

EVALUATION, QUALIFIKATION UND BERATUNG

Das Mainzer Programm
zur Einführung der Juniorprofessuren



**Konzeptentwicklung :
Dr. Uwe Schmidt, PD Dr. Manfred Herzer
Zentrum für Qualitätssicherung und –entwicklung (ZQ)
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Forum universitatis 1, 55099 Mainz
Tel. : 06131 - 3925424, Fax : 06131 - 39220787**

Die Johannes Gutenberg-Universität Mainz begleitet die Einführung der Juniorprofessuren mit einem **integrierten Programm**, welches Rahmenvorgaben für die im Gesetz vorgesehene **Evaluierung** der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit einem **Qualifikationsprogramm** und einem **Beratungsangebot verbindet**.

Das vorliegende Papier dokumentiert die Rahmenvorgaben für die Evaluation sowie das Qualifikations- und Beratungsangebot.

Empfehlungen und Kriterien für die Evaluation von Juniorprofessuren an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Vorbemerkung

Mit der Einführung von Juniorprofessuren durch das Inkrafttreten des Landeshochschulgesetzes für Rheinland-Pfalz zum 1. September 2003 sind zahlreiche Fragen verbunden, sie sich auf die konkrete Ausgestaltung der Juniorprofessuren vor Ort beziehen.

Eine dieser Fragen ist jene nach den Kriterien der Evaluation, die nach einem Zeitraum von drei Jahren vorgesehen ist. Die Ergebnisse einer im Juli dieses Jahres veröffentlichten Studie der Jungen Akademie zur Entwicklung der Juniorprofessur in Deutschland deuten darauf hin, dass diesem Aspekt von Seiten der Hochschulen bislang wenig Bedeutung beigemessen wurde: „In der ganz überwiegenden Mehrheit der Fälle standen zum Befragungstermin weder Evaluationskriterien noch die Kommissionszusammensetzung fest. Diese Ergebnisse unterscheiden sich kaum zwischen den Geschlechtern, Fächergruppen oder Bundesländern.“¹

Dies erscheint vor allem im Hinblick auf die damit fehlende Erwartungssicherheit künftiger Stelleninhaber von Juniorprofessuren als bedenklich, da ungeklärt bleibt, woran erfolgreiche Tätigkeit auszurichten wäre bzw. – mit

den Worten des Hochschulgesetzes – wer sich als Hochschullehrerin und Hochschullehrer bewährt hat. So resümieren auch die Autoren der Studie, „dass hier frühzeitig klare und transparente Kriterien und Mechanismen institutionalisiert werden müssen. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Stelleninhaber sich frühzeitig mit ihren Leistungen an diesen Kriterien orientieren und messen können.“²

Die folgenden Empfehlungen zur Evaluation von Juniorprofessuren an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz sollen einen Beitrag dazu leisten, diese Lücke zu schließen. Sie rekurrieren auf Erfahrungen aus Gesprächen mit Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die nicht zuletzt im Hinblick auf die bislang noch ungeklärte Frage, inwieweit ihre Tätigkeit bspw. im Rahmen von Berufungen Anerkennung findet, an einer qualifizierten Bewertung ihrer Leistungen und ihres Engagements interessiert sind.

Die Empfehlungen sind als Orientierung für die Fachbereiche der Johannes Gutenberg-Universität zu verstehen, wobei es in deren Verantwortung liegt, über die Art, die Zahl und die Gewichtung der heranzuziehenden Kriterien zu entscheiden; weitere Kriterien können in das Verfahren integriert werden.

¹ Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina 2003: Die Juniorprofessur. Eine Bilanz ihrer Umsetzung, S.26

² ebd.

Stellenwert der Evaluation von Juniorprofessuren

Die Diskussion um Kriterien für die Evaluation von Forschungs- und Lehrleistungen und Indikatoren für gute Forschung und Lehre wird seit langem mit unterschiedlichen Konnotationen geführt. Unabhängig davon, wie die Relevanz und Gewichtung einzelner Parameter eingeschätzt wird, lassen sich Indikatoren benennen, die national und international – zumindest im Sinne zentraler Dimensionen – Anerkennung finden. Zu nennen sind z.B. die Anzahl der Publikationen in angesehenen Fachzeitschriften (in der Regel mit Begutachtungsverfahren) und Zitationen, die Einwerbung von Drittmitteln oder die Anzahl der abgenommenen Prüfungen.

