

**LMU**

LUDWIG-  
MAXIMILIANS-  
UNIVERSITÄT  
MÜNCHEN

# MULTIPLIKATOREN-PROJEKT

FÜR LEHRE BEGEISTERN. KOMPETENT LEHREN.



## JAHRBUCH

### JAHRGANG 2013/2014

GEFÖRDERT VOM



**Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung**

Gemeinsames Bund-  
Länder-Programm für  
bessere Studien-  
bedingungen und mehr  
Qualität in der Lehre

Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01PL12016 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.



# VORWORT

## Für Lehre begeistern. Kompetent lehren.

Eine stärkere Integration von Forschung und Praxis in der Lehre, das ist die Vision, die die LMU München mit dem Qualitätspakt Lehre (Lehre@LMU) anstrebt. Auf Basis exzellenter Forschung soll hierbei wissenschaftlich fundiertes Urteilsvermögen vermittelt und so die Qualität der Lehre an der LMU München systematisch gestärkt werden. Drei zentrale Zielsetzungen sollen die Verwirklichung dieser Vision ermöglichen: 1. Die Verstärkung der Forschungs- und Praxisorientierung in der Lehre, 2. Der Ausbau des zielgruppenspezifischen Beratungs- und Betreuungsangebots für Studierende und 3. Die Weiterqualifizierung des LMU-Personals in Bezug auf Lehr- und Beratungskompetenzen.

Im Rahmen der dritten Zielsetzung wurde im Wintersemester 2012/13 das Multiplikatoren-Projekt am LMU Center for Leadership and People Management ins Leben gerufen. Ziel des Projekts ist es, ein flächendeckendes Bewusstsein für gute Lehre zu schaffen und die Entwicklung einer Vorstellung zu guter Lehre zu fördern.

Der erste Multiplikatoren-Jahrgang mit 32 Teilnehmern wurde im Januar 2014 verabschiedet.

### **Prof. Dr. Martin Wirsing**

Vizepräsident für den Bereich Studium

Im zweiten Jahrgang (2013/2014) engagierten sich 31 Lehrende in 16 Teams, um unter dem Motto „Für Lehre begeistern. Kompetent lehren.“ die Lehre an der LMU München voranzubringen. Ab Mai 2013 führten sie ein Jahr lang bedarfsgerechte Projekte an ihren Fakultäten durch und waren für ihre Kollegen Botschafter und Ansprechpartner für gute Lehre. Für ihr Engagement möchten wir uns ganz herzlich bedanken.

Auch in den kommenden Semestern werden engagierte Lehrende die Gelegenheit haben, am Multiplikatoren-Projekt teilzunehmen und ihre Ideen in der Lehre umzusetzen. Wir freuen uns nun, Ihnen im folgenden Jahrbuch die individuellen Projektinhalte und -erfolge der Multiplikatoren des zweiten Jahrgangs sowie wesentliche Inhalte des Multiplikatoren-Projekts vorzustellen. Außerdem finden Sie im Folgenden einige Grundlagen und Tipps zu den Themenbereichen „Lehre“ und „Führung“.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg und Freude bei der Umsetzung hervorragender Lehre an Ihrer Fakultät!

### **Prof. Dr. Dieter Frey**

Inhaber des Lehrstuhls für Sozialpsychologie & Leiter des LMU Center for Leadership and People Management

\* Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden stets der männliche Terminus verwendet. Selbstverständlich gelten die folgenden Formen gleichermaßen für Frauen und Männer.



# DAS TEAM DES MULTIPLIKATOREN-PROJEKTS STELLT SICH VOR



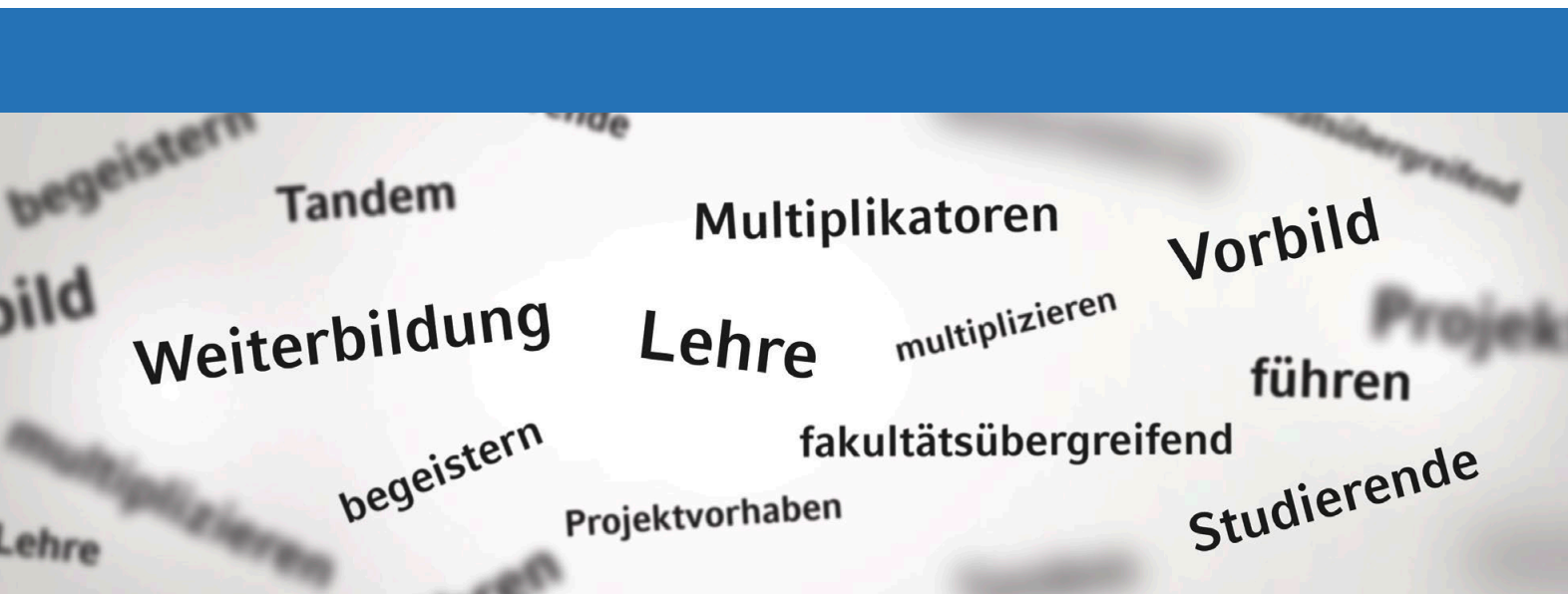
Das Multiplikatoren-Projektteam (von links): Julia Specht, Petra Oppermann, Daniela Pachler, PD Dr. Silke Weisweiler, Verena Seeger (ehem.), Prof. Dr. Dieter Frey, Dr. Simone Kaminski, Dr. Angela Kuonath (geb. Neff) Unterstützt werden wir von unseren Hilfskräften Johannes Brinkschmidt und Mona Ludwig.

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>Das Multiplikatoren-Projekt</b>	<b>5</b>
<b>Der zweite Multiplikatoren-Jahrgang</b>	<b>9</b>
<b>Die Projektberichte des zweiten Multiplikatoren-Jahrgangs</b>	<b>21</b>
Projekt 1: Katholisch-Theologische Fakultät	22
Projekt 2: Juristische Fakultät	25
Projekt 3: Fakultät für Betriebswirtschaft	28
Projekt 4: Medizinische Fakultät (1)	31
Projekt 5: Medizinische Fakultät (2)	35
Projekt 6: Tierärztliche Fakultät (1)	39
Projekt 7: Tierärztliche Fakultät (2)	42
Projekt 8: Fakultät für Geschichts- und Kunstwissenschaften	47
Projekt 9: Fakultät für Psychologie und Pädagogik	54
Projekt 10: Fakultät für Kulturwissenschaften	59
Projekt 11: Sprach- und Literaturwissenschaften (1)	64
Projekt 12: Sprach- und Literaturwissenschaften (2)	69
Projekt 13: Sozialwissenschaftliche Fakultät	73
Projekt 14: Fakultät für Mathematik, Informatik und Statistik	77
Projekt 15: Fakultät für Chemie und Pharmazie	81
Projekt 16: Fakultät für Geowissenschaften	85
Die Hilfskräfte der Multiplikatoren	90
<b>Gute Lehre</b>	<b>91</b>
<b>Führen und Begeistern</b>	<b>107</b>
<b>Wie geht es weiter?</b>	<b>123</b>
<b>Literatur</b>	<b>130</b>
<b>Kontakt und Impressum</b>	<b>131</b>

# 1. DAS MULTIPLIKATOREN-PROJEKT

## Unsere Vision und unser Angebot



## DAS MULTIPLIKATOREN-PROJEKT

### Unsere Vision

Die Vision des Multiplikatoren-Projekts ist es, ein flächendeckendes Bewusstsein für gute Lehre zu schaffen und die Entwicklung einer Vorstellung zu guter Lehre zu fördern. Dabei möchten wir eine Lehrkultur an der LMU München etablieren, die geprägt ist durch Exzellenz in den Bereichen Lehrleistung, Innovation sowie Wertschätzung des Individuums.

Wir sehen gute Lehre als Ausgangspunkt für gute Forschung, da sie wesentliche Grundlage für die Heranbildung exzellenter Nach-

wuchsforscher ist und auch deren späteres Lehrverhalten positiv beeinflusst. Das Multiplikatoren-Projekt möchte einen Rahmen schaffen, in dem engagierte Lehrende an der LMU München ihre Ideen zu guter Lehre an ihren Fakultäten umsetzen und den Gedanken „Für Lehre begeistern. Kompetent lehren.“ weitertragen können.

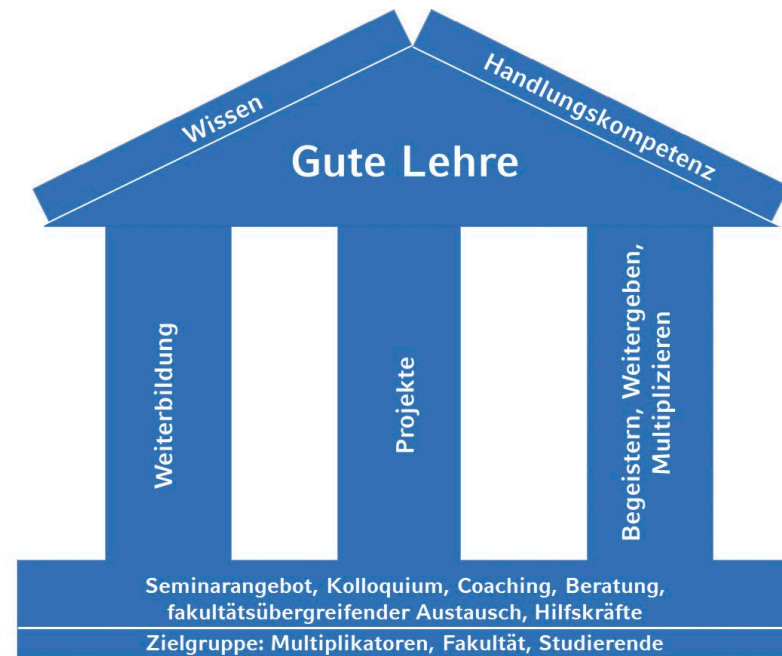
### Was ist ein Multiplikator?

Multiplikatoren (lat. multiplicator: Vervielfältiger) ergreifen Initiative, zeigen Engagement und schaffen es so, Kollegen zu motivieren und mitzureißen. Sie stoßen Lernprozesse an und tragen letztlich zu einer neuartigen Leistung bei (vgl. Oldenburg, 2011; Zacher, Felfe, & Glander, 2008).

Multiplikatoren guter Lehre vereinen hochschuldidaktische Kompetenz, Engagement in der Lehre, gute Kenntnisse der Fakultät, guten Kontakt zu den Studierenden und Offenheit für neue Ideen. Demnach sind Multiplikatoren guter Lehre an der LMU München Ansprechpartner für ihre Kollegen zu guter Lehre und führen bedarfsorientierte Projekte zur Förderung der Lehre an ihren Fakultäten durch.

## DIE „SÄULEN“ DES MULTIPLIKATOREN-PROJEKTS

Folgende Bausteine dienen der Realisierung unserer Vision guter Lehre an der LMU München:



**WEITERBILDUNG:** Programmspezifische Workshops zu den Themen „Lehre“ sowie „Führen und Begeistern“

**PROJEKTE:** Umsetzung selbstgewählter Projektideen zu „guter Lehre“ in der eigenen Fakultät

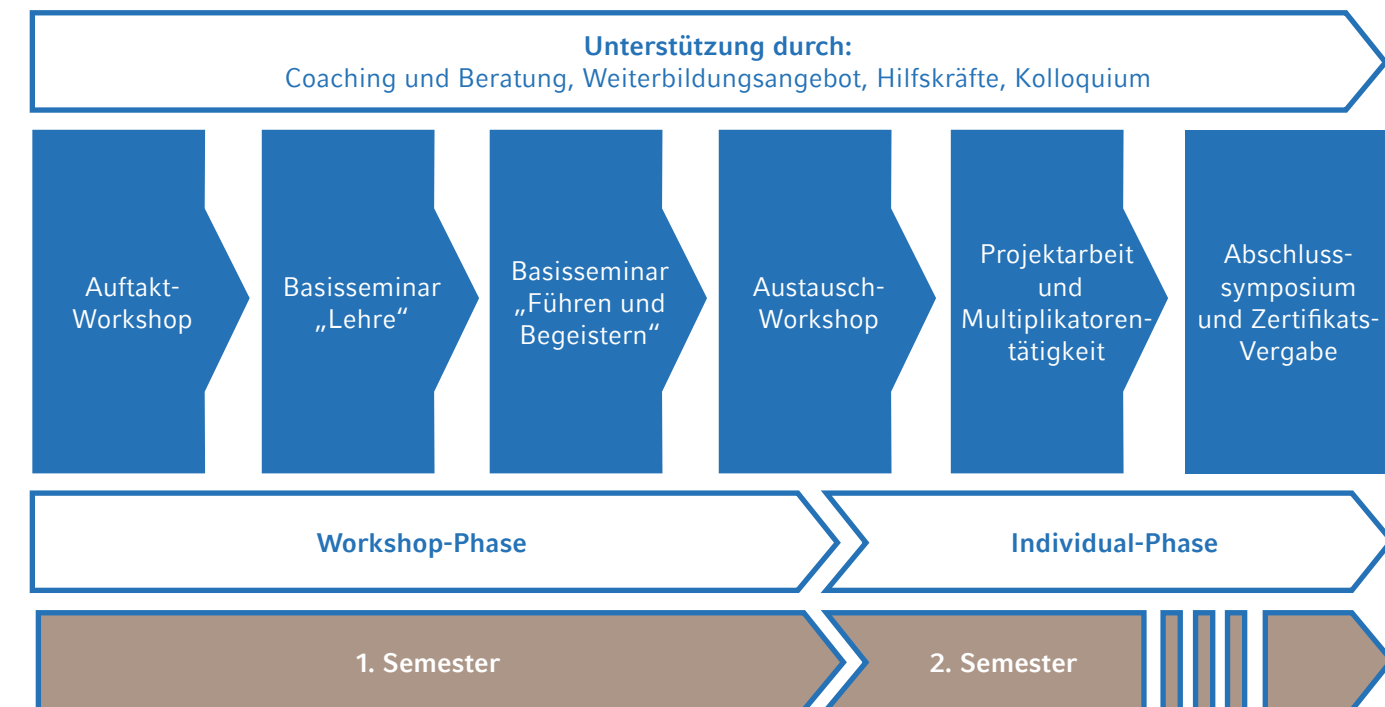
**BEGEISTERN, WEITERGEBEN, MULTIPLIZIEREN:** Multiplikatoren guter Lehre verbreiten das Bewusstsein für „gute Lehre“ in ihrer Fakultät

**UNTERSTÜTZUNGSANGEBOT:** Die Multiplikatoren werden u.a. durch Hilfskraftmittel, professionelles Coaching sowie fachliche Beratung unterstützt

## ABLAUF DES PROGRAMMS

### Überblick

Das einjährige Multiplikatoren-Projekt unterteilt sich in eine Workshop- und eine Individual-Phase. Die Workshop-Phase dient dazu, auf die Aufgaben als Multiplikator vorzubereiten. Der Austausch mit anderen Multiplikatoren, die Vermittlung von Basiswissen sowie die Entwicklung und Konkretisierung der eigenen Projektidee stehen hierbei im Vordergrund. In der Individual-Phase spielt die Umsetzung der eigenen Projekte zu guter Lehre eine zentrale Rolle. Dabei wird den Multiplikatoren ein vielfältiges Unterstützungsangebot zur Verfügung gestellt.





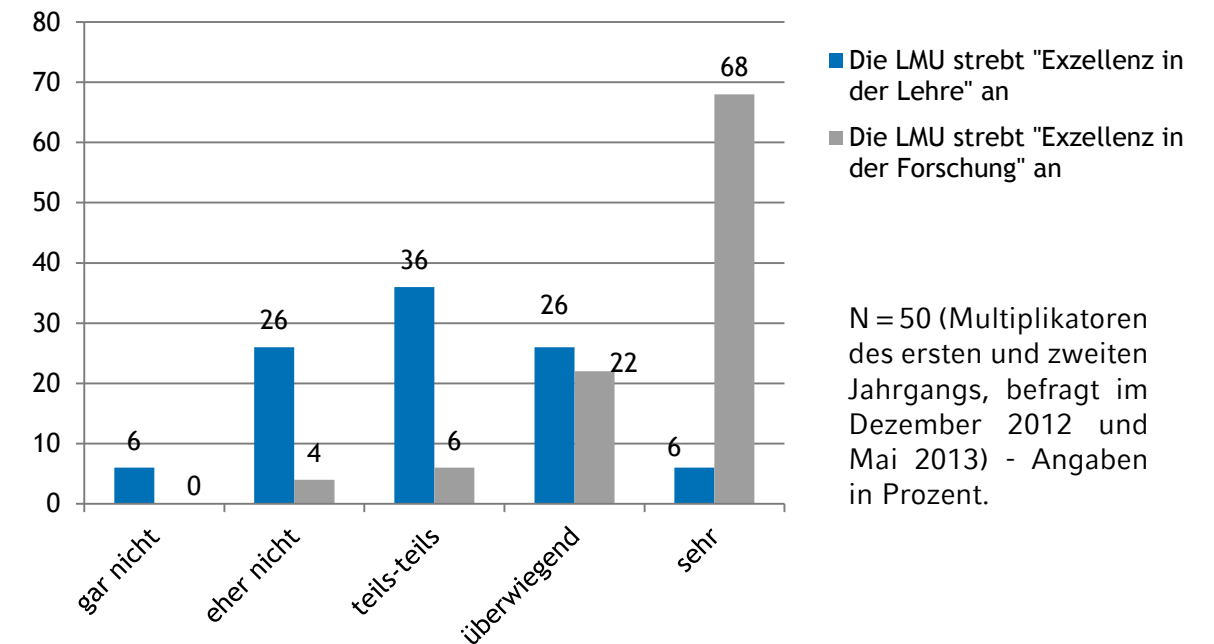
## 2. DER ZWEITE MULTIPLIKATOREN- JAHRGANG

Der zweite Jahrgang in Wort und Zahl



### WIE SCHÄTZEN DIE MITARBEITER DER LMU MÜNCHEN DAS KLIMA FÜR GUTE LEHRE EIN?

Inwieweit strebt die LMU München Exzellenz in Lehre und Forschung an?



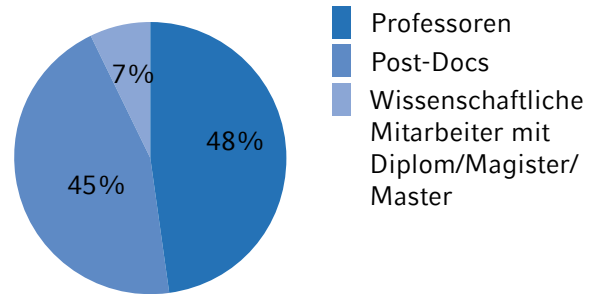
Während „Exzellenz in der Forschung“ von 68% der Teilnehmer als wichtiges Ziel der LMU München bewertet wird, trifft dies für „Exzellenz in der Lehre“ nur auf rund 6% der Teilnehmer zu. An der Stärkung des Bewusstseins für gute Lehre an der LMU München setzt das Multiplikatoren-Projekt an.

# DER ZWEITE MULTIPLIKATOREN-JAHRGANG IN ZAHLEN

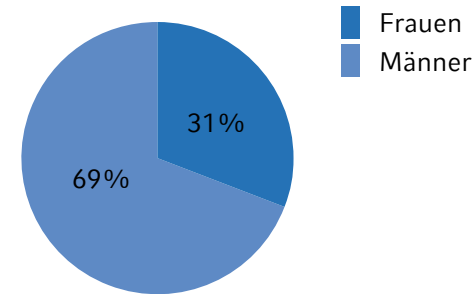
## Beruflicher Status, Geschlechterverteilung, Zugehörigkeit zur LMU München & Fächergruppen

31 engagierte Lehrende aus 13 Fakultäten bilden den zweiten Multiplikatoren-Jahrgang:

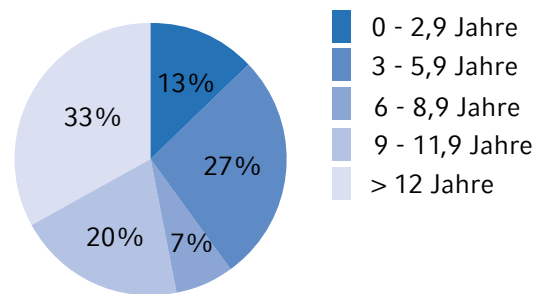
Beruflicher Status



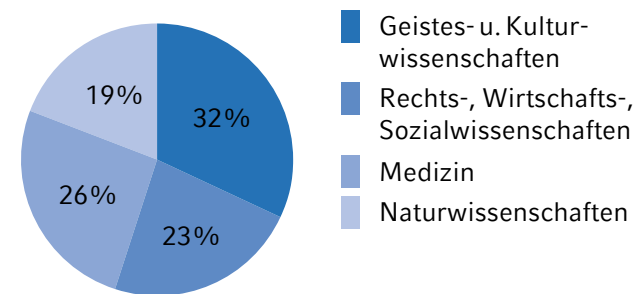
Geschlechterverteilung



Zugehörigkeit zur LMU München

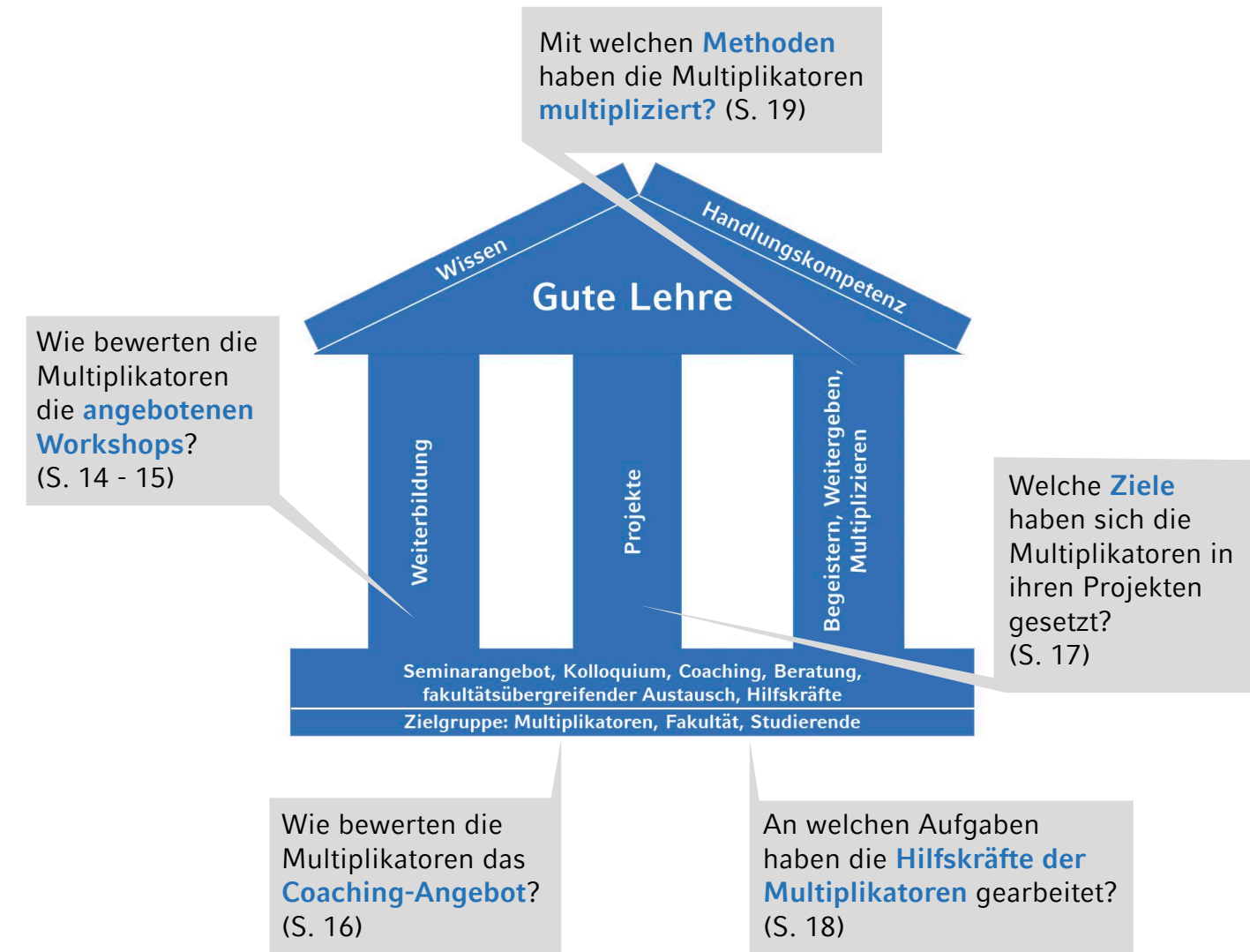


Fächergruppen



# EVALUATION IM MULTIPLIKATOREN-PROJEKT

## Überblick



## VERANSTALTUNGEN DES 2. JAHRGANGS

### Übersicht

Neben den fakultätsspezifischen Workshops wurden für die Multiplikatoren des zweiten Jahrgangs folgende Veranstaltungen angeboten:

Thema	Leitung	Datum
Programmspezifische Workshops :		
Auftaktworkshop	Multiplikatoren-Projektteam	17.05.2013
Austauschworkshop	Multiplikatoren-Projektteam	12.07.2013
Workshop für Hilfskräfte im Multiplikatoren-Projekt	Dr. Angela Kuonath (geb. Neff), Daniela Pachler, M.A., Julia Specht, M.Sc.	09.10.2013
Kompaktseminare für Multiplikatoren:		
Basisseminare „Lehre“	Dr. Angela Kuonath (geb. Neff), Dr. Simone Kaminski	20.06.2013, 11.09.2013, 13.09.2013
Basisseminar „Führen und Begeistern“	Prof. Dr. Dieter Frey	25.09.2013
Kolloquien:		
Kolloquium „Zeit- und Selbstmanagement“	PD Dr. Silke Weisweiler	03.05.2014
Kolloquium „Die Macht des Feedback im Lernprozess“	Prof. Dr. Frank Fischer	07.06.2013
Kolloquium „The good, the bad, and the ugly: Lehrevaluation sinnvoll gestalten und nutzen“	Prof. Dr. Jan Hense	05.07.2013
Kolloquium „Selbstgesteuertes und kooperatives Lernen verhindert träges Wissen und steigert die Motivation“	Prof. em. Dr. Heinz Mandl	05.10.2013
Kolloquium „Rechtsaspekte für Lehrende und Prüfende“	Prof. Dr. Ralph Hirdina	29.11.2013
Kolloquium „Seminare lebendig gestalten“	Dr. Brigitte Winkler	25.02.2014

## WIE BEWERTEN DIE MULTIPLIKATOREN DIE ANGEBOTENEN WORKSHOPS?

### Evaluationsergebnisse des Auftakt- und Austauschworkshops

# 95%

der Multiplikatoren bewerten die **TRAINER** als **ÜBERWIEGEND BIS SEHR GUT**.

# 85%

der Multiplikatoren fühlten sich durch die Workshops **MOTIVIERT**, das im Workshop Gelernte **IN DIE PRAXIS UMZUSETZEN**.



# 94 %

der Multiplikatoren geben an, einen **GUTEN BIS SEHR GUTEN EINDRUCK VON DEN VERMITTELTEN INHALTEN** der Workshops bekommen zu haben (z.B. Wissen, wie die Rolle als Multiplikator ausgefüllt werden kann).

# 95%

der Multiplikatoren finden, dass die Trainer eine **PRODUKTIVE ARBEITSATMOSPHÄRE** während der Workshops hergestellt haben.



