

# Förderung des Guten – Änderung des Schlechten

5 Thesen zur Verbesserung der Grundlehre an der TH Darmstadt

*Christoph Kreitz*

Meine Damen und Herren,

bevor wir die Diskussion über die verschiedenen Vorschläge zur Verbesserung der Grundlehre an der TH Darmstadt eröffnen, will ich 5 Thesen zusätzlich in den Raum stellen. Ich will dabei ausgehen von den Problemen, die wir in den Bereichen *Orientierung+Beratung*, *Lehre*, und *Prüfungen* festgestellt haben:

1. Viele Studenten haben in der Anfangsphase ihres Studiums nur unpräzise Vorstellungen darüber, welche Möglichkeiten ihnen die Universität bietet und welche Pflichten sie bei der Absolvierung ihres Studiums haben. Gerade zu Beginn fehlt ihnen Vertrautheit im Umgang mit dem “System Universität” und der Effekt der Orientierungsphase zu Beginn des Studiums geht schnell verloren. Viele vermissen Orientierungshilfen und Beratungen *während* der ersten Semester. Viele der existierenden Beratungsangebote sind – wie die Umfrage zeigt – oft überhaupt nicht bekannt, und werden entsprechend zu spät oder überhaupt nicht wahrgenommen.
2. Die Orientierungslosigkeit wird dadurch verschlimmert, daß Prüfungen – obwohl von Studenten durchaus als lernförderlich angesehen – oft sehr undurchsichtig sind. Selbst Hochschullehrern und wissenschaftlichen Mitarbeitern ist nicht immer klar, wie die Studienordnung im Hinblick auf fachliche Anforderungen der Prüfung auszulegen ist und was die genauen Regelungen zur Durchführung von Prüfungen sind. Kaum jemand weiß wirklich Bescheid, wie die Freiheiten, welche die Studien- und Prüfungsordnungen bi-

eten, konstruktiv genutzt werden können, wie im Einzelfall das Studium und die Prüfungen geplant werden sollen, und wie eine *sinnvolle* Prüfungsvorbereitung aussehen kann. In vielen Fachbereichen sind nicht einmal die Fachstudienberater kompetent genug, zuverlässige Auskünfte zu geben, da sie durch andersartige Aufgaben überlastet sind.

3. Schließlich wird nicht nur von Studierenden die mangelnde didaktische Kompetenz von Dozenten beklagt. Auch Hochschullehrer fühlen sich in Grundlehrveranstaltungen oft überfordert. Dies ist kein Wunder, da viele niemals an Schulungen teilgenommen haben, die sie auf die spezielle Situation der Massen- und Anfängerveranstaltungen vorbereiten.

Die bisherigen Versuche, etwas dagegen zu unternehmen, scheiterten oft an dem Argument, daß sie nur Geld und Zeit kosten und wenig bringen. Aus diesem Grunde wird gerne versucht, irgendwelchen anderen die Schuld an der Gesamtproblematik zuzuweisen, um *selbst* keine Änderungen durchführen zu müssen. Dies ist nur allzu menschlich, bringt aber im Endeffekt niemandem etwas. Was wir tun müssen, ist das Zusammenspiel und die Kompetenz der drei Bereiche – Beratung, Lehre und Prüfungen – so zu verstärken, daß das, was bereits gut ist, genutzt werden kann und das, was nicht funktioniert, verändert wird.

Ich will die folgenden Vorschläge daher unter das Motto *Förderung des Guten – Änderung des Schlechten* stellen und zeigen, daß eine sinnvoll durchdachte Neuorganisation mancher Aufgabenfelder an der TH Darmstadt auf lange Sicht allen Beteiligten nutzt, mehr Zufriedenheit schafft und für die Fachbereiche in der Summe mehr freie Zeit und freie Finanzmittel bedeutet – einfach nur, *weil sinnlose Doppelarbeit vermieden wird*.

