

Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung

**Ein Forum für Führungskräfte, Moderatoren, Trainer,
Programm-Organisatoren**

Varianten der Betreuung studentischen Lernens: Tutorien und Mentoring

- **Ausgezeichnet – Hochschuldidaktische Innovationen
in den Bauwissenschaften**
 - **Gut beraten: Das Mentoring-System
der Universität Duisburg-Essen**
- **Kompetenzentwicklung ECTS-kreditiert: Lernen
im Tutorienprogramm an der Universität Duisburg-Essen**
 - **Studienbegleitende Tutorien zur Beratung
und Unterstützung der Studierenden im
Fachbereich Sozialwesen der Fachhochschule Bielefeld**
 - **Sekretärinnen mit besonderen Aufgaben -
eine vergessene Gruppe der PE?
Konzept zur Aus- und Weiterbildung von exponierten Sekretärinnen
bzw. Assistentinnen der Hochschulleitung**
- **Weiterentwicklung der Berufungsverfahren an Hochschulen
Teil 2: Erfahrungsberichte**

1 | 2010

Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung

Ein Forum für Führungskräfte, Moderatoren, Trainer,
Programm-Organisatoren

Einführung des geschäftsführenden Herausgebers

1

Wolff-Dietrich Webler

Sekretärinnen mit besonderen Aufgaben -
eine vergessene Gruppe der PE?
Konzept zur Aus- und Weiterbildung von exponierten
Sekretärinnen bzw. Assistentinnen
der Hochschulleitung

19

Personal- und Organisations- entwicklung/-politik

Christian K. Karl

Ausgezeichnet – Hochschuldidaktische
Innovationen in den Bauwissenschaften

2

Ingeborg Stahr & Franz Bosbach

Gut beraten: Das Mentoring-System
der Universität Duisburg-Essen

6

Nicole Auferkorte-Michaelis & Annette Ladwig
Kompetenzentwicklung ECTS-kreditiert: Lernen im
Tutorienprogramm an der Universität Duisburg-Essen

12

Tobina Brinker, Anne Barkey & Eva-Maria Schumacher
Studienbegleitende Tutorien zur Beratung und
Unterstützung der Studierenden im Fachbereich
Sozialwesen der Fachhochschule Bielefeld

16

Anregungen für die Praxis/ Erfahrungsberichte

Anja von Richthofen, Ina Voigt & Michael Lent
Weiterentwicklung der Berufungsverfahren an
Hochschulen

Teil 2: Erfahrungsberichte

24

Seitenblick auf die Schwesterzeitschriften

Hauptbeiträge der aktuellen Hefte
Fo, HSW, HM, ZBS und QiW

IV

Diese Ausgabe der P-OE zeigt mehrere Initiativen der Universität Duisburg-Essen, die im Rahmen der Personalentwicklung besondere Beachtung verdienen. Es geht um einen Lehrpreis bzw. das erste mit diesem Preis ausgezeichnete Projekt, um das Mentoring-System der Universität und die dortige Schulung für die Leitung von Tutorien. Zu den beiden letzteren Initiativen passt der Bericht über studienbegleitende Tutorien an der Fachhochschule Bielefeld. Weitere Themen betreffen eine spezifische Weiterbildung herausgehobener Sekretärinnen und eine Professionalisierung der Berufungsverfahren.

Das Zentrum für Hochschul- und Qualifikationsentwicklung (ZfH) der Universität Duisburg-Essen hat 2009 erstmals einen „Preis für hochschuldidaktische Innovationen in der Lehrpraxis“ ausgelobt. *Christian K. Karl* ist der erste Preisträger, ein Ingenieur, der in seinem Beitrag **Ausgezeichnet - Hochschuldidaktische Innovationen in den Bauwissenschaften** als Beispiel einer gelungenen Organisationsentwicklung das Konzept und die Art der Übertragung von Chancen des Bologna-Konzepts und hochschuldidaktischer Erkenntnisse (vor allem aus der Lehr- und Lernforschung) auf das Modul Baubetrieb I darstellt und damit sowohl die Intensität des Lernens als auch den Praxisbezug erhöht. Sein Bericht ist ein eindruckliches Beispiel für die erfolgreiche Umsetzung der Inhalte hochschuldidaktischer Ausbildung. Sein Vorgehen ist auf andere Studiengänge übertragbar und auch insofern von breiterem Interesse.

