

NEXUS IMPULSE FÜR DIE PRAXIS

Europäische Grundsätze für die Verbesserung von Lernen und Lehren

Institutionelle Strategien und Leitfragen

n
nexus

impulse
impulse
impulse

Ausgabe 21 | März 2020

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

HRK Hochschulrektorenkonferenz
Projekt **nexus**
Übergänge gestalten, Studienerfolg verbessern

Einleitung

Der Bologna-Prozess führte zu einer kontinuierlichen Intensivierung der europäischen Zusammenarbeit rund um Studium und Lehre: Qualitätssicherung, Lernergebnisse, Studierendenzentrierung der Lehre, Mobilität und Anerkennung, um nur einige Aspekte zu nennen, wurden nicht mehr ausschließlich in nationalen Kontexten diskutiert, sondern auch auf europäischer Ebene. 2013 veröffentlichte die Europäische Kommission die Empfehlungen einer hochrangig besetzten Experten-Gruppe zur Modernisierung der Hochschulbildung. Dazu zählte der Appell, dass die Europäische Union die Schaffung einer Europäischen Akademie für Lehre und Studium unterstützen sollte.

Dies war der Anlass für einige europäische Partner, darunter die HRK, sich im Rahmen eines Erasmus+ Projektes mit der Frage zu befassen, wie die Qualität von Lehre und Studium durch eine weitere Intensivierung der europäischen Zusammenarbeit befördert werden könnte. Koordiniert durch die European University Association (EUA) entwickelte das Projekt EFFECT (European Forum for Enhanced Cooperation in Teaching) unter anderem die vorliegenden zehn Europäischen Grundsätze für die Verbesserung von Lernen und Lehren, die den Dialog und die Zusammenarbeit in unterschiedlichen Kontexten unterstützen sollen. Unter anderem können sie

- die Diskussion und Zusammenarbeit zwischen den Hochschulangehörigen (Lehrende, alle anderen mit Bildung befassten Mitarbeiter*, Studierende und Hochschulleitung) anregen und strukturieren;
- den Austausch und die Zusammenarbeit mit externen Partnern (anderen Hochschulen, Arbeitgebern usw.) fördern;
- die Hochschulleitung bei der Entwicklung oder Bewertung strategischer Ansätze für Lernen und Lehren in Zusammenarbeit mit Studierenden und Mitarbeitern unterstützen.

Im Folgenden werden diese Grundsätze und eine Reihe von Leitfragen vorgestellt, die die systematische Reflexion und Diskussion unterstützen sollen. Die Leitfragen wurden von Kollegen aus verschiedenen Hochschulen entwickelt und haben sich als hilfreich für den Umgang mit den Grundsätzen erwiesen. Ebenso wie die Grundsätze, erheben auch die Leitfragen keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sind nicht präskriptiv gemeint und sollten unbedingt durch die Fragen ersetzt und ergänzt werden, die Ihnen für Ihre Hochschule und deren spezifischen Kontext besonders relevant erscheinen.

Im Rahmen des EFFECT-Projektes experimentierten zwölf europäische Hochschulen mit den Grundsätzen und Leitfragen, indem sie sie in ihrer hochschulinternen Diskussion rund um die Entwicklung von Lehr- und Lernstrategien einsetzten. Freundlicherweise haben sich die Wirtschaftsuniversität Wien, die Universität Pompeu Fabra Barcelona und die Koç Universität Istanbul bereit erklärt, ihre Erfahrungen für diesen Impuls zur Verfügung zu stellen.

Wir würden uns freuen, wenn die Grundsätze und Leitfragen auch an Ihrer Hochschule zur Bereicherung der Diskussion um Lehre und Studium beitragen könnten.

Michael Gaebel
European University
Association

Christian Tauch
Hochschulrektoren-
konferenz

* Die in diesem Text verwendeten generischen Maskulina schließen alle Geschlechter ein.

1

Die hochschulische Lernerfahrung ermöglicht und fördert die Entwicklung der Lernenden zu aktiven und verantwortungsbewussten Bürgern, kritischen Denkern und Problemlösern und befähigt zu lebenslangem Lernen.

Hochschulbildung vermittelt Menschen das Selbstvertrauen und die Fähigkeiten, in einer sich verändernden Welt zu leben und zu lernen und sowohl die eigenen Ziele als auch die großen globalen Herausforderungen proaktiv anzugehen.

LEITFRAGEN

- Wie würden Sie den Bildungsanspruch und die Ziele Ihrer Hochschule beschreiben?
- Wie werden diese von Studierenden und Mitarbeitern wahrgenommen?
- Welche Indikatoren belegen, dass sie in Lehrplänen, Studiengängen und Kursen berücksichtigt werden?

- Inwieweit haben die Studierenden Gelegenheit zu multi- und interdisziplinärem Lernen?

