

Ein Konzept zur Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal

Zum wiederholten Mal hat die TU Berlin bei einer Bewertung seiner Studiengänge, in diesem Falle bei der Evaluation der ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge durch das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE), schlecht abgeschnitten. Zu den Konsequenzen, die aus derlei Ergebnissen, aber auch generell aus einer konsequenten Strategie der Qualitätsverbesserung und -sicherung zu ziehen sind, muss auch die systematische und umfassende Personalentwicklung gehören.

Bereits vor zwei Jahren hat ein Team aus dem Bereich Weiterbildung der Zentraleinrichtung Kooperation und der Hochschuldidaktik (FB 2) ein "Lehrkultur-Konzept" für die Weiterbildung des wissenschaftlichen Personals an der TU entwickelt und der Universitätsleitung zur Diskussion vorgelegt. Das Konzept basiert auf den Erfahrungen und Auswertungen des seit mittlerweile 5 Jahren erfolgreich durchgeführten Weiterbildungsprogramms für das wissenschaftliche Personal.

Hintergrund dieser Konzepterarbeitung war zum einen der artikuliert Bedarf an dieser universitätsspezifischen und lehrangepassten Weiterbildung. Zum anderen lassen sich hochschulinterne Ziele der TUB wie die Steigerung der Qualität in Lehre und Forschung, die Schaffung von "Centers of Excellence", Dezentralisierung und verstärkte Autonomie der Fakultäten, leistungsbezogene Mittelvergabe, neue Studiengangsstrukturen, Internationalisierung, neue Inhalte und Lehr-/Lernformen etc. wirksam nur erreichen, wenn die Organisation als Ganzes bzw. die MitarbeiterInnen für die Umsetzung dieser Ziele auch qualifiziert werden. Dieser Anspruch muss nicht zuletzt für das wissenschaftliche Personal, Lehrende aller Gruppen, Forschungspersonal und wissenschaftliche Beschäftigte in der Verwaltung durch gezielte Maßnahmen eingelöst werden. Dazu zählt insbesondere der Ausbau und die Absicherung der hochschulinternen wissenschaftlichen Weiterbildung über die jeweiligen Fachgrenzen hinaus.

Das novellierte Hochschulrahmengesetz von 1998 setzt bei der künftigen Hochschulentwicklung auf stärkere Profilbildung und Wettbewerb bei gleichzeitig erweiterter Autonomie und

Budgetverantwortung der einzelnen Hochschule und erhöhten Anforderungen an die Qualitätssicherung. Gleichzeitig verändern sich die Anforderungen an die Qualifikationen der Hochschulabsolventen, wie sich an der anhaltenden Debatte zu den Ingenieurstudiengängen zeigen lässt. Offensichtlich notwendige Veränderungen lassen sich jedoch nicht allein durch neue Steuerungs- und Managementkonzepte einer als Dienstleistungsbetrieb verstandenen Hochschule erreichen, sondern erfordern zusätzlich vor allem eine umfassende Organisationsentwicklung, die von allen Mitgliedern der Universität getragen wird und zu der auch die Entwicklung einer neuen Diskurs- und Lehrkultur gehört.

Mit dem institutionellen Interesse an Personal- und Organisationsentwicklung korrespondiert in den meisten Fällen auch ein individuelles Interesse des wissenschaftlichen

Personals an Weiterbildung, unter anderem gespeist aus dem Interesse an persönlicher Weiterentwicklung im Hinblick auf Tätigkeiten in bzw. außerhalb der Universität und entsprechenden beruflichen Anforderungen. Eine zunehmende Zahl von Hochschulen im In- und Ausland, teilweise unterstützt von landesweiten Netzwerken oder Modellversuchen, bietet inzwischen entsprechende Weiterbildungskurse oder komplette, adressatenbezogene Programme, etwa für Habilitierende, an.

