

JOURNAL HOCHSCHULDIDAKTIK

WINTERSEMESTER 2003/ 2004

14 JAHRGANG NR.2
OKTOBER 2003
ISSN 0949 - 2429



BAUSTEINE DER KARRIERE

MODULARISIERUNG UND ZERTIFIZIERUNG HOCHSCHULDIDAKTISCHER
AUS- UND WEITERBILDUNG

UNIVERSITÄT DORTMUND

HOCHSCHULDIDAKTISCHES ZENTRUM

HDZ

BAUSTEINE DER KARRIERE



 Mehr und mehr setzt sich besonders bei jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, aber auch in Politik und Hochschulen die Einsicht durch, dass Leistungsfähigkeit und Ansehen der Hochschulen von der Qualität in Lehre und Studium abhängt. Dazu genügt nicht eine Beschränkung auf Struktur- bzw. Organisationsreform. Der Schlüssel zur Qualitätsentwicklung liegt nicht zuletzt in der *Kompetenz der Lehrenden*. Damit entstehen neue Erwartungen an hochschuldidaktische Weiterbildung und Beratung.

Die Hochschuldidaktik stellt sich diesen Erwartungen. Sie hat auf die neue Situation mit einer Fülle von Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Angebotsausweitung reagiert. Dies gilt für die lokale, die regionale, die nationale und die internationale Ebene. Darüber informiert die Ausgabe des Journals Hochschuldidaktik für das Wintersemester 2003/2004:

- Sigrid Dany berichtet darüber, wie in Verlängerung des bewährten Dortmunder Programms *Start in die Lehre* nun die hochschuldidaktischen Weiterbildungs- und Beratungsangebote zu einem Basismodul für die Hochschuldidaktik zusammengefügt werden.
- Matthias Heiner ergänzt die lokale Perspektive mit einem Beitrag über die *eCompetence-Initiative*, die gemeinsam mit dem Prorektor für Infrastruktur und Medien ins Leben gerufen und ab Wintersemester in die Praxis eines integrierten Weiterbildungs-, Beratungs- und Entwicklungsprogramms umgesetzt werden soll.
- Auf die regionale Ebene verweist Johannes Wildt in seinem Bericht über das *Netzwerk Hochschuldidaktik NRW*, in dem ein gemeinsamer Internet-Auftritt und eine ebenfalls modularisierte Strukturierung eines gemeinsamen Weiterbildungs- und Beratungsangebots den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Landes zugänglich gemacht wird.
- Wie im bundesdeutschen Rahmen der Arbeitsgemeinschaft für Hochschuldidaktik e.V. (AHD) an der Entwicklung von *Standards zur Modularisierung und Zertifizierung* gearbeitet wird, zeigt ebenfalls ein Beitrag von Johannes Wildt, z.Zt. Vorsitzender der AHD.
- *International* ist die Entwicklung in Deutschland in weiten Bereichen der Vergangenheit enteilt. In ihrem Gastkommentar nimmt Dagmar Schulte eine umsichtige Darstellung der für Deutschland interessanten Entwicklungen vor.

Angesichts der zunehmenden Nachfrage wird die Strukturierung des Angebots der hochschuldidaktischen Weiterbildung und Beratung möglich und notwendig. Hochschuldidaktik schickt sich in diesem Zusammenhang an, in die Fläche zu gehen. Die Personalkapazitäten, die in den Einrichtungen z.Zt. zur Verfügung stehen, reichen dazu nicht aus, der steigenden Nachfrage nachzukommen. Die *workload* muss auf mehr Schultern verteilt werden.

Das HDZ Dortmund hat – dies vorausschauend – schon Ende der 90er Jahre die Initiative zu einer berufsbegleitenden Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern für die Multiplikation hochschuldidaktischer Angebote ergriffen. Mit der *Dortmund Spring School for Academic Development* hat es zusammen mit dem Netzwerk HD-Pro (Hochschuldidaktische Professionalisierung, ein Zusammenschluss von Absolventinnen und Absolventen der Multiplikatoren-Ausbildung am HDZ) eine ständige Einrichtung kreiert, die Weiterbildung für Weiterbilderinnen und Weiterbildner in der Hochschuldidaktik anbieten wird.

Elke Kruse berichtet aus der Perspektive einer Teilnehmerin über ihre Erfahrungen aus dem Qualifizierungsprogramm des HDZ für die hochschuldidaktische Moderation. Eine Kurzbeschreibung der Module zur Moderationsmethode, zur Schreibberatung und zum Coaching sind angefügt.

Wie üblich befindet sich auch in dieser Ausgabe des Journals ein Überblick über das *Veranstaltungs- und Beratungsangebot des HDZ*, die laufenden hochschuldidaktischen Forschungs- und Entwicklungsprojekte, neue Publikationen aus dem Jahr 2003 und Kontakthinweise zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Im Namen auch der anderen Redaktionsmitglieder dieses Heftes, Marion Kettler, Elke Möller und Dirk Schneckenberg, der dankenswerterweise die Gestaltung des Layouts übernommen hat, wünsche ich Ihnen viel Spaß bei der Lektüre und - wenn Sie möchten - geben Sie Ihre Rückmeldung an das HDZ. Wir freuen uns über Ihr Feedback.

INHALT

- 3_ Sigrid Dany: Neues Angebot am HDZ: Modularisierung hochschuldidaktischer Weiterbildung und Beratung
- 4_ Matthias Heiner: Plädoyer für eine eCompetence-Initiative der Universität Dortmund
- 8_ Johannes Wildt: Netzwerk Hochschuldidaktik NRW im Netz
- 10_ Johannes Wildt: Vorüberlegungen zu einer bundesweiten Modularisierung hochschuldidaktischer Weiterbildungs- und Beratungsangebote
- 14_ Johannes Wildt/Dirk Schneckenberg: Die AHD als bundesweites Netzwerk für die Qualität des Lehrens und des Lernens an Hochschulen
- 15_ Dagmar Schulte: Internationale Trends bei hochschuldidaktischen Programmen
- 19_ Elke Kruse: Moderation – Schreibberatung – Coaching: ein Qualifizierungsprogramm für die hochschuldidaktische Moderation am HDZ der Universität Dortmund - Beobachtungen einer Teilnehmerin
- 22_ Ein Beispiel für die Professionalisierung der hochschuldidaktischen Praxis: Das Qualifizierungsprogramm für die hochschuldidaktische Moderation
- 24_ Johannes Wildt: Dortmund Spring School für Academic Staff Development
- 26_ Interview mit Christine Roloff zur Personalentwicklung
- 28_ Literaturtipps
- 29_ Lehr- und Beratungsangebote für Lehrende/wiss. Mitarbeiter/Innen: Basismodul für die hochschuldidaktische Qualifizierung
- 35_ Lehr- und Beratungsangebote für Promovend/Innen, Studierende und und TutorInnen sowie studiengangsggebundene Lehrangebote
- 42_ Liste der Projekte des HDZ
- 45_ Liste der Veröffentlichungen des HDZ
- 52_ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des HDZ
- 53_ Impressum

NEUES ANGEBOT AM HDZ: MODULARISIERUNG HOCHSCHULDIDAKTISCHER WEITERBILDUNG UND BERATUNG

von Sigrid Dany

Die Diskussion um die Qualität der Lehre und die Erfahrung mit hochschuldidaktischen Veranstaltungen im Ausland, besonders den USA, haben das HDZ der Universität Dortmund 1995 veranlasst, zusätzlich zu den seit vielen Jahren angebotenen Einzelveranstaltungen das Programm *Start in die Lehre - eine hochschuldidaktische Einführung in das Lehren und Lernen* ins Leben zu rufen. *Start in die Lehre* ist ein dreitägiges Programm, das sich an alle Wissenschaftler/innen wendet, die am Anfang ihrer Lehrtätigkeit stehen. Es findet in Kooperation mit dem Rektorat der Universität Dortmund statt. Es war 1995 das erste und über Jahre auch das einzige Programm dieser Art an einer deutschen Universität. Die Teilnahme wird mit einem Zertifikat bestätigt. In den letzten Jahren wurde *Start in die Lehre* von mehreren Universitäten in modifizierter Form, oft aber unter demselben Namen übernommen.

Start in die Lehre will die Lust am Lehren wecken und erhalten und den Wissenschaftler/innen deutlich machen, dass für eine erfolgreiche Lehrtätigkeit die eigene hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung notwendig ist. Den Erfolg des Programms belegen die seit Jahren hohen Anmeldezahlen und die positiven Rückmeldungen.

Mit Beginn des Wintersemesters 2003/ 2004 erweitert das Hochschuldidaktische Zentrum sein Angebot um eine hochschuldidaktische Grundqualifizierung: das Basismodul in hochschuldidaktischer Qualifizierung. Im Einklang mit Entwicklungen in anderen Bundesländern und in Abstimmung mit dem Netzwerk Hochschuldidaktik NRW (vgl. Wildt in diesem Heft) trägt das HDZ damit zum einen den politischen Anforderungen durch das Hochschulgesetz NRW Rechnung, zum anderen reagiert das HDZ mit diesem Angebot auf die sich zunehmend verändernden Anforderungen, bei Bewerbungen Lehrkompetenz zu demonstrieren.

Das Basismodul in hochschuldidaktischer Qualifizierung umfasst 80 akademische Lehreinheiten (LE) und setzt sich aus den folgenden vier Bausteinen zusammen:

1. START IN DIE LEHRE
2. SUPERVISION/INTERVISION
3. LEHREN UND LERNEN AN DER HOCHSCHULE
4. QUALITÄTSMANAGEMENT

1. START IN DIE LEHRE (20 LE)

Start in die Lehre wird immer zu Beginn des Wintersemesters angeboten. Die Teilnahme an dem dreitägigen Programm wird mit einem Zertifikat über 20 akademische LE bestätigt. Die Teilnahme an einzelnen Workshops wird entsprechend den absolvierten Stunden zertifiziert, maximal jedoch mit 16 LE. Die noch fehlenden Stunden können durch Teilnahme an den hochschuldidaktischen Veranstaltungen des laufenden Semesterprogramms ergänzt werden.

2. BERATUNG, COACHING, SUPERVISION (12 LE)

Zu diesem Baustein bietet das Hochschuldidaktische Zentrum zur Zeit zwei Gruppen an: die Arbeitsgemeinschaft Lehre (AG Lehre) und die Supervisionsgruppe *Kollegiale Beratung im UniAlltag*.

3. LEHREN UND LERNEN AN DER HOCHSCHULE (40 LE)

Der dritte Baustein untergliedert sich in die Teilbausteine Lehren &

Lernen und wissenschaftliches Arbeiten/ Selbstmanagement.

3.1 LEHREN & LERNEN (20 LE)

Alle Workshops des HDZ, die sich mit der Planung, Durchführung, Gestaltung von Lehrveranstaltungen und der Moderation von Gruppensitzungen befassen, fallen unter das Thema Lehren & Lernen. Mit der Teilnahme an diesen Workshops können auch die fehlenden Stunden von *Start in die Lehre* nachgeholt werden.

3.2 SCHLÜSSELQUALIFIKATION WISSENSCHAFTLICHEN ARBEITENS (20 LE)

Dieser Block umfasst alle Workshops, die sich auf Schlüsselkompetenzen wissenschaftlichen Arbeitens beziehen wie z.B. Genderkompetenz, Karriereplanung und persönliches Informations und Wissensmanagement.

4. QUALITÄTSMANAGEMENT (8 LE)

Der letzte Baustein umfasst alle Veranstaltungen z.B. zu den Themen Lehrportfolio und Lehrevaluation.

Das Basismodul in hochschuldidaktischer Qualifizierung soll innerhalb von zwei Jahren abgeschlossen sein. Die Teilnahme an früheren Veranstaltungen des HDZ der Universität Dortmund werden anerkannt. Ebenso kann die Teilnahme an Veranstaltungen anderer Anbieter wie zum Beispiel dem Zentrum für Weiterbildung im Einzelfall anerkannt werden. Die Teilnahme an dem Basismodul in hochschuldidaktischer Qualifizierung, ausgenommen der Teilnahme an *Start in die Lehre*, ist während der Pilotphase für Angehörige der Universität Dortmund kostenlos.

BASISMODUL HD QUALIFIZIERUNG

1. START IN DIE LEHRE
2. SUPERVISION/INTERVISION
3. LEHREN UND LERNEN AN DER HOCHSCHULE
4. QUALITÄTSMANAGEMENT

PLÄDOYER FÜR EINE eCOMPETENCE-INITIATIVE DER UNIVERSITÄT DORTMUND - eCOMPETENCE ALS INTEGRIERTES KONZEPT VON ENTWICKLUNG UND WEITERBILDUNG

von Matthias Heiner

Die Hochschulen stehen vor der Aufgabe, Informations- und Kommunikationsmedien (luK-Medien) nachhaltig zu implementieren. Sie tun dies derzeit auf recht unterschiedliche Weise. Die nationale und internationale Diskussion reklamiert eine Wende in der Einführung von luK-Medien in die Hochschullehre von der Forschungs- und Entwicklungsperspektive zur Qualitätssicherung und von der Verbreitungs- zur Konsolidierungsphase. Die Förderlandschaft mutiert von der *bottom up*-Förderung von Forschung und Entwicklung zur *top-down*-Förderung von Exzellenz, Infrastruktur und nachhaltiger Entwicklung. Die Schere von hochgradiger Spezialisierung auf der einen und Mangel an *Computer-Literacy* und Medienkompetenz auf der anderen Seite geht auseinander.

Dennoch zeichnen sich drei Schwerpunkte ab: Technik und mediale Infrastrukturentwicklung, neue Arbeitsteilung und Organisationsentwicklung, didaktische Kompetenz und Personalentwicklung. Die Entwicklung von didaktischer Kompetenz in informations- und kommunikationsmedialen Umgebungen - *eCompetence* - als Bestandteil der Personalentwicklung an Hochschulen erhält eine strategische Dimension für das Gelingen des Projekts der Implementierung von luK-Medien an den Hochschulen.

Für die Dortmunder Universität liegt ein Multimedia-konzept für die ersten beiden Schwerpunkte vor. Die Aufmerksamkeit für die Entwicklung didaktischer Kompetenz ist vor allem aus Forschungs- und Entwicklungsprojekten, aber auch aus konkreten Erfahrungen im Lehralltag gestiegen, und es zeichnet sich weiter Klärungsbedarf ab. Mit diesem Beitrag werden einige Orientierungspunkte für ein Konzept der *eCompetence* - Entwicklung markiert.

eCompetence soll als Fortbildung, didaktische Unterstützung und Projektberatung, also als Qualifizierung und Entwicklung von neuen Lehr-Studierarrangements zusammen gedacht werden. *eCompetence* richtet sich am Wünschbaren aus, das sich von didaktischen Funktionen statt medientechnischen Konstruktionen leiten lässt. Sie versucht, mit dem Machbaren unter gegebenen Bedingungen zu vermitteln. Ziel ist es, Lehrkompetenz in informations- und kommuni-

kationsmedialen Umgebungen und neue Formate von Lehr-Studierarrangements durch im umfassenden Sinne didaktische „Gestaltung“ zu entwickeln, um Lehren und Studieren an der Dortmunder Universität anzureichern.

DIDAKTISCHE ORIENTIERUNG: BEST-PRACTICE – BEISPIELE UND NEUE FORMATE

Ausgangspunkt sind *best-practice* – Beispiele für Lehr-Studierarrangements von Forschungs- und Entwicklungsarbeiten der letzten Jahre, umfangreich erarbeitete didaktische Konzepte für Lehren und Studieren an Hochschulen, ein Fundus von Projektstudien, szenariobasierten, exploratorischen, kooperativen, experimentellen Lehr-Lernarrangements, nach lern-, inhalts- und problemorientierten Zugängen differenzierte Curricula und ihr Transfer auf die iuk-medialen Umgebungen.

Die technischen und medialen Optionen von luK-Umgebungen werden als Bedingungsgefüge für eine

variable Ausgestaltung angesehen. Sie werden in einen Kontext didaktisch gestalteten Wissens-

managements, Erkennens und Denkens, Kommunizierens und Handelns eingebettet und richten sich an wissenschaftlichem Lernen und Studieren in Inhalten, Prozessen und Medien aus. Solche didaktischen Funktionen sollten sein

- Strukturierung und Darstellung von Inhalten
- Moderation und Ermöglichung von Lehren und Lernen
- Lernmedien – kognitive Tools – Programm und Simulationsmedien
- Unterstützung von Studier- und Lernstrategien
- Selbstevaluation, Selbststeuerung, Kontrolle und Selbstkontrolle

eCOMPETENCE ALS INHOUSE-RESSOURCEN – MANAGEMENT

Im Laufe der Zeit hat sich schwerpunktartig auf unterschiedlichen Gebieten in Fakultäten und Fachbereichen Expertise angesammelt. Zudem haben sich Expertinnen und Experten außerhalb der zentralen Betriebseinheiten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen mit Querschnittsfunktionen (Universitätsbibliothek, Hochschulrechenzentrum, Hochschuldidaktisches Zentrum, Medienzentrum) professionalisiert.

Über welche Ressourcen auf verschiedenen Gebieten etwa des Kontentmanagements, der Kooperation, der didaktischen Moderation, der Visualisierung und Präsentation usw. die Universität Dortmund aktuell verfügt, haben insbesondere die beiden Veranstaltungen des Forschungsbandes InWiDa der Dortmunder Universität „Tag des Lehrens und Lernens“ 2002 und „Bildungsforum“ 2003 gezeigt. Mit ihnen kann ein Qualifizierungsprogramm durchgeführt werden, das die „Inhouse-Ressourcen“ aus Expertise der Einrichtungen

angereichert durch die Expertise aus Projekten nutzt und organisiert. Im Einzelfall bietet sich die Integration von Expertinnen und Experten außerhalb der Universität Dortmund an.

Ein kohärentes Programm für Support und Kompetenzentwicklung bezieht die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten ein und nutzt die Kompetenz der Fakultäten und Fachbereiche.

Das gilt für

- das Hochschuldidaktische Zentrum mit der Expertise für didaktisches Mediendesign und didaktisch reflektierte mediale Interaktion
- das Medienzentrum für Kursverwaltung, Lernplattformen, Mediendesign (Autorentools) und Medienproduktion
- das Hochschulrechenzentrum für wissenschaftliche Anwendungen, vernetzte Technik, technische Formate (HTML, XML, Java, Flash)
- die Universitätsbibliothek für Retrieval, Referenzen und Datenexport von Bibliotheken, Datenbanken und Fachinformationssystemen
- das Universitätsmanagement und die Verwaltung für verteiltes und vernetztes Datenmanagement

Die vorhandenen Ressourcen (Einrichtungen, Expertinnen und Experten) werden in Multiplikatorennetzwerken thematisch zusammengefasst. Qualifizieren und Lernen werden vor allem als kollegiales *Peer-Lernen* und Coaching durch Multiplikatoren oder Moderatoren aus Forschungs- oder Entwicklungsprojektzusammenhängen organisiert. Sie können technisch durch *on-line* Foren in Kommunikations- und Kooperationsumgebungen ergänzt und zur Zusammenarbeit entlang von Themen und Projekten angeregt werden. Es ist wünschenswert, den Input in das Programm *eCompetence* anzurechnen (z. B. auf das Lehrdeputat der Beteiligten). Auf diese Weise dürfte sich im gewissen Umfang aufwandsneutral die Einbindung der Expertise in ein Qualifizierungskonzept umsetzen lassen.

THEMEN DER eCOMPETENCE - ENTWICKLUNG

Die Themenliste der *eCompetence* - Initiative umfasst Szenarien für den Einsatz von IuK-Medien in der Lehre, praktische Hinweise für den Umgang mit IuK-Medien in Veranstaltungen, Kriterien für Lernplattformen und ihren Einsatz, Konzepte für die Strukturierung und Produktion hypermedialer Inhalte, mediendidaktische Modelle für eLearning, Evaluationsmöglichkeiten für „virtuelles Lernen“.

- Didaktisches Mediendesign – Lernen mediendidaktisch gestalten – Autorenwerkzeuge
- Lernumwelten organisieren – Lernplattformen, kognitive Tools, Wissensmanagementsysteme
- Didaktisch moderieren – Shared-Whiteboards, Chats, Videokonferenzen, Kooperation
- Innovation und *Diversity* – Forschend lernen, interkult

relle Studien, Gender Mainstreaming

- Didaktischer Mehrwert: *Blended Learning* als Anreicherungskonzept

Die Universität Dortmund geht auch für die Zukunft von *Blended Learning* - Szenarien aus: Präsenzveranstaltungen unterschiedlicher Art werden mit Computer gestützten, vernetzten, telematischen und *online* Ergänzungen kombiniert. Wie anderswo auch ist dieses Szenario mehr oder weniger organisch gewachsen. *Blended Learning* - Strukturen entstehen aus dem vorgegebenen Mainstream und Fortbestand von grundständigen Präsenzveranstaltungen und einer Vielzahl von Forschungs- und Entwicklungsprojekten des *e-Learning* (drittmittel- und bordmittelfinanziert) und dem Aufbau einer medialen Infrastruktur. Der Gewinn dieser Art von Entwicklung liegt in dem eingeschriebenen Reichtum an unterschiedlichen Gestaltungen. Das führt nicht zielstrebig zu einem hohen Grad an Kohärenz, eher zu einem hohen Maß an Heterogenität, Unabgestimmtheit und zum Teil Redundanz. Aber als gestalteter Aushandlungsprozess ist diese Kohärenz zu entwickeln.

HOCHSCHULDIDAKTISCHES KONZEPT - eCOMPETENCE ALS FUNKTIONAL DIFFERENZIIERTES DIDAKTISCHES KONZEPT

Das vorgeschlagene didaktische Konzept wählt einen Zugang, der drei Perspektiven miteinander verschränkt:

- eine Perspektive allgemeiner didaktischer Kriterien als didaktische Optionen, die gleichermaßen konkurrierende oder sich ergänzende didaktische Modelle einbezieht
- eine Perspektive didaktischer Funktionen, die die wichtigen Aspekte didaktischer Sprechakte, didaktischen Sprachhandelns und Gestaltens umfasst und auf mögliche didaktische Funktionen abhebt, die sich durch Systematisierung und Realabstraktionen im Kontext IuK-Medienkonstellationen ergeben
- eine Perspektive didaktischer Variablen, die die Materialität der Medientechnik und Mediendidaktik IuK-medialer Umgebungen spiegeln: Technik, Inhalt, Medien, Rollen.

An der Dortmunder Universität sind es vor allem Entwicklungen von grundständigen Lehr-Lernarrangements auf der Basis von Lernplattformen, „Kursarrangements“, singuläre szenariobasierte Lernumgebungen vom Typ CBT, WBT, Tutorials oder Experimentierumgebungen, *Add-ons* wie soziotechnische Systeme (kooperative Lernumgebungen, kollaboratives Software) oder kognitive Tools (interaktive oder werkzeuggestützte Visualisierungs-Software oder verteilte und vernetzte Systeme) und Kommunikationstools (Chats und Shared-Whiteboard-Systeme).

Diese Unterteilung ist durch weitere Unterscheidungen didaktischer Funktionen zu systematisieren und zu ergänzen:

- Design "virtueller" Umgebungen
didaktische Designs, die auf luK-mediale Umgebungen aufbauen und makrodidaktische Artikulationsschemata von Lehr-Lernprozessen mit mikrodidaktischen Arrangements kombinieren wie Motivierung, lernstrategische Orientierungen, Moderationen, Hilfen wie „advanced organizer“, didaktische Toolbox, Bibliothek, Internet-Referenzen, Tutorials, Anleitungen usw.

- Authoring und Präsentation
Orientierung auf Inhalt und Organisation von Lernprozessen (Problemorientiertes Lernen, Fallstudien, Szenario-Methoden, Experimentierumgebungen, Forschen Lernen) Kursgliederung, Gestaltung der Interaktion und Einbinden von interaktiven Elementen wie multiple Aktionen, Modifikationen, Manipulationen, Konstruktion usw.)

- Moderation
Rollenvergabe, Steuerung und Moderation, Coaching, Lesestrategien, Wissenschaftliches Schreiben, Lernen und Verstehen, Präsentation, „warming-up“, Motivierung, Erarbeitung, Kontrollieren und Prüfen, Selbstorganisation, Kommunikation, Zusammenarbeit

- Routinierung und kreativer Gebrauch von Anwendungen und kognitiven Tools
Kollaborative Tools, Präsentations-Medien, Annotation, Modellierung, Produktion von Text und Hypertext, Wissensmanagement, Wissenskonstruktion

- Unterstützen von Studierstrategien
Wahrnehmen, Annotieren, Adaptation des Interface, Lerneradaptation, Abstimmen und Bewerten, Brainstorming, Pfade für Eigensinn, entdeckendes Lernen, Experimentieren und Manipulieren

eCOMPETENCE ALS ADRESSATENORIENTIERTES KONZEPT

Schließlich zeichnet sich – Medien bedingt - eine neue Arbeitsteilung für die Beteiligten ab. In der Produktion differenzieren sich neue Spezialisierungen aus: Spezialisten für Medienproduktion, Mediendidaktik, Mediendesign, Softwaredesign usw. Lehrende werden wissenschaftliche Coaches, unterstützt von trainierten Tutorinnen und Tutoren oder Peer-Mentorinnen und - Mentoren. Die Qualifizierung sollte der Rollendifferenzierung Rechnung tragen und rollenspezifisch differenziert ausgerichtet sein.

eCOMPETENCE ALS KOMPETENZDIFFERENZIIERTES KONZEPT

Es macht Sinn, innerhalb dieser funktionalen Differenzierung verschiedene Niveaus von Anwendung, Verhaltensdispositionen und Kompetenzen zu berücksichtigen (vgl. Fassler, Manfred, Mediale Interaktion: Speicher, Individualität, Öffentlichkeit, Fink, München 1996):

- Technische und mediale Einstiegskompetenzen, im

Sinne des Wissens um die Möglichkeiten, Verhaltensdispositionen und handwerkliche Fertigkeiten

- Kompetenzen medialer und didaktischer Routinierung, im Sinne der Übernahme von „best-practice“-Beispielen, Routinierung im Lehralltag und didaktischer Gestaltung

- Mediale und didaktische Kompetenzen für Entwicklung und Innovation, im Sinne der Gestaltungskompetenz von Eigenentwicklungen und innovativen Arrangements.

Rainer Albrecht unterscheidet bezogen auf Lehrerfahrungen zwischen Einsteiger- und Interessierten-kenntnissen, primär Erfahrenen und elaboriert Reflektierenden. Zum anderen erscheint der Hinweis auf Leitdifferenzen in Hinsicht auf Niveaus der Medienintegration in Lehr-Lernarrangements von singulären *Add-ons* über die Moderation von Lehr-Lern-Veranstaltungen bis zur didaktischen Medienproduktion hilfreich (vgl. Albrecht, Rainer, Kompetenzentwicklungsstrategien für Hochschulen – Was Lehrende wirklich wissen müssen, in: GMW-Tagungsband 2002, Bachmann, G., Haefeli, O., Kindt, M. (Hrsg.), Campus 2002, Die virtuelle Hochschule in der Konsolidierungsphase, Waxmann, Münster, New York, München, Berlin, 2002).

eCOMPETENCE ALS ENTWICKLUNGSORIENTIERTES KONZEPT

Das Qualifizierungsprogramm modularisiert Optionen zur Produktion und Entwicklung von Lehr-Lernarrangements und integriert die Interessierten in dieses Entwicklungskonzept. Das Programm *eCompetence* sollte deshalb gestuft werden in

- Einführungsveranstaltungen für Interessierte

- Vermittlung von Basiskompetenzen für Interessierte
- Themenzentrierte Workshops als Aufbauveranstaltungen für Innovationsträger mit verbindlichen Umsetzungsabsichten

- Coachings und Supervision mit Vereinbarungen für Veranstaltungen mit der Begleitung von Expertinnen und Experten aus Projekten

eCOMPETENCE ALS FORSCHUNGSINTEGRIERTES KONZEPT

Schließlich bietet sich an, die *eCompetence* - Initiative als Teil des Forschungsbandes InWiDa zu betrachten: als innovatives und integratives Qualifizierungskonzept. Die Initiative schöpft mit der Integration von *inhouse* - Expertise aus den Forschungsprojekten und „haushaltet“ nachhaltig mit ihren Ressourcen. Sie integriert die Forschungsperspektiven in die Kompetenzentwicklung und organisiert vice versa ein *Feedback* aus der Qualifizierungs- und Entwicklungsperspektive der Lehr- und Lernpraxis in die Forschung und Entwicklung.