## WIE BEWERTEN DIE MULTIPLIKATOREN DIE ANGEBOTENEN WORKSHOPS?

Teilnehmerstimmen zum Auftakt- und Austauschworkshop

*Wir Lehrende haben wirklich die Option, die Lehre und die Welten in unseren Fakultäten zu verbessern!*

*Die Multidisziplinarität und der entsprechend vielseitige Austausch waren besonders gut.*

*Die Themen „Führung“ und „Motivation“ sind spannend und sehr nützlich.*

*Die Erfahrungen des ersten Multiplikatoren-Jahrgangs und die Erfahrungen von ähnlichen Projekten anderer Fakultäten waren sehr hilfreich.*

*Feedback für das eigene Projekt von anderen Multiplikatoren zu erhalten, war besonders gut.*

## WIE BEWERTEN DIE MULTIPLIKATOREN DAS COACHING-ANGEBOT?

Themen, die im Coaching behandelt wurden (Auszug)

- Konkretisierung von Ziel und Nutzen des eigenen Projekts
- Definition der Rolle als Multiplikator, Erarbeitung einer spezifischen Fakultätsstrategie
- Umgang mit Kritik und Widerständen im Rahmen des Projekts innerhalb der Fakultät
- Hochschuldidaktische Schulung der Multiplikatoren
- Führung, Selbstführung & Zeitmanagement
- Profilbildung im eigenen Fachbereich
- Durchführung von Workshops

*Die Coaches erhalten die durchschnittliche Schulnote von „sehr gut“!*

*100% würden ihren Coach weiterempfehlen!*

Teilnehmerstimmen

*Der Workshop ist längst überfällig und sollte fester Bestandteil des Fortbildungsangebots der LMU sein.*

*Ich wünsche mir noch mehr Veranstaltungen dieser Art!*

*Vortrag und moderierte Diskussion waren sehr anregend, für Austauschmöglichkeiten war genug Platz.*

## WELCHE ZIELE HABEN SICH DIE MULTIPLIKATOREN GESETZT?

Exemplarische Ziele für die Bereiche Weiterbildung, Projekte und Multiplizieren

### Weiterbildung

- Besuch eines Coachings zum Thema „Motivation“
- Besuch des Seminars „Führen und Begeistern“

### Projekte

- Erstellung eines Leitfadens für „gute Lehre“ bis WS 2013/14
- Gestaltung einer Fortbildungsveranstaltung für die Lehranfänger

### Multiplizieren

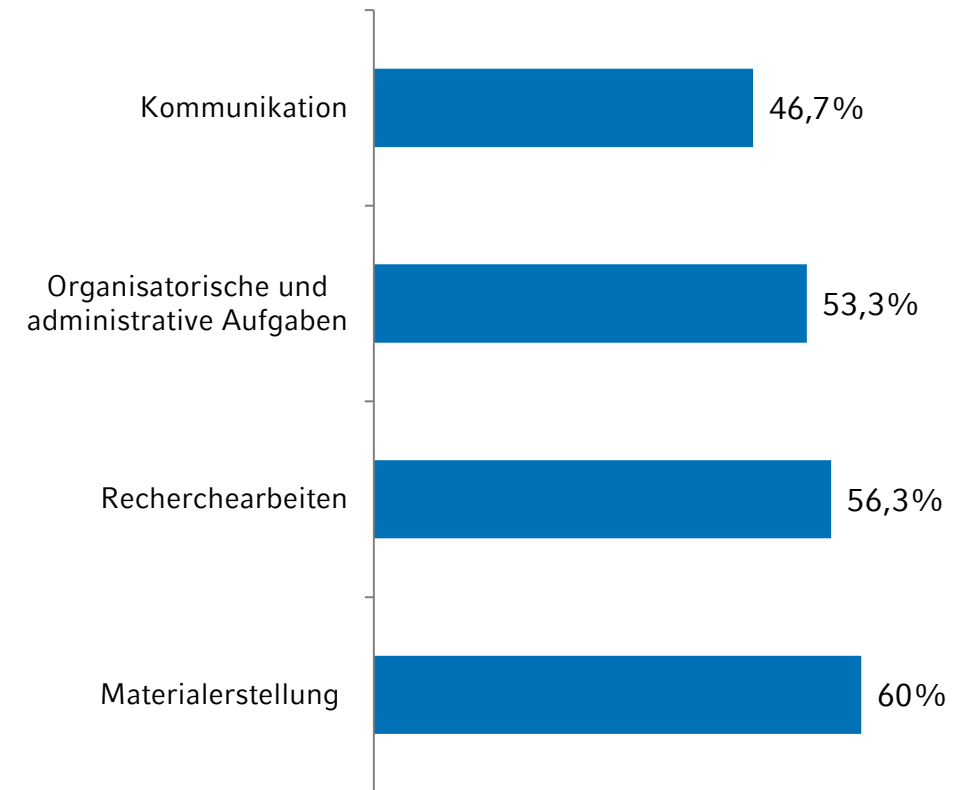
- Bekanntmachung des Weiterbildungsangebotes zur Unterstützung der jungen Lehrenden
- Werbung durch „Runden Tisch“ (fakultätsweit) unter Beteiligung aller Ebenen

95 % der Multiplikatoren sind überwiegend bis sehr überzeugt, dass ihr eigenes Projekt erfolgreich sein wird.



## AN WELCHEN AUFGABEN HABEN DIE HILFSKRÄFTE DER MULTIPLIKATOREN GEARBEITET?

Häufig ausgeführte Tätigkeiten



■ % der Hilfskräfte (Mehrfachnennungen möglich)

94,2% der Hilfskräfte sind überwiegend bis sehr optimistisch, dass das eigene Projekt erfolgreich sein wird.

81,3% sind überwiegend bis sehr optimistisch, dass das Multiplikatoren-Projekt insgesamt zur Verbesserung der Lehre beiträgt.

## WELCHE METHODEN VERWENDETEN DIE MULTIPLIKATOREN ZUM MULTIPLIZIEREN?

### Verwendete Methoden



## LESSONS LEARNED

### Das Multiplikatoren-Projekt: Programmanpassungen

Wir bemühen uns darum, das Multiplikatoren-Projekt kontinuierlich zu verbessern und an die Bedürfnisse der Multiplikatoren anzupassen.

Viele Anregungen, die uns bisherige Multiplikatoren, z.B. auch in Fragebögen rückgemeldet haben, konnten wir bereits umsetzen.

Dazu zählen unter anderem:

- Das weitere Angebot an Veranstaltungen, die den Austausch zwischen Multiplikatoren ermöglichen, wie unser Multiplikatoren-Kolloquium.
- Wir bemühen uns stets, auf Themenwünsche in unseren Workshops einzugehen.
- Alle Unterlagen zu unseren Veranstaltungen stehen zum Abruf auf unserer Moodle-Lernplattform zur Verfügung.
- Unseren Pool an Trainern, Coaches und Beratern passen wir zudem kontinuierlich an.



Wir freuen uns sehr auf Ihre weiteren Anregungen zur Projektoptimierung!



## 3. DIE PROJEKTBERICHTE DES ZWEITEN MULTIPLIKATOREN-JAHRGANGS

Die fakultätsspezifischen Projekte zur Verbesserung der Lehre



Der Auftaktworkshop des 2. Multiplikatoren-Jahrgangs im Mai 2013

## DAS PROJEKT DER KATHOLISCH-THEOLOGISCHEN FAKULTÄT



Prof. Dr. Gerd Häfner (links) und Peter Schneider (Dipl.-Theol.)

### **PROF. DR. GERD HÄFNER**

studierte Katholische Theologie an der Universität Freiburg und promovierte dort im Jahr 1993. Seit 2002 ist er Inhaber der Professur für Biblische Einleitung an der LMU München.

### **PETER SCHNEIDER (DIPL.-THEOL.)**

studierte Katholische Theologie und Philosophie an der Universität Augsburg. Seit 2011 ist er als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Kirchengeschichte des Altertums und Patrologie an der LMU München tätig.



## DAS PROJEKT DER KATHOLISCH-THEOLOGISCHEN FAKULTÄT

### PROJEKTINHALT:

Das Projekt ergab sich aus der ersten Runde des Multiplikatoren-Projekts, das dem Thema der Evaluation als Beitrag zur Verbesserung der Lehre gewidmet war. In dessen Rahmen wurde eines der Ziele, die Überarbeitung des fakultätsinternen Evaluationsbogens, nicht erreicht. Ausgangspunkt des Folgeprojekts war die Erkenntnis, dass vor der Neufassung des Evaluationsbogens eine Verständigung darüber erzielt werden müsse, was von Seiten der Studierenden und Lehrenden als „gute Lehre“ gelten kann. Daraus ergab sich das Projekt „Kriterien guter Lehre als Basis der Lehrevaluation“. Angezielt war die Überarbeitung der „Kriterien guter Lehre“ (Arbeitsergebnis aus der ersten Kohorte), die Überarbeitung resp. Neuerstellung des Evaluationsbogens auf dieser Grundlage und langfristig das Anstoßen eines kontinuierlichen Gesprächs zu Zielen, Kriterien und Methoden guter Lehre zwischen den Lehrenden und Studierenden an der Fakultät.

### KONKRETE MASSNAHMEN:

In der ersten Phase wurden zwei Arbeitsgruppen gebildet. Eine widmete sich inhaltlich der Diskussion der Kriterien guter Lehre und erarbeitete dazu „Zehn Säulen guter Lehre“, die in der gesamten Projektgruppe diskutiert wurden und die Grundlage für einen fakultätsweiten Workshop darstellten. Die zweite Gruppe befasste sich mit der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung des Workshops, der am 17.12.2013 stattfand. Ziel dieses Workshops war es dabei, Lehrende wie Studierende in kleinen Arbeitsgruppen wie auch in einer offenen Diskussionsrunde zu zentralen Aspekten der Kriterien guter Lehre sowie zu deren Maßstäben und zu konkreten Möglichkeiten im Blick auf deren Messbarkeit ins Gespräch zu bringen. Auf dieser doppelten Grundlage – den Kriterien guter Lehre einerseits und den im Workshop erarbeiteten Ergebnissen und artikulierten Erfahrungen andererseits – befasst sich derzeit eine dritte Gruppe mit der Überarbeitung des Evaluationsbogens.

## DAS PROJEKT DER KATHOLISCH-THEOLOGISCHEN FAKULTÄT

### PERSÖNLICHE ERFOLGE:

Die Befassung mit dem Anliegen guter Lehre und der Austausch darüber sowohl innerhalb der Projektgruppe wie auch im Rahmen der Fakultät und darüber hinaus motiviert dazu, in die Gestaltung der Lehre Zeit und Energie zu investieren und gibt Anregungen für neue Versuche. Die Resonanz in der Fakultät ist durchaus erfreulich; ob sie, wie angezielt, von Dauer ist, lässt sich zurzeit noch nicht abschätzen.

### HERAUSFORDERUNGEN:

Schwierig war es, einen angemessenen Termin für den fakultätsweiten Workshop zu finden angesichts der Fülle von Sitzungen, die im Semesterplan verankert sind und der Zwänge, die durch den Lehr- und Prüfungsbetrieb entstehen. So schien es nicht ratsam, den Workshop erst nach der Weihnachtspause zu halten, weil dann erfahrungsgemäß die Prüfungen in den Vordergrund treten und die Bereitschaft zu zusätzlichem Engagement beeinträchtigt ist. Andererseits war der gewählte Termin kurz vor der Weihnachtspause ebenfalls kein Wunschtermin,

die Beteiligung (auch von Seiten der Studierenden) war geringer als beim Workshop der ersten Kohorte im Sommersemester. Eine grundsätzliche Herausforderung stellt sicherlich die erhebliche zeitliche Belastung dar, die in Sachen Projektleitung aufgebracht wird – zusätzlich zu den üblichen Aufgaben in Lehre und Forschung – auch wenn dieser Aufwand durchaus als lohnend empfunden wird.

### BLICK IN DIE ZUKUNFT:

Derzeit läuft die Überarbeitung des Evaluationsbogens. Am 27.5.2014 soll der neue Bogen (unterschieden nach Vorlesung und Seminar) der Fakultät präsentiert werden, verbunden mit dem Ziel, das Gespräch über gute Lehre und über Evaluationsmethoden dauerhaft in der Fakultät zu verankern und somit den diesbezüglichen Austausch von Seiten der Lehrenden wie der Studierenden zu fördern. Das Thema der Evaluation soll damit im Rahmen des Multiplikatoren-Projekts abgeschlossen sein. Die bisherigen Rückmeldungen haben den Bedarf für ein neues Thema erkennen lassen: Prüfungs- und Lernstrategien.

## DAS PROJEKT DER JURISTISCHEN FAKULTÄT



Dr. Christoph Krönke (links) und Dr. Martin Heidebach

### DR. CHRISTOPH KRÖNKE

studierte Rechtswissenschaften in Heidelberg und München und wurde im Jahr 2012 an der LMU München zum Dr. jur. promoviert. Seit 2012 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Verwaltungswissenschaften der Juristischen Fakultät der LMU München.

### DR. MARTIN HEIDEBACH

studierte Rechtswissenschaften an der LMU München und wurde dort im Jahr 2013 zum Dr. jur. promoviert. Seit 2012 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Europarecht der Juristischen Fakultät der LMU München.

## DAS PROJEKT DER JURISTISCHEN FAKULTÄT

### PROJEKTINHALT:

Das Grundstudium der Rechtswissenschaften an der LMU ist überwiegend als zweigleisiges Grundkurssystem ausgestaltet: Die Einführung in die drei zentralen Rechtsgebiete erfolgt zum einen anhand klassischer Vorlesungen, in denen das theoretische Wissen systematisch vermittelt wird. Ergänzend dazu lernen die Studierenden in kleineren Gruppen, wie sie ihr abstraktes Wissen in der juristischen Fallbearbeitung richtig anwenden. In diesen Arbeitsgemeinschaften erwerben die Studierenden also ihr juristisches „Handwerkszeug“, das sowohl für die Bewältigung von Prüfungsaufgaben als auch später für die Arbeit in der Praxis unerlässlich ist. Geleitet werden die Veranstaltungen von wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten oder externen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die allerdings regelmäßig keinerlei didaktische Schulung oder anderweitige Einführung erhalten, obwohl sie oft zum ersten Mal in der Lehre tätig werden. Diesem „Manko“ wollten wir mit unserem Multiplikatoren-Projekt Abhilfe schaffen. So war es Ziel des Vorhabens, insbesondere den Lehreinsteigern – aber auch den erfahreneren AG-Leitern – eine allgemeine Hilfestellung und neue Anregungen für die

didaktische Gestaltung der Arbeitsgemeinschaften zu bieten. Damit soll langfristig das große Potential dieser Lehrveranstaltungen noch besser ausgeschöpft und ihrer prägenden Bedeutung für das Jurastudium Rechnung getragen werden.

### KONKRETE MASSNAHMEN:

Das Herzstück unseres Projekts bildete die Organisation einer Einführungsveranstaltung für alle interessierten AG-Leiterinnen und -Leiter im Fachbereich Öffentliches Recht. In dieser Veranstaltung stellten wir zunächst allgemein das Konzept der Arbeitsgemeinschaft vor und gaben Tipps für ein professionelles Auftreten als Dozentin bzw. Dozent. Unter Anleitung von Frau Dr. Tanja Nazlic, die uns das LMU Center for Leadership and People Management vermittelt hatte, wurden gemeinsam mit den (angehenden) Dozentinnen und Dozenten viele praktische Ideen für eine abwechslungsreiche und lerneffiziente Gestaltung der Arbeitsgruppen gesammelt. Als Ergänzung zu dieser Einführung erstellten wir zusammen mit unseren studentischen Hilfskräften einen umfangreichen Leitfaden mit allgemeinen Grundlagen zur Hochschuldidaktik, dem die AG-Leiterinnen und -Leiter weiterführende Anregungen für



## DAS PROJEKT DER JURISTISCHEN FAKULTÄT

eine vielseitige, moderne Lehrpraxis entnehmen können. Mit einem speziell auf die Arbeitsgemeinschaft zugeschnittenen Fragebogen konnte ferner eine neue, zielgerichtete Evaluierungsmöglichkeit geschaffen werden. Daneben ergänzten und überarbeiteten wir die Begleitmaterialien für die Veranstaltungen, um den Dozentinnen und Dozenten zusätzliche Visualisierungs- und Vermittlungsmöglichkeiten bereitzustellen.

### PERSÖNLICHE ERFOLGE:

Schon in der Vorbereitungsphase für unsere Einführungsveranstaltung tauschten wir uns mit anderen erfahrenen Dozentinnen und Dozenten unseres Fachbereichs aus. So konnten wir zum einen von deren Erfahrungsschatz profitieren, zum anderen auch ein allgemeines Interesse dafür wecken, was gute Lehre ausmacht. Sowohl die Einführungsveranstaltung als auch der Leitfaden stießen auf positive Resonanz. Wir konnten sogar Interessenten aus anderen Fachbereichen gewinnen, die sich über das Projekt informieren wollten. Leitfaden und bedarfsgerechte Evaluierungsmöglichkeit konnten wir über den Kreis der Lehranfänger hinaus verbreiten. Besonders freuen wir uns über den echten „Multiplikationseffekt“ unseres

Vorhabens, weil jede didaktische Weiterbildung der Leiterinnen und Leiter der Arbeitsgemeinschaften letztlich einer Vielzahl von Studierenden zu Gute kommt. Wir sind deshalb zuversichtlich, dass unser Projekt nachhaltig zur Verbesserung der Lehre für die Studierenden der Rechtswissenschaften beigetragen hat.

### HERAUSFORDERUNGEN:

Am Anfang stand für uns die Erkenntnis, dass es kein Patentrezept für gute Lehre gibt. Unser Ziel war es deshalb, einen Reflexionsprozess über gute Lehre anzustoßen.

### BLICK IN DIE ZUKUNFT:

Geplant ist, an unserer Fakultät auch in den beiden anderen Fachgebieten Zivil- und Strafrecht, die ebenfalls im Grundkurssystem unterrichtet werden, ähnliche Projekte durchzuführen. Hierzu haben wir bereits Kontakt zu Vertretern dieser anderen Fachbereiche aufgenommen. Geplant ist, die Einführungsveranstaltung künftig zu verstetigen und gemeinsam für alle Fachbereiche anzubieten, um so Synergieeffekte zu erzielen. Dabei sind wir sicher, dass die durch unsere Arbeit geschaffenen Strukturen ideal genutzt werden können.

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFT



Prof. Dr. Thorsten Grohsjean (links) und Prof. Dr. Ingo Weller

### PROF. DR. THORSTEN GROHSJEAN

Nach Abschluss des Studiums der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Mannheim im Jahr 2005, begann Thorsten Grohsjean im Jahr 2007 seine Promotion zum Dr. rer. oec. an der LMU München. Seine Promotion schloss er im Jahr 2011 ab und arbeitete dann für zwei Jahre als Post-Doc am Imperial College in London. Im Jahr 2012 erhielt Thorsten Grohsjean einen Ruf als Juniorprofessor für Strategie/Organisation in technologieintensiven Industrien (W1) an die LMU München.

### PROF. DR. INGO WELLER

studierte International Business an der Universität Paderborn. Nach seiner Promotion zum Dr. rer. pol. im November 2004 am Internationalen Institut für Management der Universität Flensburg begann er eine kumulative Habilitation an der Freien Universität Berlin, die er im Mai 2009 mit der Verleihung der Lehrbefähigung für das Fach Betriebswirtschaftslehre abschloss. Im Dezember 2009 wurde er zum Universitätsprofessor (W3) an der LMU München und zum Vorstand des Instituts für Personalwirtschaft ernannt.

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFT

### PROJEKTIINHALT:

Die Idee des Projekts bestand darin, die Hintergründe von Studien- und Berufswahlentscheidungen aufzudecken, um den Instituten der Fakultät für Betriebswirtschaft einen Einblick in die handlungsleitenden Motive und Entscheidungsprozesse der Studierenden zu liefern. Die Institute sollten mit relevanten Informationen zu Studierenden, deren Erwartungen, Präferenzen und Zielvorstellungen mit Blick auf den Arbeitsmarkt versorgt werden. Die Institute sollten die Studierendenerwartungen und Reaktionen auf das Studium in der Folge des Projekts besser verstehen und antizipieren können. Die Ergebnisse sollten nicht nur zu einem besseren „Match“ von Studierenden und Lehrstühlen beitragen, sondern auch zu einer Verbesserung des Studienangebots insgesamt führen. Die Verbesserung des Studienangebots resultierte aus der Möglichkeit mittels der Ergebnisse der Studie Seminarangebote zu optimieren, Projektkurse friktionsloser zuzuteilen oder die Hörsaalbuchung ex ante zu verbessern.

### KONKRETE MASSNAHMEN:

Im Zuge des Multiplikatoren-Projekts wurde eine Kohorte von Studierenden der Wirtschaftswissenschaften, die seit dem Wintersemester 2011/12 einmal pro Semester im Rahmen des „Career Intention Surveys“ befragt wurde, erneut zu Studien- und Berufswahlentscheidungen befragt. Als Erhebungsmethode kam eine Online-Befragung zum Einsatz. Darin wurden neben den Berufspräferenzen auch Informationen über den Studienverlauf sowie Präferenzen der Studierenden bezüglich der Schwerpunktwahl im Studium erhoben. Ein großer Teil der Studierenden hat uns darüber hinaus den Zugriff auf die im Prüfungsamt hinterlegten Noten- und Studienverlaufsinformationen genehmigt. Durch die Erhebung im Panel sind Veränderungen über die Zeit beobachtbar. Im Rahmen des Projekts wurden die bereits existierenden Befragungen zusammengeführt und mit externen Daten ergänzt. Im nächsten Schritt soll eine Analyse des Panel Datensatzes auf Institutsebene erfolgen und die Ergebnisse der Analyse sollen dann zum Abschluss in der Fakultät berichtet werden.

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFT

### PERSÖNLICHE ERFOLGE:

Im Hinblick auf das gesamte Programm haben wir als Multiplikatoren am meisten vom Austausch über die Fakultätsgrenzen hinweg profitiert. Es ist interessant und erhellend zu sehen, wie Kollegen ihre Lehre kreativ angehen und verbessern. Im Hinblick auf unser eigenes Projekt ist der Wissenszugewinn aus der Analyse der Daten sehr hilfreich, weil er es uns ermöglicht, die fakultätsbezogene Lehre besser zu planen und besser auf die Bedürfnisse und Erwartungen der Studierenden abzustimmen.

### HERAUSFORDERUNGEN:

Die größte Herausforderung für uns bestand darin, das Vorhaben in der vorgegebenen Zeit umzusetzen. Da das Multiplikatoren-Projekt in ein bestehendes Projekt am Lehrstuhl für Personalwirtschaft eingebunden ist, können und werden wir auch nach Ablauf des Jahres weiter daran arbeiten.

### BLICK IN DIE ZUKUNFT:

In den nächsten Monaten soll eine systematische Analyse des Panel-Datensatzes auf Institutsebene stattfinden. Die Ergebnisse der Analyse sollen in der Fakultät berichtet werden. Wir hoffen, dass die Kollegen von den Erkenntnissen ebenso profitieren wie wir selbst und dass die Lehre an unserer Fakultät sich dadurch weiter verbessern wird.



## DAS PROJEKT DER MEDIZINISCHEN FAKULTÄT (1)



Prof. Dr. med. Martin Fischer (links) und Dr. med. Jörg Schelling

### PROF. DR. MED. MARTIN FISCHER

studierte Humanmedizin an den Universitäten Hamburg und Freiburg und promovierte im Jahr 1993 an der Universität Freiburg. Seit 2011 leitet er den Lehrstuhl für Didaktik und Ausbildungsforschung in der Medizin am Klinikum der Universität München.

### DR. MED. JÖRG SCHELLING

studierte erst Geschichte, Japanologie und Nordistik an der LMU München und wechselte dann aber zur Humanmedizin. Er promovierte an derselben Universität im Jahr 2002. Seit 2001 war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Medizinischen Klinik Innenstadt der LMU München tätig, wechselte 2006 zur Koordination des Bereichs Allgemeinmedizin und ist seit 2011 Leiter des Forschungsbereichs Allgemeinmedizin.

## DAS PROJEKT DER MEDIZINISCHEN FAKULTÄT (1)

### PROJEKTINHALT:

Das Multiplikatoren-Team der Medizinischen Fakultät der LMU München, bestehend aus Herrn Prof. Dr. Fischer und Herrn Dr. Schelling, befasste sich mit der Erarbeitung und Implementierung eines fächerübergreifenden Impfcurriculums im Studiengang Humanmedizin. Die Lehre der LMU möchte begeistern, weitergeben und multiplizieren, indem unterschiedliche Fachbereiche zusammengeführt werden, die Kommunikation zwischen den Lehrenden optimiert wird und in einer echten Gemeinschaftsaufgabe ein Curriculum „Impfen“ entwickelt wird. Das Projekt zielt auf die Erstellung eines Lernzielkatalogs und die Erarbeitung eines kursbegleitenden E-Learning-Angebotes ab. Darüber hinaus streben die Multiplikatoren Weiterbildungsmaßnahmen an.

### KONKRETE MASSNAHMEN:

Die Curriculumsentwicklung fand durch intensiven Informationsaustausch, durch schriftlichen Austausch und im Rahmen von Arbeitstreffen statt. Zur Vorbereitung des ersten Arbeitstreffens sammelte die Koordinatorin „Impfcurriculum“ in Einzelgesprächen

mit Dozenten und Modulverantwortlichen erste Ideen zur Curriculumsentwicklung. Lehrende, Modulverantwortliche und Studierende trafen sich danach mehrmals zu Arbeitstreffen. Das erste Arbeitstreffen brachte die Hauptverantwortlichen aus der Lehre zum Thema „Impfen“ an einen Tisch, um im Rahmen eines Brainstorming-Treffens das Projekt vorzustellen und unterschiedliche Anregungen für die Entwicklung eines neuen Curriculums zu sammeln. Bis zum zweiten Arbeitskreistreffen wurde der Ist-Zustand der Lehrveranstaltungen „Impfen“ analysiert und der Nationale Kompetenzorientierte Lernzielkatalog Medizin (NKLM) in Bezug auf Impft Themen analysiert. Anschließend wurden die aktuellen Lehrveranstaltungen mit den NKLM-Lernzielen abgeglichen. Für Lernziele, die noch nicht in aktuellen Lehrveranstaltungen verankert waren, wurden im Rahmen des zweiten Expertentreffens Pläne für die Veränderung bestehender Lehrveranstaltungen entwickelt oder aber neue Lehrveranstaltungen geplant. Das Ergebnis dieses Prozesses ist ein neues Impfcurriculum. Die Einführung erster Implementierungsmaßnahmen ist für das WS 2014/15 vorgesehen.

## DAS PROJEKT DER MEDIZINISCHEN FAKULTÄT (1)

### PERSÖNLICHE ERFOLGE:

Die gesteigerte Wahrnehmung eines wichtigen Lehrthemas im Rahmen des Multiplikatoren-Projekts ist äußerst hilfreich, da sie die Relevanz eines Themas unterstreicht. Durch die Vernetzung der Multiplikatoren werden unterschiedliche Lehrende motiviert, sich an dem Entwicklungsprozess produktiv zu beteiligen und sich aktiv einzubringen. Durch das Projekt wurden Ressourcen geschaffen, die eine intensive Beschäftigung mit dem sehr komplexen und umfangreichen Thema der Curriculumentwicklung und NKLM ermöglichen. Zunächst schreckt die Komplexität viele Lehrende ab. Das Multiplikatoren-Projekt hat dazu beigetragen, diese Hürde abzubauen. Die Weiterführung des Projekts mit anderen Multiplikatoren wird vermutlich diesen Effekt potenzieren.

### HERAUSFORDERUNGEN:

Die Komplexität des Themas verleitet dazu, den roten Faden und das Ziel zu verlieren. Daher war es besonders sinnvoll, eine hauptamtliche wissenschaftliche Koordinatorin einzusetzen, die Anregungen und Ideen der Beteiligten analysiert, synthetisiert, zielgerichtete Schlussfolgerungen zieht und diese darstellt. Sie war dafür verantwortlich, alle Beteiligten einzubeziehen und das komplexe Thema für diese in einer verständlichen Form darzustellen sowie Diskussionsbeiträge zu fördern und anzunehmen. Eine weitere Herausforderung war die zeitliche Ressourcenknappheit der Beteiligten. Hier war es besonders effizient, dass die Koordinatorin Aufgaben für die Involvierten vorbereitete, die gut verständlich und mit einem zumutbaren zeitlichen Aufwand selbstbestimmt durchgeführt werden konnten. Der offizielle Charakter durch die Bezeichnung „Multiplikatoren“ und die Anwesenheit von hochrangigen Mitgliedern des Dekanats wurde darüber hinaus als unterstützend empfunden und steigerte die Wertigkeit des Projekts und der Arbeitstreffen.

## DAS PROJEKT DER MEDIZINISCHEN FAKULTÄT (1)

### BLICK IN DIE ZUKUNFT:

Nach der Entwicklung des „Impfcurriculums“ und den ersten Implementierungsmaßnahmen ist die Evaluation der Implementierung durch Dozenten und Studierende geplant. Darüber hinaus werden neue Multiplikatoren vorgeschlagen, die dem Projekt eine neue Ausrichtung geben werden. Geplant ist die Curriculumentwicklung im Bereich der Vorlinik. Der Implementierungsprozess dauert zum jetzigen Zeitpunkt noch an und wird sich in den nächsten Semestern fortsetzen. Aus diesem Grund ist eine Projektverlängerung auch für die Ziele dieses Jahrgangs beantragt worden.

## DAS PROJEKT DER MEDIZINISCHEN FAKULTÄT (2)



Prof. em. Dr. med. Dr. h.c. Reinhard Putz und Dr. med. Marion Abele

### **PROF. EM. DR. MED. DR. H.C. REINHARD PUTZ**

studierte das Fach Humanmedizin an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck und promovierte dort im Jahr 1968 zum Dr. univ. med.. Von 1989 bis 2008 war er als Professor für Anatomie Vorstand des Lehrstuhls I der Anatomischen Anstalt München und von 2003 bis 2010 Vizepräsident der LMU.

### **DR. MED. MARION ABELE**

studierte das Fach Humanmedizin an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg und promovierte im Jahr 2010 an der Universität Würzburg. Seit 2013 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl I der Anatomischen Anstalt der LMU München tätig.

## DAS PROJEKT DER MEDIZINISCHEN FAKULTÄT (2)

### **PROJEKTINHALT:**

Im Medizinstudium wird der sogenannte Präparierkurs als eine der prägendsten und herausforderndsten Veranstaltungen in der Ausbildung junger Mediziner erlebt. Zum einen, weil sich der Stoffinhalt als sehr umfangreich und komplex darstellt und eine Dimension erreicht, mit der sich viele Abiturienten bis dahin nicht auseinandersetzen mussten. Zum anderen sind die meisten Studierenden das erste Mal in ihrem Leben unmittelbar mit dem Tod und dem Umgang mit Leichen konfrontiert. Dieser Umstand macht den Präparierkurs in zweifacher Hinsicht zu einer besonderen Herausforderung für die Studierenden und die verantwortlichen Dozenten. Zudem wird die Lehre im Präparierkurs durch Dozenten unterschiedlicher Fachrichtungen durchgeführt. Neben Humanmedizinern sind auch Biologen, Chemiker und Veterinärmediziner im Einsatz. Daraus ergibt sich eine – gerade bei jungen und noch unerfahrenen Dozenten – große Varianz an theoretischem wie praktischem Vorwissen. Die Prüfungen während des Präparierkurses werden ausschließlich mündlich abgenommen. In Anbetracht der großen Anzahl an Studierenden (ca. 1000

Studierende pro Semester) und dem Bestreben, ein möglichst einheitliches und faires Prüfungsniveau aller Dozenten zu erreichen, stellt dies eine weitere große Aufgabe hinsichtlich der kontinuierlichen Lehrverbesserung dar. Um ein gleichwertiges und hohes Niveau in der Ausbildung im Präparierkurs zu gewährleisten, wurde ein Konzept aus unterschiedlichsten Maßnahmen zur Vorbereitung und Förderung junger Dozenten erarbeitet.