Eine Konzeption zur Weiterentwicklung des Angebots kann an die bisherige erfolgreiche Arbeit anknüpfen, sollte aber nicht nur im Hinblick auf die Zahl der Kurse, sondern auch hinsichtlich der inhaltlichen Schwerpunkte, der modularen Organisation und Verknüpfung und der Zertifizierung weiter ausgebaut werden. Auch die Möglichkeiten einer stärker adressatenbezogenen Ausrichtung von Angeboten sind zu bedenken.

Besonders die Verbesserung der Qualität der Lehre verlangt gezielte Maßnahmen der Motivierung und Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals. Im Hinblick auf den wissenschaftlichen Nachwuchs hat das novellierte Hochschulrahmengesetz die Anforderungen an die pädagogische Eignung zukünftiger HochschullehrerInnen verstärkt. Die Entwicklung von Lehrkompetenz sollte dementsprechend früh erfolgen, kann

Editorial zur 2. Ausgabe

250 Stellen im Bereich der akademischen Mitarbeiter sollen nach Lehrleistungskriterien vergeben werden. Am 15.11. hat der Akademische Senat die Diskussion um die Qualität der Lehre begonnen. Sie wird vermutlich mehrfach auf den Tagesordnungen der nächsten Sitzungen stehen.

Der Schwerpunkt dieses Info-Briefes ist einem Teilaspekt dieses Themas gewidmet: der **Qualifizierung des Lehrpersonals**. Dieser Aufgabe widmet sich der Bereich Weiterbildung in der Zentraleinrichtung Kooperation u.a. mit einem speziellen Weiterbildungsprogramm und der Durchführung von Weiterbildungsprojekten (vgl. Seite 4)

Iris Löhrmann, Hannelore Reiner

sich aber nicht nur auf potentielle HochschullehrerInnen beschränken, sondern muss das gesamte Lehrpersonal einschließlich der TutorInnen einbeziehen.

Aufgrund der genannten Zielsetzungen, der individuellen Erwartungen und der Erfahrungen wird ein Projekt vorgeschlagen, mit dessen Hilfe ein umfassendes Konzept und Angebot der hochschulinternen Weiterbildung für das wissenschaftliche Personal realisiert und dauerhaft abgesichert werden soll. Es soll folgenden Anforderungen genügen:

TU-BEZUG:

Der primäre Fokus des Programms ist die Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals im Dienste der Organisationsentwicklung der TUB und die Verbesserung ihrer Leistungen im Rahmen ihrer Aufgaben.

FLEXIBLE NUTZBARKEIT DURCH UNTERSCHIEDLICHE

LEHRENDEN-GRUPPEN:

Ein erweitertes, offenes Angebot von Seminaren und Workshops sollte weiterhin grundsätzlich so gestaltet sein, dass es von allen Lehrenden genutzt werden kann. Hierzu gehört auch, die Seminare vor Ort und ohne zusätzlichen Zeitaufwand zu gestalten.

MÖGLICHKEITEN EINES VERTIEFENDEN ADRESSATENBEZUGES:

Um spezifischen Interessen bzw. Qualifizierungsnotwendigkeiten einzelner Gruppen oder Funktionsträger entsprechen zu können, sollte das Programm zusätzliche, adressatenbezogene Angebote umfassen, bei denen es sich sowohl um einzelne Seminare für einen bestimmten Personenkreis wie auch um ein umfassenderes, curricular abgestimmtes Programm, z. B. für Habilitanden oder TutorInnen, handeln könnte.

MODULARISIERUNG:

Das Programm sollte aus einzelnen Modulen bestehen, die jeweils auf ein bestimmtes Thema bzw. auf bestimmte zu erwerbende Kenntnisse und Fähigkeiten gerichtet sind. Nach Absolvieren der nötigen Module eines Rahmencurriculums "Qualifikation für die Lehre" kann auf Wunsch ein Gesamtzertifikat vergeben werden.

ZERTIFIZIERUNG:

Die bisherige Bescheinigung der (erfolgreichen) Teilnahme an einer Veranstaltung des Weiterbildungsprogramms soll zu einer Zertifizierung der einzelnen Module wie auch ganzer adressatenbezogener Programme ausgebaut werden.

