

THINK TANK 2 – INNOVATION GESTALTEN:

## Hochschullehre innovativ GESTALTEN

Wie kommt das Neue in die Hochschullehre und welche Gelingensbedingungen haben Lehrinnovationen?

### Dokumentation

Im zweiten Think Tank haben wir die konkrete Umsetzung innovativer Ideen im Bereich der Hochschullehre ins Zentrum der Diskussion gestellt. Ziel der Veranstaltung war der Austausch über Voraussetzungen und Herausforderungen von Lehrinnovationen.

Neben einem Impulsgespräch stand die Diskussion im Plenum und in Kleingruppen im Fokus. Hier dokumentieren wir zentrale Fragestellungen, Gedanken und Ergebnisse.

Um eine möglichst große Perspektivenvielfalt in der Debatte zu sichern, wurden bei der Zusammenstellung der Teilnehmenden unterschiedliche Kriterien berücksichtigt. Dazu gehörte eine möglichst ausgewogene Verteilung der unterschiedlichen Akteursgruppen an Hochschulen – Lehrende, Studierende, Hochschulforschung, Hochschuldidaktik, Hochschulmanagement, Hochschulverwaltung und Hochschulleitung. Ebenso war uns die Heterogenität der vertretenen Hochschultypen und Fachrichtungen sowie die Vielfalt der Hochschulstandorte ein Anliegen. Auch außerhochschulische Perspektiven waren willkommen. Die Liste der Teilnehmenden ist einsehbar.

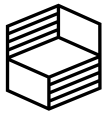
### **Impulsgespräch: Prof. Dr. Sylvia Heuchemer**

*Vizepräsidentin für Studium und Lehre an der Technischen Hochschule Köln*

### **und Dr. Ivo van den Berk**

*Referent Wissenstransfer bei der Stiftung Innovation in der Hochschullehre*

Was sind Merkmale einer Innovation? Mit dieser begrifflichen Frage begann das Gespräch der beiden Impulsgeber:innen. Verschiedene Handlungsfelder sozialer Innovationen dienten als thematische Brücke zu den langjährigen praktischen Erfahrungen der Implementierung von Lehrinnovationen von Sylvia Heuchemer an der TH Köln. Das Gespräch verdeutlichte, dass die Entwicklung eines Leitbilds für Lehre und einer Lehrstrategie viel Zeit und Engagement braucht. Heuchemer plädierte dafür, sich für eine innovationsfreudige Organisationskultur einzusetzen, zu der auch Scheitern gehöre. Auch externe Programme und Wettbewerbe könnten dafür kräftige Impulse setzen. Gleichzeitig sei wichtig, dass die in den entsprechenden Projekten engagierten Personen in der Gewissheit operierten, dass gute Ideen auch Eingang in das System finden. Zum System gehören an der TH Köln relativ formalisierte Entwicklungsprozesse für neue Formate und Curricula, denn die Erfahrung zeige, so Heuchemer, dass die Formalisierung bei der evidenzbasierten Reflexion der Wirksamkeit ebenso helfe wie bei der Einbindung aller relevanten Akteur:innen.



Mit den Teilnehmenden wurde u.a. über strukturelle Gelingensbedingungen, die Rolle der Hochschulleitungen, die Karriereförderlichkeit der Lehre sowie den nicht immer einfachen Einbezug der Studierenden diskutiert.

### Konkrete Lehrinnovations-Projekte – Galeriebesuch und Kleingruppenarbeit

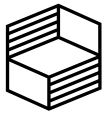
Die Teilnehmenden haben für diese Phase Steckbriefe mit selbst erprobten Lehrinnovationen mitgebracht. Diese wurden auf einem Miroboard aufbereitet. Neben der Beschreibung lag der Fokus auf der Konzeption, Realisation und Verankerung der jeweiligen Lehrinnovation. In einem ersten Schritt haben die Teilnehmenden die Projekte der anderen kommentiert sowie Lob und Fragen hinterlassen. In einem zweiten Schritt haben sie in Kleingruppen über Auffälligkeiten und offene Punkte diskutiert:



