

**Forschungs- und Entwicklungsprojekt:
„Das Studienprogramm Personalbeurteilung“**

**Prof. Dr. Frank Dulisch,
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW, Köln
am 31.09.2006**

1. Einführung in das Lernprogramm	3
1.1 Geschichte des Lernprogramms	3
1.2 Technologische und didaktische Umsetzungsprinzipien	3
1.3 Erfahrungen mit dem Internet: Zwischen Anonymität und Kontakt	6
1.4 Das Internet als Lernmedium	7
1.5 Die Internetseite „Psychologie der Personalbeurteilung“: Lernprogramm oder Informationsmedium?	8
1.6 Aktuelle Nutzungsdaten des Lernprogramms	9
1.7 Das Lernprogramm als Basis für empirische Forschungen	11
1.7.1 Die forschungsorientierte Logfile-Analyse	11
1.7.2 Befragungen im Rahmen der Lernprogrammseite	13
2. Evaluation des Lernprogramms durch Frau Angela Maria Kieninger	15
3. Die Entwicklung des neuen Studienprogramms Personalbeurteilung	18
3.1. Personalwirtschaft als Studiengebiet an der FHöV NRW	18
3.2. Was ist neu im Studienprogramm Personalbeurteilung?	19
3.3. Das Marketing für das neue Studienprogramm	22
4. Auswertung der Evaluationsbefragung	23
4.1. Einschätzungen der Studierenden zu dem neuen Studienprogramm	23
4. 2. Der zukünftige Stellenwert des Internets in der Lehre	29
5. Ausblick	32
6. Zusammenfassung	33
Anlage 1: Info-Blatt für das Lernprogramm und die Evaluationsstudie	35

1. Einführung in das Lernprogramm

1.1. Geschichte des Lernprogramms

Die inhaltliche Grundlage des Lernprogramms lieferten Beurteilerschulungen, die die FH Bund für den nachgeordneten Bereich des Bundesministeriums des Innern durchführte. Ein kleiner Ausschnitt aus diesen Inhalten, und zwar der Bereich Beurteilungspsychologie, wurde im Jahre 1996 im Internet veröffentlicht. Über das Internet wurde in gewisser Weise ein Teil des Seminars „simuliert“.

Ein gutes Lernprogramm entsteht nicht am Schreibtisch. Es lebt von den Erfahrungen in der Präsenzlehre.

Damals begann sich die Internet-Euphorie abzuzeichnen. Das Internet wurde als Lernmedium entdeckt, dem Online-Lernen gehörte die Zukunft! Und auch damals keimte – wie bei allen technologischen Mediensprüngen – die Hoffnung, dass jetzt quasi das Lernen „automatisch“ und nahezu „mühelos“ erfolge! Wie sagte doch schon Thomas Alva Edison 1913 über den aufkommenden Film "Bücher werden in unseren Schulen bald überflüssig sein, denn man kann jede Art von menschlichem Wissen mit der neuen Technik lehren."

Das Lernprogramm Psychologie der Personalbeurteilung war bereits damals als ein hochschuldidaktisches Entwicklungs- und Erfahrungsprojekt konzipiert.

1. 2. Technologische und didaktische Umsetzungsprinzipien

Das Lernprogramm ist einfach gestaltet und basiert im Wesentlichen auf HTML. Die Inhalte sind dadurch mit jedem einfachen HTML-Editor aktualisierbar.

Einige spezielle HTML-Eigenschaften werden in dem Programm pädagogisch genutzt. So sind auf der zentralen Leitseite die bis dahin besuchten Webseiten farblich gekennzeichnet; der Lernende sieht so auf einen Blick die Bereiche, die er bereits bearbeitet hat („Geschafft-Gefühl“).

Die Texte des Lernprogramms werden durch Bilder und Cartoons angereichert und aufgelockert.

Denkanstöße sind kurze Bemerkungen, Sprichwörter oder Fragen, die den Inhalt einer Seite auf den Punkt bringen bzw. auch aus einem anderen Blickwinkel hinterfra-

gen. Die Denkanstöße müssen auf der Webseite per Maus „angestoßen“ werden, um sich zu öffnen.

Vereinzelt werden dem Nutzer kleine Aufgaben gestellt, die eine Entscheidung abverlangen. Diese Entscheidung wird dann jeweils kommentiert. Besonderer Wert wurde darauf gelegt, dass die Entscheidungen berufsnahen Situationen abbilden.

Recht sparsam in das Programm eingestreut sind zudem

- animierte Bilder,
- Foren, an denen Teilnehmer im Internet Fragen diskutieren können („Wie heißt die männliche Schlampe?“)
- und Quizelemente (gestaltet mit hot potatoes).

Die technische Einfachheit erleichtert es, die Inhalte in Lernplattformen zu integrieren und beispielsweise die in den Plattformen enthaltenen Navigationsmöglichkeiten zu nutzen.

Der Verzicht auf aktive Elemente vereinfachte es den Behörden, dieses Lernprogramm in ihre Intranet-Seiten aufzunehmen; jegliche aktive Elemente gelten als eine gewisse Sicherheitsgefahr für die Netzwerke.

Der Verzicht auf Ton und Film erleichtert zudem das Lernen am Büroarbeitsplatz. Diese technologische Einfachheit hatte zudem einen wesentlichen Vorteil: Sie hielt das Lernprogramm über die Jahre lauffähig und verringerte den Aktualisierungsaufwand. Wenn ich heute in den 90er Jahren entwickelte Lernprogramme nutzen will, so wimmelt es nicht selten von Fehlermeldungen.

Erfahrungssatz: Verzichten Sie auf technische Spielereien und Ihr Lernprogramm bleibt länger frisch!

Das Lernprogramm will einerseits durch eine aufgelockerte sprachliche Gestaltung den „normalen“ Internetseitenbesucher fesseln, andererseits aber durch eine wissenschaftliche Fundiertheit überzeugen. Das Lernprogramm wird von Hochschulen in unterschiedlichen Studiengängen eingesetzt, unter anderem von der Fernuniversität Hagen in einer Lehrveranstaltung zur „Einführung in die Psychologie“. Auf die Entwicklung eines Glossars wurde vorerst verzichtet, es wird auch – wie die Evaluationsergebnisse zeigen – nicht von den Nutzer/innen vermisst.

Selbstverständlich bringt diese Einfachheit auch Einschränkungen mit sich; so passt sich das Lernprogramm **nicht** an den Kenntnisstand des Nutzers an. Über einen Einstufungstest werden bei „adaptiven Lernprogrammen“ dem Lerner bereits bestimmte Lernwege vorgeschlagen.

Da auf Filmeinspielungen verzichtet wird, fehlt ein wichtiges Abwechslungs- und Belebungselement.

Rückblick: Die erste Version des Lernprogramms nutzte noch weitaus intensiver die neuen Möglichkeiten des Internets. Die Seite war durch zwei Frames gekennzeichnet, wobei der linke die Gliederung und der rechte die eigentlichen Inhalte wiedergab. Zudem wurden die Seiten unter einander sehr stark über Schlüsselbegriffe verlinkt. Viele Links wiesen zudem auf externe Vertiefungsseiten hin. Laufschriften und blinkende Buchstaben belebten die Seiten.

All dieses wurde mit den Jahren aufgegeben: Die internen Links führten dazu, den sinnvollen Lernpfad zu verlassen und sich im Lernprogramm zu verlieren. Die externen Links führten dazu, dass die Nutzer/innen zum Verlassen des Lernprogramms aufgefordert wurden und nicht mehr in dieses zurückfanden. Bei all den neuen Möglichkeiten der Informationsvernetzung geriet der didaktische Grundsatz: „Lernen braucht einen roten Faden“ schnell aus dem Blick. Das Lernprogramm ist jetzt so konzipiert, dass die gegliederten Inhalte im Mittelpunkt stehen und auf unnötige Ablenkungen verzichtet wird.

Das Lernprogramm ist im Rahmen der 10 jährigen Entwicklungsgeschichte „buchartiger“ geworden.

The screenshot shows a Microsoft Internet Explorer browser window displaying a website for the Deutsche Rentenversicherung. The page title is 'B 2. Drei Arten von Beurteilungstendenzen – DRV LCMS'. The browser's address bar shows the URL 'http://www.drvo.de/...'. The website has a navigation menu with links for 'Website-Übersicht', 'Barrierefreiheit', 'Impressum', and 'Kontakt'. The main content area is titled 'Gemeinsam stark für die Zukunft' and includes a breadcrumb trail: 'Sie sind hier: Startseite → Personalbeurteilung → B. Wie entstehen Beurteilungstendenzen? → B 2. Drei Arten von Beurteilungstendenzen'. The main heading is 'B 2. Drei Arten von Beurteilungstendenzen'. Below it, there are links for 'Zurück zu B 1. Exkurs: Der Vergleichsmaßstab' and 'Weiter zu C. Die Beurteilungstendenzen und wie sie vermindert werden können'. The text explains that each assessment contains 'subjektive Elemente' and discusses 'Beurteilungstäuschungen'. A sidebar on the left contains a navigation menu with options like 'Öffentlicher Bereich', 'Kooperation', 'Personalbeurteilung', and 'A. Einführung in die Personalbeurteilung'. On the right, there is a search bar and a calendar for September 2006. The Windows taskbar at the bottom shows several open applications, including 'eCollege - Microsoft I...', 'B 2. Drei Arten von B...', 'ziele-willich.doc - Micr...', 'Gliederung-des-foko-...', and 'frameset.php-Dateien'.

Beispielhafte Integration der Inhalte in eine Lernplattform bei der Deutschen Rentenversicherung

1.3. Erfahrungen mit dem Internet: Zwischen Anonymität und Kontakt

Das Internet ist ein unpersönliches Lernmedium; man wird „anonym“ belehrt. Ich habe versucht, mich als Autor an einigen Stellen zu „outen“,

- z. B. durch den Einbau persönlicher Bilder,
- durch das Verfassen eines Vorworts,
- durch die Angabe einer persönlichen Mail-Adresse und die Aufforderung, dem Autor eine Rückmeldung zu senden,
- durch das Schreiben in Ich-Form, wenn es um die Darstellung eigener Erfahrungen geht.

Dabei soll deutlich werden: Hinter der „Lehrmaschine“ steht ein Person mit Ansichten und Meinungen, die die Nutzer/innen durchaus hinterfragen sollte. Hier unterscheidet sich das Lernprogramm von unpersönlich gehaltenen wissenschaftlichen Veröffentlichungen.

An einigen Stellen habe ich die Nutzer/innen dazu aufgefordert, an der Entwicklung des Lernprogramms mitzuwirken. In einem Forum werden diese dazu aufgefordert, die Frage zu diskutieren „Wie heißt die männliche Schlampe?“ Die Einträge auf dieser Seite machen deutlich, wie Geschlechtsstereotypen unsere Wahrnehmung und Sprache lenken. Zudem konnten die Nutzer/innen in einem Gästebuch ihre Meinung zu diesem Internetangebot eintragen. Die eigene Mail-Adresse ist auf jeder Seite vermerkt.

Das Internet wurde in seinen Anfangszeiten auch als weltweites Dorf charakterisiert; einerseits weltweit, andererseits aber ein Dorf. Die Grenze zwischen Inhaltsproduzenten und Inhaltsnutzern schien sich zu verwischen. Das Verhalten der Nutzergemeinde war – ähnlich wie das Gemeinschaftsleben auf dem Dorf - nicht primär auf die schnelle ökonomische Verwertbarkeit ausgerichtet.