„Explizite“ Didaktiken statt *black-box*- Didaktiken
 Peter Baumgartner hat aus gegebenem Anlass darauf verwiesen, dass iuk-medialen *Environments* als *black-box* Medientechniken geheime Lehrpläne eingeschrieben sind. Adaptive Techniken, Software gesteuerte Studier- und Lernarrangements, Inhaltspräsentation u. a. legen ihre didaktische Logiken nicht offen. Wer sich darauf einlässt, folgt diesen Logiken – unreflektierbar und deshalb unreflektiert.

Es kommt deshalb darauf an, sie als wahrnehmbare Logiken im Sinne von ausdrücklich benannten Lehr- und Studierstrategien, didaktischen Tools, kognitiven Tools, Heuristiken, Denkzeugen und Werkzeugen explizit zu machen und didaktische Sets weiter auszudifferenzieren oder auszugestalten.

Veranstaltungsformen der *eCompetence*-Qualifizierung
 Die *eCompetence* - Initiative zielt auf kollegiale Beratung und den effizienten Support von Medien gestütztem Lehren und Lernen. Als mögliche Veranstaltungsformen kommen Experten-Beratungen, kollegiale Beratungen, moderierte Workshops, Entwicklungsprojekte oder Vorlesungen mit anschließender Diskussion in Betracht. Die Angebote sollen für den Einstieg, für Erfahrene und für ausgewählte Projekte differenziert und am Kenntnisstand angemessen gestuft werden.

Best-practice-Transfer – didaktische Reflexion

Mit der vorgeschlagenen Methodik des *eCompetence* Szenarios lässt sich ein Einstieg über Leitthemen planen und weitergehende Entwicklungskonzepte sowie Beratung und Coaching – unter Umständen auch individuell und Fall bezogen - für den folgenden Zeitraum organisieren. Veranstaltungsformen der *eCompetence*-Qualifizierung

Die *eCompetence* - Initiative zielt auf kollegiale Beratung und den effizienten Support von mediengestütztem Lehren und Lernen. Als mögliche Veranstaltungsformen kommen Experten-Beratungen, kollegiale Beratungen, moderierte Workshops, Entwicklungsprojekte oder Vorlesungen mit anschließender Diskussion in Betracht. Die Angebote sollen für den Einstieg, für Erfahrene und für ausgewählte Projekte differenziert und am Kenntnisstand angemessen gestuft werden.

Die Beteiligten werden zu selbständigen Lehr-Experimenten, kollegialer Begleitung und Hospitation ermutigt. Weiterbildungsveranstaltungen nach Möglichkeit in der Form von Coaching-Verfahren werden abgeschlossen (z.B. kollegiale Feedback-Organisation, Portfolio, Lehrexperimente). Es wird eine Struktur vorgegeben, die das Projekt rahmt, die aber bedarfs- und nachfragespezifisch angepasst werden kann. Es sollten flexibel Quereinstiege und Folgeprojekte möglich sein, um dem heterogenen Bedarfen gerecht zu werden.

Dies ist als ein Einstieg zu verstehen, der verstetigt oder gegebenenfalls in Schleifen wiederholt wird, wenn der

Projektverlauf und eine (wahrscheinlich vorwiegend formative) Evaluation dies begründet erscheinen lässt.

NETZWERK HOCHSCHULDIDAKTIK NRW IM NETZ: EIN LETTER OF INTENT MIT FOLGEN

von Johannes Wildt

Mit dem Wintersemester 2003/04 startet das *Netzwerk Hochschuldidaktik NRW*, ein Zusammenschluss der hochschuldidaktischen Zentren und Arbeitsstellen an nordrhein-westfälischen Universitäten (außer dem Zentrum für Lehre und Weiterbildung (ZLW) der RWTH Aachen, vormals HDZ). Damit wird nun endlich das Dienstleistungsangebot der nordrhein-westfälischen Hochschuldidaktik in einem gemeinsamen Internetauftritt sichtbar gemacht und für die überregionale Nachfrage erschlossen.

Unter Wahrung der Autonomie der einzelnen Einrichtungen wird das Angebot koordiniert und im Rahmen eines im Entstehen begriffenen Modularisierungskonzepts wechselseitig anerkennungsfähig. Die organisatorische Infrastruktur wird durch das Dortmunder Projekt Hochschuldidaktik online www.hd-on-line.de bereitgestellt, das z.Zt. auch die OnlineDienste realisiert.

Der Gründung des Netzwerks vorausgegangen waren zwei verschenkte Jahre, in denen versucht wurde, mit Unterstützung des Ministeriums für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes NordrheinWestfalen eine eigene Landesgeschäftsstelle für die Hochschuldidaktik zu etablieren, die von einem Verein der Hochschulen des Landes getragen werden sollte. Immerhin war es vor Jahresfrist bereits in der Landesrektorenkonferenz zu einem paraphierten Satzungsentwurf gekommen, der aber schnell wieder von der Bildfläche verschwand, als das Ministerium unter dem Eindruck der Finanzkrise der öffentlichen Haushalte der Initiative jede Aussicht auf Unterstützung entzog.

Die Hochschuldidaktik im Lande ließ sich davon nicht nachhaltig beirren und schritt im Rahmen ihrer Möglichkeiten einer Selbstorganisation zur Tat. Nicht zuletzt auf Initiative des HDZ Dortmund wurde die Idee, die landesweite Kooperation nunmehr in einem Netzwerk zu organisieren, praktisch umgesetzt.

Der Rahmen, auf den sich die hochschuldidaktischen Akteure verständigt haben, ist in einem Letter of Intent auf den Punkt gebracht. Dieser *Letter of Intent* wird im Folgenden dokumentiert, um die Leserschaft des Journals ins Bild darüber zu setzen, was landesweit nun in Gang gesetzt wird.

LETTER OF INTENT

1. ZIELSETZUNG

Im Netzwerk Hochschuldidaktik NRW haben sich hochschuldidaktische Einrichtungen, Zentren und Arbeitsstellen nordrhein-westfälischer Hochschulen zusammenge-

schlossen. Ziel des Netzwerks ist es, die Arbeit aufeinander abzustimmen und die jeweiligen Leistungen/ Angebote in der hochschuldidaktischen Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Beratung überregional, insbesondere den Mitgliedern nordrhein-westfälischer Hochschulen, zugänglich zu machen. Das Netzwerk Hochschuldidaktik NRW ist grundsätzlich offen für eine Kooperation mit dem Netzwerk der Fachhochschulen in NRW.

2. MITGLIEDER

Mitglieder des Netzwerks sind hochschuldidaktische Einrichtungen, Zentren und Arbeitsgruppen nordrhein-westfälischer Hochschulen, die sich diesen Zielsetzungen verpflichten und nach den nachstehenden Grundsätzen kooperieren. Dies sind in der alphabetischen Reihenfolge der Trägerhochschulen zurzeit:

- Bielefeld
- Bochum
- Dortmund
- Düsseldorf
- Duisburg/Essen
- Paderborn
- Siegen
- Wuppertal

Weitere Einrichtungen bzw. Hochschulen aus NRW, soweit sie für die Durchführung der Kooperation zuständige Stellen benennen und sich auf die Ziele und Grundsätze des Netzwerks verpflichten, sind zur Mitarbeit eingeladen.

3. LEISTUNGEN

Wie bisher können an den einzelnen Hochschulen einzelne Veranstaltungen auf lokale Zielgruppen beschränkt werden. Daneben können folgende Leistungen überregional für nachfragende Mitglieder anderer Hochschulen zugänglich gemacht werden:

1. Veranstaltungen der beteiligten hochschuldidaktischen Einrichtungen,
2. separate Veranstaltungen für Interessenten aus anderen Hochschulen (solche Veranstaltungen können auch von mehreren Einrichtungen angeboten werden),
3. von zwei oder mehr Einrichtungen gemeinsam getragene Veranstaltungen, die für eine überregionale Beteiligung angeboten werden,
4. Beratungsdienstleistungen (die jeweils mit den einzelnen Einrichtungen ausgehandelt werden),
5. Angebote, die sich über die Hochschuldidaktik im engeren Sinne hinaus auch auf Themen des Wissensmanagements erstrecken können (vgl. §3, Abs.4 Hg. Nordrhein-Westfalen).

Die im Netzwerk beteiligten Einrichtungen beabsichtigen unter Berücksichtigung von und Beteiligung an den bundesweiten Abstimmungsprozessen im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft für Hochschuldidaktik ihre hochschuldidaktischen Angebote zu modularisieren, sich auf gemeinsame Standards der Kreditierung und Zertifizie-

zung zu verständigen und eine wechselseitige Anerkennung zu gewährleisten. Mittelfristig wird angestrebt, einen gemeinsamen curricularen Rahmen für eine hochschuldidaktische Qualifizierung zu schaffen.

4. QUALITÄTSSICHERUNG

Die hochschuldidaktischen Einrichtungen werden ihre Angebote unter Beachtung lokaler Besonderheiten in ein gemeinsames Qualitätsmanagement einbeziehen. Dies umfasst u. a. Bedarfserhebung, Evaluation und Umsetzungsforschung.

5. ORGANISATION

In der Regel werden überregional geöffnete Veranstaltungen an den einzelnen Trägerhochschulen durchgeführt. Das schließt nicht aus, dass unter dem Gesichtspunkt überregionaler Zugänglichkeit geeignete externe Tagungsstätten gewählt werden können.

Die Zulassung von Interessierten zu einzelnen Veranstaltungen erfolgt grundsätzlich in der Regie der anbietenden Einrichtungen. Bei einer Teilnehmerbegrenzung bei teilnehmer/innenorientierten, in WorkshopForm gestalteten Veranstaltungen mit einer Obergrenze von 16 Teilnehmer/innen soll ggf. nach Vorwegabzug eines Kontingents für die anbietende Hochschule die Reihenfolge der Anmeldungen in der jeweiligen Zielgruppe zugrunde gelegt werden. Information, Buchung, Einladung, Versand und Beratung etc. erfolgen durch und in Verantwortung der durchführenden Einrichtung.

6. INTERNETAUFTRITT

Die Einrichtungen des Netzwerks verständigen sich auf einen Internetauftritt mit einer eigenen Homepage *Netzwerk Hochschuldidaktik NRW*, die Links zu den einzelnen Einrichtungen enthält. Auf dieser Homepage befinden sich

- ein gemeinsamer Text zum Verbund NRW mit Links zu den lokalen Homepages der Mitglieder,
- gemeinsame Texte zu den Angeboten mit jeweiligen Hinweisen auf Struktur, Modularisierung, Aufbau, Kombination und Zertifizierung,
- Informationen über Aufenthaltsmöglichkeiten (Übernachtungsmöglichkeiten) an den anbietenden Standorten,
- weitere notwendige Auskünfte über die Einrichtungen und deren Angebote,
- Hinweise auf die Arbeitsgemeinschaft für Hochschuldidaktik (AHD) mit Links
- Hinweise auf die Zeitschrift *Das Hochschulwesen* und das *Neue Handbuch Hochschullehre* sowie auf die einschlägigen Internetdienste des Informations und Dokumentationssystems zur Hochschulforschung (IDS) in Wittenberg sowie *hochschuldidaktik online* an der Universität Dortmund.

Auf der operativen Ebene wird der Internetauftritt im Rahmen von *hochschuldidaktik online* auf der Basis eines Datenbanksystems mit verteilten Rechten realisiert. Die Einpflegung des Datenbestandes wird über hochschuldidaktik online koordiniert.

NETZWERK HD NRW

BIELEFELD
BOCHUM
DORTMUND
DÜSSELDORF
DUISBURG/ESSEN
PADERBORN
SIEGEN
WUPPERTAL

7. ARBEITSTREFFEN

Abgesehen von der ständigen Kommunikation über die gemeinsame Plattform finden regelmäßig, mindestens halbjährlich, Arbeitstreffen der Mitglieder des Netzwerks statt. Zusätzlich einmal im Jahr soll eine Gesprächsrunde mit den zuständigen Prorektoren der Trägerhochschulen, ggf. auch weiterer Hochschulen des Landes, zur Abstimmung von Angebot und Nachfrage stattfinden.

8. FORSCHUNG

Die Mitglieder des Netzwerks tauschen sich über die von den einzelnen Einrichtungen getragenen Forschungs und Entwicklungsprogramme aus. Unter Wahrung der Autonomie der einzelnen Einrichtungen werden dabei ggf. Vereinbarungen über Arbeitsteilung und Kooperation getroffen.

VORÜBERLEGUNGEN ZU EINER BUNDESWEITEN ABSTIMMUNG IN DER MODULARISIERUNG HOCHSCHULDIDAKTISCHER WEITERBILDUNGS- UND BERATUNGSANGEBOTE

von Johannes Wildt

VORBEMERKUNG

Die hochschuldidaktische Weiterbildung und Beratung befindet sich in Deutschland in einem stürmischen Entwicklungsprozess. Vielerorts werden gegenüber früheren Jahren vermehrt erhebliche Anstrengungen unternommen, die hochschuldidaktischen Angebote qualitativ zu verbessern und auszuweiten. Die hochschuldidaktischen Angebote an verschiedenen Standorten waren bis in die jüngere Vergangenheit sehr stark in Deutschland durch lokale Besonderheiten geprägt. Sie stellen sich auch heute in einer beeindruckenden Vielfalt dar (Wildt/ Gaus 2001; Wildt 2003).

Überwiegend war die Nachfrage in der Vergangenheit durch Interessen von Wissenschaftler/innen geprägt, die an Qualitätsverbesserungen ihrer Lehre interessiert waren, ohne sich zugleich daraus besondere Vorteile für ihre wissenschaftliche Laufbahn zu versprechen. Unter dem anhaltenden Eindruck der Notwendigkeit zur Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium und der wachsenden Einsicht in die Bedeutung der Lehrkompetenz als Schlüssel für die Hochschulentwicklung beginnen sich die Verhältnisse zu wandeln. Nicht mehr nur ein (mehr oder weniger) interessantes Weiterbildungsangebot ist gefragt, aus dem man sich nach persönlicher Präferenz sein Menü zusammenstellt. Gefragt ist auch eine zunehmende Strukturierung der Angebote, die einen Progress in der *Kompetenzentwicklung* in überschaubaren Lerneinheiten, orientiert an transparenten Standards ermöglicht.

In Übereinstimmung mit dem nun auch in Deutschland beschleunigten Umbau des Studiengangssystems schiebt sich deshalb jetzt auch die Hochschuldidaktik in Deutschland an, die hochschuldidaktische Weiterbildung und Beratung zu modularisieren und zu zertifizieren. Um Transparenz, Nutzerfreundlichkeit und Professionalität der Angebote zu stärken, sind zwischen den Einrichtungen der Hochschuldidaktik in Deutschland Abstimmungsprozesse in Gang gesetzt worden. Initiativen wie z.B. in Dortmund (vgl. Dany in diesem Heft) wurden auf dem diesjährigen Kongress der Arbeitsgemeinschaft für Hochschuldidaktik (AHD) am 6./7. Oktober in Stuttgart, dem einzigen bundesweiten Fachverband für die Hochschuldidaktik in Deutschland, im Zusammen-

hang diskutiert, um sich auf ein bundesweit abgestimmtes Modularisierungs und Zertifizierungskonzept zu verständigen.

Der Autor dieses Textes hat als derzeitiger Vorsitzender der AHD das folgende Thesenpapier zur Modularisierung hochschuldidaktischer Weiterbildung und Beratung verfasst, das auf dem Kongress erörtert und auch hier zur Diskussion gestellt wurde. Rückmeldung potentiell Nachfragender bzw. Betroffener an das HDZ sind sehr erwünscht.

1. AKADEMISCHE STUNDEN ALS LEHRINVESTITION

Im internationalen Vergleich fortgeschrittener OECD-Länder, insbesondere im angelsächsischen Bereich (UK, Australien, Kanada, Neuseeland differenziert und mit Abstrichen auch USA), Skandinavien (Schweden, Finnland, Dänemark, in Abstrichen auch Norwegen) sowie Belgien und den Niederlanden wird in der Regel von 200 akademischen Stunden für die didaktische Qualifizierung (Lehrbefähigung) des akademischen Personals an Hochschulen ausgegangen.

Diese Stunden betreffen die Lehrinvestition und zwar die formalisierte Veranstaltungszeit bzw. die veranstaltungsgebundene Präsenzzeit. Als akademische Stunde wird gewöhnlich von 45 min. ausgegangen. Die akademischen Stunden können in unterschiedlichen Zeitformaten zusammengestellt werden. Ein durchschnittlicher Workshop, der von 9:00 - 13:00 und nach einer einstündigen Pause von 14:00 - 18:00 dauert, umfasst insoweit 2 x 5 = 10 akademische Stunden, inklusive jeweils einer viertelstündigen Pause. Dieses Maß bezeichne ich als „Lehrinvestition“, gemessen in Lerneinheiten (LE).

2. WORKLOAD

Auf Grund der in der Modularisierungsstrategie konzipierten Rechnungsweise in Workload (WL) handelt es sich um die von den Lernenden (in diesem Falle lernenden Lehrenden) tatsächlich bzw. fiktiv geschätzte investierte Arbeitszeit. Die Abstimmung in der Hochschuldidaktik sollte sich von vornherein des Instruments der Workloads bedienen.

3. ZUR KOMBINATION VON LEHRINVESTITION UND WORKLOAD

Aus 1. und 2. geht die Aufgabe hervor, die *Lehrinvestition* und die *Workload* in einer didaktischen Struktur aufeinander zu beziehen. Im Sinne europäischer Standards ist es üblich, von einer Workload von 900 Stunden, d.h. von einer einsemestrigen oder einer halben einjährigen berufsbegleitenden Weiterbildung auszugehen. In diesen Workloads werden also 200 LE investiert. In der Modularisierung sind insofern jeweils die Workloads ein-

GEFRAGT IST AUCH EINE ZUNEHMENDE STRUKTURIERUNG DER ANGBOTE, DIE EINEN PROGRESS IN DER KOMPETENZENTWICKLUNG IN ÜBERSCHAUBAREN LERNEINHEITEN, ORIENTIERT AN TRANSPARENTEN STANDARDS ERMÖGLICHT.

schließlich der zugeordneten Lehrinvestitionen auszuweisen.

4. ZUR ARITHMETIK DER MODULARISIERUNG

Ausgehend von den internationalen Standards des ETCS werden die 900 Stunden *Workload* in Einheiten von 30 Stunden zerlegt. Diesen Einheiten wird jeweils 1 *CreditPoint* (cp) zugeordnet. Aus dem Gesamtvolumen $30 \times 30 = 900$ Stunden errechnet sich also eine Summe von 30 cp. Diese gilt es auf die in die Module eingehenden Lehreinheiten zu verrechnen. Aus Gründen der formalen Rahmung von Anrechnungsprozeduren empfiehlt es sich in der Planung von einer Standardeinheit von 30 Stunden bzw. 1 cp auszugehen. Die cp könnten dann in Module von 30, 60, 90, 120, oder 150 Stunden gefasst werden, denen jeweils 1, 2, 3, 4 oder 5 cp zugeordnet werden: Man kann natürlich auch Bruchteile von Workloads bzw. cp definieren. Zum Beispiel geht unsere Hochschule von einer Modulkörnigkeit aus nicht unter $n + 0,5$ cp. Im Zusammenhang mit den o.g. Lehrinvestitionen müssen die 30 cp mit 200 Stunden Lehrinvestition erbracht werden bzw. von den 900 WL entfallen 200 auf veranstaltungsgebundene Präsenzzeit.

5. ZUR TYPISIERUNG VON HOCHSCHULDIDAKTISCHEN WEITERBILDUNGS UND BERATUNGSFORMATEN

Zur Beschreibung der Module lassen sich folgende hochschuldidaktischen Weiterbildungs und Beratungsformate unterscheiden:

1. Weiterbildungsveranstaltungen: Dazu gehören in erster Linie Workshops, aber auch andere Formen von Kompaktveranstaltungen und/oder verteilter hochschuldidaktischer Weiterbildung (WB)
2. Beratung: Dazu gehören *Consultation*, *Coaching*, kollegiale Beratung und Supervision als hochschuldidaktische Beratungsformate, ggf. in Verbindung mit kollegialer und/oder professioneller Hospitation (BE)
3. Praxisentwicklung: Wie Lehrexperimente, Curriculumentwicklung, Evaluationen etc. (PE)
4. (angeleitetes) Selbststudium (AS)
5. Informelles Lernen (IL)

Zu den Formaten noch einige Erläuterungen:

ZU 1. WEITERBILDUNGSVERANSTALTUNGEN

Zwar kann man von Workshops als üblichem und besonders geeignetem hochschuldidaktischen Weiterbildungsformat ausgehen. Man sollte aber auch andere, z.B. mehr trainings oder lehrgangsorientierte Formate von vornherein ausschließen.

ZU 2. BERATUNG

Es gibt unterschiedliche hochschuldidaktische Beratungsformate, die die Reflexion und Gestaltung der Praxis unterstützen. Insbesondere die Verbindung mit Hospitation bzw. verschiedenen Formen der Teilnahme an Praxis (bis hin zu Formen des phasenweisen *CoTeachings* im *Coaching*) finden mehr und mehr Anklang bei Hochschulangehörigen. Ggf. ließe sich die Beratung mit

oder ohne Teilnahme an Praxiselementen auch unterschiedlich formatieren und die Typisierung insoweit um ein zusätzliches Format erweitern.

Das Lehrportfolio könnte wahlweise – je nach didaktischem Konzept – in WB oder BE eingerechnet und ggf. mit PE oder auch IL oder AS verbunden werden.

ZU 3. PRAXISENTWICKLUNG

Praxisentwicklung kann in unterschiedlichen Formen stattfinden. Im Kontext der Lehrveranstaltungen einzelner Lehrender geht es häufig um Lehrexperimente. Aber auch die Entwicklung von Modulen, Studiengängen, Lernumgebungen oder die Durchführung von Evaluationen passen in dieses Format. Jeweils ist die Praxis von Lehre und Studium in den Mittelpunkt gestellt. PE eignet sich ebenfalls bestens für die Kombination mit den Formaten 1 und 2 bzw. für die Integration WB und BE, aber auch AS oder IL in verschiedenen Varianten. Das Lehrportfolio könnte wahlweise – je nach didaktischem Konzept – in WB oder BE eingerechnet und ggf. mit PE oder auch IL oder AS verbunden werden.

ZU 4. (ANGELEITETES) SELBSTSTUDIUM

Zum (angeleiteten) Selbststudium zählen z.B. Lektürekurse. Hinzukommen können aber auch selbstorganisierte Arbeitsgruppen, Lernzellen o.ä., die unterschiedliche Aufgaben bearbeiten. Dazu können auch schriftliche Ausarbeitungen gehören, die als Individualarbeiten entstehen.

ZU 5. INFORMELLES LERNEN

Informelles Lernen ist zurzeit ein zentrales Diskussions-thema der Weiterbildung im Beruf. Es bezeichnet die Qualifikation, die aus der Arbeitstätigkeit hervorgeht. Auch in der Praxis der Lehre findet andauernd in diesem Sinne mehr oder weniger reflektiert Lernen als Routinebildung statt.

Bislang wurde in Habilitation und Berufung die Eignung für die Lehre fast ausschließlich durch den Nachweis informellen Lernens, d.h. mit Erfahrung in der Lehre (anhand von Veranstaltungsverzeichnissen) erbracht. Zusätzlich gab es dann mitunter eine Lehrprobe oder eine Veranstaltungsvisitation. Bekanntlich haben sich die hochschulgesetzlichen Regelungen in diesem Punkt verändert. Informelles Lernen allein genügt nicht.

Es bedarf vielmehr des Nachweises einer eigenen, auf die Qualifizierung für die Lehre gerichteten Anstrengung. Ich plädiere deshalb dafür, informelles Lernen für eine Zertifizierung durch die professionelle Hochschuldidaktik wie in der Weiterbildung üblich an ein Assessment zu binden. Dazu könnten auch Portfolios genutzt werden. Die Hochschuldidaktik könnte geeignete Assessments anbieten. Konzeptionelle Vorarbeiten liegen dazu mit Assessment-Centers vor.

6. FORMATBEZOGENE KREDITIERUNG UND LEHRINVESTITIONEN

Wenn man die o.g. Arithmetik auf die unterschiedlichen Formatierungen anwendet, ergäbe sich folgende Quantifizierung:

ZU WB:

Vor- und Nachbereitungsaufwand seitens der lernenden Lehrenden für eine typische Weiterbildungsveranstaltung sollte mit dem Faktor 2 der Lehrinvestition veranschlagt werden. Auf einen zweitägigen Workshop entfielen somit eine Workload von 60 Std., die mit 2 cp verrechnet würden.

ZU BE:

Für eine Beratung erscheint pro LE einen Aufschlag von 0,5 cp angemessen. BE im Umfang von 20 LE würde als mit 30 Std. Workload bzw. 1 cp verrechnet.

ZU PE:

Bei der PE kommt es auf die Aufgabe an. Wenn eine herkömmlich 2 SWS umfassende Lehrveranstaltung neu konzipiert und als Lehrexperiment durchgeführt wird, könnte bei einer durchschnittlich berechneten Veranstaltungszeit von 30 Stunden und einem üblichen Vor- und Nachbereitungsaufwand im Verhältnis 1:1 nochmals ein Experimentalaufwand von gleicher Größenordnung aufgeschlagen werden. Auf eine solche PE entfielen also 3 cp. Es käme hier nur in Betracht, wenn die PE mit BE, z.B. in Form von Hospitationen mit kollegialer Beratung oder Supervision, verknüpft wird.

ZU AS:

Hier muss jeweils das Ausmaß an Betreuung bzw. Anleitung definiert werden. Bei einem Lektürekurs von 10stündiger Dauer würde ich etwa die *Workload* verdoppeln, 15 LE also werden dann mit 30 Std. bzw. 1 cp verrechnet. Andere Formen des Selbststudiums würden dem Betreuungsaufwand entsprechend anders berechnet.

ZU IL:

Handelt es sich um übliche Lehre, die in IL eingebracht werden soll (nicht also um PE), so ist von der üblichen Rechnungsweise von Durchführungs und Vor bzw. Nachbereitungsaufwand von 1:1 auszugehen. Auf eine Lehrveranstaltung von 2 SWS entfielen also eine Workload von 2 cp.

7. MODULARISIERUNGSKONZEPTE

Um eine bundesweite Anerkennung zu erreichen, sollten Standardisierungen im Hinblick auf Modulgrößen und Vergleichbarkeitskriterien angestrebt werden. Ein Rückzug auf den kleinsten gemeinsamen Nenner (30 Std., 1 cp, 20 LE) hat zwar den Charme einer flexiblen Kombinierbarkeit, verspielt aber die Chancen der Modularisierung. Mit kleinen Modifikationen bzw. Präzisierungen wäre z.B. dem Baden-Württemberger Beispiel zu folgen,

an dem sich im Prinzip auch die Dortmunder Konzeption orientiert. Demnach wird die Gesamtzahl von 200 Lehreinheiten bzw. die *Workload* von 900 Stunden in drei Module aufgeteilt:

1. Ein Grundlagenmodul von 80 LE. Auf dieses Modul entfallen 300 Std. *Workload* oder 10 cp.
2. Ein Aufbaumodul von 60 LE. Auch auf dieses Modul entfallen 300 Std. *Workload* oder 10 cp
3. Ein Schwerpunktmodul mit den gleichen Bemessungen wie 2.

Die Differenz zwischen dem Grundlagenmodul einerseits und dem Aufbau bzw. Schwerpunktmodul andererseits ergibt sich aus der unterschiedlichen Betreuungsdichte. Diese wird im Grundlagenmodul höher angesetzt. Im Aufbau und Spezialisierungsmodul ist der Anteil der selbstorganisierten Tätigkeitsarten (AS, PE, IL) in der Regel stärker ausgeprägt.