Grundsätzlich lassen sich entsprechende Kriterien auch auf die Leistungsbewertung von Juniorprofessuren übertragen. Allerdings müssen hierbei zwei wesentliche Einschränkungen gemacht werden:

Zum einen ist der Zeitraum für die Bewertung mit drei Jahren vergleichs-

weise kurz: Dies gilt um so mehr, als in der Regel nicht davon auszugehen ist, dass Juniorprofessorinnen und -professoren über die notwendige Erfahrung bspw. bei der Beantragung von Forschungsprojekten verfügen und diese im Rahmen ihrer Professur erst noch erwerben müssen. Insofern muss die Evaluation zum Teil auch von Qualitätsvermutungen auf Grundlage der bisherigen Aktivitäten der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors ausgehen.

Zum zweiten ist zu berücksichtigen, dass bislang Evaluation in Forschung und Lehre in erster Linie den Charakter der Qualitätsverbesserung trägt, nicht aber – wie im Falle der Juniorprofessur – über berufliche Biographien entscheidet. Diesem veränderten Charakter ist mit einer Form der Evaluation Rechnung zu tragen, die unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt und mit differenzierten Zugängen die Leistungen der Juniorprofessorinnen und -professoren zu bewerten hilft.

Ablauf der Evaluation von Juniorprofessuren

Unter diesen Prämissen ist eine Evaluation zu empfehlen, die auf Grundlage von quantitativen und qualitativen Grunddaten dem ergänzenden universitätsinternen und -externen Urteil von Fachexperten vertraut.

Der Ablauf einer Evaluation sollte dementsprechend drei Verfahrensschritte vorsehen:

1. In einem ersten Schritt werden *spätestens* zu Ende des 5. Semesters bzw. nach 2 ½ Jahren der Tätigkeit als Juniorprofessorin oder -professor die im Folgenden beschriebenen Daten für die Bereiche Forschung, Lehre und Beteiligung an der akademischen Selbst-

verwaltung erhoben und dokumentiert. Zudem ist eine Beschreibung des bisherigen und geplanten Profils in Forschung und Lehre durch die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor vorzulegen.

2. Hieran anschließend werden für die Bereiche Forschung und Lehre Gutachten angefordert, die auf die dokumentierten Leistungen rekurrieren. Die Forschungsleistung sollte durch zwei universitätsexterne Fachvertreter, die Lehrleistung in Kooperation der Evaluationskommission am Fachbereich mit dem Leiter der Koordinierungsstelle zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Herrn PD Dr. Manfred Herzer, in Form eines schriftlichen Gutachtens bewertet werden. Hierbei

sollen auch Befragungen von Studierenden Berücksichtigung finden.

3. Auf Grundlage dieser Gutachten sowie der dokumentierten Leistungen im Bereich der akademischen Selbstverwaltung entscheidet eine vom Fachbereich eingesetzte Kommission über die Fortführung der Juniorprofessur. Zu empfehlen ist hierbei unabhängig von der jeweiligen Entscheidung eine schriftliche oder mündliche Dokumentation durch die Kommission, die der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor eine qualifizierte Rückmeldung zur bisherigen Tätigkeit und zu etwaigem Handlungsbedarf in einzelnen Feldern bietet. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren können Vorschläge zur Besetzung der Fachbereichsgremien sowie für die auszuwählenden auswärtigen Gutachter unterbreiten.

4. Schließlich sollte den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren im Anschluss an die Evaluation ein Zertifikat ausgehändigt werden, das Rückschlüsse auf die Bewertung, aber auch auf die Art und die Kriterien des Evaluationsverfahrens zulässt.

