

THINK TANK 3 – INNOVATION FÖRDERN:

Innovation in der Lehre FÖRDERN

Wie können Ressourcen anregend, anbahnend oder unterstützend wirken?

Dokumentation

Im dritten Think Tank haben wir die Innovationsförderung ins Zentrum der Diskussion gestellt. Gefragt wurde, welche Art von Ressourcen es braucht, um Innovationen zu ermöglichen, wie diese Ressourcen eingesetzt werden können, u.a. um innerhalb einer Hochschule ein innovationsfreundliches Klima zu fördern, und schließlich, wie solche hochschulinternen Prozesse von außen wirksam unterstützt werden können.

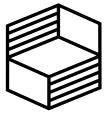
Neben zwei Impulsvorträgen stand die Diskussion im Plenum und in Kleingruppen im Fokus. Hier dokumentieren wir zentrale Fragestellungen, Gedanken und Ergebnisse.

Bei der Zusammenstellung der Teilnehmenden wurden 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. Dies sicherte eine möglichst große Perspektivenvielfalt in der Debatte. Die Liste der Teilnehmenden ist einsehbar.

Impuls: Barbara Diehl

Spring-D Agentur für Sprunginnovationen

Barbara Diehl sprach in ihrem Impuls sowohl vor dem Hintergrund ihrer Tätigkeit für „SPRIN-D Bundesagentur für Sprunginnovation“ als auch mit Blick auf ihre Tätigkeiten für die Universitäten in Oxford und Dublin. Im Sinne der Innovationsförderung machte sich für unternehmerisches Denken an Hochschulen stark und forderte zugleich, Entrepreneurship in die Curricula aufzunehmen, um Studierenden entsprechende Kompetenzen sowie Neugier, Mut zum Risiko und eine Haltung der Innovationsfreude mitzugeben. Wenn es um Innovationen in der Lehre gehe, dürfe man nicht vergessen, was die Studierenden nach dem Studium erwarte – und müsse fragen, ob sie darauf gut vorbereitet seien: Welche „future skills“ brauchen sie in der Gesellschaft – und nicht zuletzt Arbeitswelt – des 21. Jahrhunderts und welche Rolle kommt den Hochschulen in diesem Zusammenhang zu? Auch für SPRIN-D sei eine der zentralen Fragen, ob es gelingt, eine „andere“ Form der Innovationsförderung zu betreiben, bei der nicht nur Mittel verteilt, sondern Fragen gestellt und eine innovationsfreundliche Kultur geschaffen werden. Für letztere brauche es nicht immer Geld, sondern auch andere Formen der Hilfestellung.



Impuls: Prof. Dr. Evelyn Korn

Vizepräsidentin Studium und Lehre an der Philipps-Universität Marburg / Vorstandsmitglied Stiftung Innovation in der Hochschullehre

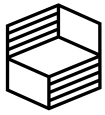
Evelyn Korn stellte aus der hochschulinternen Sicht heraus, dass die Umsetzung und Verstetigung einer innovativen Idee immer die Unterstützung von Vielen zur Voraussetzung habe. Daher bedeute die Förderung von Innovationen, die Gewinnung von Unterstützer:innen zu erleichtern und Unterstützung institutionell bereitzustellen. Innovationsförderung könne auf mehreren Ebenen – Veranstaltung, Curriculum, Institut, Hochschule – geschehen. Auf jeder Ebene sei aber entscheidend, Verbündete zu finden, sich zu vernetzen und Gewinne für alle sowie die Struktur zu bedenken. Dies erfordere Innovations-, Veränderungs-, Reaktions- und Beharrungskompetenz. Besonders interessant sei zudem zu reflektieren, innerhalb welcher Struktur Innovationen entstanden seien. Gefragt werden müsse, wie Innovationen entstehen könnten, die die bestehende Struktur infrage stellten. Evelyn Korn schloss ihren kurzen Impuls mit den Hauptzutaten der Innovationsförderung: Offenheit und Geduld.

Wie können Ressourcen eingesetzt werden, um innerhalb der Hochschule ein innovationsfreudiges Klima (in Bezug auf Lehre/Studium) zu fördern?

Diese Frage diskutierten die Teilnehmer:innen in Kleingruppen anhand unterschiedlicher Arten von Ressourcen. Dokumentiert wurden die Ergebnisse auf einem Miroboard und anschließend im Plenum diskutiert.