## 1 *Beratungsangebote bekanntmachen und nutzen*

Vielleicht das einfachste, was man mit großem Nutzen und geringem Aufwand verwirklichen kann, ist, die existierenden Beratungsangebote an der TH Darmstadt besser bekanntzumachen, für ihre Nutzung zu

werben, und – das betrifft uns als Einzelpersonen – das Angebot auch zu nutzen. Wir können damit dem weitverbreiteten Irrtum entgegentreten, daß Beratung nur etwas für Problemfälle und schwache Leute ist. Das Gegenteil ist der Fall: Keine Firma würde heutzutage ein größeres Projekt beginnen, ohne sich vorher ausführlich von kompetenter Stelle beraten zu lassen. Sich beraten zu lassen, wenn größere Entscheidungen ins Haus stehen, ist ein Zeichen von Weisheit, und nicht etwa eins von Schwäche. Man kann nämlich rechtzeitig Schwierigkeiten vorhersehen und ihnen entgegentreten bzw. sie vermeiden.

Die eigenen Fähigkeiten und Neigungen innerhalb des Studiums optimal zur Geltung zu bringen, sich auf Prüfungen richtig vorzubereiten und die Zeitplanung sinnvoll aufzustellen ist nicht jedem Studenten in die Wiege gelegt. Wie oft habe ich erlebt, daß Vordiplomprüfungen nicht an mangelnden Kenntnissen sondern an falscher Organisation scheiterten? Wir können Beratung nicht zur Pflicht machen, aber Aufklärungsarbeit leisten, um die Notwendigkeit von Beratung *während* des Studiums und der Vorbereitung von Prüfungen deutlicher zu machen.

Auch eine gute Grundlehrveranstaltung zu halten ist keineswegs leicht, wenn man vor 500 Leuten stehen muß, die frisch von der Schule kommen und sehr unterschiedliche Vorkenntnisse haben. Viele Dozenten kommen mit der Unruhe nicht klar und verhalten sich falsch. Es gibt sogar welche, die regelrecht mit Magenschmerzen aus jeder Vorlesung hinausgehen.

Deshalb steht es Studenten, Mitarbeitern *und* Dozenten gut an, die verschiedenen Beratungsangebote zu nutzen, die es hier an der TH Darmstadt bereits gibt. Dazu müssen sie allerdings wissen welche Institution wofür der richtige Ansprechpartner sind. Ich will deshalb kurz die Aktivitäten zweier Hochschuleinrichtungen beschreiben, über deren tatsächliches Angebot erschreckend wenig bekannt ist. Beide – die Zentrale Studienberatung und die Hochschuldidaktische Arbeitsstelle – sind hier durch kompetente Mitarbeiter – Frau Nitschko von der ZSB und Herr Dr. Heger von der HDA – vertreten, so daß ich mich auf Stichpunkte beschränken kann.

*Die Zentrale Studienberatung* hat die Aufgabe, Informationen aus ver-

schiedenen Bereichen innerhalb und außerhalb der Hochschule zusammenzufügen. Dies erlaubt umfassende Beratungen, bei denen sowohl fachliche als auch persönliche Umstände berücksichtigt werden können. Schwerpunkte sind:

- Hilfe bei der Wahl des Studienfachs
- Individuelle Orientierungshilfe in der Anfangsphase des Studiums  
Umstellung von der Schule, örtliche und soziale Situation
- Beratung bei Arbeits- und Prüfungsschwierigkeiten  
insbesondere nach durchgefallenen Prüfungen
- Beratung bei anstehenden Entscheidungen wie Auslandsstudium  
oder Studienfachwechsel
- Beratung bei persönlichen Problemen
- Berücksichtigung der Sonderrolle ausländischer Studenten  
Umstellung auf andere Denkwelten und Kulturen

Eine fachliche Detailberatung kann sie verständlicherweise jedoch nicht anbieten. In diesem Fall bemüht sie sich allerdings, den Kontakt zu den zuständigen Fachberatern herzustellen.