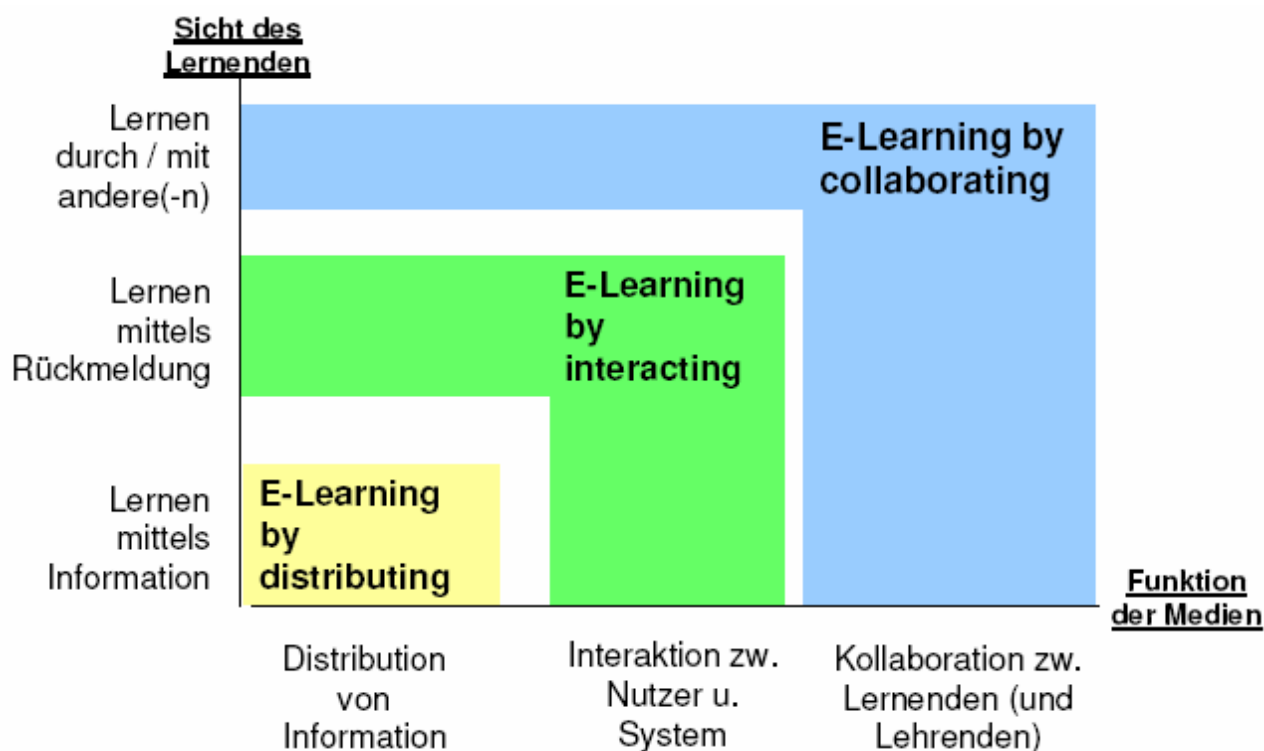
Trotz positiver Beispiele wie „wer-weiss-was.de“ oder „wikipedia.de“ wurde die Trennung von Inhaltsproduzenten und Inhaltsnutzern nicht im erhofften Maße überwunden. Durchschnittlich erhält der Autor des Lernprogramms ein bis zwei Mails pro Woche zu den Inhalten oder den Nutzungsmöglichkeiten des Lernprogramms, wobei diese Zahl über die Jahre weitgehend konstant geblieben ist – und dieses, obwohl sich die Nutzerzahlen jährlich verdoppelt haben.

In den letzten Jahren hat die Ökonomisierung des Internets zu einer „Verrohung der Sitten“ beigetragen. Allein die Veröffentlichung der Mail-Adresse bringt es mit sich, dass der Autor täglich 40 Spam-Mails erhält; ähnlich erging es dem Gästebuch: 30 Spam-Einträge innerhalb eines Tages mit werbenden Charakter – zumeist pornographischer Art. Da der Gehalt dieser Einträge auch auf dem Autor zurückfällt, wurde dieses Gästebuch entfernt. Das Forum wird mit viel Aufwand regelmäßig von sachfremden Einträgen gesäubert.

Das Internet hebt die Trennung von Inhaltsproduzenten und Inhaltsnutzern nicht auf, es bringt vielleicht beide Gruppen nur ein wenig näher zueinander.

1.4. Das Internet als Lernmedium

Die Lernmöglichkeiten des Internets können nach Reinmann-Rothmeier in drei Kategorien untergliedert werden:



nach Reinmann-Rothmeier, Gabi: Didaktische Innovation durch Blended Learning. Leitlinien anhand eines Beispiels aus der Hochschule. Bern: Huber. 2003

Das Lernprogramm beinhaltet sowohl Elemente der Informationsdistribution, aber auch einige Interaktionselemente (Entscheidungen treffen, Quizelemente, Foren). Eine internetgestützte Kollaboration der Lernenden wird nicht realisiert.

Besonders zukunftsweisend sind Methoden, bei denen die Nutzer/innen selbst eigenständig Themengebiete mit Hilfe des Internets bearbeiten. Die bekannteste Methode stellt das „Webquest“¹ dar, bei dem sich die Teilnehmer/innen selbständig die Informationen zu einem Problemfeld aus dem Internet erarbeiten und anschließend das Erarbeitete (im Internet) präsentieren. Bei dem Webquest stehen die

¹ Siehe auch: Nolte, Matthias: [WebQuests - internetbasierte Lernabenteuer](http://www.lehrer-online.de/dyn/9.asp?path=/werkzeuge-webquest-generatoren) <http://www.lehrer-online.de/dyn/9.asp?path=/werkzeuge-webquest-generatoren>

Informationssuche und die eigenständige zielorientierte Verarbeitung im Vordergrund. Während bei diesem Lernprogramm quasi ein **darstellendes Unterrichtsgespräch** im Internet simuliert wird, steht das Webquest für einen **selbstentdeckenden Unterrichtsansatz**.² Dieser Webquest-Ansatz hat in der Hochschuldidaktik bis dahin noch wenig Beachtung gefunden.

Aus der hochschuldidaktischen Perspektive kann es nicht das Ziel sein, den **gesamten Lehrstoff** in eine derartige Form zu gießen; die Lernprogramme sollten sich nur auf ausgewählte, dafür geeignete Inhaltsbereiche beschränken. Zentrale Lehr- und Lernformen eines Studiums, wie Seminare und Projekte, bedürfen einer anderen Form der Internetunterstützung.

1.5. Psychologie der Personalbeurteilung: Lernprogramm oder Informationsmedium?

Lernen ist eine zukunftsbezogene Tätigkeit, die auf das **dauerhafte Bereitstellen** von Kenntnissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten gerichtet ist.

Informieren ist eine augenblicksbezogene Tätigkeit, bei **dem der unmittelbare Verwertungszusammenhang** der Informationen im Vordergrund steht; beispielsweise werden Informationen zur Lösung eines aktuellen Problems aufgenommen.

Im Internet wird gesurft. Surfen definiert Wikipedia als „Navigieren zwischen Inhalten, die auf Webservern im Internet bereitgestellt werden“. Die Tätigkeit des Surfens könnte man vielleicht mit dem deutschen Wort des (in fremden Dateien) „Herumstöberns“ übersetzen. Charakteristisch für die Internetnutzung ist das schnelle „Durchklicken“.

Ein derartiges Verhalten ist typisch für das Informationssuchen und das „Sich-Informieren“, weniger für die Lerntätigkeit. Lernen erfordert ein genaues Rezipieren, ein Bearbeiten, ein Wiederholen, ein Anwenden und ein Einüben.

Das Seite „Psychologie der Personalbeurteilung“ ist als ein **Lernprogramm** konzipiert; es will den Nutzer/innen anregen, Aufgaben zu bearbeiten und vorgegebene Probleme eigenständig zu durchdenken, Denkanstöße aufzunehmen, Wissen zu übertragen, Inhalte zu Wiederholen, um auf dieser Grundlage Menschen fairer zu beurteilen.

² Hasrenritter, H.-K.: Lehrforschungsprojekt Moderne Bildungstechnologien
Evaluierung der Lernsoftware für die Module Aufbau- und Ablauforganisation in 2004 und 2005 Hagen, März 2006, S. 5

1.6. Aktuelle Nutzungsdaten des Lernprogramms

Bei der Logfile-Analyse werden die Zugriffe auf den Webserver ausgewertet. Man erhält so eine zahlenmäßige Übersicht über die Nutzung der Internetseite. Die Analyse der Log-Dateien wurde mit Hilfe der Programme

- www.dalastat.de,
- Funnel-Web-Analyser,
- ClickTracksAppetize light
- http-analyse vorgenommen.

Alle Programme sind kostenfrei. Die Auswertungsergebnisse der einzelnen Programme stimmen nicht gänzlich überein.³ Die Logfiles der Gesamtseite wurden für den **Zeitraum 16.7.2006 bis 31.8.2006** ausgewertet.

Hier einige wesentlichen Auswertungsdaten: Die Internet-Seite www.personalbeurteilung.de wurde durchschnittlich von ca. 330 Besuchern genutzt. 60 % der Besucher verbleiben aber nur weniger als 1 Minute hier. Nur ca. 10 % der Nutzer/innen verbleiben länger als 10 Minuten bei einer „Session“ auf dieser Internet-Seite. Ca. 1/3 aller Besucher kehrt demnach im Auswertungszeitraum zu dieser Webseite zurück. Demnach scheint die Annahme realistisch zu sein, dass sich täglich ca. 30 Personen auf der Grundlage dieses Lernprogramms ernsthaft in die Psychologie der Personalbeurteilung einarbeiten.

Time Online

Time Online	Hits (Dateien)	%	Bytes	%	Pages (Seiten)	Visitors (Besucher)
1 1 min	17,139	9.38%	229.2MB	17.9%	7,400	6,274
2 2-4 mins	20,802	11.4%	171.8MB	13.4%	9,570	2,360
3 5-9 mins	14,646	8.01%	113.3MB	8.84%	6,322	585
4 10-29 mins	40,405	22.1%	269.6MB	21.0%	14,393	535
5 30-44 mins	14,730	8.06%	98.6MB	7.70%	5,067	114
6 45-59 mins	14,297	7.82%	91.3MB	7.13%	5,297	72
7 60+ mins	60,750	33.2%	307.0MB	24.0%	23,851	165
Average	26,109	14.3%	183.0MB	14.3%	10,271	1,443
7 Totals	182,769	100%	1.25GB	100%	71,900	10,105

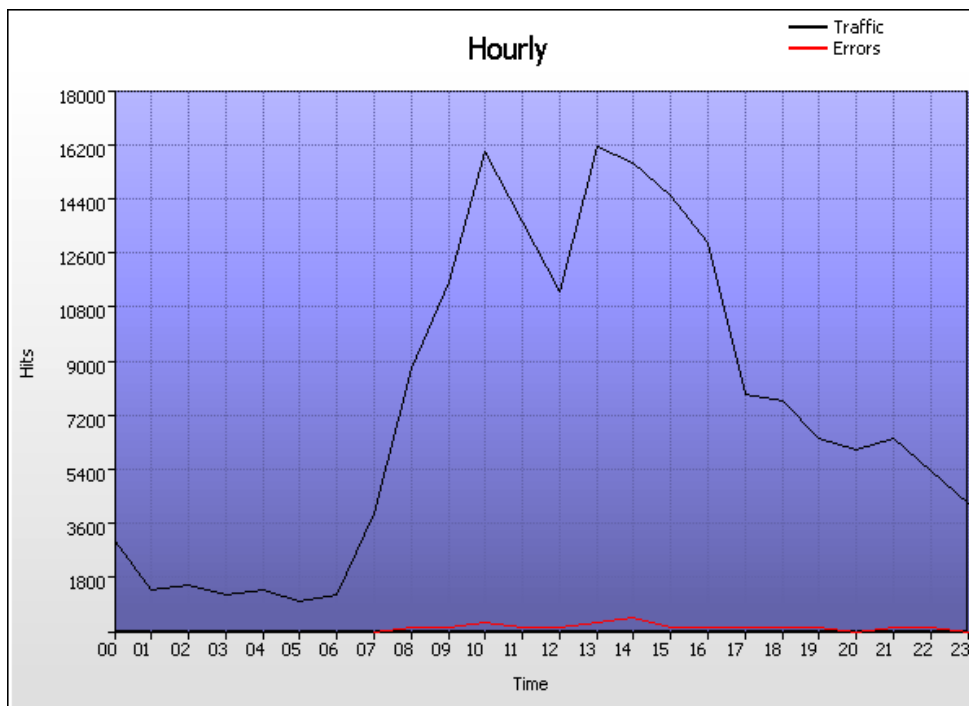
Anhand der IP-Adressen können Anhaltspunkte über die Herkunft der Besucher gewonnen werden. Demnach spricht einiges dafür, dass das Lernprogramm intensiv von einzelnen öffentlichen Verwaltungen genutzt wird, und zwar insbesondere durch

Arbeitsagenturen	9.741 hits
Universität Würzburg	3.371 hits
Bund.de (Bundesverwaltung)	2.214 hits
Polizeifachhochschule Villingen-Schwenningen	2.209 hits

³ Zu der Aussagekraft der Logfile-Analyse siehe z. B. <http://de.wikipedia.org/wiki/Logfile-Analyse>

Merck.de	1427 hits
Deutsche Rentenversicherung BFA	656 hits
Zf.com (Zahnradfabrik Friedrichsh.)	593 hits

Auch die Nutzungszeiten sprechen für eine intensive berufliche Nutzung des Lernprogramms. Die höchsten Nutzungsintensitäten werden vor- und nach der „Mittagspause“ erreicht. In den Feierabendzeiten ist die Nutzung dieses Lernprogramms weitaus schwächer.



