

Qualitätssicherung in der Weiterbildung des wissenschaftlichen Personals

Qualitätsmanagement von Weiterbildung gewinnt immer mehr an Bedeutung.¹ Auch wir sind an einer hohen Qualität unserer Weiterbildungsangebote interessiert; darüber hinaus ist die Zertifizierung auch der wissenschaftlichen Weiterbildung in der Diskussion. Es gibt inzwischen viele 'offizielle' Qualitätsmanagement-Instrumente,² die hier darzustellen zu weit führen würde. Einige davon wurden auf dem jährlich durchgeführten Treffen der Dozentinnen und Dozenten der TU-internen Weiterbildung vorgestellt. Auf dieser Basis wollen wir unsere vorhandenen Qualitätsmaßnahmen optimieren und weitere mögliche Schritte überlegen und einführen.

Ziel ist es, auf der Basis des Vorhandenen weitere Grundlagen für ein mögliches Qualitätsmanagement zu schaffen, da dieses auch für wissenschaftliche Weiterbildung diskutiert wird.

Die folgenden Darstellungen orientieren sich an pragmatischen Beispielen, die in anderen Bildungshäusern erprobt und angewandt werden.³ Daraus wurden Aspekte, mit denen die Qualität der Weiterbildung verbessert werden kann, für unsere interne Diskussion und den Dozentenleitfaden ausgewählt.

Allgemein kann gesagt werden, dass es sinnvoll ist, mit Verbesserungen dort zu beginnen, wo die Bedeutung für die Teilnehmer/innen groß und der Aufwand für die Weiterbildungseinrichtung niedrig ist.

Den vielen verschiedenen Qualitätssicherungskonzepten in Weiterbildungseinrichtungen liegen unterschiedliche Qualitätsverständnisse zugrunde. Eine Klärung, wie wir Qualität definieren, ist daher Ausgangspunkt für weitere Überlegungen. Dazu im Folgenden einige Beispiele, aus welchen Blickwinkeln Qualität definiert werden kann:

- ♦ von den Lernenden her definiert?
- ♦ am professionellen Verständnis der WB-Mitarbeiter/innen orientiert?
- ♦ bezogen auf alle Bereiche der Weiterbildungs-Einrichtung?
- ♦ bezogen auf einen Teilbereich, z.B. Veranstaltungsqualität?
- ♦ reduziert auf eine formale Kategorie?

Einladung zum didaktischen Stammtisch

Auf vielfachen Wunsch hin (mündlich und in Evaluationsbögen) werden wir einen didaktischen Stammtisch gründen. Das erste Treffen soll stattfinden am

Dienstag, den 1. Februar 2005 vom 18 bis 20 Uhr, Café Campus.

Hier wollen wir zunächst Ihre/eure Erwartungen an den didaktischen Stammtisch sammeln und in einen ersten Erfahrungsaustausch einsteigen. Sicherlich ergeben sich dann Themenschwerpunkte für die folgenden Stammtisch-Treffen.

Je nach zugrunde gelegter Definition wird das Qualitätskonzept durch ein Bündel verschiedener Einzelmaßnahmen mit unterschiedlicher Gewichtung charakterisiert.

Wesentliches Qualitätsmerkmal aller Qualitätskonzepte ist die Transparenz, d.h. Qualitätsziele und -vorstellungen der Trainer/innen und der Weiterbildungseinrichtung sowie die Verfahren und Instrumente, mit denen sie erreicht werden sollen, müssen klar beschrieben sein! Dazu zählen z.B. Bescheinigungen, Zertifikate, mündliche und schriftliche Befragungen zu verschiedenen Zeitpunkten der Weiterbildung ...

Das Qualitätskonzept kann dabei verschiedene Qualitätsaspekte umfassen, bündeln oder einzelne besonders gewichten: Qualität der Seminarinhalte, des Trainers/Dozenten, der Seminargestaltung, Qualität der Seminarunterlagen, der Seminarorganisation, Nutzen des Seminars.

Qualität ist kein feststehender Zustand, sondern ein Prozess. Evaluierung als Maßnahme, Qualität festzustellen, wird in verschiedenen Phasen einer Weiterbildung⁴ relevant.

- ♦ Vorbereitung/Planung: z.B. Erwartungsabfrage, Erwartungen des Arbeitgebers,
- ♦ Durchführung: z.B. Blitzlicht, Zwischenassessment,
- ♦ Nachbereitung: z.B. Zufriedenheit, Transferkontrolle.