Kriterien für die Evaluation von Juniorprofessuren

Die folgenden für die Bewertung der Leistungen von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren genannten Kriterien sollen als Diskussionsgrundlage in den Fächern und Fachbereichen dienen. Dabei ist den **Aufgaben von Forschung und Lehre** gegenüber der Tätigkeit innerhalb der Akademischen Selbstverwaltung bzw. Organisation des Instituts **Priorität** einzuräumen. Die Verantwortung für die Wahl und Gewichtung der heranzuziehenden Kriterien liegt jeweils beim Fachbereich. Hierbei sind auch individuelle Vorbedingungen zu berücksichtigen, z.B. ob der Juniorprofessur eine längere Postdoc-Phase vorausging.

Grundsätzlich sollte die Evaluationskommission, mit Blick auf die zusammenfassende Bewertung, davon ausgehen, dass in allen ausgewählten Bereichen gute Leistungen erbracht werden. In dem genannten Zeitraum, der für die Bewertung der Juniorprofessorinnen und -professoren relevant ist, kann im Einzelfall die notwendige Konzentration der beruflichen Tätigkeit auf einzelne Aufgaben oder Aufgabenfelder dazu führen, dass nicht alle aufgeführten Kriterien befriedigend erfüllt werden können; dem ist Rechnung zu tragen.

Kriterium I: Die Forschungsleistung

Kriterien	ergänzende Angaben
a. Publikationen	<ul style="list-style-type: none"> • veröffentlicht • erfolgreiches Review • eingereicht • Veröffentlichungsort (z.B. Fachzeitschriften mit Review) • Alleinautor/Koautor
b. wissenschaftliche Vorträge	
c. Forschungsprojekte	<ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • laufend • beantragt
d. Drittmittel	<ul style="list-style-type: none"> • Eingeworben (bei Forschungsverbänden ggf. verausgabt) • beantragt • Drittmittelgeber
e. Wissenschaftliche Fachgesellschaften	<ul style="list-style-type: none"> • Mitgliedschaft • Funktion
f. Gutachtertätigkeit	
g. Betreute Promotionen	<ul style="list-style-type: none"> • Thema • Referent • Korreferent • abgeschlossen <p>laufend</p>

Kriterium II: Die Lehrleistung

Kriterium	ergänzende Angaben
a. Liste der Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Grund-, Hauptstudium • durchschnittliche Anzahl der Studierenden
b. Anzahl der Prüfungen	<ul style="list-style-type: none"> • Zwischen-, Abschlussprüfung • Erst-, Zweitprüfer • Hauptfach, Nebenfach
c. Liste der betreuten Abschlussarbeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Referent • Korreferent • abgeschlossen • laufend
d. Studierendurteil auf Grundlage von mindestens 2 Veranstaltungsbefragungen	
e. Weiterbildung (in der Regel nachgewiesen durch eine zertifizierte Veranstaltungsreihe)	
f. Lehrveranstaltungsbeobachtung	
g. Lehrkonzept, Unterrichtsmaterialien, Skripte	
h. Sonstiges (z.B. Gutachtertätigkeit)	

Die Einholung des Studierendurteils sollte sich auf jeweils eine Lehrveranstaltung im Grund- und Hauptstudium sowie nach Möglichkeit auf unterschiedliche Veranstaltungsformen (Seminar, Vorlesung) beziehen. Hierzu

sollte auf bereits geprüfte Erhebungsinstrumente zurückgegriffen werden, die neben geschlossenen Fragen auch offene Fragen beinhalten. Zu empfehlen ist darüber hinaus eine Veranstaltungsbefragung bereits im zweiten

Semester der Juniorprofessur, die nicht in die Bewertung einfließt, aber Rückschlüsse auf etwaigen Handlungsbedarf zulässt. Diese Befragungen können vom Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung unterstützend begleitet werden.

Die Weiterbildung in Studium und Lehre sollte – mit der Möglichkeit der Anerkennung extern wahrgenommener Veranstaltungen – sich an der von der Koordinierungsstelle zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses entwickelten ‚Projektskizze Juniorprofessur‘ und dem zweisemestrigen Programm für Habilitandinnen und Habilitanden sowie Juniorprofesso-

rinnen und Juniorprofessuren an der Universität Mainz orientieren.