FÜR EINE VOLL AUSGEBAUTE QUALIFIZIERUNG FÜR DEN HOCHSCHULLEHRER BERUF IST PERSPEKTIVISCH DAS NIVEAU EINES MASTER OF ACADEMIC DEVELOPMENT ANZUSTREBEN.

8. MODULKONSTRUKTIONEN IM EINZELNEN

Im Folgenden soll betrachtet werden, wie die einzelnen Module ausgestaltet werden können. Dabei stehen zunächst formale Betrachtungsweisen im Vordergrund. Im Bezug auf die Inhalte, Standards, und Methodenkonzeptionen müssen noch konkretisiert werden. Dazu ist eine vergleichende Betrachtung von Programmen erforderlich.

8.1 BASISMODUL

Im Hinblick auf das Basislagenmodul ist anzustreben, dass sich die bundesdeutsche Hochschuldidaktik auf ein gemeinsames Themenspektrum mit einem Sockel in Veranstaltungsplanung, durchführung und qualitätssicherung verständigt. Dabei sollten die Formate (WB insbesondere in der Form von *Workshops* mit BE und PE, AS wäre in dem Basismodul in WB enthalten, IL würde nicht vorgesehen) kombiniert werden. Günstig erschiene dabei eine Kombination von 3 WB (à 60 LE, 6 cp), 1 BE (20 LE, 1 cp) und 1 PE (3 cp). Andere Ausgestaltungen sind möglich.

8.2 AUFBAUMODUL

Das 60 Lehreinheiten umfassende Aufbaumodul sollte *Workshops*, PE, AS, ggf. auch IL in einem breiten Wahlbereich zulassen. Insgesamt ist mit selbstorganisierter Arbeit die *Workload* auf 300 Stunden zu bringen.

8.3 SCHWERPUNKTMODUL

In einem solchen Modul sollte ein besonderer Bereich der Hochschuldidaktik in jeweils angemessenen Formaten studiert werden. Beispiel dafür wäre z.B. die eCompetence. Andere Schwerpunkte könnten z.B. für Beratungsformate konzipiert werden oder sich aus Beratungs-, Entwicklungs- und Weiterbildungsformaten unterschiedlichster Art zusammensetzen. Ausgewiesen

wird die jeweilige *Workload*. Ggf. könnte an die Stelle eines Schwerpunktmoduls auch ein weiteres Aufbau-modul treten.

9. ZUR PERSPEKTIVE EINES AUSBAUS DER QUALIFIZIERUNG FÜR DIE LEHRE ZU EINEM „MASTER OF ACADEMIC DEVELOPMENT“

Die 3 Module zusammengenommen ergeben eine anspruchsvolle hochschuldidaktische Qualifizierung für die Lehre. Für eine voll ausgebaute Qualifizierung für den Hochschullehrerberuf ist darüber hinaus perspektivisch das Niveau eines *Master of Academic Development* anzustreben. Ein einjähriger Masterstudiengang als berufs begleitende Weiterbildung würde mindestens im Verhältnis zur hochschuldidaktischen Qualifizierung im engeren Sinne eine doppelte *Workload* umfassen.

Hinzu kämen noch Angebote zum Wissenschaftsmanagement in Forschung und Selbstverwaltung. Die Qualifikation in Forschung und Entwicklung im engeren Sinne würde über die Promotion bzw. Habilitation oder dazu äquivalente Leistungen nachgewiesen. Im Hinblick auf das Prüfungsrecht müsste die Trägerschaft eines oder mehrerer Fachbereiche gegeben sein. Ein solcher Studiengang müsste auch ein Akkreditierungsverfahren durchlaufen.

10. MASTER OF ACADEMIC STAFF DEVELOPMENT

Ein *Master of Academic Staff Development* für professionell bzw. semiprofessionell im Bereich der Hochschuldidaktik Tätige, der auf dem *Master of Academic Development* aufsetzt, befindet sich noch in weiter Ferne. Anfänge einer Weiterbildung für Multiplikatoren sind aber bereits gemacht (vgl. dazu auch Wildt zur *Dortmund Spring School of Academic Staff Development* in diesem Heft).

DIE AHD - ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR HOCHSCHULDIDAKTIK - ALS BUNDESWEITES NETZWERK FÜR DIE QUALITÄT DES LEHRENS UND DES LERNENS AN HOCHSCHULEN

von Johannes Wildt und Dirk Schneckenberg

Die Vielfalt aus Zentren, Arbeitsstätten, Abteilungen von Instituten, Projekten, Programmen, Netzwerken und nicht zuletzt derjenigen, die sich innerhalb oder außerhalb der Hochschulen für die Reform von Lehre und Studium aktiv engagieren oder diese unterstützen, ist auf Kommunikation und Kooperation angewiesen. Zwar geschieht Hochschuldidaktik vorwiegend lokal und regional. Hochschuldidaktik ist mit der Praxis in Lehre und Studium vor Ort ihres Geschehens verbunden, entfaltet dort ihre Wirksamkeit, wird von dort in ihrer Entwicklung inspiriert und erhält von dort ihre Legitimation.

Hochschuldidaktik bedarf aber auch eines überregionalen Netzes, in dem der Austausch zwischen den Akteuren und die Reflexion und Systematisierung der gewonnenen Erfahrungen stattfindet. Ohne die dezentrale Einbindung in die Praxis gering zu schätzen - im Gegenteil: darauf aufbauend - verlaufen übergreifende Diskurse des Wissenschaftsgebiets der Hochschuldidaktik wie in anderen Wissenschaftsgebieten auf zentraler Ebene. Es geht hier um Systematisierung von entsprechenden Erfahrungen und Forschungsergebnissen.

Fragen der Lehre und des Studiums sind nicht allein Domäne der Hochschuldidaktik. Viele Fachgesellschaften verfügen über eigene Ausschüsse oder Kommissionen, die Fragen von Lehre und Studium aus fachlicher Sicht behandeln, einige von ihnen besitzen Untergliederungen. Auch bundesweit operierende Wissenschaftsorganisationen wie die Hochschulrektorenkonferenz oder der Wissenschaftsrat, Verbände, wie der Hochschulverband, die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft oder der freiwillige Zusammenschluss der Studentenschaften an bundesdeutschen Hochschulen, berühren immer wieder hochschuldidaktische Themen in ihrer Arbeit.

In keiner anderen überregionalen Einrichtung aber steht Lehren und Lernen im Kontext seiner Rahmenbedingungen so im Mittelpunkt des Interesses wie in der AHD. Nirgendwo sonst ist die Kohärenz und Unabhängigkeit des hochschuldidaktischen Diskurses besser aufgehoben als dort.

DIE AHD ALS "LEARNING COMMUNITY"

Die Netzwerkarbeit dient dazu, die Entwicklung der Hochschuldidaktik als Wissenschaftsdomäne zu dynamisieren.

Die Hochschuldidaktik verfügt über keine systematisch konfigurierte und disziplinierte Organisation des Wissens. In ihr verknüpfen sich heterogene Diskurse, die aufgrund geringer Kohärenz zu einer Vielfalt des Erscheinungsbildes der Hochschuldidaktik führen.

Eine solche Vielfalt, wie sie für interdisziplinäre Wissenschaft generell kennzeichnend ist, kann Vorteil und Nachteil zugleich sein. Von Vorteil ist der Reichtum an kreativen Ansätzen zur Lösung von Problemen in Studium und Lehre. Ein Problem kann die Störanfälligkeit der Kommunikationsstrukturen sein, die von ständigem Zerfall in kleine und kleinste Subgruppierungen bedroht ist.



Unter Einbeziehung der Heterogenität divergierender Interessen und sich ausdifferenzierender Sichtweisen liegt es im Interesse der Akteure in diesem Arbeitsfeld,

in einem lebendigen Austausch untereinander die Wissensbasis für das eigene Handeln zu erweitern und ihre Kohärenz zu stärken. Dies kann in einem kollektiven Lernprozess gelingen, der auf dem Austausch des Wissens basiert.

In diesem Sinne dient die Netzwerkarbeit dazu, die Hochschuldidaktik zu einer *learning community* mit dem Ziel zu entwickeln, das gemeinsame Wissen zu teilen, zu erweitern, zu überprüfen und damit auch die individuelle Kompetenz zu fördern. Eine solche *community* bedarf einer Kultur des Lernens, die alle einbezieht, auch verschiedenartige Interessen und Sichtweisen annimmt, also nicht uniforme Einfachheit, sondern Vielfalt stärkt.

DIE AHD - TAGUNG ZUM SCHWERPUNKT MODULARISIERUNG HOCHSCHULDIDAKTISCHER PROGRAMME

Am 06. und 07. Oktober hat die Jahrestagung *Lehren kann man lernen* der AHD in Stuttgart stattgefunden. Thematischer Schwerpunkt der Tagung war die Modularisierung hochschuldidaktischer Qualifikationsprogramme auf bundesweiter Ebene. Basis des gesetzten Schwerpunktes war dabei die Prämisse, daß die Qualität der Lehre nicht nur von der Forschungsqualität und der fachlichen Expertise, sondern auch im hohen Maße von einer Qualifizierung für die Lehre abhängt

Die geladenen Expertinnen und Experten haben unter anderem über folgende Themenfelder diskutiert:

- Lehrkompetenz: Ziele hochschuldidaktischer Qualifizierung
- Standardisierung hochschuldidaktischer Angebote und curriculare Fragen
- "Schnupperkurse" zu hochschuldidaktischen Angeboten

Mehr Informationen zur Tagung und zur Arbeit der AHD finden Sie auf der Homepage <http://www.ahd-hochschuldidaktik.de/>.

INTERNATIONALE TRENDS BEI HOCHSCHULDIDAKTISCHEN PROGRAMMEN

von Dagmar Schulte

Bei der intensiven Beschäftigung mit hochschuldidaktischen Fragen im eigenen Land ist ein „Blick über den Tellerrand“ angesichts der anstehenden innereuropäischen Öffnung von Bildungs und Arbeitsmärkten und dem generellen Trend zur Internationalisierung und Globalisierung unabdingbar. Dieser Beitrag versucht, im Folgenden deshalb einen Einblick in hochschuldidaktische Angebote und Programme in einer ganzen Reihe von europäischen Hochschulen zu geben. In vielen europäischen Staaten hat die Hochschuldidaktik eine lange Tradition und auch einen wesentlich weiteren Verbreitungsgrad als in Deutschland gefunden. Damit einher geht auch ein höherer Grad der Ausdifferenzierung und des Entwicklungsniveaus der Angebote.

Da die hochschuldidaktische Landschaft jetzt in Bewegung gerät, übergreifende Curricula und gesetzliche Regelungen zur didaktischen Qualifizierung von Lehrenden eingeführt werden, können die Erfahrungen der europäischen Nachbarn auch der eigenen Entwicklung nutzen. Die im Folgenden nur extrem kurz geschilderten Programme sollten mit Einschränkungen stärker in die bundesdeutsche Diskussion Eingang finden.

Folgende Aspekte werden anhand der ausgewählten Programme beschrieben:

- Aufbau der Angebote, insbesondere Modularisierung und Verzahnung von theoretischen Einheiten mit praktischer Erprobung innovativer Lehrpraxis und Beratung/ Austausch/ Feedback

- *Student centered approach* (in der deutschen Diskussion wird dieser Aspekt häufig unter „Perspektivenwechsel vom Lehren zum Lernen“ diskutiert).

Beide Aspekte sind in den unterschiedlichsten Varianten, aber immer stark ausgeprägt in der Mehrzahl der hochschuldidaktischen Programme vieler europäischer Hochschulen vertreten.

Während der *student centered approach* mittlerweile auch in der deutschen Diskussion eine vorrangige Rolle spielt, besteht das Angebot vielfach immer noch in wenig aufeinander abgestimmten Einzelkursen. Trotz vielversprechender Ansätze (vgl. Wildt in diesem Heft), befinden sich die Bemühungen um die Strukturierung der Curricula, verglichen z.B. mit den avancierten Entwicklungen in Großbritannien, noch in den Kinderschuhen. Die

Staff and Educational Development Association (SEDA), das nationale hochschuldidaktische Netzwerk in Großbritannien, hat die hochschuldidaktische Weiterbildung mit grundlegenden Zielen und Werten wie folgt auf den Punkt gebracht:

DIE ZIELE UND WERTE VON SEDA

ZIELE

- Personen bei ihren professionellen Aktivitäten und Entwicklungsabsichten zu unterstützen
- Individuelle professionelle Fortschritte anerkennen
- Professionelles Handeln voranbringen
- Die Erfahrungen von Studierenden erweitern
- Die Entwicklung von lernenden Gemeinschaften mit gemeinsamen Werten ermutigen

WERTE

- Verstehen, wie Menschen lernen
- Wissenschaft, Professionalität und ethisches Handeln
- Arbeit in und Entwicklung von lernenden Gemeinschaften
- Effektiver Umgang mit Verschiedenheit und Förderung von Ganzheitlichkeit
- Permanente Reflexion der professionellen Praxis
- Entwicklung sowohl von Menschen als auch von Bildungsprozessen und –systemen

(eigene Übersetzung der Autorin)

IN VIELEN EUROPÄISCHEN STAATEN HAT DIE HOCHSCHULDIDAKTIK EINE LANGE TRADITION UND AUCH EINEN WESENTLICH WEITEREN VERBREITUNGSGRAD ALS IN DEUTSCHLAND GEFUNDEN. DAMIT EINHER GEHT AUCH EIN HÖHERER GRAD DER AUSDIFFERENZIERUNG UND DES ENTWICKLUNGSNIVEAUS DER ANGEBOTE.

AUFBAU DER ANGEBOTE

Alle hier vorgestellten Programme kombinieren Arbeitsformen wie Workshops, Seminare, und Instruktionseinheiten mit eigenen Praxiserfahrungen bzw. –experimenten der Teilnehmenden. Hinzu kommen unterschiedliche Reflexions- und Evaluationsformen sowie Beratung in Form von kollegialer Beratung/ Intervention, Konsultation von ExpertInnen, Coaching, Mentoring oder Supervision.

- Vorherrschend sind aufeinander aufbauende Angebote (z.B.

Technische Universität von Dänemark), die auf dem Perspektivenwechsel vom Lehren zum Lernen basieren und von allgemeinen Grundlagen (z.B. Exemplarisches Lernen, Lernziele) zu spezielleren Themen überleiten: Neue Medien, Curriculumplanung und aktivierende Lehr-Lern- Methoden. Dazu kommen oft fachdidaktische Schwerpunkte sowie arbeitsweltliche Aspekte mit in den Blick nehmen

- Eine Variante dieses Profils stellt die Einteilung in Pflicht

und Wahlbereiche (z.B. Universität Oslo, Norwegen) dar. Verpflichtend sind z.B. bei pädagogische Theorien, Lehr-Lern- Theorien, Planung, Lehrmethoden, Beurteilung/Evaluation; Wahlbereiche sind u.a.: Laborarbeit, Vorlesung, Forschungssupervision, Programmevaluation, Gruppenarbeit.

- Davon heben sich Konzeptionen ab, deren Schwerpunkt auf der induktiven Entwicklung der Programminhalte anhand von Erfahrungen und Bedürfnissen der Teilnehmenden liegt (Beispiele: Universitäten Tromsø und Bergen, Norwegen).

- Eine weitere Variante vollzieht den Perspektivenwechsel vom *Lehrprozess zum Lernprozess* nach (Universität Katalonien, Spanien). Zunächst wird der Lehrprozess reflektiert und bearbeitet, um dann vom *Lehren zur Lernbegleitung* überzugehen. Hinzu kommen Wahlbereiche mit fachdidaktischen Fragestellungen. Ähnlich in der Struktur: Zwei Einheiten zur Lehrkompetenz, darauf das Thema Evaluation/Prüfung und schließlich die persönliche und berufliche Entwicklung der Lehrenden. Darauf bauen eigene (Forschungs-) Projekte in der Lehre auf (University of East London, Großbritannien).

- Von diesen Varianten wiederum weicht die Gestaltung des Angebots in voneinander unabhängigen Modulen an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich ab. Z.B. befasst sich ein Modul intensiv mit der Gestaltung und Planung von Lehre, ein weiteres setzt sich mit Veranstaltungsformen, Medien und Materialien auseinander.

Die dargestellte Unterschiedlichkeit der Programme bildet die stark differenziertere Hochschullandschaft nach, die sowohl von Land zu Land als auch innerhalb der jeweiligen Länder ausgesprochen variantenreich ist.

Ein weiterer wichtiger Aspekt des Aufbaus ist die Kopplung des in den Workshops und Seminaren erworbenen Wissens und Könnens mit der eigenen Lehrpraxis in fast allen Programmen. Unterschiede bestehen vor allem in Organisationsformen und Kopplung mit den bereits erwähnten Programmstrukturen. Unterscheiden lassen sich dabei zwei Vorgehensweisen/ Varianten:

- Semesterbegleitend bzw. semesterintegriert: Die eigene Lehre wird kontinuierlich verändert, reflektiert und mit den neu erworbenen theoretischen Kenntnissen konfrontiert und modifiziert. Dies wird in der Regel mit gegenseitiger Lehrhospitation und Feedback in der *peer group* verwendet. Exemplarisch seien hier genannt z.B. die Universitäten Basel (Schweiz) und Bergen (Norwegen).

- Getrennte Theorie- und Praxisphasen: Als häufigste Variante werden theoriegeleitete Phasen, meist in Kompaktform in der vorlesungsfreien Zeit, Phasen praktischer Umsetzung, Reflexion sowie Supervision vorschaltet. Meistens geschieht dies im Wechsel: In einem Theorieblock wird ein Praxisprojekt initiiert, dieses wird entweder am Ende reflektiert oder bereits in der

Durchführungsphase durch gegenseitige Hospitation und Feedback laufend reflektiert. Darauf kann dann wieder ein Theorieblock folgen, aus dem ein neues Praxisprojekt entsteht.

Ein dritter Aspekt des Aufbaus ist die wichtige Rolle, die Beratung, Austausch und Reflexion während der Ausbildung spielen. Unterscheiden lassen sich:

- Beratung durch hochschuldidaktische Experten und Expertinnen,
- Supervision,
- verschiedene Formen von kollegialer Beratung, *peer consultation* und Intervision,
- Beratung durch erfahrene Lehrende des eigenen Fachgebietes (Mentor/innen),
- die Selbstreflexion (mündlich und schriftlich) sowie
- die Rückmeldung durch Studierende.

Alle Programme sehen Mischformen vor, d.h. mehrere Formen von Austausch, Beratung und Reflexion werden gekoppelt. Varianten sind hier u.a.:

- Semesterbegleitende Reflexion eigener Lehrerfahrung als Basis der Qualifizierung, semesterbegleitend mit starker Betonung von *peer consultation* ((Universität Bergen, Norwegen).

- Gegenseitige Lehrhospitation und Lehrfeedback in festen Dreier-Teams, jeweils kontinuierlich von einer hochschuldidaktischen Expert/In begleitet. (Universität Oslo, Norwegen).

- Expert/innenberatung kombiniert mit schriftlicher Selbstreflexion basierend auf Lehrhospitation mit Videoaufnahme (Eidgenössische Technische Hochschule, Schweiz).

- Die Demonstration/Präsentation von Lehrveranstaltungen durch erfahrene Lehrende mit gemeinsamer Reflexion und Transferüberlegungen, gekoppelt mit gegenseitiger Unterrichtshospitation durch *peers* und Intervision sowie schriftliche Reflexion und Gruppenreflexion (Technische Universität Dänemark; Universität Basel, Schweiz).

- Beratung durch hochschuldidaktische Expert/innen in Kombination mit Betreuung durch Mentor/innen aus den Fächern und kollegialer Beratung sowie studentischer Veranstaltungskritik (Universität Aalborg, Dänemark).

Inspirierend für die bundesdeutsche Diskussion kann hier vor allem In Bezug auf die Ausrichtung auf theoretische Grundlagen und ein reflektiertes allgemeines Verständnis von Lehren und Lernen sein. Hochschuldidaktische Qualifizierung erschöpft sich nicht erschöpfen in dem Erwerb von Techniken und Methoden, sondern hat die sinnstiftende Funktion von Lehre, die Sinnhaftigkeit von Lernen und damit notwendigerweise zusammenhängend die Reflexion über das eigene Tun zum Thema.

Die starke Verzahnung Vernetzung von theoretischer

Qualifizierung mit dem alltäglichen Lehrgeschäft ist ein weiterer interessanter Aspekt für die bundesdeutsche Diskussion. Die alltägliche Lehre ist Gegenstand der Weiterbildung: die Qualifizierung erfolgt in diesen Modellen berufsbegleitend am Arbeitsplatz, und nicht in erster Linie durch ExpertInnen, sondern wiederum durch gegenseitige Qualifizierung unter Gleichen. Dabei erfolgt in den semesterintegrierten Programmen, z.B. denen der Universität Basel (Schweiz) die unmittelbare Verknüpfung des theoretisch Gelernten mit der alltäglichen Praxis die „Tauglichkeitsprobe“ direkt. Diese Bewährung erlaubt eine ständige Anpassung und Korrektur der von Konzepten und Verfahren.

DER ANSATZ DES STUDENT CENTRED APPROACH DURCHZIEHT SÄMTLICHE HIER VORGESTELLTEN PROGRAMME UND IST TEIL IHRER GRUNDSTRUKTUR

Auffallend und für die bundesdeutsche Diskussion anregend ist bei in vielen Programmen die starke Betonung der *peer consultation* die Qualifizierung unter Gleichen. Diese gegenseitige Qualifizierung unter *peers* zur grundlegenden Arbeitsform zu machen kollegiale Arbeit, hat m.E. mehrere Vorteile: Die vertraute Kenntnis der Rahmenbedingungen, der Zielgruppe und der fachlichen Probleme lassen die eigenen KollegInnen zu unschätzbaren wertvollen RatgeberInnen werden. Überdies stärkt ein Austausch auch die Zusammenarbeit im Fach und hilft bei der Gestaltung neuer Curricula.

Produktiv erscheint auch die gemeinsame Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch MentorInnen (d.h. erfahrene Lehrende des jeweiligen Faches) gemeinsam mit hochschuldidaktischen ExpertInnen. Besonders interessant ist hier die kanadische Entwicklung mit *mentoring* - und *peer consultant*-Programmen. ‚Mentoring‘-Programme sind auf Initiation und Beratung neuer und unerfahrener Lehrender durch erfahrene Lehrende zugeschnitten. Die *peer consultant*-Programme zielen dagegen auf die gegenseitige Beratung von Lehrenden unabhängig von Alter, Status und Erfahrung.

Anregend ist auch die Idee, bereits in der hochschuldidaktischen Aus- und Fortbildung die Studierenden an der Mitgestaltung der Praxisprojekte zu beteiligen und ihr Feedback einzuholen. Dieser Aspekt vor allem dient dem *student centered approach* und ist wesentlich effektiver als alle Evaluationen nach Semesterende.

STUDENT CENTRED APPROACH

Dieser Ansatz durchzieht sämtliche hier vorgestellten Programme und ist Teil ihrer Grundstruktur (s. auch die Ziele und Werte von SEDA). Insbesondere die Arbeits- und Lernstrategien in den Programmen zeigen, welche didaktischen Prinzipien für die Lehre selbst favorisiert werden; so wird hier weniger Wert auf das Training von *skills and competences* gelegt, als auf die Reflexion der eigenen Lehrhaltung und die Fokussierung auf die Lernbedürfnisse der Studierenden. Insgesamt fällt der Anteil an selbstorganisierten Arbeitsformen groß aus.

- Relativ gleichgewichtige Verteilung von Seminar bzw. Workshop Arbeit sowie Gestaltung eigener Projekte und *peer consultation* (Universität Bergen, Norwegen).

- Kombination von Instruktionseinheiten (Vorlesungen, Diskussionen, Kurse) und kontinuierlichem Lehrhospitation und Lehr- bzw. *feedback* in festen Dreier-Teams mit Begleitung durch hochschuldidaktische ExpertInnen (Universität Oslo, Norwegen).

- Kombination von initiierenden Workshops, anschließend dem Eigenstudium gekoppelt mit Gruppenarbeit, gefolgt von Praxisexperimenten

mit kollegialer und fachlicher Supervision (Universität Aalborg, Dänemark).

- Kurse verknüpft mit fachlicher und kollegialer Supervision, dazwischen Phasen der Einzel und Gruppenarbeit (Technische Universität Dänemark).

- Kombination theoretischer Kurse in den Semesterferien mit praxisorientierten Anwendungskursen in zwei Abschnitten: 1. Teil Projektinitiierung, Umsetzung in Einzelarbeit im Semester; 2. Teil Reflexion/Beratung (Universität Katalonien, Spanien).

- Zweistufiges Programm mit Kombination aus Workshops, kollegialer Gruppenarbeit, Lehrbeobachtung Hospitation, Lehrfeedback sowie *mentoring*. Im Eigene Praxisprojekte in größerem Umfang werden im Anschluss an die „Grundstufe“ der Ausbildung Durchführung von Praxisprojekten sowie Selbststudium. sind Reflexionen in Form von Portfolios und eines *reflective learning essays* im Anschluss an die Aufbaustufe (University of East London, Großbritannien).

- Das Programm der University of Northumbria and Newcastle (Großbritannien) offeriert darüber hinaus eine Arbeitsform, die außergewöhnlich und interessant ist: gegenseitige Interviews der teilnehmenden Lehrenden über eigene Lernerfahrungen und Lernprozesse.

FAZIT

Insbesondere die starke Verknüpfung von Theorie und Training einerseits mit praktischer Erprobung und intensiver Beratung und Austausch andererseits ist ein wesentlicher Aspekt der anregend auf die bundesdeutsche Diskussion wirkt. Aufeinander aufbauende und miteinander verknüpfte Programme scheinen didaktisch sinnvoller zu sein, als beliebig kombinierbare Module ohne Bezug untereinander.

Der weitere wesentliche Aspekt ist die Zusammenarbeit von Hochschuldidaktik und Fachdidaktik, indem Beratung von HochschuldidaktikerInnen systematisch mit Mentoring-Programmen verknüpft wird. Als dritter wichti-

ger Aspekt ist die starke Betonung der kollegialen Beratung zu diskutieren, die gegenseitige Qualifizierung von „Gleichen“ (peers). Als letzter interessanter Aspekt ist die laufenden Evaluation der hochschuldidaktischen Qualifizierung durch die Studierenden selbst ein interessanter Gesichtspunkt, der mit Einschränkungen sinnvoller ist als die obligatorische Evaluation zu Semesterende.

