

8 Personalentwicklung

Ergänzend zu allen materiellen und fachliche Aspekten stellt für die Qualitätssicherung in Studium und Lehre die hohe Motivation der Beteiligten einen zentralen Faktor dar. Das angenehme und persönliche Arbeitsklima einer überschaubaren Hochschule leistet hierzu ebenso einen Beitrag wie die stetigen Bemühungen, das persönliche Entwicklungspotenzial gemeinsam auszuloten und weiter auszubauen. Mitarbeitergespräche, Personalentwicklungsgespräche und die vielfältigen Austauschaktivitäten in den Fakultäten, in den Studiengängen sowie in den fakultätsübergreifenden Arbeitsgruppen und Gremien eröffnen für alle Beteiligten immer wieder neue persönliche Entwicklungsperspektiven. Als Grundlage für ein motiviertes Team dient auch, dass bei der Personalgewinnung stets sehr großer Wert auf die intrinsische Motivation der BewerberInnen für eine Hochschultätigkeit gelegt wird.

8.1 ProfessorInnen

Ausschlaggebend für die Qualität der Lehre sind sowohl die fachlichen als auch die didaktischen Kompetenzen der Lehrenden. Durch entsprechende Prozesse und Angebote wird sichergestellt, dass diese Kompetenzen vorliegen und weiterentwickelt werden. Ziel ist es, dass sich neben dem an Hochschulen üblichen fachlichen Austausch in der Kollegenschaft eine gemeinsame Lehr-Lern-Kultur an der HfWU herausbildet, welche die Diskussion methodischer und (fach-)didaktischer Fragen fördert, die didaktischen Kompetenzen der Lehrenden verbessert und damit schließlich zu einer Verbesserung der Lehre insgesamt beiträgt.

BERUFUNGSVERFAHREN

Bei der Sicherung und weiteren Verbesserung der Qualität der Lehre ist die Auswahl der Lehrpersonen von zentraler Bedeutung. Dementsprechend wurde das Berufungsverfahren vom Qualitätsfeld Lehre als einer der ersten Prozesse ausgewählt, der aufgenommen, analysiert und optimiert wurde.

Für die an dem Prozess beteiligten Bereiche wurden zunächst die Schnittstellen transparent gemacht, was zu einem deutlich verbesserten Ablauf führte. In einem zweiten Schritt wurde das Verfahren der Vorstellung der BewerberInnen im Hinblick darauf diskutiert, wie im Rahmen dieses Verfahrens die Berufungskommission zu einem möglichst umfassenden Bild über die Persönlichkeit des Bewerbers gelangen kann. Wichtige Facetten sind die fachliche Qualifikation, die sich in der Regel gut aus den eingereichten Bewerbungsunterlagen einschätzen lässt, die didaktischen Fähigkeiten sowie die Integrationsfähigkeit der KandidatInnen.

Das weithin übliche einstufige Berufungsverfahren mit den Bestandteilen Gespräch mit dem Rektorat, Probevorlesung und anschließendem Gespräch mit der Berufungskommission wurde hierzu deutlich ausgeweitet. In dem neuen zweistufigen Verfahren wird nach Sichtung der Bewerbungsunterlagen zunächst zu einer ersten Gesprächsrunde mit Rektorat und Dekan sowie mit der Berufungskommission eingeladen. Ergänzend füllen die KandidatInnen einen Fragebogen zur Selbsteinschätzung aus, der zusätzliche Informationen zum Arbeitsverhalten (Gewissenhaftigkeit, Flexibilität, Handlungsorientierung, Sensitivität, Kontaktfähigkeit, Soziabilität, Teamorientierung, Durchsetzungsstärke) gibt. In der zweiten Runde des Verfahrens werden nur diejenigen BewerberInnen zur Probevorlesung und weiteren Gesprächen eingeladen, die für die Professur sowohl in fachlicher Hinsicht als auch mit Blick auf ihre Persönlichkeit als geeignet identifiziert wurden.

Die Gespräche und die Diskussion nach der Probevorlesung werden anhand von Fragebögen geführt, die von der Berufungskommission zusammengestellt werden. Damit wird eine möglichst gute Vergleichbarkeit der BewerberInnen erreicht.

Das Berufungsverfahren mit den zugehörigen Dateien und Muster-Formularen ist als Prozess im DocMan (siehe Kapitel 3.7.1) der HfWU dargestellt.