Hier gilt der Satz: "Nach dem Seminar ist vor dem Seminar"!

Die Erwartungen der zwei Hauptzielgruppen der Weiterbildung, der unbefristet und der befristet beschäftigten Mitarbeiter/innen, sind durchaus unterschiedlich.

Während von den unbefristet beschäftigten Mitarbeiter/innen grundsätzlich erwartet wird, dass sie das Gelernte am Arbeitsplatz umsetzen können, orientieren sich die befristet Beschäftigten bei der Auswahl ihrer Weiterbildungsangebote auch an den Erwartungen zukünftiger Arbeitgeber, z.B. in Wissenschaft oder Wirtschaft, und damit nicht ausschließlich an aktuellen Arbeitsplatzanforderungen.

Weiterbildungserfolg kann auf folgenden vier Ebenen gemessen werden:

1. Zufriedenheit (reaction): Wie haben die Teilnehmer/innen auf die Weiterbildung reagiert?

Die Treffen des didaktischen Stammtisches sollen danach immer **am 1. Dienstag im Monat** von 18 bis 20 Uhr stattfinden.

Wir freuen uns über jede Rückmeldung von Themen und Teilnahme-Interesse bis dahin. Aktuelle Hinweise sind auch auf unserer Homepage www.tu-berlin.de/zek/wb.htm zu finden.

Wir hoffen auf eine rege Rückmeldung und angeregte Teilnahme und wünschen einen guten Start in ein erfolgreiches neues Jahr.

2. Lernen (learning): Haben die Teilnehmer/innen ihr Wissen verbessert und ihre Fähigkeiten ergänzt?
3. Verhalten (behavior): Gibt es eine Verhaltensänderung?
4. Ergebnisse (results)⁵: Welche Veränderung hat die Maßnahme für die Einrichtung bewirkt?

Auch die Phasen der Arbeitsprozesse in einer Weiterbildungseinrichtung rund um die einzelnen Weiterbildungsveranstaltungen sind Gegenstand der Qualitätssicherung. Für den pädagogischen Bereich sind die Arbeitsprozesse zu beschreiben und zu optimieren. Daneben gibt es ähnliche Beispiele für den administrativen und organisatorischen Teil. In Ergänzung zur Checkliste des BIBB zur Qualität beruflicher Weiterbildung⁶ können folgende Fragen an die Qualität der Arbeitsprozesse in der Weiterbildung gestellt werden:

- ♦ "Wie werden Seminare vorbereitet, Unterrichtsmaterialien erstellt, wer ist dafür verantwortlich, wie wird die Qualität überprüft?"
- ♦ Wie wird die Qualität der Publikationen der Weiterbildungseinrichtung überprüft (Programmhefte, Werbefolder, Plakate, Semindokumentationen, etc.)?
- ♦ Wie werden Konzepte beurteilt, die in der Weiterbildungseinrichtung durch externe Erwachsenenbildner/innen angeboten werden?
- ♦ Wie wird die Qualität von Veranstaltungen überprüft (inhaltliche, didaktische, methodische Qualitäten, Qualität der Rahmenbedingungen)?
- ♦ Wie wird gewährleistet, dass Vereinbarungen mit den Teilnehmer/innen oder sonstigen Kund/innen eingehalten werden (z.B. Übereinstimmung von Werbung und Veranstaltungsdurchführung, sonstige explizite oder stillschweigende Vereinbarungen)?⁷

Ein weiteres Qualitätsmerkmal der Weiterbildung sind Dozent/innen-Profile. Die "Dozent/innen-Profile" werden in einer Dokumentation zusammengefasst und dienen ggf. dem Nachweis der Qualität durch Qualifikation. Die Unterlagen umfassen dabei formales Feststellen der vorhandenen Qualifikation in fachlicher und pädagogischer Hinsicht, inhaltliches Überprüfen der Qualifikationen entlang des Anforderungsprofils sowie geeignete Maßnahmen zur Anpassung der Dozent/innenqualifikation an das Anforderungsprofil.

Die Wissenschaftliche Weiterbildung in der Zentraleinrichtung Kooperation hat als Orientierungshilfe für die Zusammenarbeit zwischen uns als Einrichtung und den externen Dozent/innen einen Leitfaden entwickelt. Dazu gehört auch die Dokumentation der Seminarunterlagen, die ggf. mit den Ergebnissen der Evaluation dem Nachweis der Qualität der Qualifizierung dienen.

