

Servicestelle Lehrbeauftragtenpool

Verbund-Antrag zum gemeinsamen Programm des Bundes und der Länder
für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre, eingereicht von der
Hochschule Niederrhein

Beteiligte Hochschulen:

Hochschule Bonn-Rhein-Sieg



Fachhochschule Düsseldorf



Hochschule Niederrhein



Hochschule Rhein-Waal



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung - Die aktuelle Situation für die Hochschulen	3
2	Bestandsaufnahme	5
2.1	Die beteiligten Hochschulen	5
2.1.1	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	5
2.1.2	Fachhochschule Düsseldorf	5
2.1.3	Hochschule Niederrhein	6
2.1.4	Hochschule Rhein-Waal	6
2.2	Die Ausstattung mit Lehrpersonal mit Blick auf die Entwicklung der Studierendenzahlen	7
2.3	Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung in den Hochschulen	11
2.4	Rekrutierung, Evaluation und Weiterbildung von Lehrenden	13
2.5	Zusammenfassung und Fazit	15
3	Maßnahmen	17
3.1	Aufbau eines Lehrbeauftragtenpools zur Sicherung des qualitativen und quantitativen Bedarfs an Lehrbeauftragten	17
3.2	Personalentwicklung von Lehrbeauftragten	22
3.3	Gewinnung und Unterstützung von Frauen als Lehrbeauftragte	23
3.4	Förderung des Anwendungsbezuges durch Entwicklung der Praxiskontakte	25
3.5	Evaluation der Maßnahmen und Prozessbegleitung	26
3.6	Zusammenfassung und Nachhaltigkeit	28
4	Erläuterung der beantragten Finanzpositionen	29
4.1	Personalkosten	29
4.2	Weiterbildungs- und Reisekosten, Sachmittel	30
4.2.1	Gesamtkosten	30
5	Anlagen	31
	Literaturverzeichnis	31

Ansprechpartner

Prof. Dr. Brigitte Grass
Präsidentin der Fachhochschule Düsseldorf
Universitätsstraße
40225 Düsseldorf

Prof. Dr. Hans-Hennig von Grünberg
Präsident der Hochschule Niederrhein
Reinarzstraße 49
47805 Krefeld

Prof. Dr. Marie-Louise Klotz
Präsidentin der Hochschule Rhein-Waal
Landwehr 4
47533 Kleve

Prof. Dr. Hartmut Ihne
Präsident der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg
Grantham-Allee 20
53757 Sankt Augustin

1 Einleitung - Die aktuelle Situation für die Hochschulen

Lehrbeauftragte aus der Praxis spielen an Fachhochschulen eine besondere Rolle. Sie sind ein wichtiges Bindeglied zwischen ihnen und den Unternehmen und stärken den Berufsbezug – ein wesentliches Profilvermerkmal, das das Fachhochschulstudium vom Universitätsstudium unterscheidet. Deshalb bemühen sich alle Fachhochschulen darum, einige besonders anwendungs- oder praxisbezogene Module ihrer Lehre durch Lehrbeauftragte halten zu lassen. Lehrbeauftragte – in begrenzter Zahl – sind also für Fachhochschulen die ideale Ergänzung zu hauptamtlich lehrenden Professoren und Teil der Fachhochschulidee.

Mit dem Einsatz von Lehrbeauftragten aus der Praxis können Fachhochschulen daher zum einen ihre Lehre bereichern und zum anderen Spitzenauslastungen kompensieren, da Lehrbeauftragte anders als hauptamtlich lehrende Professoren schnell und flexibel einsetzbar sind. Ihre Zahl wird daher angesichts der erwarteten Zunahme an Studienanfängern in den kommenden Jahren stetig wachsen müssen (siehe Kapitel 2.2). Mit dieser Entwicklung sind allerdings quantitative und qualitative Probleme verbunden.

Da die Mehrzahl der Lehrbeauftragten berufstätig ist, sind sie zeitlich sehr eingeschränkt. Die Auswahl an geeigneten Kandidaten ist somit bislang schon gering. Vor allem in technischen Fächern wird es zunehmend schwieriger, geeignete Lehrbeauftragte zu rekrutieren. Aufgrund der steigenden Studierendenzahlen müssen sich die Hochschulen auf einen noch intensiveren Wettbewerb untereinander um Lehrbeauftragte einstellen.

Eine steigende Zahl an Lehrbeauftragten wirft auch die Frage nach der Sicherstellung der Qualität der Lehre auf. Die vier an diesem Verbundantrag beteiligten Hochschulen, die Fachhochschule Düsseldorf, die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, die Hochschule Niederrhein und die Hochschule Rhein-Waal haben in den vergangenen Jahren ihre Berufungsordnungen systematisch auf- und ausgebaut: Oftmals werden die Mitglieder der Berufungskommissionen für ihre Tätigkeit speziell geschult, eigens ernannte Berufungsbeauftragte sind für einen formal korrekten Ablauf des Verfahrens zuständig. Bei der Bestellung von Lehrbeauftragten gibt es hingegen keinen vergleichbaren Prozess, sie werden nach nur kurzer Prüfung der Formalia unter Vertrag genommen. Dies ist nach Auffassung der beteiligten Verbundhochschulen eine Schwäche, die behoben werden sollte.

Der vorliegende Verbundantrag verfolgt deshalb mit der Einrichtung einer für alle vier Hochschulen gemeinsamen „Servicestelle Lehrbeauftragtenpool“ vor allem fünf Ziele:

1. Professionelle Rekrutierung von Lehrbeauftragten gemäß definierter Qualitätskriterien
2. Aufbau einer systematischen Weiterbildung für Lehrbeauftragte gemeinsam mit dem hochschuldidaktischen Netzwerk der Fachhochschulen in NRW
3. Ausgleich des Mangels an Lehrbeauftragten durch Nutzung von Synergie-Effekten beim „Pooling“
4. Entwicklung eines Karriereweges „Fachhochschul-Professur“
5. Förderung von Frauen, um den Anteil an Professorinnen zu erhöhen
6. Förderung des Anwendungsbezugs durch Entwicklung und Systematisierung der Praxiskontakte.

Die Rekrutierung von Lehrbeauftragten zu professionalisieren bedeutet, dass speziell dazu eingestellte Mitarbeiter bei der Suche nach Lehrbeauftragten erstmals systematisch vorgehen, bestehende Kontakte der Hochschulen nutzen und neue Kontakte knüpfen, um den Suchradius laufend zu erweitern. Die Einstellung von Lehrbeauftragten erfolgt nach vorab definierten Qualitätskriterien.

Die vier beteiligten Verbundhochschulen sehen sich beim Einsatz von Lehrbeauftragten unter den genannten quantitativen wie qualitativen Aspekten alle vor den gleichen Herausforderungen. Vom Aufbau eines gemeinsamen Lehrbeauftragtenpools erhoffen sie sich neben dem „Austausch von Lehrbeauftragten“ vor allem bezüglich der Personalentwicklung einen Mehrwert, da das Pooling den vier Hochschulen aufgrund der notwendigen Mindestzahl an Personen eine umfassende Weiterbildung von Lehrbeauftragten ermöglicht. Der Weiterbildungsbedarf dieser Personengruppe soll erstmals systematisch erhoben und spezielle Schulungskonzepte zusammen mit dem hdw-Netzwerk entwickelt werden. Die Verbundhochschulen sehen ihr Projekt „Servicestelle Lehrbeauftragtenpool“ daher als Pilotprojekt, dessen Ergebnisse anschließend allen Fachhochschulen zur Verfügung gestellt werden sollen.

Damit verbunden ist die Vorstellung, dass sich bei einem Erfolg des Projektes der Lehrbeauftragtenpool zu einem attraktiven „Karrierepfad“ hin zu einer FH-Professur entwickeln könnte. Oftmals finden Berufspraktiker bislang eher zufällig ihren Weg an die Hochschule. Der Lehrbeauftragtenpool könnte – entsprechend beworben und bekannt gemacht – zu einer ersten Anlaufstelle für alle werden, die sich für eine Lehrtätigkeit an einer Hochschule interessieren. Dies gilt gerade auch für Frauen, denen die Übernahme eines Lehrauftrages zum Beispiel nach der Elternzeit einen attraktiven Wiedereinstieg in den Beruf mit der Perspektive einer FH-Professur bieten würde. Die Verbundhochschulen erwarten vom Lehrbeauftragtenpool daher einen besonderen Impuls für die Förderung von Frauen an Fachhochschulen (siehe Kapitel 3.3).

2 Bestandsaufnahme

2.1 Die beteiligten Hochschulen

2.1.1 Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg wurde 1995 als Bestandteil des Bonn-Berlin-Ausgleichs für 2.300 Studierende gegründet. Allein im WS 2011/12 erwartet sie 1.400 Studienanfänger¹. Dynamisch weiter wachsend bietet die Hochschule aktuell an den drei Standorten Sankt Augustin, Rheinbach und Hennef mit den Fachbereichen Wirtschaftswissenschaften, Informatik, EMT (Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus) sowie Sozialversicherung 26 Studiengänge für 5.621 Studierende (WS 2010/2011), die seit dem Wintersemester 2007/2008 alle im gestuften Bachelor/Master-System angeboten werden. Sie werden betreut durch 131 Professoren, 156 wissenschaftliche Mitarbeiter und über 230 Lehrbeauftragte. Hinzu kommen 137 Mitarbeiter in Verwaltung, Bibliothek und Sprachenzentrum.

In den 16 Jahren ihres Bestehens hat sich die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg als bundesweit attraktiver Studienort und Forschungspartner etabliert. Die in Bonn gemeinsam mit der Universität und der RWTH Aachen betriebene B-IT Akademie und das gemeinsame B-IT Applied Science Institute mit Fraunhofer IAIS unterstreichen die enge Verknüpfung von angewandter Forschung mit dem Studium an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg.

2.1.2 Fachhochschule Düsseldorf

Die Fachhochschule Düsseldorf wurde am 1. August 1971 aus dem Zusammenschluss mehrerer renommierter Vorgängerinstitutionen gegründet. Heute ist die Fachhochschule Düsseldorf mit rund 7.900 Studierenden im Wintersemester 2010/2011 eine der größten Fachhochschulen Nordrhein-Westfalens. Ihr breites sowie interdisziplinär ausgerichtetes Lehr- und Studienangebot erstreckt sich über die Fächergruppen Ingenieurwesen, Gestaltung, Sozialwesen und Wirtschaft und gliedert sich institutionell in sieben Fachbereiche mit insgesamt 34 Bachelor- und Masterstudiengängen. Neben der klassischen Form des Vollzeitstudiums werden ausbildungsbegleitende (duale) sowie Teilzeitstudiengänge angeboten.

Im Wintersemester 2010/2011 haben rund 1.800 Studienanfänger das Studium an der FH D aufgenommen. Im Studienjahr 2010 hatte die Fachhochschule Düsseldorf knapp über 1.200 Absolventen zu verzeichnen. Ausgebildet werden die Studierenden von rund 160

¹ Der besseren Lesbarkeit halber wird ausschließlich die männliche Form genutzt, die Frauen selbstverständlich einschließt.

Professoren sowie 107 wissenschaftlichen Mitarbeitern. Das Lehrprofil wird durch eine anwendungsorientierte und fächerübergreifende Lehre geprägt.

2.1.3 Hochschule Niederrhein

Die Hochschule Niederrhein ist mit rund 11.000 Studierenden die viertgrößte Fachhochschule in Deutschland. Alleine im Wintersemester 2010/2011 haben rund 2.400 Erstsemester ihr Studium hier begonnen, rund 1.800 Absolventen haben im Studienjahr 2010 die Hochschule verlassen. Die Hochschule Niederrhein ist eine regionale Bildungseinrichtung mit überregionalem Einzugsgebiet und – vor allem im Bereich Textil und Bekleidung – internationalem Ruf. Ihr Profil in Lehre und Forschung verbindet Technik und Gesellschaft.

Die mehr als 50 Studiengänge – viele davon auch in Teilzeitform oder in Form eines dualen Studiums – sind auf den Bedarf der Region zugeschnitten und werden kontinuierlich an die Veränderungen des Arbeitsmarktes angepasst. Bewerber haben die Wahl zwischen 32 Bachelor- und 23 Masterstudiengängen. Am Standort Krefeld haben die Fachbereiche Chemie, Design, Elektrotechnik und Informatik, Maschinenbau und Verfahrenstechnik, Wirtschaftsingenieurwesen sowie Gesundheitswesen ihren Sitz. Die Fachbereiche Oecotrophologie, Sozialwesen, Textil- und Bekleidungstechnik sowie Wirtschaftswissenschaften sind in Mönchengladbach angesiedelt.

2.1.4 Hochschule Rhein-Waal

Ziel der Hochschule Rhein-Waal ist es, die Studierenden zu fachlich kompetenten und sozial verantwortlichen Fach- und Führungskräften in einer globalisierten Welt auszubilden. Die Hochschule Rhein-Waal wurde am 1. Mai 2009 vom Land NRW durch das Fachhochschulgründungsgesetz gegründet. Hauptstudienort ist Kleve mit den Fakultäten "Technologie und Bionik", "Life Sciences" sowie "Gesellschaft und Ökonomie" (derzeit in Emmerich). Zweiter Studienort ist Kamp-Lintfort mit der Fakultät "Kommunikation und Umwelt". In Kleve und Kamp-Lintfort wird jeweils ein Campus für die Hochschule erbaut.

Die Hochschule Rhein-Waal befindet sich auch in den kommenden Jahre noch in der Phase des Aufbaus: Sie nahm den Lehrbetrieb im Wintersemester 2009/10 mit 131 Studierenden in drei Bachelorstudiengängen auf. Bereits ein Jahr später wurden elf weitere Bachelorstudiengänge und zwei Masterstudiengänge begonnen, so dass die Zahl der Studierenden auf 605 anwuchs. Für das kommende Wintersemester 2011/12 rechnet die Hochschule Rhein-Waal mit bis zu 1.600 Studierenden. Es beginnen weitere sechs Bachelorstudiengänge und ein Masterstudiengang. Insgesamt plant die Hochschule nach Abschluss der Aufbauphase mit 5.000 Studierenden.

2.2 Die Ausstattung mit Lehrpersonal mit Blick auf die Entwicklung der Studierendenzahlen

Die deutschen Hochschulen sehen sich in den kommenden Jahren stetig steigenden Studierendenzahlen gegenüber. Allein aufgrund der doppelten Abiturjahrgänge wird für das Land Nordrhein-Westfalen im Jahr 2013 mit zusätzlichen 60.000 Abiturienten gerechnet. Bundes- und Landesregierung haben auf die erwartete Steigerung der Studienanfängerzahlen mit dem Hochschulpaket II reagiert, der den Hochschulen Geld zur Verfügung stellt, um in den Jahren 2011 bis 2015 insgesamt 90.000 zusätzliche Studienplätze in NRW zu schaffen. Zwei kürzlich erschienene Studien lassen allerdings den Schluss zu, dass Politik und Hochschulen mit ihren Maßnahmen überaus erfolgreich waren: Es werden deutlich mehr Studierende an den Hochschulen erwartet, als die offiziellen Prognosen bislang annehmen.

In seiner Untersuchung: „Studienanfänger an Hochschulen in Deutschland – Erwartungen für die zweite Phase des Hochschulpaktes“ legt CHE Consult dar, dass im Zeitraum des Hochschulpaktes I mehr als 180.000 zusätzliche Studienanfänger bundesweit ein Hochschulstudium aufgenommen haben. Die Zielvereinbarungen waren von nur 91.000 Studienanfängern ausgegangen. Aufgrund dieses verstärkten „Trends zum Studium“ geht CHE Consult davon aus, dass auch im Rahmen des Hochschulpaktes II die Studienanfängerzahlen von Bund und Ländern zu niedrig eingeschätzt wurden und deutschlandweit bis zu 175.000 Studierende zusätzlich zu den Prognosen an die Hochschulen strömen.²

Für Nordrhein-Westfalen würde dies bedeuten, dass sich statt der im Hochschulpaket II vereinbarten 90.000 zusätzlichen Studienanfänger in den Jahren 2011-2015 bis zu 120.000 zusätzliche Studienanfänger an den Hochschulen des Landes einschreiben.³ Diese Prognose von CHE Consult wird durch eine Studie gestützt, die das HIS-Institut für Hochschulforschung im vergangenen Dezember durchgeführt hat. Dabei wurden Schüler zu ihren Studien- und Ausbildungsabsichten befragt. Es zeigte sich, dass sich die maximale Studierneigung des Abschlussjahrgangs 2010 um fünf Prozent gegenüber dem Abschlussjahrgang 2008 erhöht hat.⁴ Beide Studien legen nahe, dass in Deutschland – wie von der Politik gewünscht – der Anteil der Studierenden eines Abschlussjahrgangs stetig zunehmen wird.

² Vgl. Berthold C., Gabriel G., Herdin, G., Stuckradt, v., T.: „Studienanfänger...“ (2011). S. 3.

³ ebd. S. 9.