Im Hinblick auf das angestrebte Gutachten in Bezug auf die Leistungen in der Lehre sollte die Bewertung der Studierenden durch die Teilnahme der Mitglieder der Evaluationskommission sowie des Leiters der Koordinierungsstelle zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an einer Lehrveranstaltung ergänzt werden. Es wird empfohlen, eine zusätzliche Veranstaltungsbeobachtung im zweiten oder dritten Semester der Juniorprofessur vorzuschalten, die Hinweise auf etwaige Problembereiche und Änderungsbedarf gibt.

Kriterium III: Das Engagement in der akademischen Selbstverwaltung

Kriterium	ergänzende Angaben
a. Selbstverwaltungsgremien	<ul style="list-style-type: none">• Differenzierung z.B. nach Senat, Senatsausschüssen, Fachbereichsrat, Leitungsgremium
b. Mitarbeit in anderen universitären Projekten	<ul style="list-style-type: none">• z.B. Neues Steuerungsmodell, Mitarbeit an Evaluationen, SchülerInnenlabor
c. Übernahme von Aufgaben am Institut	<ul style="list-style-type: none">• Lehrorganisation• Forschungsorganisation• Verwaltung

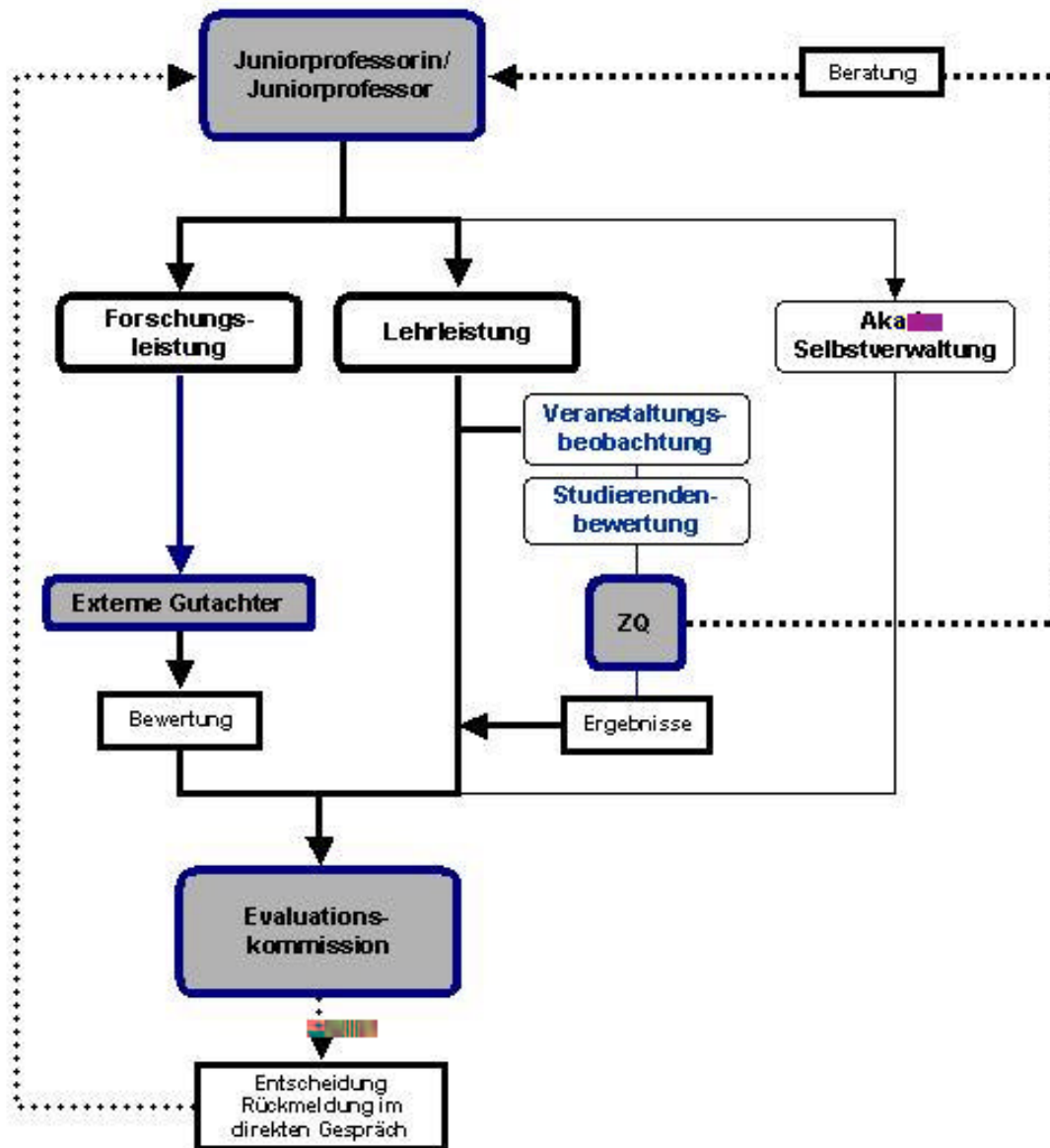
Grundsätzlich sollte bei der Einschätzung des Engagements in der akademischen Selbstverwaltung nicht nur die Mitarbeit in Gremien und Projekten, sondern auch die Art der Tätigkeit Berücksichtigung finden. Dies gilt insbesondere für die beiden letztgenannten Bereiche der Mitarbeit an universitären Projekten und der Übernahme von Aufgaben am Institut.