BERUFSBEGLEITEND:

Die Angebote sind als berufsbegleitende Angebote zu konzipieren, d. h. dass sie i. d. R. im Zusammenhang mit entsprechenden beruflichen Tätigkeiten in der Lehre wahrgenommen werden und Teil der Dienstaufgaben sind.

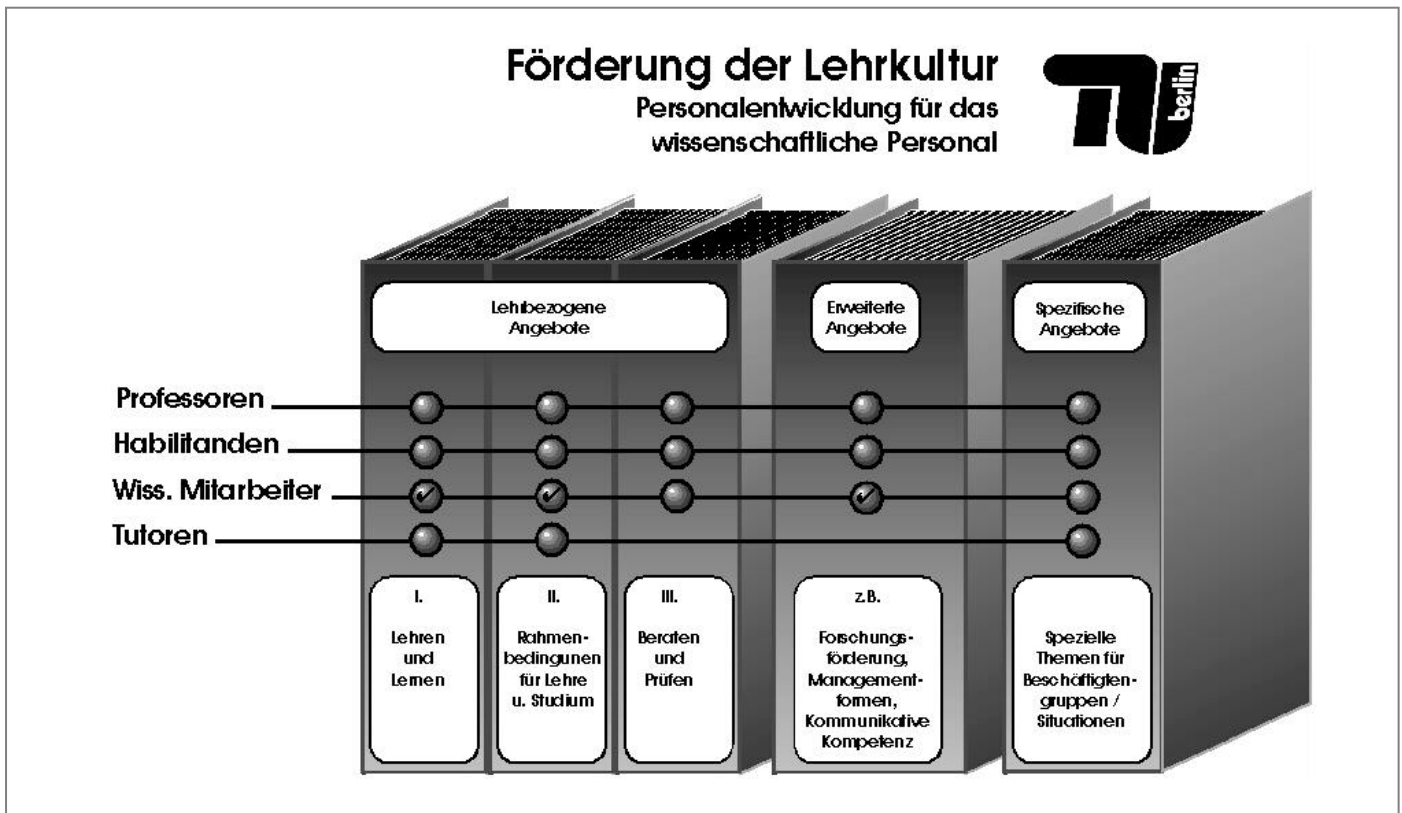
HANDLUNGS- UND BEDARFSORIENTIERT:

Nach Möglichkeit sollen die Angebote so gestaltet sein, dass sie über die Gewinnung von Kenntnissen hinaus die Handlungskompetenzen, insbesondere für die Verbesserung von Lehre und Studium, entwickeln.