- Wie fördert die Hochschule neben fachlichem Wissen die Entwicklung von zivilgesellschaftlichen und transversalen Fähigkeiten (kritisches Denken, Kommunikationsfähigkeiten, öffentliches Reden usw.)?

- Wie fördern die Lehrpläne und Bildungsprozesse soziale Verantwortung und persönliche Verantwortlichkeit?
- Wie wird Engagement für lokale und globale Herausforderungen unterstützt?
- Wie arbeiten Sie mit außerhochschulischen Interessengruppen bei der Gestaltung von Lehren und Lernen zusammen?
- Wie wird das zivilgesellschaftliche Engagement von Studierenden anerkannt?

2

Lernen und Lehren ist lernerzentriert.

Die Hochschule sollte Lernangebote auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten der verschiedenen Lernenden zuschneiden. Sie sollte eine Kultur und ein Umfeld fördern, die gegenseitiges Lernen zwischen Studierenden und Lehrenden ermöglichen. In Partnerschaft mit den Hochschulmitarbeitern sollten Studierende an allen Aspekten ihrer Lernerfahrung aktiv und eigenverantwortlich beteiligt sein.

LEITFRAGEN

- Was ist Ihre Vision von studierendenzentriertem Lernen und wie demonstriert die Hochschule ihr Engagement in diesem Bereich?
- Welches sind die Indikatoren für Studierendenzentrierung und wie werden sie konkret genutzt?
- Wie stellt die Hochschule sicher, dass eine Lehrveranstaltung (Inhalte, Methoden, Prüfungen) tatsächlich in Einklang mit den angestrebten Lernergebnissen durchgeführt wird?
- Wie werden Studierende dazu motiviert, mitgestaltende Akteure ihrer Lernerfahrung zu werden?
- Wie werden sie auf Ebene der Hochschule und der Fakultäten in Entscheidungsprozesse über das Bildungsangebot einbezogen?
- Wie wird Lernen so konzipiert, dass es den Bedürfnissen der unterschiedlichen Lernenden entlang ihres Bildungswegs Rechnung trägt?
- Wie können Sie Lernangebote und Fördermaßnahmen für mehr Lerner zugänglich machen und dabei gleichzeitig personalisieren?
- Wie stellt die Hochschule die Nutzung verschiedener Lehr- und Lernformen (inkl. digital learning und blended learning) und flexibler Studiengänge (inkl. individualisierter Lernwege) sicher?

3

Engagement für Lernen und Lehren ist integraler Bestandteil von Mission und Strategie der Hochschule.

Die Verbesserung von Lernen und Lehren setzt voraus, dass die Mission den Bildungszielen und Werten der Hochschule entspricht. Umfassende, werte-basierte institutionelle Strategien sind erforderlich für die Orientierung von Lern- und Lehrinitiativen und die Verbesserung ihrer Wirkung und Nachhaltigkeit.

LEITFRAGEN

- Hat die Hochschule eine spezifische Strategie für Lernen und Lehren entwickelt?
- Wenn ja, wie wurde diese entwickelt und wie bezieht sie sich auf die Ziele, Werte und Visionen des hochschulischen Bildungsauftrags?
- Wenn nicht, wie spiegeln sich Lernen und Lehren in anderen institutionellen Strategien wider?
- Wie sichtbar und zugänglich ist die Lern- und Lehrstrategie Ihrer Hochschule für die Gemeinschaft der Hochschulangehörigen (einschließlich der Studierenden) und für externe Interessengruppen (inkl. nationale/regionale Behörden, örtliche Gruppierungen, Unternehmen, andere Hochschulen)?
- Welche konkreten Vorteile hat die Strategie erbracht? Was hat sie verändert?
- Wer ist der Initiator der Strategie und wer ist für ihre Umsetzung verantwortlich?
- Wie übersetzt die Hochschule die Strategie in Arbeitspläne?
- Wie wird die Strategie evaluiert und wird sie regelmäßig überprüft?

DER EINSATZ DER EFFECT-GRUNDSÄTZE AN DER WIRTSCHAFTSUNIVERSITÄT WIEN

Die Wirtschaftsuniversität Wien (WU) ist eine öffentliche Universität mit 23.000 Studierenden und 1.500 Lehrenden. Die WU versteht sich als internationale Universität. Das zeigt sich sowohl in der Zusammensetzung der Lehrenden als auch der Studierenden. Die WU besitzt verschiedene internationale Akkreditierungen für Wirtschaftshochschulen (EQUIS, AMBA und AACSB). Im Bereich der Lehre begreift die WU studierendenzentriertes, forschungsgeleitetes und technologiegestütztes hochschulisches Lehren und Lernen als Voraussetzung, um den Studierenden zu ermöglichen, mit einem breiten Kompetenzspektrum in den verschiedenen akademischen und außerakademischen Arbeitsfeldern rasch Fuß zu fassen.