J. Rantamäki, Universität von Jyväskylä am 29.06.2001
 Webler, Wolff Dietrich: Vorbereitung auf die akademische Lehre: Einige Rahmenbedingungen ihrer Entwicklung in Deutschland; Das Hochschulwesen Nr. 1 1997, 45. Jg., S. 13 – 17

LITERATUR

- Berendt, Brigitte: Academic Staff Development (ASD) als Bestandteil von Qualitätssicherung und –entwicklung; Neues Handbuch Hochschullehre, L 2.1., NHHL 1 02 02 05
- Bouhuijs, Peter A./Keesen, Fried: Preparing University Teachers in the Netherlands: An Overview, Das Hochschulwesen Nr. 1 1997, 45. Jg., S. 36 - 39
- Eidgenössische Technische Hochschule Zürich; Didaktikzentrum, Schweiz: Lehren an der ETHZ. Engagiert und professionell, http://www.diz.ethz.ch/dozierende/sp_dozierende.html; Stand: Sommersemester 2003
- Goldschmidt, Marcel Lucien: HochschullehrerAusbildung in der Schweiz; Das Hochschulwesen Nr. 1 1997, 45. Jg., S. 40 – 42
- Kreber, Carolin: Hochschuldidaktik gestern, heute – und morgen?, in: Handbuch Hochschullehre 1997, I 2.9, S. 1 - 26
- Kreber, Carolin: Kollegiale Unterrichtskonsultation, in: Handbuch Hochschullehre 1999, I 2.3, S. 1 – 14
- Lycke, Kirsten: Faculty Development Activities in Norwegian Universities, in: UNIPED, Nr. 3, 1998, S. 4 – 20
- Lycke, Kirsten: Faculty Development: Experiences and Issues in an Norwegian Perspective; in: The International Journal for Academic Development, 199, S. 124 – 133
- Nelissen, Carla/Stes, Ann/Van den Bogaert, Cis/Daniels, Jan: New Approaches in Educational Development at the Flemish Institutions of Higher Education; Vortrag auf der ICED Konferenz 2000 in Bielefeld, per EMail mit aktuellen Ergänzungen und flämischen Projektpapieren durch A. Stes am 06.06.2001
- The Open University; Centre for Higher Education Practice, Großbritannien: Courses in Higher Education: Teaching in Higher education; Course Design in Higher Education; <http://www3.open.ac.uk/courses/bin/p12.dll?C02H850>; Version 10.08.2003
- Universität Aalborg, Dänemark: University Teacher Education Program for Assistant Professors <http://www.puc.auc.dk/kurser/adjengelsk.htm>, Version 10.08.2003
- Universität Basel, Schweiz: Dozierendenprogramm Hochschuldidaktik, Version: Sommersemester 2003; <http://www.unibas.ch/lehre/didaktik.html>; 10.08.2003
- Universität Katalonien, Spanien: ProFi: Initial Training Programme, Stand Sommersemester 2001, unveröffentlichtes Projektpapier, per EMail von Miguel Valero, Institut de Ciències de l'Educació, UPC, 11.05.2001
- Universität von Jyväskylä, Finnland: OPLAA! Development Project for the quality of teaching, Projektpapier veröffentlicht im Universitätsmagazin der Universität von Jyväskylä im Frühjahr 2001, per EMail von

MODERATION/ SCHREIBBERATUNG/ COACHING: DAS QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM FÜR DIE HOCHSCHULDIDAKTISCHE MODERATION AM HDZ DER UNIVERSITÄT DORTMUND - BEOBACHTUNGEN EINER TEILNEHMERIN

von Elke Kruse

Die Gruppe sitzt im Halbkreis im Seminarraum. Namen werden aufgerufen, mit Händeschütteln werden Zertifikate verteilt und dann stoßen alle mit Sekt an. Ein letzter langer Fortbildungstag liegt hinter den Teilnehmer/innen sowie dem Leitungsteam des Weiterbildungsmoduls, die ein halbes Jahr zuvor die gemeinsame Arbeit begonnen haben. Das feierliche Ende einer intensiven Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex *Moderation* - ein kleiner Markstein auf dem Weg der eigenen hochschuldidaktischen Qualifizierung.

Im Kontext der in den letzten Jahren erneut aufgeflamnten Bestrebungen zum Ausbau und zur Modularisierung und Zertifizierung hochschuldidaktischer Qualifizierungsmaßnahmen richtete das Hochschuldidaktische Zentrum der Universität Dortmund mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung in der zweiten Jahreshälfte 2002 ein *Qualifizierungsprogramm für die hochschuldidaktische Moderation* ein.

Dies war vorrangig als Begleitprogramm für das Ende 2001 am Zentrum begonnene und von der Stiftung finanzierte Promotionskolleg *Wissensmanagement und Selbstorganisation im Kontext hochschuldidaktischer Lehr- und Lernprozesse* vorgesehen. Es sollte den Doktorand/innen des interdisziplinär strukturierten Kollegs sowie weiteren Teilnehmer/innen in mehreren *Modulen* Kompetenzen für verschiedene Facetten einer (zukünftigen) Tätigkeit im Hochschulbereich vermitteln. In diesem Programm wurden die folgenden drei Module angeboten:

MODUL I

Problemlösungs- und Entwicklungsprozesse in Gruppen und Organisationen moderieren

MODUL II

Leitung wissenschaftlicher Schreibwerkstätten

MODUL III

Einführung in hochschuldidaktische Beratungsformate am Beispiel des Promotionscoachings.

Die *Module* sind für die Dauer eines halben Jahres bzw. ggf. für einen etwas längeren Zeitraum konzipiert. An der Entwicklung und Planung waren bzw. sind erfahrene Hochschuldidaktiker/innen, Forscher/innen, Expert/innen der Erwachsenenbildung sowie der Beratung im wissenschaftlichen Kontext beteiligt. Jedes Modul umfasst unterschiedliche Formate: Neben Weiterbildungsveranstaltungen (*Workshops* in Kompaktform) findet kollegiale Beratung und Supervision statt, ein Praxisprojekt wird von den Teilnehmer/innen selbst durchgeführt. Regelmäßige Arbeitsgruppentreffen und Selbststudienphasen runden den jeweiligen Baustein ab.

Die Veranstaltungen sind in Kompaktform als jeweils zwei- bis dreitägige *Workshops*, die ca. einmal im Monat stattfinden, konzipiert. Teilweise werden die Kompaktseminare in Klausurcharakter in einem Tagungshaus ausgerichtet, um informelle Begegnungsmöglichkeiten zu schaffen und intensivere Gruppenprozesse als Grundlage für einen optimalen Lernerfolg zu ermöglichen.

In allen *Modulen* wird mit einer Doppelstruktur gearbeitet: Das, was an Vermittlungskompetenzen erlernt wird, wird mit Selbsterfahrungs- und Praxiskomponenten verschränkt. So clustert die Gruppe im ersten *Modul* die auf Moderationskarten gesammelten Begriffe an zwei Pinwänden in aufwendiger Kleinarbeit, um auf alle „Tücken“ der Methode vorbereitet zu sein. Wie gehe ich damit um, wenn die Abfrage anonym war, aber die Schrift auf den Karten nicht zu lesen ist? Wie kann ich Übersicht

schaffen, wenn der Platz auf den Wänden nicht ausreicht? Wie reagiere ich als Moderator/in, wenn Konflikte in der Gruppe auftreten?

Währenddessen beschäftigen sich die Teilnehmer/innen an *Modul II* scheinbar spielerisch mit immer

komplexeren Schreibaufgaben. Anagramme, Wortlisten und -ketten sowie Knicktexte werden selbst erfahrbar, um sie später überzeugend als Hilfe gegen Schreibblockaden anbieten zu können. Und wie beschreibe ich mein Dissertationsthema in einer Nachrichtensendung für Jugendliche? Schon hier werden zentrale Punkte des eigenen Schreibverhaltens angesprochen: Wenn die Kernfragen des Themas der Hausarbeit, Diplomarbeit oder Dissertation Anderen mit klaren, einfachen Worten vermittelt werden können, geht manchen ein Licht auf, was noch fehlt oder nicht passt.

QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM HD MODERATION

MODUL I

PROBLEMLÖSUNGS- UND ENTWICKLUNGSPROZESSE IN GRUPPEN UND ORGANISATIONEN MODERIEREN

MODUL II

LEITUNG WISSENSCHAFTLICHER SCHREIBWERKSTÄTTEN

MODUL III

EINFÜHRUNG IN HOCHSCHULDIDAKTISCHE BERATUNGSFORMATE AM BEISPIEL DES PROMOTIONS COACHINGS.

Gedanklich in die zu verfassende Arbeit zu schlüpfen und aus ihrer Sicht die Zufriedenheit mit ihrer Autorin/ihrem Autor und ihrem/seinem Arbeitsverhalten zu beschreiben, bringt die zentralen Probleme beim Schreiben ans Licht. Oftmals spiegelt sich hier das eigene Empfinden: Erstaunt stellen Einige fest, das es ihrer Arbeit ähnlich geht, wie ihnen selbst.

In *Modul III* wird noch intensiver an der eigenen Person gearbeitet. Wer andere coachen und speziell Promovierende begleiten möchte, muss sich zunächst mit dem Bild von sich als Coach, mit seinen Zielen und Ansprüchen und seinen bisherigen Erfahrungen auseinandersetzen. Wie habe ich meinen Prozess des Promovierens erlebt? An die Arbeit mit Stimmungsbildern, Symbolen und Aufstellungen schließen sich Kleingruppenaktivitäten - auch mit Videoeinsatz - an. Psychodramatische Übungen mit Rollenwechsel, Rollentausch und verschiedenen Beobachterpositionen tragen zur reflektierten Gesprächsführung und zur Erkenntnis über Interaktionsmuster und evtl. Interaktionsfallen bei.

Die von den Teilnehmer/innen im Rahmen eines jeden *Moduls* durchzuführenden Praxisprojekte haben jeweils unterschiedliche konzeptionelle Vorgaben. So ist in das Moderations-Modul eine mehrstündige, von jeweils zwei Personen erarbeitete Moderation eingebunden, deren Vorbereitung und tatsächlicher Ablauf in Gruppensupervisionssitzungen reflektiert wird. Im Rahmen des *Moduls II* ist die Leitung einer eigenen, mindestens zweitägigen Schreibwerkstatt (ebenfalls jeweils zu zweit) erforderlich.

Im *Coaching-Modul* wird „am realen Fall“ in der zweiten Hälfte der Ausbildung ein Promotionscoaching selbst durchgeführt – vom Kontrakt bis zum Abschluss nach mehreren Sitzungen. In allen Modulen soll die Fallpraxis in Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung immer mit dem Seminar geschehen verbunden sein.

Zwischen den einzelnen Veranstaltungen treffen sich Regionalgruppen, Präsentationen zu ausgewählten Themen werden allein oder zu zweit für die folgenden Seminartage vorbereitet und die einschlägige Literatur wird im Selbststudium zu Hause erarbeitet. Nach Abschluss jedes *Moduls* wird ein Zertifikat des *Hochschuldidaktischen Zentrums der Universität Dortmund* vergeben, aus dem Umfang und Inhalte des absolvierten Weiterbildungsmoduls hervorgehen.

An jedem Modul nehmen etwa 15 Interessierte teil, die sich aus den folgenden Gruppen zusammensetzen:

- Kollegiat/innen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Promotionskollegs *Wissensmanagement und Selbstorganisation im Kontext hochschulischer Lehr- und Lernprozesse* am Hochschuldidaktischen Zentrum der Universität Dortmund,
- Altstipendiat/innen der Hans-Böckler-Stiftung,

- Mitarbeiter/innen des Hochschuldidaktischen Zentrums der Universität Dortmund.

Die Teilnehmer/innen verfügen über unterschiedliche fachliche Hintergründe, entstammen verschiedenen Disziplinen und sind vielfach bereits an Hochschulen tätig. Die zahlenmäßig überschaubaren Gruppen ermöglichen vielfältige Erfahrungsmöglichkeiten: Sich in relativ geschützter Atmosphäre auszuprobieren und sich mit zunächst fremd anmutenden Einstellungen und Verhaltensweisen Anderer auseinanderzusetzen, schafft zunehmend Sicherheit und trägt zur Professionalisierung des eigenen Handelns bei.

Die Motivation zur Teilnahme ist individuell unterschiedlich und reicht von einem allgemeinen inhaltlichen Interesse am Thema bis hin zu einem direkten Verwertungsinteresse der zu erarbeitenden Kenntnisse und Kompetenzen für Tätigkeiten im Hochschulbereich.

Die Abschlusszertifikate als Nachweis hochschuldidaktischer Fertigkeiten für Bewerbungen gewinnen angesichts der aktuellen Hochschulstrukturreform und der Internationalisierung der Hochschulen an Bedeutung. Im Kontext von zunehmender Gewichtung didaktischer und beraterischer Erfahrungen im Zuge von Berufungen und des internationalen Vergleichs von Standards bei der Ausbildung von Hochschullehrer/innen stellt sich das Programm als wichtiger Schritt zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses dar.

Für die Mitglieder des Promotionskollegs bietet es eine einmalige Chance, neben der Anfertigung der Dissertation eine fundierte hochschuldidaktische Weiterbildung zu erhalten. Die *Module* ergänzen die übrigen Angebote des Kollegs und sind mit ihnen verzahnt, so dass sich eine breite Qualifizierungsmöglichkeit ergibt.

Das Programm ist arbeitsintensiv und – je nach Vorerfahrungen – anspruchsvoll und für viele Teilnehmer/innen – vor allem mit Vollzeitstelle, Familie und/oder weitem Anfahrtsweg nach Dortmund und anderen Tagungsorten - mit hohem organisatorischem Aufwand verbunden. Durch die Organisation in Modulen bleibt aber der Zeitraum überschaubar.

Als Nebeneffekt bieten sich im Rahmen der Qualifizierung zahlreiche Begegnungsmöglichkeiten mit Personen, die sich in einer ähnlichen Arbeits- und Lebensphase befinden und mit vergleichbaren Schwierigkeiten zu kämpfen haben, so dass sich am Rand der Weiterbildung Austauschmöglichkeiten ergeben, die vermeintlich individuelle Probleme als für den wissenschaftlichen Nachwuchs u. a. strukturell bedingt erkennen lassen und gegenseitige Stärkung und Unterstützung ermöglichen.

Auf welchen dringenden Bedarf die so Ausgebildeten treffen, zeigt sich bereits an ersten, schon vor Abschluss der *Module* erfolgten Nachfragen. Einigen Absol-

vent/innen wurden umgehend Lehraufträge an Hochschulen angeboten. Vor allem an Lehrangeboten zum wissenschaftlichen Schreiben besteht seitens der Fachbereiche verschiedener Hochschulen reges Interesse. Und Promovierende, die sich coachen lassen möchten – Oh, gut, dass du das lernst, wann hast du denn mal Zeit für einen ersten Termin? – klopfen ebenfalls bereits an ...

Dipl.-Päd. Elke Kruse ist Promotionsstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung im Promotionskolleg *Wissensmanagement und Selbstorganisation im Kontext hochschulischer Lehr- und Lernprozesse* am HDZ der Universität Dortmund

EIN BEISPIEL FÜR DIE PROFESSIONALISIERUNG DER HOCHSCHULDIDAKTISCHEN PRAXIS: DAS „QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM FÜR DIE HOCHSCHULDIDAKTISCHE MODERATION“

MODUL I: PROBLEMLÖSUNGS UND ENTWICKLUNGSPROZESSE IN GRUPPEN UND ORGANISATIONEN MODERIEREN (OKTOBER 2002 BIS MÄRZ 2003)

Das Verständnis von Moderation, das dem *Modul I* zugrunde liegt, ist das einer sozialkompetenten und methodisch ausgefeilten Leitung von Gruppenarbeitsprozessen im Rahmen von Gruppenformaten wie Sitzungen, Teambesprechungen, Qualitätszirkeln, *Workshops*, Projekten u.ä. Wissen und Können bezüglich der Tätigkeit des Moderierens ist eine wichtige Führungskompetenz.

WISSEN UND KÖNNEN BEZÜGLICH DER TÄTIGKEIT DES MODERIERENS IST EINE WICHTIGE FÜHRUNGSKOMPETENZ

Hintergrund und Ausgangspunkt bildet hier die klassische Moderationsmethode mit ihrer Philosophie, ihren Techniken und Instrumenten für die Arbeit mit Gruppen. Sie bietet eine flexible Grundlage für eine Vielzahl von Beteiligungsprozessen. Außerdem bietet sie beispielhaft ein Modell für kooperative Führung. Die Leitidee ist hier, das Engagement und *Knowhow* von Menschen bzw. Mitarbeiter/innen zu nutzen, wenn Probleme zu lösen sind, Visionen entwickelt und deren Umsetzung geplant werden sollen.

Ziel dieses Moduls war es, eine Spannbreite geeigneter Instrumente zur methodischen Steuerung von Gruppenarbeitsprozessen und ihren Kontext und prozessadäquaten Einsatz zu vermitteln und die Teilnehmer/innen bei der Entwicklung sozialer Kompetenzen für die Leitung von Gruppen bzw. für die Arbeit mit Gruppen zu unterstützen. Hierzu vermittelt das Modul Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten unter den Überschriften:

- Grundlagen der Moderation
- Auftragsklärung und Ergebnissicherung
- Gruppendynamik und Prozesssteuerung
- Kontext und Rahmen von Gruppenprozessen
- Abschluss und Transfer in das eigene Praxisfeld

MODUL II: LEITUNG WISSENSCHAFTLICHER SCHREIBWERKSTÄTTEN (OKTOBER 2002 BIS APRIL 2003)

Das *Modul II* der Qualifizierungsreihe zur hochschuldidaktischen Moderation vermittelt den Teilnehmer/innen Kompetenzen zum Verfassen umfangreicher wissenschaftlicher Abhandlungen und zur Leitung von wissenschaftlichen Schreibwerkstätten.

Ein Schwerpunkt bezieht sich auf eigene Schreibprojekte der Teilnehmer/innen, teils in Auseinandersetzung

mit dem eigenen Thema, teils in Form simulativer Schreibübungen. Die Übungen führen in die problematischen Bereiche eines Schreibprozesses ein: Wahrnehmung und Bearbeitung von Fragen, Vermittlung von Strategien des produktiven Umgangs mit Schwierigkeiten etc. Das Modul ist methodisch fundiert im Praxiswissen der akademischen Schreibberatung, der empirischen Textproduktionsforschung, der Kreativitäts- und Gruppenpädagogik, der Kommunikations- und Beratungspsychologie, der Hochschuldidaktik und der Sprachwissenschaft.

Ein weiterer Schwerpunkt vermittelte Kompetenzen, akademisches Schreiben didaktisch angemessen anzuleiten und Studierende bzw. Promovierende in ihrem jeweiligen Schreibprozess zu beraten. Auch dieser Teil des Moduls zur Leitung von

Schreibwerkstätten beruht auf den o.g. fachlichen Grundlagen. Die interaktionelle Schulung der Teilnehmer/innen geschieht mit in der Hochschuldidaktik bewährten Methoden wie insbesondere dem Rollenspiel sowie Gruppen, Leitungen und Videofeedback.

Folgende Schwerpunkte bilden die Thematik für die Workshops:

- GRUNDREPERTOIRE AKADEMISCHEN SCHREIBENS
u.a. Arbeitsbündnisse mit Lehrenden und Betreuungspersonen schließen, Thema finden bis Rohfassung schreiben, Schreibblockaden und Schreibkrisen überwinden, Auseinandersetzung mit Normen und Tabus des wissenschaftlichen Denkens und Kommunizierens u.a.m.

- DIDAKTISCHE REFLEXION DER SCHREIBWERKSTATT
Hierzu zählte die Reflexion des pädagogischen Aufbaus und der pädagogischen Wirkungsweise der kennen gelernten Übungen. Im Zweierteam stellen die Teilnehmer/innen ein Programm für die Leitung eines eigenen Workshops zusammen und erhalten dazu Feedback.

- DAS LEITEN VON SCHREIBWERKSTÄTTEN ÜBEN
Die Teilnehmer/innen stellten ihre überarbeiteten Workshopprogramme vor, holen sich Feedback und modifizieren sie ggf. noch einmal. Danach üben sie ihre Rolle als Workshopleitung ein. Sie erproben das Instruieren und Moderieren zentraler Elemente ihres Workshopprogramms.

- PRAXISPHASE
Hier leiteten die Teilnehmer/innen im Team eine zweitägige Werkstatt zum akademischen Schreiben, die anhand von Leitfragen schriftlich vorbereitet wurde. Die Vorbereitung und Durchführung wird schriftlich dokumentiert.

- SUPERVISION
Im Anschluss wurde die Praxisphase supervidiert. Hier geht es um die Reflexion schwieriger und kritischer

Phasen ihres ersten Workshops und die Erarbeitung von Strategien.

- GRUNDLAGEN DES AKADEMISCHEN SCHREIBENS

Die Teilnehmer/innen erwerben fachliche Grundlagen des Schreibens und fundierten hierdurch ihr erworbenes Handlungswissen. Die Konzeption der Schreibwerkstätten tiefer zu durchdringen und sich damit in die Lage zu versetzen, das Repertoire der Schreibwerkstätten eigenständig auszubauen war hier Gegenstand.

MODUL III: EINFÜHRUNG IN HOCHSCHULDIDAKTISCHE BERATUNGSFORMATE AM BEISPIEL DES PROMOTIONS-COACHINGS (APRIL 2003 BIS FEBRUAR 2004)

Das Modul III führt in zentrale Beratungsformate ein, die mittlerweile zum gängigen Handlungsrepertoire einer anwendungsorientierten Hochschuldidaktik gehören. Beratung bezieht sich dabei auf die Unterstützung der Reflexion von ratsuchenden Personen, Gruppen oder Organisationen in Handlungssituationen bzw. Entscheidungsprozessen im Kontext von Lehren und Lernen an der Hochschule.

Die hier in Frage stehenden Beratungsformate richten sich an dem Ziel aus, die Autonomie und Integrität der Ratsuchenden zu stärken. Das relevante Handlungsfeld, auf das sich die Inhalte des Moduls richten, unterscheidet sich von anderen Beratungsfeldern und damit verbundenen Konzeptionen durch seinen Bezug auf die Situation von Hochschulangehörigen.

Der Lehr- bzw. Lern und Arbeitskontext von Hochschulangehörigen steht mit allen Problemen, die dort auftauchen, im Mittelpunkt. Insofern sind die Beratungskonzeptionen nicht wie in psychologischtherapeutischen Formaten auf die Wiederherstellung einer gelingenden Lebenspraxis oder wie im Format Selbsterfahrung auf die Auseinandersetzung mit Themen der eigenen Lebensgeschichte ausgerichtet. Beratung bezieht sich hier – wie es generell für supervisorische Ansätze zutrifft – auf Arbeitsprozesse bzw. im Kontext von Hochschule auch auf Lernprozesse.

Wie in Beratungsformaten üblich kommen Probleme auf der individuellen, der interaktionellen sowie der organisationellen Ebene zur Bearbeitung. Diese drei Ebenen sind je nach Fall von unterschiedlichem Gewicht, weisen ein Mischungsverhältnis auf oder stehen in Wechselwirkung zueinander.

Das Qualifizierungsprogramm und hier besonders das halbjährig konzipierte Weiterbildungsangebot stellt sich in einem Format dar, das die ausgewählten Beratungsverfahren nicht auf allen Ebenen vollständig behandeln kann. Dennoch ist es aus der Interdependenz der verschiedenen Ebenen des Individuums, der Interaktion und der Organisation sachlich begründet, die dort jeweils sichtbaren Aspekte zu thematisieren. Aus diesem Grunde liegt der Fokus auf einer ausgewählten Palette von

Beratungsverfahren:

1. Psychologisch geschulte Gesprächsführung ist Handwerkszeug in jedem kompetenten Beratungsvorgang.
2. Im *Coaching* wird die Beratung auf Einzelne oder Gruppen zentriert, die in ihrer Leistungsbereitschaft und Fähigkeit über einen definierten Zeitraum durch einen *Coach* unterstützt werden, um situationsbezogen kompetent handeln zu können.
3. *Intervision* bezeichnet Verfahrensweisen zur Bearbeitung von Fällen aus der beruflichen bzw. hier auch Studienpraxis, die nach vorgegebenen Verfahrens bzw. Kommunikationsregeln in einer Gruppe von *peers*, also in ähnlicher Lage befindlichen Hochschulangehörigen, thematisiert werden. Begleitende hochschuldidaktische Berater/innen können dabei eine Moderationsrolle übernehmen.
4. Während die unter 1–3 geschilderten Verfahren den Fokus auf die individuelle und die interaktionelle Ebene legen, kommt – wie der Name bereits besagt – in der Organisationsberatung die organisationale Ebene in den Blick. Dabei geht es um Rollenbeziehungen, Funktionen und Prozesse in der Organisation Hochschule, die in institutionalisierten Handlungsmustern Strukturen des Handelns vorgibt und gleichzeitig Handlungsspielräume im Sinne des Organisationsziels zur Verfügung stellt.

Der thematische Gesamtfokus des Moduls liegt auf der Ausrichtung auf die Promotionsphase sowie den Einrichtungen und Strukturen, in denen diese an der Hochschule organisiert sind. Die Probleme, die sich hieraus für die Doktorand/innen ergeben, sind das Anwendungsfeld für die zu erwerbenden Kompetenzen im Promotionscoaching, in der Beratung von *Graduate Schools*, Graduiertenkollegs oder Promotionskollegs.

Wie die anderen Module des Qualifizierungsprogramms für die hochschuldidaktische Moderation erstreckt sich auch dieses Modul auf den Zeitraum eines halben Jahres. Es umfasst sechs Workshops.

Alle Module beinhalten eine selbst durchgeführte Moderation/Leitung/Beratung im eigenen Praxisfeld der Teilnehmer/innen, die in externer Supervision vor und nachbereitet wird. Die in eigener „Fallpraxis“ durchgeführte Moderation/Leitung/Beratung wird von den Teilnehmer/innen schriftlich dokumentiert und ausgewertet. Die Teilnahme an den Modulen wird mit einem Zertifikat bescheinigt, das das Konzept, den Umfang sowie eine Gegenstands und Tätigkeitsbeschreibung des jeweiligen Moduls enthält.

DORTMUND SPRING SCHOOL FOR ACADEMIC STAFF DEVELOPMENT

von Johannes Wildt

EINLEITUNG

Hochschuldidaktische Weiterbildung und Beratung ist eine zunehmend nachgefragte Dienstleistung zur Qualitätssicherung in Lehre Studium und Prüfung (vgl. Wildt/Gaus 2001; Berendt 2000). Dies gilt für viele OECD-Länder mehr noch als für Deutschland (vgl. Schulte in diesem Heft).

Hochschuldidaktische Nachfrage im engeren Sinne wird dabei als Komponente einer umfassenderen Personalentwicklung im Hochschulbereich gesehen, die auch die Dimension des Wissenschaftsmanagements einschließlich darin enthaltener Leitungskompetenzen zum Gegenstand hat (vgl. Hanft 2001; Wildt/Roloff 2003; s. auch das Interview mit Christine Roloff i. d. H.). Dem internationalen Sprachgebrauch entsprechend entwickelt sich so ein komplexes Verständnis von *Academic Staff Development*, das die Gesamtheit der Fragen einer Personalentwicklung im akademischen Bereich umfasst.

Das Wachstum der professionellen Hochschuldidaktik, wie sie in hochschuldidaktischen Zentren und Arbeitsgruppen unterschiedlichster Art in Deutschland institutionalisiert ist (Wildt 2003), kann mit der zunehmenden Nachfrage kaum noch Schritt halten. Einerseits steigen die Qualitätserwartungen an die hochschuldidaktischen Angebote und erweitern sich auf neue Gebiete, andererseits weitet sich auch die Nachfrage quantitativ so aus, dass sie mit dem vorhandenen in der Praxis z.T. langjährig erfahrenen Personal professioneller Hochschuldidaktiker/innen nicht mehr befriedigt werden kann.

Das HDZ Dortmund hat 1998 damit angefangen, Weiterbildung für professionelle und semiprofessionelle Anbieter/innen hochschuldidaktischer Weiterbildung und Beratung anzubieten, d.h. auch für Wissenschaftler/innen, die nicht hauptberuflich in der Hochschuldidaktik, sondern neben ihren anderweitigen Lehr- und Forschungsgebieten hochschuldidaktisch tätig sein wollen. Die Erfahrungen mit solchen Weiterbildungen für die hochschuldidaktische Weiterbildung ermutigt, entsprechende Angebotssegmente auszubauen und fortzuschreiben. Dieser Zielsetzung dient die „Dortmund Spring School of Academic Staff Development“, die erstmalig vom 1. bis 5. März 2004 durchgeführt werden soll:

1. ZIELSETZUNG

Es geht dabei um die Schaffung einer ständigen

Einrichtung zur berufsbegleitenden Weiterbildung von Wissenschaftler/innen, die professionell oder semiprofessionell (Multiplikatoren/innen) in hochschuldidaktischer Weiterbildung und Beratung (*Academic Development, Faculty Development, Staff Development* bzw. *Educational Development*) tätig sind.

2. KONZEPTIONELLE GRUNDLAGEN

2.1. Im jährlichen Rhythmus wird jeweils im Frühjahr in der ersten Märzwoche eine viertägige Weiterbildung in Programm-, Personal- und Organisationsentwicklung im Bereich Lehren und Lernen an der Hochschule (Fokus: akademischer Bereich) veranstaltet.