### **KONKRETE MASSNAHMEN:**

Unser Ziel war es, eine fundierte Weiterbildung für unsere neuen Dozenten zu gewährleisten, um eine gleichbleibende, hohe Qualität in der Lehre zu ermöglichen. Hierfür fanden unter Anleitung erfahrener Dozenten freiwillige Präparierkurse für die Nachwuchsdozenten an unserem Institut statt. Diese begannen jeweils vor Beginn des studentischen Präparierkurses und liefen parallel dazu weiter. Dies ermöglichte den jungen Dozenten, in praktisch-manueller Hinsicht optimal auf die anstehenden Präparierschritte im Kurs vorbereitet zu sein. Um auch für den theoretischen Inhalt eine Hilfestellung anzubieten, fanden Didaktik-Seminare zu besonders anspruchsvollen und



## DAS PROJEKT DER MEDIZINISCHEN FAKULTÄT (2)

komplexen Themen der makroskopischen Anatomie statt. Mit Unterstützung des Center for Leadership and People Management wurden zusätzlich Workshops zu folgenden Themen angeboten: Kommunikation, Konfliktsituationen und Rollenaufgaben als Dozent im Präparierkurs, Gestaltung mündlicher Prüfungen, faires Prüfen, Umgang mit außergewöhnlichen Prüfungssituationen. Zur weiteren Verbesserung der Lehre wurden zusätzlich studentische Hilfskräfte mit Vorerfahrung im Präparierkurs als Co-Assistenten eingesetzt.

### PERSÖNLICHE ERFOLGE:

Durch das Projekt wurde die Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb des Dozententeams verbessert. Zwischen den einzelnen Lehrstühlen der Anatomie wurden bestehende Kontakte intensiviert und es fand ein reger Austausch mit erfahrenen Dozenten statt. Es entstanden inspirierende Diskussionen mit vielen Anregungen und Ideen für zukünftige Projekte.

### HERAUSFORDERUNGEN:

In der Anfangsphase verließ eine Multiplikatorin das Team und eine Nachfolgerin musste gefunden werden. Bedingt durch eine erneute Einarbeitungszeit verzögerte sich die Umsetzung des Projekts. Die Planung, Organisation und Durchführung der Veranstaltungen erfordert einen hohen zusätzlichen Zeitaufwand. Große Teile dieser Arbeit verliefen im Hintergrund und konnten von außen als solche nicht direkt erkennbar werden. Auch die Zielgruppe des Projekts, also die jungen Dozenten selbst, konnten aufgrund ihrer wissenschaftlichen Arbeit die Zeit für die angebotenen Veranstaltungen häufig nicht aufbringen. Darüber hinaus erschwerte eine nicht unerhebliche Fluktuation in der personellen Besetzung des Präparierkurses die kontinuierliche Weiterentwicklung des Teams. Strukturelle Schwierigkeiten, die sich aus dem Stundenplan, der großen Anzahl Studierender und der Prüfungsmodalität ergeben, stellten weitere Hindernisse für die optimale Umsetzung unseres Projektes dar.

## DAS PROJEKT DER MEDIZINISCHEN FAKULTÄT (2)

### BLICK IN DIE ZUKUNFT:

Wir planen eine Verstetigung des Projekts. Im Einzelnen sollen sowohl die Dozenten-Präparierkurse als auch die Theorie-Seminare weitergeführt werden. Um uns genauer auf die Bedürfnisse der jungen Dozenten einzustellen, ist Ende April eine Feedback-Runde unter Moderation einer Trainerin des Center for Leadership and People Management geplant. Zusätzlich möchten wir ein Simulations-training ins Leben rufen, in dem junge Dozenten in gegenseitigen Rollenspielen mündliche Prüfungssituationen üben. Dies soll in Kleingruppen, ebenfalls moderiert und unter Einbeziehung erfahrener Prüfer, geschehen.



## DAS PROJEKT DER TIERÄRZTLICHEN FAKULTÄT (1)



Dr. Susanne Zöls und Prof. Dr. Mathias Ritzmann

### DR. SUSANNE ZÖLS

studierte das Fach Veterinärmedizin an der LMU München und promovierte dort im Jahr 2005. Seit 2005 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Krankheiten des Schweines der LMU München tätig.

### PROF. DR. MATHIAS RITZMANN

studierte das Fach Veterinärmedizin an der LMU München und promovierte dort im Jahr 1998. Von 2007 bis 2012 war er Leiter der Klinik für Schweine der Veterinärmedizinischen Universität Wien. Seit 2012 leitet er als Vorstand den Lehrstuhl für Krankheiten des Schweines an der LMU München.

## DAS PROJEKT DER TIERÄRZTLICHEN FAKULTÄT (1)

### PROJEKTINHALT:

Die Bemühungen der vergangenen Jahre, das Studium der Veterinärmedizin in Kleingruppenunterricht praxisorientiert zu gestalten, haben zwangsläufig dazu geführt, dass die Vielzahl der jungen Mitarbeiter und Doktoranden in den Instituten und besonders an den Kliniken der Tierärztlichen Fakultät mit Erhalt der Approbation als Lehrende fungieren. Im Rahmen der ersten Kohorte des Multiplikatoren-Projekts der LMU wurde von Prof. Dr. Bernd Kaspers und Dr. Christina Beitz-Radzio ein Projekt mit dem Ziel ins Leben gerufen, die Lehrkompetenz junger Dozenten zu fördern, um die unmittelbare ebenso wie die langfristige Qualitätssicherung der Ausbildung in der Tiermedizin zu gewährleisten. Um dieses langfristig ausgelegte Ziel zu erreichen, wird dieses Projekt von uns in Zusammenarbeit mit Frau Dr. Beitz-Radzio und Herrn Prof. Dr. Kaspers fortgeführt.

### KONKRETE MASSNAHMEN:

Zu Beginn des Projekts wurden die Mitarbeiter und Doktoranden der Tierärztlichen Fakultät bezüglich ihrer Lehrtätigkeit befragt. Aus diesen Ergebnissen resultierend, wurden im Sommersemester 2013 zwei Didaktik-Basisseminare, ein Seminar zur Durchführung von Prüfungen und Gruppen-Coaching-Seminare angeboten. Die Fortbildungsangebote wurden durch Mitarbeiter des Center for Leadership and People Management durchgeführt. Zurzeit wird in Zusammenarbeit mit Mitarbeitern von Sprachraum der LMU ein langfristig ausgelegtes Didaktik-Programm ausgearbeitet. Diese Veranstaltungen werden im Jahr 2014 stattfinden.

### PERSÖNLICHE ERFOLGE:

Ein Erfolg dieses Projekts ist sicherlich, dass innerhalb der Fakultät ein Bewusstsein für die Anforderungen entstand, die gerade an jüngere Mitarbeiter und Doktoranden im Rahmen der Lehre gestellt werden.

## DAS PROJEKT DER TIERÄRZTLICHEN FAKULTÄT (1)

### HERAUSFORDERUNGEN:

Aufgrund struktureller Gegebenheiten (Aufteilung der Fakultät auf die Standorte Campus Innenstadt und Campus Oberschleißheim), der sehr unterschiedlichen Voraussetzungen (Institute und Kliniken) und natürlich auch aufgrund der hohen Arbeitsbelastung durch Klinikbetrieb und Forschung und Lehre gestaltet es sich häufig schwierig, die jüngeren Lehrenden über die Weiterbildungsangebote zu informieren und zu begeistern.

### BLICK IN DIE ZUKUNFT:

Ziel ist es, ein regelmäßiges Angebot verschiedener Didaktik-Seminare an der Tierärztlichen Fakultät anzubieten, um neue Doktoranden und Mitarbeiter auf die Betreuung der Studierenden und die Lehrtätigkeit vorzubereiten. Zusätzlich wäre es wünschenswert, dauerhaft ein Didaktik-Programm mit Praxisworkshops zu etablieren, das gezielt Anforderungen und Gegebenheiten der Tierärztlichen Fakultät berücksichtigt. Dadurch soll den Lehrenden die Möglichkeit gegeben werden, sich fundiert und kontinuierlich didaktisch weiterzubilden.

## DAS PROJEKT DER TIERÄRZTLICHEN FAKULTÄT (2)



Prof. Dr. Cordula Poulsen Nautrup und Dr. Heinrich Flaswinkel

**PROF. DR. CORDULA POULSEN NAUTRUP** studierte das Fach Veterinärmedizin an der Tierärztlichen Hochschule Hannover und promovierte auch dort im Jahr 1985. Sie ist Fachtierärztin für Anatomie und besitzt die Zusatzbezeichnung Kleintierkardiologie. Seit Ende 1997 ist sie C3-Professorin für Angewandte Anatomie am Lehrstuhl für Anatomie, Histologie und Embryologie im Veterinärwissenschaftlichen Department der LMU München.

**DR. HEINRICH FLASWINKEL** studierte Biologie an der Universität zu Köln sowie an der EIU in Charleston, Illinois, USA. Er promovierte im Jahr 1995 am Freiburger Max-Planck-Institut für Immunbiologie. Seit 2002 ist er als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Fakultät 08 tätig und leitet dort seit 2010 den Bereich E-Learning.

## DAS PROJEKT DER TIERÄRZTLICHEN FAKULTÄT (2)

### PROJEKTIINHALT:

An der Fakultät für Tiermedizin sollte aufgrund einer Empfehlung der EAEVE (European Association of Establishments for Veterinary Education) das E-Learning gestärkt werden. In diesem Kontext wurden seit dem Frühjahr 2010 von der neu geschaffenen AG E-Learning insbesondere drei Maßnahmen verfolgt:

- Hebung von Synergien durch Teilnahme am Zusammenschluss aller deutschsprachigen Tiermedizinischen Bildungsstätten im Rahmen des KELDAT (Kompetenzzentrum E-Learning und Ausbildungsforschung in der Tiermedizin).
- Zweitens wurde die Zusammenarbeit mit der virtuellen Hochschule Bayern wiederbelebt. Hier befinden sich derzeit mehrere Lernprogramme in unterschiedlichen Phasen der Entwicklung.
- Als dritte Maßnahme wurde eine open source-basierte, leistungsfähige Lernplattform ([studienportal.vetmed.uni-muenchen.de](http://studienportal.vetmed.uni-muenchen.de)) aufgesetzt.

Das Studienportal erwies sich als weitaus leistungsfähiger und flexibler als das zuvor genutzte Content Management System. So konnte im Studienportal beispielsweise auch die virtuelle Mikroskopie integriert und eine Vielzahl von Funktionen angeboten werden. Vor allem aber fasst das Studienportal die oben aufgeführten ursprünglichen Maßnahmen zusammen, indem es als Bindeglied fungiert und die mit der VHB entwickelten Lernmodule beherbergt und (via Shibboleth) einen Austausch im KELDAT Verbund ermöglicht.

Alle oben aufgeführten Maßnahmen waren bereits zu Beginn des Multiplikatoren-Projekts umgesetzt.

Die enorme Leistungsfähigkeit des Systems bedingt notwendigerweise eine höhere Komplexität. Studierende und Dozierende, die einzelne oder mehrere Funktionen nutzen wollen, stehen daher zunächst vor der Notwendigkeit, sich mit der Technik befassen zu müssen. Dies erwies sich als ein ernsthaftes Problem und es bestand die Gefahr, wertvolle Zeit zu verlieren.

## DAS PROJEKT DER TIERÄRZTLICHEN FAKULTÄT (2)

Hier setzte das Multiplikatoren-Projekt an. Ziel war es, in erster Linie den Dozierenden die erweiterten Möglichkeiten des Studienportals aufzuzeigen. Hemmungen und Vorurteile gegen die Technik sollten abgebaut und zu einer verstärkten Integration von E-Learning-Komponenten in die Präsenzlehre angeregt werden. Maxime war es, den notwendigen zeitlichen Aufwand für die Dozierenden durch aktive Hilfestellung zu minimieren.

### KONKRETE MASSNAHMEN:

Die wichtigste Maßnahme zu Anfang des Projektes war es, die Zahl der im Studienportal registrierten Professorinnen und Professoren zu erhöhen. So konnte im Berichtszeitraum die Quote der im Studienportal angemeldeten Professorinnen und Professoren von 55% auf 77% gesteigert werden, indem die durch das Multiplikatoren-Projekt geförderte Mitarbeiterin den damit verbundenen bürokratischen und technischen Aufwand übernahm.

Zudem wurden auch externe Privatdozentinnen und Privatdozenten eingebunden, die bis dato mangels einer fakultätsspezifischen Kennung keinen Zugang zum Studienportal

hatten. Diese wurden im Rahmen des Projektes gezielt kontaktiert und konnten so gewonnen werden.

Auf der Angebotsseite im Studienportal wurde insbesondere die virtuelle Mikroskopie ausgebaut. Hier konnte beispielsweise die Zahl der den Studierenden zur Verfügung stehenden Präparate von 96 auf 262 erhöht werden. Auch für die Bereit- und Einstellung der Präparate war die praktische Unterstützung der Dozierenden der entscheidende Faktor.

Neben zentralen Schulungen wurden auch vor Ort Beratungen durchgeführt. Einzelne Funktionen, beispielsweise ein neues Online-Abstimmungstool, wurden vor Ort eingerichtet und konnten dann unmittelbar genutzt werden. Für die wichtigsten Funktionen wurden einfach verständliche Anleitungen verfasst, die es Dozierenden ermöglichen, diese auch nach längerer Pause wieder zu nutzen. In Kollaboration mit der Fakultät 11 wurde ferner ein Pilotprojekt zur Aufnahme von Vorlesungen und deren Bereitstellung im Studienportal durchgeführt. Dies stieß insbesondere bei den Studierenden auf große Resonanz.



## DAS PROJEKT DER TIERÄRZTLICHEN FAKULTÄT (2)

Für die Erstellung von Lernmodulen wurden durch einen Informatikstudenten (A. Trep-tau) ein Programm erstellt, mit dem Daten aus Flash- und PowerPoint-Lernprogrammen einfach per Drag & Drop in eine HTML-Maske überführt werden können. Im Unterschied zu kommerziellen Konvertierungsangeboten liegt hier ein sauber programmierter, editierbarer HTML Code zugrunde. HTML-Dateien können erheblich besser in das Studienportal integriert werden, als beispielsweise Flash Dateien und sind universell nutzbar.

Mit einer weiteren Maßnahme konnte den Dozierenden und Studierenden gleichermaßen geholfen werden. Hierbei wurden von den Dozierenden zur Verfügung gestellte Unterlagen in sogenannte Prüfungsveranstaltungen übertragen. Dies erledigte die Veterinärmedizinstudentin K. Reising. Auf diese Weise standen für eine bestimmte Prüfung relevante Vorlesungsunterlagen an einem Ort zentral zur Verfügung, die zuvor über Semester- und Einrichtungsgrenzen hinweg verteilt waren. Zusätzlich bot diese Struktur den Prüfern die Möglichkeit, gezielt mit den künftigen Prüflingen in Kontakt zu treten.

### PERSÖNLICHE ERFOLGE:

Unabhängig von den gesteckten Zielen, die wir erfreulicherweise erreichen konnten, waren besonders die Vorträge vom LMU Center for Leadership and People Management und die Zusammenkünfte mit den Multiplikatoren-Teams ein Gewinn. Außer dem bereits geschilderten Projekt mit der Fakultät 11 im Rahmen der Anfertigung einer Unterrichtsmittschau, wurden Erfahrungen in der Lehre mit Mitarbeitern weiterer Fakultäten und Universitäten (Leibniz Universität, Hannover) ausgetauscht. Davon wurde nicht nur unmittelbar fachlich profitiert. Vielmehr gab es viele Gespräche mit in der Lehre engagierten Kolleginnen und Kollegen aus anderen Fachbereichen. Es konnten unterschiedliche Lösungsansätze für ähnliche Herausforderungen besprochen werden und man gab und bekam Feedback.

### HERAUSFORDERUNGEN:

Zu den größten Herausforderungen gehörte nicht die Technik, sondern die Gewinnung der Menschen. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befürchteten einerseits nicht honorierte Mehrarbeit und andererseits den

## DAS PROJEKT DER TIERÄRZTLICHEN FAKULTÄT (2)

Ersatz menschlicher Arbeit durch Computer und Lernprogramme.

Hier galt und gilt es Überzeugungsarbeit dahingehend zu leisten, dass E-Learning die Präsenzlehre komplementieren und verbessern, nicht aber ersetzen kann. Hier konnten bereits einzelne Personen (Meinungsbilder) überzeugt werden, die nun vermutlich zu einer entsprechenden Akzeptanz bei weiteren Kolleginnen und Kollegen beitragen werden.

Bei denjenigen, die im Rahmen des Multiplikatoren-Projekts bei konkreten Vorhaben Hilfe anforderten, lag die Schwierigkeit darin, deren Zeit nicht unnötig zu beanspruchen. Vielmehr galt es, eine individuelle und effektive Hilfe zu leisten. Hier wurde es sehr begrüßt, dass die zuständige Mitarbeiterin zu den einzelnen Dozentinnen/Dozenten hinfuhr und vor Ort informierte, sowie eine entsprechende Einweisung gab.

### BLICK IN DIE ZUKUNFT:

Durch unsere erfolgreichen Maßnahmen im Rahmen des Multiplikatoren-Projekts wurde der Fakultät der Mehrwert des E-Learning im Allgemeinen und des Studienportals im Besonderen vor Augen geführt. Daher erfolgt derzeit eine Umstrukturierung. Das E-Learning wird fortan zentral vom Studiendekanat verantwortet und unmittelbar mit Fakultätsmitteln aus Lehre@LMU gefördert. Damit können weitere, bereits anvisierte Funktionen (E-Klausuren, Notenverwaltung, gemeinsame Lehrveranstaltungen mit KELDAT, etc.) nun mit entsprechender Unterstützung beschleunigt umgesetzt werden.



## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR GESCHICHTS- UND KUNSTWISSENSCHAFTEN



Dr. Rasmus Cromme (links) und PD Dr. Jörg Schwarz

### PD DR. JÖRG SCHWARZ

studierte von 1989-1994 Mittlere und Neuere Geschichte, Alte Geschichte und Anglistik-Literaturwissenschaft an der Philipps-Universität Marburg. Er wurde 1999 im Fach Geschichte promoviert. 2007 habilitierte er sich an der Universität Mannheim („Venia Mittelalterliche Geschichte“). 2007-2010 Akademischer Rat Freiburg i. Br.. Seit 2010 ist er Akademischer Rat (seit 2013 Oberrat) an der LMU München, seit 2012 Vertrauensdozent der Studienstiftung des deutschen Volkes.

### DR. RASMUS CROMME

studierte Diplom-Dramaturgie an der Ludwig-Maximilians-Universität München und der Bayerischen Theaterakademie August Everding mit den Nebenfächern Englische Literaturwissenschaft und Betriebswirtschaftslehre. 2012 promovierte er an der LMU zum Münchener Gärtnerplatztheater. Seit 2013 ist er als wissenschaftlicher Mitarbeiter der Theaterwissenschaft u.a. als Studiengangskoordinator tätig und arbeitet an seinem Post-Doc-Projekt zur Geschichte des Nationaltheaters München (1933-1963).

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR GESCHICHTS- UND KUNSTWISSENSCHAFTEN

### PROJEKTINHALT:

„Facetten von Lehre vermitteln, ausloten und erweitern“: Obwohl das Bewusstsein für Lehrverantwortung allseits verankert ist, wird das Potenzial einer vielfältigen Lehrgestaltung häufig nicht erschöpfend ausgenutzt. Jeder Dozent agiert, sprich lehrt für sich: Zu selten findet Vernetzung von Kollegen statt oder werden Synergien genutzt, zumal dies auf struktureller Ebene nur bedingt gefördert wird. Bei den Studierenden ist eine gewisse Fixierung des Blicks auf Modul-Leistungsnachweise und ein Gefühl des Getriebenseins zu beobachten, die ihnen ein „Aufgehen“ in ihrem Fach erschweren. Davon ausgehend entwickelten wir die Ziele, zum einen die Kommunikation und den Austausch zwischen Wissenschaftlern bzw. Lehrenden über die Kursgestaltung verstärkt zu fördern, zum anderen aber auch die Studierenden intensiv und möglichst früh für das Studieren im Sinne von aktivem und interdisziplinärem Forschen zu begeistern – letzteres nicht nur im Masterstudium, sondern genauso bereits in der fortgeschrittenen Bachelor-Phase (3. Studienjahr), in der für ein vertiefendes

Anschlussstudium die Interessensgebiete geprägt und gezielt Weichen gestellt werden müssten.

Um Perspektiven zu eröffnen und Lösungen zu finden, fokussierte sich das Multiplikatoren-Team der Fakultät 09, das mit Vertretern aus der Mittelalterlichen Geschichte und der Theaterwissenschaft beide Departments vertritt, auf drei Bereiche:

a) Die Konzeption und Durchführung eines interdisziplinären Modellseminars, in unserem Fall zum Thema „Shakespeares Adaption der Rosenkriege“: Wir wollen ausloten, wie mit einem ebenso attraktiv wie ‚alternativ‘ gestalteten und fachlich wie methodisch herausfordernden Seminar Studierende zu besonderem Interesse, zu hochengagierter Mitarbeit und dadurch zu Leistungen motiviert werden können, die einen längerfristigen Gewinn darstellen. Auf der inhaltlichen Seite entschieden wir uns dazu für Shakespeares Historiendramen, da dieser Stoff sowohl nach historischer als auch theaterwissenschaftlicher Untersuchung verlangt und den Studierenden somit den Blick auf die Vielfalt

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR GESCHICHTS- UND KUNSTWISSENSCHAFTEN

der Disziplinen eröffnet.

b) Die Organisation, Durchführung und Reflexion von Weiterbildungsveranstaltungen für Lehrende beider Institute.

c) Die Erstellung einer Methoden-Sammlung, die allen Lehrenden zur Verfügung steht und von ihnen mitgestaltet und fortlaufend erweitert werden kann.

### KONKRETE MASSNAHMEN:

a) Modellseminar im WS 2014/15: „Cross Kings – Historie und Historien: Shakespeares Adaption der Rosenkriege in Heinrich VI. und Richard III. Interdisziplinäres Seminar mit Exkursion für Studierende des Historischen Seminars und der Theaterwissenschaft München.“

Die Inhalte des Seminars sind Analyse und Kontextualisierung der vier Königsdramen der York-Tetralogie von Shakespeare, Vorgeschichte der Rosenkriege und Genealogie der Adelshäuser, Quellenlage und Mythenbildung, Transformation des Stoffes in die

Literatur und auf die Bühne, ästhetische Mittel, Rezeption, Neu-Interpretation und Aktualität. Leitfragen sind dabei: Wie wird Geschichte im Theater umgesetzt? Warum weicht dichterische Wahrheit von der historischen Wahrheit ab? Wie fiktiv ist Geschichtsschreibung?

Das interdisziplinäre Seminar ist für Teilnehmer aus beiden Fachdisziplinen des 5. Bachelor- und 3. Master-Semesters ausgerichtet und bietet den Studierenden und den Dozenten die besondere Gelegenheit, die Blickrichtung und Forschungspraxis des jeweils anderen Faches kennenzulernen, auf einen Stoff mit verschiedensten Methodiken zuzugreifen und damit das Forschen und Lehren im eigenen Fach zu reflektieren.

Integraler Bestandteil des Seminars soll eine Exkursion nach London sein, bei der die Londoner Stadtgeschichte, mittelalterliche Könige und Erinnerungsorte der Rosenkriege sowie das Shakespeare-Theater im Zentrum des Programms stehen. Die Exkursion ist bewusst am Anfang der Lehrveranstaltung platziert, um den gemeinsam

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR GESCHICHTS- UND KUNSTWISSENSCHAFTEN

gewonnenen Erkenntnisgehalt einer solchen Reise für die Arbeit im Seminar als Mehrwert nutzen zu können. Um ein gewisses Vorwissen bei den Teilnehmern sicherzustellen, wird von den Seminar-Bewerbern anstelle eines Motivationsschreibens ein themengebundener Essay gefordert. Die Essays dienen, laut verlesen und diskutiert, sowohl während der Exkursion als auch während des Semesters als Themeneinstiege und Impulse. Als Zielpunkt des Seminars am Ende des Semesters ist darüber hinaus eine von den Kursteilnehmern zu konzipierende/moderierende Podiumsdiskussion mit Professoren und Dozenten, Dramaturgen oder Intendanten von Münchner Theatern angestrebt.

Das Seminar wird zudem genutzt, um Lern- und Lehrmethoden, die durch die Fortbildungsveranstaltungen (b) und die Methodensammlung (c) ins Repertoire aufgenommen werden konnten, auszuprobieren und die Erfahrungen in die Weitergabe einfließen zu lassen.

In Vorbereitung auf das Modellseminar ist die Konzeption weitestgehend abgeschlossen.

Die Bewerbungsmodalitäten einschließlich der zu bearbeitenden Essaythemen wurden festgelegt. Das Programm für die Exkursion ist detailliert ausgearbeitet, Gelder zur Bezuschussung wurden beantragt. Derzeit wird an der Auswahl von Readertexten und der Erstellung einer ausführlichen Literaturliste gearbeitet.

b) Weiterbildungsveranstaltungen bzgl. Lehre: Im Wintersemester 2013/14 fand bereits eine Veranstaltung zum Thema „Bewertung und Benotung“ für Lehrende der Theaterwissenschaft München statt, die im Rahmen von Vortrag und moderierter Plenumsdiskussion folgende Aspekte reflektierte: Wieso prüfen wir? Prinzipien der Leistungsbewertung und des fairen Prüfens (Lernziele, Lernebenen und Prüfungsfragen) sowie Bewertungssysteme und -kriterien.

Für das Sommersemester 2014 sind bereits drei weitere Workshops gemeinsam mit Teilnehmern des Historischen Seminars und der Theaterwissenschaft fest terminiert:

- „Leitung von Seminardiskussionen“ (im April), Themen: Erfolgsfaktoren und Aufgaben

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR GESCHICHTS- UND KUNSTWISSENSCHAFTEN

des Seminarleiters; interaktive Moderationstechniken/Feedback zum persönlichen Moderationsstil; methodische Anregungen zur interaktiven Gestaltung und Moderation von Seminardiskussionen; Umgang mit schwierigen Situationen und Kursteilnehmern.

- „Aktivierende Lehr- und Lernmethoden“ (im Mai): Planung einer Lehrveranstaltung; Techniken zur Aktivierung der Seminargruppe; Methodenübersicht und -übung zur Wissensaktivierung, zur Vermittlung und Elaboration von Wissen, zur Sicherung des Wissenstransfers.

- Sowie – als gänzlich neues Dialogformat – ein „Methoden-Austausch-Tag“ (Ende Mai): Kollegen stellen in kurzen Panels ihre Lieblingsmethoden, Erfahrungen und Best-Case-Beispiele vor.

Dankend nehmen wir für diese Veranstaltungen die Hilfestellung des Multiplikatoren-Projektteams an, speziell bei der Dozenten-

Auswahl und finanziellen Unterstützung.

c) Methodensammlung: Um nachhaltig die gemeinsame/kollegiale Reflexion über Lehrziele und Lehrmethoden an unserer Fakultät zu verstärken und Impulse für kreative Lehre und den Austausch unter Kollegen zu geben, entwickeln wir eine Stoffsammlung, die Methoden für verschiedene Aspekte der Lehre zusammenführt. Beispielhaft sind verschiedene Möglichkeiten zu Kurseinstieg und -motivation, aktivierenden Lehrmethoden und Interaktion, Techniken der Gesprächsführung, Ergebnissicherung, Optimierung der Kursdynamik, alternative Leistungsnachweise und Zwischen-Evaluation zu nennen. Das Kompendium wird laufend durch die Anregungen von Kollegen ergänzt und verbessert. Es wird den Kollegen über die interne Online-Plattform LMU Teams zur Verfügung gestellt.

### PERSÖNLICHE ERFOLGE:

Beide wissenschaftlichen Mitarbeiter und beide Hilfskräfte haben über den Tellerrand geschaut und sich von der Andersartigkeit

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR GESCHICHTS- UND KUNSTWISSENSCHAFTEN

der Fachdisziplinen und -konzeptionen faszinieren lassen: Es wurde viel erfragt, gespiegelt und auch die eigene Fachwissenschaft (und deren Positionierung sowie didaktische Vermittlung) dadurch immer wieder reflektiert. Das vom Center angebotene Einzelcoaching, das die eigene Situation in Lehre und Uni Alltag reflektieren hilft, nahmen wir gerne wahr. Wir waren dankbar für die Unterstützung von beiden Institutsleitungen, insbesondere bei der bedingungslosen Zusage, ein gemeinsames Seminar im Semesterlehrplan und dichtem Kursgefüge beider Institute einzugliedern.

Die bisherige Projektarbeit brachte einige Erkenntnisse:

- Wie bereits bekannt und daher befürchtet, bedürfen Sonderprojekte auch besonders viel Zeit, Organisation und persönlichen Einsatzes – dies war es uns allemal wert, und wir sind gespannt auf die Rezeption und ob Folgeprojekte von Kollegen angestoßen werden.
- Weiterhin ist es schwierig, Exkursions-

gelder vom Projektträger Lehre@LMU früh- oder rechtzeitig zugesprochen zu bekommen, um auch zügig und v.a. ohne große Kostensteigerung planen zu können.

- Vielversprechend ist das bislang positive Feedback von Kollegen zu dem schon durchgeführten Workshop und auch zu den geplanten Themen für die kommenden Weiterbildungseinheiten (diese wurden per Themenumfrage von Kollegen explizit gewünscht/gewählt).

### HERAUSFORDERUNGEN:

Es bedarf noch weiterer institutionalisierter Gelegenheiten, um im kollegialen Kreise konstruktiv über Lehre zu reflektieren und zu diskutieren. So würde die Weitergabe von methodischen Erkenntnissen erleichtert werden. Der Austausch muss zur Routine werden!