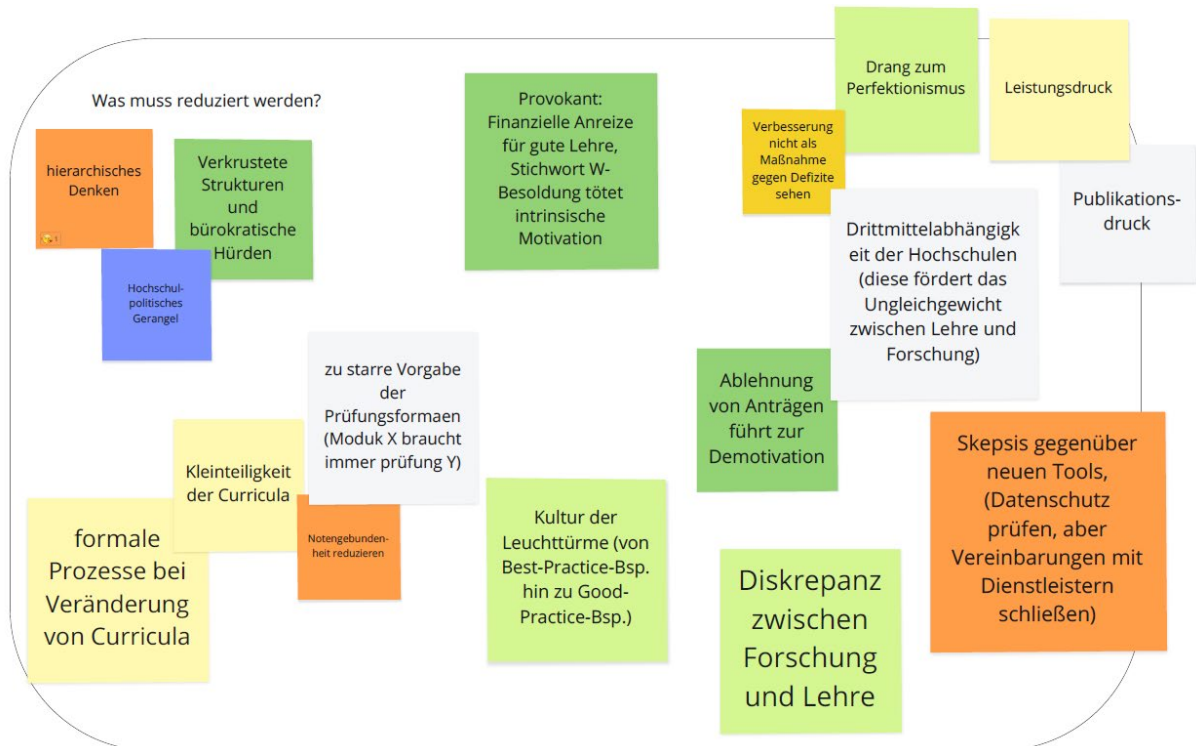
Diese Diskussion wurde im Plenum anschließend fortgeführt, u.a. darüber, dass die Einbindung studentischer Perspektiven nicht einfach ist und auch die Umsetzung der Kultur des Scheiterns in der Praxis mit Leistungs- und Notendruck oft schwierig ist. Betont wurde außerdem die hohe Bedeutung struktureller Anreize für Lehrinnovationen. Um den Austausch und den Wissenstransfer anzustoßen, wurden die Teilnehmenden gebeten, die Fragen, die von anderen an ihre Projekte gestellt wurden, im Anschluss an die Veranstaltung auf dem Miroboard zu beantworten.

