

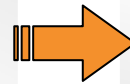
„Wirksame Instrumente“ – Fallbeispiel ZfH der UDE: eine organisationale Sicht

**12. Jahrestagung des Arbeitskreises Evaluation und Qualitätssicherung
Berliner und Brandenburger Hochschulen
„Auf dem Weg zu einer Qualitätskultur“**

**TH Wildau
Dr. Christian Ganseuer**

Fusion 2003: Gründung der UDE

- Campus- u. Fächerprofile
- strategische Management-Methoden (u.a. Budgetierung, QM, Ziel- u. Leistungsvereinbarungen)
- Supporteinrichtungen (u.a. ZfH)



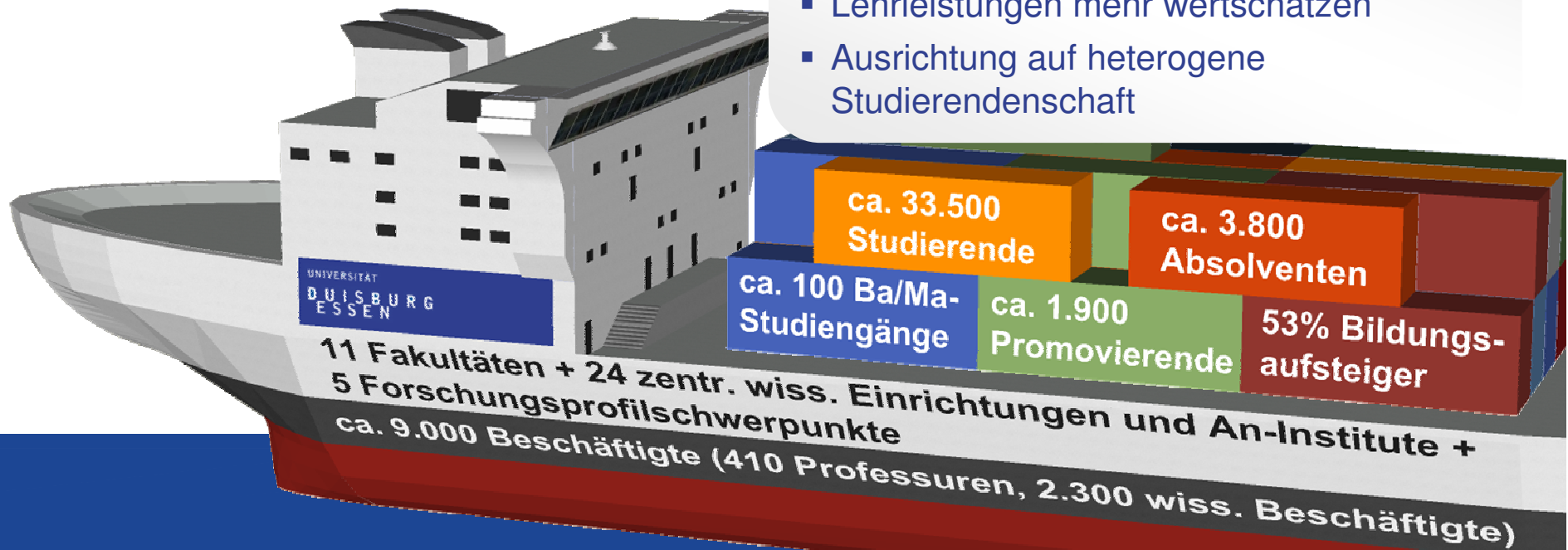
2008: Kurs auf Forschungsstärkung

- stringente Berufungspolitik
- Einrichtung Science Support Centre
- Drittmittelvolumen verdoppelt



2009: Kurs auf Stärkung der Lehre

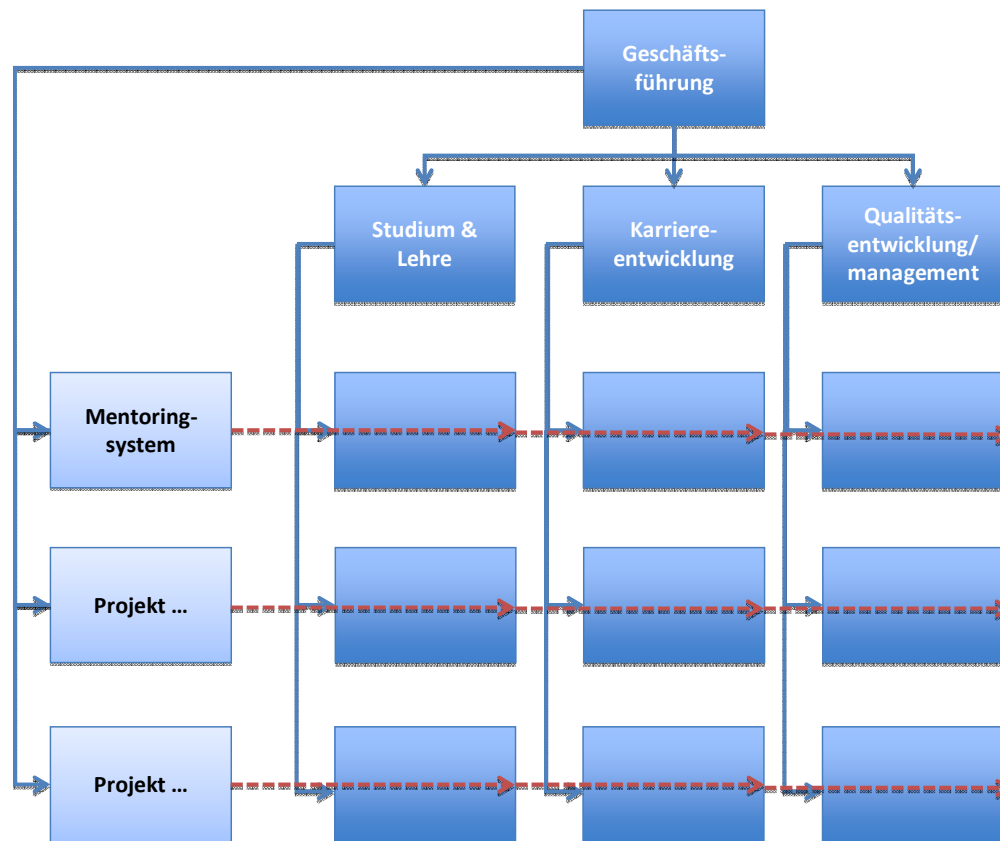
- Studierbarkeit garantieren
- Lehrleistungen mehr wertschätzen
- Ausrichtung auf heterogene Studierendenschaft