Die strategischen Ziele im Bereich der Lehre sind an der WU im Entwicklungsplan, dem zentralen Strategiedokument der Universität, festgelegt. Zusätzlich gibt es seit dem Jahr 2014 eine Teaching & Learning Strategy, mit der einerseits ein Rahmen für bereits existierende Maßnahmen geschaffen und andererseits die Richtung für zukünftige Initiativen vorgegeben werden soll. Neben Werten, denen die WU sich im Bereich der Lehre verpflichtet fühlt, enthält die aktuelle T&L Strategy auch breit definierte Gebiete der strategischen Entwicklung. Da sich die Rahmenbedingungen seit der Entwicklung der letzten T&L Strategy maßgeblich verändert haben, soll die bestehende Strategie überarbeitet werden. Die „Grundsätze“ spielen in dieser Hinsicht eine wichtige Rolle.

Die beiden EFFECT-Veranstaltungen der EUA gaben der WU einen umfassenden Überblick über die Arbeit im EFFECT-Projekt und Anlass zu einer eingehenden Beschäftigung mit den entwickelten Grundsätzen. Die Erwartungen, die Veranstaltungen als Startpunkt für die Entwicklung einer aktualisierten Teaching & Learning Strategy an der WU nutzen zu können, wurden sehr gut erfüllt. Durch den Austausch mit Vertretern anderer Hochschulen aus ganz Europa konnten Einblicke in die Arbeit mit den Grundsätzen an anderen Hochschulen gewonnen werden. Darüber hinaus waren für die WU besonders die Diskussionen über laufende Projekte und Initiativen an anderen Hochschulen gewinnbringend.

Die EFFECT-Workshops stellten den Startpunkt für die Entwicklung einer neuen T&L Strategy an der WU dar. Die Grundsätze wurden an der WU eingesetzt, um in Vorbereitung auf den

neuen Strategieentwicklungsprozess einen detaillierten Überblick des aktuellen Status der Lehre an der WU zu gewinnen.

Die Grundsätze wurden dabei als Ideal interpretiert, das es im Bereich der Lehre zu erreichen gilt. An der WU wurden sie als Self-Assessment-Tool eingesetzt, um jene Bereiche ausfindig zu machen, in denen es noch Raum für Verbesserungen gibt. Besonders hilfreich waren dabei die mit den Grundsätzen veröffentlichten Leitfragen, die von der WU als Diskussionsanlass in unterschiedlichen Stakeholder-Gruppen genutzt wurden. Einbezogen wurden dabei einerseits die Führungsebene der Universität und andererseits WU-Experten aus unterschiedlichen, die Lehre betreffenden Bereichen. Dadurch sollte eingeschätzt werden, wie die WU in den Bereichen, die durch die Ideale der Grundsätze definiert werden, abschneidet, und wo sich Potential für Verbesserungen finden lässt.

Im bisherigen Prozess wurde durch das Self-Assessment deutlich, dass viele Initiativen der WU bereits Grundsätze berücksichtigen, dies allerdings bisher nicht in der Strategie sichtbar gemacht wird. Natürlich offenbarten sich auch Bereiche, in denen sich die WU noch verbessern kann. Gerade in dieser Hinsicht erwiesen sich vor allem die Leitfragen als besonders hilfreich, da sie eine strukturierte Herangehensweise an das Self-Assessment unterstützen. Durch das Self-Assessment konnten Entwicklungsbereiche ausgemacht werden und auch bereits erste Initiativen angestoßen werden, um in bestimmten Gebieten den durch die Grundsätze vorgegebenen Idealen näher zu kommen. Ein Beispiel dafür ist die Scholarship of Teaching and Learning-Initiative, die im Zusammenhang der Grundsätze 6 und 7 einerseits einen Beitrag zur Sichtbarkeit reflektierten Lehrens leistet und andererseits Forschung über die eigene Lehre unterstützt und vorantreibt. Im weiteren Prozess werden die Entwicklungsbereiche priorisiert, um dann weitere Initiativen lancieren zu können.

Die Grundsätze haben sich als Self-Assessment-Tool als sehr hilfreich erwiesen. Bei der Arbeit mit den Leitfragen hat sich herausgestellt, dass die Abdeckung durch die Grundsätze sehr groß ist. Für die zukünftige Nutzung der Grundsätze in der Art, wie es an der WU geschehen ist, ist es sicher sinnvoll, bereits vorab Schwerpunkte zu setzen und festzulegen, auf welche Themenbereiche fokussiert werden soll.

4

Die Hochschulleitung setzt sich aktiv für die Verbesserung von Lernen und Lehren ein.

Gemäss der hochschulweiten Strategie setzt sich die Hochschulleitung aktiv für die Entwicklung von Lernen und Lehren ein.