Ich möchte ergänzend zu den Darstellungen der Dozent/innen-Profile als Beispiel für Qualitätssicherung das "Lehrportfolio"⁸ vorstellen. Dies kann als Hilfestellung für die eigene Selbstdarstellung und Vermarktung sowie die Erstellung eines unverwechselbaren Profils dienen. Es beinhaltet vorhandene Unterlagen und Übersichten zur individuellen Lehrtätigkeit:

- ♦ Liste gehaltener Lehrveranstaltungen,
- ♦ eigene Texte zu Vermittlungsproblemen,
- ♦ eigene Lehrbücher und andere Publikationen,
- ♦ Zertifikate über eigene Weiterbildung,
- ♦ gewonnene Preise, Artikel über die Lehre,
- ♦ Dokumentationen eigener Seminare,
- ♦ Übersicht verwendeter Lehr-/Lernsituationen und ihres Verwendungskontextes.

Abschließend sind unsere gegenwärtigen Qualitätsinstrumente in einer Übersicht zusammengefasst:

- ♦ allgemeine Befragungen der Zielgruppe, z.B. zu Bedarf für die konzeptionelle Programm- und inhaltliche Modulgestaltung,
- ♦ Evaluationen der Teilnehmerzufriedenheit,
- ♦ Teilnahmebescheinigungen, Zertifikate,
- ♦ Dozent/innen-Treffen,
- ♦ Dozent/innen-Leitfaden,
- ♦ Publikationen, z.B. Info-Brief Weiterbildung,
- ♦ Hospitationen, Weiterbildungsangebote.

Diese Instrumente gilt es zukünftig zu verfeinern und im Hinblick auf Qualitätsmanagementsysteme auszubauen.

Monika Rummler (WWB)

1 vgl. z.B. Jost Reischmann, Weiterbildungs-Evaluation. Lernerfolge messbar machen. Neuwied/Kriftel: Luchterhand Verlag 2003;

2 vgl. Peer Pasternack: Qualitätsorientierung an Hochschulen. Verfahren und Instrumente. (HoF-Arbeitsberichte 5'04) Hrsg. Von HoF Wittenberg - Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Wittenberg 2004, S. 24ff.

3 vgl. z.B. Christiane Ehses/Jürgen Heinen-Tenrich/Rainer Zech: Das lernerorientierte Qualitätsmodell für Weiterbildungsorganisationen. Hannover: Expressum-Verlag 2001 (2. überarb. Aufl.); Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e.V.: Leonardo Da Vinci-Pilotprojekt Quatre - Handreichungen zur Erprobung qualitätssichernder Instrumente und Verfahren in den zentralen Bereichen des Weiterbildungsprozesses. o.O. 1995;

4 "Input - Throughput - Output"; vgl. Astrid Gieselmann/Gertraude Krell: Diversity Trainings: Verbesserung der Zusammenarbeit und Führung einer vielfältigen Belegschaft. In: Gertraude Krell (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler/GWV Fachverlage GmbH 2004 (4. vollst. überarb. u. erw. Aufl.), S. 407

5 vgl. Axel Gloger: Weiterbildungscontrolling. Vom Nutzen des Trainings. In: managerSeminare Heft 73, Februar 2004, S. 22

6 Bundesinstitut für Berufsbildung; Quelle: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/checkliste_berufliche_weiterbildung.pdf vom 07.06.2004

7 Akademie Klausenhof: Qualitätssicherung in Bildungshäusern. Leitfaden. Ein Projekt im Rahmen des EU-Bildungsprogrammes Sokrates. Hamminkeln o.J., S. 23

8 vgl. Wolff-Dietrich Webler: Ansätze, Themen und Arbeitsformen hochschuldidaktischer Aus- und Weiterbildung in der Bundesrepublik; Quelle: <http://www.bis.uni-oldenburg.de/bisverlag/schwer96/kap2.pdf> vom 16.09.2003, S. 29; weiterführende Literatur: What is a Teaching Portfolio? http://www.usask.ca/tlc/teaching_portfolios.what_is_a_portfolio.html vom 01.08.2003, Beispiel eines Lehrportfolios: <http://www.uni-leipzig.de/~sander/hd/info/portfolio/Lehrportfolio.htm> vom 01.08.2004; Preparing a Teaching Portfolio. A Guidbook. <http://www.utexas.edu/academic/cte/teachfolio.html> vom 01.08.2003

Hinweis in eigener Sache

Seit Mitte Dezember haben wir ein neues Domizil in der Franklinstraße 28/29 gefunden.

