

Feedback der Lehrenden zum PhD Program Management

Zeit / Ort: 14. Juli 2010, 9.00 – 10.30, Besprechungszimmer Fakultät

Anwesend: Bank, Becker, Fink (Einladende), Habersam, Hemetsberger, Piber.

Protokoll: Doris Mangott

Ausgangssituation

Die PhD-Studierenden (unter der Federführung von Martina Bauer und Roland Schroll, beide Institut für Strategisches Management, Marketing und Tourismus) haben eine Umfrage unter den PhD-Studierenden durchgeführt und am 07.07.2010 präsentiert. Die Rückmeldungen der Studierenden beziehen sich einerseits auf das Programm insgesamt (Struktur, Ablauf, Organisation, Informationspolitik etc.), andererseits auf die einzelnen Kurse des Programms.

Die Rückmeldungen der Studierenden bezogen sich im Wesentlichen auf folgende Punkte:

- **Informationspolitik:** Wunsch nach besserer Information zum Programm, seiner Struktur, seinen Anforderungen etc. Fink weist diesbezüglich darauf hin, dass die Homepage laufend ergänzt werden soll. Es wird im kommenden Herbst auch eine entsprechende Informationsveranstaltung geben. Darüber hinaus wurden auch Formulare konzipiert (Anmeldung der Dissertation, Prüfungssenate), die auf der Homepage des Prüfungsreferats abrufbar sind.
- **Zieldefinition** der einzelnen Module (learning outcome, Kompetenzen, Inhalte des Seminars, Anforderungen, Erwartungshaltung): Aus Sicht der Studierenden fehlen Informationen zu diesem Themenkomplex, was unterschiedliche Auswirkungen auf die Qualität des Programms hat: Überforderung der Studierenden; Frustration der Studierenden; falsche Einschätzung der Workload; hohe drop-out-Quoten während der Seminare; mangelnde Möglichkeit, geforderte inhaltlich-fachliche Voraussetzungen im Vorfeld "nachzuholen".
- **Abgrenzung der Methodenseminare zu Forschungsseminaren:** Es ist sicherzustellen, dass in den Methodenseminaren (qualitative und quantitative Methoden und Methodologie) ein Überblick gegeben wird; spezielle Methoden sollen in den Forschungsseminaren I und II behandelt werden.

- **Karrieremodell** (Vereinbarkeit des Programms mit einer Stelle als B1/1-Mitarbeiter/in): Der Workload wird als hoch empfunden, so dass zu wenig Zeit für die eigene Forschungstätigkeit bleibt neben einer Tätigkeit am Institut, die neben Forschung auch Lehre und Verwaltung vorsieht.

Rückmeldung der Lehrenden / Maßnahmen

- Die **Abstimmung** der Lehrenden muss sich deutlich verbessern, um die Zieldefinition für die Studierenden zu erleichtern und den Workload in einem angemessenen Ausmaß festzulegen (Workload innerhalb der Kurse und zwischen den Kursen).
- Zeitliche **Überschneidungen** sind auf jeden Fall zu vermeiden: Auf die Vermeidung von Überschneidungen ist bereits bei der Lehreplanung zu achten. Den Lehrenden ist zu kommunizieren, dass Abweichungen von der Planung nur nach Rücksprache mit der Programmleitung durchzuführen sind.
- **Leitung des Programms**: Es wird betont, dass die Programmleitung, für alle – Lehrende wie Studierende – sichtbar, die Programmverantwortung (Koordination und Abwicklung) übernimmt, Regeln definiert und diese kommunizieren muss.
- **Karriereplanung**: Es braucht für die internen PhD-Studierenden eine Art "Entwicklungsplan", dabei sollen die Aufgaben, die aus dem Beschäftigungsverhältnis resultieren, mit dem PhD-Programm abgestimmt werden. Die Arbeitsbelastung für B1/1-Mitarbeiter/innen an den Instituten ist generell zu evaluieren. Es muss aus Fakultätssicht möglich sein, das Programm bei gleichzeitiger Beschäftigung als B1/1-Mitarbeiter/in zu durchlaufen, zumal in den Arbeitsplatzbeschreibungen in der Regel 50% Forschung verankert ist.
- **Ablaufmodell**: Für die organisatorische Umsetzung ist ein Ablaufmodell für das PhD-Programm aufzusetzen, also ein vom Ende des Programms her konzipierter Musterdurchlauf (→s.u. Kompetenzstufenmodell). Ein solcher Wegweiser hilft bei der Entscheidung, welche Inhalte sinnvollerweise in den jeweiligen Kursen angeboten werden sollen. Dieses Modell, die Gesamtschau des Programms, ist insbesondere allen Lehrenden zu vermitteln, um die Abstimmung / Gewichtung der einzelnen Kurse besser sicherstellen zu können. Dieser idealtypische Verlaufsplan muss sich auf das Studienangebot in den einzelnen Semestern auswirken, d.h. dieser muss dann auch administrativ entsprechend umgesetzt werden.

- **Entwicklung eines Kompetenzstufenmodells** (durch die Fakultätsstudienleiterin): Es ist ein Modell zu entwickeln, das die Kompetenzen beschreibt, die in den einzelnen Modulen erworben werden. Dieses Modell ist insbesondere auch den Lehrenden zur vermitteln. Beide Seiten, Lehrende und Studierende, müssen die Inhalte des Programms kennen, damit sie sich von vornherein auf die Erwartungen, die an sie gestellt werden, einlassen können.
- **Struktur der Seminare:** Der Wunsch der Studierenden nach mehr Input in den Seminaren (Wissensvermittlung) ist zu evaluieren. Hier ist ggfs. über andere Lehrveranstaltungsformen nachzudenken (Grundlagenvorlesungen, stark inputorientierte Seminare mit Zusammenfassungen und Überblicksdarstellungen) oder über eine andere Gewichtung der einzelnen Kursteile. Zu bedenken ist dabei, dass ein Ziel der Ausbildung, die kritische (individuelle und kollektive) Reflexion, bei Vorlesungen eine untergeordnete Rolle spielt.
- **Bezug zur eigenen Forschungsarbeit:** Der „Workload“ des Programms ist aus Sicht der Studierenden so, dass die eigene Forschungsarbeit zu kurz kommt. Diesbezüglich ist der idealtypische Studienverlauf zu evaluieren und unter Umständen so anzupassen, dass von Anfang an mehr Platz für die Dissertation bleibt (z.B. nur drei Module pro Semester, sodass die Dissertation jeweils das vierte Modul bildet). Mittelfristig ist über eine Studienplanänderung auch über eine Entlastung nachzudenken: So könnten zum Beispiel die Methoden/Methodologie-Seminare stärker zusammengefasst werden, um so mehr Platz für die Dissertation zu schaffen.
- **Auswahl der Studierenden:** Es ist zu prüfen, ob das Curriculum geändert werden kann und ob Aufnahmebedingungen formuliert werden können. Diesbezüglich ist die Curriculum-Kommission einzubinden.