PROBEZEIT

Die Hochschulleitung hat beschlossen, in der Regel Berufungen mit einer Probezeit von drei Jahren auszusprechen (vgl. § 50 LHG). Die Probezeit soll aktiv zur Integration der neuen KollegInnen in die Struktur und in die Kultur der HfWU sowie zur Vorbereitung auf die Übernahme von Ämtern innerhalb der Selbstverwaltung genutzt werden.

Für die Gestaltung der Probezeit wurde im Anschluss an das Berufungsverfahren im Qualitätsfeld Lehre ein Konzept entwickelt.

Auf der formalen Ebene ist eine Entlastung der Neuberufenen in der Lehre bei gleichzeitiger hochschuldidaktischer (Weiter-)Qualifikation vorgesehen. Über zwei Jahre werden 4 Semesterwochenstunden angerechnet für die Verpflichtung, das Hochschuldidaktische Zertifikat des Landes Baden-Württemberg im Umfang von 200 Unterrichtseinheiten zu erwerben. Die Finanzierung dieser Maßnahme erfolgt in den kommenden fünf Jahren über die im Rahmen des „Bund-Länder-Programms für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre“ eingeworbenen Mittel.

Der Kriterienkatalog für die nach der Probezeit anstehende Leistungszulage wird derzeit konkretisiert und soll Zielvereinbarungen bezüglich Lehre, ggf. Forschung und Selbstverwaltung enthalten. Der Nachweis über die Erfüllung der Kriterien ist von den Neuberufenen zu erbringen.

Zur weiteren Integration sieht das Konzept für die Gestaltung der Probezeit eine Fülle von Unterstützungsangeboten vor. Über die übliche Einweisung in die Abläufe an der Hochschule hinaus, die in der Regel durch die Verwaltung, das Dekanat und die Assistenten vorgenommen wird, erhalten die Neuberufenen eine Linkliste mit den folgenden Informationen

- die Abläufe im Semester und während der Prüfungen
- Informationsblätter des Zentralen Prüfungsausschusses
- Hinweise zum Umgang mit dem Intranet.

In einem eigens für die Neuberufenen konzipierten Einführungsseminar des Kompetenzzentrums Lehre werden darüber hinaus die vom Bologna-Prozess vorgegebenen Rahmenrichtlinien und die sich daraus für die Hochschullehre ergebenden maßgeblichen didaktischen Prinzipien vermittelt und auf die eigenen Lehrveranstaltungen übertragen.

Zur weiteren Begleitung und Beratung während der ersten Semester wird den Neuberufenen jeweils einen Professor als Pate zugeordnet. Mit dieser Person sollten bei Bedarf auch die Ergebnisse der studentischen Evaluation der Lehrveranstaltungen besprochen werden.

Weitere Unterstützungsangebote sind:

- Coaching durch das Kompetenzzentrum Lehre,
- Hospitation in Lehrveranstaltungen erfahrener KollegInnen,
- Regelmäßige Besprechungen mit der/dem StudiendekanIn, dem Dekan und FachkollegInnen.

WEITERBILDUNG

Über die Teilnahme an Fachtagungen und Kongressen bleibt die Professorenschaft in der Fachwelt und der wissenschaftlichen Gemeinschaft präsent und kann aktuelle Entwicklungen auf den Fachgebieten in die eigene Lehre einbeziehen.

Für die fach- und hochschuldidaktische Fortbildung steht das umfassende Angebot der Geschäftsstelle der Studienkommission für Hochschuldidaktik (GHD) zur Verfügung. Die GHD bietet hochschuldidaktische Fortbildungs- und Beratungsangebote für ProfessorInnen sowie für Lehrbeauftragte an den Fachhochschulen des Landes Baden-Württemberg an.

Zusätzlich zum Angebot der GHD bietet das hochschuleigene Kompetenzzentrum Lehre auf die Bedürfnisse der HfWU maßgeschneiderte regelmäßige Seminare zur Hochschuldidaktik sowie zur Weiterentwicklung des Bologna-Prozesses an. Seit 2011 finden diese Seminare in Kooperation mit der Hochschule Esslingen statt, seit 2012 hat sich darüber hinaus die Hochschule Reutlingen an dieser Kooperation beteiligt. Dadurch wird auch der hochschulübergreifende Austausch der Lehrenden in der Region angeregt.