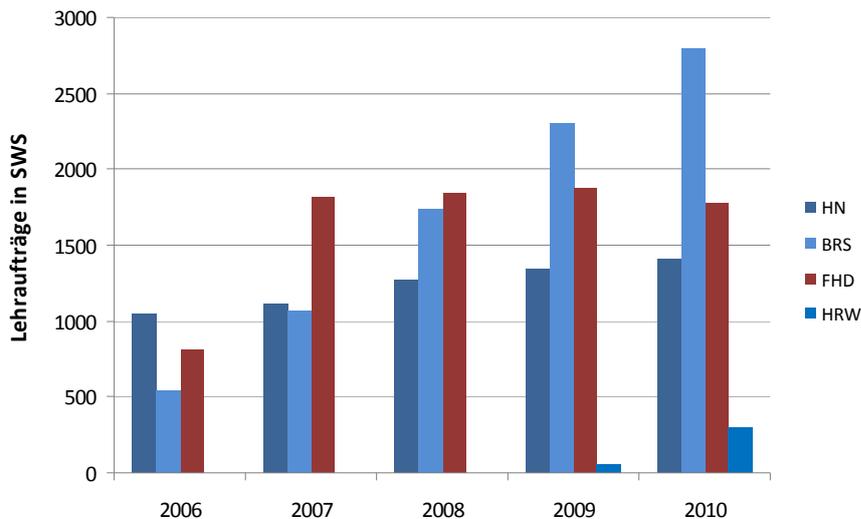
⁴ „Bildungsintentionen und Entscheidungsprozesse. Studienberechtigte 2010 ein halbes Jahr vor Schulabgang“, HIS: Forum Hochschule (14/2011).

Die Hochschulen müssen also davon ausgehen, dass sie mit einer noch höheren Nachfrage konfrontiert werden, als bisher geplant. Den Hochschulen stehen zwar aus dem Hochschulpaket II Mittel zur Verfügung, um ihr Lehrpersonal gemäß der – wahrscheinlich zu niedrig prognostizierten – höheren Studienanfängerzahlen aufzustocken. Für diese Gelder können die Hochschulen allerdings nur begrenzt neue Professorenstellen als Dauerstellen einrichten.

Sie müssen das Jahr 2020 im Blick behalten, da dann die zusätzlichen HP 2020-Mittel auslaufen und sie ihren Personalbestand allein aus Haushaltsmitteln finanzieren müssen. Dies bedeutet, dass die Hochschulen jetzt nur so viele neue Professoren einstellen können, wie bis zum Jahr 2020 pensioniert werden. Außerdem ist aufgrund des demographischen Wandels davon auszugehen, dass die Studierendenzahlen mittelfristig gesehen wieder sinken werden. Ob die bereits erwähnte höhere Studierneigung die sinkende Zahl an Hochschulzugangsberechtigten ausgleicht, ist noch nicht abzusehen. Um sich die notwendige Flexibilität für zukünftige Entwicklungen zu erhalten, müssen die Hochschulen die Spitzenauslastung also verstärkt über den Einsatz von Lehrbeauftragten abfangen.

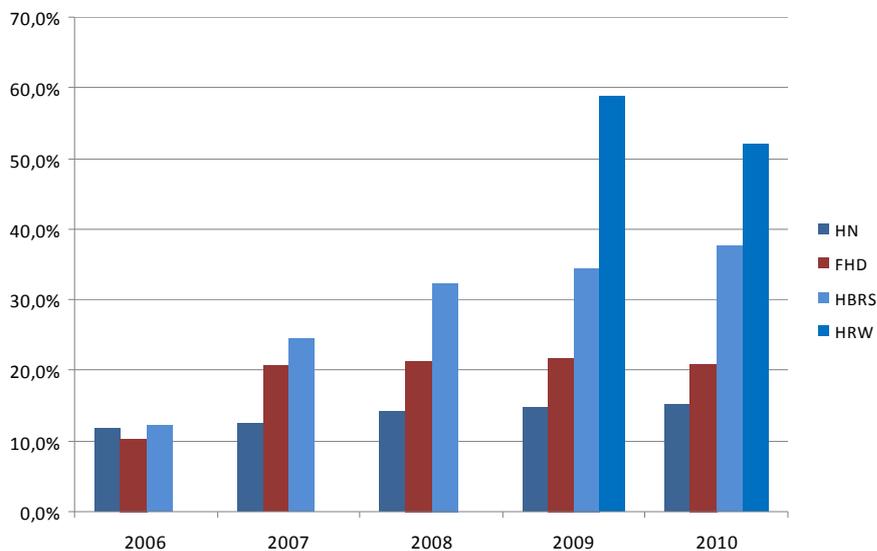
Lehrbeauftragte spielen schon heute eine wichtige Rolle bei der Sicherung der Lehre an den vier beteiligten Verbundhochschulen. Im Zeitraum des Hochschulpaktes I (2007-2010) ist die Zahl der ausgestellten Lehraufträge beispielsweise an den Hochschulen Niederrhein und Bonn-Rhein-Sieg kontinuierlich angestiegen, an der Hochschule Niederrhein von 1.111 SWS auf 1.410 SWS, an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg sogar von 1.068 SWS auf 2.790 SWS (siehe Grafik I: Entwicklung der Lehraufträge in den Fachbereichen in SWS). Die vor allem an den Hochschulen Niederrhein und Bonn-Rhein-Sieg zu beobachtende Entwicklung, dass Lehrbeauftragte in vielen Fachbereichen quantitativ immer wichtiger werden, entspricht auch den Ergebnissen einer Untersuchung von CHE Consult: *„Mit anderen Worten lässt sich feststellen, dass die deutliche Zunahme der Studierendenzahlen, die ja vor allem mit dem enormen Anstieg der Zahlen bei den Anfänger(inne)n erklärt werden muss, in wesentlichem Umfang durch Lehrbeauftragte kompensiert wurde“*.⁵

⁵ Vgl. Berthold C., Gabriel G., Stuckradt, v., T.: „Sonderauswertung...“ (2011). S. 3.

Grafik I: Entwicklung der Lehraufträge in den Fachbereichen in SWS**Entwicklung der Lehraufträge in den Fachbereichen in SWS**

	2006	2007	2008	2009	2010
HN	1.049	1.111	1.274	1.342	1.410
HBRS	544	1.069	1.735	2.301	2.790
FHD	812	1.815	1.849	1.873	1.774
HRW				60	295

Die Bedeutung der Lehrbeauftragten für die beteiligten Verbundhochschulen wird beim Vergleich des Lehrangebotes durch Lehrbeauftragten zum Gesamtlehrangebot besonders gut sichtbar (siehe Grafik II). An der Hochschule Niederrhein hat sich diese Quote von 12 Prozent im Jahr 2006 auf 15 Prozent im Jahr 2010 gesteigert. Bei der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg ist diese Entwicklung noch signifikanter: Inzwischen werden sogar 38 Prozent der Lehre von Lehrbeauftragten übernommen, ausgehend von 12 Prozent im Jahr 2006.

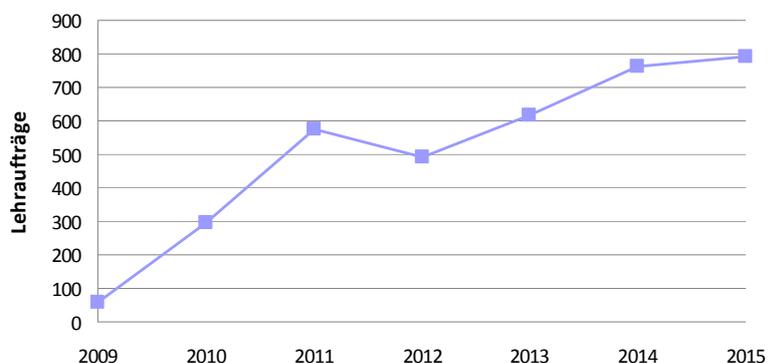
Grafik II: Lehrangebot Lehrbeauftragte zu Gesamtlehrangebot

Lehrangebot Lehrbeauftragte zu Gesamtlehrangebot

		2006	2007	2008	2009	2010
HN	hauptamtlich SWS	7.841	7.761	7.658	7.761	7.900
	LBA in FBs SWS	1.049	1.111	1.274	1.342	1.410
	LBA zu Gesamtangebot	0,12	0,13	0,14	0,15	0,15
FHD	hauptamtlich SWS	6.989	6.923	6.813	6.686	6.664
	LBA in FBs SWS	812	1.815	1.849	1.873	1.774
	LBA zu Gesamtangebot	0,10	0,21	0,21	0,22	0,21
HBRS	hauptamtlich SWS	3.914	3.291	3.617	4.358	4.607
	LBA in FBs SWS	543,5	1.068,5	1.734,5	2.301	2.790
	LBA zu Gesamtangebot	0,12	0,25	0,32	0,35	0,38
HRW	hauptamtlich SWS				42	272
	LBA in FBs SWS				60	295
	LBA zu Gesamtangebot				0,59	0,52

Die Hochschule Rhein-Waal befindet sich durch die Aufbauphase in einer Sondersituation: Sie hat einen hohen quantitativen Bedarf an Lehrbeauftragten, der teilweise auch sehr kurzfristig entsteht, wenn Berufungen noch nicht rechtzeitig zum Semesterbeginn erfolgreich abgeschlossen werden konnten. Außerdem besteht an der Hochschule Rhein-Waal ein besonderer Bedarf an befristet einzustellenden Lehrbeauftragten in den Modulen, die später von hauptamtlichen Professoren übernommen werden sollen (siehe Grafik III). Eine Ausnahme bildet hier nur das Jahr 2012, da hier die erste Kohorte ins obligatorische Auslands-/Praxissemester gehen wird.

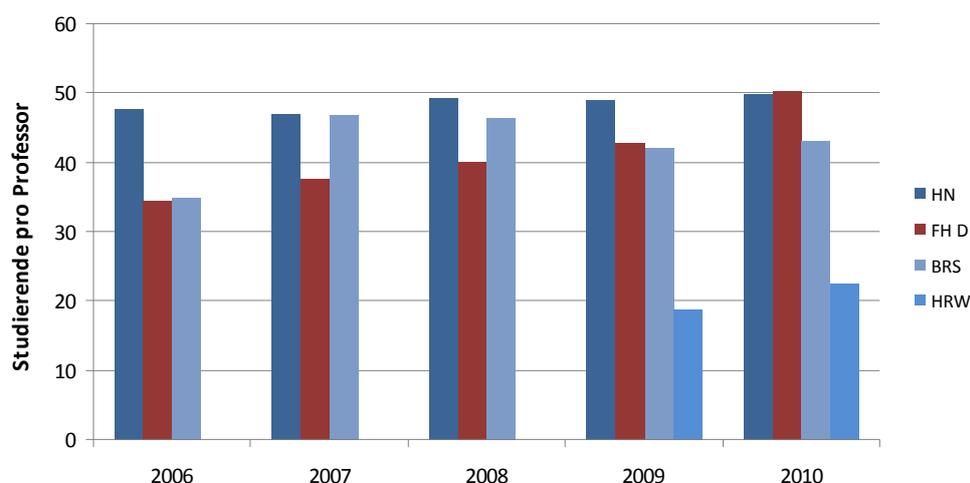
Grafik III: Voraussichtliche Entwicklung der Lehraufträge in SWS an der HRW



Da die Hochschulen aufgrund ihrer Haushaltssituation in den Jahren nach dem Hochschul-pakt 2020 nur begrenzt Professoren einstellen können – befristete Professuren sind eher unattraktiv und selten realisierbar – wird die Zahl der Lehrbeauftragten in den kommenden Jahren an allen vier beteiligten Verbundhochschulen mehr oder weniger stark wachsen müssen, um die Qualität der Lehre aufrecht zu erhalten. Denn misst man die Qualität der Lehre an der Betreuungsrelation von Studierenden zu Professoren, zeigt sich an drei von vier Verbundhochschulen, dass sich dieses Verhältnis seit dem Jahr 2006 kontinuierlich verschlechtert hat (siehe Grafik IV). Die beste Ausgangslage hatten die Fachhochschule Düsseldorf und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg mit einer Relation von 34,5 beziehungs-

weise 35 Studierenden pro Professor. Bei beiden Hochschulen hat sich diese Relation in den vergangenen drei Jahren auf über 40 Studierende pro Professor verschoben, die Fachhochschule Düsseldorf erreicht mit über 50 Studierenden pro Professor im Jahr 2010 eine ähnlich hohe Studierendenzahl pro Professor, wie sie die Hochschule Niederrhein seit dem Jahr 2008 ausweist. Aus den genannten Gründen lässt sich die Betreuungsrelation an den Hochschulen nur über die vermehrte Einstellung von Lehrbeauftragten verbessern.

Grafik IV: Verhältnis Studierende/Professoren



Entwicklung des Verhältnisses Studierende/Professoren (Kopfzählung)		2006	2007	2008	2009	2010
HN	Studierende	10.318	10.041	10.343	10.440	10.780
	Prof	216	213	210	213	216
	Relation Stud/Prof	47,8	47,1	49,3	49	49,9
FH D	Studierende	6.387	6.796	7.264	7.633	7.870
	Prof	185	181	181	179	156
	Relation Stud/Prof	34,5	37,6	40,2	42,7	50,3
BRS	Studierende	4.308	4.443	4.861	5.255	5.621
	Prof	123	95	105	125	130
	Relation Stud/Prof	35,0	46,8	46,3	42,0	43,2
HRW	Studierende				131	605
	Prof				7	27
	Relation Stud/Prof				18,7	22,4

2.3 Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung in den Hochschulen

Evaluationsverfahren als Instrumente der Qualitätssicherung werden in den Hochschulen seit einigen Jahren erfolgreich eingeführt. Der Übersichtlichkeit halber sei hier das Verfahren an der Hochschule Niederrhein stellvertretend für alle beteiligten Verbundhochschulen beschrieben (ausführliche Beschreibungen des Evaluationsverfahrens an der Fachhochschule Düsseldorf und der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg sind in der Anlage beigefügt).

Bereits 1998 hat die Hochschule Niederrhein erste entscheidende Schritte in Richtung eines zentralen Qualitätsmanagements von Studium und Lehre vorgenommen und eine zentrale Koordinierungsstelle für Evaluation eingerichtet. Das in der Hochschule Niederrhein entwickelte Evaluationsverfahren orientierte sich weitgehend an der gängigen Evaluationspraxis in Hochschulen und ist durch eine klare Abfolge von Schritten definiert, in welchen die Qualität der Lehre erfasst und aufgrund von Evaluationsergebnissen konkret weiterentwickelt wird.

Das Kernstück des Evaluationsprozesses ist die Befragung aller Gruppen (Studienanfänger, Studierende, Absolventen, Professoren und Mitarbeiter) im Rahmen einer internen Evaluation alle drei Jahre, die Analyse der Ergebnisse in den Fachbereichen und die Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen. Weiterhin ist die Beobachtung und Bewertung der entwickelten Verbesserungsmaßnahmen nach einem verbindlichen System durch die Fachbereiche in enger Rückkoppelung mit der Hochschulleitung von besonderer Bedeutung.⁶ Zur Erweiterung der Qualitätssicherung werden alle sechs Jahre externe Evaluationen – das heißt im Anschluss an jede zweite interne Evaluation – durchgeführt. Darüber hinaus fließen die Ergebnisse in den Begutachtungsprozess bei der Akkreditierung von Studiengängen ein.

Über die genannten Evaluationsaktivitäten hinaus werden in der Hochschule Niederrhein auch die Lehrveranstaltungen regelmäßig evaluiert. So wurden allein im Wintersemester 2010/11 insgesamt 223 Lehrende mit 428 Lehrveranstaltungen bewertet. Durch die Einführung der Lehrveranstaltungsbewertungen wurden die Lehrenden für die Lehre stärker sensibilisiert und häufig auch motiviert. Der Motivationsaspekt wurde an der Hochschule Niederrhein im Jahr 2003 durch die Einführung eines Lehrpreises unterstützt. Eine von Professoren und Studierenden paritätisch besetzte Kommission bewertet die von studentischen Fachschaften vorgeschlagenen Bewerber um den Lehrpreis in den Kategorien „Innovationen in Lehre, Prüfung, Beratung und Betreuung an der Hochschule“ sowie „Herausragende Leistungen in Grundlagen- und Großgruppenveranstaltungen“.

Ähnliche Evaluationssysteme haben auch die anderen drei beteiligten Verbundhochschulen aufgebaut, beziehungsweise stehen im Fall der Hochschule Rhein-Waal noch am Anfang. In dieser Hochschule wurde aber zur Vorbereitung der Akkreditierung bereits eine externe Evaluation in den Studiengängen durchgeführt, mit denen in 2009 gestartet wurde.

Kern jedes dieser Evaluationssysteme ist eine regelmäßige Lehrveranstaltungsbewertung. Der Dekan führt entsprechend der Evaluationsordnungen der Hochschulen regelmäßige Feedbackgespräche mit den Lehrenden, um die Lehrqualität vor dem Hintergrund der

⁶ Vgl. Richthofen, v., A. (2008). S. 106 ff.

Evaluationsergebnisse zu reflektieren. Hierdurch wird ein qualitativer Regelkreis gewährleistet, der insbesondere auch von den Akkreditierungsagenturen eingefordert wird. Dieses Verfahren wird bezogen auf die Lehrbeauftragten allerdings noch nicht mit der Systematik und entsprechender Konsequenz durchgeführt, wie es erforderlich wäre.