LEITFRAGEN

- Wie engagiert sich die Hochschulleitung für den Bereich „Lernen und Lehren“ und was trägt sie konkret zu seiner Entwicklung bei?
- Wie und in welchem Umfang pflegt die Hochschulleitung ihr eigenes professionelles und akademisches Verständnis von „Lernen und Lehren“?
- Räumt der Präsident/Rektor dem Bildungsauftrag ebenso viel Bedeutung ein wie dem Forschungsauftrag?
- Wie lässt sich dies bemessen?
- Wie können Gelegenheiten für die Hochschulleitung geschaffen werden, sich mit Lehren und Lernen auseinanderzusetzen und zu ihrer Entwicklung beizutragen?
- Inwiefern ermutigt und würdigt die Führungsebene diejenigen, die sich aktiv für exzellentes Lernen und Lehren an der Hochschule einsetzen?

5

Lernen und Lehren ist ein gemeinsamer und kollegialer Prozess, der die Zusammenarbeit innerhalb der Hochschule sowie mit dem ausserhochschulischen Umfeld umfasst.

Die gesamte Hochschule, einschließlich der Studierenden und des administrativen und technischen Personals, beteiligt sich aktiv an Lernen und Lehren. Dabei sollten Kooperationsmöglichkeiten genutzt werden, die der private und öffentliche Sektor bietet, einschließlich ehrenamtlicher Tätigkeiten, damit Studierende und Absolventen sinnvoll zu einer sich ständig verändernden Gesellschaft beitragen können. Lern- und Lehrprozesse dienen letztlich auch der Entwicklung von sozialem Verantwortungsgefühl.

LEITFRAGEN

- Wie unterstützen Steuerung und Management Lernen und Lehren?
- Ermöglichen sie den verschiedenen Bereichen der Hochschule (Fakultäten, Instituten, Abteilungen für Personal und Studierendenangelegenheiten), aktiv zur Entwicklung und Umsetzung der institutionellen Strategie für Lernen und Lehren beizutragen?
- Wie werden Hochschulangehörige mit Lehrverantwortung dazu angeregt, mit Konzepten wie „reflektierender Praxis“, Communities of Practice und Peer Learning zu arbeiten?
- Welche Möglichkeiten des Austausches und der Zusammenarbeit gibt es innerhalb und außerhalb der Hochschule? Gibt es Plattformen oder Netzwerke für Austausch und Zusammenarbeit unter Lehrenden?
- Wie würden Sie die Rolle des administrativen und technischen Personals bei der Unterstützung von Lernen und Lehren beschreiben? Wie wird gewährleistet, dass ihre Rolle ausreichend thematisiert und wertgeschätzt wird (z. B. in strategischen Papieren, Lehrplänen usw.)?
- Wie fördern und unterstützen die Lern- und Lehrmethoden der Hochschule aktiv soziale Verantwortung und bürgerschaftliches Engagement?
- Wie werden die Mitarbeiter (Lehrende, technisches und anderes Fachpersonal usw.) geschult, um diese Ansätze in die Lernerfahrung einzubringen?
- Welche Möglichkeiten gibt es für Mitarbeiter und Studierende, mit externen Partnern an gemeinnützigen Initiativen zusammenzuarbeiten?

6

Lernen, Lehren und Forschen sind miteinander verbunden und stärken sich gegenseitig.

Zur Förderung von Innovation und Kreativität in der Lernerfahrung und zur Weiterentwicklung des Wissens sind Verbindungen zwischen Forschung und Bildung unerlässlich. Hochschulisches Lernen und Lehren ist durch die Forschung geprägt und motiviert Studierende, sich der Forschung und der Gewinnung von neuem Wissen zu widmen.

LEITFRAGEN

- Wie würden Sie das Verhältnis von Forschung und Lehre an Ihrer Hochschule beschreiben?
- Wie werden die Studierenden in die Lage versetzt, Forschungskompetenzen zu entwickeln?
- Welche Möglichkeiten werden ihnen geboten, Forschungsmethoden und -techniken einzusetzen?
- Wie können Studierende an Forschungsprojekten, Bürgerforschung (citizen science) usw. beteiligt werden?
- Wie beeinflussen neue Forschungsergebnisse die Curriculum-Entwicklung?
- Inwieweit beeinflusst die Lern- und Lehrpraxis an Ihrer Hochschule die pädagogische Forschung und Wissenschaft?
- Wie wird sichergestellt, dass neueste Forschungsergebnisse ins Curriculum Eingang finden.

