Verfahren zur kontinuierlichen Überprüfung der Lehrqualität an der HSZG regelt die Evaluationsordnung. Die nachfolgenden Ausführungen thematisieren ausgewählte Feedbackmethoden, die die Evaluationsordnung forciert sowie die darüber hinaus ergänzend Anwendung finden können.



SITUATIVES FEEDBACK:

Eine am Lernen der Studierenden ausgerichtete Lehre ist auf Rückmeldungen zum Verlauf und zum Erfolg des Lernprozesses angewiesen. Dazu eignen sich spontane Rückmeldungen der Studierenden während der Lehrveranstaltung, die vom Lehrenden mittels konkreter Fragen auch selbst initiiert werden können.

Möglich sind mündliche und schriftliche Verfahren, sowie Peer-Feedbacks zu den Fragen: Was nehmen sie aus der heutigen Veranstaltung mit? Was war für sie hilfreich? Was haben sie nicht verstanden? Indem Lehrende situatives Feedback in ihren Lehrveranstaltungen kultivieren, erzeugen sie eine Beteiligung am Lernprozess (*waren die Inhalte und Methoden richtig gewählt?*), messen sie die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft (*ist die Planung aufgegangen?*) und motivieren sie zum selbstgesteuerten Studieren (*Selbstreflexion der Studierenden und Artikulation*).

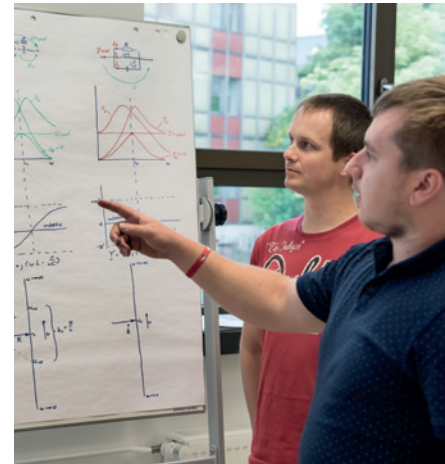




TEACHING ANALYSIS POLL (TAP):

Die TAP-Methode eignet sich in der Mitte bzw. am Ende des Semesters als qualitatives und anonymes Feedbackverfahren in Seminargruppen. Der Zeitbedarf beträgt ca. 30 bis 45 Minuten. Die verschriftlichen TAP-Ergebnisse dienen der Ausrichtung der verbleibenden Veranstaltungen im Semester. TAP wird nicht vom Lehrenden selbst, sondern von einer externen Person als Moderator durchgeführt. Die Studierenden können sich dadurch unbefangen äußern und erleben sich als verantwortliche und gestaltende Akteure im Evaluationsworkshop. Sie benennen Mängel und äußern Vorschläge, was aus ihrer Sicht verändert werden könnte. TAP geht den drei Fragen nach: (1) Wodurch lernen sie in dieser Lehrveranstaltung am meisten? (2) Was behindert ihr Lernen? (3) Welche Verbesserungsvorschläge haben sie für die hinderlichen Punkte? Der Austausch darüber findet in Kleingruppen und im Plenum statt. Der Lehrende erhält abschließend vom Moderator die Visualisierung der Ergebnisse und eine mündliche Rückmeldung. Diese Ergebnisse sollte der Lehrende in der nächsten Lehrveranstaltung mit den Studierenden angemessen besprechen.

→ Tipp: Erfahrungsträger an der HSZG ist der Koordinator für Hochschuldidaktik am ZWT.



VERANSTALTUNGSBAROMETER:

Diese qualitative und visuelle Methode eignet sich in Ergänzung zur fragebogenbasierten Lehrevaluation insbesondere am Semesterende. Jeder Studierende erhält dafür vom Lehrenden ein vorbereitetes Papier mit eingezeichnetem Koordinatensystem. Darauf stehen auf der y-Achse der persönliche Lernzuwachs (niedrig – hoch) und auf der x-Achse der Seminarverlauf mit den konkreten Themen. Die Studierenden zeichnen ins Koordinatensystem ihre Lernkurve mit den persönlichen Hochs und Tiefs ein. In der anschließenden Diskussion besprechen sie anhand ihrer Aufzeichnungen die drei Fragen: (1) Was waren Highlights der Veranstaltung? (2) Was hat dazu beigetragen, dass ich in den Sitzungen viel lernen konnte? (3) Was war weniger gut und warum? Das Barometer unterstützt die individuelle Reflexion der Studierenden und deren Fähigkeit, differenziert Auskunft zu geben.



2.4 THEMENBEREICH: PRÜFEN UND BEWERTEN

Für die Abnahme von berufsbezogenen Prüfungen und folgerichtig auch sämtlicher Hochschulprüfungen gilt das Prüfungsrecht. Die Prüfer haben keine eigene Rechtsposition, sondern sie vertreten die Hochschule als Prüfungsbehörde gegenüber dem Prüfling. Die Freiheit von Forschung und Lehre gilt an dieser Stelle nur sehr begrenzt. Sämtliche Prüfungsentscheidungen können vom Prüfling eingesehen und über den Widerspruchs- und Klageweg angefochten werden.

Jede Prüfung ist wie eine Abschlussprüfung für eine Teilqualifikation zu behandeln. Am Ende eines Moduls bzw. am Ende einer Lehrveranstaltung wird ein in sich geschlossener Themen- bzw. Anforderungsbereich abgeprüft. Die Inhalte der Prüfung ergeben sich aus den im Curriculum bzw. Modulhandbuch beschriebenen Lernzielen und Qualifi-

kationen. Beim Prüfen geht es nicht darum, gelehrte Inhalte abzufragen. Prüfungsrelevant sind vielmehr die fachbezogenen und fachübergreifenden Kenntnisse und Fähigkeiten, die in den Präsenz- und Online-Einheiten sowie im Selbststudium angeeignet wurden. Bei der Prüfungsumsetzung wirkt der hohe Anforderungsgrad an Prüfer viele Fragen auf, z. B.: Wie müssen die Prüfungen organisiert sein, damit sie rechtskonform ablaufen? Wodurch werden die Kompetenzen der Studierenden objektiv messbar? Wie ist mit Nachteilsausgleichen für Studierende mit Beeinträchtigungen umzugehen?

Die Klärung dieser Fragen und die Festigung Ihrer Prüfungskompetenz finden in der hochschuldidaktischen Weiterbildung im Themenbereich „Prüfen und Bewerten“ statt.



BEWERTUNGSKRITERIEN:

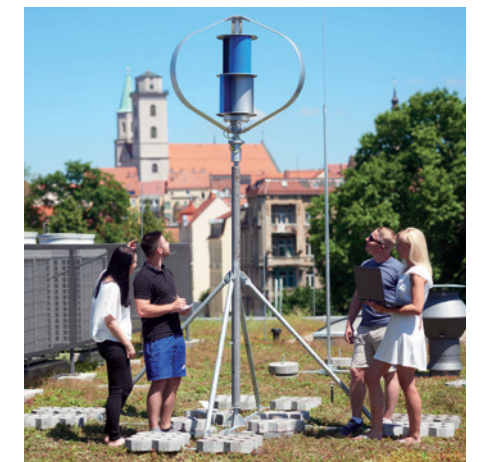
Gemeinsame Standards für die Benotung studentischer Leistungen in den Fakultäten erleichtern die Arbeit der Prüfer und den Aufwand der Studierenden. Denn der Anspruch der Wissenschaftler an die eigenen Texte bzw. Vorträge kann die Aufgabe, studentische Arbeiten objektiv zu bewerten, verzerren.

→ Tipp: Die Veröffentlichung von Bewertungskriterien gibt Studierenden bereits bei der Erstellung der Leistung, z. B. einer Belegarbeit, gute Orientierung über das erwartete Leistungsspektrum.



KOMPETENZORIENTIERTES PRÜFEN:

Wie sind Prüfungen zu konzipieren damit Rückschlüsse auf die erworbenen Kompetenzen des Prüflings möglich sind? Indem die einer Kompetenz zugrundeliegenden Leistungsbestandteile (Wissen, Haltungen, Motivation, fächerübergreifende Aspekte) sichtbar gemacht werden. Dieses erfolgt nicht zwingend theoretisierend, sondern vielmehr durch konkrete Anwendungen und Praxisbezüge, deren Anwendung die erforderlichen Kompetenzen voraussetzt. Die Prüfer entdecken diese in konkreten Anforderungssituationen und stellen weiterhin den jeweiligen Beherrschungsgrad (Komplexitätsstufen) fest. Instrumente zur Umsetzung des kompetenzorientierten Prüfens sind „Constructive Alignment“ (Lehrveranstaltungen von der Prüfung ausgehend konzipieren) und „TAMAS-Ansatz“ (Taxonomie-Matrix zur Analyse und Selbstevaluation von Hochschullehre).





MÜNDLICHE PRÜFUNGEN UND PRÄSENTATIONEN:

Mündliche Prüfungen und Präsentationen geben Aufschluss über die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz der Studierenden. Der Ablauf mündlicher Prüfungssituationen ist vom Prüfer dramaturgisch zu planen und den Studierenden im Vorfeld bekannt zu machen. Ebenso sind die Anforderungen an die Prüfung (Vortrag, Powerpoint, Handout, Literaturliste, etc.) und die Bewertungskriterien vorab zu veröffentlichen. Dadurch geben sie den Studierenden die Chance, sich bestmöglich vorzubereiten. Zu unterscheiden sind Präsentationen zu vorgegebenen oder zu selbst gewählten Themen. Damit reguliert der Prüfer den stofflichen Freiheitsgrad der Studierenden. Im Prüfungsgespräch, das bereits während oder im Anschluss an die Präsentation einsetzt, sind die Fragen vom Prüfer verständlich und lernzielbezogen zu stellen.



ABSCHLUSSARBEITEN BETREUEN:

Studierende haben unterschiedliche Erwartungen und Bedürfnisse an die Betreuung ihrer Abschlussarbeiten. Die Einen fordern (zu) wenig, die Anderen verlangen (sehr) viel. Somit haben Betreuende das „gute“ Maß hinsichtlich ihrer Vorgaben und Hilfestellungen zu finden. Wie viel Orientierung geben Sie? Welche Lernziele vereinbaren Sie mit den Studierenden für diesen Prozess? Welche Gesprächsführung hat sich bewährt?

→ Tipp: Machen Sie Ihre Unterstützungsmöglichkeiten für die von Ihnen betreuten Studierenden transparent und führen Sie diese Studierenden zur Verantwortungsübernahme für ihre Abschlussarbeit. Lesen Sie auch die Ausführungen im nachfolgenden Kapitel.



KLAUSURERSTELLUNG:

Klausuraufgaben sollen eindeutig und präzise formuliert sein. Sie sind selbsterklärend und enthalten alle erforderlichen Erläuterungen und Arbeitsanweisungen. Dies betrifft den Umfang einer Antwort bei offen gestellten Fragen sowie die Art und Weise der Beantwortung von geschlossenen Fragen. Klausuren sollen in Themengebiete bzw. Blöcke gegliedert sein die Aufgaben durchnummeriert. Den Einstieg bilden leichtere Fragen, danach soll der Schwierigkeitsgrad ansteigen. Die Aufgaben sollten unterschiedliche Schwierigkeitsgrade aufweisen, um Leistungen optimal differenzieren zu können (Komplexitätsstufen).

→ Tipp: Geben Sie die Klausur vorab einer Fachperson und holen Sie sich Feedback zur Verständlichkeit und Lösbarkeit der Aufgaben.



ONLINETESTS FÜR ZWISCHENDURCH:

Über Onlinetests verschaffen sich Studierende im Semester Gewissheit über ihren Kenntnisstand. Durch den Hinweis auf entsprechende Links gibt der Dozent den Studierenden Gelegenheit, Kenntnisse selbständig zu überprüfen, Prüfungsstoff aufzuarbeiten und auftretende Fragen rechtzeitig vor der „richtigen“ Prüfung zu bearbeiten. Diese Form der Prüfungsvorbereitung kann mit einer Chatfunktion verknüpft werden, wobei alle Gruppenteilnehmer Lese- und Schreibrechte besitzen und auch der Dozent sich beteiligt.

Als Beispiel seien die elektronisch auswertbaren Onlinetests „thermoE“ in den Fächern der Technischen Thermodynamik genannt. Dieses kompetenzorientierte E-Assessment-Verfahren wurde an der HSZG gemeinsam mit der Professur Technische Thermodynamik der TU Dresden im Rahmen eines SMWK-Projektes entwickelt. Dabei wird in OPAL das E-Assessment-Tool ONYX verwendet. Darüber hinaus entstand ein Aufgabenpool der als zusätzliche Onlineübung das Selbststudium unterstützt. Die Studierenden werden hierbei zur Wissensaneignung aktiviert. Im Ergebnis erhöhte sich die Erfolgsquote in den Prüfungen.

→ Tipp: Erfahrungsträger ist die Fakultät Maschinenwesen:
www.fis.hszg.de/thermoe.html, Projektdatenblatt „E-AssessMINT 2.0“ im Forschungsinformationssystem der HSZG: www.fis.hszg.de/neue-medien-zur-unterstuetzung-selbstorganisierter-e-learning-prozesse-im-mint-bereich-unter-besonde.html



2.5 THEMENBEREICH: BERATEN UND BEGLEITEN IM LERNPROZESS

Studieren ist in den vergangenen 15 Jahren mit der Umsetzung der Europäischen Studienreform komplexer geworden (Stichworte: Gestufte Abschlüsse, Modularisierung und Internationalisierung). Damit verlangt die Aufgabe, Studierende im Bildungs-, Lern- und Entwicklungsprozess zu begleiten, deutlich mehr Aufmerksamkeit. An die Adresse der Lehrenden gerichtet, meint Beratung und Begleitung im Kontext Lehre, die Studierenden zu führen und dabei zu unterstützen, Motivation für das jeweilige Fachgebiet zu entwickeln, selbstbestimmt zu studieren, schließlich erfolgreich abzuschließen und in der Berufspraxis anzukommen oder ein weiterführendes Studium aufzunehmen. Der bereits zitierte britische Erziehungswissenschaftler John Hattie (Kapitel 2.1) sieht die Lehrenden mit in der Verantwortung für den Erfolg oder Misserfolg des Studiums. Seines Erachtens kann unzureichende Führung zu schlechten Prüfungsergebnissen und ggf. auch zum Abbruch des Studiums führen. Studienabbruch ist ein Streitbares Thema, worüber in der Öffentlichkeit debattiert und die Schuld häu-

fig pauschal den Hochschulen zugeschrieben wird. Bemängelt wird, die Hochschulen würden zu wenig gegen die Vermeidung von Studienabbrüchen unternehmen.

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) dämpft in einem Positionspapier² diese pauschale Schuldzuweisung an Hochschulen, indem sie auf verschiedene Gründe verweist, die zum Studienabbruch³ führen. Gleichzeitig empfiehlt sie aber auch den Hochschulen, die Beratungs- und Unterstützungsangebote auszubauen und Studierende noch besser zu begleiten. Aufgabe der Hochschulen ist es laut HRK beispielsweise, fachliche Defizite und die dazugehörigen Begleiterscheinungen abzubauen. Weiterhin soll sich die gesamte Studienorganisation an der Realität der Studierenden orientieren und entsprechende Begleitprogramme anbieten.