2.4 Rekrutierung, Evaluation und Weiterbildung von Lehrenden

Die beteiligten Verbundhochschulen haben in den letzten Jahren konsequent Instrumente zur Qualitätsentwicklung von Studium und Lehre – insbesondere das oben beschriebene Evaluationsverfahren – eingeführt. Die Verzahnung mit bestehenden Verfahren zur Verbesserung der Qualität der Lehre wie die hochschuldidaktische Weiterbildung ist ebenfalls in weiten Teilen in den Hochschulen gelungen. Ferner wurde in einigen Hochschulen in den letzten 2-3 Jahren die Integration weiterer Bausteine eines ganzheitlichen Qualitätsmanagements für die Lehre vorangetrieben. So wurde in der Hochschule Niederrhein das Berufungsverfahren nach eignungsdiagnostischen Standards überarbeitet sowie die Funktion von Berufungsbeauftragten etabliert und in der Berufsordnung festgeschrieben. Die Erfahrungen der Hochschule zeigten, dass damit die Transparenz und die Qualität der Berufungsverfahren erkennbar verbessert werden konnten.⁷ Auch die anderen Verbundhochschulen haben in diesem Bereich Handlungsbedarf gesehen und Unterstützung von innen (Berufungsbeauftragte) oder von außen (externe Schulung der Berufungskommissionsmitglieder) in ihre Verfahren eingebunden.

An professionelle Auswahlverfahren sollten konsequenterweise auch standardisierte Verfahren zur Feststellung der Pädagogischen Eignung angeschlossen werden. Hier wurden beispielsweise in der Hochschule Rhein-Waal erste Schritte unter Einbeziehung hochschuldidaktischer Expertise unternommen. Neben der Feststellung der Pädagogischen Eignung durch die Verantwortlichen der Hochschule steht der Reflexions- und Entwicklungsprozess der Neuberufenen, unterstützt von Kollegen oder hochschuldidaktischen Experten, im Vordergrund. Flankiert wird der Reflexionsprozess der Lehrenden durch das studentische Feedback zu den Lehrveranstaltungen. So haben alle Verbundhochschulen standardisierte Lehrveranstaltungsbewertungen in ihren Evaluationsordnungen verankert, d.h. auch die Lehrveranstaltungen der Neuberufenen werden regelmäßig evaluiert. Selbstverständlich erhalten die Neuberufenen von Anfang an hochschuldidaktische Unterstützung. In allen Verbundhochschulen sind die Neuberufenen aufgefordert – und durch Lehrdeputatsermäßigung häufig auch gefördert - hochschuldidaktische Workshops aus dem breiten Angebot des hochschuldidaktischen Netzwerks der Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen zu besuchen.

⁷ Vgl. Richthofen, A., Voigt, I. & Lent, M. (2010).

Dieses Netzwerk wurde vor 12 Jahren mit Unterstützung des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung NRW von allen Fachhochschulen von Nordrhein-Westfalen zur hochschuldidaktischen Weiterbildung der Lehrenden gegründet. Mit einem breit gefächerten Angebot an Workshops, Beratung oder Coaching erhalten die Professoren ein qualifiziertes Angebot zur Unterstützung in ihrer Lehrtätigkeit. Für die Mitgliedshochschulen ist das Netzwerk ein wichtiger Baustein im Rahmen der Entwicklung der Qualität der Lehre und wird daher bereits seit Jahren nach Auslaufen der Anschubfinanzierung des Ministeriums in gemeinsamer Trägerschaft weitergeführt. Die kontinuierlich gestiegenen Teilnehmerzahlen und die in 2008 erfolgreich abgeschlossene Akkreditierung des Weiterbildungsprogramms sind ein Zeichen für den hohen Bedarf an Weiterbildung und die hohe Qualität des hdw-Netzwerks.⁸

Hohe Qualitätsstandards bei der Auswahl, Evaluation und Weiterbildung der hauptamtlich Lehrenden werden somit bei allen Verbundhochschulen seit Jahren eingesetzt. Im Kontrast dazu wurden aber bisher bei der Rekrutierung von Lehrbeauftragten diese Standards nicht angewandt. So werden im Unterschied zu den Professorenstellen bereits die Lehraufträge häufig nicht ausgeschrieben, sondern weitestgehend über Kontakte von Kollegen vermittelt. Der Prozess der Auswahl der Lehrbeauftragten wird nicht mit einem systematischen Verfahren, sondern häufig nur nach einer kurzen Prüfung der formalen Voraussetzungen und mit einem kurzen Gespräch vorgenommen. Auch die Evaluation der Lehrbeauftragten wurde in einigen der Verbundhochschulen noch nicht mit der notwendigen Konsequenz durchgeführt. Ebenso sind die Lehrbeauftragten häufig nur sehr rudimentär in die Fachbereiche/Hochschule integriert. Eine kontinuierliche Betreuung der Lehrbeauftragten und Einbindung in die Fachbereiche wird nur vereinzelt durchgeführt.

Damit entfallen viele Gelegenheiten zur Abstimmung von Lehrinhalten, zur Diskussion über die unterschiedlichen Voraussetzungen von Studierenden oder zur Weiterentwicklung von Lehrmethoden. Ein wichtiges Element zur Verbesserung der Qualität der Lehre, nämlich der kollegiale Austausch fällt ausgerechnet bei einem wichtigen Teil der Lehrenden weg – den Lehrbeauftragten, die aufgrund ihres Hintergrundes einerseits eine große Bereicherung für die Lehre durch die Vermittlung der Anforderungen aus der Praxis sind und andererseits aufgrund der geringen Lehrerfahrung teilweise noch hochschuldidaktische Schwächen aufweisen. Dies ist umso bedauerlicher, als in den etablierten Hochschulen des Verbundes viele Lehrbeauftragte sich seit Jahren mit dem Lehrauftrag an die Hochschulen binden und damit ihr hohes Interesse an der Tätigkeit an sich und an der Hochschule selbst zeigen.

Nicht zuletzt erhalten die Lehrbeauftragten keinen Zugang zum hochschuldidaktischen Angebot des hdw-Netzwerks. Es findet noch nicht einmal eine Erhebung über den Weiterbildungsbedarf dieser Gruppe statt. Desgleichen wird die Gruppe der wissenschaftlichen

⁸ Vgl. Brinker, T. (2009).

Mitarbeiter, welche über Lehraufträge in der eigenen oder in anderen Hochschulen in die Lehre eingebunden sind, nicht konsequent hinsichtlich ihres Weiterbildungsbedarfs befragt. Die Teilnahme an hochschuldidaktischen Workshops des hdw-Netzwerks ist dieser Gruppe zwar möglich, aber ein systematisches Personalentwicklungskonzept fehlt auch hier.

Fasst man die Stärken und Schwächen der Verbundhochschulen zusammen, wird offensichtlich, dass alle Hochschulen Stärken in Form der vorhandenen Qualitätsmanagementinstrumente aufweisen. Ebenso fällt auf, dass sich durch das Alter der Fachhochschulen (beispielsweise wurden die Hochschule Niederrhein und die Fachhochschule Düsseldorf bereits vor 40 Jahren gegründet) und die Profile (beispielsweise hat die Hochschule Rhein-Waal ein ausgeprägtes internationales und interdisziplinäres Profil, die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg hat seit Jahren besonders auf die Einbindung von Lehrbeauftragten aus der Praxis Wert gelegt), Stärken bei den jeweiligen Hochschulen besonders herausgebildet haben. Gleichzeitig weisen alle Verbundhochschulen in den Punkten „Systematische Auswahlverfahren von Lehrbeauftragten“ oder „Weiterbildungsangebot für Lehrbeauftragte“ Schwächen auf. Ebenso gibt es keine Strategie an den Verbundhochschulen, um Lehrbeauftragte und Berufspraktiker systematisch auf eine Fachhochschul-Professur vorzubereiten.

Hier setzt der Antrag an: Die allgemeinen Stärken der Hochschulen weiter ausbauen, die spezifischen Stärken einzelner Hochschulen im Sinne eines „Best-Practice“ nutzen und die Schwächen gemeinsam mit einer gezielten Maßnahme angehen. Dabei wird erwartet, dass durch die Einrichtung einer „Anlaufstelle“ für Lehrbeauftragte, nicht nur der Mangel an Lehrbeauftragten durch die Nutzung von Synergieeffekten quantitativ ausgeglichen werden kann, sondern auch der qualitative Aspekt der Vorbereitung einer Professoren-Karriere an der Fachhochschule durch die Maßnahmen zur Personalentwicklung einen starken Impuls erhält.

2.5 Zusammenfassung und Fazit

Das Interesse an Studienplätzen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und die Anzahl von Studienanfängern ist in den letzten Jahren in allen Verbundhochschulen wie in der Anlage dargestellt deutlich angewachsen. Nicht in dieser Weise konnte dagegen das Lehrpersonal in den Verbundhochschulen ausgebaut werden. So hat sich das Betreuungsverhältnis in den etablierten Verbundhochschulen in den letzten Jahren erkennbar verschlechtert. Der erhöhte Bedarf an Lehrenden wurde in den Verbundhochschulen ähnlich wie in der Studie der CHE dargestellt durch mehr Lehrbeauftragte abgefangen.⁹ Damit nehmen Lehrbeauftragte in den Verbundhochschulen zunehmend eine wichtige Rolle zur

⁹ Berthold, C., Gabriel, G. & Stuckradt, v. T. (2011): „Sonderauswertung...“. S. 3.

Aufrechterhaltung der Lehre ein. Diese Tendenz wird durch die zu erwartenden Studierendenzahlen in den nächsten Jahren noch deutlich verstärkt.

Diese neue Entwicklung erfordert andere Wege der Personalrekrutierung. Die aktuellen Verfahren zur Anwerbung und Auswahl von Lehrbeauftragten entsprechen nicht den Standards einer Personalauswahl und in keinem Fall den Qualitätsmanagementinstrumenten der Hochschulen, die bereits erfolgreich etabliert wurden. Die Hochschulen müssen somit in den nächsten Jahren auf die Entwicklung der Studierendenzahlen mit einer Erhöhung des Anteils an Lehrbeauftragten zur Abfederung des zu erwartenden Anstiegs an Studierenden reagieren und gleichzeitig die Lücken in ihren Qualitätsmanagementsystemen schließen. Um den quantitativen und qualitativen Bedarf an geeigneten Lehrbeauftragten – und idealerweise daraus folgend auch an Fachhochschul-Professoren – in den nächsten Jahren zu decken, sind die Verbundhochschulen aber mit den derzeitigen Ressourcen überfordert. Eine personelle Unterstützung durch Experten auf den verschiedenen Gebieten der Personalauswahl und -entwicklung an den einzelnen Hochschulstandorten könnte hier die notwendige Abhilfe schaffen.

3 Maßnahmen

3.1 Aufbau eines Lehrbeauftragtenpools zur Sicherung des qualitativen und quantitativen Bedarfs an Lehrbeauftragten

Wie bereits dargestellt, müssen die Hochschulen ab sofort deutlich mehr Dozenten durch Lehrbeauftragungen für die Aufrechterhaltung der Lehre rekrutieren als bisher. Durch den Aufbau eines gemeinsamen Lehrbeauftragtenpools beabsichtigen die vier Verbundhochschulen, die Suche nach geeigneten Dozenten zu systematisieren und auszuweiten. Die Gelder aus dem Programm „Qualität der Lehre“ würden es den Hochschulen erlauben, zusätzliche Mitarbeiter einzustellen, die für eine gezielte Suche nach Lehrbeauftragten bestehende Firmkontakte der Hochschulen oder die Mitgliedschaft in Netzwerken nutzen könnten. Außerdem hätten sie die Möglichkeit, über eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit eine deutlich größere Zielgruppe – wissenschaftliche Mitarbeiter, Frauen nach der Elternzeit, ehemalige Absolventen – anzusprechen, als dies bislang über die meist persönlichen Kontakte der Dekane und Professoren an den Hochschulen der Fall ist.

Die Mitarbeiter der im Verbund einzurichtenden Servicestelle sollen nicht nur weit mehr Lehrbeauftragte rekrutieren als bisher, sondern dabei auch vorab definierte Qualitätskriterien beachten. Diese Qualitätskontrolle ist bei der bisher dezentralen Einstellungspraxis durch die Dekane aus zeitlichen Gründen nicht möglich. Nur durch die Einrichtung einer Servicestelle, die von Mitarbeitern mit speziellen Kompetenzen getragen wird, sind Qualitätsstandards bei der Einstellung von Lehrbeauftragten an den Hochschulen überhaupt durchsetzbar. Diese Standards sollten auch Aspekte umfassen, die zukünftig für die Qualität der Lehre immer wichtiger werden wie interkulturelles Wissen, Erfahrungen im Diversity Management oder die Fähigkeit, Vorlesungen in englischer Sprache zu halten.

Die Servicestelle Lehrbeauftragtenpool soll aber weit mehr sein als ein „Rekrutierungsbüro“. Eine wichtige Aufgabe ist auch die Personalentwicklung von Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Mitarbeiter durch Weiterbildung und andere Maßnahmen, näher ausgeführt in Kapitel 3.2. Angebote an speziellen Fortbildungsmaßnahmen für Lehrbeauftragte lohnen sich allerdings nur, wenn die Nachfrage gesichert ist. Eine einzelne Hochschule kann dies nicht gewährleisten, ein gemeinsamer Pool von vier Hochschulen dagegen schon. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter der Servicestelle damit beauftragt, ein spezielles Evaluations- und Qualitätsmanagementsystem für die Lehrleistung der Lehrbeauftragten zu entwickeln.

Die Servicestelle Lehrbeauftragtenpool bietet den Verbundhochschulen somit den Vorteil, dass die Leitungen von Fachbereichen und Fakultäten auf eine Personengruppe zur Sicherstellung des quantitativen Bedarfs an Lehrbeauftragten zurückgreifen können, die nach sorgfältig erarbeiteten Qualitätskriterien zusammengestellt wurde. Dies würde die Dekane spürbar entlasten. Sie hätten dadurch die Möglichkeit, auch sehr kurzfristig Dozenten für die Lehre zu „buchen“. Ein weiterer Vorteil wäre, dass pensionierte Fachhochschulprofessoren über den Lehrbeauftragtenpool die Möglichkeit erhalten, noch weiter in der Lehre tätig zu sein und damit ihre Expertise gerade in „Orchideenfächern“ den Studierenden zur Verfügung stellen können. Außerdem teilen sich die Hochschulen das durch die Lehrbeauftragten an die Hochschulen gebrachte Wissen. Ist gerade bei einem schwierig zu besetzenden Fach ein geeigneter Dozent gefunden, können mehrere Hochschulen davon profitieren, wenn das Limit von acht SWS nicht überschritten wird. Von zentraler Bedeutung für die Akzeptanz des Lehrbeauftragtenpools ist, dass für alle Beteiligten der Prozess des Aufbaus und die Nutzung der Servicestelle Lehrbeauftragtenpool als Angebot an die Fachbereiche und Fakultäten der Verbundhochschulen transparent ist.

Auch die Lehrbeauftragten profitieren in mehrfacher Hinsicht von einer Aufnahme in den Lehrbeauftragtenpool: Sie würden an Renommee gewinnen und wären an mehreren Hochschulen des Landes bekannt. Sie wären nicht mehr nur auf die Tätigkeit an einer einzigen Hochschule beschränkt und hätten die Chance, ihre aufbereiteten Vorlesungen mehrfach zum Einsatz zu bringen, womit sich der sehr hohe Aufwand der Vorbereitung mittelfristig „amortisiert“. Gleichzeitig erhalten sie mehr Einblicke in die Hochschulwelt und könnten sich – bei Interesse – durch eine gezielte Weiterbildung auf die Übernahme einer FH-Professur vorbereiten.

Organisation

Die vier Verbundhochschulen Düsseldorf, Niederrhein, Rhein-Waal und Bonn-Rhein-Sieg haben sich zum Ziel gesetzt, mit der Gründung einer gemeinsamen „Servicestelle Lehrbeauftragtenpool“ (SLP) eine Organisationseinheit zu schaffen, die Rekrutierung, Evaluierung und Weiterbildung von Lehrbeauftragten an ihren Hochschulen professionalisiert (siehe Ablaufschema im Anhang). Die Servicestelle besteht insgesamt aus bis zu zehn Mitarbeitern, die ihren Arbeitsplatz an den beteiligten Hochschulen haben. Jede Hochschule verfügt über mindestens zwei Stellen, die auch von ihr rekrutiert werden. Die Ausschreibung erfolgt nach Abstimmung unter den Hochschulen. Die Mitarbeiter der Servicestelle sind an jeder Hochschule dem Vizepräsidenten für Lehre und Studium unterstellt.

Einer der an der Hochschule Niederrhein arbeitenden Mitarbeiter der Servicestelle übernimmt die Funktion der Projektleitung. Er oder sie ist erster Ansprechpartner für die Kollegen

und organisiert regelmäßige Treffen aller Mitarbeiter der Servicestelle – mindestens zweimal im Semester, um ein gemeinsames Arbeitsprogramm zu entwickeln und sich über Erfahrungen und Probleme auszutauschen. Der Projektleiter/die Projektleiterin hat damit die Funktion eines Impulsgebers und soll die Nachhaltigkeit des gemeinsamen Projektes „Servicestelle Lehrbeauftragtenpool“ sichern. Er oder sie ist nicht weisungsbefugt gegenüber den anderen Mitarbeitern der Servicestelle.