Ca. 75 % aller Nutzer/innen, die über einen externen Link das Lernprogramm erreichen, werden über die Suchmaschine Google auf das Lernprogramm gelenkt, die anderen Suchmaschinen erzeugen weniger als 5 % von den „hits“, die durch Google erzeugt werden. Die Nutzer/innen kommen bevorzugt über folgende Suchworte auf das Angebot:

- Mitarbeiterbeurteilung (1)
- Personalbeurteilung (1)
- Halo-Effekt (2)
- Erster Eindruck (1)
- Menschenkenntnis (2)
- das Peter-Prinzip (4)

In Klammern wird jeweils aufgeführt, an welchem Platz Google diese Seite ausweist, wenn man das jeweilige Stichwort in die allgemeine Suchmaske eingibt. (Recherche am 29.09.2006)

Fazit: Das Angebot ist als ein Lernangebot konzipiert, es wird aber zumeist als ein offenes Informationsangebot genutzt.

Das Lernprogramm ist in den vergangenen Jahren zudem von ausgewählten Verwaltungen angefordert worden, um es – bearbeitet oder nicht bearbeitet – im Intranet zu präsentieren. Hierzu zählten zum Beispiel:

- BayLern, das gemeinsame Online-Bildungsportal der bayerischen Behörden:
<https://baylern.bayern.de/>
- Intranet der Polizei Brandenburg
- Regionalschulamts Bautzen
- Eine luxemburgische Bank
- Stadt Erlangen
- Deutsche Rentenversicherung

1.6 Das Lernprogramm als Basis für empirische Forschungen

1.6.1 Die forschungsorientierte Logfile-Analyse

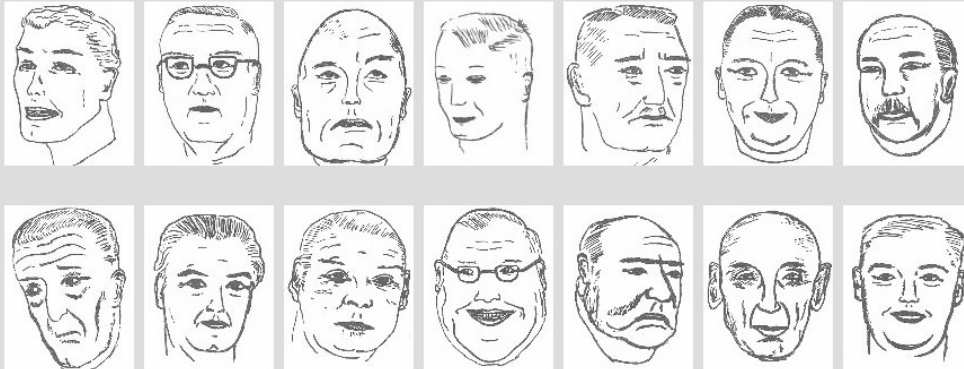
Die große Anzahl der Nutzer/innen kann zu Forschungszwecken genutzt werden,

- indem gezielt Online-Befragungen der Nutzerinnen zu bestimmten Themen durchgeführt werden,
- indem das Entscheidungsverhalten der Nutzer/innen zu Forschungszwecken analysiert wird.

Beispiel: Das Lernprogramm vermittelt, wie Stereotypen die Wahrnehmung prägen. Die Teilnehmer werden aufgefordert, den deutschen (Verwaltungs-)Beamten aus einer Reihe von Charakterköpfen auszuwählen.

Soziale Stereotypen

Welche Person ist wohl ein deutscher Verwaltungsbeamter?



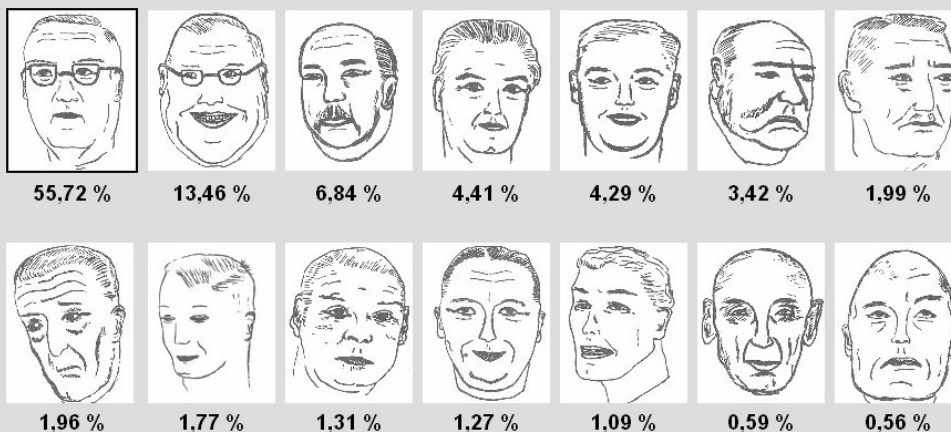
Weiter geht es nur, wenn Sie auf eine Alternative klicken.

Auf der folgenden Seite wird das Ergebnis dieser Befragung vorgestellt und erläutert. Die große Anzahl der Personen, die ohne es genau zu wissen, an einem Experiment teilnahmen, bestätigt die Hypothese: Es gibt ein ausgeprägtes Stereotyp des deutschen Verwaltungsbeamten in der deutschen Öffentlichkeit.

Wie sieht der typische Beamte aus? - Ergebnisse einer Befragung

weiter

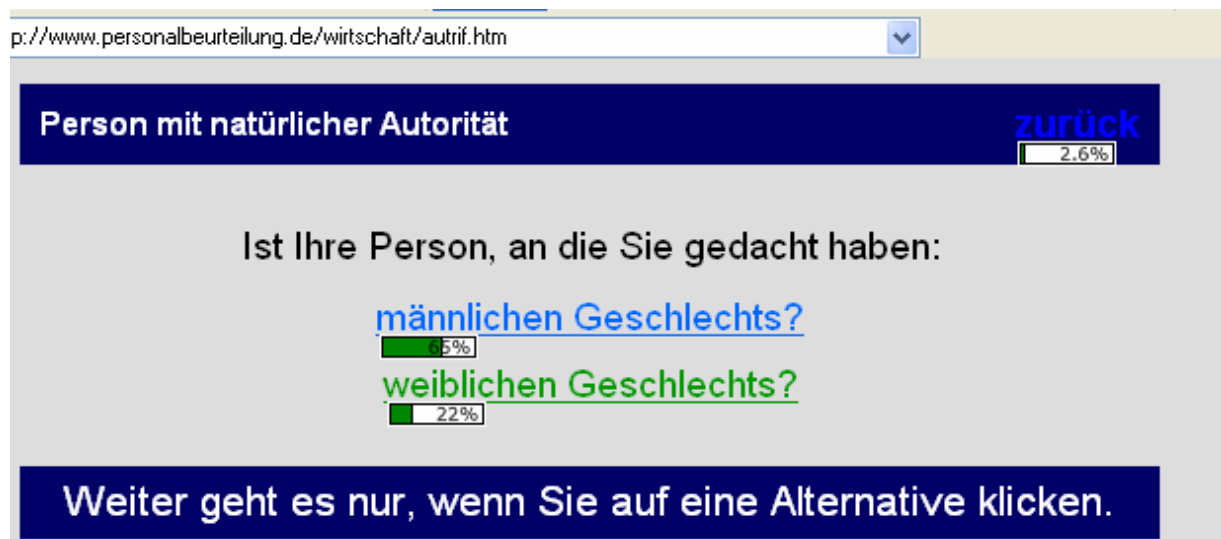
Welche Person ist wahrscheinlich ein Deutscher Verwaltungsbeamter?
Insgesamt haben **3218 Personen** an dieser Online-Befragung in den letzten beiden Jahren teilgenommen.
55 % aller Teilnehmer/innen entschieden sich wie Sie für das Bild B!



Trotz dieser großen Zahl der Besucher stellt sich das Problem der Repräsentativität der Befragten. Die Nutzer/innen dieses Lernprogramms sind nicht für die Gesamtbevölkerung repräsentativ, auch wenn heute bereits die Mehrzahl der Bevölkerung einen Internetzugang nutzt. Bei der Bewertung sollte man aber auch berücksichtigen, dass viele ähnliche Befragungen aus dem Universitätsbereich ausschließlich mit Studierenden durchgeführt werden; demgegenüber ist der hier befragte Teilnehmerkreis von seiner Zusammensetzung vergleichsweise heterogener.

Über die Logfile-Analyse konnte zudem nachgewiesen werden, dass die Mehrzahl der Menschen bei einer Person, die „natürliche Autorität“ ausstrahlt, an eine männliche Person denkt und daher ein solches Beurteilungskriterium geschlechtsdiskriminierend wirken kann.

Besonders hilfreich ist hier die Software Clicktracks, die in ihrer Light-Version kostenfrei nutzbar ist. Sie zeigt auf einem Blick an, welche Links die Nutzer/innen auf einer Seite angeklickt haben. Die Entscheidungen des Nutzers können unmittelbar für Forschungszwecke ausgewertet werden. Sogar die Verweilzeit, die die Person auf dieser Seite verbracht hat, wird ausgewiesen. Sie beträgt hier durchschnittlich 10 Sekunden, was für eine relativ spontane Entscheidung spricht. Bei der Aufgabe mit den obigen „Beamten-gesichtern“ verweilen die Nutzer/innen demnach durchschnittlich 30 Sekunden.



Darstellung einer Webseite in Clicktracks

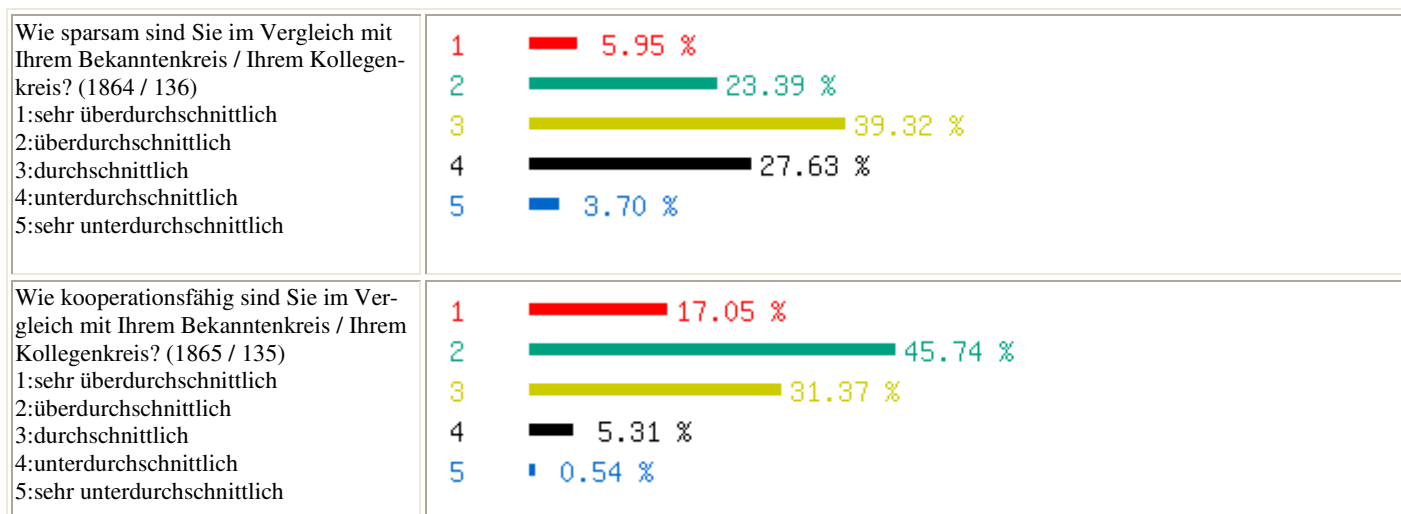
1.6.2 Befragungen im Rahmen der Lernprogrammnutzung

Neben der Auswertung dieses Nutzerverhaltens bietet die große Anzahl von Nutzern die Möglichkeit, gezielt Befragungen zu verwandten Themenstellungen auf dieser Internetseite durchzuführen.

