

Veranstaltungsreihe ‚Dialog zur hochschulischen Lehre‘

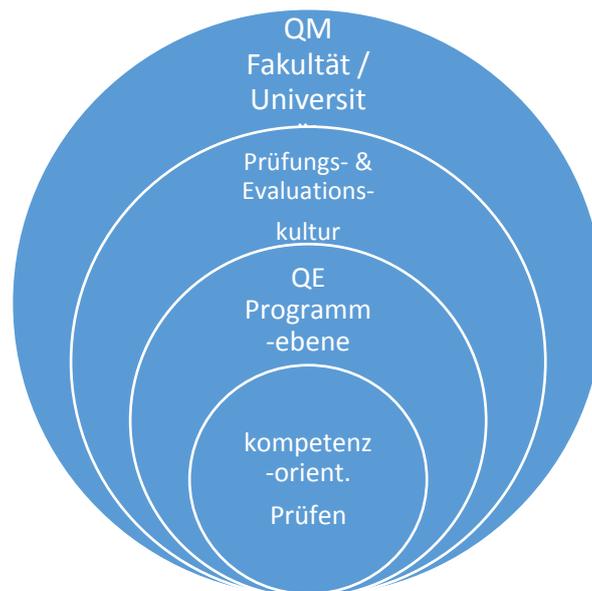
Teil 2: „Rund ums kompetenzorientierte Prüfen“

Dokumentation wesentlicher Inhalte zur Podiumsdiskussion, 26. Juni 2017, Wien, Freyung

Vortragender: Michael Habersam, Universität Innsbruck, Fakultät für Betriebswirtschaft, Institut für Organisation & Lernen / Controlling (Kontakt: michael.habersam@uibk.ac.at)

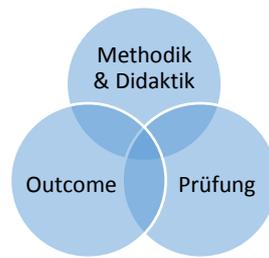
Drei Eingangsstatements

1. Kompetenzorientiertes Prüfen ist nicht isoliert zu betrachten. Es ist eingebettet in die Qualitätsentwicklung (QE) eines Studiums, und damit Teil einer programmübergreifenden Prüfungs- und Evaluationskultur, in der es selbstverständlich ist, sich regelmäßig über Zielsetzungen in Ausbildungs- und Bildungsfragen, Kompetenzen-Genese auf allen Bologna-Ebenen, diverse Prüfungsformate, Gütekriterien angemessener Fragegestaltung/-bewertung sowie Fremdevaluierung zum Aufbrechen eigener ‚Betriebsblindheiten‘ auszutauschen. Den Istzustand greift das Qualitätsmanagement (QM) auf Fakultätsebene auf und setzt zukunftsbezogene Interventionen.



In dieser Vorstellung ergeben die jeweils nächsten ‚Zwiebelschalen‘ einen orientierenden Bezugsrahmen. Die Akteure wissen, warum im Gesamtverlauf eines einzelnen Programms eine spezifische Ausgestaltung auf der Einzelmodulebene Sinn macht. Darüber hinaus wird eine umfassendere Kulturbildung anvisiert. QM-Interventionen zugunsten eines gewollten Outcomes sind in ihrer Wirkung (Impact) dann wiederum transparent zu machen.

2. Die methodische Herangehensweise an das kompetenzorientierte Prüfen mittels ‚Constructive Alignment‘ ist visuell einleuchtend, einfach ohne banal zu sein, und ausreichend ungenau, damit die Akteure vor Ort aufgefordert sind die drei zentralen Begriffe mit Bedeutung zu versehen. Dieses System wird im Zeitablauf weiter entwickelt, nimmt die Dynamik der Lehre in Inhalt und Didaktik auf und ist an den Plan-Do-Check-Act-Zyklus des QM anschlussfähig.