Die Herausforderung, sich im Rahmen der Interdisziplinarität in den anderen hineinzuversetzen, war demgegenüber leicht zu meistern. Der Erfolg des Seminarzulaufs wird sich noch zeigen: Wir hoffen auf Studenten, die



## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR GESCHICHTS- UND KUNSTWISSENSCHAFTEN

sich auf die Verknüpfung von Geschichte und Theater in stofflicher, methodischer, didaktischer und studentischer Mischung einlassen und – trotz Mehraufwand – den Mehrwert davon erfahren wollen.

### BLICK IN DIE ZUKUNFT:

Im Sommersemester werden die Workshops und der Methodentag für Lehrende aus der Geschichte und der Theaterwissenschaft stattfinden. Im September steht hoffentlich die Exkursion nach London an, der sich die Durchführung des Modellseminars unmittelbar anschließt. Die Methodensammlung wird auch während des tatsächlichen Kurssemesters ergänzt, aufbereitet und kommuniziert und zudem mit Ergebnissen aus den Workshops und vom gemeinsamen Methodentag der beiden Institute verbessert und erweitert und so auf die Bedürfnisse der Dozenten ausgerichtet. Angestrebt sind weitere interdisziplinäre Fortbildungs- und Vertiefungsveranstaltungen für Lehrende, die neben der Vermittlung von Impulsen für die Kursgestaltung auch Gelegenheiten für den Austausch fördern sollen.

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR PSYCHOLOGIE UND PÄDAGOGIK



Dr. Stephanie Berner

### DR. STEPHANIE BERNER

studierte Lehramt Grundschule in München und promovierte im Jahr 2005 an der LMU München. Seit 2009 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Grundschulpädagogik und -didaktik der LMU München tätig.

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR PSYCHOLOGIE UND PÄDAGOGIK

### PROJEKTIINHALT:

An der LMU München soll sich eine LehrLernKultur© etablieren, die geprägt ist von Exzellenz in den Bereichen Lehrleistung, Innovation sowie Wertschätzung des Individuums. Fundament für exzellente Forschung ist dabei „Gute Lehre“, da sie Ausgangspunkt für die Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlern ist und deren späteres Lehrverhalten positiv beeinflusst. Ein solches Rollenverständnis von Lehrenden und Lernenden ist zu flankieren mit Veranstaltungsformen, die förderliche Lehr- und Lernsituationen schaffen und das aktive Lernen unterstützen. Das erfordert grundsätzlich mehr Transparenz und Austausch über die Lehrpraxis, eine fachwissenschaftliche Auseinandersetzung über Lernziele, Kompetenzen und Lehrmethoden und die gemeinsame Entwicklung einer neuen Lehr- und Lernkultur (vgl. Deutscher Wissenschaftsrat 2008). Mit dem Online-Methodenpool LehrLernKultur© soll die geforderte Transparenz der Lehr-Lernmethodik angestrebt werden, um den Lernenden und Lehrenden eine Orientierungsgrundlage zu bieten, wie sich

Erkenntnisse gewinnen, dokumentieren und sichern lassen (vgl. Klippert, 2012, S. 28 ff). So können, um handlungsorientiertes Lernen zu initiieren, Lehrende und Studierende auf den webbasierten Methodenpool LehrLernKultur© zurückgreifen, der ihnen in unterschiedlichen Phasen des Lehr-Lernprozesses entsprechende Methoden zur Verfügung stellt (vgl. Mürmann & Schulte, 2003b). Im Vordergrund dieses Online-Portals steht die Vermittlung der zahlreichen Methoden, welche sowohl Lernenden helfen können Wissensdefizite zu schließen, Inhalte nachzuvollziehen und Lehrstoff aufarbeiten zu können, als auch Lehrenden die Möglichkeit zu bieten, neue Wege bei der Vermittlung von Wissen und bei der Unterstützung von Verstehen anzugehen. Sie können sich informieren, passende Lehr-Lernmethoden für ihre Lehr-Lernsituation auswählen und sich darüber austauschen; je nach Bedarf mit theoretischem und/oder praktischem Schwerpunkt, aber mit dem ressourcenorientierten Blick auf die Erweiterung des individuellen Methodenrepertoires. Um die Grundlagen für den geplanten Methodenpool zu schaffen, wurden zunächst mehrere Unterziele

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR PSYCHOLOGIE UND PÄDAGOGIK

verfolgt: a) Zusammenhang Lehre, Lernen und Methoden, b) Spannungsbogen „Lehre und Studium“, c) Kompetenzerwerb der Studierenden, d) Zukünftiger Content des LehrLernKultur© Methodenpools, e) Film- und Audiomaterial zu Methoden und f) Planung Beratungstool

### KONKRETE MASSNAHMEN:

Nach einem ersten gemeinsamen Treffen, Ideenaustausch und Diskussion mit den Hilfskräften wurden die Aufgaben in verschiedene Arbeitsbereiche aufgeteilt und ein Projektplan erstellt. Dieser orientierte sich an den geplanten Inhalten:

a) Zusammenhang Lehre, Lernen und Methoden: Durch Online-Befragungen der Lehrenden (N = 139) und Studierenden (N = 317) erfolgte eine Ist-Zustandsermittlung bzgl. der Lehrkompetenz, der Methodenkenntnis, des Methodeneinsatzes und der eingeschätzten Lernzielerreichung durch eingesetzte Methoden durch die Studierenden. Hier exemplarisch einige Ergebnisse: „Lehrende (N = 139) bevorzugten als den Lernprozess unterstüt-

zende Form den Frontalunterricht und die Gruppenarbeit. Studierende (N = 317) hingegen empfanden die Einzelarbeit oder die Partnerarbeit als hilfreich für ihren Lernprozess. Für 69,5% der befragten Studierenden war das Feedback die wichtigste Methode, 49% der befragten Lehrenden schätzten kooperative Methoden in der Lehre als hilfreich ein. Postkorbmethode, Placement-Methode, Storyline Methode, Briefmethode, Moderation/Metaplan und Blended Learning gehörten zu den am wenigsten hilfreich eingeschätzten Methoden.“

b) Spannungsbogen „Lehre und Studium“: Entwicklung eines Interviewleitfadens und Durchführung von fünf Interviews, um erste Best-Practice Beispiele und einen wertvollen Erfahrungsschatz für Lehrnovizen zu generieren und zu sichern.

c) Kompetenzerwerb der Studierenden: Zum Ende des Wintersemester 2013/14 haben wir uns auch gefragt, was den Kompetenzerwerb der Studierenden (N = 42) am meisten unterstützt hat. Hier exemplarische einige Ergebnisse: „Mit der Unterstützung

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR PSYCHOLOGIE UND PÄDAGOGIK

durch Beratung seitens der Lehrenden waren die befragten Studierenden sehr zufrieden. Dabei schätzten die Studierenden die Vorbildwirkung der beratenden Lehrenden für die eigene berufliche Entwicklung hoch ein, besonders deren Kommunikationsfähigkeit, Offenheit und Verständnis.“

d) Zukünftiger Content des LehrLernKultur© Methodenpools: Wesentliche Komponente der Projektrealisierung war/ist die Entwicklung eines Online-Methodenpools für Lehrende und Studierende mit einer informativen Darstellung der jeweiligen Lehr-Lernmethode sowie ergänzenden und weiterführenden Materialien. Im Rahmen des interdisziplinären Ansatzes wurden dazu in den verschiedenen Fachbereichen Methoden recherchiert, identifiziert, verglichen und extrahiert. Die Lehr-Lernmethoden werden dazu mehrdimensional systematisiert werden.

e) Film- und Audiomaterial zu Methoden: Stefanie Kracht, Hilfskraft, motivierte sechs Schauspielschüler, am ersten Methodenkurzfilm „Denkhüte“ mitzuwirken. Die Vor- und Nachbearbeitungen waren umfangreich

und umfassten Drehbuchschreiben, Regie, Organisation der Requisite, Schnitt- und Tontechnik. Audiodateien mit kurzen Hintergrundinformationen sind in der Planung.

f) Planung Beratungstool: Um das Beratungstool zur Unterstützung der Lehr-Lernmethodenauswahl zu entwickeln, planen wir gerade weitere Online-Surveys für Lehrende und Studierende. Der Coach, Thomas Steininger, stand/steht uns dabei beratend zur Seite. Darüber hinaus unterstützte uns während des gesamten Projektzeitraumes das Center for Leadership and People Management mit vielfältigen Angeboten wie Workshops, Gesprächen und projektbegleitendem Coaching.

### PERSÖNLICHE ERFOLGE:

Erfreulich war die spontane Begeisterung und die kollegiale und motivierte Arbeitsweise, die die Zusammenarbeit im Projekt prägt(e). Als Erfolge möchte ich das beträchtliche Interesse an dem LehrLernKultur© Methodenpool, die Diskussionen über das zu entwickelnde Beratungstool, die aktive Teil-

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR PSYCHOLOGIE UND PÄDAGOGIK

nahme der Lehrenden und Studierenden an den Befragungen und Interviews sowie die vielen positiven Rückmeldungen verbuchen. Auch die fächerübergreifenden Kontakte mit anderen Multiplikatoren und die sich dabei eröffnenden Gelegenheiten, sich über Lehre und Methoden austauschen zu können, waren gewinnbringend. Es zeigte sich dabei, dass die Sensibilität für die Bedeutung der Lehr-Lernmethoden und für die Reflexion darüber gestiegen sind. Die Rückmeldungen der Studierenden ergänzten diesen Eindruck, sie fühlten sich in ihrem Lernen ernstgenommen. Die aus den Gesprächen mit Lehrenden und Studierenden hervorgegangenen wichtigen Impulse haben nochmals den Blick für die Projektumsetzung und seine Bedeutung geschärft.

### HERAUSFORDERUNGEN:

Eine große Herausforderung war/ist, alle Projektbeteiligten so zu motivieren und zu begeistern, dass es gelingt, trotz der knappen zur Verfügung stehenden Mittel, das Projekt umzusetzen. Eine weitere Herausforderung ist die deutliche zeitliche Belastung für die

Projektleitung, die zusätzlich zu den übrigen Aufgaben bewältigt werden muss.

### BLICK IN DIE ZUKUNFT:

Lehrende und Studierende sollen in Zukunft die Möglichkeit haben, sich im Online-Methodenpool über die Anwendung von Lehr-Lernmethoden zu informieren und ein Beratungstool als Hilfestellung bei der Auswahl von individuellen Lehr-Lernmethoden zu nutzen. Erprobte Lehr-Lernmethoden sollen ergänzt und in die Systematisierung integriert werden können. Darüber hinaus sollen sich Lehrende aus unterschiedlichen Fachrichtungen und/oder ähnlichen Lehrsituationen neu orientieren und sich über Eignung, Umsetzung sowie mögliche Varianten austauschen können. LehrLernKultur© soll als ein interaktives didaktisches Netzwerk weiterentwickelt werden, das durch seine Nutzer dynamisch erweitert und evaluiert wird. Grundsätzlich und zukünftig muss die Finanzierung der Online-Seite LehrLernKultur© Methodenpool noch gesichert werden.



## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR KULTURWISSENSCHAFTEN



Prof. Dr. Oliver Hülnden (links) und Dr. Thoralf Schröder

### PROF. DR. OLIVER HÜLDEN

studierte die Fächer Klassische Archäologie, Vor- und Frühgeschichte und Alte Geschichte in Tübingen und Bochum und wurde 2004 an der Universität Tübingen promoviert. Seit 2007 ist er im Rahmen drittmittelfinanzierter Forschungsprojekte am Institut für Klassische Archäologie der LMU München tätig, seit 2008 auch als Lehrbeauftragter. Derzeit steht er vor dem Abschluss seiner Habilitation und vertritt im Sommersemester Prof. Rolf M. Schneider.

### DR. THORALF SCHRÖDER

studierte die Fächer Klassische Archäologie, Alte Geschichte, Vorderasiatische Archäologie sowie Medien- und Kommunikationswissenschaften in Göttingen, Rostock, Heidelberg und München. 2011 wurde er an der Universität Göttingen promoviert und ist seit 2013 als Akademischer Rat am Institut für Klassische Archäologie der LMU München tätig.

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR KULTURWISSENSCHAFTEN

### PROJEKTINHALT:

In den an unserer Fakultät zusammengefassten, zumeist altertumswissenschaftlichen Fächern, ist im Rahmen der Lehrveranstaltungen in zunehmendem Maße festzustellen, dass ein entsprechendes fachliches aber auch methodisches Vorwissen zu den einzelnen Fachbereichen bei den Studierenden kaum mehr voraussetzen ist. Dazu zählen etwa Kenntnisse im Hinblick auf die Topographie des Mittelmeerraumes, auf allgemeine historische und kunsthistorische Zusammenhänge oder auf einen früher in der Allgemeinbildung verankerten Bestand antiker Denkmäler. Dieser Zustand wird durch den bisweilen hohen Anteil an fachfremden Studierenden noch verstärkt. Um vor diesem Hintergrund nach wie vor eine sowohl dem wissenschaftlichen Nachwuchs als auch den anderweitigen Absolventen unserer Fächer angemessene Ausbildung zu bieten, erschien uns der gezielte Einsatz bestimmter E-Learning-Konzepte als Ergänzung zu unseren Lehrveranstaltungen – zuvorderst zu unserer im Rahmen des Grundlagenmoduls III in regelmäßigem Turnus abzuhaltenden

Einführung in die Klassische Archäologie – als sinnvoll. Zuvor sollte allerdings der Bedarf und die Akzeptanz solcher Konzepte bei den Studierenden und an unserer Fakultät in Erfahrung gebracht werden.

### KONKRETE MASSNAHMEN:

Ein ganzes Bündel von Maßnahmen steht bei unserem Projekt im Vordergrund, das nach gewissen Vorgaben von uns, ansonsten aber weitgehend frei von drei studentischen Hilfskräften (Matthias Pichler, Ursin Raffainer, Carina Schulz) aus dem Bereich der Klassischen Archäologie mit großem Engagement und Kreativität vorangetrieben wurde.

1. Von den Hilfskräften wurde Kontakt zu anderen archäologischen Instituten im deutschsprachigen Raum aufgenommen, die bereits Erfahrungen mit E-Learning-Angeboten gesammelt haben. Dabei konnten neben wichtigen Anregungen auch Informationen darüber gesammelt werden, welche Angebote funktionieren und welche nicht. Insgesamt war zu konstatieren, dass in den archäologischen Fächern E-Learning-

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR KULTURWISSENSCHAFTEN

Angebote deutlich unterrepräsentiert sind und initiierte Projekte teilweise wieder eingestellt wurden.

2. Mittels eines Fragebogens wurde evaluiert, inwiefern bei den Münchener Studierenden überhaupt ein Bedarf an einer solchen Ergänzung des Lehrangebots besteht. Gleichzeitig wurde anhand gezielter Fragen sogleich versucht, herauszufinden, zu welchen thematischen Bereichen und in welchen Formen E-Learning-Angebote auf höchstmögliche Akzeptanz und Nutzung stoßen würden.

3. Anhand der Ergebnisse dieser Erhebung wurde in Gesprächsrunden mit den Hilfskräften ein Konzept zur Umsetzung erster E-Learning-Angebote zur Flankierung des genannten Einführungsseminars entworfen und in diesem Zuge auch inhaltlich gefüllt. Darunter zählen unter anderem interaktive Karten des Mittelmeerraumes sowie der wichtigen Zentren Rom und Athen, die gerade vorbereitet werden, um zur Verbesserung der topographischen Kenntnisse beizutragen. Ein anderes Beispiel ist ein an

die Einführungsveranstaltung gebundener Fragenkatalog, der zur Vorbereitung auf die dort zu schreibende Klausur dienen soll. Ferner ist, um auch die Ausbildung im praktischen Bereich der Archäologie zu stützen, ein E-Learning-Konzept zum Thema Feldarchäologie in Arbeit, das beispielhaften Einblick in die dort angewandten Methoden geben soll.

4. Bereitgestellt werden sollen die umgesetzten Konzepte auf der Plattform Moodle. Um unsere Hilfskräfte mit Moodle vertraut zu machen, haben sie an einem entsprechenden Kurs teilgenommen und befinden sich in regem Austausch mit Sabine Schirlitz (Virtuelle Hochschule<sup>LMU</sup>), die derzeit auch bemüht ist, unsere speziellen Umsetzungswünsche zu erfüllen. Im Anschluss soll das Angebot auf seine Nutzbarkeit von den Studierenden ausgiebig getestet werden und diese Erprobung soll auch der Gegenstand einer zweiten Evaluierung sein. Deren Ergebnisse sollen dann zu etwaigen Modifizierungen und hoffentlich auch zur bedarfsgerechten Erweiterung unseres Angebots führen.

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR KULTURWISSENSCHAFTEN

5. Da bisher nur von uns Multiplikatoren selbst, unseren Hilfskräften und den Studierenden die Rede war, drängt sich die Frage nach der Beteiligung anderer Dozenten unserer Fakultät auf. Hierzu ist zu sagen, dass uns durch das Ausscheiden von Herrn Prof. Bauer aus unserem Projekt nicht nur der Vertreter aus einem anderen Fachbereich, sondern auch der Zugang zu diesem Kreis etwas abhanden gekommen ist. Das soll nun dadurch kompensiert werden, dass die zunächst allein von der Klassischen Archäologie umgesetzten Konzepte auch den Vertretern der anderen Fachbereiche bekannt gemacht werden sollen. Davon erhoffen wir uns einen gewissen Nachahmungseffekt, da die von uns erarbeiteten Konzepte auch verhältnismäßig leicht mit den Inhalten der benachbarten Fächer zu füllen sind.

### PERSÖNLICHE ERFOLGE:

Der größte Erfolg für uns war, dass uns das Engagement und die Kreativität unserer Hilfskräfte nicht nur überrascht, sondern uns auch eine gewisse Skepsis genommen hat. Der Austausch mit den Vertretern anderer Fakultäten war sicherlich ebenfalls interes-

sant, er hat aber auch mitunter die unüberbrückbaren Unterschiede zwischen unseren Fächern deutlich vor Augen geführt.

### HERAUSFORDERUNGEN:

Eine Schwierigkeit ist weiter oben schon angeklungen: Das Hineinwirken in die Fakultät ist sicherlich optimierungsbedürftig. Neben Herrn Prof. Bauer hat zudem Herr Dr. Bitterer die LMU und damit das Multiplikatoren-Projekt überraschend verlassen, weshalb dieses zwischenzeitlich nicht nur auf den Fachbereich der Klassischen Archäologie beschränkt war, sondern auch auf einen einzigen Dozenten. Glücklicherweise konnte mit Herrn Dr. Thoralf Schröder allerdings wieder ein neuer Tandem-Partner gewonnen werden. Eine andere Schwierigkeit besteht ganz allgemein darin, als Dozent die Zeit für die Arbeit am Multiplikatoren-Projekt zu finden. Da wir grundsätzlich von „Überbewertungen“ wenig halten, war für uns vor dem Hintergrund zeitlicher Beschränkungen klar, dass alle unsere Konzepte schnellstmöglich inhaltlich gefüllt werden müssen, um eine bestmögliche Unterstützung in der ganz konkreten Lehre zu erreichen.

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR KULTURWISSENSCHAFTEN

### BLICK IN DIE ZUKUNFT:

Wir hoffen, in Zukunft unsere E-Learning-Angebote weiter ausbauen und durch regelmäßige Evaluierungen verbessern zu können. Außerdem setzen wir darauf, dass die Attraktivität unseres Angebots zu einem Nachahmungseffekt an unserer Fakultät führt.

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR SPRACH- UND LITERATURWISSENSCHAFTEN (1)



Prof. Dr. Elissa Pustka (links) und Prof. Dr. Elena Skribnik

### PROF. DR. ELISSA PUSTKA

studierte Romanische Philologie, Phonetik, Politikwissenschaft, Soziologie und Journalistik an der LMU München, der Deutschen Journalistenschule und der Universität Paris X und promovierte 2006 an der LMU München und der Universität Paris X. Seit 2003 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Romanische Philologie der LMU München, wo sie seit 2012 eine Professur für französische und spanische Sprachwissenschaft vertritt.

### PROF. DR. ELENA SKRIBNIK

studierte Allgemeine Sprachwissenschaft, Russische Philologie, Sinologie, Mongolistik, Türkologie und Finnougristik an der Universität Novosibirsk, promovierte 1980 an der Universität Moskau und arbeitete 1980 - 2001 im Institut für Philologie der Akademie der Wissenschaften der Russischen Föderation, Abteilung Sprachen Sibiriens. Seit 2001 leitet sie den Lehrstuhl für Finnougristik/Uralistik an der LMU München.



## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR SPRACH- UND LITERATURWISSENSCHAFTEN (1)

### PROJEKTIINHALT:

Unser Projekt begann mit einer bedauernden Feststellung: Auf hochschuldidaktischen Fortbildungen trifft man nur wenige Geisteswissenschaftler. – Warum? Das war die Ausgangsfrage unseres Projekts. Unsere Antwort darauf: Nicht nur weil (v.a. erfahrene) Lehrende sich bereits für kompetent halten, sondern auch, weil die Angebote nicht immer den inhaltlichen Wünschen entsprechen und weil sie zeitlich und räumlich für die Mitarbeiter der Fakultät oft schwer erreichbar sind. Entsprechend haben wir in unserem Projekt zwei Ziele visiert: Zunächst einmal wollten wir herausfinden, welche Bedürfnisse die Lehrenden unserer Fakultät haben und anschließend ein Angebot liefern, das eben diesen Bedürfnissen entspricht und zeitlich/räumlich passend durchgeführt wird – ein Fortbildungsprogramm ‚on demand‘ (April 2013-März 2014).

### KONKRETE MASSNAHMEN:

Das Projekt war in drei Phasen gegliedert: eine Bedarfsabfrage im Juli 2013, dem

eigentlichen Fortbildungsprogramm im Juli und Oktober 2013 sowie im März 2014 und abschließend einer Feedbackabfrage im Februar 2014.

Für die Bedarfsabfrage mussten wir zunächst eine aktuelle Liste der Mailadressen der Mitarbeiter der Fakultät erstellen. Die 594 ermittelten Personen luden wir per E-Mail ein, uns über Doodle Ihr Interesse an 20 möglichen hochschuldidaktischen Fortbildungsthemen mitzuteilen, wie sie aktuell an den entsprechenden Einrichtungen der Münchner Universitäten angeboten werden. Gleichzeitig fragten wir nach ihrer Disponibilität zu möglichen Terminen.

Die Rücklaufquote dieser Befragung war leider äußerst gering: Nur 28 (sic!) Lehrende nahmen an der fakultätsweiten Umfrage teil, also lediglich 5% der Angeschriebenen. Die Interessierten waren von ihrem fachlichen Horizont (Literaturwissenschaft und Sprachwissenschaft, verschiedene Sprachen) sowie von ihrem Erfahrungsschatz (junge vs. erfahrene Lehrende) und Status (Angestellte vs. Lehrbeauftragte) divers. Bei den inhaltlichen

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR SPRACH- UND LITERATURWISSENSCHAFTEN (1)

Präferenzen zeichnete sich ein klares Bild ab: Während Präsentationstechniken (Power-Point, Flipchart) kaum auf Interesse stießen, führten zwei Themenbereiche das Ranking an: die Aktivierung der Studierenden bei Seminardiskussionen sowie die Betreuung und Bewertung von Seminararbeiten. Diese Lehr- und Lernformen spielen in Geisteswissenschaften – im Gegensatz zu anderen Fächergruppen – eine zentrale Rolle, womit die Bedarfsabfrage die Notwendigkeit eines bedarfsspezifischen Fortbildungsangebots noch einmal bestätigt hat.

Zu diesen beiden bevorzugten Themenkomplexen haben wir mit Unterstützung des Center for Leadership and People Management jeweils zwei Fortbildungen in den Semesterferien organisiert, d.h. zu Zeiten, in denen auch Lehrende mit hohen Deputaten Zeit finden können. Hierbei haben wir zwei Strategien ausprobiert: zum einen die fakultätsweite Ausschreibung an alle individuell Interessierten, zum anderen aber auch ein spezieller Workshop für eine kompakte Gruppe von Lehrenden aus der Romanischen Sprachwissenschaft, die zu zwei Terminen

unter Moderation eines Coaches einen gemeinsamen Kriterienkatalog zur Bewertung von Bachelor-Arbeiten ausgearbeitet hat. Dieses ‚Face-to-Face-Recruiting‘ aus der Bedarfssituation heraus erwies sich letztlich als effizienter als die fakultätsweite Einladung. Speziell in einer so großen und heterogenen Fakultät wäre daher sicherlich ein größeres und feiner vernetztes Multiplikatoren-Team sinnvoll.

Auch wenn insgesamt nur ein kleiner Teil der Lehrenden der Fakultät an den Veranstaltungen teilnahm, so war jede Veranstaltung für sich ausgebucht (zahlreiche Teilnehmer besuchten gleich mehrere Veranstaltungen) und wurde von den Teilnehmern sehr positiv bewertet. In den Evaluationen wurden insbesondere der Austausch mit anderen Lehrenden gelobt, die praktischen Übungen und die ausgehändigten Skripten. Die Teilnehmer äußerten den Wunsch, solche bedarfsspezifischen Fortbildungen weiter anzubieten. Insbesondere die Themen „Interaktive Methoden für Großgruppen“, „Motivation“, „Prüfungen“, „Zeit- und Selbstmanagement“, „Improvisationstechniken“ und „Feedback“

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR SPRACH- UND LITERATURWISSENSCHAFTEN (1)

waren bei der Abfrage ebenfalls auf erhöhtes Interesse gestoßen und konnten noch nicht bedient werden.

### PERSÖNLICHE ERFOLGE:

Auch wenn wir insgesamt nur wenige Fortbildungen für relativ wenig Lehrende organisieren konnten, waren die Besucher der Veranstaltungen doch sehr dankbar über das Angebot. Insbesondere der spezielle Doppel-Workshop zur Betreuung und Bewertung von Bachelor-Arbeiten im Bereich der Romanistischen Sprachwissenschaft war eine wichtige Inspiration für eine Neukonzeption der Bachelor-Kolloquien des Fachs. Gleichzeitig konnten wir selbst wichtige Erfahrungen darin sammeln, welche Strategien an unserer Fakultät erfolgreicher sind und auf welche Weise sich die Mitarbeiter für Fortbildungen motivieren lassen. Daneben konnten wir auch vom Austausch mit anderen Multiplikatoren aus unterschiedlichen Fakultäten profitieren.

### HERAUSFORDERUNGEN:

Das Projekt war für die Multiplikatoren letztlich sehr viel zeitaufwändiger als gedacht. Zudem hätten wir uns einen rascheren Start der Finanzierung gewünscht, da wir unser Projekt bereits im März 2013 skizziert hatten. Darüber hinaus wäre uns eine ausführlichere Information über die personalen Rahmenbedingungen am Anfang des Projekts entgegenkommen. So hätten wir gerne auf Dozenten mit spezifischerer Erfahrung im Bereich Didaktik zurückgegriffen, speziell aus dem Programm PROFiL der LMU. Leider fielen die Sachmittel sehr gering aus und waren in ihren Einsatzmöglichkeiten sehr beschränkt. Wir hätten beispielsweise jedem Teilnehmer gerne ein Willkommenspaket mit u.a. einem Buch zur Hochschuldidaktik geschenkt, was aber weder finanziell noch administrativ möglich war. In diesem Zusammenhang möchten wir anregen, im Gesamtprojekt eine Broschüre zur Hochschuldidaktik zu erstellen (wie man sie z.T. schon im Jahrbuch für die Multiplikatoren findet), die dann in hoher Auflage gedruckt und über die Multiplikatoren an die Hochschuldozenten verteilt werden könnte.

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR SPRACH- UND LITERATURWISSENSCHAFTEN (1)

### BLICK IN DIE ZUKUNFT:

Sowohl wir selbst als auch die Teilnehmer unseres Programms würden es für sinnvoll erachten, ein bedarfsspezifisches hochschuldidaktisches Fortbildungsprogramm an der Fakultät zu verstetigen – allerdings müssten dazu auch die nötigen finanziellen bzw. personalen Mittel zur Verfügung gestellt werden. Abgesehen davon wird der Austausch mit Multiplikatoren anderer Fakultäten fortgesetzt: Im nächsten Semester ist die Zusammenarbeit mit den Multiplikatoren der Sozialwissenschaftlichen Fakultät geplant, um bei mittelgroßen und kleineren geisteswissenschaftlichen Fächern wie der Finnougristik eine Zufriedenheitsstudie durchzuführen, wie sie in der Fakultät 15 entwickelt wurde.

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR SPRACH- UND LITERATURWISSENSCHAFTEN (2)



Prof. Dr. Sven Hanuschek und Prof. Dr. Sabine Anselm

### PROF. DR. SVEN HANUSCHEK

Professor für Neuere deutsche Literaturwissenschaft an der LMU München, Geschäftsführer des Departments für Germanistik, Komparatistik, Nordistik, Deutsch als Fremdsprache (seit 2004); Germanist und Publizist. Studium der Germanistik, Psycholinguistik und Philosophie in München, Promotion 1993, Habilitation 2003. 1993-1995 freier Publizist und Verlagslektor. 1995-1998 Mitarbeiter im DFG-Projekt zur Geschichte der deutschen P.E.N.-Zentren. Seit 1998 am Institut für deutsche Philologie der LMU, 2008 Vertretung des komparatist. Lehrstuhls an der FAU Erlangen. 2009 apl. Prof. in München. Mitglied des P.E.N., Vorsitzender der Int. Kipphardt-Gesellschaft.

### PROF. DR. SABINE ANSELM

studierte Germanistik, Evangelische Theologie und Klassische Philologie in Freiburg, Jena, München und Zürich. Von 1993-2004 Tätigkeit als Gymnasiallehrerin in Erlangen, Germering und München. 2003 Promotion zur Dr. phil. an der Universität Jena, 2009 Habilitation. Seit 2010 Privatdozentin und Akademische Oberrätin an der LMU. Seit Sommersemester 2013 Vertretung des Lehrstuhls für Didaktik der deutschen Sprache und Literatur sowie der Lehrprofessur.