Beratung und Unterstützung erhalten die Studierenden der HSZG in Form eines breit aufgestellten Unterstützungsteams⁴ an vielen Stellen. Im Rahmen des Projektes „Viel-

falt als Stärke“ hat sich das studentische peer-to-peer-Angebot „Studierende beraten Studierende“ in allen Fakultäten bewähren können. Weiterhin gewährleisten das Studentenwerk Dresden, der Hochschulsozialarbeiter der HSZG und die Bundesagentur für Arbeit individuelle, studienbegleitende Beratungsangebote für Studierende. Sie geben bei Bedarf Impulse für den Studienverlauf und Studienerfolg. Trotz aller flankierenden studienbegleitenden Beratungsangebote ist es Aufgabe der Lehrenden und der Mitarbeiter der Verwaltung, die Beziehungen zu den Studierenden zu pflegen und sie bei der Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen. Vor diesem Kontext richten sich die hochschuldidaktischen Angebote im Themenbereich „Beraten und Begleiten“ mit Themen zur Selbst- und Sozialkompetenz an Lehrende und Mitarbeiter der Verwaltung.

→ Tipp: Übersicht der studienbegleitenden Beratungsangebote auf der Internetseite der HSZG: www.hszg.de/beratung

- 2 Empfehlung der 15. Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz, Karlsruhe, 19.11.2013, Thema: Europäische Studienreform
- 3 An dieser Stelle sind auch die Studienzufriedenheitsbefragungen der HSZG zu erwähnen. Diese sind im Hochschulinformationsportal (HIP) in der Rubrik Monitoring abrufbar (Jahre 2013, 2014, 2015)
- 4 Zu den Unterstützungsangeboten der HSZG führen die Internetseiten www.hszg.de/beratung und www.hszg.de/studium/deinweg-durchs-studium.html

**ROLLE UND HALTUNG ALS LEHRENDER:**

Lehrende, egal ob Professoren, Laboringenieure, Lehrkräfte für besondere Aufgaben oder Lehrbeauftragte, üben ihre Rolle aus. Ein reflektiertes Verständnis über diese Lehr-Rolle ist wichtig, um als Führungsperson die Studierenden durch Lernprozesse wirksam zu begleiten. Dabei hat sich gezeigt, dass ein wertschätzender Umgang mit den Studierenden von besonderer Bedeutung ist. Wie interpretieren Lehrende Ihre Rollen? Wie werden sie wahrgenommen? Welches Feedback erhalten sie dazu? Gelegenheit, dieses zu reflektieren, bieten die hochschuldidaktischen Weiterbildungen, z. B. im Sächsischen Hochschuldidaktischen Zertifikatsprogramm im Themenbereich Beraten und Begleiten.

→ Link zum Zertifikatsprogramm:
www.hd-sachsen.de

**SPRECHZEITEN UND KONSULTATIONSMÖGLICHKEITEN:**

Sprechzeiten und Konsultationen fördern den Dialog und geben Orientierung im Hilfefall. Sie sind Teil des professionellen Zeitmanagements. Deshalb sollten diese Termine veröffentlicht werden und regelmäßig stattfinden, ggf. mit vorheriger Anmeldung. Während der Sprechzeit sollten sich Berater nicht von anderen Kommunikationsformen (z. B. Telefon klingelt, Kollege hat eine Frage) ablenken lassen. Darunter leiden die eigene Aufmerksamkeit und die Wirksamkeit der Gespräche.

→ Tipp: Nutzen Sie die Beratungszeit und gewähren Sie den Studierenden Hilfe zur Selbsthilfe. Damit ist auch gemeint, mit einer eher fragenden Haltung die Eigenleistung, Eigenmotivation und Selbstwirksamkeit der Studierenden zu stärken. Gewähren Sie Freiheiten zur Ausgestaltung der verbindlichen Festlegungen.

**WIRKSAME BERATUNGEN:**

Beratungsgespräche sollen nicht beiläufig bzw. nebenbei stattfinden, sondern mit einem angenehmen Setting und mit „Methode“. Gespräche benötigen Raum, Zeit sowie ein kompetentes und kooperatives Gegenüber (Empathie). Studierende öffnen sich, wenn sie den Eindruck haben, in einem Büro bei einem vertrauenswürdigen, fördernden und fordernden Ansprechpartner mit ihren Fragen gut aufgehoben zu sein. Bevor die eigentliche Beratung beginnt, sollten die Erwartungen, Wünsche und Ziele an das Gespräch (Auftragsklärung / Anliegen) kurz besprochen werden. Im weiteren Verlauf nutzt der Beratende rhetorische Elemente, Methoden des Mentorings, Coachings und der lösungsfokussierten Gesprächsführung sowie Instrumente aus dem Projektmanagement, z. B. Meilenstein- und Maßnahmenplanung, Zeitachse, Steuerung von Team- und Gruppenprozessen.

→ Tipp: Zum Ende einer Beratung sind die erreichten sowie noch offenen Ziele, verbindlichen Absprachen und nächste Schritte gemeinsam festzuhalten, ggf. per Protokoll, um eine transparente und überprüfbare Verbindlichkeit zu schaffen.

**FÜHRUNG UND MOTIVATION:**

Welchen Führungsansatz haben Lehrende im Umgang mit Studierenden? Einen situationsangemessenen und demokratischen oder einen autoritären und autokratischen Stil? Die Beziehungsgestaltung zwischen Lehrenden und Studierenden ist die Basis für wirksame Beratung und Unterstützung. Lehrende unterstützen die Studierenden bei deren Aufgabe, Interesse und Neugier für ein Fach und dessen Bestandteile zu entwickeln, Ressourcen und Kompetenzen zu stärken, engagiert und eigenverantwortlich zu studieren. Daher sollten sie regelmäßig die Ausübung ihrer Rolle reflektieren (durch Coaching, Supervision) und sich beispielsweise auch mit Motivationstheorien (z. B. Theorie X und Y von McGregor) auseinandersetzen. Lehrende, die sich ausschließlich auf Wissensvermittlung, Zweckrationalität und Autorität stützen, führen nicht zum geforderten Kulturwandel vom Lehren zum Lernen.

**KONFLIKTGESPRÄCHE UND -MANAGEMENT:**

Im Kommunikationsprozess sind Missverständnisse und verschiedene Ansichten vorprogrammiert und normal. Nicht automatisch führen diese zum Konflikt und nicht jeder Beteiligte nimmt eine Situation gleichermaßen als Konflikt wahr. Für Beratende ist es daher wichtig, sich mit Gesprächsführung, Stressbewältigung und dem Umgang mit Konflikten zu befassen. Dazu gehören u. a. verbale und nonverbale Kommunikation, die Eskalationsstufen nach Friedrich Glasl, Fragetechniken und Methoden der lösungsfokussierten Gesprächsführung.

Hinzu kommt die Vermittlung einer wertschätzenden Fehler- und Feedbackkultur. Hilfreich ist weiterhin, Konfliktursachen nicht klein zu machen, sondern ganzheitlich-systemisch zu betrachten: Wodurch entstehen Probleme und welche Personen (in der Hochschule/Studentenwerk, im Netzwerk des Betroffenen, etc.) können zur Konfliktlösung beitragen?

→ Tipp: Film „Der Rosenkrieg“ (1989, Regie Danny de Vito). Hier sind die Stufen der Eskalation schauspielerisch wunderbar nachgezeichnet.

→ Buchtipp: Glasl, Friedrich: Konfliktmanagement: ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater (siehe Literaturempfehlungen).

**UMGANG MIT STÖRUNGEN:**

Wenn Lehrveranstaltungen gelegentlich oder sogar regelmäßig durch Studierende gestört werden, gilt die Regel für Moderatoren: „Störungen haben Vorrang!“. Denn Störungen sind Signale, die ein Missfallen ausdrücken. Zudem verringern sie die Wirksamkeit der Lehrveranstaltung, bereiten Stress und können letztlich krankmachen. Störungen werden häufig als unangemessenes Verhalten eingestuft. Doch das genügt nicht und ist oft zu kurz gedacht.

→ Tipp: Gehen Sie den Ursachen auf den Grund: Sind es Disziplinschwierigkeiten? Gibt es Missverständnisse? Schwelen Konflikte? Nutzen Sie Ihre Beratungskompetenz. Ziehen Sie Kollegen zurate, falls Sie sich emotional vorbelastet fühlen.

2.6 THEMENBEREICH: DIVERSITÄT UND INKLUSION IN DER LEHRE

Anstatt Menschen aufgrund von Andersartigkeit zu diskriminieren, wird im Sinne von Diversität mit ihrer Vielfalt wertschätzend und zum gegenseitigen Nutzen umgegangen. So will es die Charta der Vielfalt, die seit 2006 als freiwillige Selbstverpflichtung die Menschen in Europa zur Verhinderung von Ausgrenzung und Herabsetzung aufruft. Dieses Handeln ist gekennzeichnet von Gleichbehandlung, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Einige dieser Merkmale sind sichtbar, andere bleiben bis zu einem bestimmten Anlass unsichtbar.

Für unsere Hochschule ist die Beschäftigung mit Diversität kein neues Thema. Bereits zum Beginn der 2010er Jahre fanden hochschulübergreifende Diversity-Projekte⁵ statt, mit dem Ziel, die Verschiedenheit der Studierenden und ihre Bedürfnisse auch an unserer Hochschule zu erkennen und transparenter zu machen. Mit diesem Wissen entwickelten sich an der HSZG Unterstützungsstrukturen, die beispielgebend sind. Hervorzuheben sind das studentische Beraternetzwerk „Studierende beraten Studierende“, der Karriereservice, das Multiplikatorenteam „Lernen um zu lernen“, die Stelle des Hochschulsozialarbeiters und die in 2017 erfolgte Implementierung von „Stu-



⁵ Die Ergebnisse der in diesem Zusammenhang durchgeführten CHE-QUEST-Umfrage zur Vielfalt der Studierenden (2011) ist im Hochschulinformationsportal (HIP) in der Rubrik Monitoring abrufbar.

dienscouts“ an allen Fakultäten. Die weitere Etablierung dieser Unterstützungsstrukturen fußt auch auf dem im Jahr 2015 verfassten Gesamtkonzept zur Steigerung des Studienerfolgs der Hochschule Zittau/Görlitz⁶. Dieses Konzept thematisiert den damals bereits vorhandenen Unterstützungsstand und gibt Aufschluss über den angestrebten Soll-Zustand anhand des studentischen Lebenszyklus: Studienorientierung, Studieneingangsphase, Studienverlauf und Studienabschluss.

NACH DIVERSITÄT ERREICHT AUCH DAS THEMA INKLUSION DIE HOCHSCHULEN

Im Jahr 2006 wurde das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte der Menschen mit Behinderungen – UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) – verabschiedet. Mit dem Gesetz zur Ratifikation dieses Übereinkommens im Jahr 2009 begann in Deutschland ein politischer Willensbildungsprozess zur gleichberechtigten Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Leben. Diese gleichberechtigte Teilhabe ist für alle Lebensbereiche – auch für die Bildung – vorausschauend zu gestalten, Barrieren aller Art, die zur Ausgrenzung und somit zur Diskriminierung behinderter Menschen führen, sollen identifiziert und beseitigt werden.

An den sächsischen Hochschulen fanden im Jahr 2015 im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (SMWK) Befragungen zum Umsetzungsstand von Inklusion statt. Die Ergebnisse wurden 2016 in der Studie „Auf dem Weg zur inklusiven Hochschule“⁷ veröffentlicht. Darin wird deutlich, dass an den Hochschulen bereits viele Einzelmaßnahmen zur gleichberechtigten Teilhabe aller Studierenden vorhanden sind und viele Einzelfalllösungen, z. B. Nachteilsausgleiche, auf Antrag gewährt werden. Den Hochschulen fehlt es



jedoch noch an Strategien bzw. an Gesamtkonzepten zur konsequenten und nachhaltigen Umsetzung ihrer jeweiligen Inklusionspolitik. Dass sich dieses mittelfristig ändern soll, stellt der Aktionsplan der Sächsischen Staatsregierung zur Umsetzung der UN-BRK klar, der konkrete Maßnahmenpakete und Termine für die Inklusion behinderter Studierender an sächsischen Hochschulen vorsieht.⁸

Diversität und Inklusion haben Einzug in die Leitbilder vieler Unternehmen genommen und werden dort als Führungsthemen behandelt, mit Auswirkungen auf die Personalpolitik, auf bauliche Konzepte, das Marketing etc. Auch an unserer Hochschule wird sich die Thematik ähnlich systematisch entwickeln und in Strukturen, Prozessen, Ordnungen etc. abbilden. Die Koordinierung dieser Aktivitäten wurde dem Beauftragten für Inklusion übertragen. Mit den jährlich bereitgestellten finanziellen Mitteln werden Lösungen zum Abbau von Benachteiligungen finanziert. Weiterhin werden Einzelfalllösungen erfasst und systematisch zu Lösungen der gesamten Hochschule weiterentwickelt. Auch in der hochschuldidaktischen Weiterbildung werden die Be-

lange von Menschen mit Behinderung in Lehrveranstaltungen verstärkt thematisiert. Die nachfolgenden Impulse mögen dazu inspirieren, diese Thematik stärker zu berücksichtigen.



INKLUSIVE HOCHSCHULE:

Die UN-Behindertenrechtskonvention spezifiziert im Artikel 24 das uneingeschränkte Menschenrecht auf Bildung und setzt dabei allen Akteuren die Inklusions-Brille gegenüber Menschen mit Behinderung auf. Die Hochschulen sollen sich als Organisation und ihre Angebote so gestalten, dass Menschen mit Behinderung uneingeschränkt teilhaben können und erfolgreich das Studium abschließen. Das betrifft Gebäude- und Raumausstattungen, Lehrmethoden, Prüfungen, Medien, Visualisierungstechniken, Kommunikationsformen, Beratungsangebote, etc.⁹

- 6** Dieses Konzept, auch als Studienerfolgsstrategie bezeichnet, ist im Hochschulinformationsportal (HIP) in der Rubrik Hochschulstrategie abrufbar.
- 7** Die Studie ist im Hochschulinformationsportal (HIP) in der Rubrik Hochschulstrategie abrufbar
- 8** Link zum Aktionsplan (PDF): www.soziales.sachsen.de/download/Soziales/Aktionsplan.pdf
- 9** Anregungen und umfangreiche Materialien zur „Inklusiven Hochschule“ liefert die Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS)

Folgende Meilensteine zur Umsetzung der UN-BRK in Hochschulen gibt es:

- 2009 hat die Hochschulrektorenkonferenz ihre Empfehlung „Eine Hochschule für Alle“ beschlossen.
- Im Hochschulrahmengesetz (HRG) wurde im § 2 Abs. 4 festgelegt, dass Studierende mit Behinderung nicht benachteiligt werden und möglichst ohne fremde Hilfe das Studium absolvieren.
- Das Sächsische Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG) beschreibt im § 34 Abs. 3 die Pflicht, in Prüfungsordnungen die Chancengleichheit für behinderte und chronisch kranke Studierende zu regeln.
- 2016 veröffentlichte das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK) die Studie „Auf dem Weg zur inklusiven Hochschule“.
- 2017 wurde an der HSZG die Stelle des Beauftragten für Inklusion eingerichtet für die hochschulspezifische Umsetzung der BRK.