ARBEITEN MIT DEN EFFECT-GRUNDSÄTZEN: DER UPF-BARCELONA-ANSATZ

Die Universität Pompeu Fabra Barcelona (UPF) ist eine öffentliche, internationale und forschungsstarke Universität mit rund 15.000 Studierenden und 1.500 Lehrenden, die 1990 gegründet wurde. Sie wurde vom spanischen Bildungsministerium mit dem CEI-Label (International Excellence Campus) ausgezeichnet und war von Anfang an bestrebt, qualitativ hochwertiges Lehren und Lernen mit modernsten Methoden zu ermöglichen.

Die UPF Barcelona entwickelt derzeit mit „EDvolution“ ein neues Bildungsmodell, das Flexibilität und Diversität der Studierenden berücksichtigt. Grundlage bilden interdisziplinäres Lernen, die Kooperation zwischen Gesellschaft, Unternehmen und der Universität, die Wissensgenerierung sowie die Integration von Forschung und Lehre.

Die EFFECT-Grundsätze dienen der UPF dazu, zum einen den Schwerpunkt auf eine stärkere Verknüpfung von Forschung und Lehre zu legen und zum anderen ein flexibles und authentisches Modell zu entwickeln, das es den Studierenden ermöglicht, ihr Curriculum individuell zu gestalten.

Dieses Jahr wurden zwei Arbeitsgruppen an der Hochschule gebildet, die unterschiedliche Diskussionsrunden und Angebote zum Thema Lernen und Lehren organisierten. Die erste Gruppe bestand aus Lehrenden und Studierenden aus den acht Fakultäten der Universität. Unter den Lehrenden waren sowohl Dekane als auch Verantwortliche für innovative Lehre der einzelnen Fakultäten. Die zweite Gruppe bestand aus leitenden Verwaltungsmitarbeitern.

In einer anschließenden Phase wurden Sekundarschüler einbezogen. Sie beschäftigten sich im Rahmen eines Wettbewerbs mit der Fragestellung, wie sie sich die Universität der Zukunft vorstellen. Die Gewinner des Wettbewerbs wurden zu einem Thinkaton eingeladen, einem Format des Design-Thinkings, bei dem sie aufgefordert wurden, ein Universitätsmodell nach den Grundsätzen und den Diskussionsergebnissen aus EDvolution zu erstellen.

Die EFFECT-Grundsätze waren ein Katalysator für diesen Transformationsprozess. Sie wurden zunächst nicht explizit erwähnt und erst nach der Analyse und den Debatten konzeptionell eingesetzt. Die Diskussionsgruppen erhielten zunächst einen

Fragenkatalog mit den folgenden Themen: Zugang zur Universität, Online-Learning, Studieneingangsprogramme, Tutoring und Mentoring, Rolle der Lehrenden, Methoden, Bewertung, Unternehmenspraktika und Abschlussarbeiten, Integration von Akteuren im kommunalen Umfeld und fachübergreifende Kompetenzen.

Nach weiteren Sitzungen wurden die Gruppen in spezifischere Bereiche unterteilt. So entstand ein Dokument, das den Geist der EFFECT-Grundsätze in den folgenden Bereichen reflektiert: Fächerübergreifende Kompetenzen, Rolle der Lehrenden, Betreuung und Unterstützung der Studierenden, Lernarchitektur, Räume und Ressourcen sowie Unterrichtsformate.

Folgende Ergebnisse können festgehalten werden:

- Es ist notwendig, die interdisziplinären und identitätsstiftenden Fähigkeiten der UPF zu erneuern, um sich den gegenwärtigen gesellschaftlichen Bedürfnissen anzupassen. (EFFECT-Grundsatz 1)
- Manche Lehrmethoden und Vorlesungsformate sowie die Rolle der Lehrenden und der Ressourcen der Lehre sollten überdacht werden. (Grundsätze 2, 3, 8)
- Die Überarbeitung eines Bildungsmodells ist gleichzeitig eine Überarbeitung des institutionellen Modells. Dies setzt voraus, dass die Universitätsleitung bei der Transformation vorangeht, aber auch viele Repräsentanten aus Gesellschaft und Industrie miteinbezogen werden. (Grundsätze 4, 5)
- Forschung und Lehre sind symbiotisch und müssen verflochten wachsen, sofern die Qualität von Forschung und Lehre ein Ziel der Universität ist. (Grundsätze 6, 7)
- Jede Verbesserung des Profils von Forschung und Lehre benötigt eine solide und langfristige Struktur der Unterstützung und des Managements sowie einen Prozess der Qualitätskontrolle, um Standards einzuhalten. (Grundsätze 9, 10)

Der nächste Schritt ist die Umsetzung der Ergebnisse im EDvolution-Projekt. Zu diesem Zweck hat die UPF einen Fragebogen für jeden Fachbereich entwickelt, um einen Aktionsplan zur Durchführung der vereinbarten Initiativen zu erstellen. Solche Veränderungsprozesse sind besonders effektiv, wenn sie auf systemischer Ebene verstanden werden und unter Mitwirkung von Regierung, Hochschulnetzwerken und Qualitätsagenturen erfolgen.