*Die Hochschuldidaktische Arbeitsstelle* widmet sich der Vermittlung didaktischer Fähigkeiten beim Lehren *und Lernen*. Ein wichtiger Aspekt ist, die Kooperation von Dozenten und Studenten zu fördern, damit sie einander das Lehren und Lernen leichter machen.

Im Einzelnen bedeutet dies:

- Betreuung der Vorbereitung von Orientierungsveranstaltungen
- Unterstützung fachbezogener Studienberatung
- Lehrbegleitende Beratung  
Aufbau der Konzeption von Vorlesungen, Übungen und Seminaren  
Unterstützung bei Fragebogen zur Lehrauswertung  
Tutorenschulung

- Tutorengruppe:  
Allgemeine und fachbezogene Seminare zur Lerntechnik  
Vortragstraining für Studierende  
Teamtraining für Projektgruppen

Diese Angebote sind, wie manche andere, von denen ich jetzt nicht gesprochen habe, weitestgehend unbekannt, da sie nach der Orientierungsphase schnell in Vergessenheit geraten.

Es ist aber ein Leichtes, dies zu ändern, wenn man z.B. in jeder Grundvorlesung eines Fachbereichs *eine Sonderstunde* dafür freigibt, über derartige Angebote zu reden. Der Aufwand hierfür ist verhältnismäßig gering und der mögliche Nutzeffekt relativ groß. Über eine sinnvolle Organisation des Ganzen muß man natürlich noch reden.

## 2 *Mentorensystem (“Paten”) einrichten*

Ein gutes Mittel, Studenten bei der Überwindung von Unsicherheit und Orientierungslosigkeit in den ersten Monaten ihres Studiums zu helfen, wäre es, wie in manchen ausländischen Universitäten eine Art *Mentorensystem einzurichten* – also jedem Studenten einen Studenten eines höheren Semesters als ersten Ansprechpartner zuzuordnen, an den er sich wenden kann, wenn er mit manchen Aspekten des noch unvertrauten Systems Universität oder der Stadt Darmstadt noch nicht so klar kommt.

Bisher beschränkt sich dies meist auf die Orientierungsphase vor dem Studium, was erfahrungsgemäß aber nicht reicht, da viele kleine Schwierigkeiten erst später auftreten. Hier könnten ältere Semester ihre Erfahrungen zum Nutzen der Jüngeren einbringen, was sicherlich zu einer Stimulation von Eigeninitiative und zu effizienterem Lernen führen wird. So könnten sich zum Beispiel mithilfe der Mentoren leichter Lerngruppen bilden, als wenn die Anfänger auf sich alleine gestellt sind – und dies ist ja eine der effizientesten Lernformen.

Ich verspreche ich mir durch ein Mentorensystem kürzere Studienzeiten und höhere Erfolgsquoten, da mangelnde Vertrautheit mit den Rahmenbedingungen wesentlich seltener ein Grund für Mißerfolge sein

wird. Deshalb wird es sich für die TH Darmstadt durchaus auch finanziell lohnen, ein solches System durch eine gewisse Anschubfinanzierung in Gang zu setzen. Ich glaube allerdings, daß dieses sogar auf lange Sicht – wie in manchen ausländischen Universitäten – ein Selbstläufer wird, denn es führt bei vielen Studenten zu einem besseren Zugehörigkeitsgefühl zur TH und zu einem stärkeren Verantwortungsbewußtsein gegenüber Jüngeren.