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR SPRACH- UND LITERATURWISSENSCHAFTEN (2)

### PROJEKTINHALT:

Im Projekt geht es darum, an der Fakultät für Sprach- und Literaturwissenschaften die Reflexion über den zentralen Stellenwert der Qualität guter Lehre zu intensivieren und die an der Lehrerbildung beteiligten Fachteile der Germanistik (Didaktik der deutschen Sprache und Literatur, Germanistische Linguistik, Neuere deutsche Literaturwissenschaft, Mediävistik) weiter zu vernetzen. Denn nicht erst aufgrund der Modularisierung der Studiengänge im Zeichen der Bologna-Reform ist eine gewisse „Fragmentierung“ der Bezugsdisziplinen als Monitum zu beklagen. Zur inhaltlichen Konkretisierung dieser grundlegenden Überlegungen wird als Schwerpunkt an der Schnittstelle von Literaturwissenschaft und Literaturdidaktik exemplarisch das Thema Werteerziehung gewählt.

### KONKRETE MASSNAHMEN:

In einem ersten Schritt wurden Befragungen mittels Fragebögen unter den Lehramtsstudierenden durchgeführt. Erhoben wurden Daten von Erstsemesterstudierenden sowie

von Studierenden, die das Staatsexamen vorbereitende Kandidatenkolloquia besuchten. Ziel war es herauszufinden, welche Erwartungen an das Lehramtsstudium und speziell welche Vorstellungen von guter Lehre zu Beginn des Studiums vorherrschend sind und wie sich diese während des Studiums verändern. Die Arbeit an diesen subjektiven Theorien und den sogenannten „beliefs“, beispielsweise den Vorstellungen von gutem Deutschunterricht, stellt in der Lehrerbildung einen zentralen Ausgangspunkt dar. Sie sind eine große regressive Einflussvariable im Blick auf den Studienerfolg. Zugleich konnten aus den Ergebnissen auch Rückschlüsse auf die Zufriedenheit der Studierenden gezogen werden bzw. eine Umgestaltung der Studienstruktur im Blick auf eine eventuell notwendige Reform vorbereitet werden. Eine weitere (Online-)Befragung, die in Zusammenarbeit mit dem Studienbüro möglich wurde, fokussierte den Bereich der ästhetischen und ethischen Bildung. Zielgruppe hierbei waren alle Studierenden der Germanistik, da insbesondere die Unterschiede zwischen den Lehramtsstudierenden sowie den Bachelor- und Masterstudierenden im Blick auf die inhaltliche Befragung erforscht werden



## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR SPRACH- UND LITERATURWISSENSCHAFTEN (2)

sollten. Sehr gewinnbringend war im Zusammenhang von Konzeption und Weiterentwicklung der Fragebögen ein Workshop mit dem Coach Thomas Steininger. Dieses Angebot, das vom Center for Leadership and People Management zur Unterstützung angeboten wurde, hat wichtige Impulse vermitteln können.

### PERSÖNLICHE ERFOLGE:

Ein wesentlicher Erfolg besteht darin, dass das Projekt in geplanter Weise durchgeführt werden konnte. Dadurch wurde die Diskussion über gute Lehre und die interdisziplinäre Verbindung der germanistischen Teilfächer im Kontext der Lehrerbildung ins Bewusstsein der Dozentinnen und Dozenten gerückt. Hierzu trug auch die Vernetzung mit dem Multiplikatoren-Team des ersten Jahrgangs der Fakultät 13/14 wesentlich bei. Zudem konnte inhaltlich an Vorarbeiten des Forschungsprojektes „Brückensteine“, das sich für die Verknüpfung von Fachwissenschaften und Fachdidaktik engagiert, angeknüpft werden. Begleitend zu den Befragungen wurde darüber hinaus

in Zusammenarbeit mit dem Münchner Zentrum für Lehrerbildung (MZL) eine Auftaktveranstaltung durchgeführt, zu der Lehrende aus Schule und Universität sowie Studierende eingeladen wurden, und deren Durchführung ebenfalls als Erfolg zu sehen ist.

Ein weiterer Erfolg ist schließlich darin zu sehen, dass das Team der Beteiligten über die gesamte Dauer des Projekts hinweg in konstruktiver Weise miteinander gearbeitet hat. Durch gegenseitige Rückmeldungen und das Arbeiten auf ein gemeinsam gestecktes Ziel hin, wurden unglaubliche Energien, die dafür allerdings auch notwendig waren, freigesetzt.

### HERAUSFORDERUNGEN:

Zentrale Herausforderung für alle am Projekt Beteiligten – Dozenten wie Studierende – war es, darauf zu achten, die vorhandenen zeitlichen Ressourcen sinnvoll einzusetzen und nicht dauerhaft überzustrapazieren. Auch wenn Konzeption und Durchführung des Projekts von allen Mitgestaltenden als überaus gewinnbringend erlebt wurden, galt es doch, das Engagement zusätzlich

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR SPRACH- UND LITERATURWISSENSCHAFTEN (2)

zu den ansonsten bestehenden Herausforderungen in Lehre, Verwaltung und Forschung bzw. den Studienanforderungen mit gleichbleibender Energie durchzuhalten. Es muss darum kritisch angemerkt werden, dass eine derartige Tätigkeit, so schade das auch sein mag, weil forschendes Lehren und Lernen eine der wesentlichen Quellen für Begeisterungsfähigkeit darstellt und sich insgesamt sehr positiv auf das Arbeitsklima auswirkt, nicht parallel zu den ohnehin ständig zunehmenden Aufgabengebieten und Arbeitsbelastungen realisierbar, sondern nur kompensatorisch vorstellbar ist.

### BLICK IN DIE ZUKUNFT:

Zunächst muss die Phase der Datenauswertung ganz abgeschlossen werden. Dazu sind weitere Ergebnispräsentationen und -diskussionen rund um die Befragungen geplant, die in unterschiedlichen Kreisen dazu beitragen sollen, an der Fokussierung einer präzisierten Befragung zu arbeiten. Geplant ist hierbei, auch die Dozierenden einzubeziehen. Auf diese Weise lassen sich die Ideen zur guten Lehre weitergehend multiplizieren.

## DAS PROJEKT DER SOZIALWISSENSCHAFTLICHEN FAKULTÄT



Dr. Tine Hanrieder und Dr. Markus Gloe

### DR. TINE HANRIEDER

studierte Politikwissenschaft an den Universitäten Passau, Sciences Po Paris und Tübingen. Sie promovierte 2012 an der Universität Bremen zum Thema „International Organizations in Time: Fragmentation and the Vicious Circle of Reform in the World Health Organization“. Seit 2009 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. Assistentin am Lehrstuhl für Global Governance and Public Policy am Geschwister-Scholl-Institut für Politikwissenschaft.

### DR. MARKUS GLOE

studierte die Fächer Deutsch, Geschichte und Gemeinschaftskunde/Wirtschaftslehre an der Pädagogischen Hochschule Freiburg, promovierte dort zum Thema „Planungen zur Deutschen Einheit - Der Forschungsbeitrag für Fragen der Wiedervereinigung“. Seit 2011 leitet er die Lehrereinheit Didaktik der Sozialkunde am Geschwister-Scholl-Institut für Politikwissenschaft.

## DAS PROJEKT DER SOZIALWISSENSCHAFTLICHEN FAKULTÄT

### PROJEKTINHALT:

Kollegiales Feedback ist ein effektives Mittel zur Qualitätssicherung in der Lehre und zur Stärkung und Weiterentwicklung des Lehrpersonals, das sich flexibel auf die spezifischen Bedürfnisse am Institut abstimmen lässt. Hier arbeiten Kolleginnen und Kollegen teils über Jahrzehnte zusammen, ohne sich bei einem Kerngeschäft, dem Lehren, wahrgenommen zu haben. Kollegiales Feedback bietet ihnen die Möglichkeit des Austauschs mit Kolleginnen und Kollegen auch in der Lehre. Es ermöglicht den Lehrenden, sich und die eigene Lehre kontinuierlich zu reflektieren und weiter zu entwickeln. Dabei wird ihre Selbstwahrnehmung und Selbstanalyse mit der Fremdwahrnehmung durch andere Lehrende bereichert. Kollegiales Feedback ist wie kaum ein anderes Instrument auch geeignet, den Alltagsbelastungen der Lehrenden zu begegnen, die vornehmlich aus der Isolation von Hochschullehre und dem Mangel an Gedanken- und Erfahrungsaustausch entspringen.

Die Lehrenden gewinnen durch das Kollegiale Feedback Einsichten in eigene Stärken

und Schwächen, lernen, wie ihr Verhalten von anderen wahrgenommen wird, erhalten Anstöße, die helfen, die Lehre auf die Lerngruppe abzustimmen und erfahren Anerkennung. Auch die Rolle der Ratgebenden für Kolleginnen und Kollegen schult die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten in Gesprächsführung und Teamarbeit.

Das Projekt hatte den Aufbau und die Etablierung einer kollegialen Feedback-Kultur am Geschwister-Scholl-Institut für Politikwissenschaft zum Ziel. Es sollte Beobachtungs- und Auswertungsbögen, einen Leitfaden zum Ablauf und Checklisten zur Ergebnissicherung sowie Anregungen für ein Portfolio zur Dokumentation eines persönlichen Evaluationsprozesses bieten.

Kollegiales Feedback sollte ein selbstverständlicher Teil der Lehre im Hochschulalltag des GSI und darüber hinaus werden. An Schulen hat sich Kollegiales Feedback in den letzten Jahren verbreitet, an deutschen Hochschulen finden sich nur wenige Ansätze. Das Projekt leistete damit Pionierarbeit und dient nachhaltig der Qualitätssicherung und -entwicklung.

## DAS PROJEKT DER SOZIALWISSENSCHAFTLICHEN FAKULTÄT

### KONKRETE MASSNAHMEN:

Nach intensiver Sichtung der Literatur und vorhandener Ansätze des Kollegialen Feedbacks an Hochschulen, die im Vergleich zum schulischen Bereich überschaubar sind, erstellten wir Beobachtungs- und Auswertungsbögen, einen Leitfaden zum Ablauf und Checklisten zur Ergebnissicherung sowie Anregungen für ein Portfolio zur Dokumentation eines persönlichen Evaluationsprozesses. Im Anschluss daran bildeten wir ein erstes Versuchstandem, um die Materialien auszuprobieren. Dazu besuchten wir uns gegenseitig in ausgewählten Veranstaltungen und führten Feedbackgespräche gemäß den Checklisten durch. Parallel zu diesem Prozess warben wir im Mittelbau des Instituts dafür, dass sich weitere Tandems bilden, die Kollegiales Feedback ausprobieren. Die Vorstellung des Projekts stieß dabei sowohl auf Interesse, aber auch auf Widerstand und Skepsis. Es fand sich ein weiteres Tandem, das ebenfalls mit den zur Verfügung gestellten Materialien einen kollegialen Feedbackprozess durchlief.

Auf der Basis der Rückmeldungen aus den beiden Tandems erstellten wir dann einen Leitfaden, der künftig allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Institut zur Verfügung gestellt werden soll.

### PERSÖNLICHE ERFOLGE:

Das Kollegiale Feedback ist bei sämtlichen Teilnehmenden auf äußerst positive Resonanz gestoßen. Es unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lehre – ohne dass sie dabei gleich beurteilt und bewertet werden. Die Rückmeldungen lassen darauf schließen, dass mit dem Kollegialen Feedback den Beteiligten ein Instrumentarium an die Hand gegeben wurde, um mit geringem zeitlichen Aufwand die eigene Lehre nachhaltig qualitativ zu verbessern.

Das Projekt bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Institut:

- Orientierungshilfe im Spektrum Kollegialer Feedbackansätze und möglicher Fokussierungen,

## DAS PROJEKT DER SOZIALWISSENSCHAFTLICHEN FAKULTÄT

- Arbeitserleichterung durch vorstrukturierte Handlungsabläufe sowie Auswertungshilfen,
- Hilfestellungen zur individuellen Ergebnissicherung.

Für das Multiplikatoren-Team war es zudem gewinnbringend, Einblick in die Situation, Fragestellungen und Projektideen anderer Fakultäten zu erhalten. Dies schärfte den Blick für die eigene Situation. Darüberhinaus profitierte das Team auch vom Austausch mit anderen Multiplikatoren über Lehrstrategien und -konzepte. Auch die finanzielle Ausstattung des Projekts ermöglichte es, das Kollegiale Feedback als Idee pilotmäßig am Institut zu realisieren und allen aktuellen und zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Form eines Leitfadens die Idee nahe zu bringen.

### HERAUSFORDERUNGEN:

Die größte Herausforderung war der Umgang mit der Skepsis und den Ängsten der Kolleginnen und Kollegen. Viele empfinden den gegenseitigen Besuch in der eigenen Ver-

anstaltung als Belastung. Eine weitere Hürde ist der Transfer von der Ebene des Mittelbaus auf die Ebene der Professorinnen und Professoren.

### BLICK IN DIE ZUKUNFT:

Der Leitfaden „Kollegiales Feedback am Geschwister-Scholl-Institut“ wird allen aktuellen und allen künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Geschwister-Scholl-Institut für Politikwissenschaft zur Verfügung gestellt werden. Wir hoffen, dass damit die Etablierung einer kollegialen Feedback-Kultur am Geschwister-Scholl-Institut gelingen kann. Darüber hinaus tragen wir die Idee des Kollegialen Feedbacks im Rahmen eines Workshops auch an andere Universitäten.



## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR MATHEMATIK, INFORMATIK UND STATISTIK



Allaithy Raed (links) und Prof. Dr. Hans Jürgen Ohlbach

### PROF. DR. HANS JÜRGEN OHLBACH

studierte Physik und Mathematik an der Universität Mainz. Nach dem Physik-Diplom wechselte er in die Informatik und promovierte im Jahr 1988 zu einem Thema des Automatischen Beweisens an der Universität Kaiserslautern. Von 1990-1996 arbeitete er am Max-Planck Institut für Informatik in Saarbrücken, wo er auch habilitierte. Nach zwei Jahren am Imperial College in London und zwei Jahren als Senior Lecturer am King's College in London bekam er im Jahr 2000 eine C3-Professur am Institut für Informatik der LMU. Seit 2007 ist er dort Studiendekan.

### ALLAITHY RAED

stammt aus Syrien. Von 1998-2005 studierte er Informatik an der Technischen Universität Dortmund. Von 2005-2009 war er Softwareentwickler und Produktmanager bei einer IT-Firma in Hamburg. Seit 2009 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Informatik der LMU München und bietet dort eine Reihe von zusätzlichen praxisorientierten Lehrveranstaltungen an, die oft von mehreren hundert Studierenden besucht werden.

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR MATHEMATIK, INFORMATIK UND STATISTIK

Zunächst sollte bemerkt werden, dass das Projekt längerfristig angelegt ist und das erste Jahr im Wesentlichen eine Anlaufphase ist. Es wird jedoch kein Weiterförderungsantrag gestellt, weil genügend andere Mittel vorhanden sind, um das Projekt zu verlängern.

### PROJEKTIINHALT:

Das Projekt gliedert sich in folgende Teile:

- Unterstützung der Lehre mit E-Learning Angeboten
- Zusatzangebote sowie Tutorenausbildung
- Überarbeitung der Konzepte der Informatikausbildung
- Monitoring der Fortschritte der Studierenden (Learning Analytics)

### KONKRETE MASSNAHMEN:

#### Unterstützung der Lehre mit E-Learning Angeboten:

1. Visualisierung von Software-Algorithmen in der Lehre.

Dieses umfangreiche Projekt wird auch im

Rahmen der Dissertation von Herrn Raed weiter bearbeitet. Es hat drei Phasen:

Phase I: Erfassen der für die Visualisierung relevanten Daten während des Ablaufs eines Programms.

Phase II: Erstellen von optisch ansprechender und konfigurierbarer Visualisierung.

Phase III: Implementation von einem Prototyp und schrittweises Einsetzen in der Lehre sowie iterative Erweiterung und Verbesserung von Phase I-III.

Ein Konzept für Phase I und II wurde ausgearbeitet und an Beispielen in einer Diplomarbeit umgesetzt.

2. Erstellen von Tutorial-Videos mit Informatik-Inhalten für Lehrzwecke.

Im SoSe 2013 wurden erstmals in einem Seminar solche Videos von Studierenden erstellt. Ein weiteres solches Seminar wird im SoSe 2014 stattfinden. Um die Videos und dazugehörige Webseiten verfügbar zu machen, wurde eine spezielle Plattform entwickelt, die

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR MATHEMATIK, INFORMATIK UND STATISTIK

demnächst online geht. Begleitend dazu gibt es eine Zulassungsarbeit für das Staatsexamen, worin pädagogische und didaktische Aspekte solcher Tutorial-Videos untersucht werden.

### Zusatzangebote sowie Tutorenausbildung

In diesem Bereich arbeitet Herr Raed. Es gab und gibt folgende Maßnahmen:

1. Im Wintersemester wird regelmäßig ein zusätzlicher praktischer Javakurs für Anfänger angeboten. Im WS 13/14 gab es dazu 455 Anmeldungen, davon nahmen mindestens 350 regelmäßig teil. Nur durch das Einstellen von Hilfskräften, die auch vom Lehre@LMU-Projekt bezahlt wurden, war eine gute Betreuung möglich.

2. Im Rahmen von Lehre@LMU (TutorPlus, Multiplikatoren-Projekt) wird in den Ferien eine Schulung für Tutoren angeboten. Diese Schulung dauert 5 Tage zu je 5 Stunden und umfasst folgende Punkte: Didaktisches Fachwissen vermitteln wie z.B. das AVIVA Modell, Münchner Lehr-Methoden, Studierende motivieren, Feedback geben und nehmen. Ver-

mitteln von technischem Fachwissen wie z.B.: Grundregeln zum Erstellen von guten Folien, Präsentationstechniken.

Im Rahmen von Lehre@LMU (Multiplikatoren-Projekt und TutorPlus) wird Herr Raed eine Weiterbildung „English for Scientists“ mit 1-1 Trainer absolvieren. Diese Weiterbildung umfasst 92 Einheiten je 45 Minuten (2x pro Woche je 90 Minuten insgesamt 6 Monate) mit einem Experten (Herr Tim Korver). Diese Weiterbildung umfasst folgende Punkte: Writing skills for academic thesis and research papers, Presentation skills for specific academic talks, Giving lectures in English, Grammar for Proficiency Level, Preparation for Cambridge Certificate of Proficiency in English (CPE). Ziel der Weiterbildung ist das Beherrschen der Grundregeln und der Fachausdrücke beim Verfassen von wissenschaftlichen Arbeiten in Englisch, so dass Herr Raed Workshops und Schulungen für die Studierenden anbieten kann, wenn diese ihre Bachelor- und Masterarbeit auf Englisch verfassen.

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR MATHEMATIK, INFORMATIK UND STATISTIK

### Überarbeitung der Konzepte der Informatikausbildung

Dieser Teil wurde zunächst zurückgestellt. Der Grund dafür ist, dass die Informatikstudiengänge im Jahr 2013 im Akkreditierungsprozess waren. Das endgültige Gutachten wird im März 2014 erwartet. Eine Überarbeitung der Konzepte muss die Empfehlungen und Auflagen der Akkreditierungskommission berücksichtigen. Damit gehen entsprechende Änderungen der Prüfungsordnungen einher, von denen einige derzeit in der Planung sind.

### Monitoring der Fortschritte der Studierenden

Eine der Maßnahmen zur Vorbereitung der Akkreditierung war die Erstellung umfangreicher Statistiken. Das war eine einmalige und sehr aufwändige Maßnahme, die man so nicht regelmäßig wiederholen kann. Um das zu vereinfachen und mehr oder weniger routinemäßig im laufenden Betrieb machen zu können, wird derzeit ein System entwickelt, welches erlaubt, regelbasiert Abfragen und Berechnungen auf dezentralen

Datenquellen zu spezifizieren und auszuwerten. Damit lassen sich dann ohne Programmänderungen in einer benutzerfreundlichen Sprache die unterschiedlichsten Auswertungen formulieren und dokumentieren.

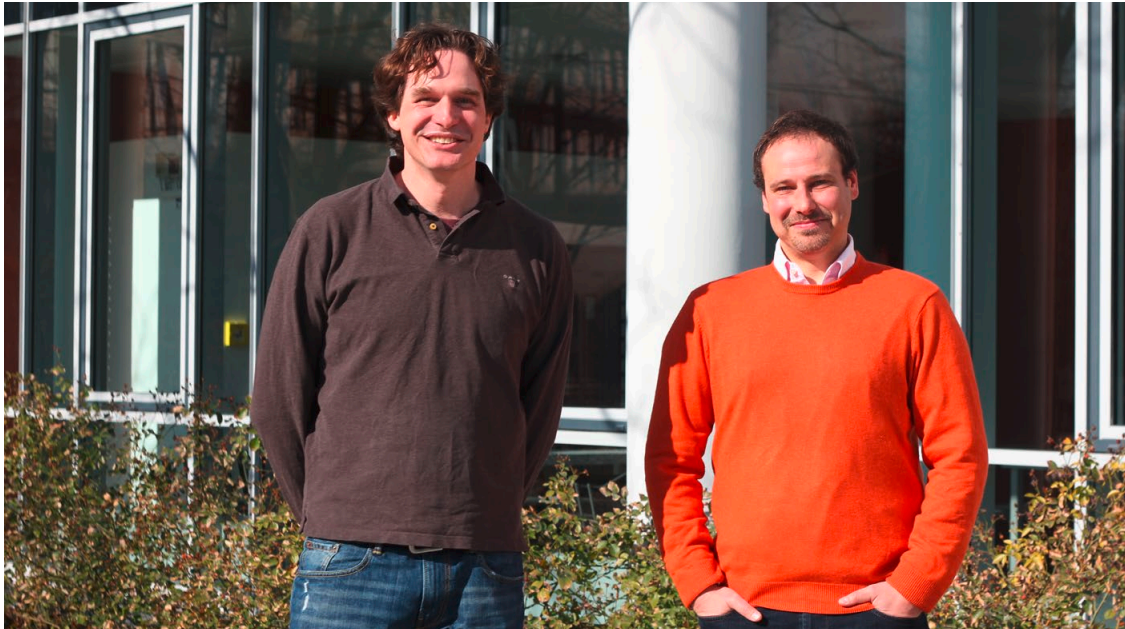
### BLICK IN DIE ZUKUNFT:

#### Das Multiplikatoren-Projekt und weitere Maßnahmen

Die Vorträge und Workshops im Multiplikatoren-Projekt haben uns viele praktische Anregungen gegeben. Wir planen, in den nächsten Monaten eine Webseite insbesondere für Assistenten aufzubauen, auf der die Informationen, Anregungen und Materialien, die man für die Durchführung der Lehre braucht, gesammelt werden. Dies ist gerade für neue Assistenten, die sich in den Lehrbetrieb einarbeiten müssen, sehr hilfreich.

Auch wenn kein Fortsetzungsantrag gestellt wird, möchten wir weiterhin die Vorträge und Workshops im Rahmen des Multiplikatoren-Projekts besuchen und die Anregungen ins Institut weitergeben.

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR CHEMIE UND PHARMAZIE



Prof. Dr. Christian Wahl-Schott (links) und Dr. Dr. Christian Michael Grimm

### PROF. DR. CHRISTIAN WAHL-SCHOTT

studierte von 1991-1998 das Fach Humanmedizin an der Albert-Ludwigs-Universität in Freiburg und an der Ruprecht-Karls-Universität in Heidelberg und promovierte im Jahr 1997 an der Albert-Ludwigs-Universität in Freiburg im Fach Pharmakologie und Toxikologie. Seit 2007 ist er W2-Professor für Molekulare Pharmakologie an der LMU München.

### DR. DR. CHRISTIAN MICHAEL GRIMM

studierte Pharmazie an der Universität Würzburg und promovierte im Jahr 2004 (Dr. rer. nat., Freie Universität Berlin) sowie im Jahr 2011 (Dr. phil., Universität Kassel/MPI für Wissenschaftsgeschichte Berlin). Nach Forschungsaufenthalten an den Universitäten Harvard und Stanford ist er seit 2011 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Pharmakologie für Naturwissenschaften der LMU München tätig.

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR CHEMIE UND PHARMAZIE

### PROJEKTINHALT:

Die klinische Pharmazie ist ein wesentlicher Bestandteil der universitären Ausbildung im Studiengang Pharmazie. Durch die Lehre in diesem Fach sollen die zukünftigen Apothekerinnen und Apotheker befähigt werden, die klinische Präsentation von Erkrankungen und deren komplexe Therapien zu verstehen, patientengerecht zu beraten und kompetenter Gesprächspartner der Ärztinnen und Ärzte zu sein. Das Fach klinische Pharmazie wird in vier Teilen unterrichtet, einer davon in der Abteilung Pharmakologie. Dieser Teil ist als zweiwöchiger ganztägiger Blockkurs konzipiert. In der ersten Woche findet eine interdisziplinäre Vorlesungsreihe mit klinischen Kollegen aus der Medizinischen Fakultät statt. Dort lernen die Studierenden die wichtigsten allgemeinen Grundlagen in Form klinisch orientierter Vorlesungen (Kardiovaskuläres, Respiratorisches, Gastrointestinales, Urogenitales System, Muskulo-Skelettales System, Nervensystem und Verhalten, Infektiologie und Immunantwort). In der zweiten Woche werden die Lerninhalte aus der ersten Woche in Kleingruppen aus maximal 15 Studieren-

den in Form von 12 realen Fallbesprechungen praktisch vertieft. Diesen Teil haben wir im Rahmen des Multiplikatoren-Projekts der LMU weiter ausgebaut. Die Veranstaltung wurde zu einer interdisziplinären und integrativen Lehrveranstaltung umstrukturiert, die von Lehrpersonal aus dem Fachbereich Pharmakologie gemeinsam mit Tutoren aus dem Fach Humanmedizin durchgeführt wird. Nach dem Lehrkonzept des problemorientierten Lernens lernen die Studierenden unter Anleitung und Moderation von Pharmakologen und Medizinern in Kleingruppen anhand von realen Patientenkasuistiken spezifische Themengebiete der Pharmakologie und klinischen Pharmazie zu erarbeiten. Die einzelnen Kasuistiken sind dabei einerseits reale Patientenfälle aus dem klinischen Alltag oder „case reports“ aus einschlägigen aktuellen wissenschaftlichen Journalen. Im Vordergrund stehen das Erarbeiten und das Verständnis von inhaltlichen Zusammenhängen. Durch den interdisziplinären Charakter der Veranstaltung und durch die Integration von Tutoren aus der Medizin sollen die Studierenden Krankheitsbilder, deren Symptome und klinische Zeichen sowie deren



## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR CHEMIE UND PHARMAZIE

Pharmakotherapie besser verstehen lernen. Das Lehrkonzept soll bereits im Studium die Zusammenarbeit zwischen Apothekern und Medizinern stimulieren und damit die Grundlage für eine erfolgreiche Kommunikation an den Schnittstellen zwischen Medizin und Pharmazie im späteren Berufsleben auf beiden Seiten festigen.

### KONKRETE MASSNAHMEN:

Zur Verwirklichung des Projekts wurde eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe aus Dozenten der Pharmazie und Dozenten und Tutoren der Humanmedizin gebildet. Diese erarbeitete das Design und den Inhalt der jeweiligen Patientenkasuistiken. Insgesamt wurden 12 solcher Kasuistiken erstellt und auf der Institutshomepage im Bereich Lehre abgelegt. Die Veranstaltung wurde als interdisziplinäre und integrative Lehrveranstaltung gehalten, die von Lehrpersonal aus dem Fachbereich Pharmakologie gemeinsam mit Tutoren aus dem Fach Humanmedizin durchgeführt wird. Zielgruppe des Kurses waren Studierende des 8. Semesters im Staatsexamensstudiengang Pharmazie. Die Qualitätskontrolle wurde von den Dozenten der Pharmazie übernommen.

### PERSÖNLICHE ERFOLGE:

Durch das Projekt wurde der klinische Bezug des Faches deutlich verbessert. Insbesondere wurde die Zusammenarbeit zwischen Dozenten der Pharmazie und der Medizin verbessert. Sowohl innerhalb der Fakultät als auch fakultätsübergreifend sind Kontakte entstanden bzw. intensiviert worden. Ein weiteres Folgeprojekt ist gegenwärtig in der Pilotphase (s.u.).

### HERAUSFORDERUNGEN:

Die größte Herausforderung bei diesem interdisziplinären Projekt, an dem Humanmediziner und Pharmazeuten gemeinsam teilnehmen, ist es, eine gemeinsame Sprache für die Verständigung zu finden, die zwischen der Fachsprache der Mediziner und der der Pharmazeuten liegt.

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR CHEMIE UND PHARMAZIE

### BLICK IN DIE ZUKUNFT:

Das nächste Ziel ist es jetzt, in einem Kooperationsprojekt zwischen dem Lehrstuhl Pharmakologie der Pharmazie, der Apotheke des Klinikums der LMU und dem Lehrstuhl für Didaktik und Ausbildungsforschung in der Medizin an der Medizinischen Fakultät der LMU angelegt, das interprofessionelle Lernen in Form des Unterrichts am Krankenbett zu fördern. Als erster Schritt in diese Richtung sollen die Studierenden der Pharmazie jeweils eine Woche am Krankenbett ausgebildet werden. Die Studierenden sollen dabei die häufigsten Krankheitsbilder anhand von Symptomen und klinischen Zeichen sowie die entsprechenden Pharmakotherapie am echten Fall kennenlernen und diskutieren.

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR GEOWISSENSCHAFTEN



Prof. Dr. Carola Kűfmann

### PROF. DR. CAROLA KűFMANN

studierte das Fach Geographie an der LMU München und promovierte dort im Jahr 1998. Seit August 2013 ist sie außerplanmäßige Professorin am Lehrstuhl für Geographie und Landschaftsökologie (Department für Geographie), LMU München.