2.2. Das Programm umfasst *Workshops*, Trainings, Seminare, Vorträge, Gesprächsrunden, kollegiale Beratungen, Supervisions-Angebote. Wissenschaftler/innen, die im Bereich des Academic Development tätig sind, haben hier die Möglichkeit, ihre Praxis zu reflektieren und zu optimieren, neue Konzepte, Handlungsmuster, Arrangements in diesem Metier kennen zu lernen, zu erörtern, zu erproben, Feedback zu erhalten und sich Anregungen zu holen. Die Weiterbildung und Beratung soll durch Vorträge, Gesprächsrunden und Meetings unterschiedlichster Art ergänzt werden.

2.3. Die Angebote der berufsbegleitenden Weiterbildung können das gesamte Themenspektrum hochschuldidaktischer Weiterbildungs- und Beratungsformate umfassen. Es soll überlegt werden, ob auch andere Formate der akademischen Tätigkeit in Verwaltung und Selbstverwaltung, Forschung und Dienstleistung einbezogen werden sollen und damit die Reichweite der Dortmunder Spring School auf Personalentwicklung im umfassenden Sinne ausgedehnt werden soll.

2.4. In der Dortmunder Spring School sollte sich die thematische und methodische Vielfalt der hochschuldidaktischen Arbeit abbilden. Insofern sollte jeweils ein attraktiver *Mix* veranstaltet werden. Jede *Spring School* könnte in diesem Rahmen besondere Akzente zu setzen.

2.5. Die Zielgruppe umfasst diejenigen, die hochschuldidaktische Dienstleistungen erbringen. Allerdings lassen sich die Angebote ggf. auch an Leitdifferenzen orientieren, wie z.B. zwischen Anfänger/innen bzw. Expert/innen. Darüber hinaus könnten weitere Zielgruppen ins Auge gefasst werden, z.B. Leitungspersonal in Fachbereichen, akademisches Service-Staff wie z.B. in Studienberatung, Wissenstransfer etc.

2.6. Angebote kommen insbesondere von berufserfahrenen Hochschuldidaktiker/innen.

DAS WACHSTUM DER PROFESSIONELLEN HOCHSCHULDIDAKTIK, WIE SIE IN HOCHSCHULDIDAKTISCHEN ZENTREN UND ARBEITSGRUPPEN UNTERSCHIEDLICHSER ART IN DEUTSCHLAND INSTITUTIONALISIERT IST, KANN MIT DER ZUNEHMENDEN NACHFRAGE KAUM NOCH SCHRITT HALTEN

3. ORGANISATORISCHE ASPEKTE

3.1. Zeitstruktur: Es sollen jeweils parallel (z.B. in zwei oder drei Staffeln) Zeitfenster geöffnet werden, in denen die Angebote, ggf. auch Aktivitäten im open space, platziert werden. In der Regel sollten dabei neben Plenumselementen (*fish bowls*, *Hearings*, Podien, Gruppenpuzzle, Vorträge o.ä.) halb- oder eintägige Einheiten, ggf. in Ausnahmefällen auch zweitägige Einheiten, angeboten werden.

3.2. Veranstaltungsort: Die Spring School soll als ständige Einrichtung mit einem festen Standort assoziiert werden. Daher: Dortmund Spring School...

In der vorlesungsfreien Zeit ist grundsätzlich die Durchführung auf dem *Campus* möglich, ggf. käme zur Stärkung der Gruppenkohäsion auch eine Tagungsstätte in Frage. Allerdings sind an der Hochschule bei einer Kooperation mit dem HDZ die räumlichen, technischen Infrastrukturen und Lernumgebungen teils günstiger als in einer Tagungsstätte.

3.3. Veranstaltungszeitpunkt: Ferner soll ein regelmäßig wiederkehrender Zeitraum festgelegt werden. Eine solche Standardisierung erleichtert die Integration der Spring School als Treffpunkt der *learning community* der Hochschuldidaktik in die jeweiligen individuellen Zeitplänen.

3.4. Menüsteuerung: Die Zeitstruktur soll den Teilnehmer/innen erlauben, menügesteuert an mehreren Veranstaltungen hintereinander teilzunehmen.

4. TRÄGERSCHAFT

4.1. Veranstalter: Veranstalter ist die Arbeitsgemeinschaft für Hochschuldidaktik (AHD) und das HDZ Dortmund. Die AHD ist die professionelle Organisation der Hochschuldidaktik in Deutschland, Dortmund verfügt über ein leistungsfähiges Zentrum für Hochschuldidaktik und Erfahrungen in der Multiplikatorenweiterbildung.

4.2. Durchführung: Vorbereitung und Durchführung wird einer kompetenten Gruppierung von überregional tätigen Wissenschaftler/innen mit Qualifikationen für die entsprechende Aufgabe übertragen. In Frage kommt insbesondere HD-Pro, ein Netzwerk der Absolvent/innen einer hochschuldidaktischen Moderatorenqualifizierung, das sich für die *Selbstprofessionalisierung* in der Hochschuldidaktik zusammengeschlossen hat.

4.3. Anbieter/innen: Hier kommen alle in Frage, die bereit und motiviert sind, ihre hochschuldidaktischen Kompetenzen mit anderen zu teilen. Die Auswahl erfolgt jedoch durch die Leitung der School.

5. FINANZIERUNG

Teilnahmegebühren: die Durchführungskosten müssen von den Teilnehmer/innen getragen werden. Für Infrastruktur müssen Mittel Dritter mobilisiert werden.

6. ZERTIFIZIERUNG

Die Teilnahme wird zertifiziert. Über die Standards finden z.Zt. überregionale Absprachen der hochschuldidaktischen Einrichtungen und Netzwerke statt.

LITERATUR

Berendt, B.: Academic Staff Development als Bestandteil von Qualitätssicherung. In: Voneinander Lernen – hochschulübergreifende Qualitätssicherung in Netzwerken und Verbänden, hrsg. Von der HRK, Beiträge zur Hochschulpolitik 7, 2000, S. 75-90

Hanft, A.: Grundbegriffe des Hochschulmanagements, Neuwied/Kriftel/Berlin 2001

Wildt, J. und Gaus, O.: Überlegungen zu einem gestuften System hochschuldidaktischer Weiterbildungsstudien, in: Welbers, U. (Hrsg.): Studienreform mit Bachelor und Master, Neuwied/Kriftel/Berlin 2001, S. 159-195

Wildt, J. und Roloff, Ch.: Personalentwicklung an der Universität Dortmund, vervielfältigtes Typoskript, Dortmund 2003

Wildt, J. (Hrsg.): Hochschuldidaktik in Deutschland, DUZ Spezial, September 2003

INTERVIEW MIT DR. CHRISTINE ROLOFF ZUM THEMA "BAUSTEINE DER KARRIERE"

Hallo Christine, das Thema unseres HD-Journals ist „Bausteine der Karriere - Modularisierung und Zertifizierung der hochschuldidaktischen Weiterbildung“. Wir möchten dich gerne interviewen, weil wir meinen, dass du aufgrund deiner Erfahrungen im QueR-Projekt eine gute Verbindung zwischen Hochschuldidaktik und Personalentwicklung herstellen kannst. Worum geht es überhaupt beim Thema Personalentwicklung an Hochschulen?

Systematische Personalentwicklung ist ein Thema, das verstärkt im Zusammenhang mit der Hochschulreform aufkommt. Als Personalentwicklung gelten alle Aktivitäten und Maßnahmen in einer Organisation mit dem Ziel, die Leistung zu verbessern und das Potenzial der Mitglieder zu fördern. Das heißt, es muss beides im Blick sein: die Förderung von Kenntnissen und Fähigkeiten der Beschäftigten im Interesse ihrer individuellen Karrieren sowie die Herausforderung ihrer Motivation, ihrer Kreativität und ihres Engagements für das Organisationsziel. Da Hochschulen zunehmend autonom agieren und im Wettbewerb miteinander stehen, wird der Umgang mit ihrem Personal – und auch den Studierenden – immer wichtiger.

Nun sind einerseits Hochschulen per se Personalentwicklungssysteme, denn was machen sie anderes als Leute ausbilden, sie in Forschungstätigkeiten qualifizieren und dadurch in ihren Karrieren fördern? Andererseits ist aber die Betreuung und Begleitung von Studierenden und dem wissenschaftlichen Nachwuchs sehr vom Zufall abhängig, nämlich vom je individuellen Engagement der Professoren und Professorinnen ihren Mitarbeitenden gegenüber. Das kann zu hervorragender Förderung und Anleitung führen, aber leider auch dazu, dass entweder gar keine Personalentwicklung stattfindet oder ein sehr abhängiges „Schüler-Meister-Verhältnis“ sich einstellt, das die Eigenmotivation eher lähmt.

Eine „naturwüchsige“ Personalführung ist außerdem intransparent und selektiv. Ein Anzeichen dafür ist die ungleiche Beteiligung von Frauen in Forschung und Lehre, obgleich sie im Studium inzwischen fast die Hälfte ausmachen und leistungsmäßig sowieso genauso dabei sind wie Männer. Es wird zunehmend erkannt – z.B. auch auf EU-Ebene –, dass dadurch der Wissenschaft wichtige

Begabungsreserven verloren gehen. Personalentwicklung ist also nicht nur ein Thema für die Hochschulverwaltung – für die sie allerdings ebenso notwendig ist –, sondern wird neu für die Wissenschaft diskutiert.

Du hast ja detaillierte Einblicke in die aktuelle Personalentwicklung an der Universität Dortmund sammeln können und diese auch mitgestaltet. Kannst du uns kurz schildern, wie sich die Personalentwicklung an unserer Universität darstellt? Welchen Stellenwert hat dieses Thema in der momentanen hochschulpolitischen Debatte an unserer Universität?

Personalentwicklung hat seit knapp zwei Jahren einen Ort an der Universität Dortmund. Die neue Grundordnung weist dem Prorektor III, bisher für Planung und Finanzen, nun Planung, Struktur- und Personalentwicklung als Ressort zu. Damit weicht das direkte und haushaltsgesteuerte Verständnis von Planung einer auch inhaltlich verstandenen und auf die Menschen bezogenen Entwicklungsplanung.

Es geht darum, Personalpolitik nicht mehr als Personalverwaltung zu verstehen, sondern als lebendige und motivierende Gestaltung von Arbeits- und Lernprozessen. Der Prorektor Professor Pätzold hat eine Arbeitsgruppe zur Entwicklung eines Konzepts einberufen. Beteiligt sind alle universitären Stellen, die sich bisher oder zukünftig mit Teilbereichen von Personalpolitik befassen: Personaldezernat, das gerade neu geschaffene Dezernat 4 für Personalentwicklung und Controlling, das Hochschuldidaktische Zentrum, Zentrum für Weiterbildung, Gleichstellungsbeauftragte sowie Personalrat.

Kannst du uns kurz die Hauptziele von QueR darstellen und uns schildern, welche konkreten Ergebnisse das Projekt in Bezug auf die Personalentwicklung erreicht hat?

Zielsetzung des Projekts QueR ist gleichermaßen die Förderung von Motivation, Beteiligung und Entfaltungschancen von Frauen an der Universität Dortmund sowie die Steigerung von Leistung und Qualität im Hochschulreformprozess, ja der Anspruch, beides miteinander zu verbinden. QueR hat sich dafür eingesetzt, dass Gleichstellungskriterien in die Steuerungsinstrumente, z.B. Mittelverteilung, und Geschlechterforschung ins Forschungsprofil aufgenommen wurden.

Parallel dazu hat QueR in mehreren Fachbereichen qualitätsverbessernde Entwicklungen angestoßen, und zwar durch Maßnahmen, die Bausteine geschlechtergerechter



Personalentwicklung sind, u.a. neue Zielgruppen ansprechende Studieninformationen, Kontaktprogramme Schule/Universität, Überprüfung und Verbesserung der Studienbedingungen, Mentoring zwischen Universität und Beruf bzw. Wissenschaft, Karriereberatung im Hinblick auf Arbeitsmarktentwicklungen, promotionsvorbereitendes Aufbaustudium für Lehramtsabsolvent/innen, Anregungen zu Studienreform und Vermittlung von Schlüsselqualifikationen.

Es sind auch quantitative Entwicklungen zu verzeichnen, etwa die Steigerung des Frauenanteils im Studium und im Mittelbau des Maschinenbaus und höhere Anteile an promovierenden Frauen im Fachbereich 14.

Nehmen wir einmal an, du hättest die Möglichkeit, frei von den realen Zwängen der vorhandenen Universitätsstrukturen eine ideale Personalentwicklung zu planen. Welche Bausteine könntest du dir für einen solchen Idealfall vorstellen und welche Rolle könnte das HDZ dabei spielen?

Vieles habe ich bereits erwähnt. Von ideal würde ich, glaube ich, nicht sprechen. Personalentwicklung muss auf die unterschiedlichen Zielgruppen und Arbeitsbereiche an der Universität ausgerichtet sein. Für die Wissenschaft muss sie bereits im Studium beginnen, durch Förderung der Begeisterungsfähigkeit, Informationen über Berufe, die Auswahl und wissenschaftliche Anleitung studentischer Hilfskräfte gehört dazu, die transparente Einbindung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Forschungs- und Organisationszusammenhänge, die Förderung der Selbständigkeit im wissenschaftlichen Arbeiten bei gleichzeitiger qualifizierter Rückmeldung.

Personalentwicklung ist auf jeden Fall eine der Hauptaufgaben von Führungskräften. Das heißt diese – Professoren und Professorinnen, alle Vorgesetzten und auch der wissenschaftliche Nachwuchs – müssen in dieser Aufgabe aus- und weitergebildet werden. Hier kann das HDZ im Rahmen der hochschuldidaktischen Fortbildung Angebote entwickeln und durchführen. Das Rektorat könnte Verbindlichkeit herzustellen, indem z.B. in Berufungsverhandlungen oder mit Fachbereichen Zielvereinbarungen über die Teilnahme abgeschlossen werden.

Ein institutionelles Verständnis von Personalentwicklung entsteht nicht ohne strukturelle Verankerung von entsprechenden Maßnahmen und Prozessen, aber auch nicht ohne einsichtige Beteiligung der Organisationsmitglieder. Wichtig scheint mir die unvoreingenommene Aufmerksamkeit auf Studierende und Beschäftigte und ihre sachbezogene chancengleiche Förderung unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder sonstigen Eigenschaften. Transparenz über Anforderungen, Leistungskriterien und Auswahlverfahren unterstützen eine entsprechende Kultur.

Eine ideale Personalentwicklung fördert sowohl jeden einzelnen Mitarbeiter als auch die Organisation als Ganzes. Gibt es eigentlich für die Beschäftigten an der Universität überhaupt Möglichkeiten, die Ausgestaltung der Personalentwicklung aktiv mitzubestimmen?

Personalentwicklung ist nichts, was den Beschäftigten „passiert“, ohne dass sie daran beteiligt wären. Studierende wie Beschäftigte müssen sich aktiv einbringen und die Lerngelegenheiten und Entwicklungschancen ergreifen, die allerdings durch Lehrende und Vorgesetzte geschaffen werden müssen. Hochschullehre und Hochschulmanagement sind interaktive Prozesse, die nur gelingen und sich qualitativ verbessern, wenn alle sich kreativ beteiligen und beteiligt werden. Auch konstruktive Mitarbeiter- oder Laufbahngespräche erfordern beide Seiten.

Wo kann ich mich eingehender zum Thema Personalentwicklung an der Universität Dortmund informieren?

Bei den vorhin erwähnten universitären Stellen – und übrigens auch bei der Gleichstellungskommission, die sich aktuell mit Frauenförderplänen beschäftigt. Frauenförderpläne sind nämlich institutionelle Personalentwicklungsinstrumente und können detaillierte qualitative Maßnahmen enthalten. Sie zielen auf die Motivationen und Entfaltungschancen von Frauen, die sich als Studierende und Beschäftigte wiederum für die Ziele der Universität produktiv einsetzen.

Christine, wir danken dir für dieses Interview!

Das Interview führten Elke Möller und Dirk Schneckenberg.

LITERATURTIPPS



CHRISTINE ROLOFF, PETRA SELENT (HRSG.)
HOCHSCHULREFORM UND GENDER MAINSTREAMING
 - GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT ALS QUERSCHNITTAUFGABE
 WISSENSCHAFTLICHE REIHE, BAND 149
 KLEINE VERLAG 2003

Es war eine wegweisende Entscheidung der VolkswagenStiftung, in die Förderung ihrer Hochschulreformprojekte eines zur Geschlechtergerechtigkeit mit aufzunehmen. Das Projekt Qualität und Innovation – Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie (QueR) der Universität Dortmund, begonnen 1998, steht am Beginn einer Neukonzeption der Gleichstellungspolitik. Inzwischen hat sich der Gedanke – und auch die Praxis – der Integration der Gleichstellungsfrage in die Hochschulentwicklung entscheidend verbreitet. Hochschulreform und Gender Mainstreaming sind dennoch langfristige Entwicklungen, die

des beharrlichen Engagements der Beteiligten auf allen Ebenen bedürfen.

Die vorliegenden Beiträge zur Internationalen Schlusstagung des QueR-Projekts 2003 kommen aus vielen Hochschulen Deutschlands und weiterer europäischer Länder. Sie geben vertiefende Einblicke in folgende Handlungsfelder:

- die Frage, wie Hochschulmanagement geschlechtergerecht und als produktiver Beteiligungsprozess gestaltet werden,
- die Verfahren und Gefahren im Übergang von Frauenförderung zum Gender Mainstreaming,
- die Rolle der neuen Steuerungsinstrumente für die Gleichstellungsaufgabe,
- beteiligungsorientierte und gleichstellungsintegrierende Organisationsentwicklungsprozesse in Fachbereichen und Fakultäten und
- die Einführung von Personalentwicklungsstrategien in den Hochschulen.



ULRICH WELBERS (HRSG.) UNTER MITARBEIT VON THOMAS KORYTKO
HOCHSCHULDIDAKTISCHE AUS- UND WEITERBILDUNG:
GRUNDLAGEN - HANDLUNGSFORMEN - KOOPERATIONEN
 REIHE BLICKPUNKT HOCHSCHULDIDAKTIK, BAND 110
 BERTELSMANN VERLAG
 BIELEFELD 2003

Wie kaum ein anderer Bereich gilt die Personalentwicklung heute als Schlüssel einer qualitätsorientierten Hochschulentwicklung. Im Bereich der Verbesserung der Qualität des Lehrens und Lernens liegen aus der hochschuldidaktischen Aus- und Weiterbildung seit langem profunde, praxisnahe und gleichermaßen theoriegestützte Erfahrungen vor, die zur Zeit spürbar an Bedeutung gewinnen. War hochschuldidaktische Weiterbildung lange Anliegen einzelner Initiativen, ist neuerdings eine deutliche Verbreiterung, Intensivierung und auch

Institutionalisierung in diesem Bereich festzustellen.

Neue angebotsformen ergänzen das anerkannte Repertoire und zeigen eine auch in der Weiterbildung selbst erkennbare Modernisierung. Der vorliegende Band beschreibt die Grundlagen der hochschuldidaktischen Aus- und Weiterbildung und stellt Modelle aus der Weiterbildungspraxis vor, die einen plastischen Einblick in die Konkreten Massnahmen erlauben.

Hochschuldidaktik stellt eine gute Möglichkeit dar, in und zwischen den Hochschulen Netzwerke für eine Professionalisierung des Lehrens und Lernens aufzubauen. Auch dazu gibt der Band Beispiele und Anregungen aus der Praxis. Ein Buch für alle, die nach gut aufbereitetem Know-How suchen, um eine qualitätsvolle und nachhaltige Weiterbildungsstrategie in ihrem Fachbereich bzw. ihrer Hochschule zu etablieren.

LEHR- UND BERATUNGSANGEBOTE FÜR LEHRENDE/WISS. MITARBEITER/INNEN: BASISMODUL FÜR DIE HOCHSCHULDIDAKTISCHE QUALIFIZIERUNG

BAUSTEIN 1 START IN DIE LEHRE

EINE HOCHSCHULDIDAKTISCHE EINFÜHRUNG IN DAS LEHREN UND LERNEN AN DER UNIVERSITÄT DORTMUND (20 LE)

Gute Lehre kann man lernen. Um gut mit Vergnügen zu lehren, braucht man mehr als Fachkompetenz. Ebenso wichtig sind Fähigkeiten zur Vermittlung und Motivation sowie didaktisches Fingerspitzengefühl. Das Programmangebot richtet sich zwar speziell an BeginnerInnen in der Lehre, um ihnen beim Einstieg mehr Sicherheit zu geben, ist aber auch für erfahrene Lehrende offen. Es umfasst die Aspekte:

- Rollenverständnis
- Vorlesung, Vorträge und Übungen
- Planung und Gestaltung von Seminaren
- Moderation
- Umgang mit Studierenden, Motivation, Prüfung, Beratung
- Wissenschaftliches Arbeiten mit Informations- und Kommunikationsmedien.

Es wird eine Tagungsgebühr erhoben. Detaillierte Angaben können dem Programm entnommen werden.

AdressatInnen: WissenschaftlerInnen aller FB, die mit der Lehre beginnen

Termin: Start in die Lehre findet zweimal im Jahr je dreitägig statt

Ort: Campus Treff und HDZ

Kontakt & Informationen: Dipl.-Päd. Sigrid Dany, Tel.: 0231/755-5536, sdany@hdz.uni-dortmund.de oder www.hdz.uni-dortmund.de

BAUSTEIN 2 BERATUNG, COACHING, SUPERVISION (12 LE)

2.1. KOLLEGIALE BERATUNG IM UNIALLTAG. SUPERVISIONSGRUPPE

Sigrid Dany, Dipl.-Päd.

Schon längst haben Supervision und Beratung Einzug in Wirtschaft, Verwaltung, Gesundheitswesen und Schule gehalten. Sie helfen, das eigene berufliche Handeln zu reflektieren, es erfolgreicher zu gestalten und tragen somit zur Verbesserung der Arbeitsatmosphäre bei.

Vor einigen Jahren hat sich zu diesen Themen an der Universität Dortmund ein offener Gesprächskreis gegründet. Er setzt sich aus wissenschaftlichen MitarbeiterInnen verschiedener Fachbereiche zusammen. Wir treffen uns mehrmals im Semester mittwochs von 16.30 - 18.00 Uhr. Im kleinen Kreis bearbeiten wir Fälle aus der Lehrpraxis und dem wissenschaftlichen Berufsalltag. Unsere Diskussion beinhaltet beispielsweise die Bearbeitung konkreter Lehrsituationen, den Umgang mit persönlichen Konflikten, die Analyse der Hintergründe, das eigene Rollenverständnis oder auch die Bewältigung der eigenen Dissertation.

Wir pflegen den Erfahrungsaustausch und erarbeiten gemeinsam Handlungsalternativen. Absolute Vertraulichkeit ist für uns selbstverständlich. Wenn Sie mehr wissen möchten, wenden Sie sich bitte an Sigrid Dany, oder kommen Sie zu unserem ersten Treffen. Neue KollegInnen sind uns herzlich willkommen. Während des Semesters sind keine Anmeldungen mehr möglich.

AdressatInnen: wiss. MitarbeiterInnen aller FBe

Vorbesprechung und Terminabsprache: Mittwoch, 22.10.2003, 16.30 Uhr

Termin: mittwochs, 16.30 – 18.00 Uhr, 3-4mal im Semester

Ort: HDZ, Raum 108

Anmeldung unter Tel. 0231/755-5536 oder per E-Mail an sdany@hdz.uni-dortmund.de.

2.2 BERATUNG BEI HOCHSCHULDIDAKTISCHEN FRAGEN

Sigrid Dany, Dipl.-Päd.

Einzelpersonen, Gruppen, Teams aus der Wissenschaft. Alle Beratungen nach Terminabsprache: Tel. 0231/755-5536, sdany@hdz.uni-dortmund.de

2.3. SUPERVISION UND BERATUNG FÜR DEN BERUFLICHEN ALLTAG

Sigrid Dany, Dipl.-Päd.

Einzelpersonen, Gruppen, Teams aus der Wissenschaft. Alle Beratungen nach Terminabsprache: Tel. 0231/755-5536, sdany@hdz.uni-dortmund.de

2.4. AG LEHRE

Dr. Wolfgang Daum

Eine Gruppe von Lehrenden trifft sich während des Semesters drei bis vier mal jeweils am Donnerstag Nachmittag zur Arbeitsgemeinschaft Lehre.

Wir haben uns zwei Arbeitsbereiche vorgenommen:

- Ein Arbeitsbereich befasst sich mit Planungen von Lehrveranstaltungen. Die Konzepte von Lehrveranstaltungen werden vorgestellt und diskutiert. Rückmeldungen und Anregungen der AG-Mitglieder tragen zur Verbesserung der Planungen bei. Weiter ist geplant, sich mit der Durchführung von Lehrveranstaltungen zu befassen (z.B. durch Hospitationen).

- Die Umsetzung von e-learning in der eigenen Lehre ist das zweite Thema, an dem wir arbeiten. Zu diesem Arbeitsbereich finden im Sommersemester zwei Vorträge statt. Bei einem weiteren Termin wird die Anwendung in der eigenen Lehre diskutiert und geplant.

Neue Mitglieder bzw. auch InteressentInnen an Einzelveranstaltungen sind herzlich eingeladen. Nehmen Sie bitte Kontakt auf mit Wolfgang Daum, Tel. 0231/755-5541, wdaum@hdz.uni-dortmund.de. Vorschläge für Termine: 23.10., 13.11., 4.12.2003 und 15.01.2004, jeweils von 15.00 bis 16.30 Uhr/ Alternativtermine: 20.11.2003, 15.01. und 12.02. 2004. Diese Terminvorschläge werden z.Z. geklärt. Endgültige Termine können bei Wolfgang Daum erfragt werden.

BAUSTEIN 3

LEHREN UND LERNEN AN DER HOCHSCHULE (40 LE)

TEILBAUSTEIN A

LEHREN & LERNEN (20 LE)

3.1 IN GRUPPEN ERFOLGREICH ZUSAMMENARBEITEN. SEMINAR FÜR BETREUERINNEN VON GRUPPENARBEITEN IN DER CHEMIETECHNIK

Dr. Wolfgang Daum

Das Seminar bereitet MitarbeiterInnen der Fakultät Chemietechnik, die die für Studierende obligatorischen Gruppenarbeiten betreuen sollen, auf die Betreuung der sechswöchigen Gruppenarbeiten vor. Die jeweiligen Themen werden mit dem Koordinator der Fakultät abgesprochen. Termin und Ort nach Vereinbarung

3.2. STUDIENPROJEKTE IN DER HOCHSCHULLEHRE PLANEN, DURCHFÜHREN, MANAGEN (KOMPAKTSEMINAR)

Dr. Wolfgang Daum

BetreuerInnen von Studienprojekten an der Universität Dortmund haben selten Projekte in ihrem eigenen Studium kennengelernt. Sie haben wenig Erfahrung, wie Studierende zum selbständigen Lernen aktiviert werden können. Möglicherweise hegen sie insgeheim Zweifel an der Effektivität und dem Sinn der Methode für die Lehre, obwohl sie ihre Forschung

in Projekten organisieren. Sie meinen, der einzige Weg des Lehrens sei, den Studierenden handfeste Informationen zu vermitteln. Die Anwendung erfolgt später.

In der Pädagogik gilt demgegenüber als anerkannte Aussage, dass nur die Lernenden selbst lernen können. Lehrende können Studierende dabei nur mehr oder weniger unterstützen. Die Projektmethode erlaubt Studierenden die selbständige Erarbeitung eines Problems und ermöglicht die Entwicklung einer Problemlösung in einem praktischen Zusammenhang.

Die TeilnehmerInnen des Seminars sollen die Methode der Projektarbeit und deren effektiven Einsatz in der Hochschullehre näher kennenlernen. Im Workshop wird zunächst die Projektmethode vorgestellt und erläutert, wie, in welchen Phasen Projekte ablaufen, welche Aufgaben in den Projektphasen zu bearbeiten sind und wie Studienprojekte geplant und gemanaget werden können. Danach werden Studienprojekte in Arbeitsgruppen anhand von Beispielthemen geplant und die Planungen präsentiert und diskutiert.

Termin: 29. / 30.01.2004, jeweils von 10.00 bis 17.00 Uhr

Ort: HDZ, Raum 115

Anmeldung unter Tel. 0231/755-554 oder per E-Mail an wdaum@hdz.uni-dortmund.de.