Ich habe immer wieder festgestellt, dass viele Menschen dazu neigen, ihre eigenen Befähigungen in ein zu positives Licht stellen. Wie vieles in der Wissenschaft ist diese Aussage nicht gänzlich neu. Bereits Descartes formulierte den wunderschönen Satz „Der menschliche Geist ist die Sache, die am gerechtesten auf der Welt verteilt ist. Jeder glaubt ausreichend davon zu besitzen.“ Die Konfrontation der Selbsteinschätzung mit der Fremdeinschätzung im Beurteilungsprozess könnte aus diesem Grund besonders konfliktlastig sein, vor allem wenn die Beurteilenden über Richtwer-

te gezwungen werden, in klarer Weise zwischen überdurchschnittlichen, durchschnittlichen und unterdurchschnittlichen Befähigungen zu unterscheiden.

Mittels einer offenen gekennzeichneten Befragung sollte die These belegt werden, dass diese Selbstillusion auch bei wichtigen Beurteilungsmerkmalen stattfindet. Hierzu wurde ein Fragebogen entwickelt, der in das Lernprogramm eingebaut worden ist. Zwischenzeitlich haben mehr als 2.000 Personen diesen Online-Fragebogen ausgefüllt. Bemerkenswert ist, dass nur 136 Personen von 2.000 Befragten diese Selbsteinschätzung verweigerten. Die Ergebnisse belegen meine Ausgangshypothese in hohem Maße. Diese Forschungsergebnisse wurden zwischenzeitlich in das Lern- und Studienprogramm eingebaut.



Ausschnitt aus den Befragungsergebnissen: Während bei dem Item Sparsamkeit fast eine Normalverteilung erkennbar ist, sind die Selbsteinschätzungen bei dem wichtigen Merkmal der Kooperationsfähigkeit deutlich nach oben verzerrt.

Für diese Online Befragung wurde ein Befragungstool ausgewählt. Es wurde Wert auf eine kostengünstige Variante gelegt, die auch für Studierende im Rahmen von Forschungsarbeiten nutzbar ist. In die engere Auswahl kamen die Systeme:

www.inkidu.de

www.befrager.de

Die Entscheidung fiel für das System www.inkidu.de, wobei ausschlaggebend die bewiesene Verlässlichkeit dieses Systems über viele Jahre hinweg war. Mit dem angewandten Befragungssystem „www.inkidu.de“ steht ein stabiles und leicht zu bedienendes Befragungssystem zur Verfügung, welches seinen Ursprung in der Lehrevaluation von Hochschulveranstaltungen hat. Die Kosten für die Nutzung belaufen sich aktuell für **Hochschulen** und öffentliche Schulen 50 € pro Jahr (für bis zu 50 Umfragen); Privatpersonen und einzelne Lehrer an öffentlichen Schulen bezahlen 30 € pro Jahr.












Der Einsatz der Software „www.befrager.de“ soll in einem Seminar mit den Studierenden konkret erprobt werden. Die Nutzung dieser Software ist zur Zeit vollständig kostenfrei.

Die hohen Nutzerzahlen erleichtern es, in Zukunft vermehrt „explorative“ Befragungen im Rahmen von Seminaren durchzuführen. Der Besucherstrom zu dem Lernprogramm wird dabei als ein Werbemedium eingesetzt, um die Fragebögen an den Mann / an die Frau zu bringen. Die ersten Befragungen zum Themenbereich Arbeitsmotivation erfolgen voraussichtlich im Januar.

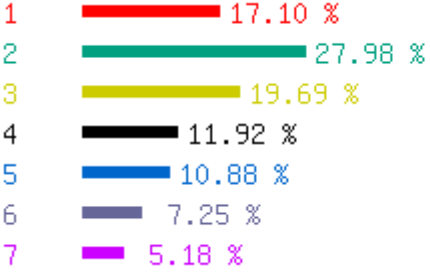
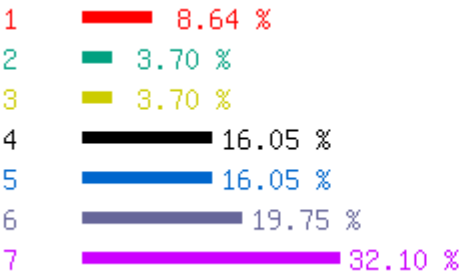
2. Evaluationen des Lernprogramms durch Frau Angela Maria Kieninger

Die Studentin Angela Maria Kieninger evaluierte das Lernprogramm Psychologie der Personalbeurteilung im Studienjahr 2004 im Rahmen ihrer Seminararbeit mit Hilfe eines selbst entwickelten Fragebogens. Durch ein vorheriges Studium der Sozialpädagogik und eine langjährige Tätigkeit in einem Weiterbildungsverlag brachte sie ausgezeichnete Voraussetzungen für diese Seminararbeit mit.

Mit Hilfe der Software inkidu.de entwickelte sie einen Fragebogen, der auf der Seite www.personalbeurteilung.de veröffentlicht wurde. 72 Nutzer/innen des Lernprogramms füllten diesen Fragebogen aus. Die folgende Übersicht gibt einen Einblick in den Teilnehmerkreis dieser Befragung.

Geschlecht: (72 / 3) 1:männlich 2:weiblich	1  41.67 % 2  58.33 %
Alter: (72 / 3) 1:<20 2:21-25 3:26-30 4:31-35 5:>36	1  8.33 % 2  19.44 % 3  16.67 % 4  5.56 % 5  50.00 %
Funktion: (72 / 3) 1:Schüler/ Student 2:Mitarbeiter/ Angestellter 3:Führungsfunktion 4:Sonstiges	1  34.72 % 2  22.22 % 3  33.33 % 4  9.72 %

Die Hälfte der Befragten gab an, dass Programm nicht vollständig durchgearbeitet zu haben. Viele Begründungen hierfür lauteten „Keine Zeit“, „gesättigtes Informationsbedürfnis“, „zu viele Infos“ oder „Frauen und Teilzeit interessierten mich nicht“.

<p>Welches Modul hat Sie am meisten interessiert: (69 / 6)</p> <p>1:Grundlagen der Wahrnehmungspsychologie 2:Arten von Beurteilungsfehlern 3:Selbsteinschätzung - Fremdeinschätzung 4:Ursachenzuschreibung und ihre Folgen 5:Typisch männlich - typisch weiblich 6:Mögliche Ursachen für Frauendiskriminierung 7:Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Modul</th> <th>Prozent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>17.10 %</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>27.98 %</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>19.69 %</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>11.92 %</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>10.88 %</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>7.25 %</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>5.18 %</td> </tr> </tbody> </table>	Modul	Prozent	1	17.10 %	2	27.98 %	3	19.69 %	4	11.92 %	5	10.88 %	6	7.25 %	7	5.18 %
Modul	Prozent																
1	17.10 %																
2	27.98 %																
3	19.69 %																
4	11.92 %																
5	10.88 %																
6	7.25 %																
7	5.18 %																
<p>Welches Modul fanden Sie nicht so informativ? (45 / 30)</p> <p>1:Grundlagen der Wahrnehmungspsychologie 2:Arten von Beurteilungsfehlern 3:Selbsteinschätzung - Fremdeinschätzung 4:Ursachenzuschreibung und ihre Folgen 5:Typisch männlich - typisch weiblich 6:Mögliche Ursachen für Frauendiskriminierung 7:Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Modul</th> <th>Prozent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>8.64 %</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3.70 %</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>3.70 %</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>16.05 %</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>16.05 %</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>19.75 %</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>32.10 %</td> </tr> </tbody> </table>	Modul	Prozent	1	8.64 %	2	3.70 %	3	3.70 %	4	16.05 %	5	16.05 %	6	19.75 %	7	32.10 %
Modul	Prozent																
1	8.64 %																
2	3.70 %																
3	3.70 %																
4	16.05 %																
5	16.05 %																
6	19.75 %																
7	32.10 %																

Die einzelnen Teile des Lernprogramms stießen damit auf ein unterschiedliches Interesse. Die Bereiche „Arten von Beurteilungsfehlern“ und „Selbsteinschätzung – Fremdeinschätzung“ wurden als besonders informativ empfunden, die Bereiche „Frauendiskriminierung“ und „Teilzeitbeschäftigung“ wurden demnach als weniger informativ eingeschätzt.

Diese Einschätzung mag zum einen mit der Thematik zusammenhängen, zum anderen kann dieses aber auch mit einer gewissen Informationssättigung der Nutzer/innen des Lernprogramms begründet sein. Es handelte sich hier um die letzten beiden Teile des Lernprogramms.

Die Befragungsergebnisse auf die offene Frage nach Verbesserungsanregungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Befragungsergebnisse: Anregungen zum Aufbau und Navigation	Kommentierung / Umsetzung durch den Autor im Rahmen des Projekts „Weiterentwicklung zum Studienprogramm“
Seitenzahlen oder Prozentangabe, wie weit man beim Lernprogramm ist, wären für die bessere Übersicht hilfreich,	Diese Anregung soll umgesetzt werden – auch die Angabe von Bearbeitungszeiten
Der teilweise 2-spaltige Text erfordert zuviel scrollen.	Schwerpunktmäßig soll bei neuen Seiten ein einspaltiges Layout vorgenommen werden, wobei überlange Textzeilen vermieden werden sollen
Rechtschreib-/ Tippfehler beseitigen	

Meist weiß man nicht, wo man ist, was einen Wechsel zum Inhaltsverzeichnis nötig macht; ein auf dem Bildschirm ständig sichtbares Menü wird gewünscht.	Dieses Gliederungsspalte, die heute meist standardmäßig in Lernprogrammen vorhanden ist, soll mittelfristig verwirklicht werden; dieses könnte über eine Einbindung in eine Lernplattform geschehen.
--	--

Anregungen zum medialen Anreicherung

Aufgaben und Lösungen sollten überarbeitet werden - einige sind teilweise unverständlich,	Eine kritische Durchsicht aller Aufgaben soll erfolgen
das man sich vielleicht einige Seiten downloaden kann, am besten im Pdf-Format,	Diese Bitte wird häufig vorgetragen; viele Personen lesen und lernen lieber auf dem Papier; langfristig wird über eine Papierversion nachgedacht.
noch mehr Möglichkeiten selber aktiv zu werden, mehr Beispiele und Fragen	wird umgesetzt: Das neue Lernprogramm soll mehr Aktivitätselemente enthalten.

Kürzungen und Konkretisierungen vornehmen

manche Texte noch etwas kürzen	
die Frauenfrage am Schluss macht einen recht dominanten Eindruck im Blick auf das gesamte Programm	Der Bereich Frauen und Teilzeitbeschäftigte soll, da er anscheinend auf Vorbehalte trifft, aus dem Studienprogramm herausgenommen werden.
im Bereich Ursachenzuschreibung wird die Botschaft nicht wirklich klar	der Bereich Ursachenzuschreibung ist theoretisch recht anspruchsvoll; für das Verwaltungstudium wird er in dieser Tiefe nicht gefordert und wird deshalb aus dem Studienprogramm entfernt.