Aufgabe der Mitarbeiter der SLP ist es, in Abstimmung mit den Präsidien und Fachbereichskonferenzen der Verbundhochschulen, verbindliche Kriterien für die Auswahl von Lehrbeauftragten zu entwickeln. Die Mitarbeiter ermitteln im Anschluss daran bei den Dekanen ihrer Hochschulen den Bedarf an Lehrbeauftragten in den Fachbereichen, schreiben gemäß den Kriterien die Lehraufträge aus und wählen aus den Bewerbungen geeignete Dozenten aus. Die Daten dieser Dozenten werden dann mit dem Status „vorläufiges Mitglied“ in eine neu aufzubauende Datenbank aufgenommen. In diese Datenbank fließen ebenfalls die Daten bereits an den Hochschulen tätiger Dozenten, falls diese und die Dekane, an deren Fachbereichen sie lehren, mit der Aufnahme in die Datenbank einverstanden sind und die Lehrbeauftragten positive Evaluationsergebnisse erzielt haben. Die Verbundhochschulen sind sich bewusst, dass der Aufbau dieser Datenbank eine hohe Transparenz und Offenheit von allen Beteiligten verlangt. Der Aufbau der Datenbank an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg wird eng durch den Datenschutzbeauftragten der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg überwacht.

Die Mitarbeiter der Servicestelle vermitteln die neu gewonnenen Lehrbeauftragten an die Fachbereiche ihrer Hochschulen beziehungsweise an die Fachbereiche einer Verbundhochschule. Die Dekane der Fachbereiche entscheiden über ihren Einsatz in der Lehre. Die Leistung jedes Lehrbeauftragten wird nach einem vorher von der „Servicestelle Lehrbeauftragtenpool“ festgelegten Verfahren evaluiert. Fällt die Evaluation nach der Bewertung von Dekan und Mitarbeiter SLP positiv aus, wird der Dozent endgültig in die Datenbank des Lehrbeauftragtenpools aufgenommen. Bei einer kritischen Beurteilung des Dozenten kann die Servicestelle entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit der hochschuldidaktischen Weiterbildung anbieten. Werden erhebliche Mängel im Rahmen der Evaluation festgestellt, wird der/die Lehrbeauftragte nicht weiter in der Datenbank geführt. Entsprechend den Kapazitäten der Servicestelle können Gespräche angeboten werden, unter welchen Bedingungen eine Übernahme eines Lehrauftrags möglich ist.

Dieses Evaluationsverfahren, das Voraussetzung für die Aufnahme in die Datenbank des Lehrbeauftragtenpools ist, wird jedem Dozenten erläutert, bevor er oder sie einen Lehrauftrag an einer der Verbundhochschulen erhält. Anhand der Ergebnisse aus den Evaluationen überprüfen die Mitarbeiter der SLP laufend die Kriterien für die Auswahl von

Lehrbeauftragten und planen Weiterbildungsmaßnahmen in enger Zusammenarbeit mit dem hochschuldidaktischen Netzwerk der Fachhochschulen von Nordrhein-Westfalen (siehe Punkt 3.2). Nach Aufnahme in den Lehrbeauftragtenpool werden alle Lehrbeauftragten in regelmäßigen Abständen entsprechend den Evaluationsordnungen der Verbundhochschulen oder nach einem von der Servicestelle zu bestimmenden Rhythmus evaluiert.

Aufbau Dozentenpool

Wer:

VP I

Jede Hochschule
rekrutiert 2 Mitarbeiter

Mitarbeiter SDP in
Abstimmung mit
Präsidien, FBK

Mitarbeiter SDP

Mitarbeiter SDP

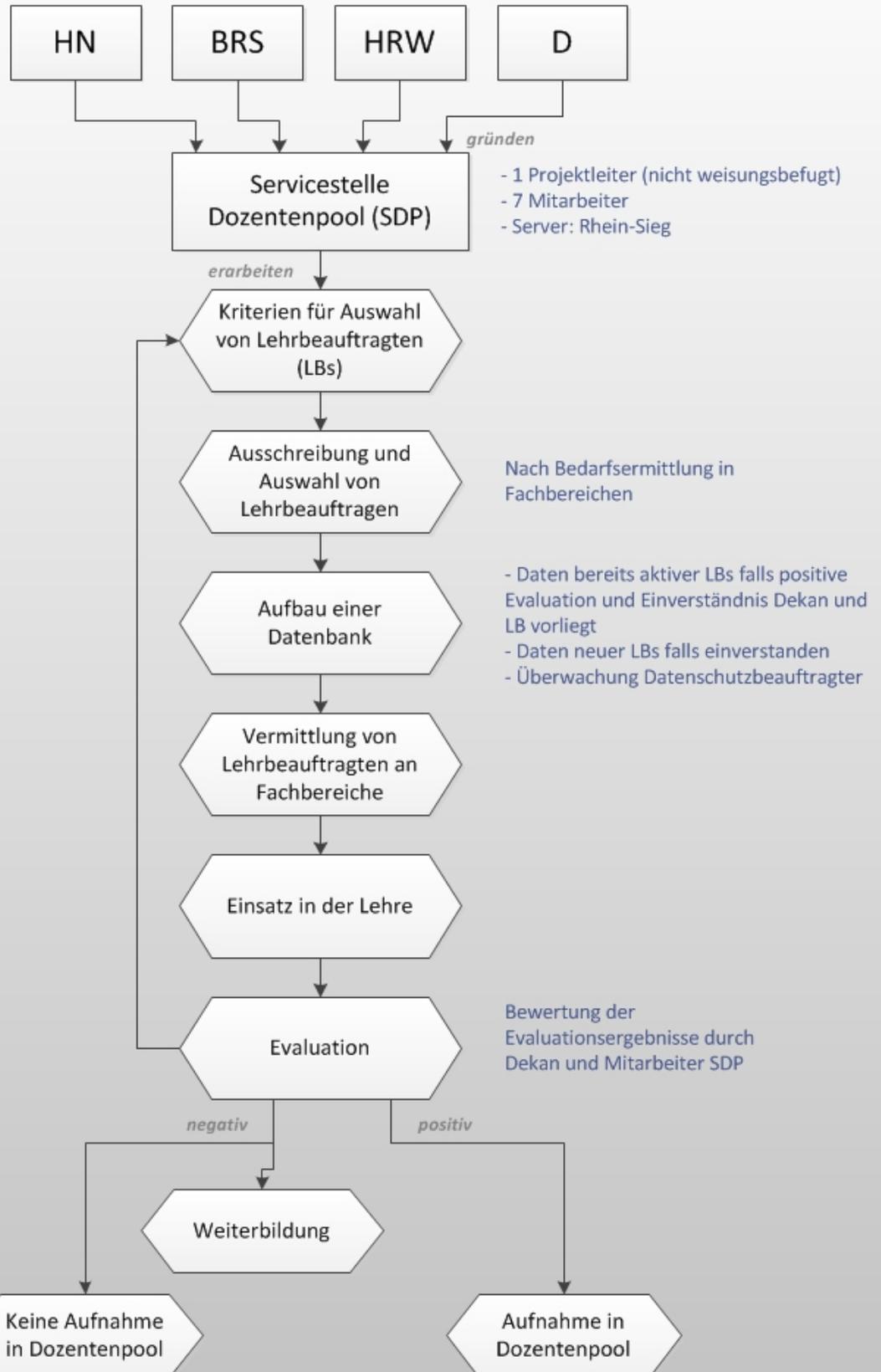
Mitarbeiter SDP

Dekan

Hochschule

hdW

Mitarbeiter SDP



3.2 Personalentwicklung von Lehrbeauftragten

Personalentwicklung ist in den letzten Jahren immer mehr in den Fokus der Hochschule gerückt. Einige Universitäten haben frühzeitig die Personalentwicklung als „kritischen Erfolgsfaktor einer aktiven Hochschulentwicklung“ erkannt.¹⁰ Es wurden übergreifende Konzepte für eine akademische Personalentwicklung aufgebaut und dabei die verschiedenen Gruppen von der Leitung bis zum wissenschaftlichen Mitarbeiter bedacht.¹¹ Der akademische Mittelbau wird an Universitäten ganz selbstverständlich als wissenschaftlicher Nachwuchs gesehen. So werden beispielsweise wissenschaftliche Mitarbeiter auf dem langen Weg zur Professur an der Universität Oldenburg durch ein eigenes Programm (Oldenburger Wissenschaftlicher Nachwuchs) begleitet. Neben klassischen Workshops mit abschließendem Zertifikat werden unter anderem auch strukturierte Feedbackgespräche angeboten.¹²

An Fachhochschulen haben die wissenschaftlichen Mitarbeiter eine andere Bedeutung. Die Frage einer gezielten Vorbereitung auf eine Professur stellt sich für wissenschaftliche Mitarbeiter an Fachhochschulen auch aufgrund der unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen für eine Fachhochschulprofessur (Mindestdauer an Berufspraxis außerhalb des Hochschulbereichs) daher kaum. Ebenso gibt es kein Personalentwicklungskonzept für Lehrbeauftragte, da diese bisher kaum als potentielle Professoren in die strategischen Überlegungen der Hochschulen einbezogen sind. Dennoch schließt dies nicht einen Bedarf an Personalentwicklung der Lehrbeauftragten oder des wissenschaftlichen Personals aus. Daher sollen mit dem Verbundprojekt erste Schritte in Richtung Personalentwicklung von Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Mitarbeitern mit Lehrauftrag unternommen werden.

Es wird vermutet, dass sich unter den Lehrbeauftragten einige durchaus für den Weg zu einer Fachhochschulprofessur entscheiden würden, wenn ihnen dieser besser bekannt wäre. Weiterhin wird angenommen, dass ein Teil der wissenschaftlichen Mitarbeiter die Übernahme von Lehraufträgen als wertvolle Ergänzung zu ihren Aufgaben sehen. Um ein besseres Verständnis dieser Interessen und Potenziale zu erhalten, ist eine Befragung der Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Mitarbeiter notwendig. In diesem Verbundprojekt wird daher durch leitfadengestützte Interviews und Fragebögen zuerst der Bedarf an Personalentwicklung analysiert. Anschließend soll der Weiterbildungsbedarf von Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Mitarbeitern mit Lehrauftrag durch entsprechende Maßnahmen gedeckt werden.

¹⁰ Mehrtens, M. (2009).

¹¹ <http://www.uv.rub.de/ifb/>

¹² <http://www.pe-oe.uni-oldenburg.de/31067.html>. Zugriff am 29.08.2011

Hierzu werden allgemeine und spezielle Weiterbildungskonzepte für die beiden Gruppen erarbeitet. In dieses Gesamtkonzept werden in jedem Fall hochschuldidaktische Workshops eingebunden sein. Über diese klassischen Workshops hinaus haben sich Peer-Besuche durch Kollegen in einigen Hochschulen bewährt.¹³ So wäre vorstellbar, dass emeritierte Professoren diese Form der Begleitung übernehmen könnten. Eine weitere Form zur Verbesserung der Qualität der Lehre ist die lehrbegleitende Beratung durch hochschuldidaktische Experten. Sie hat sich bei Neuberufenen und in Verbindung mit der Lehrveranstaltungsbeurteilung bewährt, da die Lehrenden häufig eine Interpretationshilfe bei der Bewertung von studentischem Feedback benötigen.¹⁴ Für die Entwicklung des Personalentwicklungskonzeptes und die Durchführung von Workshops (insbesondere hochschuldidaktischen) beziehungsweise die lehrbegleitende Beratung ist die Unterstützung durch einen Personalentwickler aus dem Bereich der Organisationspsychologie und durch einen Hochschuldidaktiker notwendig.

Ein Ziel des Verbundprojektes ist es, für die beteiligten Hochschulen ein hochschulübergreifendes Personalentwicklungskonzept für Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Mitarbeiter mit Lehrauftrag aufzubauen, das mit der bereits bestehenden Struktur, dem hochschuldidaktischen Netzwerk der Fachhochschule in Nordrhein-Westfalen¹⁵, sinnvoll verknüpft wird. Daher wird die hier geplante Maßnahme der Personalentwicklung in Kooperation mit dem hdw-Netzwerk durchgeführt. So kann von dem umfangreichen Know-how über notwendige Weiterbildungsbausteine ebenso profitiert werden wie von dem seit Jahren aufgebauten Pool an hochschuldidaktischen Referenten. Daher wird davon ausgegangen, dass dieses Verbundprojekt mit einem Personalentwicklungskonzept für Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Mitarbeiter in ähnlicher Weise einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung der Qualität der Lehre leisten wird.

3.3 Gewinnung und Unterstützung von Frauen als Lehrbeauftragte

Die Gewinnung von qualifizierten Lehrbeauftragten ist für die Hochschulen wie dargestellt eine kontinuierliche und zentrale Aufgabe. Die bisher in den Hochschulen angewandten Strategien haben zwar zum Erfolg im Sinne der Deckung des Bedarfs geführt, können aber nicht den Standards der Personalauswahl genügen. Die Wege der Personalrekrutierung waren nicht transparent und die Auswahl der Lehrbeauftragten orientierte sich sehr allgemein an vorab definierten Kriterien. Mit dem Verbundprojekt soll wie oben dargestellt die Personalrekrutierung professionalisiert werden. Eine solche Professionalisierung – also Ausrichtung an eignungsdiagnostischen Standards wie in der DIN 33430 definiert – bedeutet

¹³ Linde, F. (2009), S. 202 ff.

¹⁴ Vgl. Heger, M. (2009), S. 178 ff.

¹⁵ Siehe Kapitel 2.3.

eine Qualitätsverbesserung, eine höhere Transparenz und damit Akzeptanz bei den Betroffenen sowie eine höhere Verfahrensgerechtigkeit.¹⁶

Es wird davon ausgegangen, dass mit einem verbesserten Verfahren der Personalanwerbung und -auswahl unter Berücksichtigung der eignungsdiagnostischen Standards die Chancen der Gewinnung von qualifizierten Frauen als Lehrbeauftragte erhöht werden. Hiervon könnten insbesondere die technischen Studiengänge profitieren, da bei diesen der Anteil von Frauen in den Verbundhochschulen derzeit noch zu gering ist. Dies erschließt auch im Hinblick auf die Ausweitung der Berufung von Frauen auf FH-Professuren neues Potenzial. Eine Studie zur Berufungspraxis in Deutschland konnte noch „ein erhebliches Potenzial zur Förderung der Berufung von Frauen“ nachweisen.¹⁷ Dabei werden unter anderem die Intransparenz der Verfahren und die informellen Informationen, von denen Frauen häufig ausgeschlossen sind bemängelt.¹⁸ Daher wird die qualitative Verbesserung von Berufungsverfahren – eingebunden in ein Gesamtkonzept - als eine zentrale Voraussetzung für die Erhöhung des Anteils von Professorinnen gesehen.¹⁹

Der Einsatz informeller Netzwerke, welche die Berufung von Männern begünstigen könnten, wird in den Berufungsverfahren in den beteiligten Verbundhochschulen durch entsprechende Verfahren konsequent ausgeschlossen. Bezogen auf die Rekrutierung von Lehrbeauftragten ist dagegen die oben beschriebene Praxis der direkten Kontaktaufnahme mit geeigneten Kandidaten über Kollegen und deren Netzwerke insofern eine Schwachstelle, als auch hier eine potenzielle Begünstigung männlicher Kandidaten nahe liegt. Der Anteil der Professorinnen beträgt in den beteiligten Hochschulen zwischen 19 Prozent (Hochschule Rhein-Waal) und 25 Prozent (Hochschule Bonn-Rhein-Sieg).²⁰ Bei einer direkten Kontaktaufnahme nehmen somit eher Professoren Kontakt mit ihnen bekannten Personen in der Praxis auf. Es besteht die Vermutung, dass bei dieser Form der Auswahl auch eher männliche Fach- und Führungskräfte erreicht werden. Ob dies so ist, gilt es im Verlauf des Projektes zu klären. Auf Basis einer Analyse der bisherigen Praxis wird zu Beginn des Verbundprojektes die Ausgangssituation dokumentiert. Die Annahme besteht darin, dass bei einer offenen Ausschreibung beziehungsweise sogar einer gezielten Werbung in den entsprechenden Netzwerken von Frauen sich die Anzahl der potentiellen weiblichen Lehrbeauftragten erhöhen wird.

Ein weiterer Schritt besteht darin, die Rahmenbedingungen für Frauen als Lehrbeauftragte zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen. Hier bietet sich eine Analyse der derzeitigen Praxis ebenso an, wie die Befragung von Lehrbeauftragten beziehungsweise interessierten

¹⁶Vgl. Kersting, M. & Püttner, I. (2006).

¹⁷Färber, C. (2007). S. 33

¹⁸Vgl. Färber, C. (2007). S. 35 f.

¹⁹Dömling, M. & Schröder, T. (2011). S. 40

²⁰ Anteil an Professorinnen im Bundesdurchschnitt liegt 2011 bei 19% (Quelle Statistisches Bundesamt, Wiesbaden)

Frauen an einem Lehrauftrag. Die Bereitschaft der Hochschulen, den Besonderheiten von Lehrbeauftragten beispielsweise durch die Einbindung von Blockveranstaltungen in die Vorlesungspläne Rechnung zu tragen, ist grundsätzlich vorhanden. Dennoch soll untersucht werden, ob und in welcher Form noch bessere Rahmenbedingungen für Frauen (insbesondere Mütter) als Lehrbeauftragte geschaffen werden können. Nicht zuletzt können solche Erkenntnisse der Verbundhochschulen später in Form einer Broschüre, die in der Praxis verteilt wird, zusammengefasst werden. Als gutes Beispiel dient hier die Broschüre der Fachhochschule Bielefeld.²¹

Es wird davon ausgegangen, dass durch die oben besprochenen Maßnahmen der Personalrekrutierung vermehrt auch weibliche Lehrbeauftragten an die Fachhochschulen kommen werden und infolgedessen auch der Anteil an potenziellen Professorinnen erhöht wird.