3.3. WENN FOLIEN HELFEN SOLLEN...- DIDAKTISCHES MEDIENDESIGN AN BEISPIELEN DER TEILNEHMENDEN

Matthias Heiner

Am Fall und an Beispielen von Teilnehmenden (Folien u.a.) werden Möglichkeiten didaktischen Designs erörtert: der didaktischen Reduktion, der kognitiven und der wahrnehmungsintensiven Rekonstruktion und der Unterstützung von Lernen, Wissen und Wissenskommunikation in verschiedenen Lehr-Lernarrangements.

Diese Veranstaltung baut auf die "Start in die Lehre" - Veranstaltung, "Wenn Folien helfen sollen..." auf. Der Workshop vertieft den Umgang mit textuellen und visuellen Rhetoriken, didaktischen Artikulationsschemata und Dramaturgien von Lehr-Lernarrangements. Er gründet in einem Verständnis von Lehren und Studieren als auf Lernen akzentuierte, gestaltbare Darstellung und Kommunikation von Wissen in situierten Inszenierungen. Es werden Formate der Präsentation, Möglichkeiten der Moderation von Lehr-Lernarrangements und der medialen Interaktion bearbeitet.

AdressatInnen: Lehrende, PromovendInnen (12TN)

Termin: nach Vereinbarung

Ort: EF 50, UH 301

3.4. MODERATION VON GRUPPENSITZUNGEN UND ARBEITSGRUPPEN FÜR LEHRENDE

Dr. Wolfgang Daum & Elke Möller, M.A.

In Seminaren an Hochschulen findet nach wie vor nur selten Kleingruppenarbeit statt. Überwiegend wird der Stoff – zum Leidwesen der Beteiligten – von den Studierenden anhand von Literatur erarbeitet und in Form von Referaten präsentiert.

Gruppenarbeit und Diskussionen bergen nach üblichen Befürchtungen Lehrender das Risiko, zeitlich auszuufern und chaotisch abzulaufen. Mit einfachen moderatorischen Techniken kann hier Abhilfe geschaffen werden. Richtig angeleitet können Diskussionen und Gruppenarbeiten effektiv und fruchtbar verlaufen und das kreative Potenzial dieser Arbeitsformen genutzt werden.

Der Workshop stellt Methoden der Moderation von Gruppensitzungen und Arbeitsgruppen in der Hochschullehre (insbesondere moderatorische Frage- und Brainstormingstechniken) vor. Diese werden in einer Simulation einer Gruppensitzung angewandt und reflektiert.

Termin: 23.01.2004 von 10.00 bis 17.00 Uhr

Ort: HDZ, Raum 115

Anmeldung spätestens bis 16.01.2004 erforderlich unter Tel. 0231/755-5541 oder per E-Mail an wdaum@hdz.uni-dortmund.de, max. 16 TN;

3.5. MIT TEXTEN KREATIV ARBEITEN (KOMPAKTSEMINAR AN VIER TERMINEN)

Dr. Wolfgang Daum, HDZ & Dr. Bärbel Schmidt (Institut für Textilgestaltung und ihre Didaktik / Kulturgeschichte der Textilien, UniDo)

Texte zu lesen, zu verstehen, zu verarbeiten, sie wiederzugeben, zu interpretieren, sie mit anderen Texten zu vergleichen, das sind wesentliche Elemente wissenschaftlichen Arbeitens. Daher spielt die Arbeit mit wissenschaftlichen Texten eine wesentliche Rolle in der Hochschullehre.

Hochschullehrende beklagen aber, dass es kaum möglich ist, Studierende zum Lesen wissenschaftlicher Texte zu bewegen. Selbst wenn die Texte als Kopie zur Verfügung gestellt werden, und darauf hingewiesen wird, dass ihre Kenntnis in der Veranstaltung vorausgesetzt wird, haben i.d.R. nur wenige Studierende die Texte gelesen und in den seltensten Fällen verarbeitet. Sie können weder Fragen dazu beantworten, noch mitdiskutieren. Manche(r) Lehrende kapituliert vor der ‚Mauer des Schweigens‘.

Das Seminar will mit den TeilnehmerInnen Möglichkeiten erarbeiten, Studierende zum Lesen und Verarbeiten wissenschaftlicher Texte zu motivieren:

- Wie kann die Arbeit an Texten in Lehrveranstaltungen so geplant werden, dass sie sinnvoll und effektiv genutzt werden können?
- Welche Texte sind für Studierende von Interesse?
- Welche Lese- und Verarbeitungsstrategien sind für wissenschaftliche Texte geeignet?
- Wie können Studierende wissenschaftliche Texte kreativ be- und verarbeiten und die Ergebnisse in der Lehrveranstaltung effektiv präsentieren?

Im Seminar sollen themenspezifisch Ideen zum Umgang mit wissenschaftlichen Texten entwickelt und erprobt werden.

Termine: 22.10., 29.10., 5.11. und 12.11.2003, jeweils von 14.00 bis 18.00 Uhr

Ort: HDZ, Raum 115

Anmeldung erbeten unter Tel. 0231/755-5541 oder per E-Mail an wdaum@hdz.uni-dortmund.de.

3.6. MOTIVIERENDE LEHRE PLANEN UND GESTALTEN (KOMPAKTSEMINAR)

Dr. Christine Roloff

Sie denken: „Grundstein für die Lehre ist mein fundiertes Fachwissen.“ Das stimmt, aber es ist nicht alles! Lehren heißt nicht nur Fachwissen an die Studierenden weiterzugeben, sondern Lerngelegenheiten inhaltlich für sie zu planen, methodisch zu strukturieren und sinnvoll zu gestalten. Dies ist das Thema des Seminars. Es ist gedacht für TeilnehmerInnen, die eine Lehrveranstaltung planen oder gerade durchführen und ihre Veranstaltungskonzepte didaktisch reflektieren wollen, um sie möglichst zu verbessern.

Sie lernen und üben, mit welchen Bausteinen eine Lehrveranstaltung dem Stoff angemessen und abwechslungsreich durchgeführt wird. Sie können sich mit verschiedenen Methoden vertraut machen und diese in der eigenen Lehre anwenden. Sie erarbeiten sich ein methodisch-didaktisches Repertoire zum Umgang mit der Festlegung angemessener Lernziele, zur Strukturierung und Aufteilung des Stoffes, zu vielfältigen Vermittlungsmethoden, zum Einsatz von Medien und Materialien, zur Zeitplanung – damit Sie das Heft in der Hand behalten!

AdressatInnen: Lehrende aller Fachbereiche

Termin: ein bis zwei Tage, nach Vereinbarung

Anmeldung bis 3.11.2003 erforderlich unter Tel. 0231/755-5535, -5526 oder per E-Mail an croloff@hdz.uni-dortmund.de.

3.7. ÜBERZEUGEND PRÄSENTIEREN IN LEHRE UND FORSCHUNG: VIDEOFEEDBACK-TRAINING

Dr. Birgit Spinath

Die Veranstaltung richtet sich an WissenschaftlerInnen, die ihre Präsentationen in Lehr- und Forschungskontexten verbessern möchten. Durch die Methode des Videotraining erhalten die TeilnehmerInnen die Gelegenheit, die Wirkung ihres Auftretens zu erfahren sowie Selbst- und Fremdwahrnehmung zu vergleichen. Das Training erfordert keine speziellen Vorkenntnisse.

Termin: 19. / 20.02.2004, 9.00 – 17.00 h

Ort: HDZ, Raum 115

Anmeldung erforderlich bis 10.02.2004 unter bspinath@hdz.uni-dortmund.de

TEILBAUSTEIN B

SCHLÜSSELQUALIFIKATION WISSENSCHAFTLICHEN ARBEITENS (20 LE)

3.8. RHETORIK UND PRÄSENTATION VON (PROMOTIONS-) VORTRÄGEN

Sigrid Dany, Dipl.-Päd.

Einzelberatung
Termin nach Absprache
Tel. 0231/755-5536, sdany@hdz.uni-dortmund.de

3.9. PERSÖNLICHES INFORMATIONS- UND WISSENSMANAGEMENT

Matthias Heiner

Dieser Workshop stellt Möglichkeiten hypermedial vernetzten Informations- und Wissensmanagements im WWW vor: Recherchen in Bibliotheken und Datenbanken, Fachinformationssystemen und wissenschaftsrelevanten Ressourcen im Internet. Ziel ist es, Routinen des wissenschaftlichen Arbeitens mit elektronischem Informations- und Wissensmanagement, Hypermedia-Netzen und Telekommunikation zu überprüfen, neue Wege aufzuzeigen und verbesserte Routinen für die Integration in die eigene wissenschaftliche Produktion zu entwickeln.

Der Workshop zeigt geschmeidige Übergänge vom Informationsmanagement zur wissenschaftlichen Textproduktion. Er befasst sich deshalb mit Retrievaltechniken, Methoden der Verwaltung von Literatur- und Internetreferenzen, Wissensmanagement, Selbst- und Zeitmanagement, dem Umgang mit Stressoren und der Routinierung von Arbeitstechniken. Hinweise auf geeignete Software und kognitive Tools und deren Erprobung sind eingeschlossen.

AdressatInnen: WissenschaftlerInnen aller Fachrichtungen, Promovierende/TeilnehmerInnen von Graduate Schools oder Promotionskollegs

Termin: nach Vereinbarung
Anmeldung per E-Mail an mheiner@hdz.uni-dortmund.de.

3.10. DER WEG ZUR PROFESSUR – KARRIERE- UND BEWERBUNGSTRAINING FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel & Dr. Christine Roloff

Sie möchten gerne an der Uni bleiben, und Ihr Ziel ist eine Professur. Sie haben Spaß an der Wissenschaft, Sie arbeiten gerne mit Studierenden, Lehre macht Ihnen Freude. Das sind sicher gute Voraussetzungen für eine Karriere in Forschung und Lehre. Es sind aber nicht nur die inhaltlichen Anforderungen, die auf Sie zukommen, Sie benötigen soziale und strategische Kompetenzen auf dem Weg zur Professur. In diesem Workshop können Sie erfahren, worauf es dabei ankommt, und wie Sie sich darauf vorbereiten können.

Schwerpunkte sind: Eintritt in die wissenschaftliche Community, Strategien der Veröffentlichung, Lehrportfolio, Bewerbung, Elemente und Ablauf eines Berufungsverfahrens, Vorstellungsvortrag und Selbstpräsentation.

AdressatInnen: wissenschaftlicher Nachwuchs nach der Promotion, HabilitandInnen
Termin: Montag, 24.11.2003, 9.00 – 17.00 Uhr
Ort: HDZ, Seminarraum 115
Anmeldung erforderlich unter Tel. 0231/755-5526 oder per E-Mail an hdz@hdz.uni-dortmund.de.

3.11. HOCHSCHULBEZOGENE GENDERKOMPETENZ

Dr. Christine Roloff & Dr. Oliver Reis

In der Diskussion um Geschlechtergerechtigkeit hat sich der Begriff des „Gender“ aus dem angelsächsischen Sprachraum zu einem zentralen Begriff entwickelt, da mit ihm präziser zwischen dem Geschlecht („sex“) und der sozialen Konstruktion, die mit dem Geschlecht verknüpft ist, unterschieden werden kann. „Genderkompetenz“ gilt heute als Schlüsselqualifikation und wird sowohl in Führungsverantwortung, in der Teamarbeit, in beruflichen Entscheidungsprozessen wie Einstellungsverfahren und der Personalentwicklung als auch in inhaltlichen Sachentscheidungen und Planungsprozessen gebraucht. Genderkompetenz befähigt dazu, Verhalten und Einstellungen

von Frauen und Männern als soziale Festlegungen zu erkennen und im (beruflichen) Alltag so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden.

In diesem Workshop begegnet Ihnen die Hochschule als Organisation unter dem Blickwinkel des Geschlechterverhältnisses. Sie lernen Methoden und Strategien der Genderanalyse kennen und werden befähigt, diese auf Ihr eigenes Tätigkeits- und Umfeld anzuwenden.

Eintägige Kompaktveranstaltung

AdressatInnen: Lehrende und Studierende aller Fachbereiche

Termin nach Vereinbarung, wird einvernehmlich mit den interessierten TeilnehmerInnen festgelegt.

Anmeldung erforderlich bis zum 17.11.2003 unter Tel. 0231/755-5535 oder -5526 oder per E-Mail an croloff@hdz.uni-dortmund.de.

BAUSTEIN 4 QUALITÄTSMANAGEMENT (8 LE)

4.1. LEHREVALUATION UND LEHRPORTFOLIO

Dr. Birgit Spinath

Die Veranstaltung richtet sich an WissenschaftlerInnen, die ihre Lehrveranstaltungen regelmäßig evaluieren möchten, um einerseits eine Grundlage zur Verbesserung eigener didaktischer Fähigkeiten zu haben und andererseits ihre Lehrqualifikationen, u.B. im Rahmen von Bewerbungsverfahren, dokumentieren zu können. Zu diesem Zweck werden in der Veranstaltung verschiedene Möglichkeiten zur Evaluation eigener Lehrveranstaltungen und zur Erstellung eines Lehrportfolios vorgestellt.

Termin: 01.04.2004, 9.00 – 17.00 Uhr

Ort: HDZ, Raum 115

Anmeldung erforderlich bis 10.02.2004 per E-Mail an bspinath@hdz.uni-dortmund.de.

4.2. DAS LEHRPORTFOLIO - REFLEXION UND EVALUATION DER EIGENEN LEHRTÄTIGKEIT

Nicole Auferkorte-Michaelis, Dipl.-Päd., Dr. Birgit Szczyrba

Lehrportfolios legen die Verantwortung und den Nachweis für gute Lehre in Ihre Hände als Lehrende und enthalten ausgewählte und reflektierte Leistungen Ihrer Lehrtätigkeit. Die mit dem Lehrportfolio entstehende Dokumentation Ihrer beruflichen Praxis dient der Qualitätssicherung und -entwicklung in der wissenschaftlichen Karriere.

Als TeilnehmerIn erstellen Sie Ihr eigenes Lehrportfolio, indem Sie

- Ihre Lehrphilosophie reflektieren und darstellen,
- Inhalte und Methoden Ihrer Lehre aufzeigen und begründen,
- Perspektiven für Ihre Lehre entwickeln und dokumentieren.

Der Workshop besteht aus drei aufeinander aufbauenden Veranstaltungsteilen.

Termine: dienstags, jeweils 10 - 16h, 28.10.2003, 18.11.2003, 13.01.2004

Ort: HDZ Raum 115

Die Teilnahme setzt eine Beschäftigung an einer nordrhein-westfälischen Hochschule voraus. Das Angebot gilt landesweit.

Anmeldung erforderlich bis 14.10.2003 per E-Mail an szczyrba@hdz.uni-dortmund.de.

4.3. EINFÜHRUNG IN DIE HOCHSCHULDIDAKTISCHEN BERATUNGSFORMATE AM BEISPIEL DES PROMOTIONS-COACHINGS

Prof. Dr. Dr. h.c. Johannes Wildt, StR Bea Wildt, Dr. Birgit Szczyrba

Termin und Ort: 6-tägig, wird noch bekannt gegeben

LEHR- UND BERATUNGSANGEBOTE FÜR PROMOVEND/INNEN, STUDIERENDE, STUDIENGANGSBEZOGENE ANGEBOTE UND TUTORIEN

1. ANGEBOTE FÜR PROMOVEND/INNEN

DOKTORAND/INNEN-KOLLOQUIUM

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel

In diesem Kolloquium werden die Promotionsvorhaben der Teilnehmenden in der Phase der Themenfindung und -eingrenzung, Auswertung und systematischen Darstellung vorgestellt und diskutiert. Ziel ist es, eine anregende Hilfestellung für das Vorankommen der einzelnen Projekte zu geben, aber auch eine gemeinsame Theorie- und Methodendiskussion anzuleiten. Es hat sich gezeigt, dass die wissenschaftliche Kommunikation über die einzelnen Arbeiten unter den Doktorand/innen für die Herausbildung von Standards der Bearbeitung und für die Zügigkeit der Ausführungen sehr fruchtbar ist.

Termine: nach Absprache

Ort: HDZ, Raum 115

Persönliche Anmeldung erforderlich im HDZ

1. ANGEBOTE FÜR STUDENT/INNEN

2.1. WIE GESTALTE ICH EIN REFERAT SO, DASS ETWAS 'RÜBERKOMMT'? VISUALISIERUNG UND PRÄSENTATION VON PROBLEMEN (KOMPAKTSEMINAR)

Dr. Wolfgang Daum

Referate werden in Lehrveranstaltungen häufig mit dem Ziel eingesetzt, Studierende aktiv zu beteiligen. Sie sind oft Voraussetzung für einen Schein. Studierende sind allerdings nicht unbedingt begeistert von dieser Form der Beteiligung. Wenn irgendmöglich vermeiden sie Referate so lange wie möglich. Lehrende sehen sie nicht selten ebenfalls als notwendiges Übel an. Beide sind der Meinung, Referate bringen seien sehr aufwendig, selten aber effektiv. Das kann nicht an Referaten als solchen liegen, sondern ist durch die Art des Einsatzes bedingt. Referate in Lehrveranstaltungen können als Übungsfeld für professionelle Präsentationen in der späteren beruflichen Tätigkeit genutzt werden.

Im Seminar arbeiten wir mit Visualisierung, einer Form der Präsentation, die sowohl die Vorbereitung eines Referats, als auch die Präsentation erleichtert, und darüber hinaus den teilnehmenden Studierenden das Verständnis des Inhalts ermöglicht.

Termin: 21.11.2003 von 10.00 bis 17.00 Uhr und 28.11.2003 von 10.00 bis 14.00 Uhr

Ort: HDZ, Raum 115

Anmeldung per E-Mail an wdaum@hdz.uni-dortmund.de oder unter Tel. 0231/755-5541

Maximale TeilnehmerInnenzahl: 12

2.2. WIE ARBEITEN PROJEKTE EFFEKTIV ? ARBEITSTECHNIKEN IN PROJEKTEN

Dr. Wolfgang Daum

Häufig hört man als Fazit nach Projekten, es sei dabei viel geredet worden, aber wenig herausgekommen. Das kann nicht an der Projektmethode selbst liegen, sondern nur an deren Durchführung.

Die TeilnehmerInnen sollen deshalb Arbeitstechniken kennen- und nutzen lernen, die die Arbeit in Projekten fördern.

Termine: 16.10., 30.10., 6.11.2003, jeweils von 14.00 bis 18.00 Uhr

Ort: HDZ, Raum 115

Anmeldung per E-Mail an wdaum@hdz.uni-dortmund.de oder unter Tel. 0231/755-5541

Maximale TeilnehmerInnenzahl: 10

2.3. EINFÜHRUNG IN DIE MODERATION VON GRUPPENSITZUNGEN FÜR STUDIERENDE

Dr. Wolfgang Daum & Elke Möller, M.A.

Stellen Sie sich vor: Sie bereiten in einer Arbeitsgruppe ein Referat vor. Sie treffen sich zum wiederholten Mal mit Ihrer Arbeitsgruppe. Nach stundenlanger Diskussion haben Sie mal wieder das Gefühl; inhaltlich nicht wesentlich voran gekommen zu sein; und der Referatstermin naht. Kommt Ihnen diese Situation bekannt vor?

Oft laufen Gruppenarbeitsprozesse unproduktiv ab. Richtig vorbereitet, durchgeführt und geleitet können sie nicht nur produktiv sein, sondern auch Spaß machen. In diesem Workshop lernen Sie Gruppensitzungen durch Moderation effektiv zu gestalten. Durch praktische Übungen und kurze theoretische Inputs werden folgende Aspekte näher behandelt:

- Moderation – Was ist das?
- Aufgaben und Rolle des Moderators/der Moderatorin
- Moderatorische Frageinstrumente
- Simulation einer Gruppensitzung

Die Veranstaltung richtet sich an Studierende aller Fachbereiche und Fakultäten.

Termin: 19.11.2003, 10.00 s.t. bis 17.00 Uhr

Ort: HDZ Raum 115

Maximale TeilnehmerInnenzahl: 16

Anmeldung erforderlich per E-Mail an wdaum@hdz.uni-dortmund.de oder unter Tel. 0231/755-5541

2.4. DEN EIGENEN ERFOLG GESTALTEN - SELBST- UND ZEITMANAGEMENT

Matthias Heiner

Wenn Sie es leid sind, unter Druck zu arbeiten, wichtige Arbeiten vor sich her zu schieben, nicht zu schaffen, was Sie sich vorgenommen haben, zwischen den Dingen Zeit zu verlieren - wenn Sie sich Klarheit verschaffen wollen über Ihre persönlichen Ziele, Ihnen angemessene Arbeitsweisen und Methoden der Zeitplanung kennen lernen wollen - dann ist dieser Workshop das richtige Angebot für Sie. Durch einfühlsam-solidarische Bearbeitung, ein vielfältiges methodisches Instrumentarium und praktische Übung erfahren Sie, wie Sie Prioritäten setzen und durch persönliche Arbeitsorganisation die Dinge erreichen können, die Ihnen wichtig sind.

Termin: 21.11.2003, 9:00 bis 17.00 Uhr

Ort: EF 50, UH 301

2.5. RECHERCHEN PROFESSIONALISIEREN. INFORMATION STRUKTURIEREN.

Matthias Heiner

Strategien für Bibliotheken und das Internet (Kataloge, Datenbanken, Fachinformationssysteme und Suchmaschinen). Der Workshop richtet sich an Studierende, die ihre Recherchekompetenz erweitern wollen. Er vermittelt Strategien der Informations- und Literatursuche sowie Verfahren der Strukturierung und Bewertung von Informationen. Sach- und Fachkompetenz sollen die Teilnehmenden sowohl in modellierenden Vermittlungsverfahren als auch durch eigenes Erproben und Experimentieren erwerben.

Im Mittelpunkt stehen Wissensmanagement und Referenz/Validität für wissenschaftliche Arbeiten: Recherchen nach Vorgabe, thematische oder strukturierende Recherchen in Bibliotheken, Datenbanken und im Internet. Thematisiert werden Besonderheiten von Katalogen, Datenbanken und Suchmaschinen, Differenzen der Erfassungssysteme, Wissenssysteme und des Information-Retrieval. Der Workshop führt in Methoden des Relevanzchecks, der Strukturierung und Bewertung ein und wird mit Hinweisen zum Export von Suchergebnissen und Anlegen von Referenzlisten für die alltagspraktische Verwertbarkeit von Recherchen in der wissenschaftlichen Arbeit Hilfestellung geben.

AdressatInnen: Ein Angebot an alle Studiengänge - Studierende aller Fachrichtungen

Diese Veranstaltung kann nach Vereinbarung als „in house“ Veranstaltung angeboten werden.

Termin: nach Vereinbarung

Anmeldung erforderlich schriftlich oder unter Tel. 0231/755-5526 oder -5540.

Maximale TeilnehmerInnenzahl: 16

2.6. INTERKULTURELLES KOMPETENZTRAINING FÜR STUDIERENDE

Elke Möller, M.A. & N.N.

Multikulturalität ist Alltagserfahrung geworden. Wann und wo immer Menschen aus unterschiedlichen Kulturen miteinander interagieren, ist interkulturelle Kompetenz gefragt, wenn der Kulturkontakt gelingen soll. Ziel dieses zweitägigen Trainings ist es, interkulturelle Begegnungen mit ihren Chancen und Problemen besser erfassen zu können und Handlungskompetenzen in interkulturellen Kontexten zu entwickeln. Durch praktische Übungen und kurze theoretische Inputs werden folgende Aspekte näher behandelt:

- Interkulturelle Kompetenz und Kultur – Was ist das?
- Das Eigene und das Fremde erkennen
- Eigene Handlungsstrategien im Umgang mit Fremdheit erkennen und (weiter-)entwickeln
- Reflexion eigener interkultureller Erfahrungen

Die Veranstaltung richtet sich an

- Studierende, die daran interessiert sind, in einer internationalen Gruppe mit- und voneinander zu lernen,
- an diejenigen, die einen Auslandsaufenthalt planen und
- an ausländische Studierende, die hier in Deutschland ihren Auslandsaufenthalt verbringen.

Termin: 5./6.12.2003, 10:00 Uhr bis 17:00 Uhr

Ort: HDZ, R. 115

Maximale TeilnehmerInnenzahl: 20

Anmeldung unter Angabe von Name und Telefonnummer bei Frau Möller per E-Mail an emoeller@hdz.uni-dortmund.de oder telefonisch unter 0231/755-5520 bis zum 24.11.2003

2.7. SCHREIBWERKSTATT: DAS SCHREIBEN VON EXAMENS- UND DIPLOMARBEITEN

Nicole Auferkorte-Michaelis & Marion Kamphans

Diplom- und Examensarbeiten schreiben sich nicht von selbst. Ein Teil der Schwierigkeiten bei der Verschriftlichung von Diplom- und Examensarbeiten ist darauf zurückzuführen, dass das Schreiben während des Studiums selten systematisch geübt wird. In diesem Workshop werden mit den TeilnehmerInnen die wesentlichen Schritte der Textherstellung erarbeitet und praktisch geübt:

- Thema eingrenzen
- Wissenschaftssprache
- Gliedern und Strukturieren
- Lesen und Exzerpieren
- Clustern/Mind-Mapping

AdressatInnen: Studierende aller Fachbereiche, die am Ende ihres Studiums sind und am Anfang ihrer Diplom- oder Examensarbeit stehen. 4tägiger Workshop;

Termine: 19./20.01.2004, 10 bis 16 Uhr und 2./3.02.2004, 10 bis 16 Uhr;

Ort: HDZ, Raum 115

Begrenzte TeilnehmerInnenzahl, persönliche Anmeldung bei den Dozentinnen erforderlich unter Tel. 0231/755-5532 oder per E-Mail an Naufer@hdz.uni-dortmund.de oder Mkamphans@hdz.uni-dortmund.de.

2.8. SCHREIBWERKSTATT: WISSENSCHAFTLICHES SCHREIBEN

Uwe Küchler

Die Schreibwerkstatt Wissenschaftliches Schreiben vermittelt Fertigkeiten, mit deren Hilfe sich wissenschaftliche Hausarbeiten in überschaubare und bearbeitbare Teilschritte gliedern lassen. Die Übungen erkunden verschiedene Phasen der wissenschaftlichen Textproduktion und -reproduktion. Den Teilnehmenden werden Übungen und Instrumente vermittelt, mit deren Hilfe Schreibschwierigkeiten bewusst werden und ein prozessorientiertes, produktiveres Schreiben gefördert wird.

Die Schwerpunkte der Werkstatt:

- den Anfang finden
- vom Lesen zum Schreiben kommen
- die Phasen des Schreibprozesses und der Textproduktion
- Planung und Selbstmanagement von Schreibprojekten

Die Teilnehmenden dieser Werkstatt sollten sich auf viele Schreibübungen einstellen und einem gemeinsamen Erarbeiten des Schreibprozesses in der Gruppe offen gegenüber stehen. Die drei Tage der Schreibwerkstatt bauen thematisch aufeinander auf, die verbindlich Teilnahme für alle drei Tage ist daher erforderlich.

Termin: 6. bis 8. Februar 2004, 10 bis 17 Uhr (Fr. & Sa) und 10 bis 15 Uhr (So)

Maximale TeilnehmerInnenzahl: 14

Ort: HDZ, Raum 115

Anmeldung: HDZ, Frau Kettler, Tel.: 0231/755-5526, eMail: mkettler@hdz.uni-dortmund.de

2.9. SCHREIBWERKSTATT FÜR STUDIERENDE, DIE SICH IN DER MITTLEREN STUDIENPHASE BEFINDEN

Anja Tigges

Zielsetzung

Die Schreibwerkstatt soll:

- Freude am Schreiben vermitteln,
- dabei unterstützen, mit den typischen Schwierigkeiten beim wiss. Schreiben konstruktiv umzugehen,
- dabei unterstützen, eigene Unsicherheiten bei der wissenschaftlichen Textproduktion genau zu benennen, um damit die Voraussetzungen für spätere eigenständige Lösungen zu schaffen,
- die Produktivität steigern
- bei einer realistischen Einschätzung und Einteilung der Arbeitsaufgabe unterstützen.