Erweiterungen vornehmen

Beurteilungsbogenvorschläge	Exemplarisch werden im Studienprogramm ein Leistungs- und ein Potentialbeurteilungsbogen vorgestellt werden.
erstellen einer Checkliste, anhand derer man eine Beurteilung erstellen kann	Checkliste ist ein häufig gehörter Wunsch aus der Praxis, der mittelfristig umgesetzt werden soll.
Vielleicht könnte man bei den einzelnen Übungen direkt Literaturhinweise hinzufügen.	

Grundlagen der Wahrnehmungspsychologie ausführlicher (evtl. als freiwilligen Exkurs)	
ein Komplettpaket „Arbeits- und Organisationspsychologie“	das Studienprogramm soll den gesamten Bereich der Personalbeurteilung abdecken.

Den Abschluss dieser Befragung machte eine Gesamtbewertung des Lernprogramms. Dieses erreichte dabei auf einer 5 er Noten-Skala **die Bewertung 1,8**.

Wie beurteilen Sie das Lernprogramm? (71 / 4)	
---	--

3. Die Entwicklung des Studienprogramms Personalbeurteilung

3.1. Personalwirtschaft als Studienggebiet an der FH öV NRW

Diese neue Fassung des Lernprogramms wurde speziell für die Studierenden der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW entwickelt. Die Weiterentwicklung des Lernprogramms für das Studium an der FHöV NRW – im folgenden kurz „Studienprogramm“ genannt - wurde im Studienjahr über ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt durch die FHöV NRW gefördert.

Das Studienprogramm ist mit dem Lehrplan der FHöV abgestimmt. Der Inhalt wird im S 4 im Bereich Personalwirtschaft vermittelt, welches einen Umfang von 24 Stunden hat. Ziele dieser Lerneinheiten sind:

„Die Studierenden sollen

- das Personalwesen in den verschiedenen Betrachtungsebenen unterscheiden,
- personalpolitische Ziele erläutern und personalwirtschaftliche Funktionen aufzeigen,
- Probleme bei der Personalplanung in einfachen Fällen lösen und den Einfluss der Personalführung auf das Mitarbeiterverhältnis aufzeigen.“ (Studienordnung vom 1.9.2003)

Dabei sollen gemäß Lehrplan folgende Themen aufgegriffen werden:

8. Personalwirtschaft

8.1. Die Bedeutung der Personalwirtschaft

8.2. Personalpolitik

8.3. Personalplanung

8.4. Personalführung

8.5. Personalverwaltung

8.6 Personalcontrolling

Das Themengebiet Personalbeurteilung berührt den Bereich Personalplanung, Personalführung und Personalverwaltung. Erfahrungsgemäß werden ca. 3 Lehrstunden für diese Thematik veranschlagt.

Ein besonderes Problem stellt die Lage des Faches im letzten Semester dar. Die Studierenden lernen in dieser Zeit **sehr staatsexamenszentriert**. Dieses hat sich in den letzten Jahren noch verstärkt, da die Vornoten nicht mehr in die Staatsexamensnote eingehen. Zudem haben viele Einstellungsbehörden die Übernahme der Studierenden in das Beamtenverhältnis von der Staatsexamensnote (i.d.R. 9 Punkte) abhängig gemacht.

Des Weiteren hat sich bei den Studierenden über die vergangenen Semester eine gewisse Erfolg versprechende Lernhaltung „gefestigt“, die ungern aufgegeben wird. Diese Lernhaltung könnte man als „**dozentenzentriert**“ und „**auf bestimmte Standardlehrbücher gestützt**“ bezeichnen.

Das Fach Personalwirtschaft wird - nach meinen Erfahrungen - von den Studierenden in seiner Bedeutung als weniger wichtig eingeschätzt. Dieses mag mit der geringen Stundenzahl zusammenhängen, aber auch mit dem fehlenden eigenen Leistungsnachweis. Eine Auswertung der Staatsexamensklausuren der vergangenen 6 Jahre zeigt zudem, dass nur in der Hälfte der Klausuren Aufgaben aus diesem Bereich vorkamen. Themengebiete, wie das Bilden von Buchungssätzen und Kostenrechnung, sind in allen Klausuren vertreten.

3.2. Was ist neu im Studienprogramm Personalbeurteilung?

Das Lernprogramm wurde in drei Teile untergliedert:

1. Grundlagen der Personalbeurteilung (Bearbeitungszeit ca. 45 min)
2. Beurteilungstäuschungen (ca. 1 Stunde)
3. Beurteilungsverzerrungen und –versagen (ca. 45 min)

Der erste Teil „Grundlagen der Personalbeurteilung“ wurde vollständig neu entwickelt. Hier werden unter anderem

- die Begriffe Beurteilung und Personalbeurteilung erläutert,
- die Unterscheidung zwischen Leistungs- und Befähigungs-/Potentialbeurteilung herausgearbeitet,
- das Assessment-Center als alternative Form der Erstellung eines Befähigungsprofils vorgestellt,

- der Abgleich von Anforderungsprofilen und Befähigungsprofilen im Rahmen von Auswahlentscheidungen dargestellt,
- neuere Entwicklungen bezüglich der Personalbeurteilung im öffentlichen Dienst (z.B. TVöD) vorgestellt.

Besonderer Wert wurde in diesem Teil auf Beispiele aus der (kommunalen) Verwaltungspraxis gelegt.

Ein kleiner Teil zu „systembedingten Beurteilungsfehlern“ wurde zudem in das Studienprogramm ergänzt, da andere Fachkollegen in ihren Skripten auf diese Fehlerursache eingehen.

Einige Inhaltsbereiche des Lernprogramms sind entfernt worden, weil sie nicht zu dem prüfungsrelevanten Stoff zählen. Hierzu zählte der Bereich Ursachenzuschreibung (Attributionspsychologie). Ebenso wurden die Teile "Mögliche Frauendiskriminierung und ihre Hintergründe" und "Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten" aus dem Lernprogramm herausgenommen. Die intensive Beschäftigung mit dieser Thematik stieß bei vielen Studierenden (männlichen und weiblichen) auf Vorbehalte und emotionale Barrieren. Die „Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten“ stellt den Hintergrund für den Abschlusstest dar, so dass eine Sensibilisierung für diese Thematik weiterhin erfolgt.

Die Nutzung des Internets verleitet schnell zu einem schnellen "Durchklicken" von Seiten. In das Lernprogramm wurden vermehrt Aufgaben eingestreut, die die Studierenden zu einem Überdenken und Anwenden des Gelesenen anregen sollen.

Jeder Abschnitt des Studienprogramms endet zudem mit einer Zusammenfassung und mit einem oder zwei interaktiven Tests. Hiermit soll dem Anliegen nach einem „prüfungszentrierten Lernen“ entsprochen werden. Die Testaufgaben beziehen sich zum Teil auf Situationen aus dem Beurteilungsalltag einer Behörde.

Zudem wurden weitere Anregungen aus der obigen Evaluationsstudie aufgegriffen. Die Studierenden vermissten dabei unter anderem die Angabe von Arbeitszeiten für die einzelnen Teile. Sie wollten wissen, wie viele Seiten sie in diesem Teil noch durcharbeiten werden und wie viele sie bereits geschafft haben. (Diese Angaben befindet sich bei den neuen Teilen in der ersten Bildschirmzeile).

Inhaltsverzeichnis: Studienprogramm Personalbeurteilung

Hinweise zum Lernprogramm **X**

Teil 1: Grundlagen der Personalbeurteilung (Zeitansatz: 45 min)

- Beurteilen als Führungsaufgabe **X**
- Der Begriff Personalbeurteilung **X**
- Die Leistungsbeurteilung **X**
- Das Befähigungsprofil **X**
- Dienstrechtliche Aspekte der Personalbeurteilung **X**
- Die Personalbeurteilung im TVöD **X**
- Die 360 Grad Beurteilung **X**

Zusammenfassung Teil 1 **X**

Test 1: Grundlagen der Personalbeurteilung **X**

Teil 2: Beurteilungstäuschungen (Zeitansatz: 1 Stunde)

Grundlagen der Wahrnehmungspsychologie

Arten von Beurteilungsfehlern

Soziale Wahrnehmungstäuschungen

- Erster Eindruck
- Selbst-Bezug
- Tendenz zur Mitte
- Kontrast-Effekt
- Halo-Effekt
- Nikolaus-Effekt
- Konformitätsdruck
- Gute Stimmung - schlechte Stimmung
- Stereotypen x
- Das Opfer als Täter: Eindrucksmanagement

Zusammenfassung Teil 2 **X**

Test 2: Beurteilungstäuschungen **X** (2 Tests)

Teil 3: Beurteilungsverzerrungen und -versagen (Zeitansatz: 45 min)

Beurteilungsverzerrungen

- Milde-Effekt
- Nähe-Effekt
- Hierarchie-Effekt
- Benjamin-Effekt
- Klebe-Effekt

Das Beurteilungsversagen

Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung in der Personalbeurteilung x

Systembedingte Beurteilungsfehler **X**

Zusammenfassung Teil 3 **X**

Test 3: Abschlußtest **X**

Die mit **X** gekennzeichneten Teile wurden vollständig neu entwickelt, die mit x wurden teilweise neu entwickelt.

3. 3. Das Marketing für das neue Studienprogramm

Nach der Fertigstellung des Studienprogramms wurden alle hauptamtlichen Dozenten des Faches, so weit Mail-Adressen auf der Hochschulinternetseite vorhanden waren, **persönlich** per Mail angeschrieben. Sie wurden auf dieses Medienangebot für das Fach Personalwirtschaft aufmerksam gemacht und zudem gebeten, die Studierenden auf dieses Angebot und die beigefügte Evaluationsbefragung in ihren Lehrveranstaltungen hinzuweisen. Die Mail erhielt zudem ein Informationsblatt für die Weitergabe an die Studierenden (s. Anlage 1). Die Frage, wie dieses Studienprogramm in die Präsenzveranstaltung eingebunden wird, wurde bewusst offen gelassen. Dieses geschah aus der Erfahrung heraus, dass viele Lehrende auf alle Eingriffe in die Lehrfreiheit sehr sensibel reagieren. Die hauptamtlichen Dozenten wurden gebeten, die Mail an Lehrbeauftragte des Faches Personalwirtschaft weiter zu leiten.

Zudem wurden die Lehrorganisatoren in den einzelnen Abteilungen angemailt mit der Bitte, die Personen zu benennen, die in diesem Studienabschnitt Personalwirtschaft unterrichten. Nachdem nur 2 Lehrorganisatoren antworteten, wurde versucht, den anderen telefonisch nochmals das Anliegen nahe zu bringen. Auch dieser Weg erwies sich insgesamt als aufwändig, aber wenig erfolgreich.

In den eigenen Lehrveranstaltungen (drei Kurse) wurde auf das Lernprogramm hingewiesen und das Informationsblatt verteilt. Die Inhalte wurden **nicht** im Unterricht aufgegriffen; die dadurch eingesparte Zeit wurde zur Bearbeitung von Prüfungsaufgaben aus den letzten Jahren genutzt.

Eine Auswertung der Logfiles legt den Schluss nahe, dass in den Monaten März – Juni insgesamt ca. 100 Personen das Programm zu Lernzwecken genutzt haben, ca. 2 / 3 davon haben den Abschlusstest herunter geladen und 48 Personen haben an der Evaluationsbefragung teilgenommen.

Diese Nutzungszahl entsprach nicht dem angestrebten Ziel. Mögliche Erklärungen für diese geringen Nutzungszahlen könnten sein:

- Die Studierenden stehen neuen Lernformen so kurz vor dem Staatsexamen nicht aufgeschlossen gegenüber.