Neben diesen Bereichen sollte der von den Juniorprofessorinnen und -professoren zu erstellende Bericht zudem Aussagen über den Forschungs- und Lehrkontext, d.h. über die entsprechenden Rahmenbedingungen am Fach bzw. am Fachbereich enthalten.

AUFGABEN IM RAHMEN DER EVALUATION

	Forschung	Lehre	Akademische Selbstverwaltung
Juniorprofessorin/ Juniorprofessor	Beschreibung Forschungsprofil und Forschungsleistungen	Beschreibung von Lehrleistungen, Lehrkonzept	Beschreibung Engagement in akademischer Selbstverwaltung
	<ul style="list-style-type: none"> • Vorschlag eines Mitgliedes der Evaluationskommission • Vorschlag zur Bestellung eines externen Gutachters 		
Studierende		Veranstaltungsbewertungen	
ZQ	Beratung bei Beschreibung	Beratung bei Beschreibung; Unterstützung bei Veranstaltungsbefragungen; Weiterbildung und Beratung in der Lehre, Lehrveranstaltungsbeobachtung,	
Externe Gutachter	Begutachtung		
Fachbereich/ Evaluationskommission		Lehrveranstaltungsbeobachtung	
	Entscheidung Rückmeldung in einem direkten Gespräch an Juniorprofessorin/Juniorprofessor		

Modell der Evaluation



Qualifikation und Beratung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

Der zweite Teil des Mainzer Mainzer Programms zur Einführung der Juniorprofessur sieht die ergänzende Qualifikation der Stelleninhaber und einen beratenden Beitrag zur Evaluation der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vor.

Die Ausgangslage

I.

Die "Einheit von Forschung und Lehre" wird als Qualitätsmerkmal für die deutsche Universität angesehen. Eine solche Formel ist schnell benannt und beschworen, in der Realität der Hochschulen jedoch stehen Lehre und Forschung meist in einem Spannungsverhältnis. Oft führen Investitionen in dem einen Bereich zu Verlusten in dem anderen. Durch eine Reihe von Veränderungen der Universität ist die akademische Lehre massiv unter Druck geraten:

- Die politisch gewollte Öffnung der Hochschule mit dem Ziel, die Absolventenquoten zu erhöhen oder die Begabungsreserven aller Bevölkerungsschichten auszunutzen, führten bei kaum erhöhtem Finanzierungsrahmen zu einer drastischen Verschlechterung der Betreuungsrelation zwischen Hochschullehrern und Studierenden.
- In Zusammenhang mit der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen wird von den Universitäten in vielen Fächern verlangt, praxisbezogen und praxisrelevant für bestimmte Berufsfelder auszubilden. **Neben Bildung** als Ziel **tritt die Ausbildung** für bestimmte Berufsfelder; der Einfluss von außeruniversitären Institutionen auf die Bestimmung von Lernzielen und Lerninhalten wächst.
- Die klassische universitäre Lehre, welche der Fachsystematik folgt, gerät immer mehr in Konflikt mit den realen bzw. vermeintlichen Erfordernissen der beruflichen Qualifizierung. Diese Problematik zeigt sich verstärkt in den Studiengängen Jura und Medizin.