7

Die Lehre ist ein zentrales Element akademischer Praxis und wird als wissenschaftlich und professionell geachtet.

Die Lehre wird als Kernfunktion der Hochschulbildung und somit als eine professionelle und qualifizierte Tätigkeit anerkannt, die durch Rekrutierung, Personalentwicklung (einschließlich Weiterbildung) und Gestaltung von Karrierewegen aktiv gefördert wird. Mitarbeiter mit Lehrverantwortung werden dabei unterstützt, ihre Tätigkeit auszuüben und sie den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Die Hochschule fördert die Forschung über ihre eigene Lern- und Lehrpraxis und die Lehrenden werden aktiv ermutigt, sich wissenschaftlich mit Lernen und Lehren zu auseinandersetzen, um ihre eigene Praxis weiterzuentwickeln.

LEITFRAGEN

- Wie verschafft die Hochschule der Lehre die angemessene Anerkennung und Wertschätzung?
- Welche Rolle spielt die Lehre bei der Karriereentwicklung?

- Welche Möglichkeiten zur Verbesserung der Lehre gibt es an der Hochschule?
- Inwieweit richten sich diese Möglichkeiten an alle Mitarbeiter mit Lehrverantwortung?
- Wie lässt sich belegen, dass diese Maßnahmen attraktiv sind und von den Mitarbeitern geschätzt werden?

- Welche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es für die anderen Mitarbeiter, die zur Unterstützung und Entwicklung von Lernen und Lehren beitragen (z. B. Didaktiker)?

- Wie werden die Mitarbeiter dazu angeregt, über ihre pädagogische Praxis nachzudenken? Wie werden Austausch und Zusammenarbeit zwischen Lehrenden gefördert und unterstützt? Welche Möglichkeiten gibt es für die Mitarbeiter, Leistungen und Erfolge in der Lehre zu präsentieren (etwa durch Veranstaltungen, Preise etc.) und von Kollegen zu lernen?

- Wie regt die Hochschule Lehrende dazu an, ihre eigene Lehre zu beforschen?

8

Die Hochschulgemeinschaft erprobt und würdigt unterschiedliche Lern- und Lehransätze, die der Vielfalt von Lernenden, Interessengruppen und Fächern Rechnung tragen.

Das Angebot an Hochschulbildung muss der Vielfalt der Lernenden, der Fächer, der Lernzwecke und der angestrebten Ergebnisse entsprechen. Die Gestaltung von Lehre muss fachliche Inhalte, Erkenntnisse über studentisches Lernverhalten und Informationen über Lernfortschritte einbeziehen.

LEITFRAGEN

- Wie würden Sie Inklusion in der Hochschulbildung definieren?
- Wie bewerten Sie die Inklusivität der Studiengänge an Ihrer Hochschule?
- Inwieweit spiegeln die Lehrpläne die Vielfalt der Studierenden, der Mitarbeiter sowie der Gesellschaft wider?

- Inwiefern umfasst die studentische Erfahrung lebensnahe Lernsituationen (z. B. durch Praktika, Zusammenarbeit mit Wirtschaft und Gesellschaft, studentische Forschung zu gesellschaftlichen Themen, Arbeit für das Gemeinwesen etc.)?
- Wie werden diese Lernsituationen in der gesamten Hochschule genutzt?

- Wie wird digitales Lernen in allen Lehrplänen berücksichtigt (z. B. pädagogische Weiterentwicklungen mit digitalen Mitteln, technologisch gestützte virtuelle Lernmöglichkeiten, digitale Werkzeuge wie Moodle usw.)?
- Würden Sie die Situation als zufriedenstellend bezeichnen?
- Wie unterstützen Weiterbildungsprogramme das digitale Lernen für alle Mitarbeitergruppen?

- Wie werden Leistungsbewertungen, Messungen, Studierendendaten usw. verwendet, um Bandbreite und Wirksamkeit pädagogischer Ansätze in Ihrer Einrichtung zu steuern, zu überprüfen und zu verbessern?

EXPERIMENTIEREN MIT DEN EFFECT-GRUNDSÄTZEN AN DER KOÇ UNIVERSITÄT IN ISTANBUL

Die Koç Universität wurde 1993 als gemeinnützige, private Universität in Istanbul gegründet. Seitdem hat sie sich zu einer der führenden Universitäten der Türkei entwickelt. Rund 6.900 Studierende sind in ihren Fakultäten für Sozial- und Geisteswissenschaften, Verwaltungs- und Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Recht, Krankenpflege und Medizin eingeschrieben. Die Koç Universität bietet 22 Bachelor-, 29 Master- und 30 Doktorandenprogramme an.