- Die in der Präsenzlehre und in den Standardlehrbüchern vorgestellten Inhalte reichen ihnen zu dieser Thematik aus.
- Die Studierenden sind der Einschätzung, dass diese Inhalte in diesem Jahr wenig prüfungsrelevant sind, da die Thematik im letzten Jahr in der Staatsexamensklausur ausgiebig abgeprüft worden ist.
- Die Studierenden (und auch die Dozenten) blieben bei dem Lernprogramm www.personalbeurteilung.de hängen; es wurde absichtlich – um den Nutzerkreis auf die FHöV NRW Studenten vorerst zu begrenzen – kein Link von dieser Seite zu dem neuen Studienprogramm gelegt.
- Die Marketing-Aktion war zu kurzfristig angelegt; sie begann Ende März; der Studienabschnitt hatte bereits begonnen und die Dozenten hatten die Lehrveranstaltungskonzepte bereits erstellt.

Auf eine ursprünglich in das Auge gefasste Befragung der Dozenten zu dem Studienprogramm und den Einsatzmöglichkeiten in der Lehre wurde angesichts der geringen Zugriffszahlen verzichtet. Eine Anonymität der Befragten wäre angesichts der wenigen Dozenten, die das Fach unterrichteten, nicht zu gewährleisten gewesen.

4. Auswertung der Evaluationsbefragung

4.1 Einschätzungen zu dem Studienprogramm Personalbeurteilung

Der Fragebogen zu der Evaluationsbefragung wurde mit den Teilnehmer/innen eines Seminars in einem „Pretest“ ausgefüllt und anschließend mit ihnen gemeinsam erörtert. Die Pretest-Ergebnisse stimmten weitgehend mit den Einschätzungen der befragten Studierenden in der Hauptuntersuchung überein.

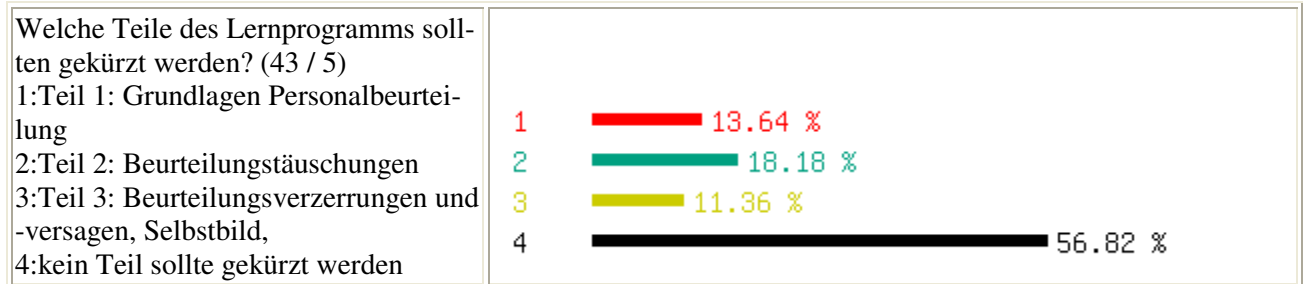
Ein kurzes mündliches Auswertungsgespräch in einem meiner Kurse gab mir die Möglichkeit, nach Abschluss der Befragung einzelne Antworten nochmals zu hinterfragen.

An der freiwilligen Befragung nahmen 48 Personen teil. 1/3 der Personen studierten Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre, 2 / 3 Allgemeine Verwaltungslehre.

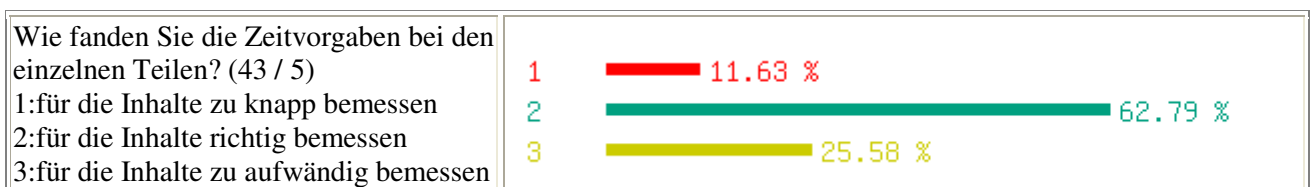
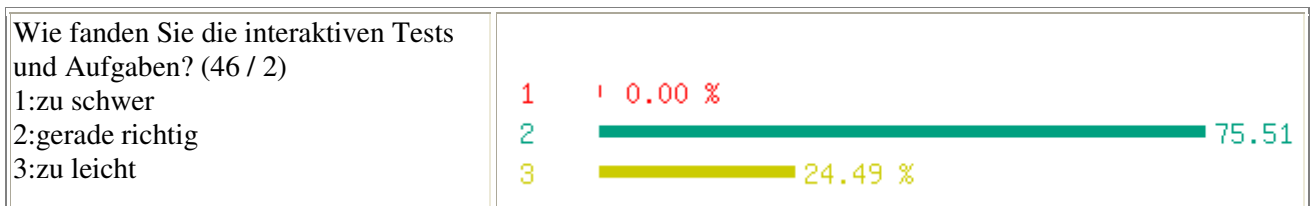
Die Studierenden studierten zu 93,3 % an der Abteilung Köln und zu 6,6 % an der Abteilung Münster. Die anderen Abteilungen konnten – trotz der obigen Werbemaßnahmen – anscheinend nicht für dieses Studienprogramm gewonnen werden.

46 % der befragten Studierenden gaben an, dass sie das Programm vollständig oder nahezu vollständig durchgearbeitet haben; 40 % gaben an, dass sie es nahezu vollständig durchgearbeitet haben. (Das Programm enthält Exkursionen; ihr Durcharbeiten ist den Nutzern bewusst freigestellt.)

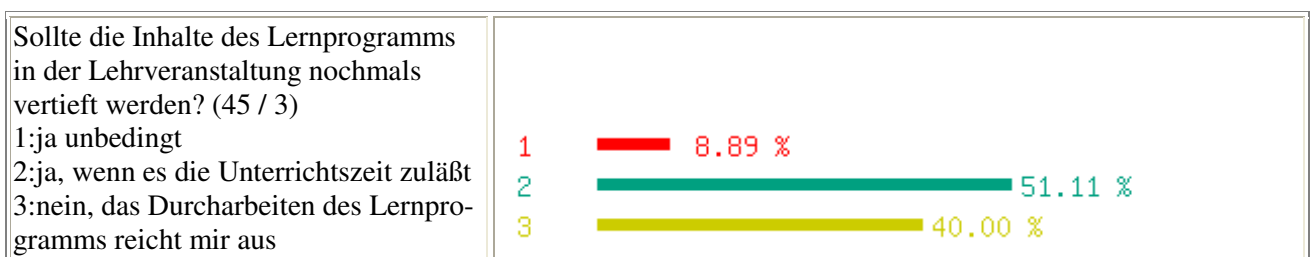
Hier ausgewählte Einschätzungen der Studierenden zu diesem Studienprogramm:



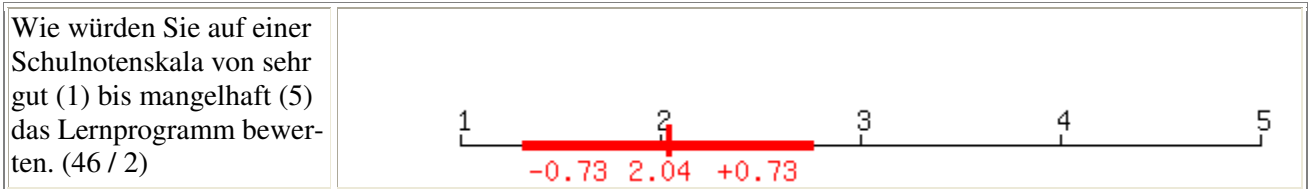
Kommentierung: Der Teil Beurteilungstäuschungen ist die umfassendste Arbeitseinheit dieses Studienprogramms. Möglicherweise ist hierin auch der Wunsch nach Kürzung dieser Arbeitseinheit begründet.



Kommentar: Die unterschiedlichen Einschätzungen sind nicht überraschend, zählt es doch zu den großen Vorzügen des Online-Lernens, dass jede Person in ihrer Geschwindigkeit lernen kann und kein Standardlerntempo vorgegeben ist. Die Zeitansätze werden vorerst so beibehalten.



Kommentar: Trotz der insgesamt positiven Bewertung will die Mehrzahl der Studierenden die Inhalte, wenn es die Unterrichtszeit zulässt, in einer Präsenzveranstaltung vertieft wissen. Dennoch: Nur 8,9 % aller Nutzer/innen halten dieses für unbedingt notwendig – demnach ist dieses Studienprogramm durchaus ein adäquater Ersatz für die Präsenzlehre.



Kommentar: Diese Bewertung ist um 0,2 Bewertungen schlechter als die Gesamtschätzung in der Kieninger-Studie.

Die positive Einschätzung wird auch in den freiwilligen Begründungen zu dieser Gesamtbewertung deutlich:

- „Das Programm ist abwechslungsreich und man langweilt sich nicht, wenn man länger dran sitzt. Wahrscheinlich ist das Lernen dieses Themas mit Hilfe des Programms in manchen Fällen sogar effektiver und zeitsparender als die Vermittlung im Unterricht.
- interaktiv und schön veranschaulicht, durch Fragen am Ende nicht nur pures Konsumieren
- Lernen am Computer und im Internet hat grundsätzlich mit dem Problem der Ablenkung zu kämpfen
- Ich arbeite im Allgemeinen nicht gerne mit solchen Programmen.
- Rechtschreibfehler, sehr lange Bearbeitungszeit aufgrund der Stoffmenge
- Das Programm ist sehr übersichtlich und verdeutlicht durch Bsp. und Übungen den vermittelten Lernstoff. Gibt Denkanstöße!
- Ich finde, dass dies mal eine andere Variante der Lehrstoffvermittlung darstellt.
- Sehr gutes Programm, detaillierte Inhalte. Es sollte eine Lernstandskontrolle nach vier oder sechs Wochen stattfinden.
- Das Lernprogramm war interessanter, als ich gedacht hätte. Ich denke, daraus kann man auch für den späteren Alltag sehr viel mitnehmen. Ich werde mir die Themen sicher noch einmal anschauen.
- Tendenz zur Mitte
- Durch meine 12-jährige Dienstzeit bei der Bundeswehr hatte ich schon öfter das Vergnügen, beurteilt zu werden bzw. bei Beurteilungen mitzuwirken. Von daher haben sich zumindestens Teile von selbst erschlossen. Somit kann ich keine repräsentative Beurteilung abgeben.
- Gibt Anregungen, oft ist Personalwirtschaft eine Auslegungssache nach meiner Meinung
- gutes Programm, schade, dass es nicht auch für andere Themenbereiche solche Programme gibt
- abgesehen von den o.g. Schönheitsreparaturen ein super Programm und nette Alternative zum Lehrbuch!
- Es hilft zu lernen und vor allem zu verstehen. Die Begründungen bei richtigen oder falschen Antworten sind lehrreich und klasse.
- Es war alles verständlich geschrieben und mit Beispielen unterlegt. So macht lernen mehr Spaß!“

Kommentar: Besonders überrascht hat mich die Anmerkung: „**Lernen am Computer hat immer mit dem Problem der Ablenkung zu kämpfen**“. Bis dahin hielt ich das Lernen am heimischen PC für ablenkungsärmer und konzentrierter als das Lernen in einem Kursraum. Die Studierenden erläuterten mir auf Nachfrage, dass der PC sich zu einem Multimediazentrum und Kommunikationsmedium (Radio, MP3, Fernsehen, Telefon, Mail, ICQ, Chat, Blogs) entwickelt habe. Man müsse sich ständig Ablenkungsversuchen widersetzen.

Auswertung der Frage „**An diesem Lernprogramm gefällt mir:**“ (Antworten nach Bereichen nachträglich geordnet)

Sprachliche Umsetzung

- im 2ten Teil die kreative Darstellung im 3ten die humorvolle Darstellung,
- Kreativität im zweiten Teil,
- die Kombination von Wissensvermittlung und humorvollem Aufbau.