BARRIEREFREIE LEHRE UND PRÜFUNGEN:

Der Leitfaden „Barrierefreie Lehre – Leitfaden für Lehrende und Beschäftigte an der HSZG“ vermittelt Lehrenden die Unterstützung von Menschen mit Behinderung anhand konkreter Empfehlungen zur Ausgestaltung der Lehre und deren Rahmenbedingungen. Weiterhin werden Möglichkeiten des Nachteilsausgleiches in der Lehre und bei Prüfungen thematisiert.

- ➔ Tipp: Der Leitfaden ist auf der Internetseite der HSZG unter der Rubrik Dein Weg durchs Studium, Beratungsangebote verfügbar.



Der Gesetzgeber hat mit der Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes im Dezember 2016 zudem weitere rechtliche Voraussetzungen aus Bundesebene geschaffen. Fortan können Menschen mit Behinderungen an den Hochschulen uneingeschränkt studieren und promovieren. Diesbezügliche Hilfen, z. B. technische und persönliche Assistenz, können durch die Eingliederungshilfe erbracht werden. Dieses schrittweise bis 2022 in Kraft tretende Gesetz und die Inklusionsbemühungen der Hochschulen bewirken mit großer Wahrscheinlichkeit eine Steigerung der Studienerfolgsaussichten für diese Zielgruppe. Es ist also damit zu rechnen, dass in Zukunft deutlich mehr Menschen mit unterschiedlichen Handicaps ein Studium aufnehmen werden.

In punkto Lehre stellen sich die Fragen, welche Methoden für diese heterogenen Studierenden geeignet sind? Welcher eventuelle zusätzliche Lehraufwand ist nötig? Welche Stellschrauben machen die Studien- und Prüfungsordnungen „inklusiv“? Welche Einstellungen haben die Fakultäten zum Thema Inklusion? Diese Fragen sind nicht aufzuschieben, denn Menschen mit Behinderung benötigen lösungsfokussierte Entscheidungen für ihre personenbezogenen und damit ganz individuellen Probleme im Studium. Inklusion bedeutet nicht, diesen Studierenden das Studium besonders „leicht“ zu machen. Es bedeutet vielmehr, den Nachteil der Einschränkung im Lernen und in der Teilhabe zu verstehen und sachlich und fachlich „auszugleichen“. Alle Mitglieder der Hochschule haben diesbezüglich eine Verantwortung.



BARRIEREFREIE DIGITALE DOKUMENTE:

Barrierefreiheit bedeutet, digitale Inhalte für alle im Sinne der barrierefreien Lehre zugänglich zu machen. Mit ALLE sind auch alle gemeint: Unerfahrene Nutzer (z. B. Senioren), Menschen mit Behinderung (Hör-, Seh-, kognitiv, motorisch), Nutzer mit mobilen Endgeräten und Suchmaschinen. Dabei gilt es barrierefreie Standards und eine klare und einfache Struktur einzuhalten. Word- und PDF-Dokumente sind ohne eigenes Zutun i. d. R. nicht barrierefrei. Bei der Erstellung von PDFs muss auf das Einfügen von TAGs geachtet werden. Mittels TAG (engl.: Kennzeichnung) werden einem Text oder einem Video beschreibende Begriffe zugeordnet.

- ➔ Tipp: Zur Überprüfung der Barrierefreiheit eines PDF-Dokumentes gibt es für Windows den PDF-Accessibility-Checker (PAC). Weitere Informationen und Anleitungen: www.einfach-barrierefrei.net



STUDENTEN MIT FÜRSORGEAUFGABEN (KINDER UND ANGEHÖRIGE):

Die Gleichstellungsbeauftragte unserer Hochschule informiert auf der Internetseite unter der Rubrik Campusleben, Wohnen und Leben über die familienfreundlichen Angebote der HSZG, u. a. Kinderbetreuung, Wickeltische und Verpflegung. Welche konkreten und vor allem Lehrveranstaltungsbezogenen Empfehlungen gibt es darüber hinaus?

- ➔ Tipp: Thematisieren sie mit betroffenen Studierenden deren Erwartungen zur Anwesenheit, dem Leistungsniveau, den Ersatzleistungen und der Möglichkeit für flexible Lösungen. Weisen sie auf die Regelungen im Ausnahmefall in der Studiengang- und Prüfungsordnung hin. Auch eventuelle Vorrangbehandlungen bei teilnahmebeschränkten Lehrveranstaltungen und Praktika können ein Thema sein. Empfehlen sie fachbezogene Literatur und ggf. adäquate E-Learning-Angebote zum Nachholen des Lehrstoffes.



LEHRE IN KULTURELL GEMISCHTEN STUDIERENDENGRUPPEN:

Wie können Dozenten mit kulturell bedingten Unterschieden im Lernverhalten Studierender umgehen? Indem sie sich ganz persönlich mit diesen Ländern und Kulturen auseinandersetzen. Indem sie tiefergehendes Wissen darüber erwerben, können sie noch besser tragfähige Beziehungen zu den Studierenden aufbauen. Es gibt Methoden, die zur Beteiligung und Motivation ausländischer Studierender führen und das Miteinander unter den Studierenden fördern. Auch mit den in der Lehre wahrgenommenen sprachlichen Barrieren soll konstruktiv umgegangen werden, beispielsweise indem Prüfungsleistungen auch in englischer Sprache abgeleistet werden können.

Zwei strategische Dokumente geben Impulse für die Internationalisierung der Hochschulen: das Positionspapier „Weltoffene Hochschulen – gegen Fremdenfeindlichkeit“ der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und die „Internationalisierungsstrategie der Hochschule Zittau/Görlitz“¹⁰. Auch wenn in beiden Dokumenten nicht alles bis ins kleinste Detail des operativen Geschäfts geregelt ist, wird dennoch deutlich: Hochschulen sind weltoffene Orte und Probleme bei der Umsetzung sind lösbar. Diese Grundhaltung widerspiegelt sich in den Prozessabläufen und ist auch bei der Personalentwicklung zu berücksichtigen, indem beispielsweise die Fremdsprachenkompetenz, vorrangig Englisch, bei den Mitgliedern der HSZG kontinuierlich gefördert wird.

→ Tipp: Das neue Projekt „Vielfalt als Stärke II“ (2017-2020) wird die Fremdsprachenqualifizierung für Lehrende weiter forcieren.



¹⁰ Dieses Dokument befindet sich im Hochschulinformationsportal HIP der HSZG (Stichwort: Internationalisierung)



3. RAHMENBEDINGUNGEN FÜR GUTE LEHRPRAXIS AN DER HSZG

Gute Lehre hängt nicht nur von der Lehrperson ab, sondern auch von den Rahmenbedingungen und Strukturen. In den nun folgenden Kapiteln werden diese für die Hochschule Zittau/Görlitz vorgestellt.

3.1 PERSONALENTWICKLUNG

Die Einführung einer organisationsstärkenden und mitarbeiterfördernden Personalentwicklung ist an Universitäten und Hochschulen nach wie vor ein wichtiges Handlungsfeld und Herausforderung zugleich. Politischen Rückenwind erhielt das Thema Personalentwicklung im Jahr 2016 durch den Abschluss des „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“ vom 29.06.2016. Dieser Rahmenkodex gibt den sächsischen Hochschulen in Artikel 4 Nr. 1 d) die Aufgabe, unter Berücksichtigung des „Orientierungsrahmens der HRK zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“ vom 13. Mai 2014 Personalentwicklungskonzepte zu erarbeiten.

Die Hochschule Zittau/Görlitz hat als erste Hochschule den o.g. Rahmenkodex verbindlich verankert. Mit Rundschreiben 08/2016 vom 21.09.2016 hat das Rektorat festgelegt, dass der Personalrat rechtzeitig in die Planung, Erstellung und Änderung von Personalentwicklungskonzepten in geeigneter Form eingebunden wird.

Auch aus den Zielvereinbarung zwischen dem SMWK und der Hochschule Zittau/Görlitz für die Jahre 2017-2020 wird deutlich, dass die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes gemeinsam mit der Gleichstellung (Anteil der Professorinnen) und der Internationalisierung (Anzahl der immatrikulierten Studierenden mit ausländischer Hochschulzugangsberechtigung) zu den drei übergreifenden - und abzurechnenden - Zielen aufgewertet worden ist.

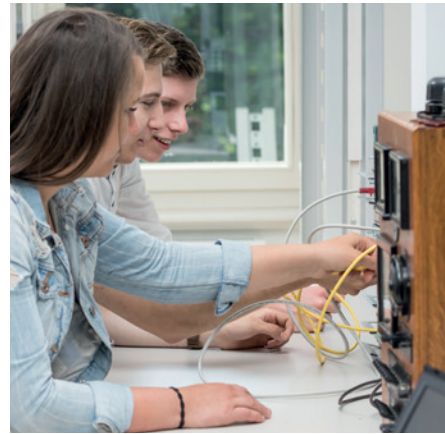
Ziel der Etablierung einer flächendeckenden Personalentwicklung ist es, wirksam beizutragen zur Erfüllung der Aufgaben der Hochschule, zur Erreichung und Sicherung ihrer strategischen Ziele und - last but not least - zur individuellen beruflichen Entwicklung¹¹. Diese erfolgt unter der Berücksichtigung der hochschuleigenen Konzepte zur Personalstrukturentwicklung und Personalplanung. Für die Hochschule Zittau/Görlitz stehen dabei die Sicherung und Entwicklung der Qualität der Lehre und der Forschung, die Sicherung und Erhöhung der Zufriedenheit des Personals sowie die Nachwuchsförderung im Mittelpunkt der Personalentwicklung.

¹¹ In diesem Sinne: Kodex für gute Personalentwicklung an Universitäten vom 27. November 2015

Die Handlungsfelder der Personalentwicklung können wie folgt grob skizziert werden:

- Begleitung organisationaler Veränderungsprozesse (Aufgaben- und Strukturanalyse)
- Kommunikation/Personalbeteiligung (Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche)
- Personalplanung, -gewinnung und -einsatz (Personalauswahl, Unterstützung von Berufungsverfahren, Dual Career- und Familienservice, Onboarding und Mentoring)
- Personalqualifizierung (Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Führungskräfte-schulung)
- Personalerhaltung und -bindung (z.B. betriebliches Gesundheitsmanagement)
- Personalservice (Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

Erste gute Ansätze in Richtung der Personalentwicklung sind bereits etabliert. So wurde in den vergangenen Jahren gemeinsam mit dem Personalrat die Arbeitszeit flexibilisiert. Weiterhin sind im Jahr 2015 regelmäßige Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche eingeführt worden. Seit dem Jahr 2015 ist auch Telearbeit kein Fremdwort mehr. Seit 2016 werden verstärkt interne Fortbildungen angeboten, im hochschuldidaktischen Bereich bereits seit 2009. Ab dem Jahr 2017 wird die betriebliche Gesundheitsförderung/Eingliederung in den Blickpunkt gestellt und mittelfristig zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement ausgebaut. Um diese Einzelmaßnahmen in ein Gesamtkonzept für und mit den Beschäftigten und Führungskräften an der Hochschule Zittau/Görlitz einzubetten und abzurunden, bedarf es einer hochschulangemessenen personellen Ausstattung mit Augenmaß. Mittelfristig wollen wir eine strukturelle Personalentwicklung etablieren, die geeignet ist, den wissenschaftlichen Nachwuchskräften in-



terne und externe Karrierewege aufzuzeigen. In diesem Zusammenhang verfolgen wir künftig stärker das Anliegen, den Lehrenden und Forschenden Fort- und Weiterbildungen anzubieten mit der die Qualität der Lehre und Forschung aufrechterhalten und noch weiter ausgebaut werden kann.

3.2 QUALITÄT VON STUDIUM UND LEHRE ERUIEREN – INTERNE UND EXTERNE EVALUATION

ZUSAMMENHANG QUALITÄTSKULTUR UND EVALUATION

Den Qualitätsanspruch an die wissenschaftliche sowie berufsqualifizierende Aus- und Weiterbildung hat die HSZG in Form von Qualitätsleitlinien formuliert. Die Evaluation ist das zentrale Instrument im Regelkreis des Qualitätsmanagementsystems der Hochschule, das auf Basis einer systematischen und regelmäßigen Erhebung und Analyse von Daten zur Bewertung der Qualität der Lehre und des Studiums dient. Ziel ist ein stetiger Abgleich zwischen der aktuellen Lehr- bzw. Studiensituation und dem Qualitätsanspruch. Evaluationsergebnisse liefern die Basisinformationen für die Identifikation von Verbesserungspotenzialen und stoßen eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung an. In einer von Qualitätsdenken geprägten Hochschule gehört Evaluation ganz klar zum Alltag dazu. Ausgehend von der Herkunft des Evaluierenden wird zwischen der internen Evaluation (Selbstbewertung) und der externen Evaluation (Fremdbewertung) unterschieden. Beide Formen kommen an der HSZG zur Anwendung.

INTERNE EVALUATION

Bei der internen Evaluation geben die Studierenden der HSZG zu den von ihnen besuchten Lehrveranstaltungen, Modulen sowie dem Studiengang und dem Studienumfeld rückblickend eine kritische Einschätzung zu definierten Fragestellungen. Die Ziele, Verfahrensweisen und Verantwortlichkeiten der internen Evaluation von Lehre und Studium an der HSZG regelt die vom Senat erlassene Evaluationsordnung. Die Studierenden werden demnach regelmäßig schriftlich mittels standardisierter Evaluationsbögen befragt. Dabei werden insbesondere die Didaktik der Stoffvermittlung, das Lehrkonzept und die Organisation der Lehre einerseits und der Aufbau und Ablauf des Studiums inkl. dem Studienumfeld andererseits evaluiert. Die Planung und operative Durchführung der Evaluation obliegt den Fakultäten. Die Ergebnisse der Befragungen werden von zentraler Stelle (Evaluationsbeauftragter) datentechnisch aufbereitet und schließlich den zuständigen Verantwortlichen in den Fakultäten, z. B. den Lehrenden für ihre eigenen Lehrveranstaltungen, zur Auswertung zur Verfügung gestellt.

Die Ergebnisse kann ein Lehrender in erster Linie zur persönlichen Reflexion im Hinblick auf seine Lehrkompetenz nutzen, um daraus Schlussfolgerungen zum (fach-)didaktischen Anpassungsbedarf seiner Lehre und Lehrmaterialien zu treffen und schließlich auch umzusetzen. Die neu eingeführten Feedbackgespräche, die der Lehrende basierend auf den Evaluationsergebnissen mit den Studierenden in Bezug auf die jeweilige Lehrveranstaltung führt, sollen die Motivation der Studierenden steigern, sich an der Evaluation zu beteiligen. Die Studierenden erkennen daran, dass in der Tat die Ergebnisse ernst genommen und zur Optimierung der Lehre herangezogen werden, statt in der Schublade zu landen. Studierende nachfolgender Jahrgänge werden von der verbesserten Lehrqualität profitieren. Ob dieses Ansinnen im Einzelfall tatsächlich eingetroffen ist, kann wiederum durch Evaluation eruiert werden. Analoge Herangehensweisen gelten für die Berücksichtigung des studentischen Feedbacks im Zuge der Weiterentwicklung der Module und der Studiengänge durch die zuständigen Modulverantwortlichen und Studienkommissionen.