### 3 *Hauptamtliche Fachstudienberater*

Ein Punkt, der mir sehr am Herzen liegt, ist eine *Professionalisierung der Fachstudienberatung*. In vielen Fachbereichen ist Studienberatung eine Tätigkeit, die ein wissenschaftlicher Mitarbeiter neben seinen anderen Aufgaben auszuführen hat. Für den Betroffenen bringt diese Tätigkeit nichts ein – außer einem massiven Zeitverlust im Hinblick auf seine Promotion, die andererseits der Befristungsgrund für seinen Zeitvertrag ist. Aus diesem Grund wird Fachstudienberatung oft als lästiger Nebenjob angesehen, für die sich kein Freiwilliger findet, sondern ein Opfer bestimmt werden muß. Das Opfer seinerseits versucht den ungeliebten Job abzuwimmeln – zum Beispiel durch unmögliche Sprechzeiten oder mangelnde Kompetenz. Da außerdem die Fachstudienberater häufig wechseln gibt es niemanden im Fachbereich, der sich wirklich mit allen fachlichen Rahmenbedingungen des Studiums auskennt. Natürlich gibt es da lobenswerte Ausnahmen, aber die Regel sieht so aus wie eben geschildert.

Ich schlage daher vor, in jedem Fachbereich eine Stelle für einen festen Studienberater zu verankern, also für einen wissenschaftlichen Mitarbeiter – eventuell sogar einen promovierten – der sich voll dieser Aufgabe widmen kann und – entsprechend dieser Tätigkeit – einen unbefristeten Arbeitsvertrag bekommt. In der Mathematik hat man mit dieser Regelung sehr gute Erfahrungen gemacht.

Neben der unmittelbaren Beratung von Studenten könnte dieser Fachstudienberater eine Reihe von Aufgaben übernehmen, die derzeit über alle einzelnen Fachgebiete des Fachbereichs verstreut sind und zu einer ungeheuren Menge unnötiger Doppelarbeit führen.

So kennt z.B. kaum ein Professor alle Formalia der Bestimmungen für Diplomvorprüfungen: es gibt hessenweite Bestimmungen für das Fach, die Prüfungsordnung der TH Darmstadt und Ausführungsbestimmungen des Fachbereichs. All dies muß man bei der Lösung von Sonderfällen berücksichtigen und der Aufwand geht verloren, wenn in späteren Jahren ein anderer für die Prüfung zuständig ist. Es ist sinnvoller, derartiges Wissen zu zentralisieren.

Ähnlich sieht es in Fachbereichen mit einem großen Spektrum mit Anerkennung von Leistungen (Auslandsstudium) und der Kombinierbarkeit von Vorlesungen im Hauptstudium aus. Die Fragen “wer prüft was” und “was kann ich sinnvoll kombinieren” überfordert schon seit Jahren die einzelnen Mitarbeiter und Professoren, ohne daß jemand kompetente Auskunft geben kann.

Sinnvolle zusätzliche Aufgaben wären zum Beispiel die Leitung der Orientierungsphasen, Gestaltung und Abhalten einer Orientierungsveranstaltung zum Hauptstudium – sofern im FB verankert, den wichtigen Kontakt zu den Nebenfächern zu halten und eine kompetente Beurteilung anzubieten, was wie zusammenpaßt.

Ein Fachstudienberater entlastet somit Professoren und Mitarbeiter, weil er die meisten Fragen sehr kompetent beantworten kann. Gleichzeitig verringert er die Hemmschwelle der Studenten, die sich nicht trauen, einem Professor überhaupt Fragen zu stellen. Er kann als Brücke fungieren zwischen dem Fachbereich und dem Prüfungsamt, zentraler Studienberatung, HDA und anderen zentralen Institutionen und ein Vermittler bei sich widersprechenden Interessen sein. Beurteilung anzubieten, was wie zusammenpaßt.

Zählt man die dadurch entstehenden Zeitgewinne bei den einzelnen Mitarbeitern und Professoren zusammen, so wird in den meisten Fachbereichen sicherlich der Gegenwert einer weiteren Mitarbeiterstelle zusammenkommen, so daß es auch ein finanzieller Gewinn für den Fachbereich ist, eine derartige Stelle zu schaffen.

Bei einer sinnvollen Ausgestaltung dieser Position wird es sicherlich auch kein Problem sein, interessierte und zuverlässige Mitarbeiter zu finden, die sich gerne kompetent machen und den Fachbereichen eine

wirkliche Stütze sein können, vor allem weil sie Kontinuität und Stabilität hineinbringen und sicherlich auch zufriedener und erfolgreichere Studenten.