Interaktive Elemente

- Einschätzungsspiel mit den Gesichtern (Mördern, Tyrann etc.)
- begründete Antworten bei den Prüfungsfragen (nach richtig oder falsch)
- - die übersichtliche Darstellung der einzelnen Themen- die Denkspielchen - die Übungen
- Die Möglichkeit der Überprüfung meiner neu erworbenen Kenntnisse mittels der Tests.
- Der Test und die Erklärungen im Anschluss an die einzelnen Antworten
- dass es als Multiple-Choice Test aufgebaut ist
- Die Tests haben mir sehr gut gefallen, sie sind nicht zu kurz und nicht zu lang. Die einzelnen Themen sind ebenfalls in einer gut ausgewählten Länge behandelt worden. Die Tests jeweils zum Ende eines Abschnitts - ermöglichen eine Kontrolle, Anwendung und Transfer des bisher Erlernten schön finde ich, dass man das erlernte Wissen durch Fragen überprüfen lassen kann, die schönen Bildchen =:-) und die anschaulichen Beispiele
- dass Übungen zu den einzelnen Themen zum Abschluss gemacht werden und somit alles besser verstanden werden kann
- Die Übungsaufgaben, die verständlichen Begriffserklärungen. Dass bei den Interaktiven Aufgaben die Möglichkeit gegeben ist, bei falscher Antwort es noch mal selber zu versuchen, die richtige Antwort zu finden
- dass nach jedem Kapitel direkt Übungen gemacht und somit vertieft werden können.
- Bei Fragen, die richtig beantwortet worden sind, erfolgt trotzdem noch eine Begründung, warum die Antwort richtig ist. Dadurch kann man das Wissen noch mal vertiefen. Die erreichten Ergebnisse werden in % noch mal angegeben. Man kann dadurch seinen Wissensstand gut einschätzen. Bei Test 1 und 2 kann man aussuchen, ob alle Fragen auf einmal oder einzeln angezeigt werden. So kann jeder das für sich angenehmere aussuchen.

Navigation und Übersicht

- Der Student wird vom Programm an die Hand genommen und durch die einzelnen Abschnitte geführt.
- Zusammenfassung vor den Tests;
- die Zusammenfassungen am Ende, jeweils vor den Prüfungsfragen;
- gute Zusammenfassung
- Die Tests haben mir sehr gut gefallen, sie sind nicht zu kurz und nicht zu lang. Die einzelnen Themen sind ebenfalls in einer gut ausgewählten Länge behandelt worden.
- sehr gut. Zuerst Erklärungen gefolgt von Beispielen, eine kurze Zusammenfassung und die Fragen dazu. Eigene Anmerkungen lockern das ganze etwas auf.
- sehr übersichtlich, gut gegliedert
- klar und strukturiert gegliedert, Zeiteinheiten für die einzelnen Blöcke sind nicht zu lang bemessen
- der Aufbau

Allgemein

- sehr gut, es sind viele Informationen vorhanden, und die Tests sind am Ende ein gutes Repetitorium, so dass man das Gefühl hat, dass man danach wirklich alles behalten wird
- sehr gut verständlich, gute Struktur, abwechslungsreich in der Mischung von Text, Fragen, Grafiken, Denkanstößen etc.
- die Interaktion, einfach zu lesen, verständlich
- Denkanstöße, Berührungspunkte mit der Maus, direkte Überprüfung und Erläuterung der Testergebnisse
- Lerntempo kann selbst bestimmt werden! Alles!
- verständlich, nette Bilder
- dass mit interessanten Thesen und anschaulichen Beispielen die Lernbereitschaft des Users gefördert wird
- die Unterteilung (somit geht die Übersichtlichkeit nicht verloren) und die Fragen nach den einzelnen Abschnitten, um das zu prüfen, was man zuvor durchgearbeitet hat
- Grafiken, Tests, Zusammenfassungen, Übersichtlichkeit
- Auflockerungen und deutlich machen durch Grafiken etc., gutes Maß an Informationen und Tests, einfache Handhabung
- die sehr gute Erläuterung und die Verständnisabfrage durch die Tests. Außerdem sind die Smilys eine wirkliche Motivation. ;)

Auswertung der Frage: „**An diesem Lernprogramm gefällt mir nicht**“: (Die Antworten wurden nicht geordnet)

- manchmal zu lange Textpassagen (kann aber auch nur an der jüngsten Klausurenzeit liegen)
- zähflüssiger 1. Teil
- manches doppelt
- Ich kann nicht gut an einem Computer lernen (Lesen strengt mich an) und ausdrucken ist mir zuviel Arbeit. Es steht zuviel auf einer Seite.
- manchmal ist die Schrift so klein und alles so eng aneinander geschrieben, dass man sich zwingen muss, weiter zu lesen; Außerdem sind in dem ersten Teil in mehreren

Sätzen und Gesetzestexten Rechtschreibfehler oder doppelte Wörter, die das Lesen nicht erleichtern

- Dies ist keine Kritik, sondern nur ein Hinweis! :o)Im Teil Beurteilung der Beamten sind im letzten Absatz mehrere Schreibfehler;... ,
- Schrift hätte Arial sein können, kann man besser lesen.
- Eventuell die Kombination von Schrift und Hintergrund ist nicht so angenehm zu lesen, kann aber auch am Monitor liegen
- bei dem zweiten Teil das reine Abfragen von vorher Gelesenem
- Schnell verständlich, aber die Frage ist, wie lange die Inhalte erinnert werden. Ist ein Transfer in die Alltagssituation zu leisten, Selbstreflexion und Anwendbarkeit.
- alles
- zuviel Text
- Rückfragen etc. können nicht gestellt werden!
- Die Weiterfunktion ist nicht immer an derselben Stelle, aus Gründen der Bedienerfreundlichkeit sollte man das Feld an derselben Stelle platzieren (Ist meist gegeben).
- langatmig
- dass teilweise Rechtschreibfehler und anstrengende Satzkonstruktionen das Lesen und Lernen erschweren
- recht zeitaufwendig
- Z.T. sehr lange Texte. Z.T. behindern Rechtschreibfehler/ Satzbau/ fehlende Wörter das Lesen
- einige Seiten wirken sehr erschreckend, da sehr viele Informationen in einem Text verpackt sind.
- Teilweise viel Text zu lesen
- Zeitaufwand
- Auf manchen Seiten anderer Schrifttyp verwendet, auf der Seite Arten von Personalbeurteilungen keine Einheitlichkeit hinsichtlich Überschrift (Befähigungsbeurteilung), Definition (hervorgehoben Potentialbeurteilung), Frage (wieder Befähigungsbeurteilung). Man weiß was gemeint ist, aber es irritiert auf den ersten Blick. Auf der Seite Nikolaus-Effekt I ist die Aufgabenstellung unklar bzw. fehlt.
- gegen Ende steht eine schwarze Überschrift und blauem Grund. Die Überschrift ist nicht lesbar
- Eventuell könnte man die Auswahl, ob alle Fragen, oder einzelne Fragen für Test 2 auch einführen.

Kommentar: Zwei Anmerkungen lassen eine grundlegende Ablehnung erkennen. Auffallend sind die Anmerkungen zu den Rechtschreibfehlern, die zwischenzeitlich zu einem Großteil behoben sind. Auch einzelne Formatierungsmängel wurden unmittelbar behoben (Lesbarkeit).

Die Kritik „zu viel Text (auf einer Seite)“ wird trotz aller Kürzungen immer noch vorgebracht. Für den Lerner ist es demnach wichtig, dass er nicht mit Textwüsten auf einer Seite erschlagen wird. Zukünftig soll darauf geachtet werden, dass der Text auf mehrere Seiten verteilt wird und noch stärker mit Bildern, Denkanstößen, Beispielen angereichert wird. Auch auf Wiederholungen wird stärker geachtet. .

Die Schriftgröße und auch der Schrifttyp sind auch durch den Nutzer über den Browser einstellbar und somit nur begrenzt durch den Autor der Internetseiten gestaltbar. Soweit möglich, werde ich mich auf die Schrift Arial beschränken. Die Standard-

schriftgröße ist zurzeit größer gewählt als bei den Online-Ausgaben von Zeitschriften, wie spiegel-online.de oder zeit.de. Zugegebenermaßen erschwert die hohe Anzahl von Buchstaben in einer Zeile das Lesen, so dass ein einspaltiger Aufbau mit nicht mehr als 80 Buchstaben pro Zeile in Zukunft standardmäßig umgesetzt wird.

Die Hintergrundfarben werden zudem nochmals in einer Nutzerbefragung thematisiert werden. Durch den grauen Hintergrund sollten zu starke Kontraste vermieden werden. Vor allem die Bildschirme der Notebooks sind häufig weniger hell (Energiesparfunktion). Viele andere stark frequentierte Internetseiten sind auch zwischenzeitlich zu einem weißen Hintergrund umgeschwenkt.

Auswertung der Frage: „Was sollte bei den interaktiven Aufgaben verändert werden?“ (18 / 30)

- noch etwa 1-3 Aufgaben mehr
- Im ersten Teil der einführende Test ein wenig anders gestaltet als die Fragen. Ansonsten Effekt des Doppeltlesens
- Nicht solange Vorgeschichten - knappe Sachverhalte
- Keine Ideen zur Veränderung außer der Schriftart.
- Die Quantität sollte erhöht werden
- Schwierigkeitsgrad
- es sollten auch mehrere Lösungen richtig sein können, da eine Zuordnung vom Auge des Betrachters abhängt, ganz gleich, was der theoretische Stoff über Lehrbücher vorgibt
- nichts, finde sie sind genug dabei und sie sind interessant
- nichts, s.o.
- Mehr interaktive Aufgaben anbieten
- Wenn Fragen im rechten Block sind und man alle anzeigen lässt, muss man am Ende hochscrollen, auch hier ein Weiter-Button lässt das Anwenderherz höher schlagen.
- Ich frage mich im Nachhinein, wozu das Ergebnis meiner Antworten dient.
- es könnten noch mehr sein ;)
- Test 1 könnte ein wenig schwerer gestaltet werden. Test 2, 1 Teil könnte meiner Meinung nach etwas länger gestaltet werden

Kommentar: Auch hier sind die Einschätzungen weitgehend positiv. Es werde eher mehr, denn weniger Tests gewünscht. Zudem bestätigte ein Auswertungsgespräch in einem Kurs, dass die Tests eher als zu leicht, denn als zu schwer empfunden werden.

4. 2. Der zukünftige Stellenwert des Internets in der Lehre

Weitere Fragen zum Stellenwert des Internets in der Lehre schlossen die Befragung ab. Der Stellenwert des Internets wird sich vor allem durch die zu erwartenden neuen Studienabschlüsse erhöhen, entsprechende Entwicklungsvorhaben sind in der FHÖV NRW bereits eingeleitet.