### PROF. DR. ANKE FRIEDRICH

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR GEOWISSENSCHAFTEN

### PROJEKTINHALT:

Im Zentrum des Projektes „Forschen Lehren Lernen“ steht das wissenschaftliche Arbeiten und die korrekte Praxis in Studium, Lehre und Forschung an der Fakultät für Geowissenschaften, um die Studierenden schon früh an wissenschaftliche Arbeitsweisen heran zu führen und um in Zukunft das Ärgernis über zunehmende Plagiate in wissenschaftlichen Arbeiten zu reduzieren bzw. im Idealfall zu vermeiden. Wir haben bisher die Gründe für das häufige Plagieren untersucht und analysieren gerade das semestergerechte Erlernen bzw. Lehren der wissenschaftlichen Methode. Dazu werden semestergerechte Bausteine des wissenschaftlichen Arbeitens, angefangen von der Literaturrecherche über den kritischen Umgang mit Literatur- und Datenmaterial, bis hin zur sicheren Beherrschung der wissenschaftlichen Formalia vermittelt und eingeübt. Das Angebot konzentriert sich damit in erster Linie auf die BSc-Studiengänge der Geowissenschaften und Geographie sowie auf die Lehramtsausbildung (Geographie). Bisher ist Wahrnehmung, Vermittlung und Bedeutung von korrektem wissenschaftlichen Arbeiten in den genannten Studiengängen, sowohl von den

Studierenden als auch von der Dozentenschaft, qualitativ und quantitativ sehr divers zu beurteilen. Je nach Zeitmanagement und Zielsetzung in den entsprechenden Fachmodulen nimmt das wissenschaftliche Arbeiten keinen, einen geringen oder einen höheren Anteil der Inhaltsvermittlung ein. Ein wesentlicher Grund für die starke Diversität ist das Fehlen von einheitlichen Richtlinien, Zitierleitfäden oder gar speziellen Modulen zum wissenschaftlichen Schreiben und Lesen. Diese Lücke versucht das Projekt durch die konkrete Erarbeitung eines wissenschaftlichen Leitfadens für Studierende, einem Erst-Semester-Flyer sowie der Installation eines Workshops von Dozenten für Dozenten zu schließen.

### KONKRETE MASSNAHMEN:

Die Zielgruppe sind in erster Linie die Studierenden der BSc-Studiengänge Geowissenschaften und Geographie sowie der Lehramtsausbildung. Zeitlich passen sich die zu konzipierenden Leitfäden zum wissenschaftlichen Arbeiten dem Grundstudium und seinen Anforderungen in den entsprechenden fachlichen Lehrmodulen an. Somit werden die Studierenden in den Semestern

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR GEOWISSENSCHAFTEN

1 bis 4 auf Hausarbeiten, Gelände-, Kartier- und Exkursionsberichte sowie Übungsberichte durch spezielle Fertigkeiten des wissenschaftlichen Schreibens, der Literaturrecherche und dem selbstkritischen Umgang mit Datenmaterial vorbereitet. In den höheren Semestern werden die Grundkenntnisse um Vertiefungsmodule erweitert, indem die Vorbereitung auf die Anfertigung von Abschlussarbeiten deutlich mehr Gewicht erhält. Konkrete Maßnahmen zum unzureichenden Ausbildungsstand im wissenschaftlichen Arbeiten waren zuerst umfangreiche Ursachenforschung (Befragungen) und Diskussionen mit Studierenden und Dozenten. Es folgte eine intensive Recherche aller verfügbaren Hinweise zu bereits vorhandenen Dokumenten und Anleitungen zum wissenschaftlichen Arbeiten in der Fakultät durch studentische Hilfskräfte. In einem weiteren Schritt wurden die äußerst divergierenden Vorlagen semestergerecht vereinheitlicht, um schließlich einen allgemeingültigen Leitfaden zum korrekten wissenschaftlichen Arbeiten zu erstellen. Um die Sensibilisierung und auch das Einhalten dieses Leitfadens zu gewährleisten, findet im Sommersemester 2014 ein Workshop statt, der neben Diskussionen auch konkrete Beispiele in Arbeits-

gruppen vorstellt und einübt. Hier ist nun die Schnittstelle zu den anderen Dozenten anzusetzen, um damit das Ziel des Multiplizierens von guter Lehre zu erreichen. Es folgt eine Evaluierung in Form eines direkten Feedbacks im Anschluss an den Workshop. Der Einstieg in dieses Vorhaben erfolgte in verschiedenen Workshops, die uns durch das Center for Leadership and People Management vermittelt wurden (z.B. Basisseminar „Führen und Begeistern“ für Multiplikatoren). Dort war zudem die rege Diskussion und der Gedankenaustausch mit den TeilnehmerInnen anderer Fakultäten und Fächer ein großer Gewinn.

### PERSÖNLICHE ERFOLGE:

In die Recherche und Ursachenforschung wurden studentische Hilfskräfte aus unterschiedlichen Semestern und Fachrichtungen eingebunden. Damit war auch ein unterschiedlicher Wissensstand und die Herangehensweise an das Thema „wissenschaftliches Arbeiten“ gegeben. Die einmal wöchentlich stattfindende Ergebnisbesprechung hat ausnahmslos sehr positiv die hohe Bereitschaft der studentischen Mitarbeit für die Verbesserung des wissenschaftlichen

## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR GEOWISSENSCHAFTEN

Arbeitens gezeigt. Besonders positiv hoben die studentischen Hilfskräfte ihren persönlichen Lerneffekt bei den ihnen übertragenen Aufgaben zur Recherche und Erstellung des Leitfadens zum korrekten wissenschaftlichen Arbeiten hervor. Dieser Lerneffekt multipliziert sich weiter, da die studentischen Hilfskräfte bewusst aus den Fächern der Geowissenschaften und der Geographie ins Team geholt wurden und gegenseitig Anregungen, aber auch Problemstellungen austauschen konnten. Die Erfolge für die Dozentschaft zeigen sich z.B. dadurch, dass der vereinheitlichte Leitfaden nun als Basis der verschiedenen Leistungsnachweise beachtet und vorausgesetzt wird.

### HERAUSFORDERUNGEN:

Das Zeitmanagement war aus unserer Sicht eine Herausforderung, da es bei den anderen Aufgaben der Lehre, Verwaltung und Forschung im laufenden Semester schwierig war, Zeit für die zusätzlichen Gesprächsrunden und die noch durchzuführenden Workshops zu gewinnen. Dies gilt nicht nur für uns Dozenten, sondern auch für die studentischen Hilfskräfte, die aufgrund der dichtgedrängten Studienpläne und Prüfungs-

situationen nur durch sehr viel Eigeninitiative und hervorragendes Engagement die ihnen gestellten Zusatzaufgaben in Angriff genommen haben. Inhaltlich war und ist es weiterhin vom Einsatz der einzelnen Dozenten abhängig, welche Bedeutung und auch Beachtung (z.B. beim Bewerten und Korrigieren von schriftlichen Hausarbeiten) er/sie dem korrekten wissenschaftlichen Arbeiten und seiner Vermittlung Raum geben wird/kann/möchte. Durch die Gespräche mit den studentischen Tutoren wurde uns klar, dass Forschen Lehren und Forschen Lernen am besten in kleineren Gruppen und an konkreten Beispielen und Materialien durchzuführen wäre. Dieser Form des Forschen Lernens kann in unserer Fakultät noch nicht flächendeckend für die hohe Anzahl der Studierenden angeboten werden.

### BLICK IN DIE ZUKUNFT:

In der Fakultät soll durch den geplanten Workshop für Dozenten von Dozenten das wissenschaftliche Arbeiten weiter verankert werden. Konkret sollten in der Zukunft zu den fachlichen Modulen in den jeweiligen Studiengängen auch semesterbegleitende Module des wissenschaftlichen Arbeitens



## DAS PROJEKT DER FAKULTÄT FÜR GEOWISSENSCHAFTEN

installiert werden. Dies wird die große Herausforderung sein, da aufgrund der dünnen Personaldecke und den dichtgedrängten Studiengängen, dieses Zusatzangebot nur durch gut geschulte Tutoren oder den wissenschaftlichen Nachwuchs flächendeckend umgesetzt werden kann. Dies gilt in erster Linie für die beiden sehr studentenstarken Bachelorstudiengänge in den Fächern Geographie (BSc-Studiengänge und Lehramtsstudiengänge) und Geowissenschaften (BSc Studiengang).

## DIE HILFSKRÄFTE DER MULTIPLIKATOREN

Bei der Umsetzung der Projekte wurden die Multiplikatoren tatkräftig von ihren Hilfskräften unterstützt. Daher geht ein besonderer Dank für das tolle Engagement an...



Die Hilfskräfte beim „Hilfskräfte-Workshop“ im Oktober 2013

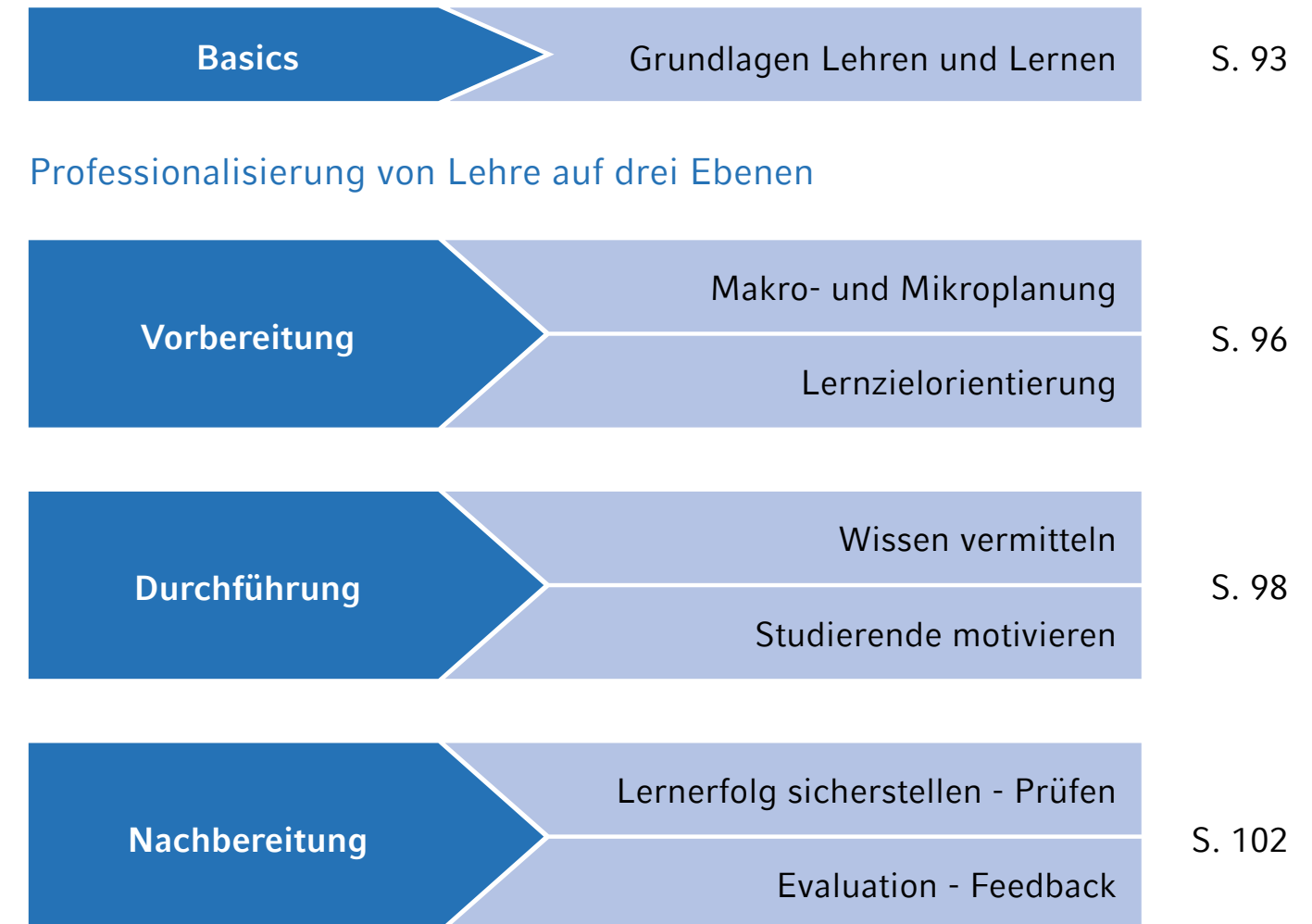
Magdalena Kiess, Christoph Lohmer, Johanna Stöhr, Johanna Bär, Christoph Weber, Daniel Fromkorth, Lisa Lantenhammer, Marlene Scholz, Isabella Ganzenmüller, Christian Neumann, Barbara Vogel, Carina Dehner, Artemis Fritsche, Sebastian Geß, Paul Luger, Tabea Renner, Camilla Schinner, Jens Schwarz, Maj-Britt Cielewicz, Kim Reising, Alexander Treptau, Hanna Haardt, Josua Vieten, Frederike Moormann, Katrin Frühinsfeld, Robert Liebich, Anja Eberle, Fateme Bahrami Mehneh, Steffi Kracht, Frau Mariam Naureen, Kamil Szalkowski, Alwine März, Maximilian Murmann, Sebastian Stöberl, Jakob Gehlen, Alexander Sperling, Lina Marie Frei, Julia Murschel, Helen Heidelberg, Laura Klotz, Sylvia Engels, Matthias Philipp, Lisa Langjahr, Max Malkus, Leon da Rocha, Michael Prumme, Thomas Klutsch, Michael Maier, Carolina Goetz, Katharina Kamm, Vigilus Berthold, Anna Hanszke, Philipp Tomsits, Vinzenz Franz Eichinger, Moritz Schillinger, Christoph Schwaller, Felix Fürgut, Mohamed El Khashab, Matthias Pichler, Carina Schulz, Ursin Raffainer

## 4. GUTE LEHRE

Tipps zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen



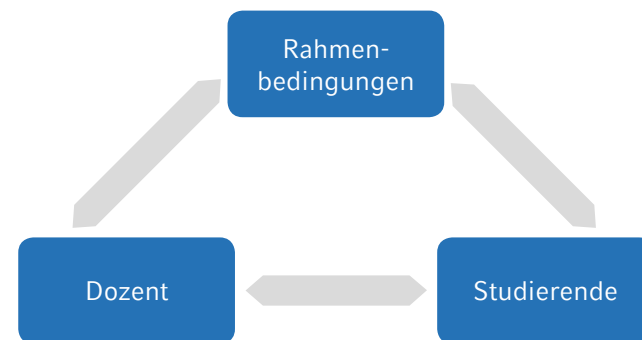
### ÜBERBLICK



## 1. WAS MACHT DEN LEHR-LERN-ERFOLG AUS?

Das Modell von Rindermann (2001) veranschaulicht die drei zentralen Determinanten des Lehr-Lern-Erfolgs, die in wechselseitiger Abhängigkeit stehen. Es verdeutlicht, dass neben Faktoren des Dozenten auch Studierende und Rahmenbedingungen einen wesentlichen Beitrag zum Lehr-Lern-Erfolg leisten.

Die **RAHMENBEDINGUNGEN** sind Faktoren wie das Thema der Veranstaltung, der Veranstaltungstyp oder auch die Veranstaltungsdauer.

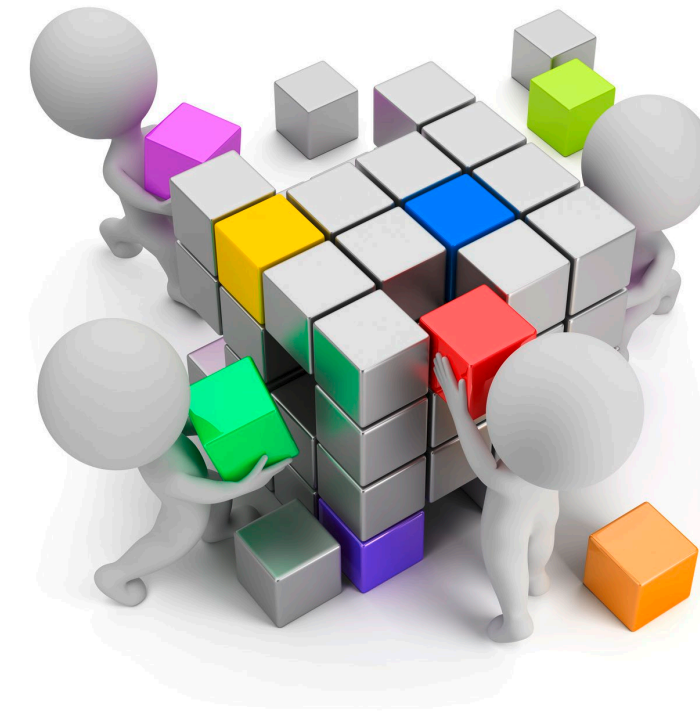


Seitens der **STUDIENDEN** spielen beispielsweise Fleiß und Motivation eine Rolle für den Lehr-Lern-Erfolg. Nach Hattie und Kollegen (2013) haben insbesondere der Hintergrund des Lernenden (z.B. das vorausgehende Leistungsniveau) und die Selbsteinschätzung des eigenen Leistungsniveaus einen zentralen Einfluss.

Wichtige Faktoren seitens des **DOZENTEN** sind Strukturiertheit, Lehrkompetenz, Engagement und die Art des Feedbacks an die Studierenden. Eine besonders zentrale Rolle für den Lehrerfolg spielt nach Hattie et al. (2013) auch die Klarheit der Lehrperson. Diese kann beispielsweise erreicht werden, indem der Lehrende Unterrichtsziele vorgibt und kommuniziert, wie diese erfolgreich erreicht werden können. Auch eine positive Beziehung zu den Studierenden ist ein wichtiger Faktor für den Lernerfolg der Studierenden.

## 1. WAS MACHT DEN LEHR-LERN-ERFOLG AUS?

Die aktuelle Lehr-Lern-Forschung orientiert sich an einer gemäßigt konstruktivistischen Sichtweise, die Kognitivismus und Konstruktivismus verbindet. Grundannahme hierbei ist, dass Wissen gebunden an den Lern-Kontext und unter Einbezug bisheriger Erfahrungen konstruiert wird. Daraus ergeben sich die folgenden vier Gestaltungsprinzipien des Konstruktivismus (Henninger, Mandl und Balk, 1997):





## 1. WAS MACHT DEN LEHR-LERN-ERFOLG AUS?

Die vier Gestaltungsprinzipien des Konstruktivismus  
(nach Henninger et al., 1997)

### SITUIERTHEIT DER LERNUMGEBUNG

► Einbettung des Lernstoffs in den Kontext, in dem das Wissen angewandt werden soll

### AUTHENTIZITÄT DES LERNKONTEXTES

► Einbezug von Beispielen, die der Realität (der Lernenden) entsprechen

### RAUM FÜR EIGENAKTIVITÄT

► Selbstbestimmtes und aktives Arbeiten mit Lerninhalten fördern, beispielsweise durch Reflexion oder Kooperatives Lernen (Lernen in Gruppen)

### MULTIPLE PERSPEKTIVEN

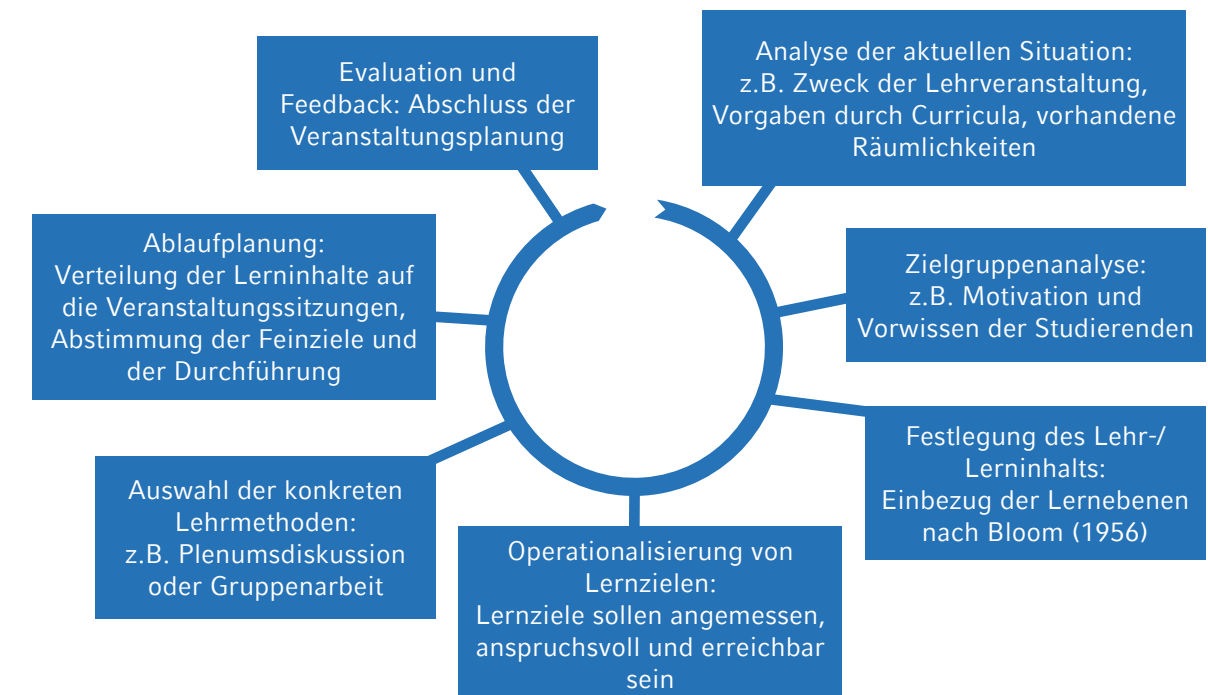
► die Einnahme unterschiedlicher Perspektiven ermöglicht vielfältige Zugänge zu problemlöserrelevantem Wissen

► Die vier Gestaltungsprinzipien lassen sich auf verschiedene Veranstaltungsformate in der Lehre anwenden!

## 2. PROFESSIONALISIERUNG VON LEHRE AUF DREI EBENEN

### Makro- und Mikroplanung von Veranstaltungen

Die vier Gestaltungsprinzipien des Konstruktivismus lassen sich sowohl bei der Makroplanung (Planung der Veranstaltungsreihe) als auch bei der späteren Mikroplanung (Planung einer einzelnen Vorlesungseinheit oder Seminarsitzung) einsetzen. Die folgende Darstellung zeigt einen idealtypischen Ablauf der Planung einer Lehrveranstaltung.



Vgl. Rotthoff (2009)

## 2. PROFESSIONALISIERUNG VON LEHRE AUF DREI EBENEN

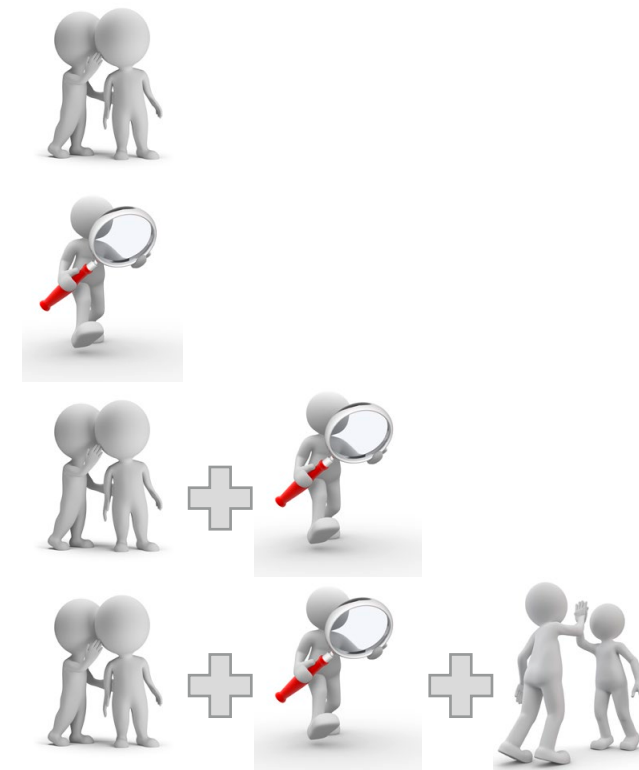
Taxonomie der kognitiven Lernziele nach Bloom (1956)



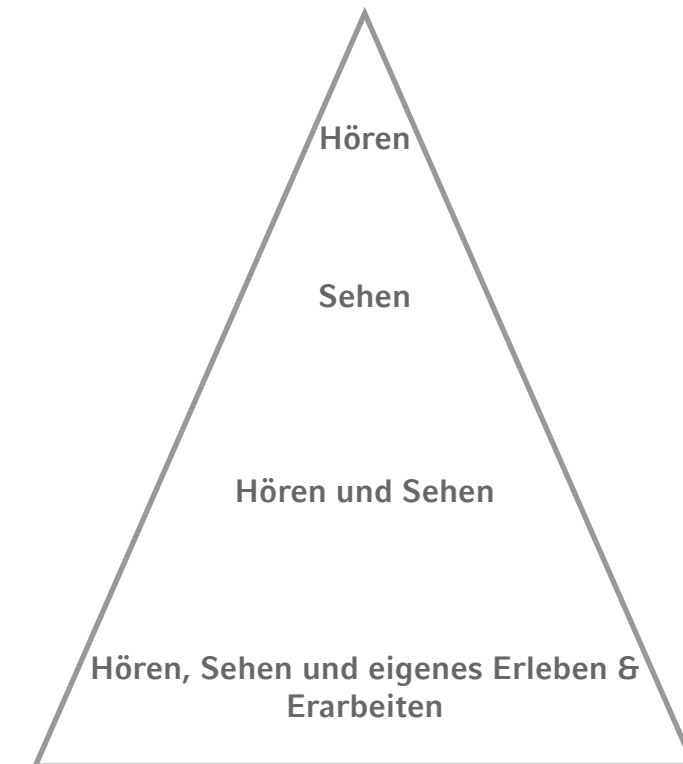
Die Lernebenen sind hierarchisch angeordnet, weshalb die oberen Ebenen jeweils eine Beherrschung der unteren Ebenen voraussetzen. Um „träges Wissen“ zu vermeiden, empfiehlt es sich, auch die höheren Lernebenen einzubinden. Die Formulierung von Zielen nach diesen Ebenen dient als Grundlage für die Wahl der Lernstrategie, der Methoden und der späteren Prüfungsaufgaben.

## 2. PROFESSIONALISIERUNG VON LEHRE AUF DREI EBENEN

Von trägem zu anwendbarem Wissen



Anstieg der Behaltensleistung von Menschen durch die Nutzung unterschiedlicher Informationskanäle:



Die ausgewählten Methoden auf den folgenden Seiten bieten eine Anregung, um Veranstaltungen aktivierend zu gestalten und trägem Wissen entgegenzuwirken.

## 2. PROFESSIONALISIERUNG VON LEHRE AUF DREI EBENEN

Die Methodenpinnwand für die Durchführung von Lehrveranstaltungen

### Kartenabfrage

Vorwissen aktivieren,  
Ideen sammeln und  
strukturieren

#### KARTENABFRAGE:

Eine Fragestellung vorgeben, Ideen der Studierenden auf Moderationskarten sammeln, an die Metaplanwand heften und strukturieren.

### Fishbowl

Diskussion,  
Probleme analysieren

#### FISHBOWL (GRUPPENDISKUSSION):

Eine Diskussionsfrage vorgeben und von drei Diskutanten im Stuhlkreis bearbeiten lassen. Die übrigen Studierenden bilden einen großen Kreis um die Diskutanten und ersetzen einen der Diskutanten, wenn sie selbst Argumente einbringen möchten.

## 2. PROFESSIONALISIERUNG VON LEHRE AUF DREI EBENEN

Die Methodenpinnwand für die Durchführung von Lehrveranstaltungen

### Lernfragen

Vorwissen aktivieren,  
Lernerfolg  
überprüfen

#### LERNFRAGEN:

Einen Fragenkatalog über die Inhalte der Veranstaltung erstellen und z.B. in Form eines Quiz mit den Studierenden durchgehen.

### Gruppenpuzzle

Probleme und  
komplexe  
Fragestellungen  
analysieren,  
Fallarbeit

#### GRUPPENPUZZLE:

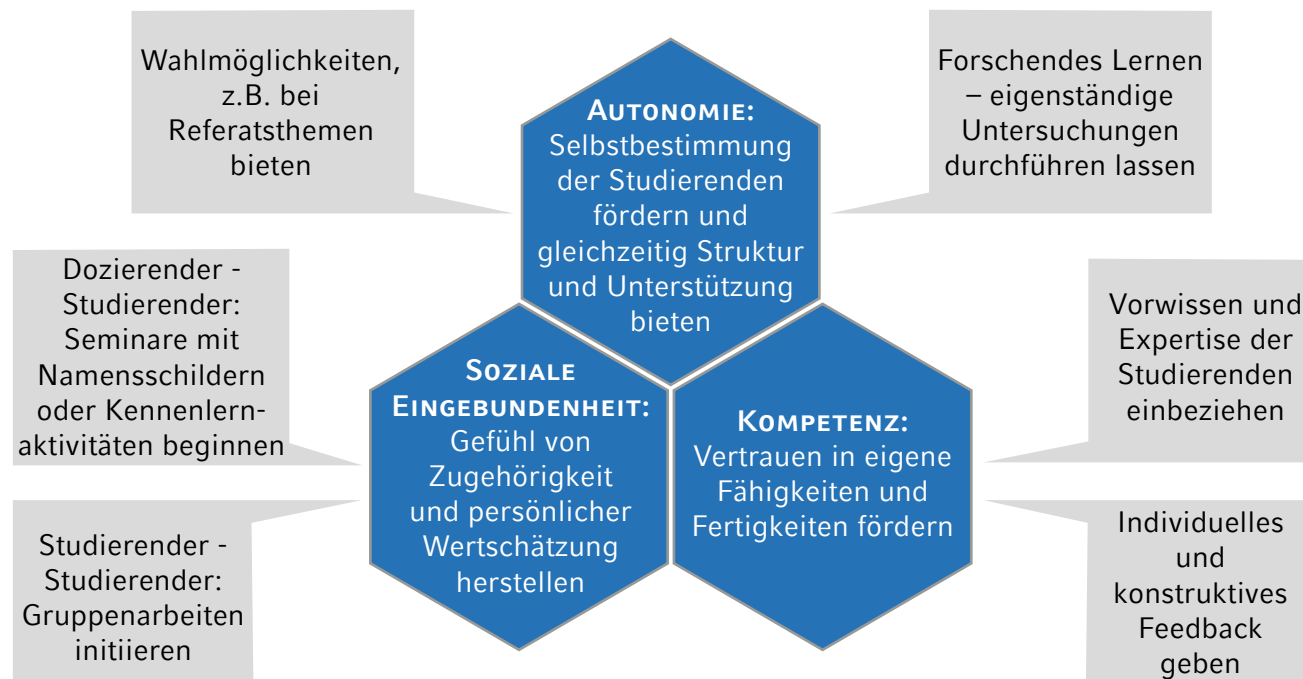
Studierende in Stammgruppen einteilen: Zur Bearbeitung einer Problemstellung entsenden diese Stammgruppen Studierende in unterschiedliche Expertengruppen, um Teilaspekte der Problemstellung zu bearbeiten. Die Studierenden kehren in ihre Stammgruppen zurück und bringen das in den Expertengruppen erworbene Wissen in ihre Stammgruppe ein, um eine gemeinsame Lösung zu generieren.