#### 4 *Prüfungen transparenter machen*

Sehr hilfreich wird es auch sein, die Prüfungsordnungen mitsamt all ihrer Nebenregelungen zu entwirren und Prüfungen insgesamt transparenter zu gestalten. Dabei geht es vor allem darum, die fachlichen Anforderungen als auch die nichtfachlichen Bedingungen wie Anmeldebedingungen, Fristen, Zeitgrenzen etc. klarer zu beschreiben, als dies jetzt der Fall ist.

Was fachliche Anforderungen angeht, so müssen sich die Fachbereiche überlegen, welche inhaltlichen Anforderungen sie an die Prüfungen stellen wollen und wozu diese relevant sind. Dies sollte ausführlich genug dokumentiert und auch in den einzelnen Lehrveranstaltungen klargestellt werden. Dort sollte auch der Bezug zwischen den Inhalten der Lehrveranstaltung und den Anforderungen hergestellt werden.

Ein fast noch größerer Handlungsbedarf besteht bei *formalen* Prüfungsbedingungen. Oft sind zwar die einzelnen Formulierungen der Prüfungsordnungen durchaus klar und verständlich. Unklar ist aber, was diese Regelungen im Zusammenspiel bedeuten und welche typischen Probleme dies mit sich bringt. Diese Problematik wird oft erst klar, wenn man die Zeitbedingungen der Prüfungen in Beziehung setzt zu dem Lehrangebot eines Fachbereichs. Da dies oft nicht einmal den Professoren bewußt ist, hat es für manchen Studenten schon ein böses Erwachen gegeben, der seine erste Prüfung zu früh begonnen hatte, in der letzten einmal durchfiel und diese erst ein Jahr später wiederholen konnte – leider nachdem die Prüfungsfrist abgelaufen war.

Derartige Probleme sollten durch klare und lesbare Formulierungen in den Studien und Prüfungsordnungen vermieden werden. Sicherlich ist es auch sinnvoll, einen *Kommentar zum organisatorischen Ablauf des Studiums* herauszugeben, der deutlich auf Problemfälle der aktuellen Regelungen hinweist. Auf diese Art würden die Spielregeln für alle

Beteiligten klarer und auch bei den Prüfern würde manche Unsicherheit über die Rechtslage oder Fristen sinken.

## 5 *Förderung der didaktischen Kompetenz von Dozenten*

Der letzte und vielleicht schwierigste Punkt betrifft die didaktische Kompetenz der Hochschullehrer. Hier gibt es – wie alle Studien und Umfragen zeigen – viel Trauriges zu berichten ohne daß man einzelnen Dozenten Schuld dafür zuweisen könnte. Da die Qualität der Lehre über lange Zeit bei Berufungen nichts zählte, hat kaum ein Hochschullehrer jemals einen Kursus in Didaktik mitgemacht und so haben wir ein Heer von didaktisch ungeübten Dozenten an unseren Hochschulen. Die meisten leiden selbst genug darunter.

Daran kann und muß die Hochschule etwas ändern. Hochschullehrer müssen dazu veranlaßt werden, sich didaktisch weiterzubilden, so wie sie sich auch in ihrem Forschungsgebiet ständig weiterbilden. Bundesländer wie Rheinland-Pfalz bereiten derzeit sogar schon Erlasse vor, welche Hochschullehrer zu mindestens 100 Stunden didaktischer Schulung *verpflichten* wollen. Dies halte ich allerdings für keine gute Idee, denn Zwang wird jegliche Motivation erdrücken.