Methode

In der Schreibwerkstatt sollen einige problematische Stationen beim Schreiben von Diplom- und Studienarbeiten mit Hilfe von Übungen genauer angeschaut werden. Die Studierenden sollen dadurch Handgriffe für ein systematischeres und produktiveres Arbeiten kennen lernen.

Die Übungen führen in die problematischen Bereiche des Schreibprozesses. Sie sollen:

- helfen, Fragen wahrzunehmen und zu stellen,
- Strategien vermitteln, wie man mit Problemen produktiv umgehen kann,
- den Einstieg ins Schreiben erleichtern,
- die Schreibbarriere überwinden helfen,
- helfen, den Schreibprozess optimal zu gestalten.

AdressatInnen: Studierende, die sich in der mittleren Studienphase befinden. Sie sollten schon Hausarbeiten geschrieben, jedoch noch nicht mit Ihrer Abschlussarbeit angefangen haben.

Termin: 22. und 23.11.2003, 10 bis 17 Uhr

Ort: HDZ, Raum 115

Anmeldung: HDZ, Frau Kettler, Tel.: 0231/755-5526, eMail: mkettler@hdz.uni-dortmund.de

2.10. ELEKTRONISCHE SCHREIBWERKSTATT: RECHERCHIEREN IN BIBLIOTHEKEN UND INTERNET, LESEN UND LITERATUR VERWALTEN, WISSENSCHAFTLICHE TEXTE PRODUZIEREN

Matthias Heiner

Wer möchte nicht rechtzeitig gut beraten sein, wie man eine größere Studienarbeit mit Gewinn und Vergnügen bewältigt? Dieser Workshop richtet sich an Studierende, die eine Abschlussarbeit planen oder sich eine große Hausarbeit vorgenommen haben.

Themen sind

- Umgang mit externen Wissensspeichern

Bibliotheken, Datenbanken, Internet, das anfertigen von Exzerpte, Literaturlisten, Notizen, Gedankensplittern und der Übergang zur eigenen Textproduktion;

- Gestaltung des Interface

Sichten, Fenster, Übergänge Schreibtisch-Computer, kognitive Tools, kreative Tools

- den „Roten Faden“ bewahren, die eigene Stimme zur Geltung bringen

„advanced organizers“, Strukturierung, Gliederung, Hypertext, Dramaturgien, Drehbücher

- Überarbeiten – individuell, kooperativ, feedback-gesteuert

Überarbeitungsfunktion, Anmerkungen, Markierungen, Feedback-Regeln

- Gestalteter Text

Dokumentvorlagen, Auto-Funktionen, grafische Gestaltung, Visualisierung, Integration von Fremdformaten

...und zwischendurch: Zeitfresser

Perfektionismus, Nebenschauplätze, Technikfetischismus...

Termin: 13.01.2004 und 20.01.2004, 14.00 bis 19.00 Uhr

Ort: EF 50, UH 301

Anmeldung: HDZ, Frau Kettler, Tel.: 0231/755-5526, eMail: mkettler@hdz.uni-dortmund.de

2.11. LEHREN UND LERNEN ZWISCHEN PRÄSENZ UND VIRTUALITÄT: DIDAKTISCHE KONZEPTE UND METHODEN DES "BLENDED LEARNING"

Matthias Heiner

"blended learning" ist die Bezeichnung für Lernszenarien von Präsenzveranstaltungen mit Unterstützung "virtueller" Medien. Medientechnische Unterstützung von Kooperation, Telekommunikation, Heuristik, Präsentation und Dokumentation gewinnen in allen Qualifizierungsveranstaltungen in der Erstausbildung und Weiterbildung an Bedeutung.

Das gibt Grund für eine theoretische Reflexion und Anlass, die Ausbildung zur Handhabung von virtuellen Szenarien in die Erstausbildung einzubeziehen. Das Seminar befasst sich mit den

- veränderten Paradigmen für Mediendidaktik, Kognition und Interaktion,
- mit didaktischen Konzeptionen "virtuellen" Lernens, Medienformaten und Moderationsstrategien,
- konkreten medialen und moderatorischen Formen der Unterstützung von Präsenzveranstaltungen.

Auf der fachlichen Ebene der Theoriebildung wird eine kritische Auseinandersetzung mit dem Paradigma des sozial-kulturellen Konstruktivismus angestrebt, und auf der Ebene der fachlichen Ausbildung werden Lösungen für mediengerechte didaktische Konzepte, Moderationsstrategien und Lehr-Lernarrangements entwickelt und erprobt. Das Seminar wird den Studierenden die Möglichkeit der Exploration verschiedener Lernumgebungen und Lernplattformen anbieten und selbstständige Entwicklungsarbeiten für curricular anspruchsvolle, lerngerechte und medientypische didaktische Arrangements erarbeiten.

Das Präsenzseminar wird von nützlichen hypermedialen Umgebungen unterstützt. Der Zugang ist frei. Ein privater Internetanschluss ist wünschenswert, aber nicht vorausgesetzt. Das Seminar findet in den Präsenzphasen in EF 50, UH 301 statt.

Erfahrungen mit Computern, im Umgang mit dem Internet und verschiedenen Anwenderprogrammen. Wegen technischer Begrenzung ist das Seminar auf 20 Teilnehmende begrenzt.

Das Seminar beginnt mit einer 4-stündigen obligatorischen Auftaktveranstaltung am 15.10.2003 um 16.00 Uhr. Anmeldung erforderlich.

Termin: Mittwochs, 16.00 bis 18.00 Uhr

Ort: EF 50, UH 301

Anmeldung: HDZ, Frau Kettler, Tel.: 0231/755-5526, eMail: mkettler@hdz.uni-dortmund.de

3. ANGEBOTE FÜR STUDIERENDE – STUDIENGANGSBEZOGEN

3.1. GENDER MAINSTREAMING: WAS BEDEUTET DIES FÜR HOCHSCHULEN UND WISSENSCHAFT?

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel & Marion Kamphans & Christine Roloff

In dem Seminar wird es darum gehen, das Konzept des Gender Mainstreaming vorzustellen und Ansatzpunkte dafür in der Hochschule und Wissenschaft zu suchen. Gender Mainstreaming meint, dass die Geschlechterperspektive in den Hauptstrom der Entscheidungen, d.h. bei allen politischen Entscheidungen und Programmen zu berücksichtigen ist. Es handelt sich dabei um ein Konzept, das ein neues Verhältnis zwischen Politik und Geschlechterforschung einleitet, da es auf Ergebnisse der Geschlechterforschung angewiesen ist. Damit erhält die Frauenforschung zwar eine große Bedeutung, sie wird aber auch in den Dienst genommen und kann ihr Kritikpotential verlieren. Wir werden an konkreten Beispielen und Projekten die Hochschule aus der Perspektive des Gender Mainstreaming analysieren und ein Konzept für die Umsetzung entwickeln.

Termin: Donnerstags, 10 bis 12 Uhr

Ort: HDZ, Raum 115

3.2. SOZIOLOGISCHE DIMENSIONEN EINER GEDÄCHTNIS- UND GESCHLECHTERKULTUR. EIN SEMINAR MIT TEXTEN VON THEODOR W. ADORNO

Sigrid Metz-Göckel & Nicole Auferkorte-Michaelis

Termin: Donnerstags, 14 bis 16 Uhr

Ort: EF 50, Raum 2.2112

3.3. ERZIEHEN UND UNTERRICHTEN UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG VERÄNDERTER LEBENSBEDINGUNGEN VON JUGENDLICHEN

B. Kovermann (ZfL) & Johannes Wildt

Die Veranstaltung will Studierenden helfen, persönliche und professionelle Identität zu gewinnen. Studierende erforschen ihre eigene Berufswahlmotivation auf den Hintergrund veränderter Lebensbedingungen von Kindern und Jugendlichen. Sie lernen die Netzung von Schulfächern im Sinne einer ganzheitlichen Ausbildung kennen. Aus den Themenschwerpunkten der einzelnen Veranstaltungen werden Beobachtungsaufgaben für die schulpraktischen Studien entwickelt. Dabei lernen die Studierenden Beobachtungsmethoden und -kriterien kennen.

AdressatInnen: Studierende FB 12/Lehramt

Termin: Montags, 16 bis 18 Uhr

Ort: EF 50, Raum?

Anmeldung: HDZ, Frau Kettler, Tel.: 0231/755-5526, eMail: mkettler@hdz.uni-dortmund.de

4. ANGEBOTE FÜR TUTORIEN

4.1. TUTORING, MENTORING, PEER-CONSULTING – EINFÜHRUNG IN FORMATE STUDENTISCHER BERATUNGS- UND BETREUUNGSFORMATE / TEIL I

Johannes Wildt & Elke Möller & Birgit Szczyrba

Teil I (3 SWS) eines gleichnamigen 6 SWS umfassenden Moduls zu Beratungskompetenz, dessen Teil II im folgenden Semester stattfinden wird. Die Teilnahme ist begrenzt auf Studierende, die tutorielle, mentorielle oder studienberatende Tätigkeiten studienbegleitend ausüben. Die Teilnehmerzahl ist auf 16 begrenzt. TeilnehmerInnen anderer Fakultäten / Fachbereiche sind zugelassen, sofern sie die Praxiskriterien erfüllen und beabsichtigen, das gesamte Modul zu belegen.

Termin: Dienstag, 14 tägig, mit zwei ganztägigen Blockveranstaltungen n.V.

Anmeldung: HDZ, Frau Kettler, Tel.: 0231/755-5526, eMail: mkettler@hdz.uni-dortmund.de

4.2. INTERKULTURELLES KOMPETENZTRAINING FÜR MENTOREN AUSLÄNDISCHER STUDIERENDER

Johannes Wildt & Elke Möller

Programmbeschreibung siehe S. 3 (Interkulturelles Kompetenztraining für Studierende)

Termin: 15. und 16.01.2004, 10.00 bis 17.00 Uhr

Ort: HDZ, Raum 115

Anmeldung unter Angabe von Name und Telefonnummer bei Frau Möller per E-Mail an emoeller@hdz.uni-dortmund.de oder telefonisch unter 0231/755-5520 bis zum 05.01.2004

4.3. TUTOREN-KOLLEG

Matthias Heiner & Christine Roloff & Johannes Wildt

Eintägige und zweitägige Workshops für Tutorinnen und Tutoren aller Fachrichtungen und für solche, die es werden wollen. Das TutorInnen-Kolleg ist ein Angebot an Studierende, die Orientierungs-, Fach- und/oder studienbegleitende Tutorien oder Übungsgruppen leiten oder leiten werden. Bausteine des Kollegs sind:

- soziale Kompetenzen, Rollenkompetenzen
- kommunikative Kompetenzen
- Medienkompetenz (Tafel, Overhead-Projektor, Flipchart, Metaplan-Technik, Video...)
- Didaktisierung des Studierwissens
- Methodische Variationen
- Planung von Veranstaltungen
- Motivationsförderung
- Erkenntnisprogression und Lernerfolgskontrolle
- Symmetrisches Lernen: Moderationstechniken, Lehren und Lernen in Gruppen
- Einführung in wiss. Arbeiten für Studierende (Lern- und Arbeitstechniken, Problemlösen)
- Prüfungsvorbereitung
- Supervision

Die Kolleg-Workshops finden im Block nach Absprache mit den Beteiligten statt.

Ort und Zeit: nach Vereinbarung

Kontakt und Anmeldung schriftlich oder unter Tel. 0231/755-5526, -5537 oder -5540.

LAUFENDE BZW. 2003 GESTARTETE PROJEKTE

A: FORSCHUNGSPROJEKTE

BASISQUALIFIKATIONEN VON STUDIENANFÄNGERINNEN (TITELGRUPPE 94)

Leitung: Dr. Stefanie Leffelsend, Prof. Dr. Birgit Spinath, Prof. Dr. Elke Heise
Mitarbeiterin: Stefanie Schulz

BILINGUALER STUDIENGANG „PERSONALFÜHRUNG“ AN DER UNIVERSITÄT IN NOWGOROD (DAAD) HDZ, UNIVERSITÄT NOWGOROD (BMBF, ALEXANDER VON HERZEN PROGRAMM)

Leitung: Prof. Dr. Dr. h.c. Johannes Wildt, Prof. Dr. Ludwig Huber (Universität Bielefeld), Prof. Dr. Michail Pewsner (Universität Nowgorod)
<http://www.hdz.uni-dortmund.de>

FACHNAHE STUDENTISCHE ERWERBSARBEIT IN DEN INGENIEURWISSENSCHAFTEN (TITELGRUPPE 94)

Leitung: Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Nicole Auferkorte-Michaelis
Mitarbeiterinnen: Annette Klein, Ellen Schröder
<http://www.hdz.uni-dortmund.de>

GENDER MAINSTREAMING IN DEN NEUEN MEDIEN IN DER BILDUNG - FÖRDERBEREICH HOCHSCHULE (BMBF)

Leitung: Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel; Prof. Dr. Heidi Schelhowe (Universität Bremen)
Mitarbeiterinnen: Marion Kamphans, Anna Drag, Anja Tigges (HDZ); Dr. Heike Wiesner, Isabel Zorn (Bremen)
<http://www.hdz.uni-dortmund.de>

KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG VON LEHR-LERNPROZESSEN ALS GEMEINSAME AUFGABE VON SCHULE UND UNIVERSITÄT (MSWF-NRW)

Leitung: Prof. Dr. Birgit Spinath, Prof. Dr. Uwe Kleinbeck
MitarbeiterInnen: Regine Höfer, Jens Bartnitzky, Sascha Schlein, Cordula Stobbe, Robert Tietze, Ines Wohland
http://projekte.fb14.uni-dortmund.de/lernmotivation_im_grundschulalter

LERNKULTUR UND INNOVATIONSPROZESSE IN BILDUNGSEINRICHTUNGEN (FORSCHUNGSBAND INWIDA, UNIVERSITÄT DORTMUND)

Sprecher: Prof. Dr. Heinz Günter Holtappels
Leitung: Prof. Dr. Lilian Fried, Prof. Dr. Uwe Kleinbeck, Prof. Dr. Bernd Ott, Prof. Dr. Günter Pätzold, Prof. Dr. Hans-Günter Rolff, Prof. Dr. Birgit Spinath, Prof. Dr. Renate Schulz-Zander
MitarbeiterInnen: Tanja von der Laden, Sven Schulte, Anne Kuchler, Veit Kloos

PERSPEKTIVEN VON INFORMATIK-STUDIERENDEN IM LÄNDERVERGLEICH: UNIVERSITÄT DORTMUND – BELORUSISCHE UNIVERSITÄT MINSK (HDZ, FREUNDESGESELLSCHAFT DER UNIDO, EDC MINSK)

Leitung: Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Nicole Auferkorte-Michaelis (HDZ), Dr. Eckhard Steuer, Dr. Michael Gusakovskiy (edc Minsk)
Mitarbeiterinnen: Annette Klein, Alena Syrakvashka

SITUATION DER DOKTORANDINNEN IN DEN FACHBEREICHEN/FAKULTÄTEN 12-16 (UNIVERSITÄT DORTMUND)

Leitung: Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel
MitarbeiterInnen: Petra Selent, Aira Schöttelndreier, Ilse Kampski

STUDIENEFFIZIENZ VON INTERNATIONALEN STUDIERENDEN AN DER UNIVERSITÄT DORTMUND. IST-ANALYSE DER STUDIERENDENDATEN UND ERFahrungen MIT DER STUDIENANALYSE

Leitung: Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Nicole Auferkorte-Michaelis
Mitarbeiterinnen: Annette Klein, Ellen Schröder, Elke Möller
<http://www.hdz.uni-dortmund.de>

VICO - DER VIRTUELLE QUALIFIZIERUNGS COACH – KOMPETENZENTWICKLUNG FÜR DIE ARBEIT IN VIRTUELLEN UNTERNEHMEN UND DIDAKTISCHE METAMODELLIERUNG (BMBF)

Gesamtkoordination des Projekts: Prof. Dr. Bernd Ott, Lehrstuhl Technik und ihre Didaktik

Kooperation mit verschiedenen Lehrstühlen und Einrichtungen der Uni Dortmund

Leitung für das HDZ: Prof. Dr. Dr. h.c. Johannes Wildt

Mitarbeiter: Matthias Heiner

<http://www.hdz.uni-dortmund.de>

VISION UND MISSION: DIE INTEGRATION VON GENDER IN DEN MAINSTREAM EUROPÄISCHER FORSCHUNG (DFG)

Leitung: Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Dr. Karin Zimmermann

Mitarbeiterinnen: Jutta Massner, Sabine Schäfer, Tina Möller, Britta Gehrman

<http://www.hdz.uni-dortmund.de>

B: ENTWICKLUNGS- UND WEITERBILDUNGSPROJEKTE

CEVU - A COLLABORATIVE VIRTUAL EUROPEAN UNIVERSITY (CARRIED OUT WITH THE SUPPORT OF THE EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORATE-GENERAL FOR EDUCATION AND CULTURE, TRAINING AND YOUTH - eLEARNING INITIATIVE)

scientific lead of workgroup "online pedagogy": Prof. Dr. Dr. h.c. Johannes Wildt

project members: Matthias Heiner, Dirk Schneckenberg

<http://www.cevu.org>

FAKULTÄTSEINHEITLICHE GESTALTUNG STUDENTISCHER RÜCKMELDUNGEN – QUALITÄTSSICHERUNG VON STUDIUM UND LEHRE IN DER FAKULTÄT MASCHINENBAU WISE 2002/2003 - UNIINTERNES KOOPERATIONSPROJEKT MIT DER FAKULTÄT MASCHINENBAU

Leitung: Nicole Auferkorte-Michaelis (HDZ), Bettina Wirtz (MB)

Mitarbeiterinnen: Ellen Schröder, Annette Klein

FAKULTÄTSEINHEITLICHE GESTALTUNG STUDENTISCHER RÜCKMELDUNGEN „ONLINE“ – QUALITÄTSSICHERUNG VON STUDIUM UND LEHRE IN DER FAKULTÄT MASCHINENBAU SOSE 2003 - UNIINTERNES KOOPERATIONSPROJEKT MIT DER FAKULTÄT MASCHINENBAU

Leitung: Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Nicole Auferkorte-Michaelis (HDZ); Prof. Dr. Uwe Clausen, Dr. Bernhard Heimann

MitarbeiterInnen: Ellen Schröder, Annette Klein, Robert Scheffermann

HOCHSCHULDIDAKTIK-ON-LINE - FACHINFORMATION, QUALIFIZIERUNG, VERNETZUNG

Internetportal und Plattform der Hochschuldidaktik in NRW (MSWF-NRW)

Leitung: Prof. Dr. Dr. h.c. Johannes Wildt

MitarbeiterInnen: Matthias Heiner, Dirk Schneckenberg, Birgit Szczyrba

<http://www.hd-on-line.de>

IDS-HOCHSCHULE - INFORMATIONSSYSTEM HOCHSCHULE (VOLKSWAGENSTIFTUNG)

Projektpartner der Kooperation deutscher Hochschulforschungsinstitute

Leitung: Prof. Dr. Dr. h.c. Johannes Wildt

Mitarbeiter: Matthias Heiner, Dirk Schneckenberg

<http://ids.hof.uni-halle.de>

MENTORENPROGRAMM FÜR INTERNATIONALE STUDIERENDE AN DER UNIVERSITÄT DORTMUND (DAAD) - GEMEINSCHAFTSPROJEKT DES AKADEMISCHEN AUSLANDSAMTES (AAA) DER UNIVERSITÄT DORTMUND UND DES HDZ

Leitung: Prof. Dr. Dr. h.c. Johannes Wildt (HDZ), Dipl.-Ing. Katharina Sämann (AAA)

Mitarbeiterinnen: Elke Möller, Hannah Wächter (HDZ); Julia-Charlott Reisener (AAA)

MODULE FÜR DIE QUALIFIZIERUNG IN DER HOCHSCHULDIDAKTISCHEN MODERATION (HANS-BÖCKLER-STIFTUNG)

Leitung: Prof. Dr. Dr. h.c. Johannes Wildt

Mitarbeiterin: Birgit Szczyrba

<http://www.hdz.uni-dortmund.de>

START IN DIE LEHRE

Eine hochschuldidaktische Einführung in das Lehren und Lernen an der Universität Dortmund

Leitung: Dipl.-Päd. Sigrig Dany

MitarbeiterInnen: Kollegium des HDZ, externe hochschuldidaktische ModeratorInnen

C: 2003 ABGESCHLOSSENE PROJEKTE

BERUFSEINSTIEG UND DROP-OUT-ANALYSE IM STUDIENGANG MASCHINENBAU (TITELGRUPPE 94)

Leitung: Prof. Dr. Sigrig Metz-Göckel, Nicole Auferkorte-Michaelis

Mitarbeiterinnen: Britta Gehrmann, Melanie Bohn, Annette Klein

KOOPERATIONSFORMEN UND -STRUKTUREN VON RUNDEN TISCHEN / ARBEITSKREISEN ZUM ABBAU HÄUSLICHER GEWALT IN NRW (MFJFC - NRW)

Leitung: Prof. Dr. Sigrig Metz-Göckel, Dr. Susanne Eichler

Mitarbeiterinnen: Anne Grefer, Gabriele Schütte, Christina Möller, Britta Gehrmann

<http://www.hdz.uni-dortmund.de>

QUALITÄT UND INNOVATION – GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT ALS REFORMSTRATEGIE (QUER) (VOLKSWAGEN-STIFTUNG)

Leitung: Dr. Christine Roloff beim Rektorat der Universität Dortmund

MitarbeiterInnen: Dr. Andrea Koch-Thiele, Carsten Pfaff, Petra Selent

<http://www.verwaltung.uni-dortmund.de/quer/index.htm>

STUDENTISCHE ERWERBSTÄTIGKEIT IM INFORMATIKSTUDIUM (TITELGRUPPE 94): EINE PILOTSTUDIE ZUR FACHNÄHE VON ERWERBSARBEIT WÄHREND DES STUDIUMS

Leitung: Prof. Dr. Sigrig Metz-Göckel, Nicole Auferkorte-Michaelis

Mitarbeiterinnen: Britta Gehrmann, Annette Klein

SUPERVISION OF PHD – EIN PROGRAMM ZUR QUALIFIZIERUNG FÜR DIE BETREUUNG VON PROMOTIONEN (HANS-BÖCKLER-STIFTUNG)

Leitung: Prof. Dr. Dr. h.c. Johannes Wildt

Mitarbeiterin: Dr. Birgit Szczyrba

VON DER 'LEGITIMATIONSFRAU' ZUR ANERKANNTEN EXPERTIN? ZUR KONSTRUKTION VON STEUERUNGSELITEN IM WISSENSCHAFTLICHEN FELD (DFG)

Leitung: Prof. Dr. Sigrig Metz-Göckel

MitarbeiterInnen: Dr. Karin Zimmermann, Kai Huter, Nadja Tiefenbach, Ines Homburg

<http://www.hdz.uni-dortmund.de>

PROMOTIONSKOLLEG „WISSENSMANAGEMENT UND SELBSTORGANISATION IM KONTEXT HOCHSCHULISCHER LEHR- UND LERNPROZESSE“ (HANS-BÖCKLER-STIFTUNG)

SprecherIn: Prof. Dr. Sigrig Metz-Göckel; ab 10/2001 Prof. Dr. Dr. h.c. Johannes Wildt

Koordination: Elke Kruse

<http://www.hdz.uni-dortmund.de>

IN 2002 UND 2003 ERSCHIENENE VERÖFFENTLICHUNGEN

in alphabetischer Reihenfolge

Asdonk, J., Kroeger, H., Strobl, G., Tillmann, K.-J. und Wildt, J. (Hg.) (2002):

Bildung im Medium der Wissenschaft. Zugänge aus Wissenschaftspropädeutik, Schulreform und Hochschuldidaktik, AHD-Reihe, Weinheim

Auferkorte, N. und Prochnow-Karl, K. (2002):

Geschlechtergerechtigkeit als Beruf? Erwerbsbiographien Dortmunder Diplom-Pädagoginnen. In: Pädagogischer Blick 1

Auferkorte, N. und Selent, P. (2003):

Semesterbegleitendes Feedbackverfahren in Lehrveranstaltungen. In:

Wildt, J., Encke, B. und Blümcke, K. (Hg.):

Professionalisierung der Hochschuldidaktik - Ein Beitrag zur Personalentwicklung an Hochschulen, AHD-Reihe, Bielefeld, S. 191-197

Berendt, B., Voss, H.-P. und Wildt, J. (Hg.) (2002):

Neues Handbuch Hochschullehre, Loseblatt-Sammlung, Berlin

Carell, A., Gaus, O. und Heiner, M. (2003):

Online Lernen - Formate medialer Interaktion. In:

Wildt, J., Encke, B. und Blümcke, K. (Hg.):

Professionalisierung der Hochschuldidaktik - Ein Beitrag zur Personalentwicklung an Hochschulen, AHD-Reihe, Bielefeld, S. 140-154

Carell, A., Heiner, M. und Ott, B. (2002):

viCo – Der virtuelle Qualifizierungscoach Kompetenzentwicklung für die Arbeit in virtuellen Unternehmen, In:

e-competence, Journal Hochschuldidaktik, 13. Jg., Nr. 2, S. 40-43

Dickhäuser, O., Schöne, C., Spinath, B. und Stiensmeier-Pelster, J. (2002):

Die Skalen zum akademischen Selbstkonzept:

Konstruktion und Überprüfung eines neuen Instrumentes. In:

Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 23, S. 393-405

Gaus, O. und Wildt, J. (2003):

Journalistisches Schreiben für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. In:

Welbers, U. (Hg.):

Hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung. Grundlagen – Handlungsformen – Kooperationen, AHD-Reihe, Bielefeld, S. 347-351

Görn, A., Spinath, B., Hennecke, M. und Stiensmeier-Pelster, J. (2002):

Assessment Center als Methode moderner Personalentwicklung – Ein Leitfaden für die Praxis, Landau :

Habel, W. und Wildt, J. (Hg.) (2003 in Druck):

Gestufte Studiengänge in der Lehrerbildung, Bad Heilbrunn

Heiner, M. (2002):

„e-Competence“ Hochschuldidaktik im Projektbereich „Informations- und Kommunikationsmedien – Mediale Interaktion“, In:

e-competence, Journal Hochschuldidaktik, 13. Jg., Nr. 2, S. 4-9

Heiner, M. (2002):

Virtuelles Coaching – didaktische Metamodellierung und Transparenz von Metakompetenz. Schlüsselqualifikationen des Lernens an Mensch-Maschine-Schnittstellen, HDZ-Rundbrief, 13. Jg., Nr. 1, S. 11 ff.

Heiner, M. (2003):

Exkurs:

Groupware-Vermittlung und didaktische Rahmung kooperativer Kommunikation in der wissenschaftlichen learning community HMod.