## 2. PROFESSIONALISIERUNG VON LEHRE AUF DREI EBENEN

### Studierende motivieren – die Selbstbestimmungstheorie nach Deci & Ryan (1985)

Die Selbstbestimmungstheorie geht von drei psychologischen Grundbedürfnissen aus, die entscheidend für die Motivierung von Personen sind.



## 2. PROFESSIONALISIERUNG VON LEHRE AUF DREI EBENEN

### Prüfungen gestalten – lernzielorientiertes Prüfen

Prüfungsfragen sollten so gestellt werden, dass sie den Lehrinhalten und besonders den im Voraus festgelegten Lernzielen der Studierenden entsprechen.

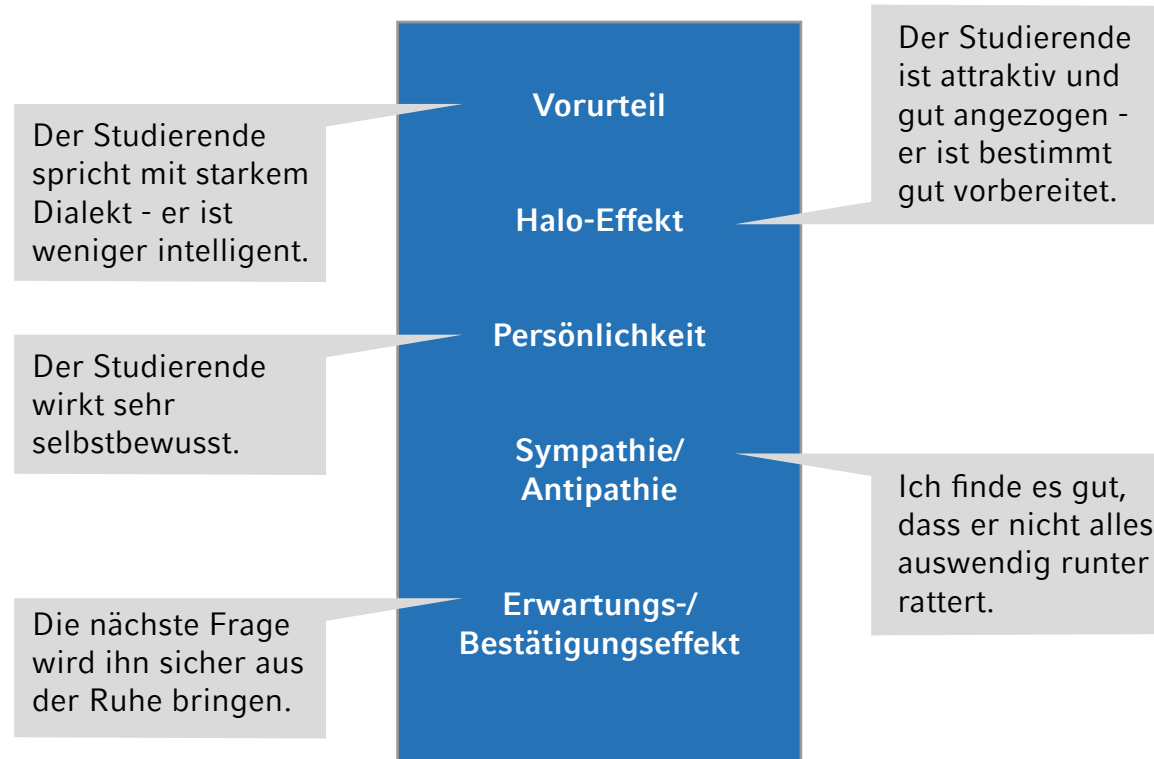
Achten Sie darauf, verschiedene Lernebenen aus dem Modell von Bloom (1956) in Ihre Prüfung zu integrieren. Dies hilft zum einen eine höhere Lernbereitschaft unter den Studierenden zu fördern und zum anderen die Schwierigkeit von Prüfungen zu bestimmen und diese vergleichbar zu machen.



## 2. PROFESSIONALISIERUNG VON LEHRE AUF DREI EBENEN

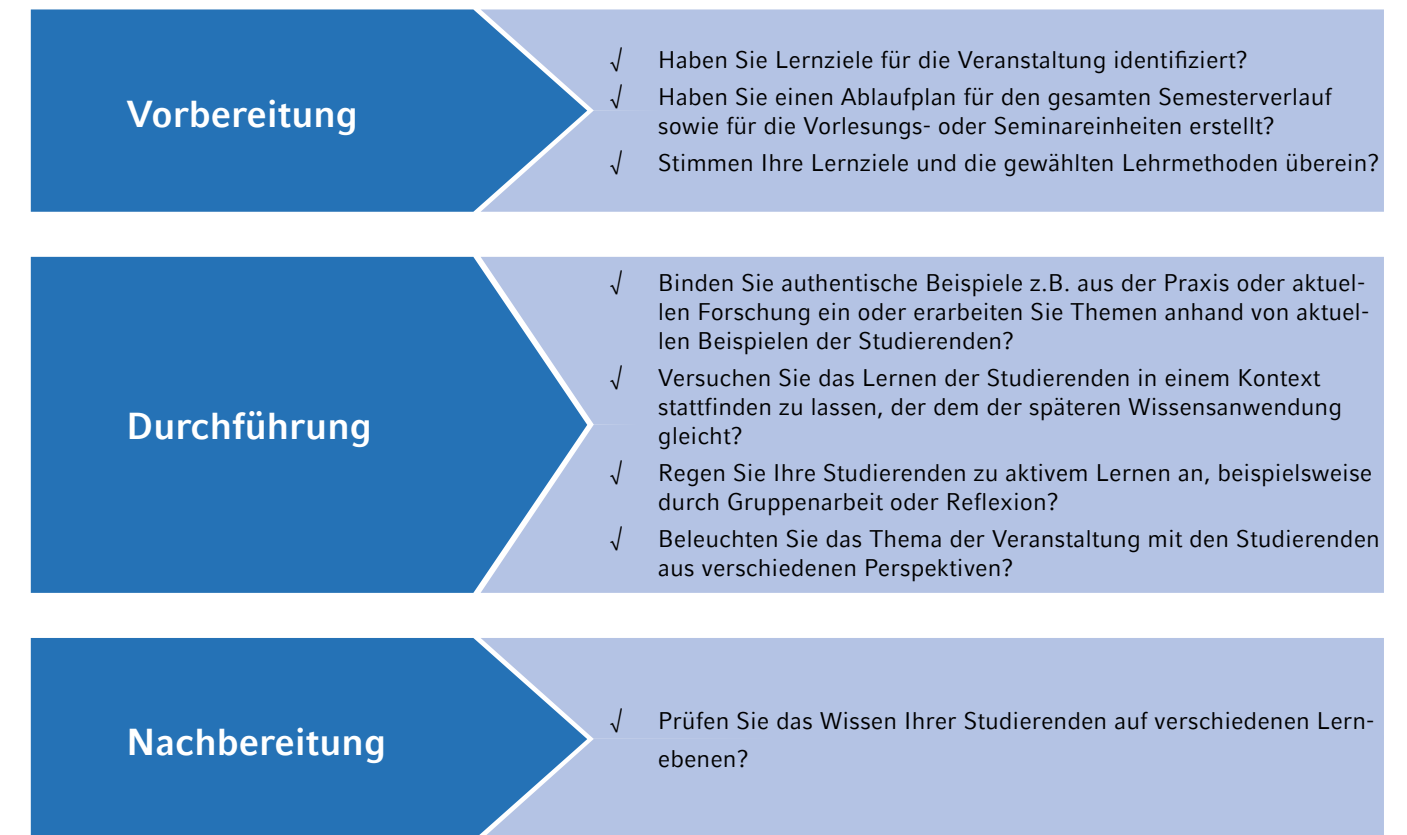
### Mündliche Prüfungen – Urteilsverzerrungen

Um die Fülle von täglichen Informationen zu bewältigen, neigen Menschen in sozialen Interaktionen zu vereinfachten Urteilen, sogenannten Urteilsheuristiken. Diese können jedoch zu Urteilsverzerrungen führen. Durch das Bewusstmachen möglicher Fehlerquellen kann diesen Fehlurteilen jedoch entgegengewirkt werden.



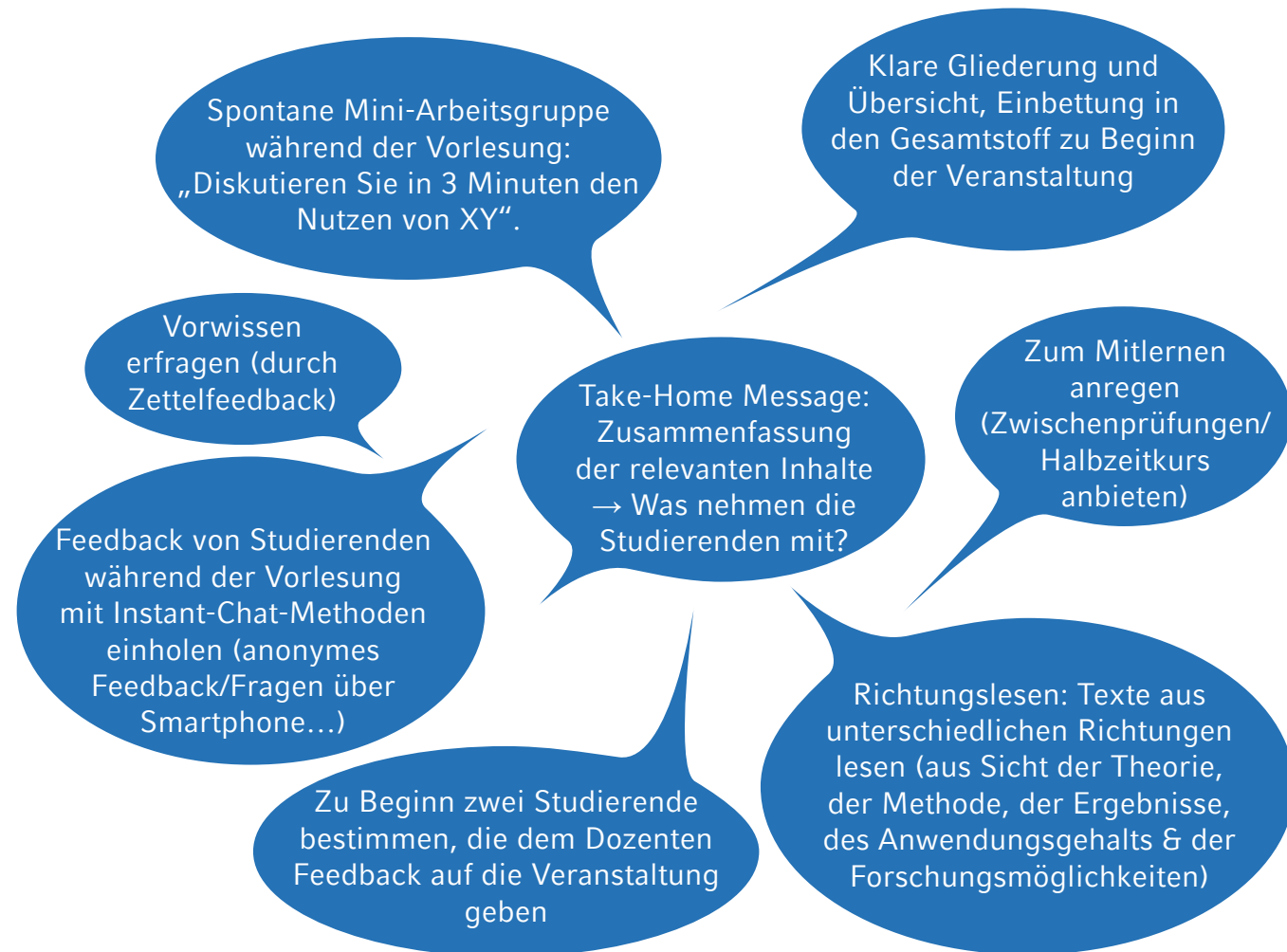
## 2. PROFESSIONALISIERUNG VON LEHRE AUF DREI EBENEN

### Zusammenfassung – einige Fragen für Ihre Lehrveranstaltung



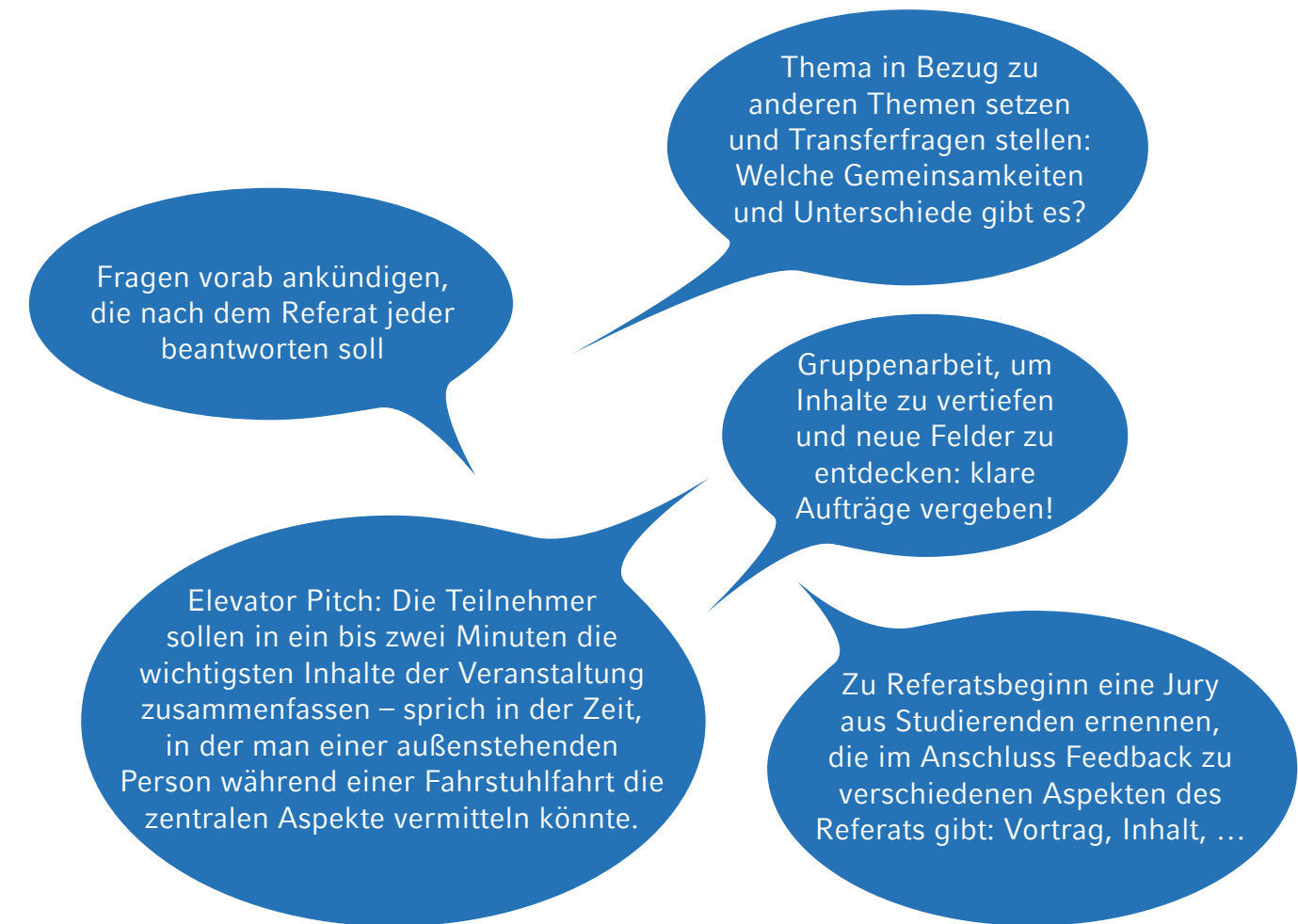
### 3. PRAKTISCHE TIPPS UND TRICKS

Zum Abschluss noch einige praktische Anregungen von Lehrenden an der LMU München:



### 3. PRAKTISCHE TIPPS UND TRICKS

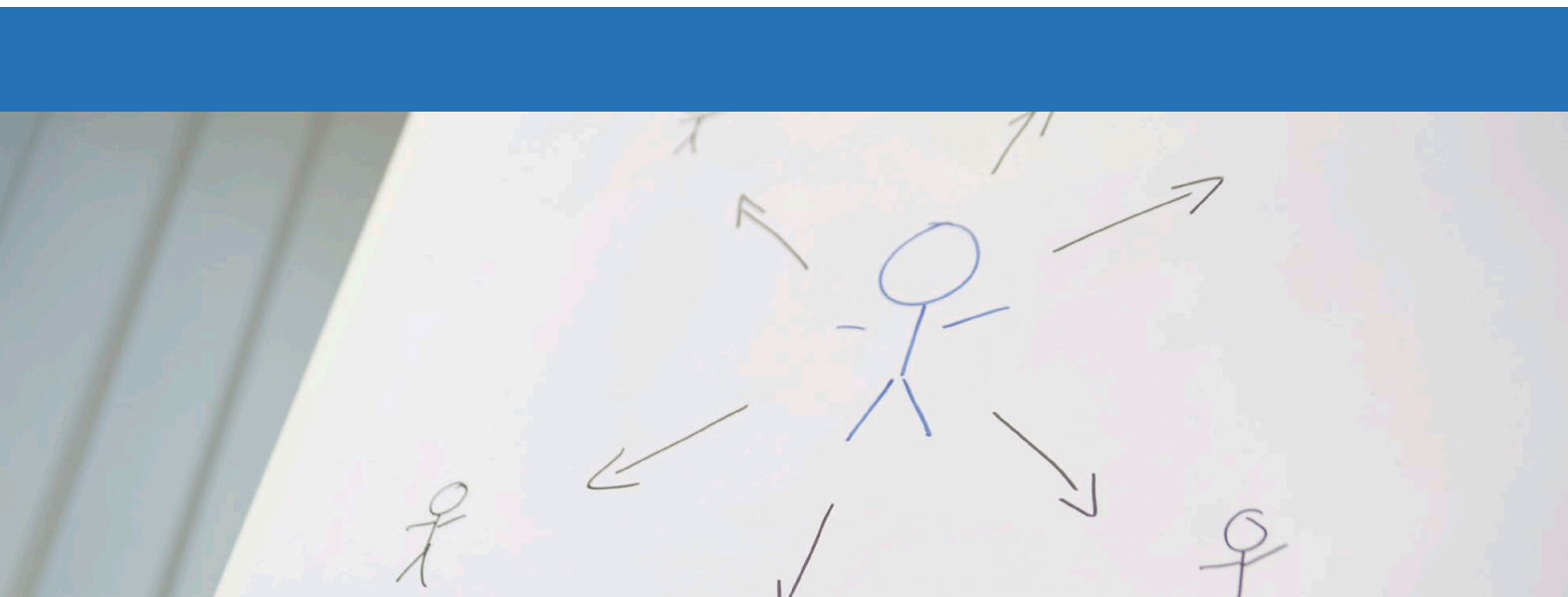
Einsatz von Referaten in Seminaren – Tipps zur Einbindung der Studierenden:





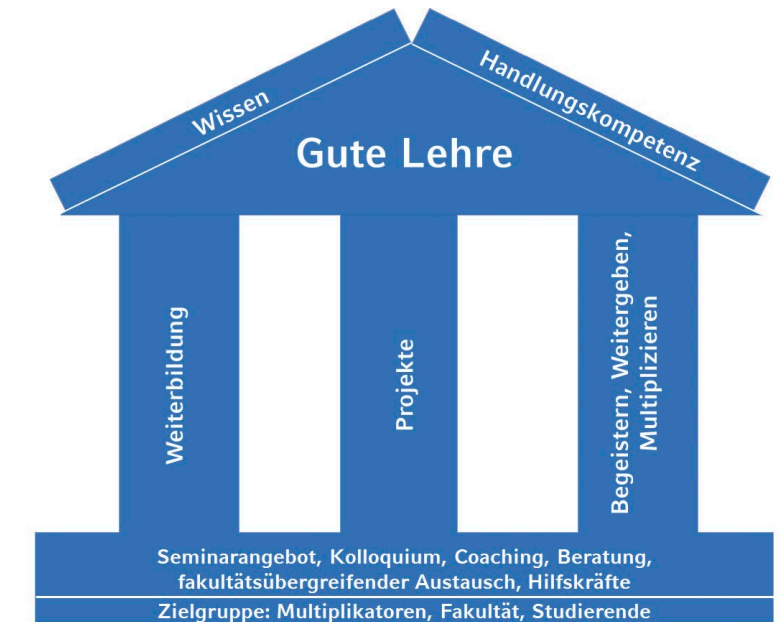
## 5. FÜHREN UND BEGEISTERN

### Tipps zur effektiven Mitarbeiterführung und gelingenden Kommunikation



## FÜHREN UND BEGEISTERN ALS MULTIPLIKATOR GUTER LEHRE

Eine der „Säulen“ des Multiplikatoren-Projekts besteht in dem erfolgreichen Begeistern und Weitergeben, also dem erfolgreichen „Multiplizieren“ der Bedeutung guter Lehre und des eigenen Projektvorhabens an Kollegen und Mitarbeiter. Deshalb haben wir einige wesentliche Prinzipien der Überzeugung, Motivierung und Führung in diesem Kapitel für Sie zusammengestellt.



Das LMU Center for Leadership and People Management und das Multiplikatoren-Projekt vertreten hierbei den Ansatz **Ethikorientierter Führung** und sehen exzellente Leistung verbunden mit Menschenwürde als Grundlage für langfristigen Erfolg (Peus, Kerschreiter, Frey, & Traut-Mattausch, 2010).

Das Prinzipienmodell der Führung (Frey, Nikitopoulos, Traut-Mattausch, Förg, & Jonas, 2010; Frey, Nikitopoulos, Peus, Weisweiler, & Kastenmüller, 2010) bildet daher den Kern des folgenden Kapitels. Dieses integrative Führungsmodell soll Ihnen neben Ihrer Tätigkeit als Multiplikator auch allgemeine Anregungen für eine gelingende Führung und Zusammenarbeit liefern.

## DAS 2-6-2 PRINZIP IN GRUPPEN

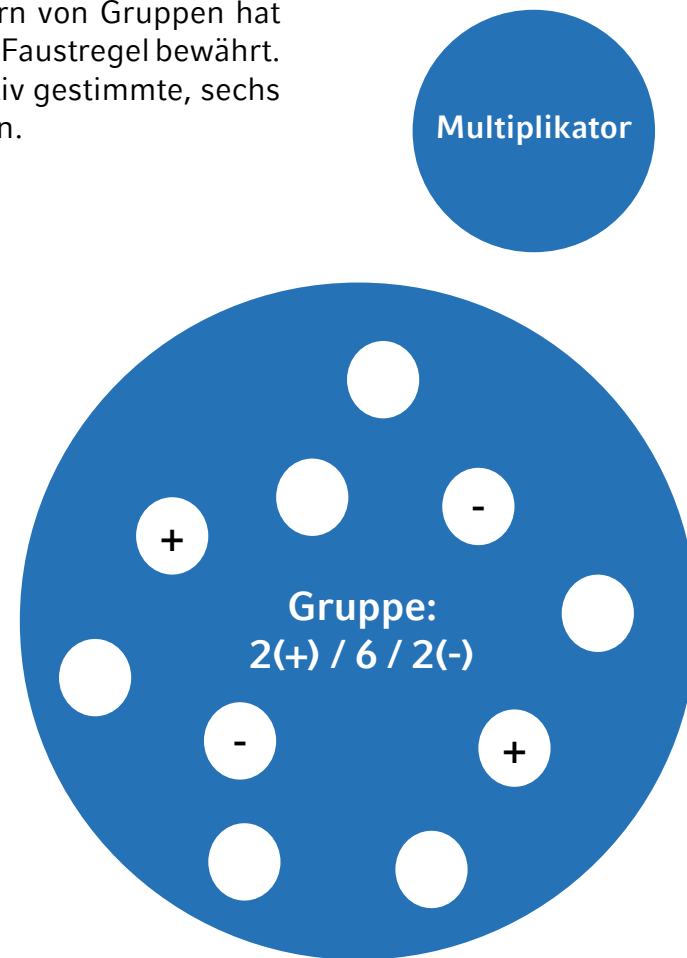
### Faustregel zur Überzeugung von Gruppen:

Zum erfolgreichen Überzeugen und Begeistern von Gruppen hat sich das sogenannte 2-6-2 Prinzip als hilfreiche Faustregel bewährt. Demnach gibt es in Gruppen häufig zwei positiv gestimmte, sechs neutrale und zwei negativ gestimmte Personen.

### Zentrale Annahme:

Die Überzeugung der Masse gelingt über die Kommunikation mit den positiv Gestimmten bzw. Multiplikatoren. Über diese können in einem weiteren Schritt die neutralen Personen überzeugt werden.

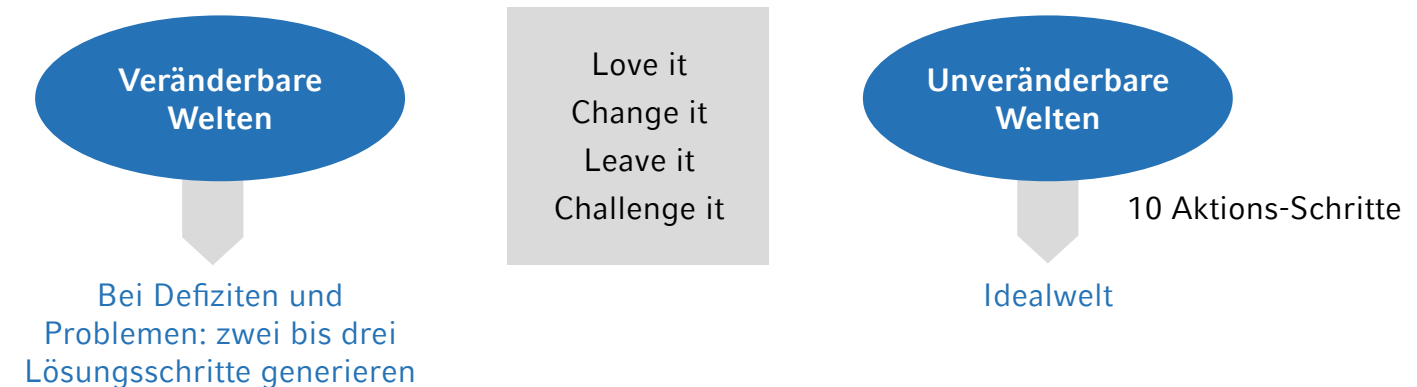
(Two Step Flow of Communication)



## WAHRNEHMUNG VON VERÄNDERBAREN WELTEN

### Was treibt Menschen in Veränderungen an?

Oft herrschen keine idealen Rahmenbedingungen zum erfolgreichen Arbeiten. Statt Zeit und Energie mit Klagen zu verschwenden, sollte darüber reflektiert werden, welche Welten veränderbar sind und welche nicht. Durch die Differenzierung kann Energie sinnvoll investiert werden.



Zunächst sollten für Probleme in den veränderbaren Welten Lösungsschritte überlegt und umgesetzt werden (change it). Für unveränderbare Welten gilt, sie entweder zu akzeptieren (love it) oder ihnen bestmöglich aus dem Weg zu gehen (leave it). Denkbar ist auch, diese als Herausforderung anzunehmen: Welche Schritte würden von der scheinbar unveränderbaren Welt zu einer Idealwelt führen (challenge it)? Hierbei sollte das Verhältnis von Aufwand zu Ertrag beachtet werden.

Eine wichtige Führungsaufgabe ist es, im Team zu einem Konsens darüber zu gelangen, welche der gemeinsamen Probleme zu den veränderbaren und den unveränderbaren Welten zählen.

## DER PAUL'SCHE REGELKREIS – EIN ANALYSEVERFAHREN

### Analyseverfahren bei Diskrepanzen in Gruppen

Aufgabe von Führung ist es, den Ziel-Soll-Zustand zu definieren und zu kommunizieren. Dazu gehört auch eine ehrliche Ist-Analyse, bei der Verantwortlichkeiten, Spielregeln, Maßnahmen und Zeitrahmen geklärt werden.

#### Ursachenforschung bei Diskrepanzen:

Woran liegt es, dass wir unserem Ziel nicht näher kommen? Um tiefer liegende Ursachen zu identifizieren, sollten fünf Warum-Fragen gestellt werden. Mögliche Gründe, die einer Diskrepanz zu Grunde liegen können: Nicht kennen, nicht können, nicht wollen, nicht dürfen, nicht sollen.