ADRESSATENBEZOGENE ANGEBOTE:

Im Hinblick auf unterschiedliche Gruppen mit teilweise sehr spezifischem Qualifizierungsbedarf soll mittelfristig auch an der TUB gezielt ein Zusatzangebot bzw. ein nachfragebezogenes Programm "auf Bestellung" entwickelt werden. Zielgruppen für solche Angebote an anderen

Fortsetzung Seite 4



Darstellung der Ausgestaltung des Qualifizierungsangebots. Das bisherige Angebot (siehe Markierung = ✓) und das geplante Konzept.

Bildung für Europa: Sokrates II - offizieller Start in Deutschland

Das Programm SOKRATES II, das innerhalb der Europäischen Union für den Bereich der allgemeinen Bildung besteht, wurde in Deutschland im September 2000 offiziell gestartet. Es deckt zusammen mit dem Programm LEONARDO, das rein auf die Berufsbildung zugeschnitten ist, den gesamten Bildungssektor der Europäischen Union ab. An den Universitäten ist SOKRATES hauptsächlich über die Aktion ERASMUS bekannt, mit der der Student- und Dozentenaustausch organisiert wird. SOKRATES hat aber für die Universitäten durchaus mehr zu bieten!!!

Das Programm SOKRATES beinhaltet acht Aktionen, die jeweils einen speziellen Bildungsbereich abdecken. Die ersten drei Aktionen entsprechen den drei Stationen eines lebensbegleitenden Bildungswegs: COMENIUS (Schulbildung), ERASMUS (Hochschulbildung), GRUNDTVIG (Erwachsenenbildung). Die übrigen 5 Aktionen LINGUA (Sprachenerwerb), MINERVA (Offener Unterricht und Fernlehre sowie Informations- und Kommunikationstechnologien), BEOBACHTUNG UND INNOVATION, GEMEINSAME AKTIONEN und FLANKIERENDE MASSNAHMEN betreffen eher übergreifende Bildungsthemen.

ZIELE

Die Aktionen von SOKRATES sollen dazu beitragen, die europäische Dimension der Allgemeinbildung auf allen Ebenen zu erleichtern, einen breiten transnationalen Zugang zum Bildungswesen zu erzielen sowie die Chancengleichheit zu fördern. Förderung der Sprachenkenntnis, vor allem der weniger verbreiteten Sprachen, Förderung der Zusammenarbeit und Mobilität im Bildungswesen, Förderung innovativer Lehrmethoden und -mittel sind weitere Schwerpunkte.

DIE AKTION GRUNDTVIG - ERWACHSENENBILDUNG IN NEUER FORM

Das Programm ist damit durchaus interessant für die Universität, vor allem auch in den unterschiedlichsten Gebieten der Erwachsenenbildung. Dieser Bereich wurde mit dem Programm GRUNDTVIG finanziell wesentlich gestärkt und inhaltlich erweitert. Eine neue Tendenz für Europa, die hauptsächlich von den nordeuropäischen Staaten gefordert wurde. Lebenslanges Lernen, neue Methoden und Anerkennungsverfahren oder auch Bildungsberatungsleistungen stehen hier u.a. im Blickpunkt.

Bisher gab es an der TUB, abgesehen von den ERASMUS-Aktivitäten des Akademischen Auslandsamts wenig Interesse an der Möglichkeit, EU-Mittel in diesem Bereich einzuwerben. In der Weiterbildung der Zentraleinrichtung Kooperation lief ein Projekt "Cross-cultural perspectives in environmental adult education", das im Rahmen von SOKRATES-Erwachsenenbildung (dem Vorläufer von Grundtvig) durchgeführt wurde, so dass hier Erfahrungen bestehen, die weitergegeben werden können.