3.4 Förderung des Anwendungsbezuges durch Entwicklung der Praxiskontakte

Durch das gezielte Anwerben von Lehrbeauftragten aus der Praxis für den Lehrbeauftragtenpool wird der Anwendungsbezug in der Lehre als besonderes Merkmal der Fachhochschulen weiter verstärkt. Lehrbeauftragte tragen einerseits aktuelles Know-how über Prozesse und Strukturen in Unternehmen und Organisationen in die Hochschule und helfen ihnen damit, die Inhalte ihrer Studiengänge kontinuierlich an die Anforderungen der Praxis anzupassen. Gleichzeitig sind sie ein wichtiger Teil des Wissenstransfers von den Hochschulen in die Unternehmen.

Die Verbundhochschulen gehen außerdem davon aus, dass die Intensivierung und Systematisierung der Praxiskontakte auch dazu dienen werden, Unternehmen und Organisationen besser über ihre Studienangebote zu informieren. So können mögliche Fragen zu den Studiengängen im Zusammenhang mit der Akquisition von Lehrbeauftragten direkter beantwortet werden. Zusätzlich tragen die Lehrbeauftragten Informationen über Studienangebot und Qualität der Lehre in ihre Organisationen. Damit lernen die Verantwortlichen in den Organisationen die Kompetenzen der Absolventen besser einschätzen.

Die Studierenden ihrerseits haben eine größere Anzahl von Ansprechpartnern aus der Praxis, wenn es darum geht, Kontakte zu Firmen für Abschlussarbeiten oder Praktikumsplätzen herzustellen. Dies gilt auch für Lehrende, denen die Kontaktaufnahme zu Firmen für

²¹ Schumacher-Grub, H. (Hrsg.) (2008). FH-Professorinnen gesucht! Wege zu einer Professur an einer Fachhochschule in Nordrhein-Westfalen. Bielefeld.

die Entwicklung von Lehr-/Forschungsprojekten erleichtert wird. Es wird davon ausgegangen, dass hier nicht nur die gezielte und erhöhte Kontaktaufnahme mit Vertretern der Praxis von einem hohen Wert sein wird, sondern auch eine systematische Aufarbeitung der vorhandenen und noch zu aufzubauenden Ansprechpartner.

Daher sollte die „Servicestelle Lehrbeauftragtenpool“ für den systematischen Aufbau von Unternehmenskontakten zur Rekrutierung von Lehrbeauftragten eine Art Key-Account Management einführen. Das bedeutet, dass Kontakte zu Großunternehmen wie Henkel oder Telekom nur durch einen Mitarbeiter der SLP geknüpft und gepflegt werden. Für die Firmen wird damit eine Kontinuität der Gesprächspartner gewährleistet und im Team werden Koordinationsverluste verringert. Weiterhin entwickelt das Team ein System, um die Kontaktabahnung gemäß ihrer regionalen Bezüge aufzuteilen. Auch hierdurch werden Koordinationsverluste verringert und ressourcenschonend gearbeitet.

Nicht zuletzt erhalten die Fachbereichs- und Hochschulleitungen durch den Lehrbeauftragtenpool vielfältige Kontakte zu Praktikern aus verschiedenen Branchen, die sie als Experten beispielsweise in ihre Strategiediskussionen oder externen Evaluationsverfahren einbeziehen können.

3.5 Evaluation der Maßnahmen und Prozessbegleitung

Ein wichtiger Baustein des Verbundvorhabens ist die Evaluation der Maßnahmen und die Prozessbegleitung. Einige der Projektpartner haben bereits langjährige Erfahrung mit der Umsetzung von Reformmaßnahmen auf Basis von Schwachstellen in den letzten Jahren gewonnen und wissen um die Bedeutung einer systematischen und kontinuierlichen Evaluation²². Mit den in den Hochschulen bereits fest etablierten Instrumenten zur Qualitätsentwicklung und durch die beantragten personellen Ressourcen wird in allen Hochschulen eine genaue Analyse der bisherigen Situation vorangestellt.

So wird in noch zu bestimmenden Abständen der Bedarf an Lehrbeauftragten, die Entwicklung der Datenbank und die Zugriffshäufigkeit der Fachbereiche/Fakultäten auf die neue Servicestelle erfasst werden. Neben den quantitativen Daten werden qualitative Daten zur Akzeptanz durch Lehrbeauftragte und Fachbereiche/Fakultäten mithilfe von Befragungen ebenso erhoben werden wie leitfadengestützte Interviews eine detaillierteres Bild über die Vorstellungen und den Bedarf der Beteiligten geben. Hierbei werden auch die erarbeiteten

²² Vgl. Richthofen, v., A. & Lent, M. (2008)

Kriterien zur Auswahl von Lehrbeauftragten bzw. die Form der Rekrutierung im Fokus stehen.

Weiterhin wird die Entwicklung der Qualität der Lehrveranstaltungen von Lehrbeauftragten mit Unterstützung der bereits vorhandenen Instrumente zur Lehrveranstaltungsbewertung untersucht. Erkenntnisse über Chancen und Risiken durch den Einsatz von Lehrbeauftragten für die Qualität der Lehre und zweckmäßige Maßnahmen zur Weiterentwicklung sind für alle Hochschulen sicherlich von großer Bedeutung. Aufgrund der Tatsache, dass derzeit noch keine systematische Untersuchung der Evaluationsergebnisse von hauptamtlich Lehrenden im Vergleich zu den Ergebnissen von Lehrbeauftragten existiert, wird hier noch Handlungsbedarf gesehen. Eine wissenschaftliche Untersuchung könnte aus Sicht der Verbundhochschulen hilfreiche Daten zur Analyse und Weiterentwicklung von Lehrveranstaltungen und Curricula bieten. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse zu Besonderheiten in der Lehre durch Lehrbeauftragte sollen nicht nur innerhalb der Verbundhochschulen diskutiert werden können, sondern auch dem hochschuldidaktischen Netzwerk der Fachhochschulen – und damit alle Fachhochschulen von Nordrhein-Westfalen – beispielsweise in Form eines Beitrags auf dem regelmäßig durchgeführten Forum Hochschullehre zur Verfügung gestellt werden.²³

Nicht zuletzt wird der Prozess kontinuierlich dokumentiert und in Form von Meetings einerseits innerhalb des Teams der Servicestelle und andererseits mit den Programmverantwortlichen aus den Verbundhochschulen reflektiert. In dem beantragten Verbundprojekt stecken aus Sicht der Partner vielfältige Chancen im Sinne der Qualität der Lehre. Für den Erfolg sind aber neben hohen Qualitätsstandards – angefangen bei der Auswahl der Mitarbeiter bis hin zur systematischen Evaluation – vor allen Dingen eine hohe Kooperationsbereitschaft und Transparenz sowie funktionierende Informations- und Kommunikationsstrukturen zwingend notwendig. Daher sollen die verschiedenen Prozesse systematisch untersucht und gegebenenfalls publiziert werden. Es ist auch vorstellbar, dass die Verbundhochschulen bei zukünftigen Peer-Review-Verfahren beispielsweise im Rahmen von Akkreditierungsverfahren wichtige Rückmeldungen und Anregungen zu dem Vorhaben erhalten. Hierdurch wäre auch eine externe Sichtweise ergänzend zu dem internen Qualitätsverfahren gegeben.

²³ Vgl. u.a. Brinker, T. & Rössler, U. (Hrsg.) (2004).

3.6 Zusammenfassung und Nachhaltigkeit

Die Verbundhochschulen gehen davon aus, dass der Aufbau einer Servicestelle Lehrbeauftragtenpool eine wertvolle Unterstützung für die Qualität der Lehre bedeuten wird. Die quantitative Deckung des erhöhten Bedarfs an Lehrenden durch die gezielte Anwerbung von Lehrbeauftragten unter Berücksichtigung von eignungsdiagnostischen Standards wird die vorhandene Lücke in den Qualitätsmanagementsystemen der Verbundhochschulen schließen. Hiermit verbunden ist aus Sicht der Verbundhochschulen eine Verbesserung der Chancen für Frauen, einen Einstieg in das Tätigkeitsfeld „Fachhochschule“ zu bekommen. Der Aufbau eines Lehrbeauftragtenpools wird konsequenterweise ergänzt um ein Personalentwicklungskonzept für Lehrbeauftragte. Damit wird die nach Qualitätsstandards ausgerichtete Auswahl von Lehrbeauftragten mit Blick auf die Qualität der Lehre und auf die Perspektiven für die Lehrbeauftragten fortgeführt. Nicht zuletzt gehen die Verbundhochschulen davon aus, dass mit dem Projekt der Anwendungsbezug und die Kooperationsmöglichkeiten mit der Praxis noch ausgeweitet werden können.

Insgesamt sind die Verbundhochschulen davon überzeugt, dass mit dem Lehrbeauftragtenpool auch Strukturen geschaffen werden, die über die Förderzeit hinaus tragen werden. Die entwickelten Instrumente wie die kriteriengeleiteten Auswahlverfahren oder das Personalentwicklungskonzept werden in die bestehenden Systeme integriert und das aufgebaute Wissen publiziert. Es wird angenommen, dass durch die Öffentlichkeitsarbeit in den nächsten Jahren qualifizierte Männer und Frauen auf die Verbundhochschulen aufmerksam werden und dank eines „Schneeballeffektes“ weiterhin eine größere Anzahl von geeigneten Lehrbeauftragten von den Hochschulen gewonnen werden können.

Hierbei ist durchaus auch an eine langfristige Bindung gedacht. Denn mit dem Verbundprojekt ist auch das Ziel einer verbesserten Rekrutierung von Professoren verknüpft. Die Rekrutierungsprobleme von Fachhochschulprofessoren, speziell in neuen Fachgebieten, sind bereits vom Wissenschaftsrat formuliert worden.²⁴ Diesen zu begegnen ist eine zentrale Aufgabe für die Hochschulen, die möglicherweise auch durch Kooperationen mit Universitäten gelöst werden können. Es wird damit auch im Rahmen des Projektes eruiert, inwieweit hierin die Chance für eine gezielte Entwicklung von promovierenden oder promovierten Mitarbeiter steckt.

²⁴ Vgl. Wissenschaftsrat (2010) S. 50

4 Erläuterung der beantragten Finanzpositionen

4.1 Personalkosten

Lfd. Nr.	Qualifikation	Einsatz	Vergütung Stunden	Anteil im Projekt	Personalkosten 2012-14	Personalkosten 2015-16
1	Hochschulstudium mit Berufserfahrung	Wirtschaftsinformatiker	E 13 / St.3 Vollzeit	100%	59.800	
2	Hochschulstudium mit Berufserfahrung	Informatiker	E11 / St. 3 Vollzeit	100%	54.700	59.800
3	Hochschulstudium mit Berufserfahrung	Psychologen / Evaluation und Qualitätssicherung	E 13 / St.3 Vollzeit	100%	59.800	66.360
4	Hochschulstudium mit Berufserfahrung	Psychologen / Personalentwickler	E 13 / St.3 Vollzeit	100%	59.800	66.360
5	Hochschulstudium mit Berufserfahrung	Hochschuldidaktiker	E 13 / St.3 Vollzeit	100%	59.800	66.360
6	Hochschulstudium mit Berufserfahrung	Betriebswirtschaftler zur Personalrekrutierung	E 13 / St.3 Vollzeit	100%	59.800	66.360
7	Hochschulstudium mit Berufserfahrung	Betriebswirtschaftler zur Personalrekrutierung	E 13 / St.3 Vollzeit	100%	59.800	66.360
8	Hochschulstudium mit Berufserfahrung	Betriebswirtschaftler zur Personalrekrutierung	E 13 / St.3 Vollzeit	100%	59.800	66.360
9	Hochschulstudium mit Berufserfahrung	Betriebswirtschaftler zur Personalrekrutierung	E 13 / St.3 Vollzeit	100%	59.800	66.360
10	Ausbildung	Sekretariat koordinierenden Projektstelle	E 8 / St.3 Vollzeit	100%	43.000	47.000
11	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte		400 € p.m. 10 Monate	4 HS	16.000	16.000
Summe Personalkosten in €					592.100	587.320

Zu 1: Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter zur Konzeption der Plattform, Aufbau und Weiterentwicklung des Systems

Zu 2: Ein IT-Entwickler zur technischen Implementierung der Plattform und Anpassung des Systems

Zu 3: Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter mit Arbeitsschwerpunkt Evaluation und Qualitätssicherung

Zu 4: Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter mit Arbeitsschwerpunkt Personalentwicklung

Zu 5: Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter mit Arbeitsschwerpunkt Hochschuldidaktik

Zu 6-9: Vier wissenschaftliche Mitarbeiter als Projektkoordinatoren, davon ein Verbundkoordinator, zur Konzeption und Implementierung des Verbundprojekts

Zu 10: Sekretariatsstelle zur Unterstützung des Verbundkoordinators

4.2 Weiterbildungs- und Reisekosten, Sachmittel

Lfd. Nr.	Inhalt	2012	2013	2014	2015	2016
1	Stellenanzeigen	40.000				
2	Anmietung Räume	18.720	18.720	18.720	18.720	18.720
3	Personalbezogene Sachmittel	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
4	Projektbezogene Soft- und Hardware IT	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000
5	Externe Dienstleistungen	35.000	35.000	25.000	15.000	15.000
6	Marketing (Druckkosten, Plakate, Anzeigen)	80.000	80.000	60.000	40.000	40.000
7	Seminare, Kongresse, Fortbildung Personal	12.000	12.000	12.000	12.000	12.000
8	Reisekosten Personal	9.600	9.600	9.600	9.600	9.600
9	Weiterbildungskosten Lehrbeauftragte	68.000	68.000	81.600	81.600	81.600
Summe Sachkosten in €		288.320	248.320	231.920	201.920	201.920

4.2.1 Gesamtkosten

	Kostenart	2012	2013	2014	2015	2016
	Personalkosten	592.100	592.100	592.100	587.320	587.320
	Sachkosten	288.320	248.320	231.920	201.920	201.920
Gesamtkosten in €		880.420	840.420	824.020	789.240	789.240

5 Anlagen

Literaturverzeichnis

- Berthold, C., Gabriel, G., Herdin, G., Stuckradt, v., T. (2011). Studienanfänger an Hochschulen in Deutschland – Erwartungen für die zweite Phase des Hochschulpaktes. Gütersloh.
http://www.che.de/downloads/HSP_II_Prognose_1304.pdf, Zugriff August 2011
- Berthold, C., Gabriel, G., Stuckradt, v., T. (2011). Sonderauswertung zur Entwicklung der Betreuungsrelation nach Stellenkategorien. Gütersloh.
http://www.che.de/downloads/CHE_Bericht_HSPI_Betreuung_1317.pdf, Zugriff August 2011
- Brinker, T. (2009). 10 Jahre Netzwerk hdw nrw. Hochschuldidaktische Weiterbildung - Nordrhein-Westfalen - ein Erfolgsmodell? In B. Berendt, H.-P. Voss & J. Wildt, Neues Handbuch Hochschullehre, Bereich L 2.5, Berlin: Raabe
- Brinker, T. & Rössler, U. (Hrsg.) (2004). Hochschuldidaktik an Fachhochschulen. Neue Ansätze in der Lehre aus den Fachhochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen. Blickpunkt Hochschuldidaktik, Band 113. Bielefeld.
- Dömling, M. & Schröder, T. (2011). Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen. HIS-Publikation. 2/2011.
- Färber, C. (2007). Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren – Ergebnisse einer Studie zur Berufungspraxis in Deutschland. In: Müller, B., Obexer, G. & Salis, v. K. (Hrsg.) (2007). Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Tagungsband. Luzern 2006.
- Heger, M. (2009). Lehrveranstaltungsevaluation und lehrbegleitende Beratung an der Fachhochschule Aachen. In: Richthofen, A.v. & Lent, M.: Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre. Bielefeld.
- Kersting, M. & Püttner, I. (2006). Personalauswahl: Qualitätsstandards und rechtliche Aspekte. In: Schuler, H. (Hrsg.). Lehrbuch der Personalpsychologie. Göttingen.
- Linde, F. (2009). Qualitätsverbesserung in der Hochschullehre durch Peer-Besuche. In: Richthofen, A.v. & Lent, M.: Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre. Bielefeld.
- Lörz, M., Quast, H., Woisch, A. (2011). Bildungsintentionen und Entscheidungsprozesse. Studienberechtigte 2010 ein halbes Jahr vor Schulabgang. In: HIS: Forum Hochschule (14/2011).
- Mehrtens, M. (2009). Personalentwicklung als kritischer Erfolgsfaktor einer aktiven Hochschulentwicklung. In: Richthofen, A.v. & Lent, M.: Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre. Bielefeld.
- Richthofen, Anja v. (2008). Qualitätsentwicklung an der Hochschule Niederrhein auf Basis eines zentralen Evaluationsverfahrens. In: Rudinger, Krahn, Rietz (Hg.): Evaluation und Qualitätssicherung von Forschung und Lehre im Bologna-Prozess. Bonn.