Wir sind dort im 7. Stock untergebracht und haben die Sekretariatsadresse **FR 7-1**.

Auch unsere Seminarräume befinden sich hier.

Am besten und schnellsten erreichen Sie uns, wenn Sie den Fahrstuhl D benutzen.

Die Telefon- und Fax-Nummern sowie e-mail-Adressen sind gleich geblieben.

Schau'n Sie doch mal vorbei!

Ausbau des Programmschwerpunktes "Forschungsmanagement" - ein Vorschlag

Schwerpunkte unseres wissenschaftlichen Weiterbildungsprogramms für das wissenschaftliche Personal der TU Berlin sind:

1. Lehren und Lernen
2. Forschungsmanagement
3. Arbeitstechniken
4. Spezifische Angebote

Am bekanntesten und durch Nachfrage inzwischen etabliert ist der Programmschwerpunkt "Förderung der Qualität der Lehre", der inzwischen zu einem 18 Module umfassenden Curriculum ausgebaut wurde.

Im Bereich Forschungsmanagement wurden bislang hauptsächlich Seminare zu Beantragungsverfahren für Drittmittel, Forschungsstipendien, Öffentlichkeitsarbeit und Projektmanagement angeboten. Es besteht aber ein erkennbar steigender und weiterreichender inhaltlicher und methodischer Bedarf, der sich in häufigen Nachfragen nach zusätzlichen Themenschwerpunkten zeigt. Deshalb diskutieren wir derzeit, diesen Programmschwerpunkt auszubauen und verstärkt Angebote im Rahmen eines umfassenden und konsistenten Curriculums zu machen.

Zielsetzung ist es ein Angebot bereitzustellen, mit dem die Qualität des Forschungsmanagements für (neue) wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Habilitierende und (Junior)Professor/innen als Zielgruppe gewährleistet werden kann.

Ein solches Curriculum "Forschungsmanagement" könnte folgende Themenschwerpunkte umfassen, d. h. die skizzierten Module sind nicht immer mit einzelnen, bereits bestehenden Kursangeboten gleichzusetzen:

In Modul 1 erfolgt eine Einführung in die Erfolgsfaktoren und das Qualitätsmanagement von Forschungsprojekten und werden notwendige Forschungskompetenz, ethische Gesichtspunkte, Nachhaltigkeit und (Technik)Folgenabschätzung sowie die Rolle des Projektleiters geklärt.

Modul 2 umfasst die Akquisemöglichkeiten und Antragstellung von Fördermitteln, z. B. Stipendien, Preise, Programme und Institutionen sowie rechtliche Grundlagen, Finanzierungsstrategien (kurzfristige Fördermittel, mittelfristige Forschungsstrategien) auch für Projekte und Fragen der fortlaufenden Förderung für ein Forschungsinstitut (Förderpolitik).

Gegenstand von Modul 3 sind Kreativitätstechniken und Ideenfindung für Innovation, z. B. die Projekt- oder Produktentwicklung.

Modul 4 beschäftigt sich mit den klassischen Werkzeugen des Projektmanagements sowie den für das Management von Forschungsprozessen erforderlichen (personalen) Managementtechniken.

In Modul 5 geht es um Öffentlichkeitsarbeit und Dokumentation der Forschungsprojekte, z. B. Datenbanken als Quelle, aber auch Publikationsorgane. Weitere Aspekte sind die Einbeziehung von Betroffenen, Präsentationen auf Tagungen und Messen sowie in der Presse und als Fachpublikationen.

Modul 6 dreht sich um Information und Service, z. B. Wissensmanagement, Forschungslücken und Marktforschung, Beratung oder Who-is-Who.

Modul 7 führt in die Forschungsmethodologie ein, z. B. qualitative Datenanalyse (Arbeiten mit Atlas.ti).

Modul 8 behandelt Strategien der Verwertung und des Marketing von Forschungsergebnissen, z. B. Kooperation mit Unternehmen, Akquise bzw.

Angebotserstellung, Vertragsverhandlungen, Patente/geistiges Eigentum sowie den Übergang für multidisziplinäre (Projekt)Teams in Gründungscoaching bzw. Existenzgründung.