In der II Phase von SOKRATES gibt es einige Neuerungen

Daten und Fakten

Laufzeit: 1.1.2000 - 31.12.2006

Gesamtbudget: 1,85 Mrd. Euro

Teilnehmen können :

die 15 EU-Staaten,
die EFTA-Staaten Liechtenstein, Norwegen und Island,
die assoziierten Staaten Mittel- und Osteuropas:
Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien,
Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn
Zypern und Malta und - mittelfristig - die Türkei

und Verbesserungen, die das Programm durchaus attraktiver gestalten:

- ♦ Erhöhung des Budgets
- ♦ mit der Einführung von Grundtvig erhält die Erwachsenenbildung als dritte Säule des Programms ein weitaus stärkeres Gewicht;
- ♦ die Einführung vereinfachter Verwaltungsverfahren reduziert den bisherigen Berichts- und Wiederbeantragungsaufwand;
- ♦ Eine stärkere Dezentralisierung und zum Teil neue Zuständigkeiten der nationalen Agenturen. Damit einhergehend ist eine bessere Beratung und Betreuung als bisher für Deutschland in manchen Programmen;
- ♦ Stärkere Förderung des Expertendialogs und des Austauschs

WAS WIRD GEFÖRDERT?

Gefördert werden z.B. die transnationale Mobilität von Personen, Pilotprojekte im Rahmen multilateraler Partnerschaften, transnationale Kooperationsnetze zum Erfahrungsaustausch oder auch Beobachtung und vergleichende Analysen von Bildungssystemen und Bildungspolitik.

Im Rahmen der Projektförderung stehen Mittel zur Verfügung, die - je nach Aktion - Konferenzen, Austauschmaßnahmen, Reisen, technische Ausstattung, aber auch Personalmittel in unterschiedlicher Höhe bezuschussen. Dieses bedeutet z. T. Eigenleistungen in Höhe von circa 50 %, kann aber auf der anderen Seite durchaus eine volle Kostenübernahme bei Reisen bedeuten. Hier müssen die Bestimmungen der jeweiligen Aktionen genauestens gelesen werden. Informationen wie z.B. der "Leitfaden" als das wichtigste Dokument von SOKRATES sind beim Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BiBB), Bonn unter www.na-bibb.de erhältlich. Die gut gestalteten Internetseiten führen auch zu allen anderen in Verbindung mit Sokrates wichtigen Informationsseiten.

Weitere Informationen erhalten Sie bei: Iris Löhrmann, Zentraleinrichtung Kooperation - Weiterbildung Tel. 314-21296

Iris Löhrmann

Fortsetzung von Seite 2

Hochschulen waren bislang vorzugsweise in der Lehre tätige TutorInnen, zunehmend auch Habilitanden. Erfahrungen an der TUB liegen bisher mit Lehrenden einzelner Institute bzw. großer Lehrveranstaltungen im Rahmen sogenannter "Betreuerseminare" vor. Denkbar sind aber auch Angebote für HochschullehrerInnen oder für das Managementpersonal, also diejenigen, die mit der Organisation und Weiterentwicklung der Lehre beschäftigt sind.

Wie sollte es an der TU Berlin weitergehen?

Zunächst bedarf es einer grundsätzlichen hochschulpolitischen Entscheidung, neben anderen Maßnahmen zur Verbesserung der Studiensituation und Lehrkultur an der TU auch die Weiterbildung des wissenschaftlichen Personals verstärkt zu fördern und schrittweise das Angebot zu erweitern.

Als erstes sollte ein Einführungsseminar für alle neu an der TU beginnenden Lehrenden entwickelt und angeboten werden, insbesondere für wissenschaftliche MitarbeiterInnen. Parallel dazu müsste das bestehende Kursangebot ausgeweitet und durch entsprechende Modularisierung so gestaltet werden, dass praxisbegleitend ein mit einem Zertifikat bescheinigtes umfassendes Qualifizierungsprogramm absolviert werden kann. In einem zweiten Schritt sollten adressatenbezogene Angebote, etwa für TutorInnen oder für Habilitierende, hinzutreten.