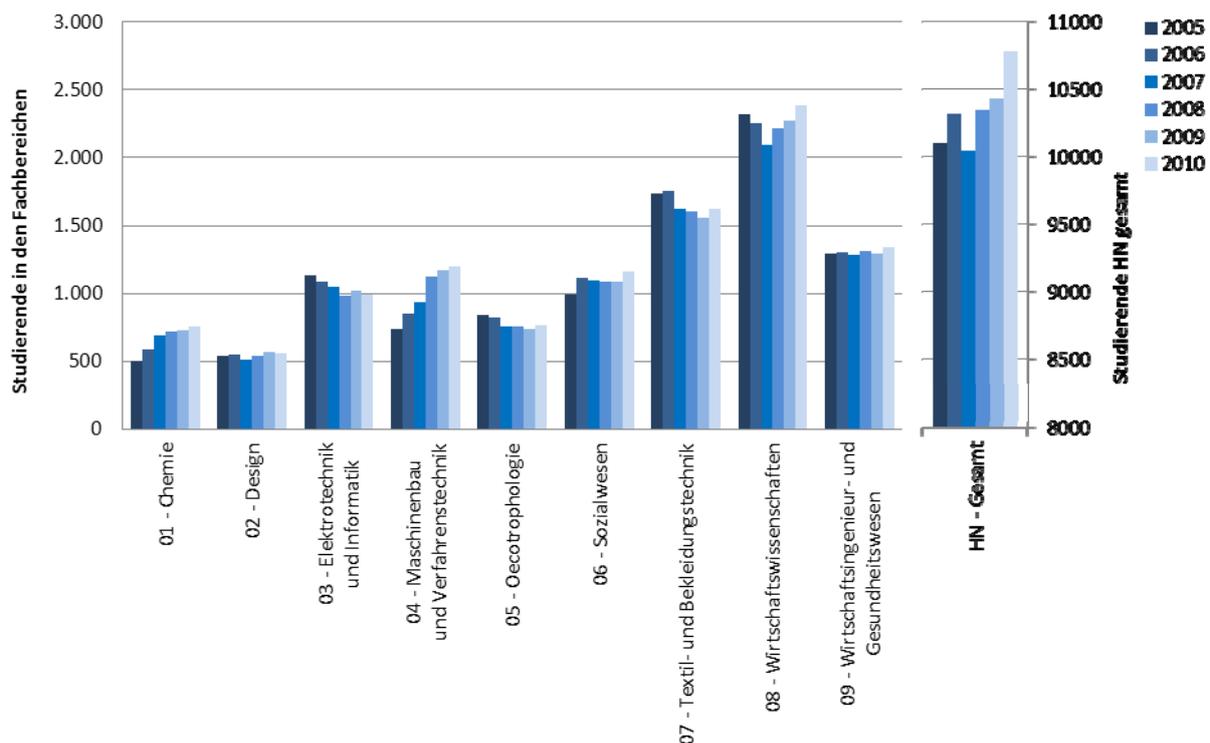
- Richthofen, A. v. & Lent, M. (2008). Qualitätsentwicklung der Hochschullehre mit Evaluation. In: B. Berendt, H.-P. Voss & J. Wildt: Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin: NHHL. I 2.7.
- Richthofen, A. v. , Voigt, I. & Lent, M. (2010). Weiterentwicklung der Berufungsverfahren an Hochschulen. Teil 2 – Erfahrungsberichte. In: Personal- und Organisationsentwicklung. 1/2010, S. 19-23.
- Wissenschaftsrat (Hrsg.) (2010): Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem. Berlin

Daten zu Kapitel 2.1: Beteiligte Hochschulen

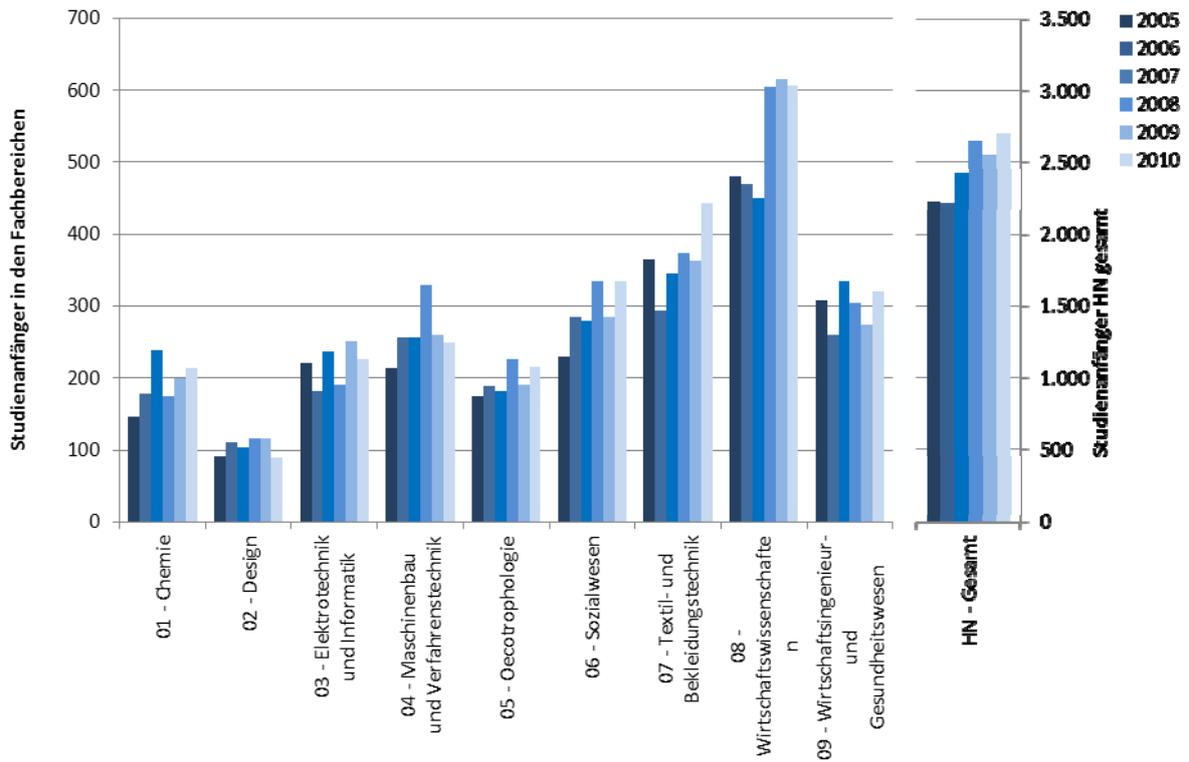
Hochschule Niederrhein

		2005	2006	2007	2008	2009	2010
01 - Chemie	Studierende	506	586	690	720	732	761
	Studienanfänger	147	179	239	174	200	214
	Absolventen	57	50	46	66	101	119
02 - Design	Studierende	544	548	511	541	571	561
	Studienanfänger	91	111	104	117	116	90
	Absolventen	87	89	113	67	66	88
03 - Elektrotechnik und Informatik	Studierende	1.134	1.088	1.047	987	1.017	992
	Studienanfänger	221	181	237	191	251	227
	Absolventen	101	112	140	146	142	162
04 - Maschinenbau und Verfahrenstechnik	Studierende	739	849	940	1.121	1.175	1.200
	Studienanfänger	214	257	256	329	260	249
	Absolventen	61	66	70	63	103	147
05 - Oecotrophologie	Studierende	841	823	754	758	736	762
	Studienanfänger	174	189	182	227	191	216
	Absolventen	101	130	161	161	133	138
06 - Sozialwesen	Studierende	990	1.116	1.097	1.087	1.084	1.159
	Studienanfänger	230	285	280	335	285	334
	Absolventen	166	141	226	242	257	240
07 - Textil- und Bekleidungstechnik	Studierende	1.732	1.757	1.624	1.604	1.561	1.625
	Studienanfänger	365	294	346	374	363	443
	Absolventen	150	191	353	277	311	337
08 - Wirtschaftswissenschaften	Studierende	2.322	2.252	2.096	2.212	2.270	2.381
	Studienanfänger	480	469	450	605	616	607
	Absolventen	290	281	324	274	312	306
09 - Wirtschaftsingenieur- und Gesundheitswesen	Studierende	1.293	1.299	1.282	1.313	1.294	1.339
	Studienanfänger	308	260	334	304	274	321
	Absolventen	94	141	151	132	134	201
HN - Gesamt	Studierende	10.101	10.318	10.041	10.343	10.440	10.780
	Studienanfänger	2.230	2.225	2.428	2.656	2.556	2.701
	Absolventen	1.107	1.201	1.584	1.428	1.559	1.738

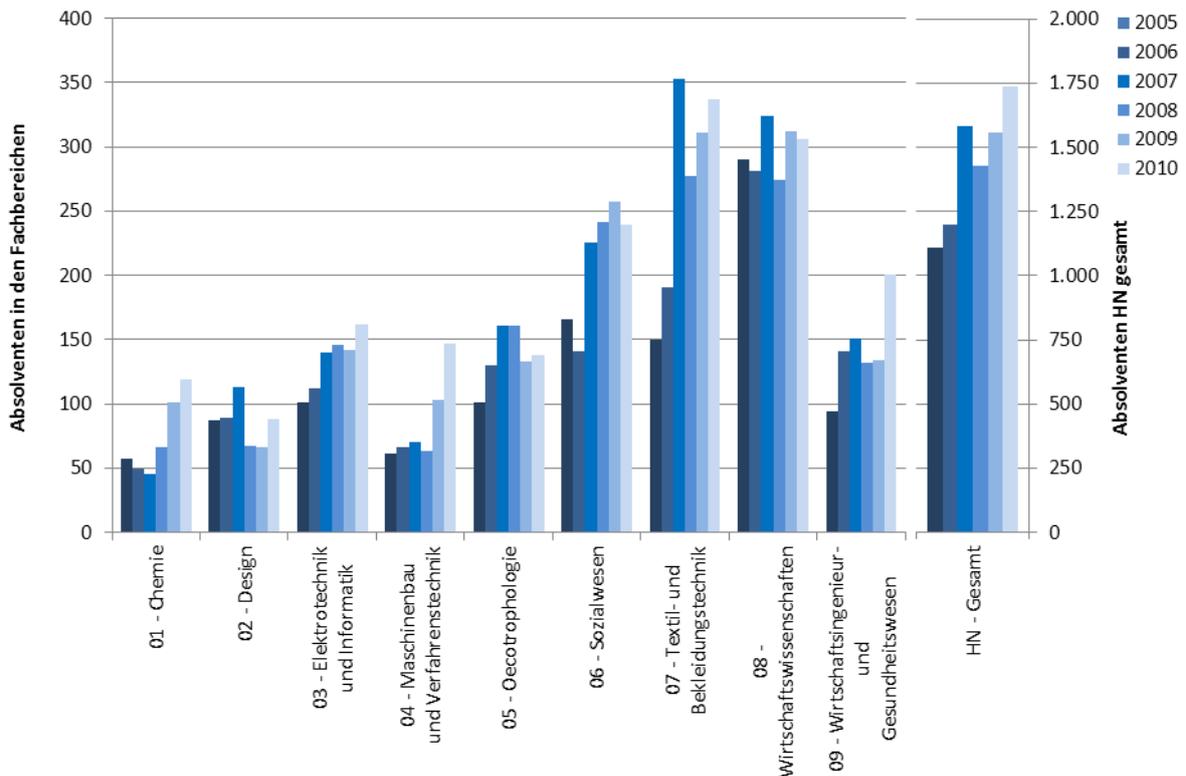
Studierende an der Hochschule Niederrhein in der Zeitreihe



Studienanfänger an der Hochschule Niederrhein in der Zeitreihe



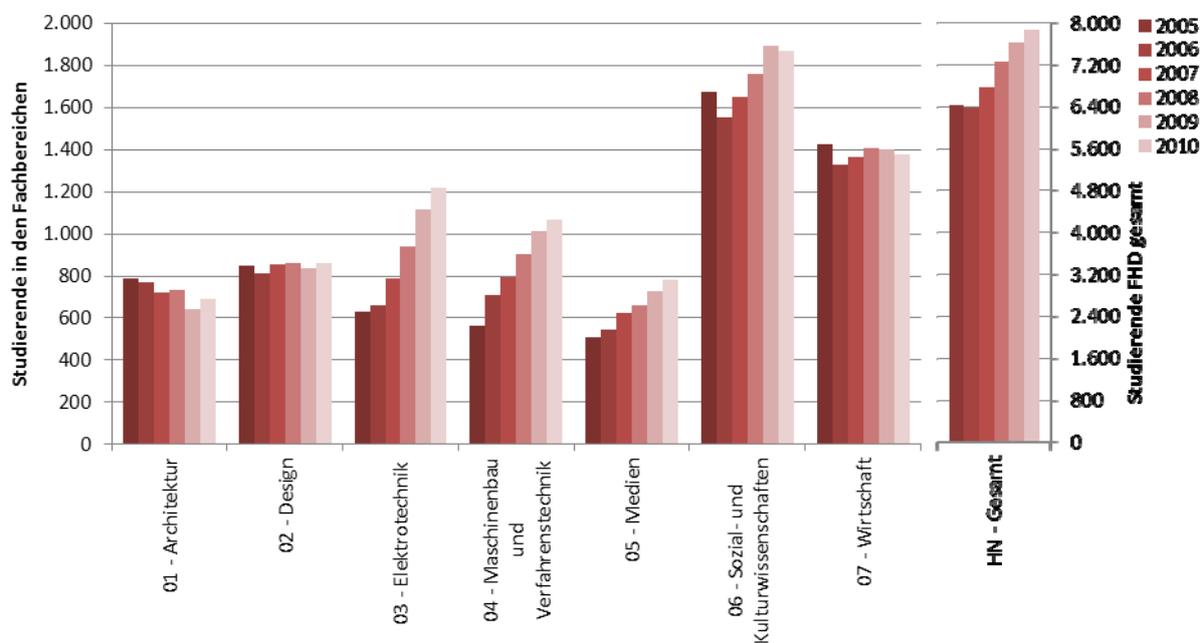
Absolventen an der Hochschule Niederrhein in der Zeitreihe



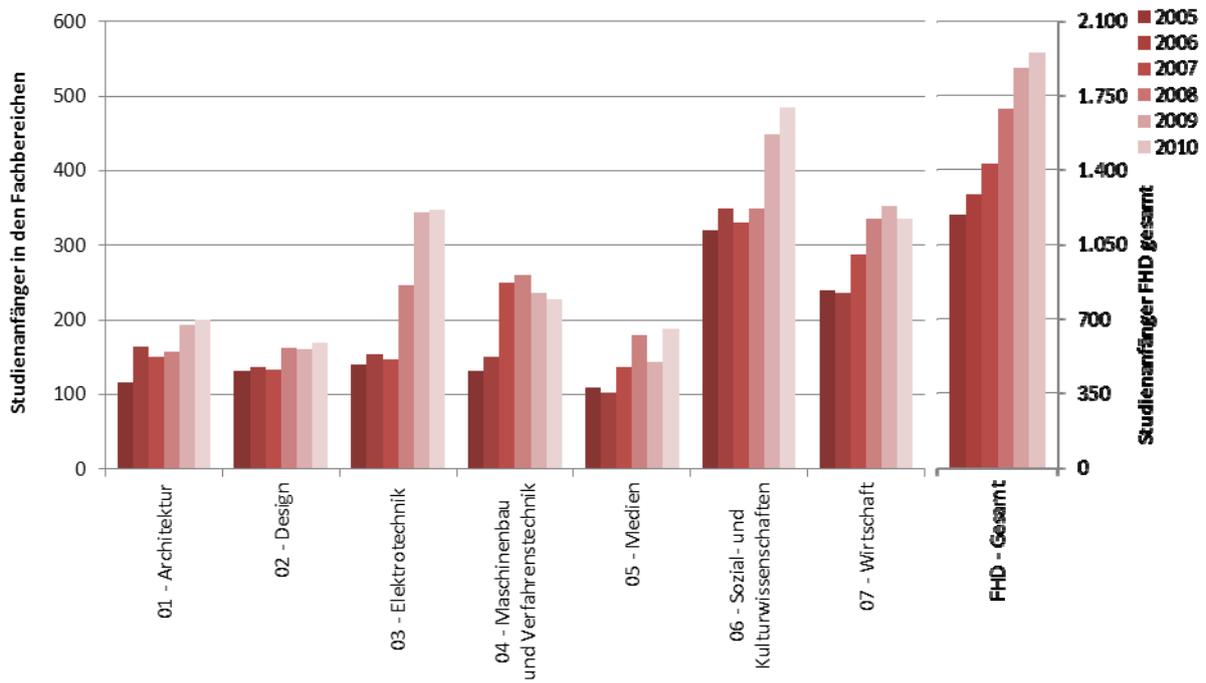
Fachhochschule Düsseldorf

		2005	2006	2007	2008	2009	2010
01 - Architektur	Studierende	791	770	720	735	645	689
	Studienanfänger	117	165	150	158	193	201
	Absolventen	173	156	177	225	210	130
02 - Design	Studierende	846	815	856	859	836	863
	Studienanfänger	132	137	133	162	160	170
	Absolventen	110	158	105	173	125	146
03 - Elektrotechnik	Studierende	629	662	789	940	1.119	1.222
	Studienanfänger	140	154	147	247	344	348
	Absolventen	99	38	44	45	76	65
04 - Maschinenbau und Verfahrenstechnik	Studierende	562	711	795	902	1.014	1.070
	Studienanfänger	131	150	250	260	236	228
	Absolventen	48	49	64	70	48	101
05 - Medien	Studierende	507	548	622	659	725	779
	Studienanfänger	110	103	137	179	144	189
	Absolventen	37	44	59	46	57	64
06 - Sozial- und Kulturwissenschaften	Studierende	1.678	1.552	1.649	1.759	1.893	1.871
	Studienanfänger	321	349	331	350	448	484
	Absolventen	215	290	223	265	240	426
07 - Wirtschaft	Studierende	1.425	1.329	1.365	1.410	1.401	1.376
	Studienanfänger	239	236	287	335	352	335
	Absolventen	247	245	259	217	182	284
HN - Gesamt	Studierende	6.438	6.387	6.796	7.264	7.633	7.870
	Studienanfänger	1.190	1.294	1.435	1.691	1.877	1.955
	Absolventen	929	980	931	1.041	938	1.216