Die Einrichtung des Zentrums für Lehren und Lernen der Koç Universität (KOLT), das erste seiner Art in der Türkei, war ein wichtiger Meilenstein in der Geschichte der Universität. Seit seiner Gründung Ende 2009 hat sich gezeigt, dass die Einrichtung und Entwicklung eines solchen Zentrums – insbesondere für forschungsstarke Einrichtungen – eine anspruchsvolle, aber lohnende Aufgabe sein kann.

Die Koç Universität setzte sich mit den EFFECT-Grundsätzen zu einem Zeitpunkt auseinander, als sich das Zentrum in der Weiterentwicklung befand und zum Vorbild für andere Zentren in der Türkei wurde. Die Teilnahme an den Veranstaltungen der EFFECT Focus Group diente dazu, mehr über die Grundsätze zu erfahren und sie dann als Richtlinie zur Überprüfung und Verbesserung der Programme und Maßnahmen zur Förderung von Lehren und Lernen zu nutzen.

Die nationalen Richtlinien und Maßnahmen zum Lehren und Lernen auf Hochschulebene in der Türkei sind sehr begrenzt. Daher trugen die EFFECT-Grundsätze dazu bei, institutionelle Initiativen zu verbessern: Mithilfe der Grundsätze konnten Maßnahmen zum Lehren und Lernen identifiziert und Strategien und Programme überprüft und verbessert werden.

Die Bestandsaufnahme ergab, dass auf institutioneller Ebene bereits verschiedene Programme und Services für jeden Grundsatz vorhanden sind. Auch wurde festgestellt, dass KOLT als Zentrum für Lehren und Lernen bereits eine Vielzahl von Services und Programmen anbot und sich an gemeinsamen Aktivitäten mit anderen Einrichtungen der Universität beteiligte.

Für den Pilot-/Experimentierprozess wurden zunächst die Grundsätze identifiziert, in denen das Zentrum sich auszeichnen will (Grundsätze 1 und 2) und die Grundsätze, die weitere Verbesserungsmaßnahmen auf institutioneller Ebene erfordern (Grundsätze 6 und 7). So wurde entschieden, mit dem Grundsatz 2 zu beginnen, bei dem es um lernerzentriertes Lehren und Lernen geht. Mit dem Ziel einer exzellenten Studienqualität hat das Zentrum erhebliche Schritte unternommen, um Maßnahmen für studierendenzentriertes Lernen und Lehren sowie die Studiengangsgestaltung oben auf die Agenda der Universität zu setzen. Es bedarf jedoch noch weiterer Bemühungen, um sie zu institutionalisieren. Die Lernangebote auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Studierenden des 21. Jahrhunderts in allen Studienprogrammen anzupassen – das grundlegende Ziel von Grundsatz 2 – erfordert außerdem weiteren unermüdlichen Einsatz bei der Umsetzung.

Auch kam man zu dem Entschluss, den Grundsätzen 6 und 7 mehr Bedeutung zuzuschreiben, um nachhaltigere Ergebnisse zu erzielen. Nach einer Diskussion, wie forschungsbasierte Lehre in das Curriculum integriert und der Wert der Lehre gesteigert werden könne, kristallisierte sich heraus, dass der Bezug zwischen Forschung und Lehre an der gesamten Koç Universität durch gut strukturierte Programme gestärkt werden muss, um eine langfristige Wirkung zu erreichen. Dennoch wird es schwierig bleiben, die Lücke zwischen Forschung und Lehre zu verringern, solange diese weiterhin nach den bisherigen Kennzahlen gemessen werden und Lehre in diesem Zusammenhang einen geringeren Stellenwert hat..

An der Koç Universität werden die Grundsätze weiterhin für die Überarbeitung von Studienangeboten und Services für das Lehren und Lernen sowie für die Entwicklung und Implementierung neuer Formate genutzt werden. Der Fokus richtet sich in den nächsten Jahren auf die Verringerung der Lücke zwischen Forschung und Lehre.

9

Nachhaltige Ressourcen und Strukturen sind erforderlich, um die Verbesserung von Lernen und Lehren zu ermöglichen und zu fördern.

Die Entwicklung und Durchführung von Hochschullehre erfordert eine angemessene und nachhaltige Finanzierung. Nur so lässt sich ein langfristiger strategischer Ansatz zur Verbesserung von Lernen und Lehren realisieren. Lernen und Lehren erfordern außerdem nachhaltige Strukturen, mit subsidiären Leitungskompetenzen und klar definierten Aufgaben- und Zuständigkeitsbereichen, auch auf Ebene der Fächer und Studiengänge.

LEITFRAGEN

- Welche Mittel und Ressourcen, auch finanzieller Natur, stehen für die Umsetzung der Lern- und Lehrstrategie der Hochschule bereit?
- Welche Gelder und sonstigen Ressourcen sind für Aktivitäten und Innovationen im Bereich Lernen und Lehren vorgesehen?