Die Teilnahme am Programm soll grundsätzlich weiterhin freiwillig sein und allen Lehrendengruppen offen stehen, allerdings sollte sie als berufliche Weiterqualifizierung im Rahmen der Dienstpflicht angerechnet werden und dem Bedarf angemessen sein, d. h. mindestens im Umfang von 2 Semester-

wochenstunden ermöglicht werden.

Das bisherige, jedes Semester im Umfang von mindestens 10 Kursen an der TU angebotene Programm für das wissenschaftliche Personal hat sich bewährt, reicht aber nicht aus, um nachhaltige Wirkungen zu erzielen. Wir verfügen über weitreichende Erfahrung und bestreiten gut die Hälfte der Weiterbildungskurse mit TU-eigenem Personal, haben aber jetzt und noch weniger in der Zukunft die personellen und finanziellen Möglichkeiten, das Programm in der hier vorgeschlagenen Weise auszubauen. Nun ist es an der Zeit, forciert die eigenen hochschulinternen Ziele auch hinsichtlich der Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal zu realisieren und gleichzeitig auch nationale und internationale Standards zu pflegen. In diese Richtung weisen auch die Empfehlungen u.a. von KMK, HRK, Wissenschaftsrat oder der Europäischen Rektorenkonferenz CRE. Die Evaluationsergebnisse unseres Programms unterstreichen ebenfalls die Notwendigkeit, diese Richtung einzuschlagen (Genauerer hierüber finden Sie in unserem nächsten WB-Info-Brief im Januar 2001).

Für den nötigen kurzfristigen Ausbau des Programms reicht der vage Verweis darauf, dass zukünftig die Fakultäten im Rahmen ihrer Budgetverantwortlichkeit die Personalentwicklung und damit auch die Weiterbildung ihres lehrenden Personals stärken und finanzieren können und sollen, nicht aus. Die TU muss auch auf zentraler Ebene Zeichen setzen und die Weiterbildung als einen der nötigen Schritte im hochschulinternen Dialog über Qualitätsverbesserungen in Studium und Lehre ansprechen sowie ein entsprechendes Programm anstoßen und finanzieren.

Iris Löhrmann u. Günter Heitmann

"Fit für Europa - Weiterbildung zu EU-Dozent/innen. Management europäischer Projekte für die Weiterbildung"

"Fit für Europa - Weiterbildung zu EU-Dozent/innen" ist ein Qualifizierungsprojekt, das Hochschulabsolvent/innen mit Erfahrung in der Erwachsenenbildung für europaweite Weiterbildungstätigkeiten vorbereitet. Mittels verschiedener Trainingsschwerpunkte in 12 berufsbegleitenden Modulen, einer Exkursion nach Brüssel und einem Praktikum werden die Teilnehmer/innen motiviert und befähigt, eigene EU-Weiterbildungsprojekte von der Ideenfindung über die Antragstellung, das Projektmanagement und abschließende Evaluation und Vermarktung der Projektergebnisse zu entwickeln und zu realisieren. Ein deutlicher Schwerpunkt liegt

auch in der Erweiterung des didaktischen Repertoires und der Fähigkeit, multikulturell zusammengesetzte Seminargruppen zu leiten.

Auch in diesem Jahr präsentieren Absolventinnen und Absolventen des inzwischen dritten Durchgangs der Weiterbildung zu EU-Dozent/innen eine repräsentative Auswahl ihrer Projekte und neugewonnene berufliche Perspektiven.

Wir laden interessierte TU-Mitarbeiter/innen herzlich zur Abschlusspräsentation am Freitag, den 1. Dezember 2000 am 17.00 Uhr im MA 144 ein. Nähere Informationen und telefonische Anmeldung zur Veranstaltungsplanung unter Tel. 262 78 (Manuela Lakow) oder 26 451 (Monika Rummler).

Impressum:

Hrsg. von der Zentraleinrichtung Kooperation/
Bereich Weiterbildung
Steinplatz 1, 10623 Berlin
Tel. 314-24030 oder -21296, Fax 314-24276
e-mail: wb@zek.tu-berlin.de
www.tu-berlin.de/zek