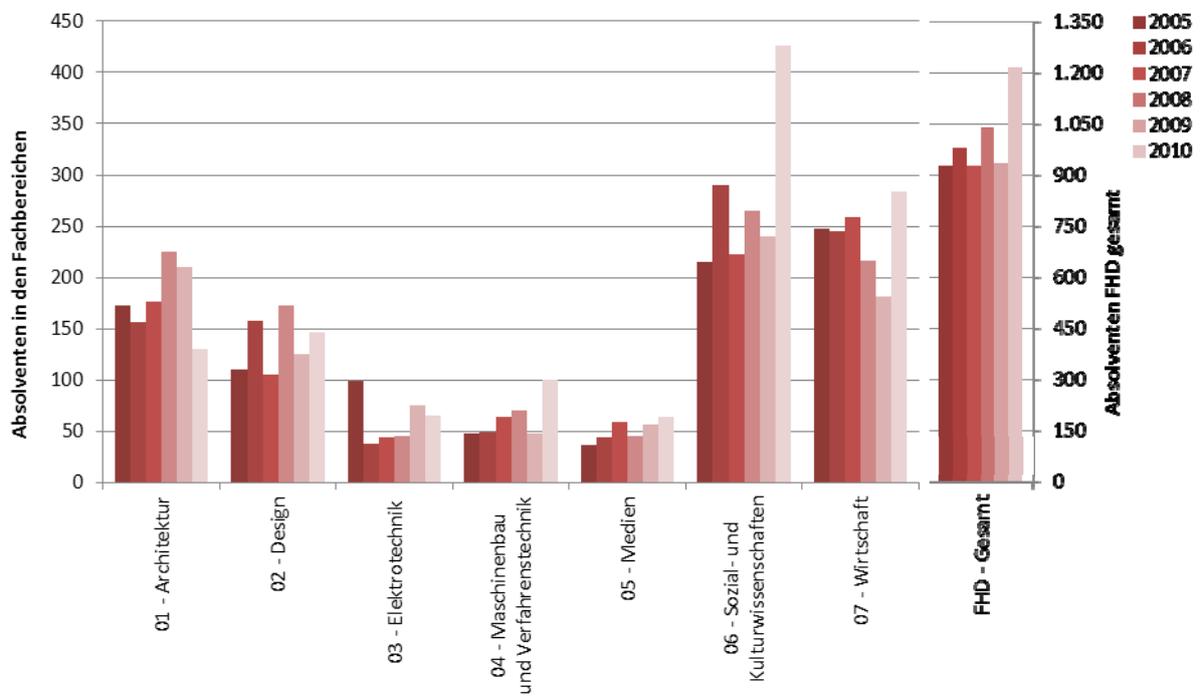
Studierende an der Fachhochschule Düsseldorf in der Zeitreihe



Studienanfänger an der Fachhochschule Düsseldorf in der Zeitreihe



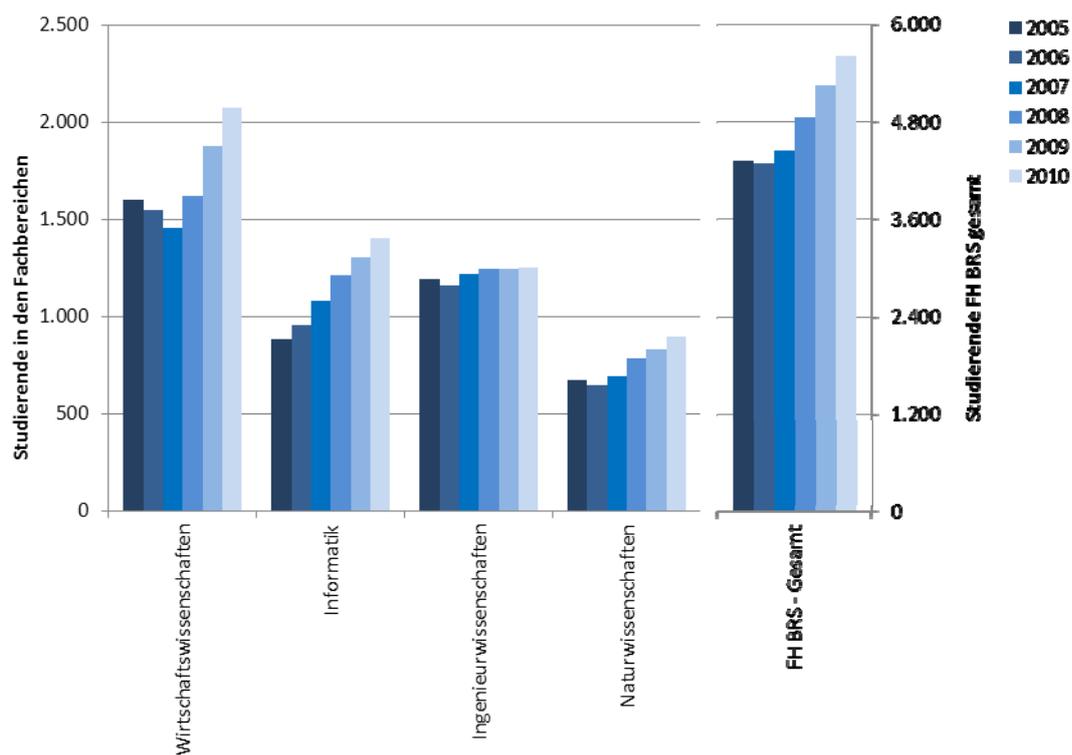
Absolventen an der Fachhochschule Düsseldorf in der Zeitreihe



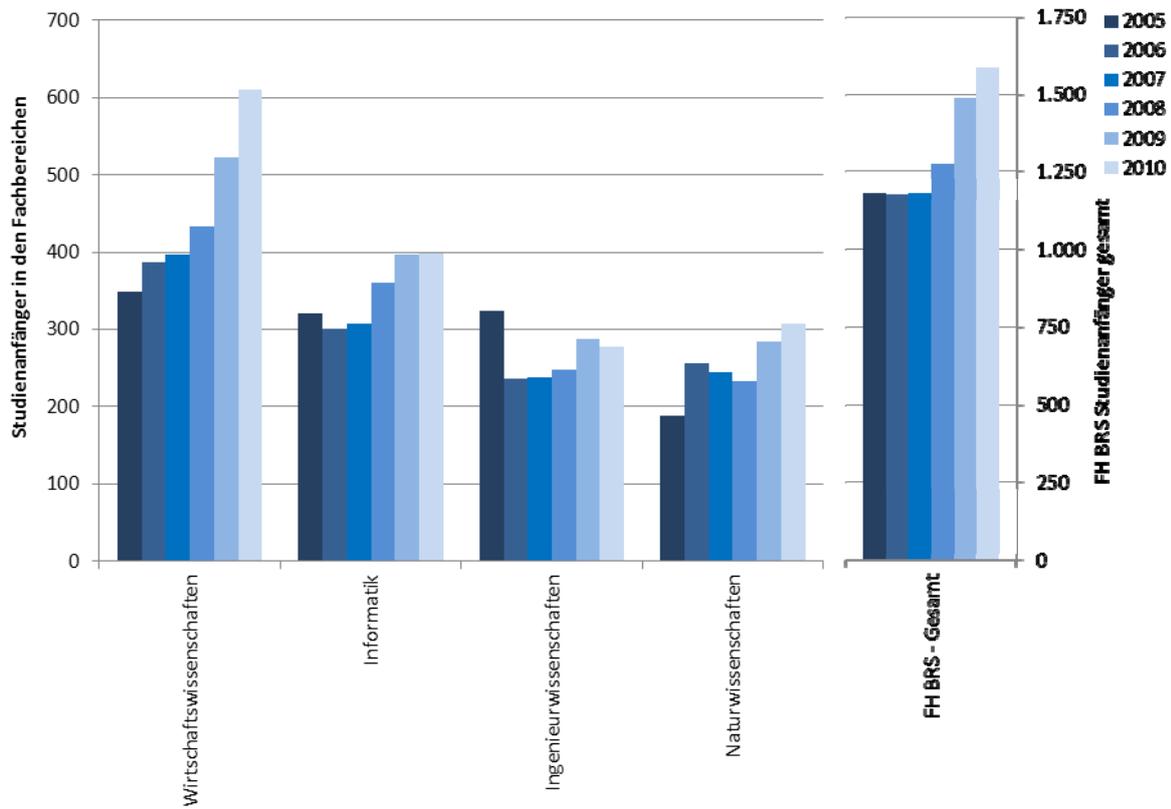
Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

		2005	2006	2007	2008	2009	2010
Wirtschaftswissenschaften	Studierende	1.598	1.546	1.455	1.620	1.876	2.075
	Studienanfänger	349	386	396	433	523	610
	Absolventen	188	202	473	273	277	317
Informatik	Studierende	880	952	1.078	1.211	1.306	1.400
	Studienanfänger	321	301	307	361	396	398
	Absolventen	84	127	153	142	155	152
Ingenieurwissenschaften	Studierende	1.194	1.161	1.217	1.244	1.245	1.249
	Studienanfänger	324	236	238	247	287	277
	Absolventen	109	138	173	173	179	195
Naturwissenschaften	Studierende	672	649	693	786	828	897
	Studienanfänger	188	256	245	233	284	307
	Absolventen	92	139	145	140	179	154
HS BRS - Gesamt	Studierende	4.344	4.308	4.443	4.861	5.255	5.621
	Studienanfänger	1.182	1.179	1.186	1.274	1.490	1.592
	Absolventen	473	606	944	728	790	818

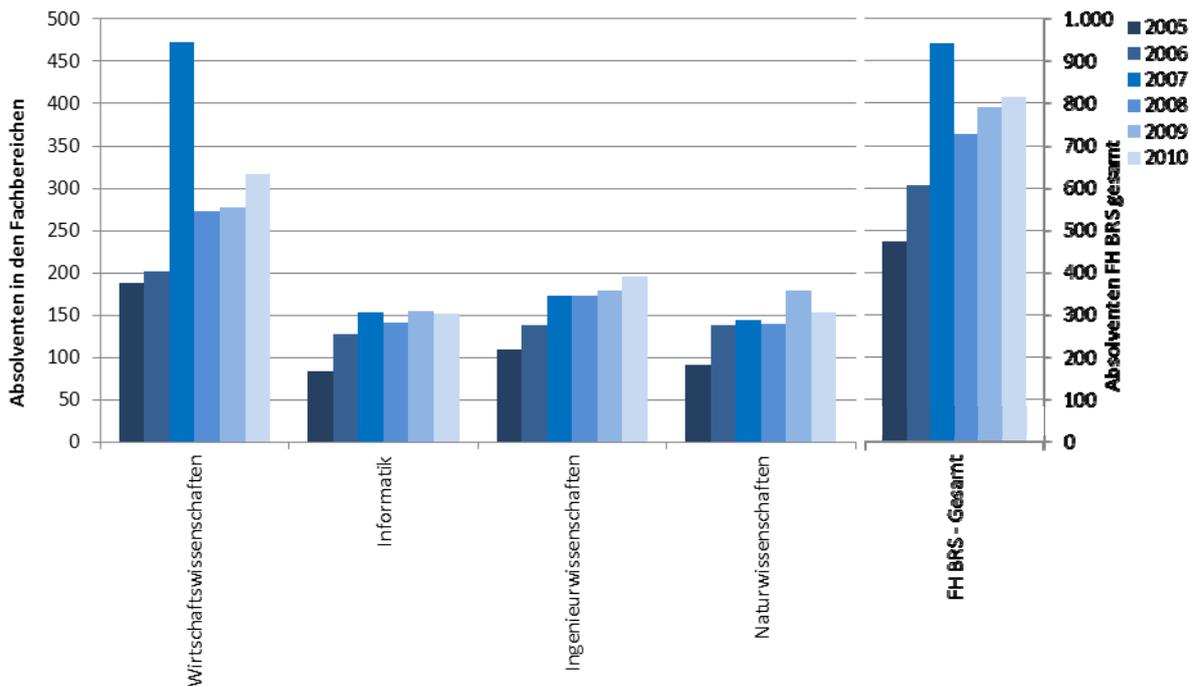
Studierende an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg in der Zeitreihe



Studienanfänger Hochschule Bonn-Rhein-Sieg in der Zeitreihe



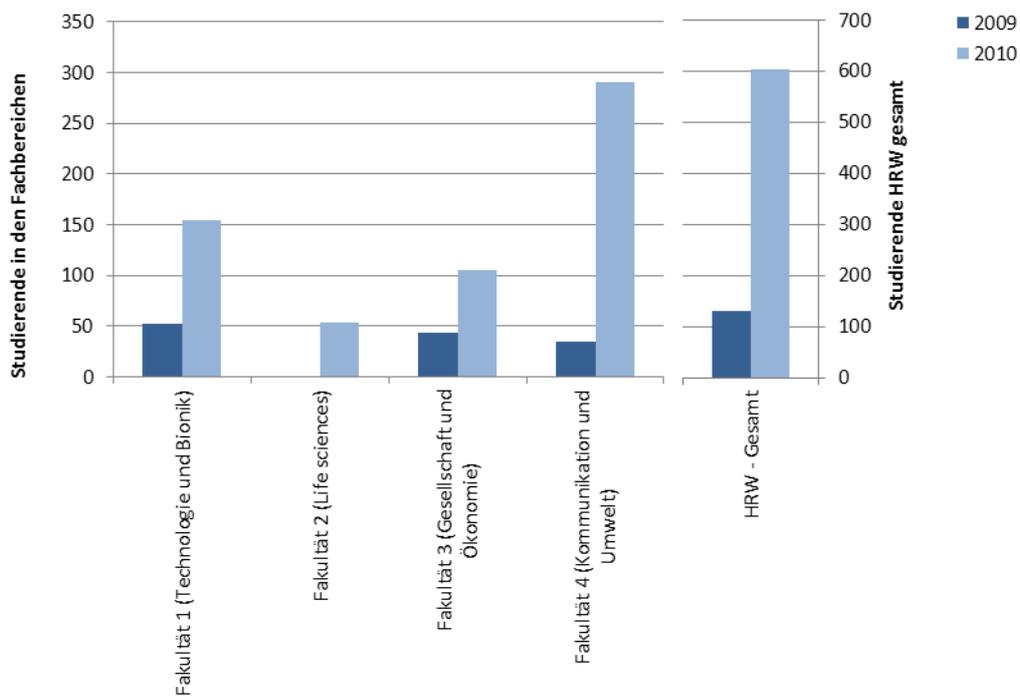
Absolventen der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg in der Zeitreihe



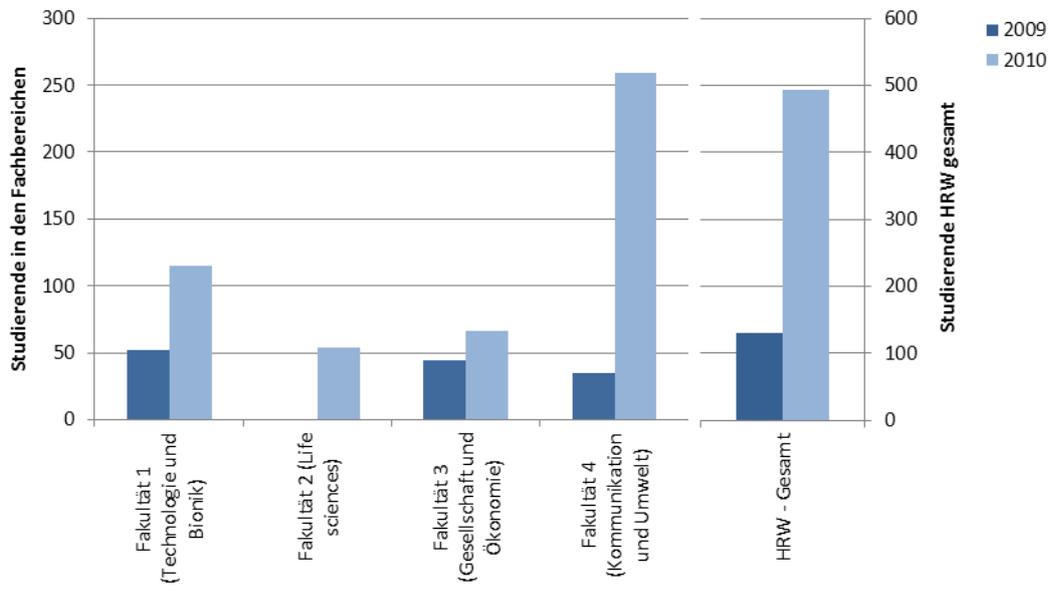
Hochschule Rhein-Waal

		2005	2006	2007	2008	2009	2010
Fakultät 1 (Technologie und Bionik)	Studierende					52	155
	Studienanfänger					52	115
	Absolventen					0	0
Fakultät 2 (Life sciences)	Studierende					0	54
	Studienanfänger					0	54
	Absolventen					0	0
Fakultät 3 (Gesellschaft und Ökonomie)	Studierende					44	105
	Studienanfänger					44	66
	Absolventen					0	0
Fakultät 4 (Kommunikation und Umwelt)	Studierende					35	291
	Studienanfänger					35	259
	Absolventen					0	0
HRW - Gesamt	Studierende					131	605
	Studienanfänger					131	494
	Absolventen					0	0