Als persönliche und individuelle Ressourcen wurden u.a. der Mut Fehler zu machen, Selbstbewusstsein, Kritikfähigkeit und das Netzwerken notiert:





Unter der Überschrift soziale und kulturelle Ressourcen wurden u.a. Multiplikatoren, Innovations- und Fehlerkultur genannt:

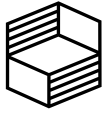


Als zeitliche und räumliche Ressourcen wurden folgende Punkte genannt:

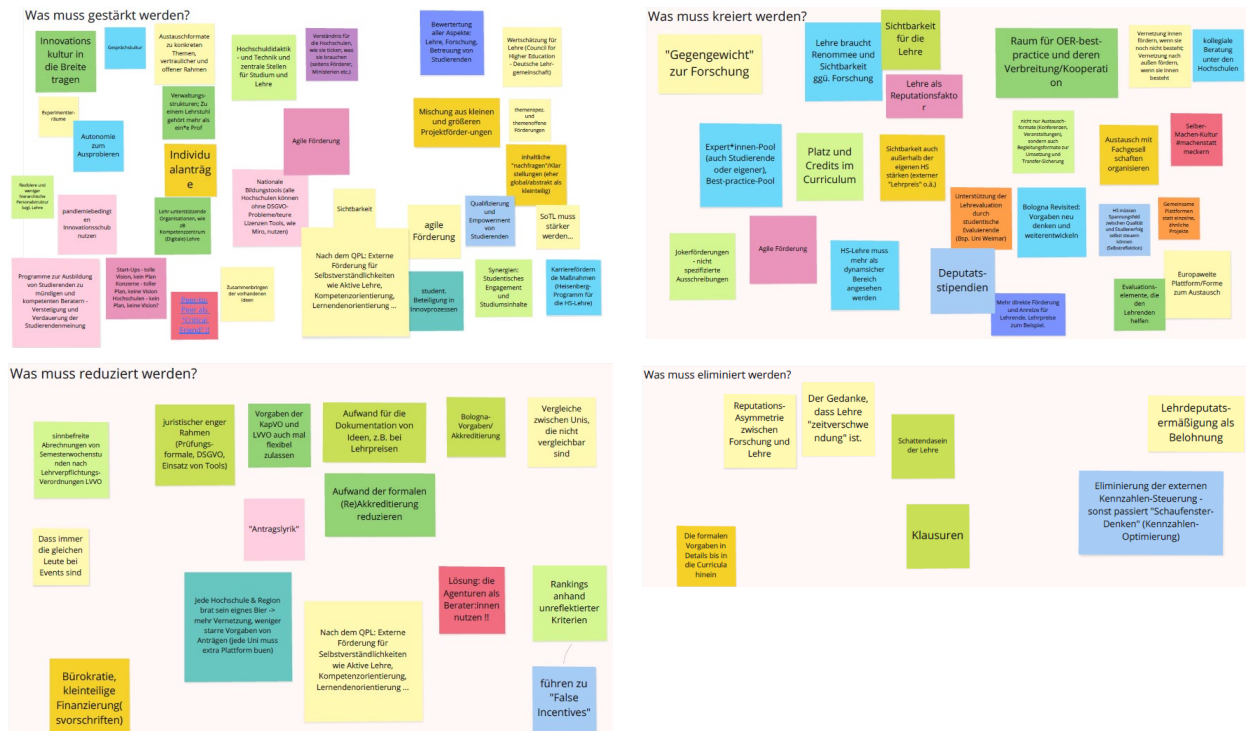


Was bräuchten Sie, Ihre Hochschule, (es in Ihrem Kolleg:innenkreis) an Förderung, damit hochschulinterne Prozesse wirksam unterstützt werden?

In der zweiten Gruppenarbeitsphase ging es auf Basis der Blue Ocean-Methode um die wirksame Unterstützung hochschulinterner Prozesse, was 1. reduziert, 2. kreiert, 3. gestärkt und 4. eliminiert werden müsste. Auch bei diesen Fragen wurden die Ergebnisse anschließend im Plenum diskutiert. Reduziert werden müsste u.a. „Antragslyrik“, Rankings anhand unreflektierter Kriterien, Bürokratie



und kleinteilige Finanzierungsvorschriften. Auf die Frage, was gestärkt werden müsste, fielen Stichwörter wie Agile Förderung, Individualanträge, Autonomie zum Ausprobieren. Eliminiert werden müsste u.a. das Schattendasein der Lehre, Klausuren sowie die Reputations-Asymmetrie zwischen Forschung und Lehre:



Zusammenführung und Diskussion im Plenum

In der Abschlussdiskussion gab es Gelegenheit, zentrale Positionen im Plenum auszutauschen und einzelne Aspekte zu vertiefen. Dazu zählte u.a. die These, dass es jetzt vielmehr um das „Wie“ als um das „Was“ gehen müssen: es stünden viele gute Ideen im Raum, doch die Prozesse müssten optimiert sowie Vernetzung und Transfer verbessert werden. Abschließend wurde außerdem dafür plädiert, Lehrinnovationen nicht als Selbstzweck zu betrachten, sondern immer wieder auch das Ziel von Lehrinnovationen zu reflektieren und dafür in den gemeinsamen Austausch zu gehen.

Weitere verfügbare Dokumente im Nachgang dieser Veranstaltung:

Programmablauf, Liste der Teilnehmenden, Präsentationen der Impulsgeberinnen