#### 1. Schritt:

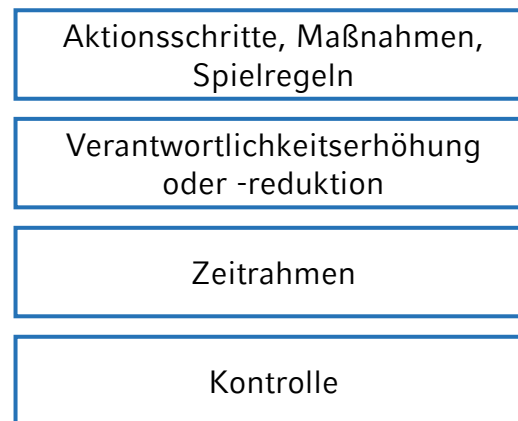
##### Analyse



##### Ursache

Nicht kennen  
Nicht können - Fähigkeit  
Nicht wollen - Motivation  
Nicht dürfen  
Nicht sollen

#### 2. Schritt: Reaktion



Was  
vs.  
Wie

## ADAPTIVES FÜHREN

### Der Baum als Metapher für Führung

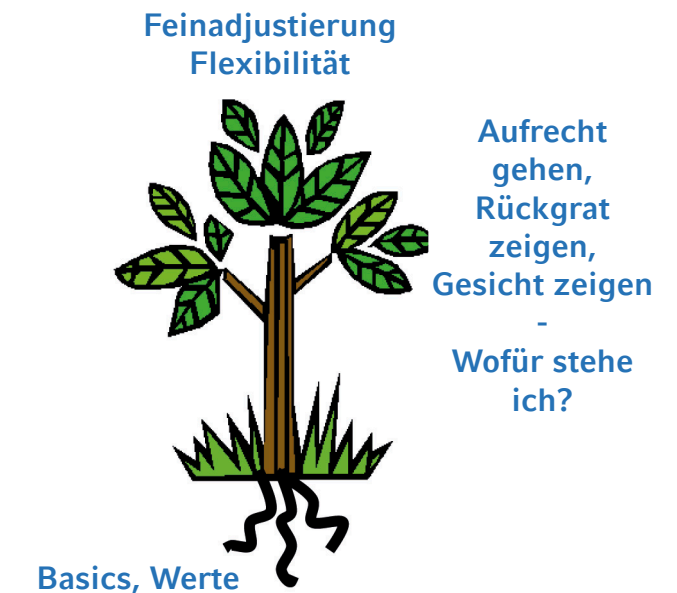
Effektive Führung ist immer individuell und situativ: Die Führungskraft muss die Individualität jedes Mitarbeiters sowie die Situation bei ihren Entscheidungen berücksichtigen und sich adaptiv bzw. flexibel verhalten.

Am Bild des Baumes erklärt, stellen die **Wurzeln** die zugrunde liegenden Werte einer Person dar. Sie sind der Verankerungspunkt, der „Kompass“ der Führungskraft.

Der **Stamm** stellt das „Rückgrat“ dar, die stimmige Zusammenführung der Werte.

Die biegsamen **Zweige** spiegeln die Flexibilität wider, sich auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter und den Erfordernissen der Situation auszurichten.

Trotz Anpassung an unterschiedliche Situationen und Mitarbeiter (Feinadjustierung: flexible Zweige und Blätter) basieren die Handlungen der Führungskraft auf denselben zugrunde liegenden Prinzipien bzw. Werten (Wurzeln).





## DAS PRINZIPIENMODELL DER FÜHRUNG

### Das Prinzipienmodell als Grundlage Ethikorientierter Führung

Das Prinzipienmodell der Führung (Frey, Peter, & Weisweiler, 2013; Frey, Nikitopoulos, Peus, et al., 2010; Frey, Nikitopoulos, Traut-Mattausch, et al., 2010) ist die Essenz der Ethikorientierten Führung und kann als integratives Modell verschiedener Führungstools gesehen werden. Es ist von empirischen Befunden abgeleitet und hat sich in der Praxis, insbesondere auch im universitären Kontext bewährt (u.a. zur Motivierung und Begeisterung von Mitarbeitern).

### DAS PRINZIPIENMODELL DER FÜHRUNG UND MOTIVATION

- |  |   |
|--|---|
| 1. Sinn- und Visionsvermittlung                | 7. Fairness und Vertrauen               |
| 2. Passung und Eignung (Aufgabe/Team)          | 8. Soziale Einbindung und Unterstützung |
| 3. Transparenz (Information und Kommunikation) | 9. Persönliches Wachstum                |
| 4. Autonomie und Partizipation                 | 10. Situative Führung                   |
| 5. Zielvereinbarung und Prioritätensetzung     | 11. Gutes Vorbild der Führungsperson    |
| 6. Konstruktive Rückmeldung                    | 12. Wertschätzung                       |

**Alle Prinzipien sind eine Bring- wie eine Holschuld**

## DAS PRINZIPIENMODELL DER FÜHRUNG

### 1. Prinzip: Sinn- und Visionsvermittlung

Zentraler Bestandteil erfolgreicher Führung ist es, Mitarbeitern eine überzeugende Vision zu vermitteln und ihnen die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit aufzuzeigen. Nur wenn für Mitarbeiter der Sinn von Aufgaben und Vorgehensweisen nachvollziehbar ist, werden sie bereit sein, sich voll zu engagieren. Fehlen dagegen Sinn und Vision, droht im Extremfall die innere Kündigung. Daher gilt der Grundsatz: Wer Leistung fordert, muss Sinn bieten!

### 2. Prinzip: Passung und Eignung (Aufgabe/Team)

Die Anforderungen des Arbeitsplatzes sollten mit den persönlichen Talenten und Stärken der Mitarbeiter in Einklang stehen, um Unter- oder Überforderung zu vermeiden. Wichtig ist, die Passung auch immer wieder zu hinterfragen und zu reflektieren, wo Verbesserungspotenziale liegen.

Erfolgreiche Teams setzen sich oft aus unterschiedlichen Typen zusammen:

**MACHER** arbeiten für die schnelle Umsetzung von Lösungen

**KREATIVE** entwickeln innovative Ideen

**PERFEKTIONISTEN** streben 100%-Lösungen an

**PARTNER** vermitteln zwischen den Teammitgliedern

## DAS PRINZIPIENMODELL DER FÜHRUNG

### 3. Prinzip: Transparenz (Information und Kommunikation)

Mitarbeiter werden ihre Aufgaben besser erledigen können und wollen, wenn sie sich ausreichend informiert fühlen. Häufig gehen Führungskräfte jedoch nicht ausreichend auf das Informationsbedürfnis ihrer Mitarbeiter ein oder weisen sie mit Hinweisen auf andere Quellen ab. Es lohnt sich, als Führungskraft hier Zeit zu investieren, da sonst die Gefahr droht, permanent nachsteuern zu müssen bzw. Feuer zu löschen, die aufgrund unzureichender Information entstanden sind.

### 4. Prinzip: Autonomie und Partizipation

Wenn Menschen eng kontrolliert werden, fühlen sie sich auf Dauer eingeengt und ihre intrinsische Motivation sinkt. Das eigene Menschenbild ist entscheidend dafür, wie viel Autonomie man seinen Mitarbeitern zugesteht: Wer Menschen generell für wenig arbeitsmotiviert und fähig hält, wird dazu neigen, Kontrolle auszuüben.

## DAS PRINZIPIENMODELL DER FÜHRUNG

### 5. Prinzip: Zielvereinbarung und Prioritätensetzung

Ziele dienen der Motivation und Sinnvermittlung. Sie sollten gemeinsam mit dem Mitarbeiter aus den Oberzielen (der Vision) der Organisation abgeleitet und festgelegt werden. Es gilt das Prinzip: Wer kein Ziel hat, wird es auch nie erreichen!

**TIPP:** Formulieren Sie die Ziele möglichst **S M A R T!**



**spezifisch**

Was genau soll erreicht werden?



**messbar**

Woran kann erkannt werden, dass das Ziel erreicht wurde?



**attraktiv**

Ist das Ziel positiv belegt und formuliert?



**realistisch**

Ist das Ziel anspruchsvoll, fordernd und gleichzeitig unter den gegebenen Umständen auch erreichbar?



**terminiert**

Sind klare Anfangs- und Endzeitpunkte festgelegt?

## DAS PRINZIPIENMODELL DER FÜHRUNG

### 6. Prinzip: Konstruktive Rückmeldung

Feedback ist ein wichtiger Beitrag zu Lernprozessen, da es die „blinden Flecken“ der eigenen Person ins Licht rückt. Dazu gehören neben der Diskussion von Fehlern und Problemen auch persönliche Wertschätzung und Lob für gute Leistungen. Bei kritischen Botschaften sollte bedacht werden, dass die Form der Übermittlung wesentlich dazu beiträgt, wie die Botschaft aufgenommen wird. Feedback sollte daher stets konstruktiv und wertschätzend vermittelt werden.

Es gilt das Prinzip: **TOUGH ON THE ISSUE, SOFT ON THE PERSON**

#### WIE GEBE ICH FEEDBACK?

- Geben Sie zeitnah Rückmeldung.
- Melden Sie zunächst positive, dann negative Beobachtungen zurück.
- Beschreiben Sie Ihre Eindrücke auf der Ebene konkreter Situationen und Verhaltensweisen.
- Vermeiden Sie eigene Interpretationen.
- Formulieren Sie Ich-Botschaften und schildern Sie Ihre Wahrnehmung der Beobachtungen.
- Machen Sie bei der Rückmeldung negativer Beobachtungen konstruktive Verbesserungsvorschläge.

## DAS PRINZIPIENMODELL DER FÜHRUNG

### 7. Prinzip: Fairness und Vertrauen

Einen Einflussfaktor erfolgreichen Führungsverhaltens stellt der faire Umgang mit den Mitarbeitern dar. Unterschieden wird in der Forschung zwischen folgenden vier Arten der Fairness, die dazu beitragen, dass sich ein Mitarbeiter gerecht behandelt fühlt:



Häufig kann Ergebnisfairness nicht hergestellt werden, so dass Führung oft als Management von Enttäuschungen erscheint. Umso wichtiger ist es, prozedurale Fairness zu verwirklichen und Mitarbeitern eine Stimme im Entscheidungsprozess zu geben. Auch die Fairness in der Informationspolitik sowie der respektvolle und wertschätzende Umgang mit Mitarbeitern (interpersonale Fairness) sollten beachtet werden. Fühlt sich ein Mitarbeiter unfair behandelt, hat dies Frustration und eine negative Arbeitseinstellung zur Folge.



## DAS PRINZIPIENMODELL DER FÜHRUNG

### 8. Prinzip: Soziale Einbindung und Unterstützung

Mitarbeiter sollen sich an ihrem Arbeitsplatz wohl fühlen und eine Art zweite Heimat finden können. Die soziale Einbindung kann durch gemeinsame Erlebnisse wie z.B. gemeinsame Sport-Aktivitäten oder Geburtstagsfeiern gefördert werden.



### 9. Prinzip: Persönliches Wachstum

Mitarbeitern sollten Wachstumschancen angeboten werden. Eine gute Führungskraft muss andere neben sich „groß werden“ lassen können.

## DAS PRINZIPIENMODELL DER FÜHRUNG

### 10. Prinzip: Situative Führung

Führung muss flexibel an Personen und Situationen ausgerichtet sein. Jeder Mitarbeiter hat leicht variierende Bedürfnisse und Anforderungen an seine Führungskraft, ebenso wie unterschiedliche Situationen unterschiedlich gemanagt werden müssen.

Entwicklung	Ihr Mitarbeiter ist	Ihr Führungsstil ist
	niedrig nicht motiviert <b>und</b> fachlich schlecht ausgebildet	klar, aufgabenbezogen, dirigierend und kontrollierend
	motiviert <b>aber</b> unzureichend ausgebildet	klar, fördernd, unterstützend und erklärend
	fachlich kompetent <b>aber</b> nicht besonders motiviert	motivierend, einbezogen und wertschätzend
	hoch fachlich kompetent <b>und</b> motiviert	delegierend, zielbezogen und vertrauensvoll

vgl. Hersey & Blanchard (1982)

### 11. Prinzip: Gutes Vorbild der Führungsperson

Die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter hängt maßgeblich vom direkten Vorgesetzten ab. Er kann seinen Mitarbeitern als „Leuchtturm“ dienen, der Orientierung gibt.

## DAS PRINZIPIENMODELL DER FÜHRUNG

### 12. Prinzip: Wertschätzung

Bringen Sie Ihren Mitarbeitern zu jedem Zeitpunkt Respekt und Wertschätzung entgegen. Dies gilt insbesondere in schwierigen Situationen, z.B. wenn unangenehme Nachrichten übermittelt werden müssen. Bei fehlender Wertschätzung wenden Menschen Selbstverteidigungsstrategien an (z.B. Abwertung des Gegenübers), um ihren eigenen Selbstwert zu schützen, was im Arbeitsbereich Demotivation zur Folge hat.

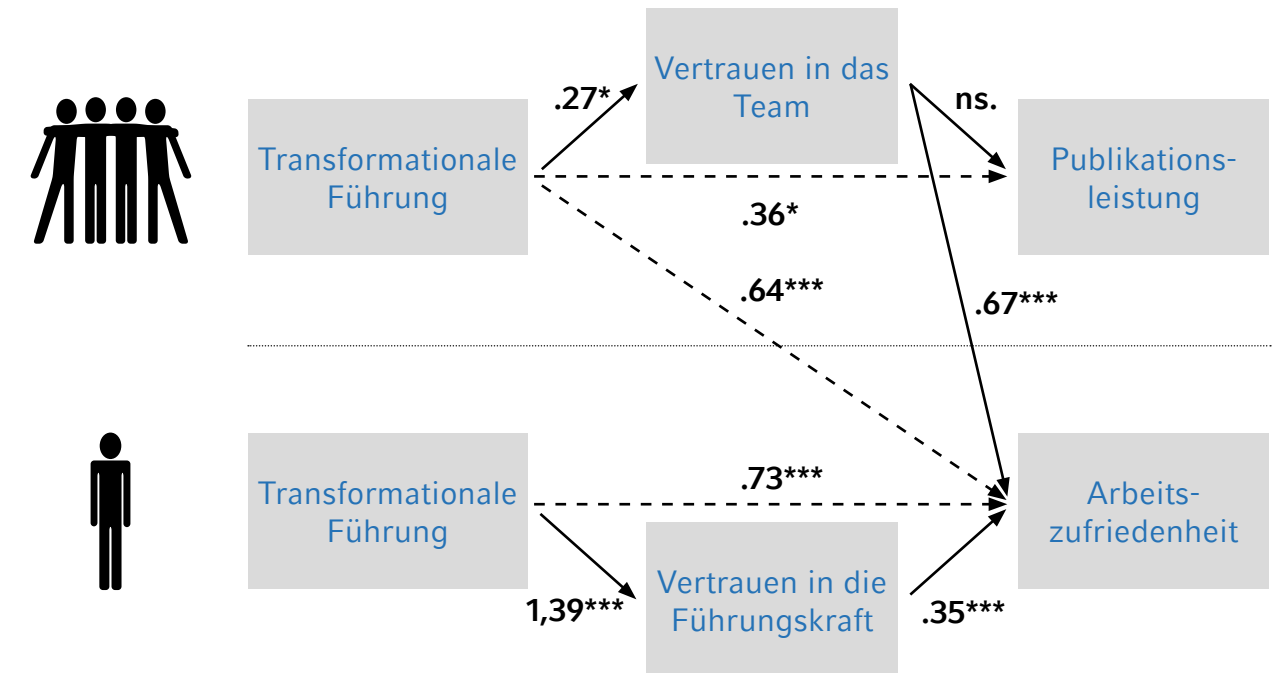
#### TIPP

Führung besteht zu 80% aus Kommunikation. Hierfür ist es wichtig zu wissen, dass jede Nachricht, die Sie weitergeben, vier Botschaften vermittelt. Achten Sie deshalb bewusst auf diese 4 Ebenen der Kommunikation:

<b>SACHEBENE</b>	Worüber informieren Sie Ihre Mitarbeiter?
<b>SELBSTOFFENBARUNGSEBENE</b>	Was geben Sie von sich zu erkennen?
<b>BEZIEHUNGSEBENE</b>	Wie stehen Sie zu Ihrem Mitarbeiter?
<b>APPELLEBENE</b>	Was erwarten Sie von Ihrem Mitarbeiter?

vgl. Schulz von Thun (1981)

## FORSCHUNG ZUR BEDEUTUNG VON FÜHRUNG IN DER WISSENSCHAFT



vgl. Braun, Peus, Weisweiler, & Frey (2013)  
360 Mitarbeiter/innen aus 39 Teams. \*\*\*  $p < .001$ , \*  $p < .05$ .

## 6. WAS WAR BISHER - WIE GEHT ES WEITER?

Bisherige und künftige Multiplikatoren-Jahrgänge



## 6. RÜCKBLICK AUF DEN ERSTEN JAHRGANG DER MULTIPLIKATOREN

32 Multiplikatoren aus insgesamt 15 Fakultäten feierten am 31. Januar 2014 im Rahmen eines Abschluss-Symposiums die erfolgreiche Beendigung ihrer Projekte.

Neben der Zertifikatsverleihung durch die Hochschulleitung berichteten die Multiplikatoren des ersten Jahrgangs im Rahmen der Veranstaltung über Inhalte und Erfolge ihrer individuellen Projektvorhaben.

Für ihr Engagement für die Lehre an ihren Fakultäten möchten wir uns herzlich bedanken.



Die Multiplikatoren des ersten Jahrgangs, Vizepräsident Prof. Dr. Martin Wirsing und das Multiplikatoren-Projektteam beim Abschluss-Symposium im Januar 2014

Eine Übersicht über die Multiplikatoren des ersten Jahrgangs und ihre Projektvorhaben finden Sie auf den folgenden Seiten. Eine ausführliche Lektüre bietet Ihnen das Jahrbuch des ersten Jahrgangs unter:

[http://www.multiplikatoren-projekt.peoplemanagement.uni-muenchen.de/aktuelles/news/abschluss-symposium/jahrbuch\\_2012\\_2013.pdf](http://www.multiplikatoren-projekt.peoplemanagement.uni-muenchen.de/aktuelles/news/abschluss-symposium/jahrbuch_2012_2013.pdf)

## 6. RÜCKBLICK - DIE PROJEKTVORHABEN DER MULTIPLIKATOREN DES ERSTEN JAHRGANGS

Im Folgenden finden Sie die teilnehmenden Multiplikatoren des ersten Jahrgangs und ihre Projektvorhaben im Überblick:

### KATHOLISCH-THEOLOGISCHE FAKULTÄT

**Prof. Dr. Markus Vogt, Dr. Jochen Ostheimer, Robert Mucha und Gudrun Nassauer**

- Verbesserung der Evaluationsmethoden an der Fakultät

### EVANGELISCH-THEOLOGISCHE FAKULTÄT

**Prof. Dr. Ulrich Schwab und Barbara Pühl**

- Förderung des Einsatzes von Tutoren in der Lehre

### JURISTISCHE FAKULTÄT

**Prof. Dr. Petra Wittig und Andreas Werkmeister**

- Etablierung einer Tutorenausbildung in Zusammenarbeit mit dem Studienbüro

### FAKULTÄT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFT

**Prof. Dr. Markus Glaser und Johannes Jaspersen, M.Sc.**

- BWL-Studierenden einen Überblick über an der LMU vorhandene, für BWL-Forschung geeignete Datenbanken und deren Analyse mittels Statistikprogrammen vermitteln

### VOLKSWIRTSCHAFTLICHE FAKULTÄT

**Prof. Dr. Andreas Haufler und Dr. Daniel Singh**

- Überarbeitung von bis zu 20 Lehrveranstaltungen in Bezug auf Ergänzungsmöglichkeiten aus der Praxis sowie Einbezug neuer Medien

## 6. RÜCKBLICK - DIE PROJEKTVORHABEN DER MULTIPLIKATOREN DES ERSTEN JAHRGANGS

Im Folgenden finden Sie die teilnehmenden Multiplikatoren des ersten Jahrgangs und ihre Projektvorhaben im Überblick:

### MEDIZINISCHE FAKULTÄT

**Dr. Kathrin Dethleffsen und Dr. Bernhard Kempf**

- Entwicklung eines E-Learning-Angebots zur Verknüpfung klinischer und vorklinischer Inhalte im Bereich der Chemie

### TIERÄRZTLICHE FAKULTÄT

**Prof. Dr. med. vet. Bernd Kaspers und Dr. med. vet. Christina Beitz-Radzio**

- Etablierung eines didaktischen Weiterbildungskonzepts für neue Lehrende

### FAKULTÄT FÜR PHILOSOPHIE, WISSENSCHAFTSTHEORIE UND RELIGIONSWISSENSCHAFT

**Dr. Thomas Wyrwich und Dr. Christine Bratu**

- Erstellung eines Handbuchs zur Konzeption von E-Seminaren in der Philosophie
- Ausarbeitung einer „best practice“-Checkliste für philosophische Seminare und Betreuung von Hausarbeiten
- Konzeption eines multiple choice-basierten Selbst- und Eignungstests für das Fach Philosophie

### FAKULTÄT FÜR PSYCHOLOGIE UND PÄDAGOGIK

**Prof. Dr. Thomas Eckert und Anna von Werthern**

- Innovation der Lehrveranstaltungsevaluation an der Fakultät 11

### FAKULTÄT FÜR SPRACH- UND LITERATURWISSENSCHAFTEN

**Prof. Dr. Ulrich Detges und Dr. Marcel Schellong**

- Verbesserung der Vorgehensweise bei der Evaluation an der Fakultät



## 6. RÜCKBLICK - DIE PROJEKTVORHABEN DER MULTIPLIKATOREN DES ERSTEN JAHRGANGS

Im Folgenden finden Sie die teilnehmenden Multiplikatoren des ersten Jahrgangs und ihre Projektvorhaben im Überblick:

### SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT

**Prof. Dr. Michael Meyen und Dr. Alexander Haas**

- Durchführung einer Untersuchung zu Erfahrungen und Erwartungen von Studierenden und Lehrenden zum Thema Lehre

### FAKULTÄT FÜR MATHEMATIK, INFORMATIK UND STATISTIK

**Prof. Dr. Peter Pickl und Prof. Dr. Stefan Ufer**

- Explizite Verknüpfungen von Inhalten des Fachstudiums Mathematik mit der Analyse von schulmathematischen Inhalten im Studium

### FAKULTÄT FÜR CHEMIE UND PHARMAZIE

**Prof. Dr. Peter Klüfers und Prof. Dr. Hans-Christian Böttcher**

- Es soll ein Überblick über die Chemielehrausbildung im Bologna-Raum erarbeitet werden.

### FAKULTÄT FÜR BIOLOGIE

**Prof. Dr. Birgit Jana Neuhaus und Dr. Daniela Meilinger**

- Im Rahmen der Bachelor-Reform soll eine bessere Abstimmung der Lehrveranstaltungen stattfinden sowie eine Beratung der Lehrenden.

### FAKULTÄT FÜR GEOWISSENSCHAFTEN

**Prof. Dr. Claudia Trepmann und Dr. Roswitha Stolz**

- Verbesserung der Gelände- und Praktikumsausbildung durch die gezielte Ausbildung von TutorInnen

## 6. AUSBLICK – DER ZWEITE JAHRGANG DER MULTIPLIKATOREN

Eine Verstetigung der Projekterfolge im Rahmen des Multiplikatoren-Projekts ist uns ein Anliegen.

Um ihre Projektvorhaben weiter voranzubringen, führen deshalb acht Tandems des zweiten Multiplikatoren-Jahrgangs ihre Projekte über April 2014 hinaus fort. Außerdem knüpfen einige Multiplikatoren-Tandems des dritten Jahrgangs direkt an bestehende Projektvorhaben an.

Um die Erfolge der Multiplikatoren insgesamt zu sichern, stehen den Multiplikatoren ferner folgende Angebote und Möglichkeiten zur Verfügung:

- Multiplikatoren bleiben weiterhin „Botschafter guter Lehre“
- Vernetzung mit künftigen und ehemaligen Multiplikatoren

→ Schaffung eines flächendeckenden Netzwerks, das die Vision „guter Lehre“ transportiert

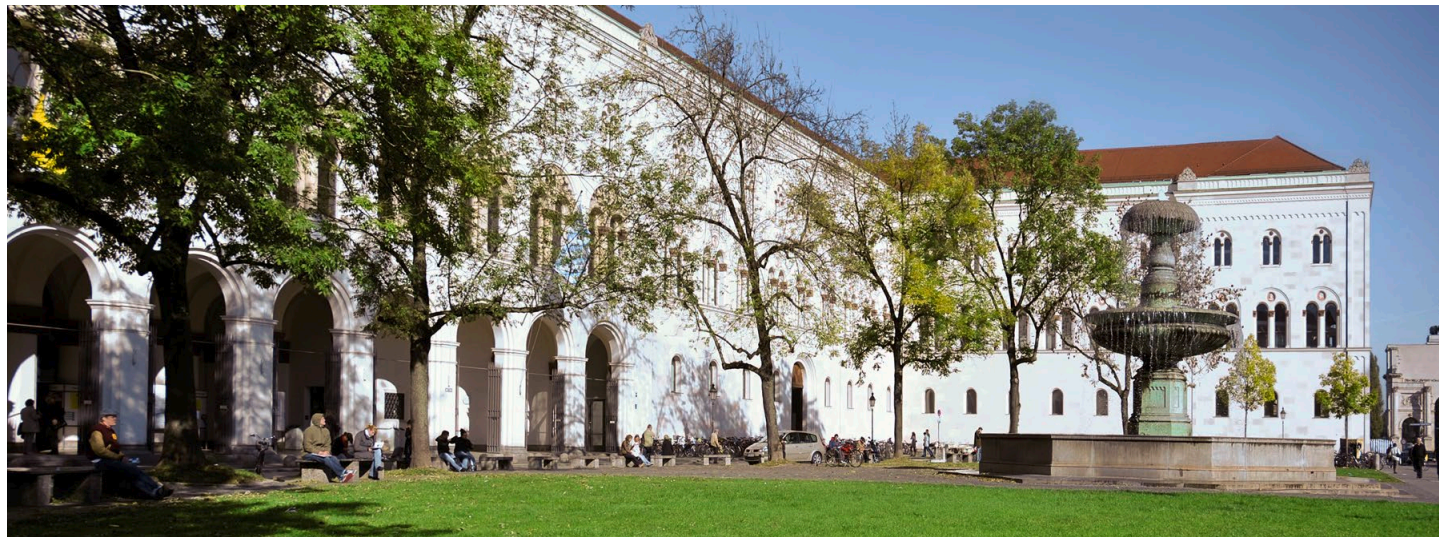
- 1 x pro Jahr „Alumni“-Treffen, z.B. im Rahmen der Abschluss-Symposien
- Austausch neuer Erkenntnisse → Newsletter zum Thema „gute Lehre“
- Weiterhin Impuls-Veranstaltungen zum Thema „gute Lehre“ (z.B. monatliche Kolloquien)
- Alle Veranstaltungsunterlagen und Informationen sind weiterhin über die Moodle-Plattform der Multiplikatoren zugänglich



## 6. AUSBLICK – KÜNFTIGE MULTIPLIKATOREN-JAHRGÄNGE

Die Multiplikatoren des dritten Jahrgangs werden ihre Projekte im Mai 2014 aufnehmen.

Sie können sich jederzeit für den Start des vierten Jahrgangs im Mai 2015 bei uns bewerben!



### Information & Anmeldung:

Dr. Angela Kuonath (geb. Neff)

Telefon: 089 / 2180-9779

E-Mail: [multiplikatoren@psy.lmu.de](mailto:multiplikatoren@psy.lmu.de)

[http://www.multiplikatoren-projekt.peoplemanagement.uni-muenchen.de/multiplikator\\_werden/index.html](http://www.multiplikatoren-projekt.peoplemanagement.uni-muenchen.de/multiplikator_werden/index.html)

## LITERATUR

Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives. Book I: Cognitive Domain*. Longman.

Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly*, 24, 270-283.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Plenum Press.

Frey, D., Nikitopoulos, A., Traut-Mattausch, E., Förg, M., & Jonas, E. (2010). Führung in turbulenten Zeiten. *Zeitschrift Führung und Organisation*, 79, 38-45.

Frey, D., Nikitopoulos, A., Peus, C., Weisweiler, S., & Kastenmüller, A. (2010). Unternehmungserfolg durch ethikorientierte Unternehmens- und Mitarbeiterführung. In U. Meier & B. Sill (Hrsg.), *Führung. Macht. Sinn*. Regensburg: Friedrich Pustet.

Frey, D., Peter, T., & Weisweiler, S. (2013). Personalentwicklung für Wissenschaftler/innen zur Verbesserung von Forschung und Lehre am Beispiel des LMU Center for Leadership and People Management. *Personal und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung*, 8, 89-94.

Hattie, J., Beywl, W., & Zierer, K. (2013). *Lernen sichtbar machen*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Henninger, M., Mandl, H., & Balk, M. (1997). Untersuchung eines konstruktivistisch orientierten Trainingsansatzes in der Weiterbildung. *Unterrichtswissenschaft*, 25, 365-376.

Hersey, P., & Blanchard, K. (Eds.). (1982). *Management of Organizational Behavior* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Oldenburg, F. (2011). Wie Social Entrepreneurs wirken - Beobachtungen zum Sozialunternehmertum in Deutschland. In H. Hackenberg & S. Empter (Hrsg.), *Social Entrepreneurship - Social Business: Für die Gesellschaft unternehmen* (S. 119-132). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Peus, C., Kerschreiter, R., Frey, D., & Traut-Mattausch, E. (2010). What is the value? Economic effects of ethically-oriented leadership. *Zeitschrift für Psychologie/Journal of Psychology*, 218, 198-212.

Rindermann, H. (2001). *Lehrevaluation – Einführung und Überblick zu Forschung und Praxis der Lehrveranstaltungsevaluation an Hochschulen. Mit einem Beitrag zur Evaluation computerbasierter Unterrichts*. Landau: Empirische Pädagogik.

Rotthoff, T. (2007). Schritt für Schritt. Ein Weg zur erfolgreichen Planung von Lehrveranstaltungen. *Neues Handbuch Hochschullehre*. Berlin, Stuttgart: Raabe Verlag.

Schulz von Thun, F. (1981). *Miteinander reden 1 - Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Persönlichkeit*. Reinbek: Rowohlt.

Zacher, H., Felfe, J., & Glander, G. (2008). Lernen im Team: Zusammenhänge zwischen Personen- und Teammerkmalen und der Leistung von Multiplikatoren. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 52, 81-90.

# KONTAKT & IMPRESSUM

## Multiplikatoren-Projekt (Lehre@LMU)

Kontakt:

Dr. Angela Kuonath (geb. Neff)  
Telefon: 089 / 2180-9779  
E-Mail: [multiplikatoren@psy.lmu.de](mailto:multiplikatoren@psy.lmu.de)

Postanschrift:  
Geschwister-Scholl-Platz 1  
80539 München

Büro:  
Giselastraße 10  
80802 München  
Raum 316

## Herausgeber

LMU Center for Leadership and People Management  
Multiplikatoren-Projekt (Lehre@LMU)

## Bilder

LMU / © Urheber – Fotolia.com