In hochschulweit aggregierter Form können die Evaluationsergebnisse im Weiteren zur Ableitung des Bedarfs an hochschuldidaktischen Weiterbildungen herangezogen werden (vgl. Kapitel 3.4). Das ist aus Hochschulsicht elementar, um das Weiterbildungsangebot und -spektrum gezielt zu gestalten und stetig auf die aktuellen Bedürfnisse abzustimmen. Dem einzelnen Lehrenden dienen seine Evaluationsergebnisse und -schlussfolgerungen als Orientierungshilfe, wenn es darum geht, aus dem Pool der offerierten Weiterbildungskurse passende Angebote zur Erweiterung des eigenen Kompetenzprofils auszuwählen und wahrzunehmen. Ferner können die Ergebnisse der studentischen Befragungen zur Identifikation von besonderen Lehrleistungen von Lehrenden herangezogen werden. Sie sind häufig auch ein Kriterium beispielsweise im Rahmen der Auswahlverfahren für die Vergabe von Lehrpreisen (vgl. Kapitel 3.3) oder im Zuge der Gewährung von besonderen Leistungsbezügen. Ferner können Ergebnisse aus internen Evaluationen mit relevanten Daten (z.B. statistische Kennzahlen, Notenspiegel) kombiniert und im Rahmen eines Monitorings bzw. Qualitätscontrollings stetig verfolgt werden.

Neben der zuvor beschriebenen Verfahrensweise der schriftlichen Befragung mittels Standardfragebögen können Lehrende, Modul- bzw. Studiengangsverantwortliche auch alternative Evaluationsverfahren einsetzen (vgl. beispielhaft hierzu Kapitel 2.3). Ergebnisse derartiger Verfahren sind für hochschulweite Ableitungen/Weiterentwicklungen und im Zuge angrenzender standardisierter Instrumente allerdings nicht bzw. nur bedingt nutzbar. An dieser Stelle sei in der gebotenen Kürze auch



auf die generellen, methodisch bedingten Grenzen fragebogenbasierter Evaluation (z. B. retrospektive Betrachtung, Selbstbeurteilung versus Verhalten der Evaluierenden, vordefinierte Items) verwiesen. Zur Reduktion derartiger potenzieller Fehlereinflüsse ist die Kombination mit Befragungen anderer Anspruchsgruppen und/oder mit externer Evaluation zweckmäßig.

EXTERNE EVALUATION

In standardisierter Vorgehensweise sind externe Evaluationen insbesondere in Form der Akkreditierung von Studiengängen bzw. von Hochschulen durch unabhängige Agenturen in der deutschen Hochschullandschaft verbreitet. Bei der Programmakkreditierung handelt es sich um ein Verfahren zur Begutachtung einzelner Studiengänge durch externe Fachleute (Gutachtergruppe) gemäß der in den „Regeln für die Akkreditie-

rung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung“ des Akkreditierungsrates veröffentlichten Kriterien und Standards. Die Ergebnisse interner Evaluationen und die daraus getroffenen Schlussfolgerungen sind im Übrigen in der Regel auch Gegenstand der externen Begutachtung. Auf der Grundlage von Dokumentenprüfungen und Vor-Ort-Begehungen gibt die Gutachtergruppe Impulse zur regelkonformen und fachlichen Weiterentwicklung eines Studiengangs.

An der HSZG sind annähernd alle angebotenen Bachelor- und Masterstudiengänge akkreditiert. In Weiterentwicklung dazu wird an der HSZG zurzeit ein hochschulinternes Verfahren zur Begutachtung der Studiengänge durch externe, unabhängige Fachleute konzipiert. Ein solches, bereits erprobtes Begutachtungsverfahren ist Voraussetzung für die Erlangung der Systemakkreditierungsfähigkeit der HSZG. Mit der Entscheidung für eine Systemakkreditierung kommt die HSZG einem Ziel aus der Zielvereinbarung mit dem SMWK für die Periode 2017-2020 nach. Zusammenfassend ist somit festzuhalten: Der Fokus der externen Evaluation verschiebt sich an der HSZG mittelfristig von der Qualitätssicherung des einzelnen Studiengangs auf die hochschulweite Qualitätssicherung von Lehre und Studium, in welcher die Qualität der einzelnen Studiengänge – neben weiteren Bereichen bzw. Kriterien – natürlich (weiterhin) eine erhebliche Rolle spielen.

3.3 HOHE LEHRQUALITÄT WÜRDIGEN – LEHRPREISE ALS ANREIZINSTRUMENT

ZWECK VON LEHRPREISEN

Im Vordergrund einer Auslobung und Vergabe von Lehrpreisen steht die Würdigung von herausragenden Leistungen und besonderem Engagement in der Lehre. Auf der Metaebene sollen Lehrpreise die Hochschullehre als zentrale Kernaufgabe von Hochschulen im Alltag sichtbar machen und aufwerten. Auf der Ebene der Lehrenden bieten sie einen Anreiz für den Einzelnen im Streben nach hoher Qualität in der Lehre und zur stetigen Weiterentwicklung der eigenen Lehrkompetenz, was natürlich den Studierenden zugutekommt. Mithin bilden Lehrpreise auf der Ebene der einzelnen Hochschule ein wichtiges Instrument des Qualitätsmanagements.



Stellenwert von Lehrpreisen in Deutschland In Deutschland sind über 100 akademische Lehrpreise und Auszeichnungen für besondere Hochschullehre etabliert. Derzeit gibt es zehn Bundeslehrpreise, die vorwiegend von deutschen Stiftungen bzw. Verbänden ausgelobt werden. Der wohl bekannteste Bundeslehrpreis ist der vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und der Hochschulrektorenkonferenz jährlich ausgelobte „Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre“. Der mit insgesamt 50.000 Euro dotierte Preis soll die besondere Bedeutung der Hochschullehre für die Ausbildung des akademischen Nachwuchses sichtbar machen (weiterführend: www.stifterverband.org/ars-legendi-preis). Zudem vergeben derzeit zehn der sechzehn Bundesländer Landeslehrpreise. Hierzu zählt der „Sächsische Lehrpreis“, der seit

2014 alle zwei Jahre vom SMWK in vier Kategorien vergeben wird und mit 10.000 Euro dotiert ist (weiterführend: www.studieren.sachsen.de/6116.html). Nicht zuletzt werden an über 80 deutschen Hochschulen regelmäßig hochschulspezifische Preise mit zum Teil sehr unterschiedlichen Intentionen, Auswahlverfahren/-kriterien und Dotierungen ausgelobt (für eine Auflistung der hochschulspezifischen Lehrpreise siehe unter www.stifterverband.de/lehrpreise), an einigen größeren Hochschulen (z. B. TU München) sogar zeitgleich in mehreren Kategorien.

An der HSZG wurde im Jahr 2015 ein hochschulweiter Lehrpreis etabliert. Das Verfahren von der Auslobung bis zur Vergabe des Preises regelt die „Ordnung für die Vergabe des Lehrpreises der HSZG“. Dank der Un-

terstützung durch den Förderverein der HSZG e.V. kann die Hochschule alle zwei Jahre an Lehrende und Lehrendengruppen an der HSZG einen mit 1.000 Euro dotierten Lehrpreis vergeben. Die Auswahl des Preisträgers erfolgt durch eine vom Senat bestellte Auswahlkommission unter Vorsitz der Prorektorin Bildung und Internationales. Die erstmalige Vergabe des Lehrpreises der HSZG erfolgte im April 2016 im Rahmen der feierlichen Exmatrikulation.

EFFEKTE EINER BETEILIGUNG AN LEHRPREISAUSLOBUNGEN

Ein Lehrpreis generiert materielle und immaterielle Effekte. Das Preisgeld eröffnet dem Preisträger finanzielle Optionen, da er über die Verwendung des Preisgeldes frei verfügen kann – zumindest an der HSZG, deutschlandweit ist eine Zweckbindung der häufigere Fall. Die offene Auslobung, die offizielle Ehrung mit Laudatio und Preisübergabe im feierlichen Rahmen sowie die Berichterstattung in der regionalen Presse schaffen Transparenz und öffentliche Aufmerksamkeit und sie bringen Anerkennung für den Preisträger und die Hochschule, sind zugleich aber auch Verpflichtung aus der (neuen) Vorbildfunktion des Preisträgers heraus. In jedem Fall kann und soll das wiederholte Durchlaufen des Verfahrens das Nachdenken und den Diskurs zwischen Studierenden und Dozenten über ihre jeweiligen Erwartungen und Wünsche an die Qualität der Lehre befördern.



3.4 HOCHSCHULDIDAKTISCHE WEITERBILDUNG

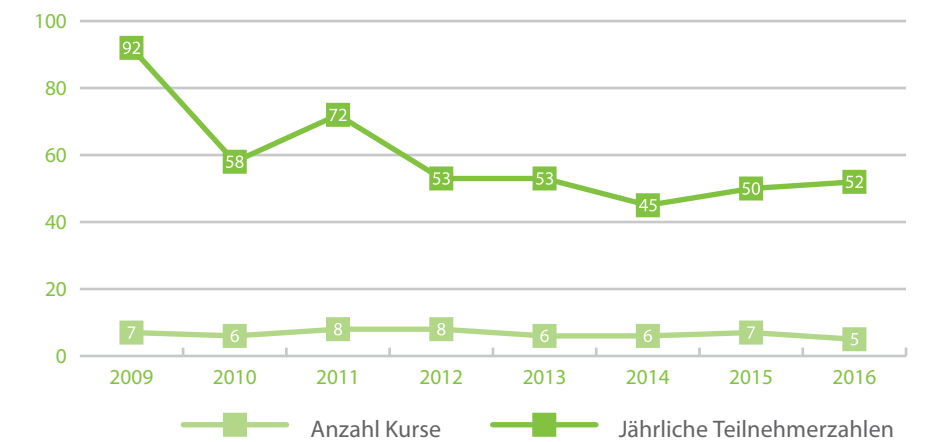
Eine Kernaufgabe im Zentrum für Wissens- und Technologietransfer (ZWT) an der HSZG ist die Initiierung und Durchführung hochschuldidaktischer Weiterbildungen an den Standorten Görlitz und Zittau. Diese seit 2009 vorrangig in der vorlesungsfreien Zeit stattfindenden Workshops fördern den Leitbild unserer Hochschule verankerten Grundsatz der methodisch-didaktischen Kompetenz bzw. der hochschuldidaktischen Versiertheit aller Lehrenden¹². Zudem sind sie Bestandteil der Personalentwicklung an unserer Hochschule.

Die Themen der ein- bis zweitägigen Workshops werden vom Koordinator für Hochschuldidaktik geplant. In diese Programmplanung fließen ein: Individuelle Anfragen Lehrender, schriftliche Rückmeldungen aus den Evaluationsbögen der Workshops, Ergebnisse der Lehrevaluationen und Impulse des Hochschuldidaktischen Zentrums.

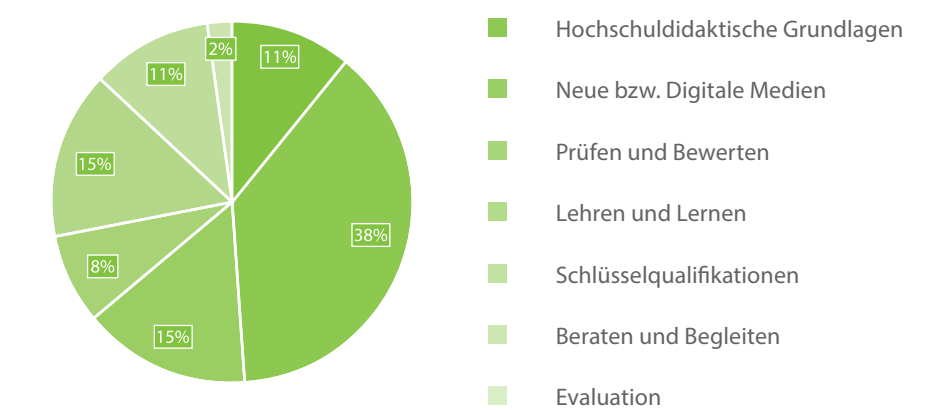
Vorschläge für künftige Kursthemen sind stets willkommen! Gern unterstützen wir auch beratend die lehrbezogenen Planungen, z. B. die Modulentwicklung, die Einführung neuer Prüfungsformen, die Umsetzung der Kompetenzorientierung.

Gute Lehre spricht sich herum und lockt als bestes Marketinginstrument Studienanfänger aus nah und fern an unsere Hochschule. Insofern war es eine zukunftsgerichtete

TEILNEHMERZAHLEN UND KURSE (2009 – 2016)



VERTEILUNG DER REALISIERTEN KURSE (2009 – 2016)



¹² Das Leitbild der HSZG finden Sie auf der Internetseite über den Link: www.hszg.de/hochschule/ueber-uns/leitbild.html

Leitungsentscheidung, als das Rektorat im Jahr 2008 die hochschuldidaktische Weiterbildung institutionalisierte und seitdem aus den Haushaltsmitteln der Hochschule jährlich Personalmittel für die Koordinatorenstelle und einen vierstelligen Betrag für Dozentenhonoreare bereitstellt. Darüber hinaus werden finanzielle Mittel akquiriert, die der lehrbezogenen Qualifizierung dienen sowie für die Beratung und das Coaching der Lehrenden.



Hochschuldidaktisches Zentrum Sachsen

HOCHSCHULDIDAKTISCHES ZENTRUM SACHSEN (HDS)

Eine Errungenschaft für die Hochschuldidaktik im Freistaat Sachsen war die Gründung des Hochschuldidaktischen Zentrums Sachsen (HDS) und dessen Verankerung an der Universität Leipzig im Jahr 2011¹³. Das HDS ist eine gemeinsame zentrale Einrichtung der sächsischen Hochschulen gemäß § 92 Abs. 2 SächsHSFG. Es wird anteilig finanziert aus den Beiträgen der Hochschulen, aus Mitteln des Freistaates Sachsen und aus

eingeworbenen Drittmitteln. Das Management des HDS obliegt der HDS-Geschäftsstelle mit der Geschäftsstellenleitung mit Sitz an der Universität Leipzig und der direkten Unterstellung dem dortigen Prorektor für Bildung und Internationales.

Die Mitgliedshochschulen gestalten die Arbeit und die Entwicklung des HDS über die Gremien HDS-Leitung und Wissenschaftlicher Beirat sowie die Gruppe der HDS-Koordinatoren. Letztgenannte sind an den HDS-Mitgliedshochschulen tätig und zuständig sowohl für die strategische Entwicklung als auch das operative Tagesgeschäft. Unsere Hochschule ist derzeit über den HDS-Koordinator im HDS vertreten.