Diesen Entwicklungen stehen Lehrende gegenüber, die sich vor allem durch ihre Forschungsleistungen qualifiziert haben.

In allen anderen Tätigkeitsfeldern, die Hochschullehrer auszufüllen haben, findet jedoch keine systematische Qualifikation statt; die hierzu notwendigen Kompetenzen haben diese sich entweder im Laufe ihrer Assistenten-Tätigkeit erworben oder nach der Berufung. Neben der **Lehre** sind dies vor allem die **Verwaltung der Institute** (Rechts- und Finanzfragen), die **akademische Selbstverwaltung**, die **Hochschulpolitik** aber auch Fragen der Mitarbeiterführung.

An diesen Befund knüpfte das Habilitandenprojekt auf dem Mainzer Campus an; dieses Projekt versucht, Habilitandinnen und Habilitanden der Mainzer Universität für die Tätigkeiten zu qualifizieren, zu denen es keine systematische Ausbildung gibt. Die Erfahrungen aus diesem Projekt, aber auch aus den Seminaren zur Rhetorik und Didaktik im Fachbereich Medizin (gemäß Habilitationsordnung des FB Medizin) zeigen, dass es bei den Habilitandinnen und Habilitanden der Universität ein großes Interesse an diesen Fragestellungen gibt.

Durch die Veränderungen der Qualifikationswege für den wissenschaftlichen Nachwuchs (Juniorprofessur) wird die skizzierte Problematik (erhöhte Anforderungen in der Lehre ohne systematische Ausbildung auf Seiten der Lehrenden) noch zusätzlich verschärft.

II.

Als Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessuren nennt das neue HRG neben dem abgeschlossenen Hochschulstudium und einer herausragenden Dissertation auch die "pädagogische Eignung" (§ 47 HRG) der Bewerberin bzw. des Bewerbers.

Die Beurteilung der Forschungsleistung und des Forschungspotentials ist durch die Sichtung der Dissertation und weiterer Publikationen sicherlich relativ gut möglich. Ähnlich wie in Berufungen von Professoren ist jedoch die pädagogische Eignung kaum aus dem Bewerbungsvortrag zu ermitteln. Hinzu kommt, dass die Bewerber relativ jung sein sollen und daher nur bedingt über Lehrerfahrung verfügen können. Das Gleiche gilt in vergleichbarer Weise für die anderen vielfältigen Aufgaben, die von den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren übernommen werden müssen. Ohne eine mehrjährige Tätigkeit in einem Institut können bei diesen Personen Verwaltungskennnisse oder Kenntnisse der Mitarbeiterführung nur bedingt vorhanden sein.

Besonders prekär ist dies etwa für die Absolventen von Graduiertenkollegs, die unter optimalen Bedingungen promovieren können und sich dadurch für die Besetzung von Juniorprofessuren geradezu anbieten. Die größte Zahl dieser promovierten Wissenschaftler hat keine oder nur sehr wenige Lehr-, geschweige denn Verwaltungserfahrung in einem Universitätsinstitut. Die angestrebte Optimierung der Forschungsqualifikation (hohe Qualität in geringer Zeit) wirkt sich in diesen Fällen negativ auf die Lehre aus.

Fazit

Wenn die Einrichtung der Juniorprofessoren nicht durch zusätzliche Qualifikationsmaßnahmen begleitet werden, dann verschlechtern sich die Bedingungen für eine qualitativ hochwertige akademische Lehre. Zu diesen Defiziten kommen diejenigen hinzu, die aus der nur bedingt vorhandenen systematischen Qualifikation in anderen beruflichen Aufgabenfeldern entstehen.