Das ZfH – Zahlen, Daten, Fakten

- 35 KollegInnen (22 wiss. MA, 12 WHK/SHK, 1 Sekretariat)
- Gegliedert in drei Kompetenzbereiche:
 - Qualitätsentwicklung/-management,
 - Kompetenzentwicklung in Studium und Lehre und
 - Karriereentwicklung
- Ca. 1,4 Mio. € Gesamtetat, davon ca. 450.000 Drittmittel
- 2005 gegründet, 2010 reorganisiert

Das ZfH als Matrixorganisation



Das ZfH – Aufgabenstellung

- Beratung, Umsetzung und fortwährende Begleitung einer Strategie für die Profilierung der Lehre
- Etablierung und Betrieb eines umfassenden Qualitätsmanagement-Systems
- Partner der Fakultäten in der kompetenzbasierten Weiterentwicklung der Lehr- und Betreuungsstrukturen
- Bereitstellung eines Systems Akademischer Karriereentwicklung für Doktoranden und Postdoktoranden mit besonderem Fokus auf frauenfördernden Maßnahmen
- Strategische und operative Weiterentwicklung der profilbildenden Aktivitäten im Diversity-Management und in der Begeleitung von E-Strategien

Wirkungsmechanismen: Beispiel institutionelle Evaluation

- Wirkungskreis Evaluation und Wirkungskreis Ziel- und Leistungsvereinbarung greifen ineinander (Doppelfunktion des Tools: Planungstool und Steuerungstool)
- seit 2006 (das Rektorat wurde als erste Einrichtung evaluiert)
- aktuell vorbereitende Evaluationen zur Formulierung einer Forschungsstrategie (Forschungszentren und Forschungsschwerpunkte)

Wirkungsmechanismen: Beispiel „Große Studierendenbefragung“

- 2009: Große Studierendenbefragung des KB QE/QM (N= 5.544)
- 2010: Vertiefte Auswertungen im Hinblick auf Diversity-Aspekte des KB QE/QM; Handreichungen für Fakultäten
- 2011: Konzeption des Follow-ups im KB Kompetenzentwicklung in Studium und Lehre (Rekonzeption der Studieneingangsphase; Faculty Trainings, Erarbeitung von Interventionsmaßnahmen im Hinblick auf den ZLV-Prozess Ende 2011/Anfang 2012, Ausbau der Befragung zum wiederkehrenden, strukturierten Prozess)

Wirkungsmechanismen: Beispiel „Nachwuchsförderung“

- 2011: Rekonzeption der überfachlichen Doktorandenförderung im KB Karriereentwicklung
- 2011: Impuls an den KB QE/QM: Aufbau von QM für den Bereich der Postgradualen Förderung

Wirkungsmechanismen: Beispiel „Studienverlaufsanalysen“

- 2009: Konzeption des UDE-weiten Mentoring-Systems durch KB
Kompetenzentwicklung in Studium und Lehre
- 2010: Etablierung von Mentoring-Netzwerken in allen Fakultäten;
partielle Entwicklung fakultätsinterner Studienverlaufsanalysen
- 2011: Angliederung der Studienverlaufsanalysen an das Mentoring-
System, Entwicklung eines Performanz-Barometers durch den KB
QE/QM

Thesen zur Diskussion:

- These: Die Wirkung von QE/QM-Maßnahmen ist nachhaltig abhängig vom Ineinandergreifen von Prozessen in der organisationalen Gesamtsicht. An einer großen Hochschule ist es daher anzuraten, Evaluation und Follow-up im Hinblick auf ein Hand-in-Hand-Arbeiten organisationslogisch auch in direkter Nähe zu planen!
- These 2: Die Einrichtung wahrt im Hinblick auf die Perspektive Systemakkreditierung genügend Äquidistanz gegenüber Rektorat und Fakultäten, um ihre Rolle als Prozessgarant wahrnehmen zu können. Sie ist wirksam, indem Sie als Mittler Impulse aus beiden Perspektiven aufnimmt.