Modul 9 umfasst Fragen rund um Netzwerke, z. B. Kommunikation, Kooperation und Konkurrenz, das Arbeiten in interdisziplinären Forschungsgruppen bzw. multidisziplinären Teams und die interkulturelle Zusammenarbeit.

In Modul 10 werden Aspekte der Evaluation von Forschungsprozessen und -projekten bearbeitet, z. B. Monitoring, Berichtswesen, Wissensbilanz.

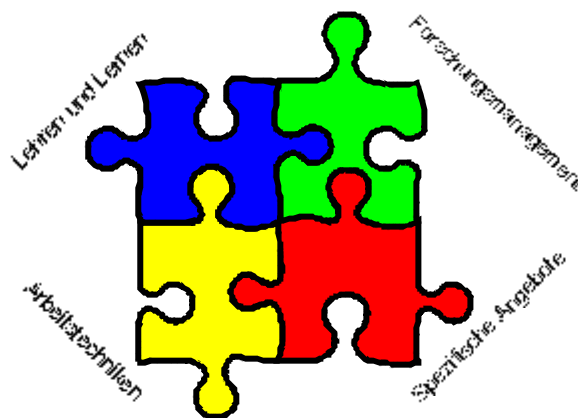
Das Konzept sieht einen Gesamtumfang von zunächst ca. 30 Tagen für alle Module vor.

Angedacht ist ein zusammenfassendes aussagekräftiges Zertifikat über die individuelle Teilnahme an der jeweiligen Modulauswahl.

Selbstverständlich sollen auch dieses Curriculum und seine Bestandteile begleitend evaluiert werden, um das Angebot dem jeweils aktuellen Bedarf entsprechend auszurichten.

Da Teile dieses angedachten Modulprogramms bereits von anderen TU-Einrichtungen (Career Center, KPL, ZTG, ZMMS u. a.) angeboten und durchgeführt werden, streben wir eine Zusammenarbeit mit allen an, die in den o.g. Feldern tätig sind.

Monika Rummler (WWB)



„Train the Tutor“-Einführungskurse für neue Tutorinnen und Tutoren stoßen auf große Resonanz

Seit dem Sommersemester 2004 werden erstmalig Einführungskurse für neu eingestellte Tutorinnen und Tutoren angeboten. Diese werden im Rahmen eines zweijährigen, vom Europäischen Sozialfonds unterstützten Projektes an der ZEK durchgeführt (s. auch Info-Brief Nr. 12/April 2004). Zur Zeit finden der 3. und der 4. Kurs statt. Die Erfahrungen aus den ersten Kursen zeigen, dass ein hoher Bedarf an der Vermittlung von Lehr- und Lernmethoden besteht. Da viele noch keine Lehrveranstaltung selbständig vorbereitet und durchgeführt haben, besteht eine hohe Motivation zur Teilnahme an einer Einführungsveranstaltung. Ziel des Einführungskurses ist es, den neu eingestellten Tutorinnen und Tutoren den Einstieg in die Lehre zu erleichtern, ihre Methoden- und Medienkompetenz zu erhöhen, die Lehre an der TUB und langfristig auch die Berufschancen der Teilnehmenden zu verbessern. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Inhalte und den Verlauf des Kurses.

Fak. I	Fak. II	Fak. III	Fak. IV	Fak. V
6 Tn	3 Tn	4 Tn	20 Tn	5 Tn
Fak. VI	Fak. VII	Fak. VIII	ZEMS	Insges.
0 Tn	17 Tn	1 Tn	2 Tn	58 Tn

Ein kompletter Kurs wurde speziell für die Fakultät IV durchgeführt.

Da nicht nur die Vermittlung von Wissen, sondern auch die Anwendung des Erfahrenen, das Ausprobieren und Üben im Mittelpunkt steht, sollten nicht mehr als max. 16 Teilnehmer an einem Kurs teilnehmen.