Das HDS versteht sich als Dienstleistungs- und Serviceeinrichtung für Lehrende an den sächsischen Hochschulen und realisiert u. a. jährlich im November die sächsische hochschuldidaktische Fachtagung **HDS. Forum Lehre**. Ein weiteres Veranstaltungsformat, das sowohl punktuelle als auch systematische Weiterbildung für Lehrende ermöglicht, ist das **Sächsische Zertifikatsprogramm Hochschuldidaktik**. In diesem modularen Weiterbildungsprogramm entwickeln, reflektieren und festigen Lehrende angeleitet von didaktisch kompetenten Trainern und zusammen mit Kolleginnen

und Kollegen verschiedener Hochschulen ihre Lehrkompetenz.

Das Programm besteht aus drei Modulen im Umfang von insgesamt 200 Arbeitseinheiten. Die Module 1 und 3 finden i. d. R. an den Universitätsstandorten in Dresden, Chemnitz/Freiberg und Leipzig statt. Die **Kurse im Modul 2 finden dezentral an allen sächsischen Hochschulen statt** und werden an der HSZG wie oben im Text dargestellt organisiert. Bei allen Kursen ist angegeben, ob diese den Anforderungen des Zertifikatsprogramms - Modul 2 - entsprechen und relevant für das sächsische Zertifikat sind.

Die Teilnahme am Sächsischen Zertifikatsprogramm (Module 1 und 3) ist für die Mitglieder unserer Hochschule derzeit aufgrund der gültigen Rahmenvereinbarung mit dem HDS kostenfrei. Die Teilnahme am Modul 2 ist für an unserer Hochschule angebotene Kurse ebenfalls kostenfrei; an anderen Hochschulen gelten für unsere Mitglieder die ermäßigten Konditionen für die Teilnahme am Modul 2.

Sowohl Professoren als auch Mitarbeiter unserer Hochschule und Lehrbeauftragte haben das Sächsische Zertifikatsprogramm bereits durchlaufen und erfolgreich absolviert.

4. LEHRBEZOGENE PROJEKTE AN DER HSZG

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium für Bildung und Forschung



Europa fördert Sachsen.
ESF
Europäischer Sozialfonds

SYSTEMAKKREDITIERUNG (2016 – 2020)

Finanzierung: Initiativbudget, SMWK
Ansprechpartner: Dr. Peggy Sommer

Die Hochschule Zittau/Görlitz verfolgt das Ziel der Akkreditierung ihres Qualitätsmanagementsystems für den Kernbereich Studium/Lehre bis zum Jahr 2020. Dieses Ziel ist Bestandteil der Zielvereinbarung zwischen der Hochschule Zittau/Görlitz und dem SMWK für die Periode 2017 bis 2020. Die Hauptaufgaben bestehen in der Weiterentwicklung

des hochschuleigenen Qualitätsmanagementsystems gemäß den Systemakkreditierungsanforderungen des nationalen Akkreditierungsrates sowie in der Vorbereitung, Beantragung und Durchführung des formellen Verfahrens der Systemakkreditierung in Zusammenarbeit mit einer unabhängigen Akkreditierungsagentur.

Die Projektleitung für die Systemakkreditierung liegt bei der Prorektorin Bildung und Internationales, die operative Umsetzung obliegt der Stabsstelle Qualitätsmanagement.

www.hszg.de/qm

AUFZEICHNUNG UND BEREITSTELLUNG VON LEHRVERANSTALTUNGEN, BLENDED LEARNING (2016 – 2020)

Ein Projekt im Rahmen der Studienerfolgsstrategie der HSZG
Finanzierung: Hochschulpakt 2020
Ansprechpartner: Prof. Dr. Jürgen Kawalek

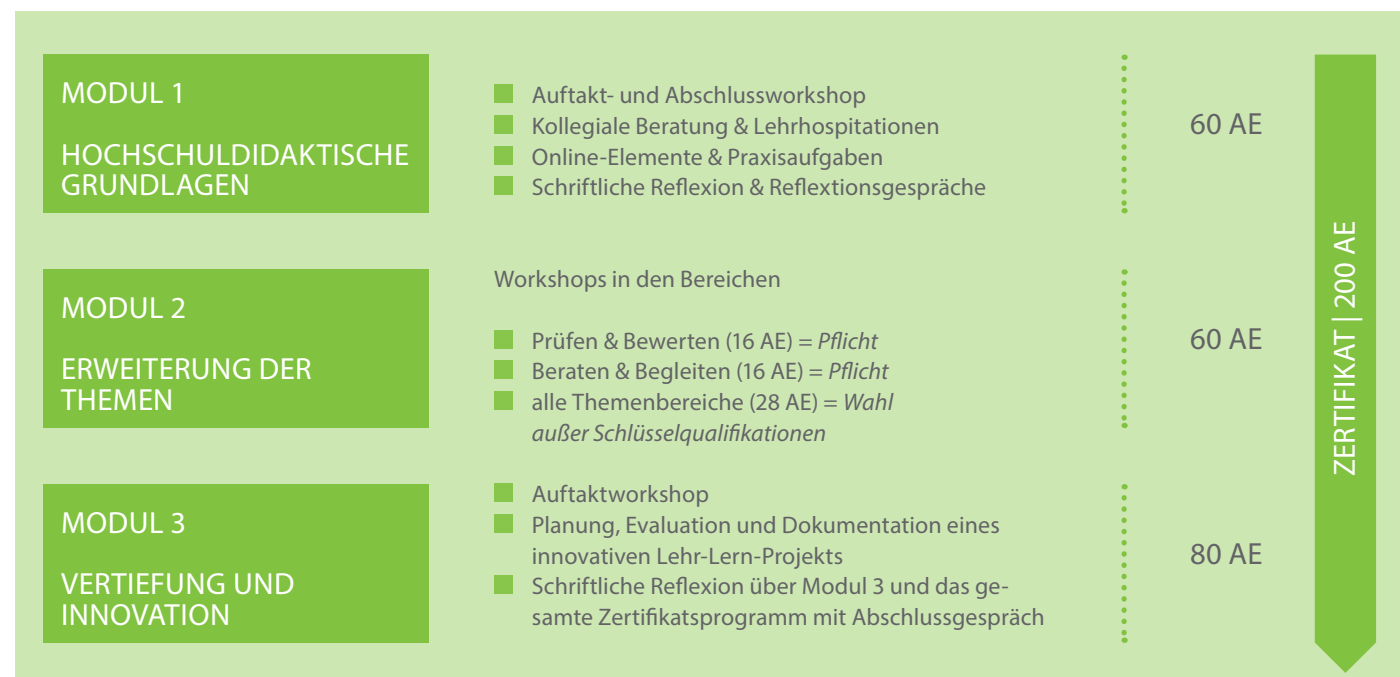
Das Aufzeichnen und Bereitstellen von Lehrveranstaltungen soll an der HSZG stärker zum Einsatz kommen, um damit einerseits noch mehr Studierende zu erreichen und andererseits noch gezielter als bisher zu unterstützen. Ziel ist es nicht Präsenzveranstaltungen abzuschaffen, sondern Lehrveranstaltungen durch multimediale Elemente (verschiedene E-Learning-Formate) zu ergänzen und zusätzliche Blended Learning Angebote zu entwickeln. Dadurch können je nach Grad der Einbindung von E-Learning Elementen die Lehr- und Lernprozesse weiter flexi-

bilisiert werden. Neben der reinen Vorlesungsaufzeichnung stehen auch Aufnahmen von Praktikumsexperimenten und Demonstrationsversuchen im Fokus ebenso wie die Erstellung von E-Lectures.

Die aufgezeichneten Lehrveranstaltungen werden in Abhängigkeit von den jeweiligen Erfordernissen der Studiengänge in ein Blended Learning Konzept integriert und das gesamte E-Learning-Angebot über OPAL bzw. den in OPAL integrierten Streamingdienst MAGMA bereitgestellt, wobei OPAL es ermöglicht,

ausgewählte Inhalte auch für Externe (z.B. Studieninteressierte, Schullehrer, u.a.) ebenso zur Verfügung zu stellen, wie für Schüler an sächsischen Hochschulen, die ebenfalls OPAL („OLAT an Schulen“) nutzen. Außerdem besteht für Dozenten die Möglichkeit sich bereits bestehende E-Learning Module in Englische übersetzen zu lassen, was zur Internationalisierung beiträgt.

www.hszg.de/zfe/projekte/aktuelle-projekte/veranstaltungsaufzeichnung-blended-learning.html



¹³ Zur Internetseite des HDS gelangen Sie über den Link: www.hd-sachsen.de



MAKROEIGENSCHAFTEN/MATCH³ (2015 – 2020)

Ein Projekt im Rahmen der Studienerfolgsstrategie der HSZG

Finanzierung: Hochschulpakt 2020

Ansprechpartner: Karl-Heinz Reiche

Die Anforderungen an Hochschulabsolventen gehen mittlerweile weit über das Beherrschen von fachspezifischen Kenntnissen hinaus. Die Arbeit in Projektstrukturen sowie die unterschiedlichen Rollen, die im betrieblichen Kontext oder in Teams von Wissenschaftlern (Führender, Geführter, Augenhöhe) tägliche Realität sind, verlangen von den Absolventen kommunikative und organisationale Kompetenz.

Folgende Inhalte werden studienbegleitend in Form spezifischer, zusätzlicher Module vermittelt:

- Kommunikationstools (Kommunikationsmodelle, Konfliktmanagement, Organisationsentwicklung),
- Managementtools (für Ingenieure) z.B. Projekt-, Change- und Wissensmanagement,
- BWL für Nicht-BWLER,
- Führungskräftetraining (Der Ingenieur als Führungskraft).

Darüber hinaus werden im Teilvorhaben „Match 3 - Dynamische Personalentwicklung für Sachsen“ den Absolventen der Hochschule Zittau/Görlitz sowie der HTW Dresden nachhaltige Perspektiven auf

dem sächsischen Arbeitsmarkt geboten. Dazu werden vor allem KMU angesprochen, um die in diesen Unternehmen vorhandenen Job- und Karriereperspektiven herauszustellen. Ziel ist es, mittels „Matching“ die SOLL-Kompetenzprofile der Unternehmen und die IST-Profile potentieller Stellenkandidaten abzugleichen.

www.hszg.de/karriereservice

INGENIEURPÄDAGOGISCHE WEITERBILDUNG FÜR LEHRENDE AN DER HSZG (2016 – 2020)

Ein Projekt im Rahmen der Studienerfolgsstrategie der HSZG

Ein Vorhaben im Rahmen des Projektes Makroeigenschaften Match 3

Finanzierung: Hochschulpakt 2020

Ansprechpartner: Karl-Heinz Reiche

Diese Weiterbildung richtet sich an Lehrende und an der Lehre interessierte Personen. Dem Kurs liegt das Verständnis zugrunde, dass es zwischen den verschiedenen Fachdisziplinen methodische Unterschiede in der Hochschullehre zu beachten gilt, die sogenannten Fachdidaktiken. Ziel der Weiterbildung ist es, die ingenieurdidaktische Kompetenz unserer Hochschulmitarbeiter in den MINT-Fakultäten (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Tech-

nik) weiter auszubauen und die Studienqualität und den Studienerfolg unserer Studierenden zu erhöhen. Die Module, welche alle relevanten Themengebiete der Ingenieurdidaktik berühren, wurden nach den Vorgaben der Ingenieurpädagogischen Wissensgesellschaft Berlin (IPW) konzipiert. Bis 2020 finden mehrere Durchgänge statt. Um eine gruppendynamische, peergrouporientierte und effektive Atmosphäre der Wissens- und Kompetenzver-

mittlung zu schaffen, wurden Teile der Module in Blöcke zusammengefasst. Diese Veranstaltungen finden in ausgewählten Tagungshäusern statt, die einen besonderen Bezug zu den Inhalten haben. Der Umfang der Weiterbildung beträgt 228 Stunden. Den Ablaufplan, weitere Details und Informationen sowie die Möglichkeit, sich anzumelden, finden Sie auf der Internetseite.

www.hszg.de/karriereservice

LEHRPRAXIS IM TRANSFER^{PLUS}

Sächsisches Verbundprojekt an der HSZG (2017 – 2020)

Finanzierung: Qualitätspakt Lehre

Ansprechpartner: Jörg Heidig

Mit dem Verbundprojekt der sächsischen Hochschulen „Lehrpraxis im TransferPlus“ werden in den Jahren 2017 bis 2020 weitere Qualifizierungsmöglichkeiten für Lehrende an den sächsischen Hochschulen geschaffen. Unter der Federführung des Hochschuldidaktischen Zentrums Sachsen (HDS) initiieren die Projektmitarbeiter an ihren Hochschulen und darüber hinaus didaktische Qualifizierungen für einzelne Lehrende und Teams (z. B. Fachdidaktik). Diese und weitere Angebote (z. B. Beratung bei der Modernisierung der Studienpläne) erweitern das bereits vorhandene und gut strukturierte landesweite Programm

des HDS. Der Medieneinsatz in der Lehre wird weiter präferiert sowie um Begleitangebote für inhaltsbezogene Lehrkooperationen vertieft.

Bezogen auf unsere Hochschule ermöglicht das mit einer halben Personalstelle ausgerüstete Projekt zusätzliche und noch viel individuellere Qualifizierungs- und Personalentwicklungsangebote für Lehrende, z. B. im Rahmen von Coachings. Des Weiteren werden fachbezogene Lehrkooperationen zwischen der HSZG und der TU Dresden sowie der TU Bergakademie Freiberg befördert.

Das Projekt stärkt insgesamt die Organisationsstruktur des HDS – mit zentraler Geschäftsstelle und dezentralen Akteuren vor Ort – und intensiviert die hochschulübergreifende Kooperation, insbesondere zwischen den Universitäten und den Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Der Verbund wird so zu einem entscheidenden Baustein der hochschuldidaktischen Weiterbildungslandschaft in Sachsen und setzt Qualitätsstandards für die hochschulübergreifende Kooperation in der Entwicklung der Lehre.

www.hszg.de/hochschuldidaktik

LERNEN UM ZU LERNEN (2016 – 2018)

Ein Projekt im Rahmen der Studienerfolgsstrategie der HSZG

Finanzierung: ESF in Sachsen

Ansprechpartner: Karl-Heinz Reiche

„Lernen um zu lernen“ soll die Fähigkeit von Studierenden schulen, eigene Lösungswege zu suchen und die dafür notwendigen Inhalte zusammenzutragen. Das Projekt soll dem Kompetenzerwerb in Bezug auf die Organisation des Lernens dienen. Die Studierenden sollen unterstützt werden, sich eigene Lernziele zu setzen, Informationen aus verschiedensten Quellen mit geeigneten Lernstrategien aufzunehmen, Hilfsmittel und Medien effektiv einzusetzen

und den Lernprozess optimal zu planen. Dafür werden angeboten: fachspezifische Pilotprojekte, Workshops zum wissenschaftlichen Arbeiten, Seminare und Workshops im psychosozialen Bereich und Selbstmanagement, Planspiele, Coaching und Beratung.

Die Lehrenden sind Partner des vierköpfigen Projektteams und können die Leistungen gern für ihre Studierenden in Anspruch nehmen.