- Sind die Mittel ausreichend?
- Entsprechen die Räumlichkeiten, die Infrastruktur und die Ausstattung den Zielen und Anforderungen der Lehre?
- Sind die Räumlichkeiten für unterschiedliche Lernansätze geeignet, ermöglichen sie kooperatives Arbeiten (zwischen Mitarbeitern, zwischen Studierenden oder zwischen Mitarbeitern und Studierenden)?
- Sind die Lernressourcen ausreichend (z. B. für Bibliothek, Online-Zugriff auf die Bibliothek, Labore etc.)?

- Inwieweit werden Lern- und Lehrinnovationen durch die verfügbaren Ressourcen ermöglicht oder behindert? Welche Rückmeldungen gibt es von Mitarbeitern und Studierenden bezüglich der verfügbaren Ressourcen und der Infrastruktur?

- Inwieweit kennt und nutzt das Hochschulpersonal die vorhandene Infrastruktur sowie Fördermittel für neue und zusätzliche Initiativen?
- Wie informieren Sie über Fördermöglichkeiten für innovative Ansätze?
- Gewährleistet die Hochschule einen fairen Zugang, der die unterschiedlichen Bedürfnisse von Studierenden und Mitarbeitern berücksichtigt?
- Haben Sie schon einmal eine Befragung zur Qualität des Zugangs zu den Hochschuleinrichtungen durchgeführt (einschließlich des physischen Zugangs, der Nutzerfreundlichkeit der Zugangsformalitäten und der Zugangszeiten)?

10

Die institutionelle Qualitätssicherung dient der Verbesserung von Lernen und Lehren und liegt in der gemeinsamen Verantwortung von Mitarbeitern und Studierenden.

In Übereinstimmung mit den Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG) entwickelt die institutionelle Qualitätssicherung (QS) flexible und zweckmäßige Prozesse, die geeignet sind, die Qualität der Lernerfahrung zu bewerten. Sie zielt auf kontinuierliche Verbesserung und auf die Förderung einer Kultur, die jedes Hochschulmitglied anregt, an der Sicherung und Verbesserung der Lern- und Lehrqualität mitzuwirken.

LEITFRAGEN

- Wie trägt die interne QS zum Lernen und Lehren bei?
- Was wird dabei berücksichtigt?
- Wie werden Erkenntnisse aus QS-Prozessen für Verbesserungen im Bereich Lernen und Lehren genutzt?

- Inwiefern berücksichtigt die interne QS unterschiedliche Lern- und Lehransätze, insbesondere Lerninnovation und kreatives Lernen?

- Wie reagiert die Hochschule auf die Ergebnisse von Monitoring und Evaluationen?
- Wie werden dabei einerseits Lehrende und andererseits Dienstleistungen für Studierende einbezogen?
- Welche konkreten Beispiele haben Sie für Verbesserungen im Lernen und Lehren, auf der Ebene der Strategie oder der Innovation von Lehrpraxis, die sich aus QS-Prozessen ergeben haben?
- Wie werden diese ausgewertet und in QS-Prozesse eingespeist?

Kontakt

Hochschulrektorenkonferenz
Projekt nexus – Übergänge gestalten, Studienerfolg verbessern
Ahrstraße 39, 53175 Bonn
+49 (0)228 887-0

nexus@hrk.de

IMPRESSUM

nexus impulse für die Praxis
Nr. 21: Europäische Grundsätze für die
Verbesserung von Lernen und Lehren.
Institutionelle Strategien und Leitfragen

Herausgeber

Hochschulrektorenkonferenz
Leipziger Platz 11 | 10117 Berlin
Telefon: 030 206292-0
Ahrstraße 39 | 53175 Bonn
Telefon: 0228 887-0
nexus@hrk.de | www.hrk-nexus.de

Autoren: EFFECT Projektteam

Übersetzung und Redaktion: Michael Gaebel (EUA) und
Tilman Dörr, Birthe Müller, Wilhelm Schäfer, Christian Tauch

Gestaltung: Birthe Müller, Wilhelm Schäfer

März 2020 | 1. Auflage, ISSN: 2195-3619

Nachdruck und Verwendung in elektronischen Systemen – auch auszugsweise – nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch die Hochschulrektorenkonferenz. Die HRK übernimmt keine Gewähr für Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen der abgedruckten Texte und Illustrationen. Praxisbeispiele aus den Hochschulen dienen zur Illustration der Thematik. Die Auswahl stellt keine Wertung dar. Die Texte werden von den jeweiligen Hochschulen zur Verfügung gestellt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Broschüre auf die Nennung der männlichen und weiblichen Form verzichtet. Es sind selbstverständlich immer alle Geschlechter gemeint.