In:

Wildt, J., Encke, B. und Blümcke, K. (Hg.):

Professionalisierung der Hochschuldidaktik - Ein Beitrag zur Personalentwicklung an Hochschulen, AHD-Reihe, Bielefeld, S. 264-272

Heiner, M. (2003):

Hochschuldidaktische Moderation von hypermedialen Lernumgebungen und computermediatisierten learning communities. In:

Wildt, J., Encke, B. und Blümcke, K. (Hg.):

Professionalisierung der Hochschuldidaktik - Ein Beitrag zur Personalentwicklung an Hochschulen, AHD-Reihe, Bielefeld, S. 67-73

Heiner, M., Schneckenberg, D. und Wildt, J. (2002):
Hochschuldidaktik on-line:
Ein Internetportal für hochschuldidaktische Fachinformation, Qualifizierung und Vernetzung, In:
e-competence, Journal Hochschuldidaktik, 13. Jg., Nr. 2, S. 21-25

Heiner, M., Schneckenberg, D., Wildt, J. (2003):
Background Paper of the European Project cEVU - Workgroup "Online Pedagogy", cEVU (collaborative European Virtual University) -
internal Paper, 22 Seiten, euroPACE 2003

Kamphans, M. (2003):
Gender in Multimedia-Projekten – Perspektiven für die Umsetzung. In:
Journal Hochschuldidaktik, 14. Jg., Nr. 1, 3/2003, S. 23-25

Kamphans, M. (2003 in Druck):
Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming. In:
Rolloff, Chr. und Selent, P. (Hg.):
Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe, Bielefeld

Kamphans, M., Metz-Göckel, S. und Tigges, A. (2003):
Wie Geschlechteraspekte in die digitalen Medien integriert werden können – das BMBF-Projekt „MuSoft“. Internes Memorandum
(Memo Nr. 141) des Lehrstuhls für Software-Technologie des Fachbereichs Informatik der Universität Dortmund, MuSoft-Bericht Nr. 4,
Dortmund

Metz-Göckel, S. (2002):
Bildung der Geschlechter und das Geschlecht der Bildung. In:
Asdonk, J. et al. (Hg.):
Bildung im Medium der Wissenschaft. Zugänge aus Wissenschaftspropädeutik, Schulreform und Hochschuldidaktik, AHD-Reihe,
Weinheim, S. 227-238

Metz-Göckel, S. (2002):
Die Internationale Frauenuniversität ‚Technik und Kultur‘ als Konzept zur Frauen- und Eliteförderung. In:
Neusel, A. und Poppenhusen, M. (Hg.):
Universität neu denken, Opladen, S. 43-54

Metz-Göckel, S. (2002):
Die Karriere des Gender Mainstreaming in Politik und Wissenschaft – Etikettenschwindel oder neuer Schritt im Geschlechter- und
Generationenverhältnis? In:
Diskurs 2002, Heft 3, S. 40-50

Metz-Göckel, S. (2002):
‚Ein bisschen Größenwahn steht jeder Frau‘. Zur Normalisierung einer Elitebildung von Frauen. In:
Kampshoff, M. und Lumer, B. (Hg.):
Chancengleichheit im Bildungswesen, Opladen, S. 109-132

Metz-Göckel, S. (2002):
Institutionalisierung der Frauenforschung oder vom Verbrauch der Visionen. In:
Journal Netzwerk Frauenforschung NRW, Nr. 13, S. 31-40

Metz-Göckel, S. (Hg.) (2002):
Lehren und Lernen an der Internationalen Frauenuniversität, Opladen

Metz-Göckel, S. (2002):
Women's and Gender Studies in Germany – Strategies for Internationalization. In:
Fleißner, H. und Potts, L. (Hg.):
Societies in Transition – Challenges to Women's and Gender Studies, Opladen

Metz-Göckel, S. (2003):
Gender Mainstreaming und Geschlechterforschung – Gegenläufigkeiten und Übereinstimmungen. Ein Diskussionsbeitrag. In:
Interdisziplinäres Frauenforschungs-Zentrum (Hg.):
Wechselwirkungen, Bielefeld

Metz-Göckel, S. (2003):
L'Université Internationale des Femmes. Un projet global pendant l'Exposition Universelle, sa poursuite et ses résultats. In:
Rogers, R.:
Sur la mixité, Straßburg

Metz-Göckel, S. (2003):
Zur Liaison von Frauenforschung und Haushaltswissenschaft und die ‚Work Life Balance‘ Debatte. In:

Methfessel, B. und Schlegel-Matthies, K.:

Fokus Haushalt. Beiträge zur Sozioökonomie des Haushalts, Baltmannsweiler, S. 53-70

Metz-Göckel, S. (2003 in Druck):

Exzellenz und Elite im amerikanischen Hochschulsystem, Opladen

Metz-Göckel, S. (2003 in Druck):

Wenn die Arbeit die Familie frisst. Work Life Balance als Genderproblem. In:

Kastner, M. (Hg.):

Work Life Balance, Heidelberg

Metz-Göckel, S. und Brendel, S. (2002):

Auslaufmodell Normalstudent? Zur Pluralisierung studentischer Lebenslagen. In:

Gruppendynamik, Heft 1, S. 11-26

Metz-Göckel, S. und Kamphans, M. (2002):

Gender Mainstreaming in Hochschulleitungen von NRW. Mit gebremstem Schwung und alter Skepsis. Gespräche mit der Hochschulleitung. Forschungsbericht, Dortmund

Metz-Göckel, S. und Kamphans, M. (2002):

Gespräche mit der Hochschulleitung zum Gender Mainstreaming. In:

Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 20, Jg. 2002, Heft 3, S. 67-88

Metz-Göckel, S. und Wetterer, A. (Hg.) (2002):

Einführung in den Themenschwerpunkt. Hochschul- und Wissenschaftsentwicklung durch Gender Mainstreaming? In:

Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 3, S. 3-6

Metz-Göckel, S., Kamphans, M. und Tigges, A. (2003 in Druck):

Genderspekte der Medienkompetenz und die Bilder im Kopf von Lehrenden und Studierenden. In:

Bett, K., Wedekind, J. und Zentel, P. (Hg.):

Medienkompetenz für die Hochschullehre, Münster

Metz-Göckel, S., Roloff, Chr. und Sattari, S. (2003):

Gendertrainings zur Entwicklung von Genderkompetenz. Eine Herausforderung für die Leitungspersonen. In:

Neue Impulse. Gesellschaft deutscher Akademikerinnen, Nr. 3:

S. 6-11 sowie in:

Journal Hochschuldidaktik, Heft 1, S. 13-16

Metz-Göckel, S., Kamphans, M., Tigges, A. und Drag, A. (2002):

Auf die Probe gestellt. Gender Mainstreaming bei der Einführung digitaler Medien in der Hochschullehre. In:

Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 20, Jg. 2002, Heft 4, S. 28-40

Möller, E. (2003 in Druck):

Wege in ein erfolgreiches Studium – Das *Come2Campus*-Patenschaftsprogramm der Universität Dortmund:

Ein Beitrag zur Integration ausländischer Studierender in der Studieneingangsphase, Neues Handbuch Hochschullehre, Stuttgart

Möller, E. und Hwang, S.-J. (2003):

Interkulturelles Kompetenztraining im universitären Lehr-/Lernbetrieb. In:

Wildt, J., Encke, B. und Blümcke, K. (Hg.):

Professionalisierung der Hochschuldidaktik - Ein Beitrag zur Personalentwicklung an Hochschulen, AHD-Reihe, Bielefeld, S. 164-174

Roloff, Chr. (2002):

Gender Policy Meets Reform Strategies in Higher Education – Towards a „Mainstreaming“ Concept. In:

Wiemer, C. (Hg.):

Sound Changes – An International Survey of Women’s Career Strategies in Higher Education. *Universelle* 4, Januar 2002, Universität Zürich, S. 153-161

Roloff, Chr. (2002):

Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie. Der Beitrag des Dortmunder Projekts „QueR“ zum Gender Mainstreaming. In:

Köhler, G. (Hg.):

Alternativen denken – Blockaden überwinden – strategisch handeln. Management of Change in Hochschule und Forschung,

Dokumentation der 21. GEW-Sommerschule, Frankfurt a.M., S. 73-80

Roloff, Chr. (2002):

Geschlechtergerechtigkeit als universitäres Reformfeld. In:

Michel, Chr. et al. (Hg.):

Hochschulreform – Macht – Geschlecht. Aktuelle Reformprozesse an Hochschulen aus feministischer Sicht, Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, Bern, S. 25-38

Roloff, Chr. (Hg.) (2002):

Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule, Bielefeld

Roloff, Chr. (2003):

QueR-Strukturen – Geschlechtergerechte Personalentwicklung im Kontext des Qualitätsmanagements. In: Laske, St., Meister-Scheytt, C. und Scheytt, T. (Hg.): Personalentwicklung und universitärer Wandel, München, S. 295-311

Roloff, Chr. (2003 in Druck):

Anreize und Einsichten als Bedingungen für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik an Hochschulen. In: Dokumentation des Symposiums „Verfassungsmäßigkeit, Opportunität und Nützlichkeit von Anreizsystemen“ am 18. Oktober 2002 an der Universität Freiburg, Schweiz, Wettlingen

Roloff, Chr. und Selent, P. (2003):

Geschlechtergerechtigkeit als Beitrag zur Hochschulreform – Strategien, Methoden und Ergebnisse der Zusammenführung von Reform und Gleichstellung. In: Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, 3/3.10 (Aufgaben und Kompetenzen in Kommunen, Behörden und Unternehmen), Hamburg, S. 1-20

Roloff, Chr. und Selent, P. (Hg.) (2003):

Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe, Bielefeld

Schneckenberg, D. (2003 in Druck)

eLearning define la educatiòn del porvenir, en: EDUCAR "Formaciòn o Autoformacion en la Universidad", Barcelona 2003

Schneckenberg, D. (2002):

eLearning gestaltet die Bildung der Zukunft, Journal Hochschuldidaktik 13 Jahrgang 2002, Nr.2, Seite 14-21, HDZ - Universität Dortmund, ISSN 0949-2429

Schneckenberg, D. (2002):

eLearning: Markt mit vielen Facetten, Das Wissen vom Lernen, LANline 2002, Ausgabe 013, Seite 12-18, <http://www.lanline.de/asp/default.aspx?O=148&Y=82692&VI=10000078&VS=schneckenberg>

Schneckenberg, D. (2002):

WBT-Einführung - Der große Plan fürs kleine "e", managerSeminare Heft 53, Februar 2002, Seite 32 - 38, http://www.managerseminare.de/msemi/1133434/frontend/manager_beitraege.html?urlID=92298

Schneckenberg, D. (2002):

Aktuelle Trends im eLearning, 28.02.02, Capital Online, <http://www.capital.de/sk/121636.html>

Schneckenberg, D. (2002):

Learning eStyle, COMPUTERWOCHE Nr. 27 vom 07.07.2002, Seite 64-66

Schöne, C., Dickhäuser, O., Spinath, B. und Stiensmeier-Pelster, J. (2002):

Die Skalen zur Erfassung des schulischen Selbstkonzepts (SESSKO), Göttingen

Schöne, C., Dickhäuser, O., Spinath, B. und Stiensmeier-Pelster, J. (2003):

Das Fähigkeitsselbstkonzept und seine Erfassung. In:

Stiensmeier-Pelster, J. und Rheinberg, F. (Hg.):

Diagnostik von Motivation und Selbstkonzept (Tests und Trends, Jahrbuch der pädagogisch-psychologischen Diagnostik. N. F., Band 2), Göttingen, S. 3-14

Spinath, B. (2002):

Entwicklung motivationaler Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern als gemeinsame Aufgabe von Schule und Universität. In:

Spinath, B. und Heise, E. (Hg.):

Pädagogische Psychologie unter gewandelten gesellschaftlichen Bedingungen, Hamburg, S. 69-83

Spinath, B. (2002):

Soziale Kompetenzen:

Entschlüsselung einer Schlüsselkompetenz aus psychologischer Sicht. In:

Pätzold, G. und Walzig, S.:

Methoden- und Sozialkompetenzen – ein Schlüssel zur Wissensgesellschaft?, Bielefeld, S. 17-28

Spinath, B. (2003):

Assistentin versus Juniorprofessorin:

Ein persönlicher Vergleich. In:

Deutscher Hochschullehrerinnenbund e. V. (Hg.):

Wissenschaft auf Zeit – Leistungs- oder Leidensdruck für Frauen durch das HRG?, S. 59-64

Spinath, B. (2003):
Kontinuierliche Verbesserung von Lehr-Lernprozessen als gemeinsame Aufgabe von Schule und Universität. In:
UniReport der Universität Dortmund, Nr. 36, S. 61-64

Spinath, B. und Heise, E. (Hg.) (2002):
Pädagogische Psychologie unter gewandelten gesellschaftlichen Bedingungen, Hamburg

Spinath, B. und Heise, E. (2002):
Pädagogische Psychologie unter gewandelten gesellschaftlichen Bedingungen:
Einleitung und Überblick. In:
Spinath, B. und Heise, E. (Hg.):
Pädagogische Psychologie unter gewandelten gesellschaftlichen Bedingungen, Hamburg, S. 7-10

Spinath, B. und Schöne, C. (2003):
Subjektive Überzeugungen zu Bedingungen von Erfolg in Lern- und Leistungskontexten und deren Erfassung. In:
Stiensmeier-Pelster, J. und Rheinberg, F. (Hg.):
Diagnostik von Motivation und Selbstkonzept (Tests und Trends, Jahrbuch der pädagogisch-psychologischen Diagnostik. N. F., Band
2), Göttingen, S. 15-27

Spinath, B. und Schöne, C. (2003):
Ziele als Bedingungen von Motivation am Beispiel der Skalen zur Erfassung der Lern- und Leistungsmotivation (SELLMO). In:
Stiensmeier-Pelster, J. und Rheinberg, F. (Hg.):
Diagnostik von Motivation und Selbstkonzept (Tests und Trends, Jahrbuch der pädagogisch-psychologischen Diagnostik. N. F., Band
2), Göttingen, S. 29-40

Spinath, B. und Stiensmeier-Pelster, J. (2003):
Goal orientation and achievement:
The role of ability self-concept and failure perception. In:
Learning and Instruction, 14, S. 403-422

Spinath, B., Stiensmeier-Pelster, J., Schöne, C. und Dickhäuser, O. (2002):
Die Skalen zur Erfassung von Lern- und Leistungsmotivation (SELLMO), Göttingen

Spinath, B., Spinath, F. M., Riemann, R. und Angleitner, A. (2003):
Implicit theories about personality and intelligence and their relation to actual personality and intelligence. In:
Personality and Individual Differences, 35, S. 939-951

Szczyrba, B. (2003):
Antagonismus in pädagogischen Kooperationsbeziehungen oder Warum interprofessionelle Kooperation so schwierig sein kann. In:
Journal Hochschuldidaktik, 14. Jg., S. 17-20

Szczyrba, B. (2003 in Druck):
Perspektivenübernahme als Forschungsgegenstand und qualitatives methodisches Werkzeug – Typische Rollenmuster in pädagogi-
schen Kooperationsbeziehungen. In:
Mayring, Ph. und Gläser-Zikuda, M. (Hg.):
Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse, Weinheim

Szczyrba, B. (2003 in Druck):
Rollenkonstellationen in der pädagogischen Beziehungsarbeit. Neue Ansätze zur professionellen Kooperation am Beispiel von Schule
und Jugendhilfe, Bad Heilbrunn

Szczyrba, B. (2003 in Druck):
Supervision – Coaching – Mediation. Entwicklungsverlauf, Gemeinsamkeiten, Unterschiede. In:
Handbuch Öffentlichkeitsarbeit, Wiesbaden

Szczyrba, B. und Wildt, J. (2003):
Interkulturelle Interaktion im Kontext der Internationalisierung von Hochschulen. Forschungsstand und Forschungsbedarf. In:
Das Hochschulwesen, Jg. 51, 4/2003, S. 135-144

Szczyrba, B. und Wildt, J. (2003 in Vorbereitung):
Rollenkonfigurationen in der hochschuldidaktischen Aktionsforschung. In:
Rahm, S. und Schratz, M. (Hg.):
LehrerInnenforschung, Innsbruck

Welbers, U. und Wildt, J. (2003):
„Lehren und Lernen in gestuften Studiengängen“:
Zur Konzeption einer hochschuldidaktischen Fortbildung für die Studienreform mit Bachelor und Master. In:

Wiesner, H., Kamphans, M., Schelhowe, H. und Metz-Göckel, S. (2003 in Druck):
Neue Medien und Gender Mainstreaming. Studienbrief für den Studiengang edumedia an der Universität Duisburg-Essen

Wildt, J., Encke, B. und Blümcke, K.:
Professionalisierung der Hochschuldidaktik - Ein Beitrag zur Personalentwicklung an Hochschulen, AHD-Reihe, Bielefeld, S. 176-183
sowie In:
Welbers, U. (Hg.):
Hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung. Grundlagen – Handlungsformen – Kooperationen, AHD-Reihe, Bielefeld, S. 151-167

Wildt, J. (2002):
Der Blick über den Tellerrand... Fachübergreifende Lehr- und Studienangebote. In:
Berendt, B., Voss, H.-P. und Wildt, J. (Hg.):
Neues Handbuch Hochschullehre, Berlin, E 1.1 (Re-Print)

Wildt, J. (2002):
Ein hochschuldidaktischer Blick auf Lehren und Lernen. In:
Berendt, B., Voss, H.-P. und Wildt, J. (Hg.):
Neues Handbuch Hochschullehre, Berlin, A.1.1

Wildt, J. (2002):
„Forschendes Lernen“ – Renaissance eines „Leitgedankens“ für die Studienreform? oder der lange Weg des Wissenschaftsrats zur Hochschuldidaktik. In:
Asdonk, J. et al. (Hg.):
Bildung im Medium der Wissenschaft, Weinheim, S. 167-174

Wildt, J. (2002):
Neue Wege in der Lehrerbildung? In:
Hinz, R., Kiper, H. und Mischke, W. (Hg.):
Welche Zukunft hat die Lehrerbildung in Niedersachsen? Hohengehren, S. 26-38

Wildt, J. (2002):
Schlüsselkompetenzen – Leitmotiv der Studienreform? In:
Arbeitsgemeinschaft Studien – Studentinnen- und Studentenberatung (ARGE e.V.) (Hg.):
Schlüsselkompetenzen und Hochschule – Konsequenzen für Studium und Beratung, Köln, S. 16-25

Wildt, J. (2002):
Studienanfänger – wie kann die Hochschule beim Übergang von Schule zu Hochschule helfen? In:
Berendt, B., Voss, H.-P. und Wildt, J. (Hg.):
Neues Handbuch Hochschullehre, Berlin, F 1.1

Wildt, J. (2002):
Theologie lehren lernen – ein Weiterbildungskonzept zwischen Fach- und Hochschuldidaktik. In:
Scheidler, M., Hilberath, B. J. und Wildt, J. (Hg.):
Theologie lehren. Hochschuldidaktik und Reform der Theologie, Freiburg i. B., S. 27-56

Wildt, J. (2003):
Hochschuldidaktik im Netzwerk. In:
Welbers, U. (Hg.):
Hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung. Grundlagen – Handlungsformen – Kooperationen, AHD-Reihe, Bielefeld, S. 83-93

Wildt, J. (Hg.) (2003):
Hochschuldidaktik in Deutschland, DUZ Spezial, September 2003

Wildt, J. (2003):
Massenveranstaltungen – Präsenzveranstaltungen mit großen Teilnehmerzahlen. In:

Wildt, J., Encke, B. und Blümcke, K. (Hg.):
Professionalisierung der Hochschuldidaktik - Ein Beitrag zur Personalentwicklung an Hochschulen, AHD-Reihe, Bielefeld, S. 198-203

Wildt, J. (2003):
Reflexives Lernen in der Lehrerbildung – ein Mehrebenenmodell in hochschuldidaktischer Perspektive. In:
Obolenski, A. und Meyer, H. (Hg.):
Forschendes Lernen - Theorie und Praxis einer professionellen LehrerInnenausbildung, Bad Heilbrunn, S. 71-84

Wildt, J. (2003):
Thesen zu einer modularisierten hochschuldidaktischen Weiterbildung. Qualifizierungsprogramme zwischen Marktsteuerung und Expertenkonstruktion. In:
Welbers, U. (Hg.):
Hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung. Grundlagen – Handlungsformen – Kooperationen, AHD-Reihe, Bielefeld, S. 117-129

Wildt, J. (2003):

„The Shift from Teaching to Learning“ – Thesen zum Wandel der Lernkultur in modularisierten Studiengängen. In: Bündnis 90/Die Grünen im Landtag NRW (Hg.): Unterwegs zu einem europäischen Bildungssystem – Reform von Studium und Lehre an den nordrhein-westfälischen Hochschulen im internationalen Kontext, Düsseldorf, S. 14-18

Wildt, J. (2003):

Vermittlungswissenschaft – missing link einer gestuften Lehrerbildung? In: Welbers, U. (Hg.): Vermittlungswissenschaften – Wissenschaftsverständnis und Curriculumentwicklung, Düsseldorf, S. 149-194

Wildt, J., Encke, B. und Blümcke, K. (Hg.) (2003):

Professionalisierung der Hochschuldidaktik - Ein Beitrag zur Personalentwicklung an Hochschulen, AHD-Reihe, Bielefeld

Zimmermann, K. (2002):

Berufungsspiele des wissenschaftlichen Feldes im Lichte des Konzepts symbolische Gewalt. In: Ebrecht, J. und Hillebrandt, F. (Hg.): Bourdieus Theorie der Praxis. Erklärungskraft, Anwendung, Perspektiven, Wiesbaden, S. 139-151

Zimmermann, K. (2002):

Geschlechterkonstellationen in wissenschaftlichen Eliten. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Themenschwerpunkt Hochschul- und Wissenschaftsentwicklung durch Gender Mainstreaming?, Jg. 20, H. 3, S. 30-48

Zimmermann, K. (2003):

Praxis der Gleichstellung - widersprüchliche Modernisierung. Das Beispiel der Hochschulen. In: Matthies, H., Kuhlmann, E., Oppen, M. und Simon, D. (Hg.): Gleichstellung in der Forschung - Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin, S. 155-171

Zimmermann, K. und Engler, S. (2002):

Das soziologische Denken Bourdieus – Konsequenzen für das Verständnis des Politischen. In: Bittlingmayer, U. H., Kastner, J. und Rademacher, C. (Hg.): Theorie als Kampf. Zur politischen Soziologie Pierre Bourdieus, Opladen, S. 35-47

Zimmermann, K., Metz-Göckel, S. und Huter, K. (2003 in Vorbereitung):

Von der ‚Legitimationsfrau‘ zur anerkannten Expertin? Zur Konstruktion von Steuerungseliten im wissenschaftlichen Feld. Projektbericht an die deutsche Forschungsgemeinschaft, Dortmund und Berlin

HOCHSCHULDIDAKTISCHES ZENTRUM DER UNIVERSITÄT DORTMUND

LEITUNG

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel
Raum 106
Tel.: 5530
eMail: smetz-goeckel@hdz.uni-dortmund.de

Prof. Dr. Dr. h.c. Johannes Wildt
Raum 105
Tel.: 5531
eMail: jwildt@hdz.uni-dortmund.de

JUNIOR - PROFESSUR

Dr. Birgit Spinath
Raum 104
Tel.: 2995
eMail: bspinath@hdz.uni-dortmund.de

SEKRETARIAT

Marion Kettler
Raum 101
Tel.: 5526/ FAX: 5543
eMail: mkettler@hdz.uni-dortmund.de

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER/INNEN (STAND OKTOBER 2003)

Auferkorte-Michaelis, Nicole, Dipl.-Päd.
Raum 109
Tel.: 5532
eMail: naufer@hdz.uni-dortmund.de

Dany, Sigrid, Dipl.-Päd.
Raum 108
Tel.: 5536
eMail: sdany@hdz.uni-dortmund.de

Daum, Wolfgang, Dr. phil.
Raum 113f
Tel.: 5541
eMail: wdaum@hdz.uni-dortmund.de

Drag, Anna
Raum 109
Tel.: 5532
eMail: adrag@hdz.uni-dortmund.de

Gehrmann, Britta
Raum 115
Tel.: 5528
eMail: bgehrmann@hdz.uni-dortmund.de

Heiner, Matthias
Raum 113c
Tel.: 5540
eMail: mheiner@hdz.uni-dortmund.de

Kamphans, Marion, Dipl.-Soz.Wiss.
Raum 109
Tel.: 5532
eMail: mkamphans@hdz.uni-dortmund.de

Koch, Angelika, Dipl. Pad.
Raum 114a
Tel.: 6225
eMail: akoch@hdz.uni-dortmund.de

Massner, Jutta, Dipl.-Soz.Wiss.
Raum 115
Tel.: 5528
eMail: jmassner@hdz.uni-dortmund.de

Möller, Elke, M.A.
Raum 113a
Tel.: 5520
eMail: emoeller@hdz.uni-dortmund.de

Roloff, Christine, Dr. phil.
Raum 110
Tel.: 5535
eMail: croloff@hdz.uni-dortmund.de

Schäfer, Sabine, M.A.
Raum 115
Tel.: 5529
eMail: sschaefer@hdz.uni-dortmund.de

Schneckenberg, Dirk, M.A.
Raum 103
Tel.: 5538
eMail: dschneckenberg@hdz.uni-dortmund.de

Selent, Petra, Dipl.-Ing.
Raum 113a Tel.: 5520
eMail: pselent@hdz.uni-dortmund.de

Szczyrba, Birgit, Dr. paed.
Raum 113d
Tel.: 5549
bszczyrba@hdz.uni-dortmund.de

Tigges, Anja, Dipl.-Päd.
Raum 110
Tel.: 5532
eMail: atigges@hdz.uni-dortmund.de

von der Laden, Tanja, Dipl.-Psych.
Raum 107
Tel.: 5534
eMail: vdladen@hdz.uni-dortmund.de

Zimmermann, Karin, Dr. pol.
Raum 109
Tel.: 5533
eMail: kzimmermann@hdz.uni-dortmund.de
(z.Zt. beurlaubt)

IMPRESSUM

JOURNAL HOCHSCHULDIDAKTIK

WINTERSEMESTER 2003/04
14. JAHRGANG NR.2
OKTOBER 2003
ISSN 0949 - 2429

HERAUSGEBER

HDZ - HOCHSCHULDIDAKTISCHES ZENTRUM DER UNIVERSITÄT DORTMUND

Vogelpothsweg 78
D - 44221 Dortmund

Tel.: 0231 - 755 55 26
eMail: hdz@hdz.uni-dortmund.de
Web: <http://www.hdz.uni-dortmund.de>

REDAKTION

LEITUNG

Prof. Dr. Dr. Johannes Wildt

REDAKTIONSTEAM DIESER AUSGABE

Marion Kettler
M.A. Elke Möller
M.A. Dirk Schneckenberg
Hannah Wächter

GRAFIK UND LAYOUT

M.A. Dirk Schneckenberg

BEZUGSMÖGLICHKEITEN

Abonnements - Bestellungen nimmt Frau Marion Kettler gerne telefonisch unter der Nummer 0231 - 755 55 26 oder per Mail unter mkettler@hdz.uni-dortmund.de entgegen.

RECHTE

Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen. Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltene Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Kein Teil dieser Publikation darf ohne ausdrückliche Genehmigung des Herausgebers in irgendeiner Form reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

JOURNAL HOCHSCHULDIDAKTIK

BITTE FREI-
MACHEN
ODER PER
FAX AN:
0231/
755 55 43

ABONNEMENT

Das Abonnement des Journals HD ist kostenlos. Wenn Sie das Journal HD regelmässig erhalten möchten, dann füllen Sie bitte diese Postkarte aus und senden Sie die Karte an das Hochschuldidaktische Zentrum der Universität Dortmund. Sie können das Journal HD natürlich auch bei Frau Marion Kettler telefonisch unter der Nummer 0231 - 755 55 26 oder per Mail unter mkettler@hdz.uni-dortmund.de bestellen.

Name/ Vorname _____

Institut _____

Straße/ Nr. _____

PLZ/ Ort _____

Telefon _____

Datum/ Unterschrift _____

UNIVERSITÄT DORTMUND
HDZ
z.H. FRAU MARION KETTLER
VOGELPOTHSWEG 78

44221 DORTMUND

HOCHSCHULDIDAKTISCHE QUALIFIZIERUNG

BITTE FREI-
MACHEN
ODER PER
FAX AN:
0231/
755 55 43

ANMELDUNG

Die Anmeldung zu Veranstaltungen der hochschuldidaktischen Qualifizierung des HDZ ist für Angehörige der Universität Dortmund kostenlos. Bitte beziehen Sie sich bei der Eintragung der Veranstaltung, die Sie belegen möchten, auf das in diesem Journal abgedruckte Veranstaltungsverzeichnis. Sie können sich i.d.R. auch bei Frau Marion Kettler telefonisch unter der Nummer 0231 - 755 55 26 oder per Mail unter mkettler@hdz.uni-dortmund.de anmelden.

Nr./ Veranstaltung _____

Name/ Vorname _____

Institut _____

Straße/ Nr. _____

PLZ/ Ort _____

Telefon _____

Datum/ Unterschrift _____

UNIVERSITÄT DORTMUND
HDZ
z.H. FRAU MARION KETTLER
VOGELPOTHSWEG 78

44221 DORTMUND