Das Projekt „Lernen um zu lernen“ ist ein Teil des Karriereservice der HSZG. Die in den MINT-Fakultäten angesiedelten Projektmitarbeiter sollen durch die oben genannten Angebote mithelfen, die Studienabbrucherquote zu senken und somit zum Erreichen der Zielvereinbarung beitragen.

www.hszg.de/karriere



VIELFALT ALS STÄRKE II: FACHENGLISCH FÜR DOZENTEN (2017 – 2020)

Ein Projekt im Rahmen der Studienerfolgsstrategie der HSZG

Finanzierung: Qualitätspakt Lehre

Ansprechpartnerin: Prof. Dr. Christa Maria Heidger, Prorektorin Bildung und Internationales

Das Angebot für das Erlernen der englischen Fachsprache wird fakultätsbezogen ausgebaut. Die so qualifizierten Lehrenden sollen in Zukunft als Multiplikatoren zur Vermittlung von Fachsprachen in ihrer

Fakultät fungieren sowie englischsprachige Fachmodule anbieten. Zur Steigerung der Attraktivität der Hochschulstandorte Zittau und Görlitz, insbesondere für Studieninteressierte anderer Länder, werden

englischsprachige Module konzipiert und umgesetzt. Dies dient nicht zuletzt der Gewinnung von Partnerhochschulen aus dem englischsprachigen Raum.

HOCHSCHULSOZIALARBEIT – BERATUNG IN SCHWIERIGEN STUDIEN- UND LEBENSLAGEN

Ein Projekt im Rahmen der Studienerfolgsstrategie der HSZG

Finanzierung: Hochschulpakt 2020

Ansprechpartner: Dr. Stefan Kühne, Dezernent Studium und Internationales

Hochschulsozialarbeit beinhaltet die Beratung, Begleitung und Unterstützung von Studierenden in krisen- und problembehafteten Phasen des Studienverlaufs oder bei eingeschränkt erlebter Studierfähigkeit aufgrund von inneren (psychischen), zwischenmenschlichen

(sozialen) oder äußeren (institutionellen) Phänomenen. Studierende haben auf vielen Kanälen die Möglichkeit, Kontakt aufzunehmen und Beratungsgespräche zu vereinbaren. Hochschulsozialarbeit agiert zudem aufsuchend an den Lern- und Lebensorten der Studierenden. Die

Beratungsarbeit ist eine Ergänzung zwischen professioneller Beratungsarbeit außerhalb (Studentenwerk, Beratungsstellen, ambulante / Stationäre Hilfen) - sowie studentischer Studienberatung (peer-to-peer) innerhalb der Hochschule.

E-ASSESSMINT - DIGITALE MEDIEN ZUR UNTERSTÜTZUNG SELBSTORGANISierter E-LEARNING-PROZESSE IM MINT-BEREICH UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG VON E-ASSESSMENT (2016 – 2018)

Ein Projekt im Rahmen der Studienerfolgsstrategie der HSZG

Finanzierung: ESF in Sachsen

Ansprechpartner: Prof. Dr. Hans-Joachim Kretzschmar, Ronny Freudenreich

Ziel des Projektes ist, die Potentiale des E-Learning für die Sicherung des Studienerfolges besser nutzbar zu machen. Unter Leitung von Prof. Dr.-Ing. Hans-Joachim Kretzschmar erfolgt derzeit die Erprobung erster didaktischer Konzepte in den Modulen Technische Thermodynamik I & II in verschiedenen Studiengängen der Fakultät Maschinenwesen sowie der Fakultät Natur- und Umweltwissenschaften der Hochschule Zittau/Görlitz. Über das Lernmanagement-

system OPAL erhalten die Studierenden verschiedene E-Learning gestützte Zusatzangebote (elektronische Übungen, E-Lectures, Lehrvideos). Im Fokus stehen dabei der Auf- / Ausbau und das Training von Fachkompetenzen im MINT-Bereich durch zielorientierte Übungen und Feedbackverfahren. Darüber hinaus sollen selbstorganisierte Lernprozesse gefördert werden, die dazu dienen verschiedene Schlüsselkompetenzen (Medienkompetenz,

Lernkompetenz etc.) zu schulen, die im Sinne des lebenslangen Lernens mehr und mehr an Bedeutung gewinnen. Ziel des Projektes ist die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für formative E-Assessments (Software: ONYX) im MINT-Bereich.

www.fis.hszg.de/neue-medien-zur-unterstuetzung-selbstorganisierter-e-learning-prozesse-im-mint-bereich-unter-besonde.html

ERLEICHTERUNG DER STUDIENEINGANGSPHASE UND STUDIENBEGLEITUNG VON STUDIERENDEN IN PROBLEMATISCHEN LEBENSLAGEN (2015 – 2020)

Ein Projekt im Rahmen der Studienerfolgsstrategie der HSZG

Finanzierung: Hochschulpakt 2020

Ansprechpartner: Dr. Stefan Kühne, Dezernent Studium und Internationales

Projektanliegen ist die Erleichterung des Studieneingangs und der Studienbegleitung für Flüchtlinge. Angesichts der aktuellen gesellschaftlichen Situation ist es besonders wichtig, den entsprechend qualifizierten Flüchtlingen die Möglichkei-

ten der Aufnahme eines Studiums darzustellen und sie bei den damit verbundenen Formalitäten optimal zu unterstützen. Auch soll das bei uns etablierte Ausländer-Studienkolleg, das zur Vorbereitung auf ein Studium bzw. dem Erlernen der

deutschen Sprache dient, seine Aktivitäten auf Geflüchtete ausweiten

www.hszg.de/direkteinstieg/hilfe-fuer-gefluechtete.html

5. LEHRBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN UND ANSPRECHPARTNER (AUSWAHL)

Prorektorin Bildung und Internationales

Prof. Dr. Christa Maria Heidger
 ✉ prorektorin-bildung@hszg.de

👉 www.hszg.de
 ...

Dezernat Studium und Internationales

Dezernent: Dr. Stefan Kühne
 ✉ s.kuehne@hszg.de

👉 www.hszg.de
 ...

Hochschulsozialarbeit an der HSZG

Ansprechpartner: Sandro Hänseroth
 ✉ s.haenseroth@hszg.de

👉 www.hszg.de/beratung
 ...

Beratung und Begleitung von Geflüchteten beim Studieneinstieg

Ansprechpartner:
 Katrin Schubert, Henriette Uhlig
 ✉ k.schubert@hszg.de
 ✉ h.uhlig@hszg.de

👉 www.hszg.de/direkteinstieg/hilfe-fuer-gefluechtete.html
 ...

Dezernat Personal und Recht

Dezernent: ROR Christoph Duscha
 ✉ c.duscha@hszg.de

👉 www.hszg.de
 ...

Stabsstelle Qualitätsmanagement

Ansprechpartner: Dr. Peggy Sommer
 ✉ p.sommer@hszg.de
 👉 www.hszg.de/qm

Koordination Hochschuldidaktik

Hochschuldidaktisches Weiterbildungsprogramm, HDS-Koordinator Sächs. Zertifikatsprogramm Modul 2, Weiterbildungsmanagement, Beratung
 Ansprechpartner: Robert Viertel
 ✉ r.viertel@hszg.de

👉 www.hszg.de/hochschuldidaktik
 ...

Verbundprojekt: Lehrpraxis im Transfer^{plus} an der HSZG (2017-2020)

Analyse von Studiengängen bezogen auf kompetenzorientierte Lehrkonzepte, Ableitung konkreter Qualifizierungsmaßnahmen, Teamfortbildungen, individuelle Lehrberatung und Coaching für Lehrende, Initiierung Lehrprojekte mit der TUD
 Ansprechpartner: Jörg Heidig
 ✉ joerg.heidig@hszg.de

👉 www.hszg.de/hochschuldidaktik
 ...

Evaluationsbeauftragter des Rektors

Ansprechpartner: Frank Schneider
 ✉ f.schneider@hszg.de

👉 www.hszg.de/hochschule/vertretungenbeauftragte/lehrevaluation.html
 ...

Karriereservice

Projekt: Ingenieurdidaktische Weiterbildung für Lehrende

Projekt: Lernen um zu lernen
 Projektleitung: Prof. Dr. Christa Maria Heidger
 ✉ c.heidger@hszg.de

Projektmanagement: Karl-Heinz Reiche
 ✉ k.reiche@hszg.de

👉 www.hszg.de/ipwb
 ...

Projekt: Vielfalt als Stärke 2

Projektleitung: Prof. Dr. Christa Maria Heidger
 ✉ c.heidger@hszg.de

Projektmanagement: Stefan Nowack
 ✉ stefan.Nowack@hszg.de

Zentrum für Kommunikation und Information

(Hochschulbibliothek, Hochschulrechenzentrum, Hochschulsprachenzentrum)
 Direktor: Dr. Falk Maiwald
 ✉ f.maiwald@hszg.de

👉 zki.hszg.de/
 ...

Zentrum für eLearning [Zfe]

Leitung: Prof. Dr. Jürgen Kawalek, Prof. Dr. Hans-Joachim Kretzschmar
 Kompetenzzentrum für E-Learning und Neue Medien an der HSZG
 Technische, didaktische und administrativen Betreuung Lehrender, Unterstützung im Umgang mit dem Lernmanagement OPAL
 Individuelle Beratung beim Einsatz von E-Learning in der Lehre
 ✉ elearning@hszg.de

👉 www.hszg.de/zfe
 ...

Hochschuldidaktisches Zentrum Sachsen (HDS) an der Universität Leipzig

Ansprechpartner für die HSZG: Robert Viertel
 Sächsisches Zertifikatsprogramm Hochschuldidaktik, Weiterbildungsberatung, HDS.Journal: Onlinezeitschrift, HDS-Forum: Sächsische Fachtagung zur Hochschuldidaktik, Management des sächsischen Verbundprojektes „Lehrpraxis im Transferplus“ (Auswahl)

✉ programm@hd-sachsen.de

👉 www.hd-sachsen.de



6. HOCHSCHULDIDAKTISCHE LITERATUR

Die nachfolgende Literaturliste ist im Zusammenhang mit verschiedenen Recherchen entstanden. Die Bücher und Downloads sind sortiert nach den hochschuldidaktischen Themenbereichen.

Sollten aus Ihrer Sicht gute Werke fehlen oder Bestandteile unserer Recherchen nicht mehr zutreffen, dann freuen wir uns über Ihr Feedback, das wir gern bei einer Neuauflage berücksichtigen.

ÜBERSICHT

- | | |
|--|-----------------------------------|
| 1. Hochschuldidaktische Grundlagen | 3. Digitale Medien |
| 2. Lehren und Lernen
Kommunikation in der Lehre
Lehrveranstaltungsdurchführung und -methoden
Fachdidaktik, vorwiegend MINT
Lehrveranstaltungsevaluation und Qualitätsmanagement | 4. Prüfen und Bewerten |
| | 5. Beraten und Begleiten |
| | 6. Diversity und Inklusion |

1. HOCHSCHULDIDAKTISCHE GRUNDLAGEN

	HSZG	Slub	Online
→ Aebli, H. (1997): Grundlagen des Lehrens. Eine allgemeine Didaktik auf psychologischer Grundlage (4. Aufl.). Stuttgart: Klett-Cotta.		✘	
→ Arends, R. (2011): Learning to Teach (9th revised edition). Mcgraw-Hill Higher Education.			✘
→ Auferkorte-Michaelis, Nicole; Ladwig, Annette; Stahr, Ingeborg (Hrsg.) (2010): Hochschuldidaktik für die Lehrpraxis. Interaktion und Innovation für Studium und Lehre an der Hochschule, Opladen: Budrich UniPress.		✘	
→ Bönsch, M. & Zach, K. (2008): Seminarkrisen meistern. Erste Hilfe für Trainer, Lehrer, Vortragende. (2. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.		✘	
→ Böttger, H. & Gien, G. (2011): Aspekte einer exzellenten universitären Lehre. Bad-Heilbrunn: Klinkhardt.		✘	
→ Dummann, Kathrin; Jung, Karsten; Lexa, Susanne; Niekrenz, Yvonne (2007): Einsteigerhandbuch Hochschullehre. Aus der Praxis für die Praxis. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.		✘	

	HSZG	Slub	Online
→ Hawelka, B., Hammerl, M. & Gruber, H. (Hrsg.) (2007): Förderung von Kompetenzen in der Hochschullehre. Theoretische Konzepte und ihre Implementation in der Praxis. Kröning: Asanger Verlag.		✘	
→ Jahnke, Isa. Wildt, Johannes. (Hrsg.) (2011): Fachbezogene und fachübergreifende Hochschuldidaktik (Blickpunkt Hochschuldidaktik). Bielefeld: Bertelsmann.	✘	✘	
→ Jung, E. (2010): Kompetenzerwerb: Grundlagen, Didaktik, Überprüfbarkeit. Oldenbourg: Wissenschaftsverlag.	✘	✘	
→ Keller-Schneider, M. (2010): Entwicklungsaufgaben im Berufseinstieg von Lehrpersonen. Münster: Waxmann.		✘	
→ Lehner, Martin (2013): Viel Stoff - wenig Zeit. Wege aus der Vollständigkeitsfalle (4. Aufl.). Bern: Hauptverlag.			
→ Macke, G.; Hanke, U. & Viehmann, P. (2012): Hochschuldidaktik: Lehren, vortragen, prüfen, beraten. Weinheim; Basel: Beltz.	✘	✘	
→ Markowitsch, J., Messerer, K., Prokopp, M. (2004): Handbuch praxisorientierter Hochschulbildung (1. Aufl.). Wien: WUV Universitätsverlag.			✘
→ Neuweg, H.G. (2004): Könnerschaft und implizites Wissen (3. Aufl.). Münster: Waxmann.		✘	
→ Paetz, Nadja-Verena; Firat Ceylan, Janina Fiehn, Silke Schworm und Christian Harteis (2011): Kompetenz in der Hochschuldidaktik Ergebnisse einer Delphi-Studie über die Zukunft der Hochschullehre. Wiesbaden: Springer.		✘	
→ Peterßen, W. H. (2001): Lehrbuch allgemeine Didaktik. (6., völlig veränd., aktualisierte u. stark erw. Auflage). München: Oldenbourg.		✘	
→ Plöger, W. (1999): Allgemeine Didaktik und Fachdidaktik. München: Fink.	✘	✘	
→ Rummler, M. (2011): Crashkurs Hochschuldidaktik: Grundlagen und Methoden guter Lehre. (1. Aufl.). Weinheim; Basel: Beltz.	✘	✘	
→ Schiefner, M. (2010): Didaktik universitärer Weiterbildung – Begründung eines neuen Handlungsfeldes für die Hochschuldidaktik. In U. Strate & P.-O. Kalis (Hrsg.). Wissenschaftliche Weiterbildung. Zehn Jahre nach Bologna – alter Wein in neuen Schläuchen oder Paradigmenwechsel. (DGWF Beiträge 49., S. 143-150). Berlin: Deutsche Gesellschaft für Wissenschaftliche Weiterbildung. preprint.			✘
→ Schulmeister, R. (2005): Didaktische Qualifikation für den wissenschaftlichen Nachwuchs. In E. Gerlach, & A. Hebbel-Seeger (Hrsg.). Zephir (= Schwerpunkt Hochschuldidaktik, JG.12, S. 13-18). Hamburg: dvs-Kommission Wissenschaftlicher Nachwuchs.			✘
→ Siebert, H. (2003): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht (S. 1-25 und S. 73-78). München/Unterschleißheim: Luchterhand.	✘	✘	
→ Summerfield, J., Smith, C. C. (2010): Making Teaching and Learning Matter: Transformative Spaces in Higher Education: Building Communities of Practice (1st Edition). Netherlands: Springer.			✘
→ Weil, M., Schiefner, M., Eugster, B. & Futter, K. (2011): (Hrsg.). Aktionsfelder der Hochschuldidaktik. Von der Weiterbildung zum Diskurs. Münster: Waxmann.	✘		✘