3. Bottom-up-Prozesse gehen Top-down-Interventionen oftmals voraus, sind aber ohne Top-down-Verbindlichkeit schwer durchzuhalten. Bottom-up-Prozesse brauchen in Veränderungssituationen (hier: Shift from Teaching to Learning) eine ‚gelebte‘ Führungs- bzw. Governance-Haltung iS von Moderieren, Leitplanken setzen, Ressourcen begründet zuweisen und vor allem: Nur nicht demotivieren! Letzteres ist wichtiger als aktiv zu motivieren. Diese Rollenverteilung mindert das Risiko der Ablehnung bzw. von Dienst nach Vorschrift.

Prüfungsformate und -methoden

Sehen Sie hier fachspezifische Unterschiede? Haben Sie im Bereich Wirtschaftswissenschaften mit bestimmten Formaten besonderen Erfolg, v.a. in Hinblick auf hohe Studierendenzahlen?

Der Unterschied zwischen so genannter ‚Buchwissenschaft‘ und Wissenschaften mit höherem Anteil praktischer Ausbildung (zB im Labor, bei Grabungen, etc) schafft natürlich Präferenzen für bestimmte Prüfungsformate. Hohe Studierendenzahlen (im Bachelor-Studium Wirtschaftswissenschaften in Innsbruck starten ca. 1100 Studierende pro Studienjahr) bewirken über den Masseneffekt, dass maschinell auswertbare Multiple-/Single-Choice Fragen am Studienbeginn eine große Rolle spielen, gekoppelt mit Großgruppendidaktik. Zunehmend akzeptable Betreuungsrelationen über den Studienverlauf hinweg ermöglichen andere Prüfungsformate – bis hin zur mündlichen Prüfung zB als Einzelprüfung über 30 Minuten. Es gibt nicht DAS über alle Maßen erfolgreiche Prüfungsformat, sondern nur ein situativ angemessenes Format, das genau in der Angemessenheit sein Erfolgsmoment hat.

Nachhaltiger Kompetenzerwerb

Braucht es so etwas wie eine Änderung in der Prüfungskultur insgesamt um den Kompetenzerwerb über ein Studium hinweg nachhaltig zu sichern? Erleben Sie an Ihrem Institut da bereits eine Änderung? Gibt es ein gemeinsames Verständnis?

Kompetenzorientiertes Prüfen IST Kulturarbeit. Outcome-Orientierung statt Input-Denken ist Schubumkehr! Diesen Kulturbruch muss jemand denken und fühlen wollen. Kultur als Wahrnehmungsfiler lenkt Aufmerksamkeit und Erkenntnisinteresse mit. Daher ist die Schaffung einer Bereitschaft für veränderte Wahrnehmung die erste Führungsaufgabe. Insbesondere wäre dort eine überzeugende Alternative anzubieten, wo Studierendenzentriertheit bisher nicht vorherrschender Teil professionellen Selbstverständnisses in der ‚ExpertInnenorganisation Universität‘ war. Der Fokus wäre dabei weniger das Institut, als vielmehr das Studienprogramm, das ja idR institutsübergreifend dargestellt werden muss. Programmkohärenz für ein ausgewogenes Kompetenzportfolio im gesamten Studienverlauf ist Programm-Managementaufgabe. Veränderungsbereitschaft ist hingegen eine persönliche Frage – auch wenn eine aufgeschlossene Institutskultur hier sicherlich sehr hilfreich sein kann.

Abstimmung / Begleitung hochschulintern

Sie haben an einem Projekt ‚Lehre‘ zu diesem Thema mitgearbeitet? Welche Erfahrungen haben Sie aus diesem Projekt mitgenommen und lassen sich diese aus Ihrer Sicht auch auf andere Fakultäten und Hochschulen übertragen?