Jede Veranstaltung wird evaluiert, daher liegen bereits erste Ergebnisse vor. Positiv wird hervorgehoben: die offene, angenehme Lernatmosphäre im Kurs, die Möglichkeit andere kennen zu lernen und Erfahrungen auszutauschen, die Abwechslung zwischen Diskussionen, Gruppenarbeit und Zuhören, die Praxisbezogenheit, die Methodenvielfalt, das

Ausprobieren eigener Ideen und das Reflektieren der Methoden, die aktive Anwendung von z.B. Moderationstechniken und Feedback und nicht zuletzt der für viele „positive Schock“ nach der Videoanalyse einer zuvor aufgezeichneten Tutoriumssequenz. Da die Veranstaltung für Tutorinnen und Tutoren aller Fakultäten offen ist, kommen in einem Kurs Teilnehmende ganz unterschiedlicher Studiengänge zusammen. Sie lernen so nicht nur andere Tutorinnen und Tutoren der TU kennen, sondern aufgrund der Besonderheiten jedes Studienganges auch ganz unterschiedliche Arten, ein Tutorium zu gestalten. Dies wird von den Teilnehmenden als sehr bereichernd wahrgenommen. Besonders in naturwissenschaftlichen Studiengängen werden jedoch über die Inhalte des Einführungskurses hinaus spezielle fachdidaktische Inhalte gewünscht.

Als Problem hat sich der zeitliche Umfang der Qualifizierungsmaßnahme (insbesondere der online-Teil) herausgestellt. Die zeitlichen Ressourcen der Tutorinnen und Tutoren sind durch Studium, Arbeit und Weiterbildung während der Vorlesungszeit mehr als ausgeschöpft.

Ute Rometsch, Projektmitarbeiterin

Termine im kommenden Sommersemester 2005:

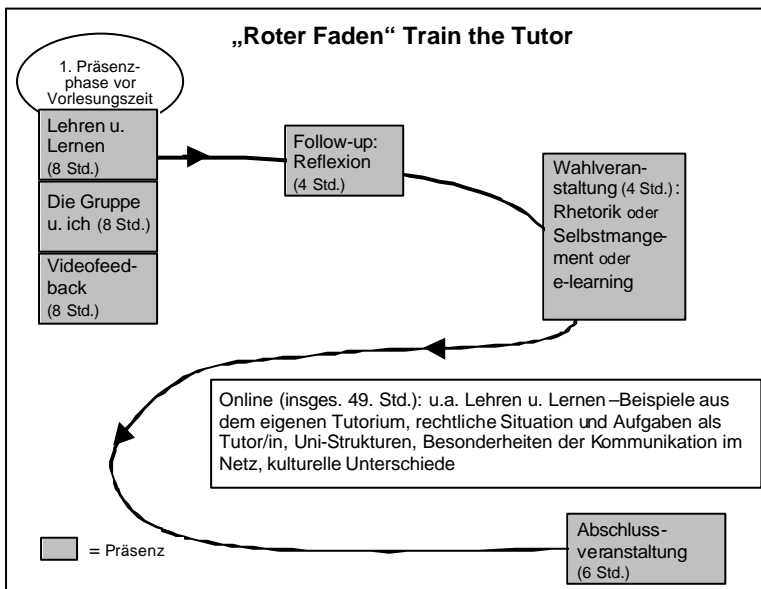
21./22. u. 24.3.2005 (nur Mathematik)

30./31.3. u. 2.4.2005 (alle Fakultäten)

5./6. u. 8.4.2005 (alle Fakultäten)

Anmeldungen an ute.rometsch@zek.tu-berlin.de

Impressum: Hrsg. von der Zentraleinrichtung Kooperation/ Wissenschaftliche Weiterbildung, Sekr. FR 7-1
e-mail: wb@zek.tu-berlin.de / www.tu-berlin.de/zek/wb



Das Lernkonzept

Präsenz- und Online-Phasen werden nach dem Integrationskonzept verbunden, d.h. die in den Präsenzveranstaltungen erarbeiteten Inhalte werden online ergänzt und vertieft. Ergänzende netzbasierte Kommunikationsmöglichkeiten (Mitgliederliste mit e-mail und Quickmessage, Forum, Chat, Dateiaustausch, Terminkalender) stehen zwischen den Präsenzphasen auf einer Lernplattform zur Verfügung. Durch die Verbindung von Präsenzveranstaltungen und Online-Phasen wird eine Begleitung der Tutorinnen und Tutoren über ein gesamtes Semester ermöglicht. Es können Erfahrungen, Erfolge, aber auch Schwierigkeiten bei der Gestaltung der Tutorien auf der Lernplattform den anderen Teilnehmenden zugänglich gemacht werden. Bei gegebener Fragestellung können die anderen dazu ein Feedback geben.

Erste Ergebnisse

Die Teilnehmenden der ersten vier Kurse stammen aus sieben der acht Fakultäten und einer Zentraleinrichtung.