2. LEHREN UND LERNEN

	HSZG	Slub	Online
→ Arend, C. (2010): Lernkompetenz und Pädagogisches Handeln: Lernaktivitäten und pädagogische Handlungsformen beim Einsatz verschiedener Unterrichtsmethoden (1. Aufl.). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.			
→ Berendt, Brigitte. (1979): Hochschuldidaktik. Lehren und Lernen im Hochschulalltag. Salzburg: Mueller.	✘		
→ Berg, Hans Christoph (Hrsg.). (1996): Exemplarisch Lehren. Beiträge zur Hochschuldidaktik. Zürich: vdf, Hochsch.-Verl. an der ETH.	✘		
→ Biggs, John & Tang, Catherine. (2011): Teaching for Quality Learning at University. Fourth Edition. Maidenhead: Open University Press.			✘
→ Bligh, Donald A. (2000): What's The Use Of Lectures? San Francisco: Jossey-Bass.			✘
→ Döring, Klaus W. (2001): Lehren und Trainieren in der Weiterbildung. Weinheim: Beltz, Deutscher Studien-Verlag.	✘	✘	
→ Dürrschmidt, P.; Brenner, S.; Koblitz, J.; Mencke, M.; Rolofs, An.; Rump, K.; Strasmann, J. (2012): Methodensammlung für Trainerinnen und Trainer. Bonn: Managerseminare Verlags GmbH.		✘	✘
→ Egger, R. & Merkt, M. (2012): Lernwelt Universität: Entwicklung von Lehrkompetenz in der Hochschullehre. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.		✘	
→ Fischer, Dietlind (Hrsg.). (1999): Neues Lehren und Lernen an der Hochschule: Einblicke und Ausblicke. Weinheim: Deutscher-Studien-Verlag.	✘	✘	
→ Grötzebach, Claudia (2010): Spielend Wissen festigen: effektiv und nachhaltig. 66 Lern- und Wissensspiele für Training und Unterricht. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.		✘	
→ Gutzeit, S. F. & Neubauer, A. (2010): Auf Ihre Stimme kommt es an! Das Praxisbuch für Lehrer und Trainer. Weinheim und Basel: Beltz.	✘	✘	
→ Hantschel, H.-J. & Krieger, P. (2005): Praxis Handbuch Rhetorik. Mit großem Übungsteil. Einstufungstests und Trainingsprogramme. München: Bassermann Verlag.	✘		
→ Hasselhorn, M. & Gold, A. (2009): Pädagogische Psychologie. Erfolgreiches Lehren und Lernen (2. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.	✘	✘	
→ Hattie, John. (2013): Lernen sichtbar machen. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.	✘	✘	
→ Herrmann, Ulrich (Hrsg.) (2009): Neurodidaktik. Grundlagen und Vorschläge für gehirngerechtes Lehren und Lernen (2. erw. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.	✘	✘	
→ Hunter, Regina (2013): Minimal lernen. Bern: Hep Verlag AG.			
→ Illeris, K. (2010): Lernen verstehen: Bedingungen erfolgreichen Lernens. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.		✘	
→ Krapp, Andreas & Weidenmann, Bernd (Hrsg.). (2001): Pädagogische Psychologie. Ein Lehrbuch. (4. Aufl.). Weinheim: Beltz, S. 332 - 345 und S. 601 - 646.	✘	✘	

	HSZG	Slub	Online
→ Krull, W. Lorentz, B. Schlüter, A. (Hrsg.) (2010): Lehre neu denken. Die Zukunft des akademischen Lehrens und Lernens. Dokumentation. Essen: Edition Stifterverband.			✘
→ Levin, A. (2005): Lernen durch Fragen: Wirkung von strukturierenden Hilfen auf das Generieren von Studierendenfragen als begleitende Lernstrategie (1., Aufl.). Münster: Waxmann.		✘	
→ Meueler, Erhard. (2001): Lob des Scheiterns: Methoden- und Geschichtenbuch zur Erwachsenenbildung an der Universität. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.		✘	
→ Perels, F., Loo, K. van de, Schmitz, B., & Bruder, S. (Hrsg.). (2008): Trainer trainieren. Seminare effektiv gestalten. Stuttgart: Kohlhammer.	✘	✘	
→ Ramsden, Paul. (2003): Learning to teach in higher education. Second Edition. London & New York: Routledge.		✘	✘
→ Renkl, Alexander. Gruber, Hans. & Mandl, Heinz. (1996): Kooperatives problemorientiertes Lernen in der Hochschule. In: Lompscher.& Mandl. Lehr- und Lernprobleme im Studium. Bedingungen und Veränderungsmöglichkeiten. Bern: Verlag Hans Huber.	✘	✘	
→ Ricken, J. (2011): Lehrreich - Ausgezeichnete Lehrideen zum Nachmachen. Bielefeld: UVW Universitäts Verlag.		✘	
→ Siebert, H. (Hrsg.) (2008): Methoden für die Bildungsarbeit: Leitfaden für aktivierendes Lehren. Perspektive Praxis. (3. aktualisierte und überarb. Aufl.). Bielefeld: Bertelsmann.		✘	
→ Stelzer-Rothe, Thomas (Hrsg.). (2005): Kompetenz in der Hochschullehre. Rüstzeug für gutes Lehren und Lernen an Hochschulen. Rinteln: Merkur.	✘		
→ Viebahn, Peter. (2004): Hochschullehrerpsychologie. Theorie- und empiriebasierte Praxisanregungen für die Hochschullehre. Bielefeld: Universitätsverlag Webler.			
→ Wagemann, Carl-Hellmut. (1998): Die Botschaft überbringen. Gedanken über Fachunterricht an Hochschulen. Weinheim: Deutscher Studien-Verlag, S. 14 - 64.		✘	
→ Wahl, D. (2006): Lernumgebungen erfolgreich gestalten: Vom trägen Wissen zum kompetenten Handeln (2., erw. Aufl.). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.	✘	✘	
→ Waldherr, F. & Walter, C. (2010): Lernen - Leben - Lehren. Bildungsqualität für eine gemeinsame Zukunft: Beiträge zum Forum der Lehre an der Hochschule München 27. April 2010. Inggolstadt: DIZ.			
→ Wallenwein, G. F. (2011): Spiele: Der Punkt auf dem i. Kreative Übungen zum Lernen mit Spaß (6. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.	✘	✘	
→ Wehr, S. (Hrsg.) (2008): Lernprozesse fördern an der Hochschule. Bern; Stuttgart; Wien: Haupt.			
→ Weidenmann, B. (2008): Handbuch Active Training: Die besten Methoden für lebendige Seminare (2., erweiterte Aufl.). Weinheim: Beltz.	✘	✘	
→ Weidenmann, B. (2011): Erfolgreiche Kurse und Seminare: Professionelles Lernen mit Erwachsenen (8., vollständig überarbeitete Aufl.). Weinheim: Beltz.	✘	✘	

	HSZG	Slub	Online
→ Winteler, Adi. (2000): Zur Bedeutung der Qualität der Lehre für die Lernmotivation Studierender. In Schiefele. & Wild. Interesse und Lernmotivation Untersuchungen zu Entwicklung, Förderung und Wirkung. Münster: Waxmann, S. 133-144.		✘	
→ Winteler, Adi. (2011): Professionell lehren und lernen: ein Praxisbuch. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.	✘	✘	

2.1 LEHRVERANSTALTUNGSDURCHFÜHRUNG UND -METHODEN

	HSZG	Slub	Online
→ Brinker, Tobina. & Schumacher Eva-Maria. (2014): Befähigen statt belehren. Neue Lehr- und Lernkultur an Hochschulen. Bern: hep verlag.	✘	✘	
→ Boden, Betty. Boden, Nikolaas. Groß, Harald. (2012): Munterrichtsmethoden 1. 22 aktivierende Lehrmethoden für die Seminarpraxis. Berlin: Schilling.	✘		
→ Geißler, Karlheinz A. (2004): Anfangssituationen: Was man tun und besser lassen sollte. Weinheim: Beltz.	✘	✘	
→ Geißler, Karlheinz A. (1994): Schlussituationen – Die Suche nach dem guten Ende. Weinheim: Beltz.	✘		
→ Klein, Z. M. (2009): Kreative Seminarmethoden. 100 kreative Methoden für erfolgreiche Seminare. Offenbach am Main: GABAL Verlag.	✘	✘	
→ Klippert, H. (2002): Planspiele – Spielvorlagen zum sozialen, politischen und methodischen Lernen in Gruppen. 4. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.	✘	✘	
→ Knoll, Jörg (2013): Kurs- und Seminarmethoden. (11. Aufl.). Weinheim: Beltz.	✘	✘	
→ Lehner, Martin. (2013): Viel Stoff - wenig Zeit: Wege aus der Vollständigkeitsfalle. Bern; Stuttgart; Wien: Haupt.	✘	✘	
→ Peterßen, Wilhelm H. (2009): Kleines Methoden-Lexikon. München: Oldenbourg.		✘	
→ Renkl, A. & Beisiegel, S. (2003): Lernen in Gruppen: Ein Minihandbuch. Landau: Empirische Pädagogik.		✘	
→ Schumacher, E.-M. (2011): Schwierige Situationen in der Lehre. Methoden der Kommunikation und Didaktik für die Lehrpraxis. Opladen: Budrich.	✘	✘	
→ Szepansky, W.-P. (2006): Souverän Seminare leiten. Gruppenprozesse und Führungsrolle. In: Buchreihe des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE): Perspektive Praxis. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.		✘	
→ Waldherr, Fritz & Walter, Claudia. (2009): Didaktisch und praktisch : Ideen und Methoden für die Hochschullehre. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.	✘	✘	

2.2 FACHDIDAKTIK, VORWIEGEND MINT

	HSZG	Slub	Online
→ Bruchmüller, Hans-Georg. Haug, Albert. (2001): Labordidaktik für Hochschulen: eine Hinführung zum praxisorientierten Projekt-Labor. Alsbach/Bergstraße: Leuchtturm-Verlag.			
→ Feller, Carola. Stahl, Beate. (2005): Qualitative Anforderungen an die Ingenieurausbildung und die künftigen Bachelor- und Masterstudiengänge. Frankfurt/Main: Impuls-Stiftung.			✘
→ Haug, Albert. (1980): Labordidaktik in der Ingenieurausbildung. Berlin: VDE-Verlag.		✘	
→ Haug, Albert. (1993): Labordidaktik, Team- und Management-Training im Labor. Skripten zur ingenieurpädagogischen Schulung an der TFH Berlin. Berlin: VDE-Verlag.			
→ Hubwieser, Peter. (2004): Didaktik der Informatik : Grundlagen, Konzepte, Beispiele. (2., überarb. Aufl.). Berlin, Heidelberg (u.a.): Springer.	✘	✘	
→ Kohlstock, P. (1997): Integrative Ingenieurausbildung. Stuttgart: Verlag Konrad Wittwer.		✘	
→ Melezinek, Adolf (1992): Ingenieurpädagogik. Praxis der Vermittlung technischen Wissens. (3. Aufl.). Wien/New York: Springer Verlag.		✘	✘
→ Verein Deutscher Ingenieure (VDI). (2007): Grundsätze für Ausbildungsergebnisse ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge. Düsseldorf: VDI.			✘

2.3 LEHRVERANSTALTUNGSEVALUATION UND QUALITÄTSSICHERUNG

	HSZG	Slub	Online
→ Bohl, T. & Kiper, H. (2009): Lernen aus Evaluationsergebnissen: Verbesserungen planen und implementieren. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.		✘	
→ Bülow-Schramm, M. (2006): Qualitätsmanagement in Bildungseinrichtungen. Münster: Waxmann.		✘	
→ Fengler, J. (2004): Feedback geben und nehmen. Strategien und Übungen (3. Aufl.). Weinheim, Basel.			
→ Futter, K. & Tremp, P. (2008): Wie wird gute Lehre „angereizt“? Über die Vergabe von Lehrpreisen an Universitäten. In Das Hochschulwesen. 56 (2), 40-46.			
→ Paschke, M., Rohs, M. & Schiefner, M. (2009): Vom Wissen zum Wandel. Evaluation im E-Learning zur kontinuierlichen Verbesserung des didaktischen Designs. In N. Apostolopoulos, H. Hoffmann, V. Mansmann & A. Schwill (Hrsg.). E-Learning 2009. Lernen im digitalen Zeitalter (73-84). Münster: Waxmann.	✘	✘	
→ Pohlenz, P., Oppermann, A. (2010): Lehre und Studium professionell evaluieren: Wie viel Wissenschaft braucht die Evaluation? Bielefeld: UVW Universitäts Verlag.			
→ Rindermann, H. (2001): Lehrevaluation. Einführung und Überblick zu Forschung und Praxis der Lehrveranstaltungsevaluation an Hochschulen mit einem Beitrag zur Evaluation computerbasierter Unterrichts. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.	✘	✘	

	HSZG	Slub	Online
→ Schulmeister, R. (2005): Welche Qualifikationen brauchen Lehrende für die „Neue Lehre“? Versuch einer Eingrenzung von eCompetence und Lehrqualifikation. In R. Keil-Slawik & M. Kerres (Hrsg.). Hochschulen im digitalen Zeitalter. Innovationspotenziale und Strukturwandel (= education quality forum 2004). (215-234 auch als PDF). Waxmann: Münster.			✘
→ Tremp, P. (Hrsg.) (2010): „Ausgezeichnete Lehre!“ Lehrpreise an Universitäten. Erörterungen – Konzepte – Vergabepaxis. Münster: Waxmann.		✘	