‚Qualitätsentwicklung Lehre‘ hat bottom-up auf Modulebene alle Modulverantwortlichen in einem kleinen Teilbereich des Bachelor-Curriculums einbezogen, um übersichtlich zu starten und die Erfolgsaussicht zu erhöhen. Im Fokus standen Informationsaustausch und konkrete Maßnahmen, keine Beschwerde über das ‚System‘ oder die ‚Anderen‘. Angeknüpft wurde an der Kultur ‚kollegialer Beratung‘. Wir sind 2016 mit drei Arbeitsgruppen gestartet: (1) Methoden und Prüfungsformate in den Proseminaren aus Sicht der Lehrenden und Studierenden, (2) Weiterentwicklung der Vorlesung/des Moduls im Spannungsfeld von Studierendeninteressen, Lehrendeninteressen und Hochschuldidaktik sowie (3) Qualitätssicherung in der Leistungsbeurteilung. Ende 2016 kam eine vierte Arbeitsgruppe dazu als ‚Train the Trainer-Multiplikatorengruppe‘ zur E-Lehre/E-Lernen mit dazu spezifischem Einsatz von E-Tools/neuen Medien. Unterstützt wurden wir durch die Personalentwicklung der Universität, die uns einen externen Experten in Qualitäts- und Didaktikentwicklung/Lehrkompetenz als ‚kritischen Begleiter‘ zur Seite gestellt hat.

Aus heutiger Sicht sind die Ergebnisse zur AG (1) heterogen, was dann akzeptabel ist, wenn das einzelne Modul in sich stimmig als ‚Constructive Alignment‘ und gut organisiert ist. Inakzeptabel wird Heterogenität dann, wenn in der Querschnittsbetrachtung der Module das Kompetenzportfolio für die Studierenden über das gesamte Studium hinweg nicht mehr ausgewogen ist. Die AG (2) hat ein ‚Leitbild Lehre‘ erstellt, ‚Testimonial Videos‘ sind auf unserer Fakultätshomepage zu finden und eine VO wurde durch unseren kritischen Begleiter evaluiert. Die AG (3) hat ihr Modul exemplarisch mit ‚Constructive Alignment‘ analysiert und Lernziele, Inhalte und Prüfungsformate/-fragen erneut aufeinander abgestimmt. AG (4) ist zur ständigen Arbeitsgruppe geworden, die die Dynamik eines spezifischen Einsatzes von E-Tools/neuen Medien in der Lehre permanent verankert.

Positiv ist, dass kompetenzorientiertes Prüfen in einem Teilbereich des Bachelor-Studiums verankert wurde, wesentliche Anspruchsgruppen an Bord sind, es keine ‚bürokratische Pflichterfüllung‘ geworden ist und das Risiko der Ablehnung stark vermindert wurde. Ausbaufähig ist die Kohärenz eines Gesamt-Kompetenzportfolios, so dass das übergeordnete Bildungsziel eines ‚Reflective Practitioner‘ systematischer erreicht wird. Aus Ressourcenmangel ist noch kein stark koordinierendes Programm-Management installiert, das auch mehr Zeit in den Informationsaustausch, zeitnahe Feedbackschleifen und Outcome-Evaluierung investieren könnte.

Die Übertragbarkeit unserer Erfahrungen ist sicher nicht 1:1 gegeben. Einerseits gibt es ausreichend ‚Best Practice‘-Beispiele (zB Deutsche HRK Nexus Projekt, Österreichische Hochschulkonferenz Empfehlungen 2014, TAMAS Taxonomie Zürich, der Atlas guter Lehre und sehr viele uni-interne Handreichungen). Andererseits sind dies Inspirationsquellen, keine Kopiervorlagen. Letztlich entsteht die sinngebende Erfahrung nur in der eigenen Situation.

Als **Schluss-Statement** eine kleine Wunschvorstellung: Mutig bottom-up beginnend, sensibilisiert für zu erwartende Schwierigkeiten, in konsequenter Anwendung des ‚Constructive Alignment‘ mit Sinn für das Ganze, vorgebracht in organisational passenden Erfahrungsräumen, gepaart mit interner Informationspolitik, die Aufmerksamkeit und Management-Verbindlichkeit schafft – könnte als gebündelte Aktion dazu führen, dass das Niveau der intellektuellen Auseinandersetzung mit den Studierenden steigt. Damit wird Lehre weniger zur Last, die an der Forschung hindert, sondern vielmehr zum Pendant der Lust auf Forschung, wo intellektuelle Auseinandersetzungen und die Neugier auf Argumente und Widersprüche wesentliche Motivatoren sind.