ANREIZSYSTEM

Die vom Rektorat 2010 festgelegten Kriterien für Leistungszulagen sind ganz wesentlich an der Qualität der Lehre ausgerichtet. In einer gemeinsamen Diskussion mit den betroffenen KollegInnen der neu eingeführten W-Besoldung wurde ein Punkte-System aufgestellt, mit dem in erster Linie die besondere Lehrleistung honoriert wird. Dieses Bewertungssystem ist völlig transparent und wird allen betroffenen KollegInnen bekannt gemacht. Die KollegInnen können im Rhythmus von drei Jahren eine weitere Leistungszulage in Form von einem oder höchstens zwei sogenannten Deltas beantragen. Der dabei vorzulegende Selbstbericht, aus dem die jeweils erreichte Punktezahl hervorgehen muss, wird mit einem Gutachten des jeweiligen Dekans versehen an das Rektorat weitergeleitet, welches über den Antrag entscheidet.

8.2 Lehrbeauftragte

Ein großer Anteil der Lehrveranstaltungen wird von Lehrbeauftragten abgedeckt. Diese Lehrenden sind in der Regel in der beruflichen Praxis tätig und stellen den für eine Hochschule für Angewandte Wissenschaften wesentlichen und stark ausgeprägten Anwendungsbezug der Lehre sicher.

Die Einbindung der Lehrbeauftragten in die Hochschule ist institutionalisiert und geschieht über einen betreuenden Professor. Im Begrüßungsschreiben der Prorektorin werden den Lehrbeauftragten diese Kontaktpersonen mitgeteilt. Diese halten Kontakt zu ihren Lehrbeauftragten, sorgen für die Einpassung der Lehrveranstaltungen in die jeweiligen Module und erhalten die Ergebnisse der studentischen Evaluationen der Lehrveranstaltungen der Lehrbeauftragten zur gemeinsamen Besprechung.

Die weitere Kontaktpflege mit den Lehrbeauftragten findet in Form von Lehrendentreffen der einzelnen Studiengänge statt. Das Rektorat lädt darüber hinaus alle Lehrbeauftragten zu den jährlichen Treffen mit der Professorenschaft auf das Hofgut Tachenhausen ein. Bei diesen Treffen informiert der Rektor alle Lehrenden über die aktuellen Entwicklungen an der HfWU.

Den Lehrbeauftragten stehen die Weiterbildungsangebote sowohl der GHD als auch des Kompetenzzentrums Lehre offen, was intensiv genutzt wird (in den Jahren 2009 – 2012 sind insgesamt 104 Teilnahmen der Lehrbeauftragten an den Kursen der GHD und weitere 72 Teilnahmen an den Seminaren des KoLe zu verzeichnen).

8.3 MitarbeiterInnen

Damit die HfWU flexibel auf künftige Veränderungen reagieren und sich weiter als leistungsstarke Hochschule entwickeln kann, bedarf es einer systematischen und bedarfsgerechten Personalentwicklung für ihre MitarbeiterInnen. Bedarfsgerechte Maßnahmen der Personalentwicklung sichern die anforderungsgerechte Qualifizierung und Motivation der MitarbeiterInnen und bereiten rechtzeitig auf neue Anforderungen vor. So sollen Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Methodenkompetenz, Initiative und Verantwortungsbereitschaft systematisch weiterentwickelt werden.

Im Rahmen des Qualitätsfelds Personal wurden Bausteine für ein Konzept zur Personalentwicklung erarbeitet. In einem ersten Schritt wurden Führungsleitlinien definiert. Im Wintersemester 2010/2011 wurde das Mitarbeitergespräch verbindlich eingeführt. Zur Überprüfung der Wirksamkeit dieses Instruments wurde von allen Beteiligten an Hand eines Fragebogens eine Rückmeldung an die Personalabteilung gegeben. Das Feedback war sehr positiv. Es wurden 29 Feedback-Bögen von Sachvergesetzten und 34 von Beschäftigten, also insgesamt 63 Bögen ausgefüllt und an die Verwaltung gesendet. Es waren auf beiden Seiten zu 99 Prozent positive Rückmeldungen. Verbesserungsvorschläge wurden in Bezug auf Gestaltung des Feedback-Bogens und zur Überarbeitung des Formulars für das Mitarbeitergespräch gemacht. Die Verbesserungsvorschläge zur Gestaltung des Feedbackbogens und des Formulars wurden bereits für die zweite Runde der Mitarbeitergespräche umgesetzt, die ab September 2011 durchgeführt wurde.