Studierende an der Hochschule Rhein-Waal in der Zeitreihe



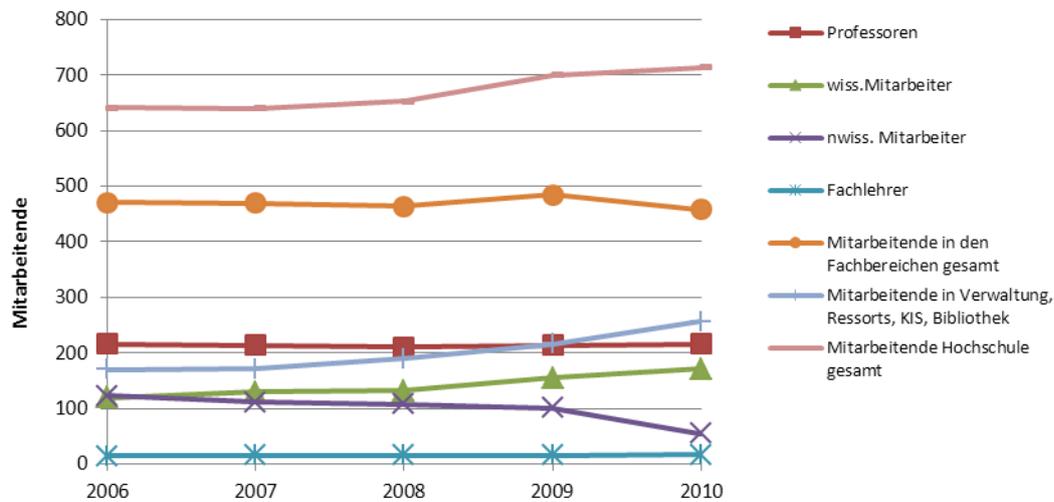
Studienanfänger an der Hochschule Rhein-Waal in der Zeitreihe



Entwicklung der Personalstatistiken

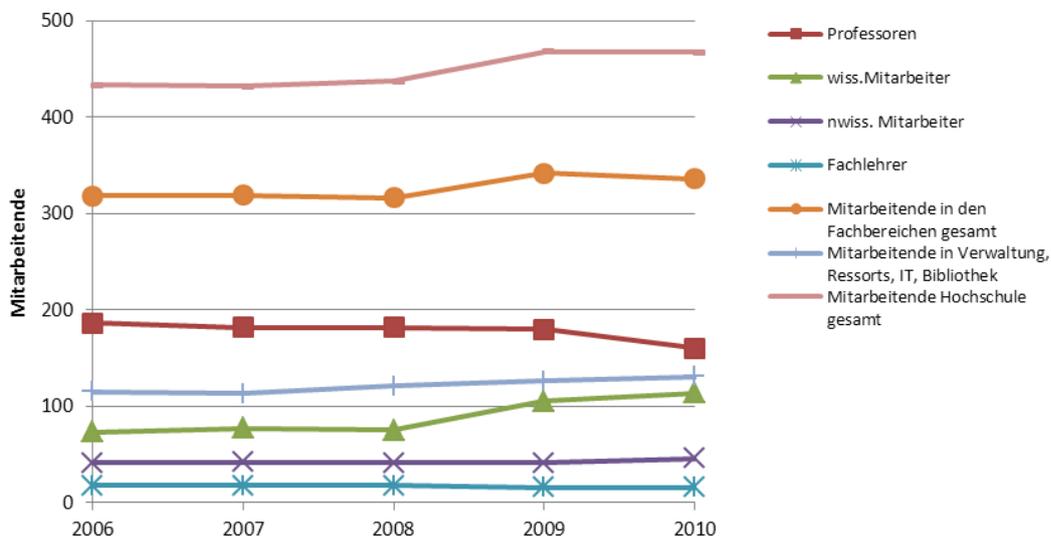
__Hochschule Niederrhein

Hochschule Niederrhein	2006	2007	2008	2009	2010
<i>Mitarbeitende in den Fachbereichen</i>					
Professoren	216	213	210	213	216
wiss.Mitarbeiter	119	130	132	155	171
nwiss. Mitarbeiter	122	111	107	101	55
Fachlehrer	14	15	15	15	16
Mitarbeitende in den Fachbereichen gesamt	471	469	464	484	458
Mitarbeitende in Verwaltung, Ressorts, IT, Bibliothek	170	171	189	216	256
Mitarbeitende Hochschule gesamt	641	640	653	700	714



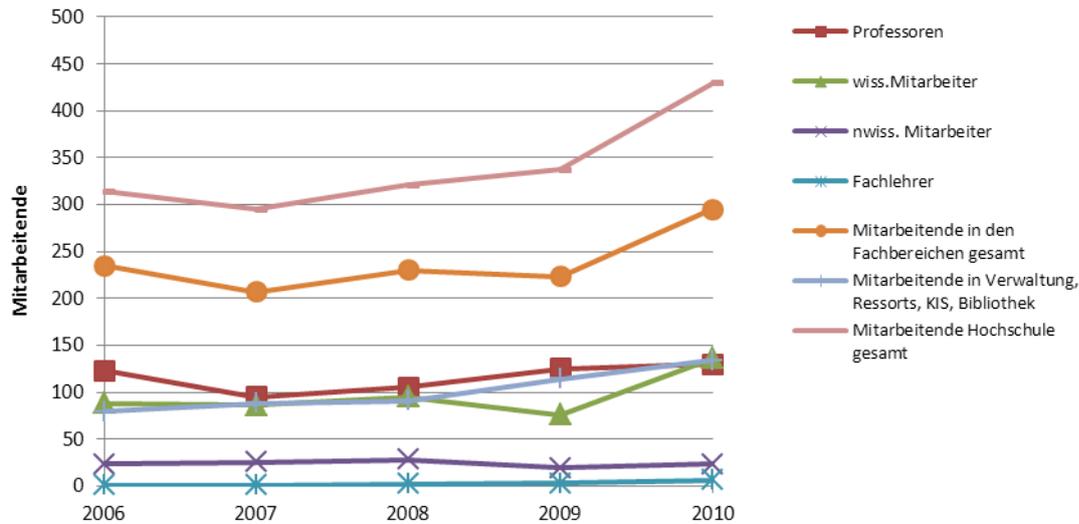
__Fachhochschule Düsseldorf

Fachhochschule Düsseldorf	2006	2007	2008	2009	2010
<i>Mitarbeitende in den Fachbereichen</i>					
Professoren	186	182	182	180	160
wiss.Mitarbeiter	73	77	75	105	114
nwiss. Mitarbeiter	41	42	41	41	46
Fachlehrer	18	18	18	16	16
Mitarbeitende in den Fachbereichen gesamt	318	319	316	342	336
Mitarbeitende in Verwaltung, Ressorts, IT, Bibliothek	115	113	121	126	131
Mitarbeitende Hochschule gesamt	433	432	437	468	467



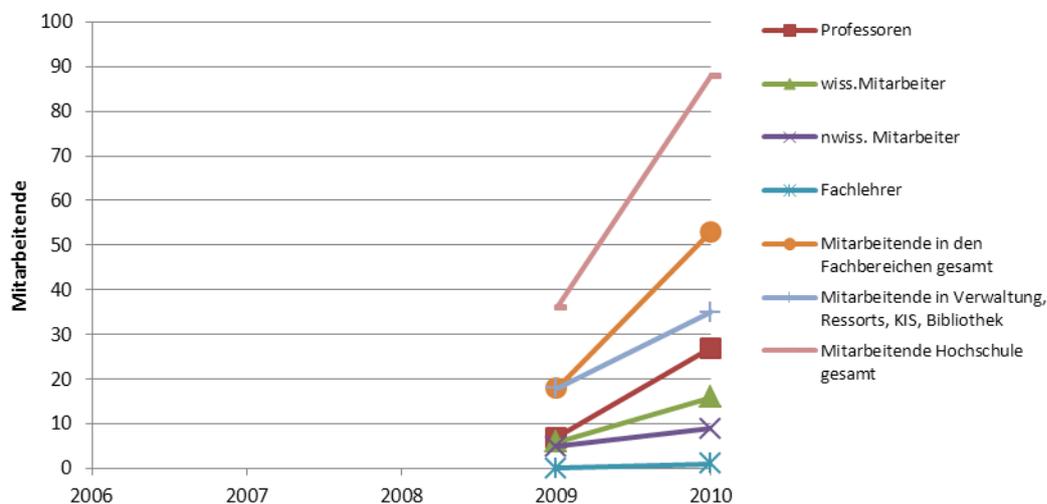
Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	2006	2007	2008	2009	2010
<i>Mitarbeitende in den Fachbereichen</i>					
Professoren	123	95	105	125	130
wiss.Mitarbeiter	88	86	95	76	136
nwiss. Mitarbeiter	23	25	28	19	23
Fachlehrer	1	1	2	3	6
Mitarbeitende in den Fachbereichen gesamt	235	207	230	223	295
Mitarbeitende in Verwaltung, Ressorts, IT, Bibliothek	79	88	91	114	134
Mitarbeitende Hochschule gesamt	314	295	321	337	429



Hochschule Rhein-Waal

Hochschule Rhein-Waal	2006	2007	2008	2009	2010
<i>Mitarbeitende in den Fachbereichen</i>					
Professoren				7	27
wiss.Mitarbeiter				6	16
nwiss. Mitarbeiter				5	9
Fachlehrer				0	1
Mitarbeitende in den Fachbereichen gesamt				18	53
Mitarbeitende in Verwaltung, Ressorts, IT, Bibliothek				18	35
Mitarbeitende Hochschule gesamt				36	88



Zu Kapitel 2.3: Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung

Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Wesentliches Ziel der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg ist es, durch exzellente Lehre, hochqualitative Forschung und den Transfer von Wissen zukünftige Führungskräfte auszubilden, mehr Wissen für Problemlösungen in der Praxis zu generieren und Innovationen zu ermöglichen. Das Leitbild der Nachhaltigkeit verpflichtet dabei zu einem verantwortungsbewussten, das heißt auch qualitätsbewussten Umgang mit vorhandenen Möglichkeiten und neuen Herausforderungen. Qualitätsentwicklung hat vor diesem Hintergrund einen wichtigen Stellenwert in der Hochschule und wird durch entsprechende Strukturen und Maßnahmen gefördert.

Einen wichtigen Teil zur internen Qualitätsentwicklung und -sicherung tragen die Bewertungen der Studienbedingungen aus Sicht der Studierenden bei. Die 2003 erlassene und 2007 grundlegend überarbeitete Evaluationsordnung der Hochschule legt dabei fest, dass in allen Lehrveranstaltungen der hauptamtlichen Dozenten und der Lehrbeauftragten in jedem Semester Befragungen zur Qualität der Veranstaltungen durchgeführt werden. Darüber hinaus werden jährlich die Studienanfänger sowie Studierende höherer Semester befragt.

Die systematische Zusammenführung dieser und weiterer qualitätsrelevanter Informationen (beispielsweise aus aktuellen Ergebnissen der Hochschulforschung, externen Daten, Rankings und externen Befragungen) ist Aufgabe und Ziel der internen Evaluation und dient der Hochschulleitung als wichtige Daten- und Informationsquellen zur Bewertung der Aufgaben und Ziele im Bereich Studium und Lehre.

Darüber hinaus dienen die Ergebnisse als Grundlage eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses und der Weiterentwicklung der Studiengänge. Ihre Interpretation unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen und die Ableitung von Maßnahmen für die Studiengangentwicklung obliegt dem Verantwortungsbereich der Fachbereiche. Die Berichte der Fachbereiche werden zu einem hochschulweiten Evaluationsbericht zusammengefasst, den das Präsidium veröffentlicht.

Im Juli 2011 wurde der Innovationspreis der Hochschule für das innovative Semesterstrukturmodell 4-1-4-1-4-1 vergeben. Ab 2012 wird ein Lehrpreis regelmäßig gute Lehre auszeichnen.

Berufungsbeauftragte professionalisieren das Berufungsverfahren, in dem Lehrexzellenz und Lehrerfahrung von großer Bedeutung sind. Die Hochschule und deren Lehrende stehen

darüber hinaus durch Kooperationen, Konferenzen und Publikationen im stetigen Kontakt mit der scientific community, der beruflichen Praxis und der Gesellschaft. Diese Kontakte liefern einen unerlässlichen Input für die Diskussion um die qualitative Entwicklung der Hochschule. Auch Gastdozenten und Lehrbeauftragte tragen ihre Erfahrungen in die Hochschule.

Fachhochschule Düsseldorf

Die Fachhochschule Düsseldorf gewährleistet eine permanente Qualitätssicherung von Studium und Lehre in ihren Studiengängen durch entsprechende Evaluationsmaßnahmen.

Die Lehrveranstaltungsbewertung erfolgt an der Fachhochschule Düsseldorf ab WS 2003/2004 regelmäßig mit einem fachbereichsspezifischen Rahmenfragebogen der sowohl Pflichtfragen (zur sozialen und didaktischen Kompetenz) als auch fakultativen Fragen enthält. Die Fachbereiche können diesen Rahmenfragebogen in Zusammenarbeit mit der Evaluationsbeauftragten oder dem Evaluationsbeauftragten der Hochschule auf ihre Bedürfnisse anpassen. Für die Veröffentlichung im Lehrbericht wird der Dekanin bzw. dem Dekan auf Wunsch eine kumulierte Auswertung der Fragebögen pro Semester und differenziert nach Studiengängen zur Verfügung gestellt, die ohne Änderung in den Lehrbericht übernommen werden kann. Im Rahmen einer Servicedienstleistung werden diese Fragebögen statistisch ausgewertet. Die Ergebnisse erhalten die Fachbereiche entsprechend ihren Evaluationsordnungen und der Evaluationsordnung der Hochschule.

Zum Ende des Wintersemesters wird regelmäßig seit 2009 eine hochschulweite Erstsemesterbefragung durchgeführt. Die Befragung zielt darauf ab, ein besseres Verständnis der Studienanfänger und deren Interessen, Motiven, soziodemographischen Merkmalen zu erhalten. Auf Grundlage der Ergebnisse sollen Verbesserungsmaßnahmen bezüglich der gezielten Einwerbung qualifizierter Studierender, der Optimierung des Übergangs von der Schule zur Hochschule, der Verbesserung der Studieneingangsphase sowie der Entwicklung besserer Serviceleistungen für die Zielgruppe „potenzielle Studierende“ festgelegt werden

In allen Fachbereichen wird jährlich zum Sommersemester eine Studierenden-Zufriedenheitsbefragung der höheren Semester durchgeführt. Die Erhebung der jeweils aktuellen Situation sowie die Überprüfung bestehender Annahmen über unsere Studierenden ermöglichen eine Verbesserung der Qualität von Lehre und Studium, die Analyse der Stärken und Schwächen und zur breiteren Profilierung und Weiterentwicklung der Hochschule.

Hochschulweit finden seit WS 2010 regelmäßig Absolventenbefragungen statt. Zur Reflexion über Inhalt und Struktur der Studiengänge und zur Beobachtung des Absolventenerfolgs am

Arbeitsmarkt wird die Hochschulleitung in enger Kooperation mit den Fachbereichen die Absolventen ab dem Prüfungsjahr 2007 regelmäßig alle zwei Jahre befragen. Hierzu wurden ab dem WS 2006/2007 unter Verwendung einer entsprechenden Einverständniserklärung systematisch die postalischen Adressen und die E-Mail-Adressen der Absolventen aller Fachbereiche in einer zu diesem Zweck eingerichteten Datenbank erfasst und regelmäßig gepflegt. Die Befragung liefert uns valide Erkenntnisse durch eine zeitnahe Reflexion des Studiums vermittelt der ehemaligen Studierenden. Die Ergebnisse fließen unter besonderer Berücksichtigung fachbereichsspezifischer Aspekte in die Anpassung der Studienbedingungen an die Bedürfnisse der Studierenden und künftigen Absolventen ein, sie dienen als Grundlage für die Hochschulentwicklung und zur Verbesserung unserer Serviceleistungen.

Darüber hinaus fließen die Ergebnisse aller Befragungen in den Begutachtungsprozess bei der Akkreditierung und Re- Akkreditierung unserer Studiengänge ein.

Maßnahmen Lehrbeauftragte

Die Evaluation von Lehrbeauftragten findet systematisch im Rahmen der Lehrveranstaltungsbewertung statt. Jede Veranstaltung Lehrbeauftragter wird evaluiert. Das Dekanat erhält Einsicht in die personenbezogenen Ergebnisse des jeweiligen Lehrbeauftragten um Mängel zu erkennen und ggf. einem weiteren Lehrauftrag zu widersprechen.