### Gelingensbedingungen und Herausforderungen von Lehrinnovationen

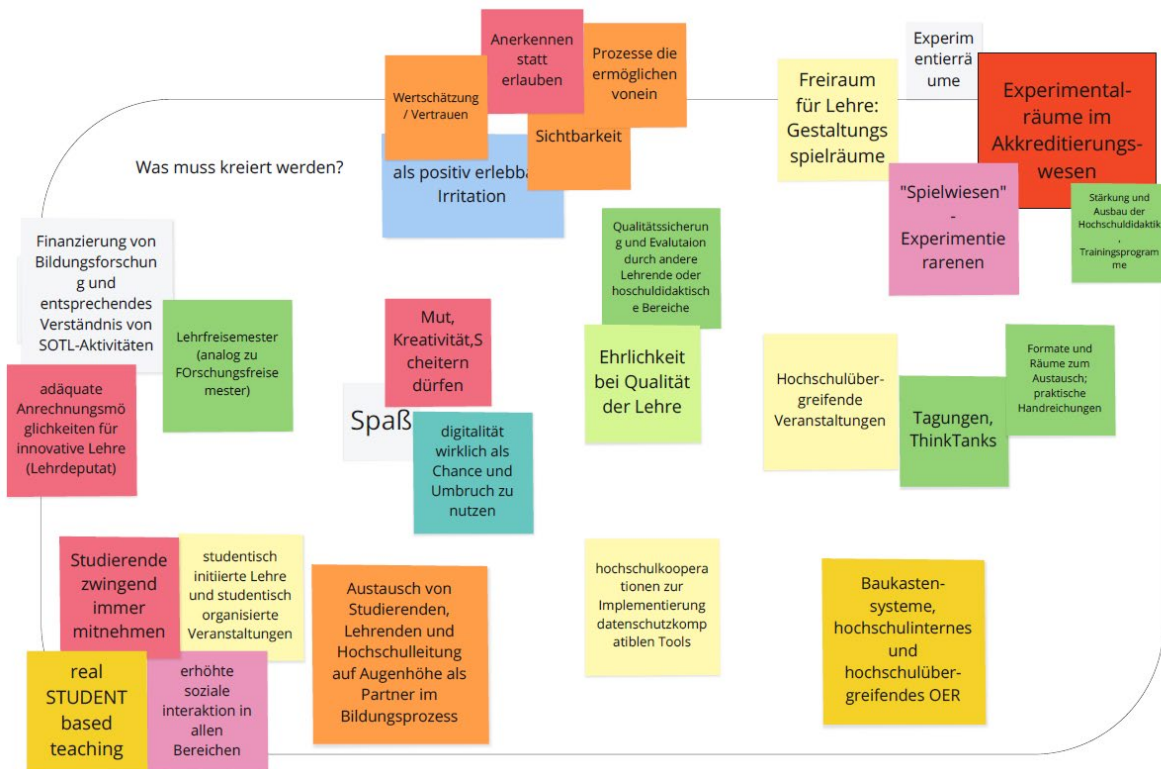
Nach einer Pause wurde in Kleingruppen weiter diskutiert. Auf Basis der Blue Ocean-Methode ging es darum, wie sich im optimalen Falle die Rahmenbedingungen an den Hochschulen verändern müssten, was 1. reduziert, 2. kreiert, 3. gestärkt und 4. eliminiert werden müsste.

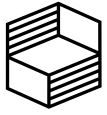


Bei der Frage, was reduziert werden müsste, fielen Stichworte wie hierarchische und starre bürokratische Strukturen sowie der Publikations- und Leistungsdruck:

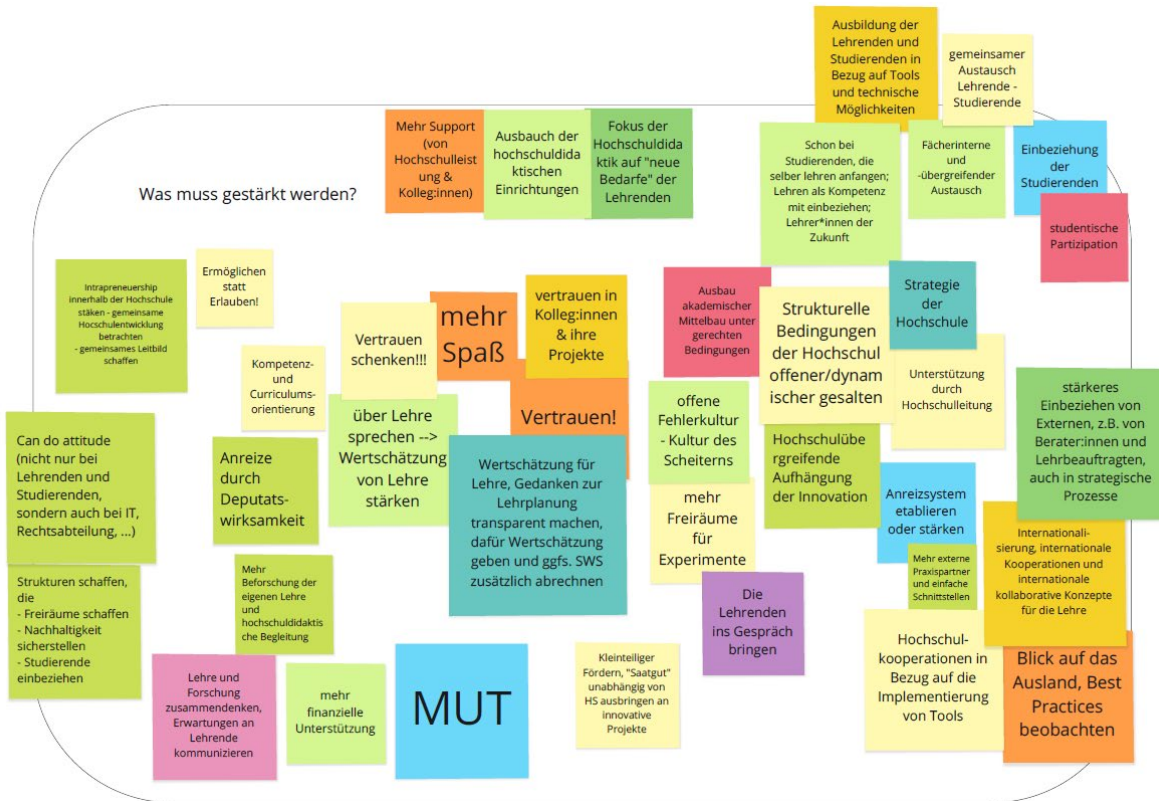


Kreiert werden müsste Spaß, Mut und Kreativität sowie Gestaltungs- und Freiräume für Experimente:



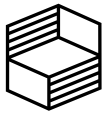


Gestärkt werden müssten u.a. die studentische Partizipation, Anreizsysteme sowie die Wertschätzung für Lehre:



Eliminiert werden müsste, u.a. Trägheit, Fassadenpflege oder die Vorstellung, dass Forschung mehr wert sei als Lehre:





Die Teilnehmenden haben sich außerdem mit der Frage auseinandergesetzt, woran sie merken würden, dass das Thema Innovation in der Hochschule optimal behandelt, bzw. verankert ist. Punkte waren hier u.a., dass ein Kulturwandel eingetreten, eine Fehlerkultur vorhanden ist, Berufungen auf Basis von exzellenter Lehre geschehen sowie Strukturen zum Austausch zwischen Lehrenden und Studierenden vorhanden sind.



## Zusammenführung und Diskussion im Plenum

In der Abschlussrunde wurden zentrale Gedanken gebündelt, zu denen u.a. die folgenden drei zählen: Der interdisziplinäre Austausch der Lehrenden muss gestärkt werden („anstrengend, aber wichtig!“). Um Studierende in curriculare Entwicklungsprozesse einzubeziehen, sollte man ihnen nicht nur die Rolle von Kritiker:innen, sondern die von Gestalter:innen geben. Innovationsförderung braucht Offenheit, um Kontextorientierung, Motivation der Beteiligten und eine positive Fehlerkultur zu gewährleisten. Der letzte Gedanke wird im folgenden Think Tank 3 wieder aufgegriffen, der sich dem Thema „Innovationen FÖRDERN“ widmet.

Weitere verfügbare Dokumente im Nachgang dieser Veranstaltung:

Programmablauf, Liste der Teilnehmenden, Folien zum Impulsgespräch