3. DIGITALE MEDIEN

	HSZG	Slub	Online
→ Umfassendes Informationsportal: www.e-teaching.org.			✘
→ Albrecht, R. (2003): E-Learning in Hochschulen. Berlin (dissertation.de).			✘
→ Arnold, R. & Lermen, M. (2006): E-Learning-Didaktik. Hohengehren (Schneider).			
→ Bannert, M. (2007): Metakognition beim Lernen mit Hypermedien: Erfassung, Beschreibung und Vermittlung wirksamer metakognitiver Strategien und Regulationsaktivitäten. Münster: Waxmann.		✘	
→ Bernath, U. (2002): Online-Tutorien. Oldenburg (bis-Bibliothekssystem der Uni OL).			✘
→ Bremer, C.; Kohl, K. E. (2004): E-Learning-Strategien und E-Learning-Kompetenzen an Hochschulen. Bielefeld: Bertelsmann.	✘	✘	
→ Busch, F.; Mayer, T. B. (2002): Der Online-Coach. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.		✘	
→ Caunt, J. (2006): 30 Minuten bis zur überzeugenden Präsentation. Offenbach: GABAL-Verlag.			
→ Dittler, U. (2003): E-Learning. Einsatzkonzepte und Erfolgsfaktoren des Lernens mit interaktiven Medien. München: Oldenbourg.		✘	
→ Freudenreich, R.; Lorenz, T.; Pachtmann, K.; Breitkopf, C.; Kretzschmar, H.-J.; Köhler, T. (2014): thermoE - Entwicklung eines online-basierten E-Assessments in ONYX am Beispiel der Technischen Thermodynamik. In: Kawalek, Schuster, Hering (Hrsg.). Tagungsband zum Workshop on eLearning 2014. Hochschule Zittau/Görlitz, S. 63-74.	✘		
→ Freudenreich, R.; Breitkopf C.; Kretzschmar, H.-J. (2016): E-Assess-MINT - Elektronische Übungen im MINT-Bereich. In: Kawalek, J.; Hering, K.; Schuster, E. (Hrsg.) Tagungsband zum Workshop on eLearning 2016 - Hochschule Zittau/Görlitz, S. 49-58	✘		
→ Haefele, H.; Maier-Haefele, K. (2003): 101 e-Learning Seminarmethoden. Bonn: ManagerSeminare.	✘	✘	
→ Kandzia, P.-T.; Ottmann, T. (2003): E-Learning für die Hochschule. Münster: Waxmann.	✘	✘	
→ Kopp, H.; Michl, W. (1999): MeiLe - Neue Medien in der Lehre. Neuwied: Luchterhand.	✘		

	HSZG	Slub	Online
→ Kretzschmar, H.-J.; Mättig, Th.; Jähne, I.; Stöcker, I. (2009): Lernsystem Thermopractice zur Berechnung von Übungsaufgaben mit Mathcad. In: Fischer, H.; Schwendel, I.: ELearning an sächsischen Hochschulen, TUDpress Verlag der Wissenschaften GmbH, Dresden, S. 117-131.	✘		
→ Merkt, M., Mayrberger, K., Schulmeister, R., Sommer A. & Berk, I. van den (Hrsg.) (2007): Studieren neu erfinden – Hochschule neu denken. Münster: Waxmann.			✘
→ Niegemann, H. M. (2001): Neue Lernmedien - konzipieren, entwickeln, einsetzen. Bern: Huber.	✘	✘	
→ Niegemann, H. M.; Hessel, S.; Hochscheid-Mauel, D.; Aslanski, K.; Diekmann, M.; Kreuzberger, G. (2004): Kompendium E-Learning. Berlin: Springer.	✘	✘	
→ Orth, H. (1999): Schlüsselqualifikationen an deutschen Hochschulen. Neuwied: Luchterhand.	✘		
→ Philippi, R. (2005): 30 Minuten für eine erfolgreiche Beamer-Präsentation. Offenbach: GABAL-Verlag.			
→ Püttjer, C.; Schnierda, U. (2001): Optimal präsentieren. Frankfurt: Campus.	✘		
→ Rinn, Ulrike (Hrsg.). (2002): Referenzmodelle netzbasierten Lehrens und Lernens: virtuelle Komponenten der Präsenzlehre. Münster u.a.: Waxmann.	✘	✘	
→ Salmon, G.; Edirisingha, P. (2008): Podcasting for Learning in Universities. Maidenhead: Open University Press.			
→ Sauter, A. M.; Sauter, W.; Bender, H. (2004): Blended Learning. Unterschleissheim: Luchterhand.			
→ Scheffer, U.; Hesse, F. W. (2002): E-Learning. Stuttgart: Klett.			
→ Schiefner, M. & Ebner, M. (2008): Has the net-generation arrived at the university? - oder der Student von heute, ein Digital Native? In: S. Zauchner, P. Baumgartner & E. Baschitz (Hrsg.) Campus 2008. Offener Bildungsraum Hochschule - Freiheiten und Notwendigkeiten. Medien in der Wissenschaft (Band 33.). Münster: Waxmann.			✘
→ Schulmeister, Rolf. (2007): Grundlagen hypermedialer Lernsysteme – Theorie, Didaktik, Design. Vierte Ausgabe. Berlin: Oldenbourg.	✘	✘	
→ Seifert, J. W. (2005): Visualisieren, Präsentieren, Moderieren [das Standardwerk]. (22. Aufl., komplett überarb. Aufl.). Offenbach: GABAL-Verlag.	✘	✘	
→ Tergan, S.-O.; Schenkel, P. (2004): Was macht E-Learning so erfolgreich? Berlin: Springer.	✘		
→ Thissen, F. (2003): Multimedia-Didaktik. Berlin: Springer.	✘		

4. PRÜFEN UND BEWERTEN

	HSZG	Slub	Online
→ Blom, H. (Hrsg.) (2000): Der Dozent als Coach. Neuwied/Kriftel/Berlin: Luchterhand.	✘	✘	
→ Brunner, Ilse. Häcker, Thomas. & Winter, Felix. (2011): Das Handbuch Portfolioarbeit – Konzepte, Anregungen, Erfahrungen aus Schule und Lehrerbildung. Seelze: Kallmeyer/Klett.	✘	✘	
→ Futter, K. (2009): Das Lehrportfolio als Dokumentationsmöglichkeit und Qualitätsnachweis in Hochschulen. Beiträge zur Lehrerbildung, 27(1), 74-80.			✘
→ Gläser-Zikuda, M. & Hascher, T. (Hrsg.) (2007): Lernprozesse dokumentieren, reflektieren und beurteilen. Lerntagebuch und Portfolio in Bildungsforschung und Bildungspraxis. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.			
→ Metzger, C. & Nüesch, C. (2004): Fair prüfen. Ein Qualitätsleitfaden für Prüfende an Hochschulen. St. Gallen: Universität St. Gallen.			
→ Schröder, Monika (2015): Kompetenzorientiert Prüfen. Zum Lernergebnis passende Prüfungsaufgaben. In: nexus impulse für die Praxis Nr. 4.			✘

5. BERATEN UND BEGLEITEN

	HSZG	Slub	Online
→ Bessenrodt-Weberpals, Monika. Fuleda, Stefanie. Hamer, Beate. Wandhoff, Haiko (Hrsg.). (2013): Coaching als Türöffner für gute Lehre. Augsburg: Ziel-Verlag.			
→ Besser, Ralf. (2014): Werkzeugkoffer für Lernbegleiter. Bremen: besser wie gut GmbH.			
→ Glasl, Friedrich (2010): Konfliktmanagement: ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. Bern, Stuttgart, Wien: Hauptverlag.	✘		
→ Großmaß, Ruth; Püschel, Edith (2010): Beratung in der Praxis. Konzepte und Fallbeispiele aus der Hochschulberatung. Tübingen: dgvt-Verlag.			
→ Hagemann, M. & Rottmann, C. (2005): Selbst-Supervision für Lehrende: Konzept und Praxisleitfaden zur Selbstorganisation beruflicher Reflexion (3., korr. Aufl.). Weinheim: Juventa Verlag.	✘	✘	
→ Hebecker, Eike; Szczyrba, Birgit; Wildt, Beatrix (Hg.) (2016): Beratung im Feld der Hochschule. Formate – Konzepte – Strategien – Standards. Wiesbaden: Springer.			✘
→ HIS-Institut für Hochschulforschung (2013): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung. Unter Mitarbeit von Elke Middendorff, Beate Apolinarski, Jonas Poskowsky, Maren Kandulla. Hg. v. Dr. Elke Middendorff. HIS-HF. Berlin. Online verfügbar unter: www.studentenwerke.de/sites/default/files/01_20-SE-Hauptbericht.pdf (abgerufen am 28.04.2017).			✘
→ Janecek, Stefanie (2012): Psychische Schwierigkeiten im Studium. Ursachen und psychosoziale Beratungsmöglichkeiten. Hamburg: Diplomica Verlag.			

	HSZG	Slub	Online
→ Klinkhammer, M. (2004): Supervision und Coaching für Wissenschaftlerinnen. Theoretische, empirische und handlungsspezifische Aspekte. Wiesbaden (Diss.).		✘	
→ Mutzeck, Wolfgang (2014): Kooperative Beratung. Grundlagen, Methoden, Training, Effektivität. 7., aktualisierte u. erw. Aufl. Weinheim: Beltz.	✘		
→ Ortenburger, Andreas (2013): Beratung von Bachelorstudierenden in Studium und Alltag. Ergebnisse einer HISBUS-Befragung zu Schwierigkeiten und Problemlagen von Studierenden und zur Wahrnehmung, Nutzung und Bewertung von Beratungsangeboten; Berichtsband. Hannover: HIS (Forum Hochschule, 2013,3).			✘
→ Pallasch, W. & Hameyer, U. (2008): Lerncoaching: Theoretische Grundlagen und Praxisbeispiele zu einer didaktischen Herausforderung. Weinheim: Juventa Verlag.	✘	✘	
→ Pallasch, W., Mutzeck, W. & Reimers, H. (1996): Beratung – Training – Supervision. Eine Bestandsaufnahme über Konzepte zum Erwerb von Handlungskompetenz in pädagogischen Arbeitsfeldern (2. Aufl.). Weinheim: Juventa Verlag.	✘	✘	
→ Reinhardt, Christina (2010): Coaching und Beratung an Hochschulen. 2. Aufl. Bielefeld: UVW Univ.-Verl. Weblar (Reihe Hochschulmanagement Praxisanregungen, 3).			
→ Rohr, Dirk; Ouden, Hendrik den; Rottlaender, Eva-Maria (2016): Hochschuldidaktik im Fokus von Peer Learning und Beratung. 1. Aufl. s.l.: Weinheim und Basel: Beltz Juventa.			
→ Schmitz, Lilo (2009): Lösungsorientierte Gesprächsführung. Übungen und Bausteine für Hochschule, Ausbildung & kollegiale Lerngruppen. Dortmund: Borgmann. Online verfügbar unter: www.socialnet.de/rezensionen/isbn.php?isbn=978-3-86145-313-0 . (abgerufen am 28.04.2017).			✘
→ Stöger, G. & Vogl, M. (2004): Mit Menschenkenntnis zum Seminarerfolg. Persönlichkeitsprofile erkennen und nutzen. Weinheim/Basel: Beltz-Verlag.			
→ Stöger, Heidrun. Ziegler, Albert. Schimke, Diana. (Hrsg.) (2009): Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Lengerich: Pabst Science Publishers.		✘	
→ Thomann, Geri; Pawelleck, Anja (2013): Studierende beraten. Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich.			
→ Universität Zürich, Bereich Lehre - Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik (Hrsg.): Dossier Unididaktik. (2007): Kollegiale Hospitation. (Ausgabe 2). Zürich.			✘

6. DIVERSITY UND INKLUSION

	HSZG	Slub	Online
→ Auferkorte-Michaelis, Nicole; Ladwig, Annette (2014): Möglichkeiten für eine gendersensible Gestaltung des Identifikationsraums Studieneingangsphase. Bielefeld.			
→ Auferkorte-Michaelis, Nicole. Stahr, Ingeborg. Schönborn, Anette. Fitzek, Ingrid (Hrsg.). (2009): Gender als Indikator für gute Lehre. Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule. Opladen: Budrich UniPress.			
→ Buchner, Tobias; Koenig, Oliver; Schuppener, Saskia (Hrsg.). (2016): Inklusive Forschung. Gemeinsam mit Menschen mit Lernschwierigkeiten forschen. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.	✘		
→ Dannenbeck, Clemens; Dorrance, Carmen; Moldenhauer, Anna; Oehme, Andreas; Platte, Andrea (Hrsg.). (2016): Inklusionssensible Hochschule. Grundlagen, Ansätze und Konzepte für Hochschuldidaktik und Organisationsentwicklung. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.			
→ Gindl, M. & Helfer, G. (2006): Gendersensibler Leitfaden für Studium und Weiterbildung. In Kortendiek & Auferkorte-Michaelis (Hrsg.). Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr.8., S. 24-30.			✘
→ Klappenbach, Doris. (2009): Diversity-Kompetenz in der Erziehungswissenschaft : eine Strategie zur Umsetzung von Gleichstellung im Zusammenhang mit der aktuellen Hochschulreform. Frankfurt am Main/Berlin/Bern/Wien u.a.: Lang.	✘		
→ Kosuch, Beate. (2006): Gender und Handlungskompetenz für Veränderungsprozesse. Zu den Herausforderungen bei der Vermittlung von Gender-Kompetenz in der Hochschullehre. In W. Ernst, U. Bohle (Hrsg.). Transformationen von Geschlechterordnungen in Wissenschaft und anderen sozialen Institutionen. (S. 203-213). Hamburg: LIT-Verlag.			
→ Kruschel, Robert (Hrsg.). (2017): Menschenrechtsbasierte Bildung. Inklusive und Demokratische Lern- und Erfahrungswelten im Fokus. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.			
→ Poscher, R., Rux, J., & Langer, T. (2008): Von der Integration zur Inklusion: Das Recht auf Bildung aus der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen und seine innerstaatliche Umsetzung. Baden-Baden: Nomos.	✘		
→ Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (Hrsg.). (2016): Auf dem Weg zur inklusiven Hochschule. Studie zur Situation von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderungen im öffentlichen sächsischen Wissenschaftsbereich. Eigenverlag. Online verfügbar unter: www.publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/26767 (abgerufen am 28.04.2017).			✘
→ Schwarze, Barbara. David, Michaela. Belker, Bettina Charlotte (Hrsg.). (2008): Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik. Bielefeld : UVW UniversitätsVerlagWeblar.	✘	✘	
→ Tomberger, Corinna (Hrsg.). (2014): Gender- und Diversity-Kompetenzen in Hochschullehre und Beratung. Hildesheim.		✘	
→ Wagner, P. (2013): Handbuch Inklusion: Grundlagen vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung (1. Ausg. der überarb. Neuaufl., (3. Gesamtaufl.)). Freiburg im Breisgau: Herder.	✘		
→ Wedl, Juliette; Bartsch, Annette (Hrsg.). (2015): Teaching Gender? Zum reflektierten Umgang mit Geschlecht im Schulunterricht und in der Lehramtsausbildung. Bielefeld: transkript.			✘

„Wenn du ein Schiff bauen willst, dann rufe nicht die Menschen zusammen, um Holz zu sammeln, Aufgaben zu verteilen und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre sie die Sehnsucht nach dem großen, weiten Meer.“

Antoine de Saint-Exupéry, 1900-44

In dieser Broschüre finden Sie eine Reihe von hochschuldidaktischen Begriffen und Methoden. Kleine Piktogramme geben jeweils Auskunft über den Textinhalt:



Vorgestellt werden Methoden, also Wege bzw. Pläne, die zu einem bestimmten Ziel führen.



Die vorgestellten Werkzeuge sind ganz spezifischer Art und hilfreich bei der Umsetzung der Methoden.



Die eigene Einstellung bzw. Haltung zu etwas steht hier im Vordergrund.



Dieses Symbol zeigt an, wer u. a. bereits „Best Practice“-Erfahrung hat.



In diesen Feldern können Sie Ihre eigenen Anmerkungen notieren.