Das Internet kann auf vielfältige Weise das Studium unterstützen. Welche der folgenden Formen nutzen oder nutzten Sie in Ihrem Studium? (44 / 4)

1: Bereitstellung von lehrveranstaltungsbegleitenden Materialien

2: Nutzung interaktiver Lernprogramme

3: Nutzung einer Lernplattform (webct, ilias)

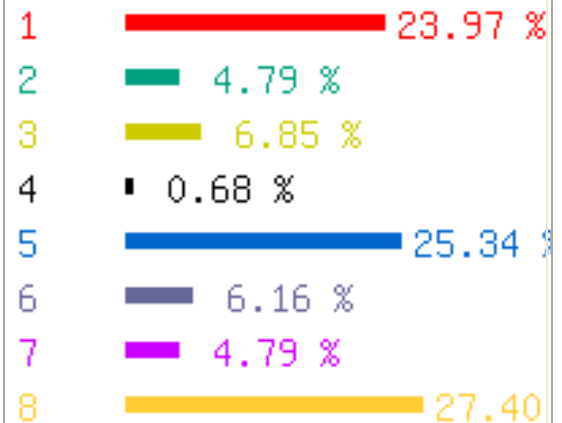
4: Nutzung von virtuellen Seminaren,

5: Nutzung von Fachseiten wie wikipedia, juris

6: Nutzung von Foren zum Informationsaustausch und Diskussion

7: Nutzung von interaktiven Übungsaufgaben

8: Informationssuche mittels Suchmaschinen (z. B. google)



Welche dieser Formen sollten in Zukunft stärker in das Studium der FH öV integriert werden? (44 / 4)

1: Bereitstellung von lehrveranstaltungsbegleitenden Materialien

2: Nutzung interaktiver Lernprogramme

3: Nutzung einer Lernplattform (webct, ilias)

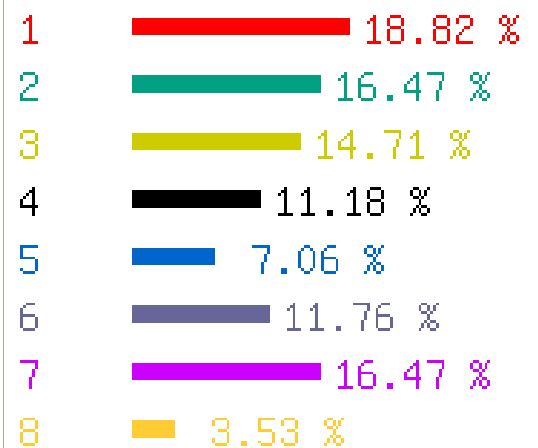
4: Nutzung von virtuellen Seminaren,

5: Nutzung von Fachseiten wie wikipedia, juris

6: Nutzung von Foren zum Informationsaustausch und Diskussion

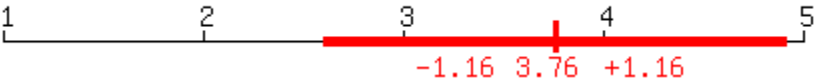

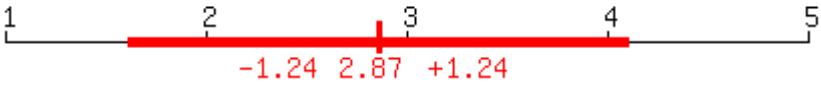

7: Nutzung von interaktiven Übungsaufgaben

8: Informationssuche mittels Suchmaschinen (z. B. google)



Anmerkung: Bei der Auswertung wird die Häufigkeit jeder gewählten Option gegenüber der Anzahl der gesamten eingegangenen gültigen Antworten berechnet. Daher addieren sich die % Zahlen jeweils auf 100 %.

Kommentar: Wenig Handlungsbedarf besteht demnach bei der Informationssuche mittels Suchmaschinen und der Nutzung von Fachseiten wie Wikipedia. Beides sind „fertige“ Angebote, die lediglich in die Lehr- und Seminarveranstaltungen integriert werden müssen. Größer sind die Wünsche der Studierenden nach Angeboten, in denen die Dozenten stärker selbst aktiv werden, wie z. B. Bereitstellung von Online-Materialien zu konkreten Lehrveranstaltungen, von Lernprogrammen sowie interaktiven Übungsaufgaben. Auch der Einsatz Lernplattformen werden gewünscht und bis dahin kaum von den Studierenden genutzt. 11 % der Wünsche entfallen auf virtuelle Seminare, die von einem Dozenten statt der Präsenzlehre durchgeführt werden.

<p>Das Durcharbeiten dieses Lernprogramms empfinde ich als anstrengender als die Teilnahme an einer normalen Lehrveranstaltungsstunde. (46 / 2)</p> <p>1 = vollständige Zustimmung 5 = vollständige Ablehnung</p>	
<p>Das in dem Internetlernprogramm erarbeitete Wissen bleibt besser im Gedächtnis haften als das Erlernte einer Lehrveranstaltungsstunde. (46 / 2)</p>	
<p>Bei dem Durcharbeiten des Lernprogramms fehlt mir der soziale Austausch. Ich würde gerne mit anderen über diese Thematik reden. (46 / 2)</p>	
<p>In Zukunft sollten die Präsenzstunden an der FHöV gekürzt werden, damit den Studierenden mehr Zeit zum Selbststudium verbleibt. (46 / 2)</p>	

Kommentar: Bei all diesen Fragen wird das Eigenstudium in Beziehung zu dem Lernen in einer Lehrveranstaltungsstunde gesetzt.

Es spricht für (und vielleicht auch gegen) das Lernprogramm, wenn es als wenig anstrengender empfunden wird als eine normale Lehrveranstaltungsstunde.

Keine eindeutige Tendenz ist bei den Fragen erkennbar, ob das in einem Internetprogramm erworbene Wissen besser haften bleibt als das Erlernte einer Lehrveranstaltungsstunde sowie ob der soziale Austausch fehle.

Die größte Standardabweichung ist interessanterweise bei der Frage des Ersatzes von Präsenzstunden durch vermehrtes Selbststudium. Insgesamt ist hier eine **sehr widersprüchliche Interessenlage der Studierenden** zu konstatieren.

5. Ausblick

Das Lernprogramm wird mit der Seite www.personalbeurteilung.de verknüpft. Es wird so für alle zugänglich gemacht, verbleibt aber als gesondertes, speziell auf die FHÖV NRW zugeschnittenes Angebot bestehen.

Der Besucherstrom auf dieser Internetseite soll zu einer kleinen explorativen Befragung im Rahmen von Seminararbeiten benutzt werden. Dabei soll das kostenlose Internetangebot www.befrager.de erprobt werden.

Der neue Bereich „Einführung in die Personalbeurteilung“ soll stärker noch mit Bildern und Denkanstößen aufgelockert. Zudem sollen die aktuellen Entwicklungen, die sich aus der Umsetzung des TVöDs ergeben, zeitnah in das Studienprogramm eingearbeitet werden. Die Behörden sind demnach aufgefordert, bis zum 1. Januar 2007 Dienstvereinbarungen zur Leistungsbeurteilung abzuschließen.

Die Erfahrungen mit diesem Studienprogramm sollen zudem in die Studienreform eingebracht werden. Dabei könnte eine interessante Fragestellung sein, ob bestimmte Teile des Programms auch in anderen Studiengebieten (z. B. im Studiengang Polizei) sinnvoll nutzbar sind.

Auf der Seite www.personalbeurteilung.de wurde eine Unterseite mit aktuellen Entwicklungen aus dem Bereich „Leistungsdifferenzierung gemäß TVöD“ erstellt, die eigene Präsentationen und Aufsätze enthält, aber zudem auch auf andere interessante Internetquellen zu dieser Thematik hinweist. Diese Seite soll weiter ausgebaut und gepflegt werden.

Mittelfristig wird angestrebt, größere Teile der Lehrveranstaltung „Personalwirtschaft“ mit internetunterstützenden Materialien (Tests, Materialien aus der Praxis) zu begleiten. Dieses könnte in Kooperation mit anderen Fachdozenten erfolgen.

6. Zusammenfassung

Das Lernprogramm Psychologie der Personalbeurteilung besteht seit 10 Jahren. Das Lernprogramm wird täglich ca. von 330 Besuchern aufgesucht. Es wird vornehmlich als Informationsmedium zu bestimmten Aspekten der Personalbeurteilung und der Personenwahrnehmung genutzt. Die Auswertung der Logfiles legt den Schluss nahe, dass ca. 30 Personen sich vertieft mit den Inhalten des Lernprogramms beschäftigen.

Die Suchmaschine Google ist das zentrale Werbemedium für das Lernprogramm. Die Internetpräsenz belegt bei den Suchbegriffen Personalbeurteilung und Mitarbeiterbeurteilung den ersten Platz.

Das Lernprogramm wird schwerpunktmäßig im dienstlichen Bereich von öffentlichen Einrichtungen sowie im Hochschulbereich genutzt.

Das Lernprogramm und das neu entwickelte Studienprogramm übertragen die Methode des darstellenden Unterrichtsgespräches auf das Medium Internet. Die Aspekte des selbstentdeckenden bzw. des kollaborativen Lernens kommen dabei zu kurz.

Eine erste Evaluation des Lernprogramms im Rahmen einer Hausarbeit ergab eine gute Bewertung dieses Angebots mit vielfältigen Verbesserungsvorschlägen.

Das neue Studienprogramm Personalbeurteilung wurde so konzipiert, dass das gesamte Themengebiet Personalbeurteilung mit angrenzenden Bereichen, wie Anforderungsprofil oder Assessment-Center, abgedeckt wird. Das Studienprogramm ist auf die Studienpläne der FHöV zugeschnitten.

Im Rahmen dieses Forschungsvorhabens ist es nicht gelungen, das Lernprogramm den Studierenden aller Abteilungen nahe zu bringen: Ca. 100 Personen lernten auf der Grundlage des Lernprogramms, davon füllten 48 den Evaluationsbogen aus und sandten ihn ab.

Das Programm Personalbeurteilung wird von den Studierenden als eine gute Alternative zu der Präsenzlehre an der FHöV empfunden. Ein zusätzliches Aufgreifen der Inhalte wird zwar von vielen gewünscht, aber nicht für unbedingt notwendig gehalten. Das Lernprogramm wird damit als ein unterrichtsersetzendes Angebot von den Studierenden akzeptiert.

Positiv werden bei dem Studienprogramm insbesondere hervorgehoben:

- die Abwechslung durch die Vielzahl der eingebauten interaktiven Elemente, z. B. Fragen und Tests,
- die verständliche und humorvolle Herangehensweise,
- und der klare Aufbau.

Negativ werden bei dem Studienprogramm insbesondere bewertet:

- Rechtschreib- und Tippfehler,
- das Seitenlayout (Schrift, Schriftgröße, Kontrast, Textmenge)

Die Studierenden sind mehrheitlich der Auffassung, dass das Internet vielfältige Möglichkeiten bietet, die Lernprozesse an der Hochschule zu verbessern. Erwartet werden hier verstärkt eigene Angebote der Dozenten. Andererseits ist das Ersetzen der Präsenzlehre durch internetgestützte Lehrformen bei den Studierenden sehr umstritten.

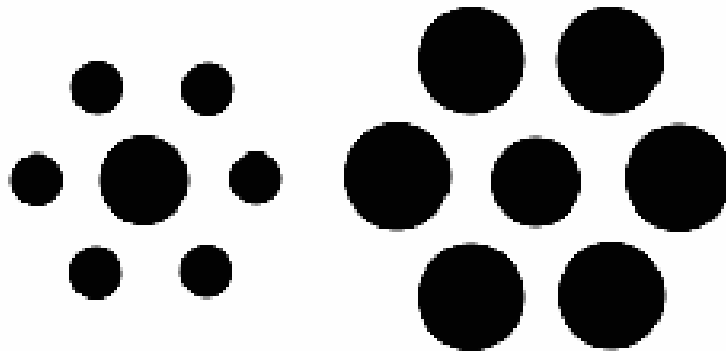
Die Professionalisierung der Lehre im Rahmen der Studienreform wird es mit sich bringen, dass Dozenten verstärkt zentral erstellte Einheiten (z. B. Foliensätze und Aufgabenstellungen) in die eigene Lehre übernehmen. Die Einführung derartiger Materialien stellt eine Herausforderung für die Fachhochschule dar.

Anlage 1: Info-Blatt für das Lernprogramm und die Evaluationsstudie

Bitte helfen Sie mit! Bitte helfen Sie mit! Bitte helfen Sie mit!

Evaluationsstudie zum Lernprogramm Personalbeurteilung
www.personalbeurteilung.de/studium/

Welcher Innenkreis ist größer?



Mein Lernprogramm zur Personalbeurteilung habe ich weiterentwickelt und speziell auf die Studienanforderungen an der FHÖV NRW abgestimmt. Der Bereich Personalbeurteilung ist Inhalt des S 4 im Fach Personalwesen. Bitte geben Sie stets die volle Adresse ein:

www.personalbeurteilung.de/studium/

Ich würde mich freuen, wenn Sie dieses Lernprogramm durcharbeiten und anschließend den beigefügten Fragebogen ausfüllen. Der Link zu dem Fragebogen befindet sich auf der Inhaltsseite unten. Ihre Rückmeldungen sind für den Fortgang dieses Projektes sehr nützlich.

Vielen Dank für Ihre Bemühungen!

dulisch@web.de

Prof. Dr. Frank Dulisch,
FHÖV NRW
Abteilung Köln
Thürmchenswall 48 - 54