Stattdessen ist Aufklärungsarbeit vonnöten, die den einzelnen Dozenten zeigt, was in ihren Veranstaltungen nicht gut läuft und *wie leicht sie das ändern können*. Hochschullehrer müssen sich ihrer Verantwortung bewußt werden, die sie den Menschen gegenüber haben, die sie lehren. Studenten, auch wenn sie in anonymen Massen auftreten, sind in erster Linie immer noch Individuen, die ihr Menschsein nicht am Hörsaaleingang abgegeben haben. Den meisten Dozenten ist nicht klar, welchen starken Einfluß sie auf das Verhalten ihrer Studenten haben. Ob sie sich in der Vorlesung “benehmen” oder laut sind; ob sie genug Energie aufbringen, ihr Studium erfolgreich zu bewältigen, oder ob sie erlahmen – all dies hängt sehr vom Verhalten des Dozenten ab. Es ist wirklich leicht, positive Änderungen zu bewirken, wenn man nur weiß wie.

Ein sehr sinnvoller Weg ist zum Beispiel, einmal anhand der Auswer-

tung von Umfragen über den Nutzen der einzelnen Lehrformen nachzudenken. Wer über mangelnde Selbständigkeit und Aktivität seiner Studenten klagt, der sollte Formen wählen, welche Eigeninitiative *fördern* anstatt sie zu blockieren – also z.B. Kleingruppen- und Teamarbeit anstelle von Frontalübungen. Eine derartige Umstellung kann eine Menge bewirken.

Eine weitere gute Möglichkeit ist, die Dozentensprechstunde nicht als lästige Pflicht anzusehen, sondern als *Chance* für eine Rückkoppelung über die tatsächlichen Effekte und Probleme einer Veranstaltung. Gut wäre auch, diese regelmäßig im Lernzentrum des Fachbereichs oder ähnlich neutralen Räumen abzuhalten, um die Hemmschwelle der Studenten zu verringern. Ich selbst habe damit letztes Jahr in der Informatik I sehr positive Erfahrungen gemacht, auch wenn ich einige Male umsonst dort war.

Didaktische Schulungen würden aber nicht nur für den Studenten etwas nutzen sondern auch den Dozenten selbst. Weil das Arbeitsklima deutlich besser wird, wird ihnen auch Durchführung der Lehrveranstaltungen erheblich leichter von der Hand gehen. Sie würden auch sehen, daß gute Lehre keineswegs ein niedriges Niveau bedeutet sondern nur eine gute didaktische Aufbereitung des Stoffes. Jeder Schullehrer muß so etwas lernen! Warum sollten also Hochschullehrer auf etwas verzichten, was ihnen doch nur nutzen kann?

Um eine freiwillige didaktische Weiterbildung anzuregen, empfehle ich der TH, eine *regelmäßige flächendeckende Beurteilung* der Lehrveranstaltungen durchzuführen und den Dozenten die Ergebnisse zukommen zu lassen, ohne daß weitere Konsequenzen daraus gezogen werden. Auf lange Sicht wird so sicherlich das Bedürfnis nach guten Beurteilungen entstehen, die Bereitschaft zur Teilnahme an Schulungen wachsen und sich so die Qualität der Veranstaltungen steigern. Die Evaluation von Lehrveranstaltungen wird ohnehin in wenigen Jahren für jede Universität verpflichtend sein. Deshalb ist es gut, jetzt schon damit anzufangen, damit sich Hochschullehrer daran gewöhnen können, ohne daß dabei Druck auf sie ausgeübt wird.

Was die konkrete und individuelle Auswertung und Beratung angeht bei der Gestaltung von Lehrveranstaltungen angeht, so wird die HDA

als neutrale Stelle sicherlich eine große Hilfe sein. Auch das Protokoll des Workshops zu Lern- und Lehrhilfen von Prof. Birkhofer aus dem letzten Werkstattgespräch im November 1992 oder eine Abhandlung des Wissenschaftsministeriums über das Lehrportfolio als Dokumentation von Lehrleistungen sind lesenswerte Anregungen, die ich nur weiterempfehlen kann.

Soweit meine durchaus subjektiv gemeinten Vorschläge zur Verbesserung der Grundlehre. Allen ist gemein, daß sich die dafür aufzubringenden Investitionen auf lange Sicht wieder auszahlen werden. Es rechnet sich also, neue Wege zu gehen.