Die Qualifikation der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren- Die Chance der Universität

Die Inhaber einer Juniorprofessur müssen sich sehr unterschiedliche Kompetenzen "on the job" aneignen. Das HRG sieht die Überleitung von der Juniorprofessur auf eine ordentliche Professur als Möglichkeit vor, sofern die Promotion an einer anderen Universität erfolgt ist. Schließt sich das in Vorbereitung befindliche neue Universitätsgesetz dieser Möglichkeit an, dann muss die Universität Mainz ein verstärktes Interesse daran haben, ihren Wissenschaftlernachwuchs so zu qualifizieren, dass die Universität gut ausgebildete und umfassend qualifizierte Wissenschaftler berufen bzw.

überleiten kann. In diesen Fällen ist die Phase der Juniorprofessur auch eine große Chance für die Universität Mainz, sehr gute Forscher und akademische Lehrer an sich zu binden.

Hinzu kommt, dass die nach drei Jahren vorgesehene Evaluation (das HRG spricht von "Bewährung") zu einem qualifikationsunterstützenden Instrument werden kann. Hierzu ist es notwendig, ein Verfahren zu entwickeln, welches dem spezifischen Status der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren angemessen ist.

Mit einem solchen Programm könnte sich die Universität Mainz bei niedrigen Kosten bundesweit profilieren. Bisher ist kein vergleichbares Programm an einer anderen Universität bekannt.

Das Programm

Ziel des Begleitprojektes ist es,

- die Einführung der neuen Personalkategorie Juniorprofessur zu begleiten,
- die Stelleninhaber beim Erwerb notwendiger beruflicher Kompetenzen in folgenden Feldern zu unterstützen
 - * **Lehrkompetenz**
 - * **Haushaltskenntnisse**
 - * **Mitarbeiterführung**
 - * **Selbstverwaltung, etc.**
- die Fachbereiche bei der Evaluation nach drei Jahren (§ 48 Abs. 1 HRG) zu beraten.

Das Programm:

Das bisherige Programm zur Habilitandenförderung wird so modifiziert, dass die Habilitanden weiter gefördert werden, gleichzeitig jedoch den besonderen Bedürfnissen der Juniorprofessoren Rechnung getragen wird. Den Fachbereichen wird empfohlen, das Programm zu unterstützen und den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren die Teilnahme nahe zu legen.

I. Qualifikationsmaßnahmen (inhaltliche Schwerpunkte)

Dazu werden in folgenden Schwerpunkten Angebote bereitgestellt:

Akademische Lehre

Lehrer- und Lernerperspektive
Lehrmethodik
Medieneinsatz
Feedback
Präsentation
Sprechen
Gruppendynamik

Verfahren:

Spezifische Weiterbildungsanteile
Gegenseitige Präsentationen
Kollegialer Austausch
Umfang: 20 Stunden

Haushalts- und Personalfragen, Mitarbeiterführung

Verfahren:

Informationsveranstaltungen mit Fachreferenten
Kollegialer Austausch
Umfang: 10 Stunden

II. Beratung der Juniorprofessoren und zentrale Anlaufstelle für diese Gruppe

Während der gesamten Amtszeit der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sollen diese die Möglichkeit haben, sich von kompetenten Personen und Stellen umfassend beraten zu lassen. Eine zentrale Anlaufstelle könnte diese Kontakte bereitstellen bzw. vermitteln.

III. Beteiligung am Evaluationsverfahren

Vorgeschlagen wird ein Verfahren zur Evaluation der Lehrleistung, die durch einen knappen Bericht abgeschlossen wird. Dieser unterstützt die beschließenden Gremien (Fachbereiche bzw. Universitätsleitung) in ihren Beratungen.

Die einzelnen Instrumente:

- Zwei Unterrichtsbesuche durch Mitglieder der Evaluierungskommission und dem Leiter Förderung wissenschaftlicher Nachwuchs
- Hörerbefragung

Organisatorische Anbindung

Koordinationsstelle zur Förderung der Lehrkompetenz des Wissenschaftlichen Nachwuchses im Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung.
(PD Dr. Manfred Herzer)