Seite 2

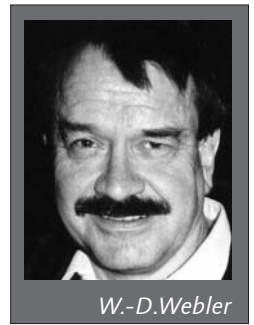
Die zweite Initiative wird von *Ingeborg Stahr & Franz Bosbach* in ihrem Beitrag **Gut beraten: Das Mentoring-System der Universität Duisburg-Essen** vorgestellt. Diese Universität hat als erste eine flächendeckende, alle Fakultäten einbeziehende komplexe Strategie zur Verbesserung der Betreuungsgüte und -intensität für Studierende entwickelt. Die Initiative hat von ihren Dimensionen und ihrer Intensität her zweifellos Modell-Charakter für eine umfangreiche Organisationsentwicklung, die bisher vielfach defizitären Studienverläufen nicht mit fragwürdigen Prüfungen, sondern mit Hilfen zu effektiverem Lernen begegnen will. Das Modell sollte und wird bald Nachahmer finden.

Seite 6

Nicole Auferkorte-Michaelis & Annette Ladwig präsentieren in ihrem Artikel **Kompetenzentwicklung ECTS-kreditiert: Lernen im Tutorienprogramm an der Universität Duisburg-Essen** das Qualifizierungsprogramm des dortigen Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung. Das Programm umfasst die direkte Qualifizierung der Tutor/innen sowie Beratungen und Weiterbildungen für Tutorenbeauftragte der Fachbereiche und für Lehrende, die künftig Tutorien einsetzen wollen. Während die Universität Kassel sich für ein Modell der Tutorenqualifizierung entschieden hat, in dem zunächst in einem umfassenden Ausbildungsprogramm in einem dezentralen Ansatz pro Fachbereich (bzw. pro Fachgruppe in einem Fachbereich) zwei wissenschaftliche Mitarbeiter als dauerhafte Tutorenausbilder qualifiziert worden sind, um dann selbst kontinuierlich studentische Tutor/innen in den Fachbereichen auszubilden (vgl. P-OE

4-2007, S. 89ff.), hat in Duisburg-Essen das o.g. Zentrum die Aufgabe der permanenten Tutorenausbildung übernommen. Nebenbei wurde noch ein anderes Problem gelöst: Immer mehr Fachbereiche klagen darüber, wegen des gedrängten Bachelor-Studiums kaum noch Tutoren zu finden. Die Studierenden können sich in vielen Studiengängen solche Tätigkeiten neben dem Studium nicht mehr leisten. Das Problem beginnt demzufolge schon mit dem Zeitaufwand für die Ausbildung zum Tutor. In Duisburg-Essen wird zumindest die Ausbildung mit ECTS-Punkten anerkannt.

Seite 12



W.-D. Webler

Das Konzept, das *Tobina Brinker, Anne Barkey & Eva-Maria Schumacher* in ihrem Aufsatz **Studienbegleitende Tutorien zur Beratung und Unterstützung der Studierenden im Fachbereich Sozialwesen der Fachhochschule Bielefeld** vorstellen, könnte bis zu einem gewissen Grade als Kombination und Variation der Ideen für studentisches Mentoring und für Tutorien betrachtet werden. Hier handelt es sich um ein Modell, das die Studienbeiträge als zusätzliche Handlungsmöglichkeiten eröffnet haben. Es wurde in einem Fachbereich für dessen Optimierung der Studienbetreuung entwickelt. Dabei werden Tutorien nicht nur vor und neben einzelnen Veranstaltungen eingesetzt, sondern mit gutem Erfolg als permanente Studienbegleitung von der Immatrikulation bis zum Examen.

Seite 16

Wolff-Dietrich Webler macht in seinem Beitrag **Sekretärinnen mit besonderen Aufgaben - eine vergessene Gruppe der PE? Konzept zur Aus- und Weiterbildung von exponierten Sekretärinnen bzw. Assistentinnen der Hochschulleitung** wieder einmal auf die wohl am meisten unterschätzte Personalgruppe in den Hochschulen aufmerksam. Er entwickelt ein Weiterbildungskonzept, das in dieser Form und Akzentuierung neu ist und das Potential und die Berufszufriedenheit dieser Personalgruppe stärken könnte.

Seite 19

Im Sinne der individuellen Kompetenz, des Hochschulprofils und der kollegialen „Passung“ müssen Berufungen zu ihrem Gelingen professionalisiert werden, um Fehlerquellen zu minimieren. Während einige Hochschulen bzw. einzelne Fachbereiche zu Head Hunting Verfahren übergehen, haben sich die FH Köln und die FH Niederrhein zu einem alternativen Weg entschlossen. Sie schulen Berufungskommissionen in professionellen Personalauswahlverfahren. Nachdem im Jg. 2007 der P-OE das Vorhaben vorgestellt worden war, berichten *Anja von Richthofen, Ina Voigt und Michael Lent* in ihrem Artikel **Weiterentwicklung der Berufungsverfahren an Hochschulen - Teil 2 - Erfahrungsberichte** über Konzept und Erfahrungen mit diesem Vorgehen.

Seite 24

W.W.