

Beurteilungs- und Auswahlrichtlinien für Fachhochschullehrkräfte

Die hauptamtlich in der Lehre tätigen Angehörigen der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung (HfPV) werden vom Anwendungsbereich der derzeit geltenden Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport ausgenommen.

Unter sachgerechter Berücksichtigung dieser Richtlinien und der Besonderheiten der HfPV gelten für deren hauptamtlich in der Lehre tätigen Angehörigen die folgenden Beurteilungs- und Auswahlrichtlinien.

1 Grundsätze

- 1.1 Auswahlkriterien für Fachhochschullehrkräfte sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung unter Berücksichtigung von § 24 VerwFHG sowie unter Beachtung von § 11 HGIG.
- 1.2 Sachgerechte und transparente Beurteilungen von Fachhochschullehrkräften werden durchgeführt, um durch professionelle Personalentscheidungen einen Beitrag zu leisten, die Ziele der HfPV zu erreichen. Oberstes Ziel ist die qualitativ hochwertige Ausbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für den öffentlichen Dienst in Hessen. Die qualifizierte Lehre – gewährleistet durch Fach-, Methoden-, pädagogische und persönliche Kompetenzen der Lehrkräfte – sowie wissenschaftliche Arbeit und anwendungsbezogene Forschung und Entwicklung sind ebenso Mittel zur Erreichung ihrer Ziele wie ein intensiver Kontakt zur Praxis. Besondere Hochschulaktivitäten wie Gremienarbeit, Mitarbeit in Ausschüssen und Arbeitsgruppen sowie die Wahrnehmung von Koordinierungs- und Führungsaufgaben dienen der Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Hochschule in diesem Sinne.
- 1.3 Die Beurteilungs- und Auswahlrichtlinien tragen den Besonderheiten einer Hochschule Rechnung. Hochschullehrkräften ist die Freiheit von Forschung und Lehre (Art. 5 Abs. 3 GG) garantiert. Die Beurteilungs- und Auswahlrichtlinien sind von den Fachhochschullehrkräften selbst entwickelt worden, um ein transparentes Verfahren der Bestenauswahl zu etablieren.

2 Anwendungsbereich

Die Richtlinien gelten für alle hauptamtlich in der Lehre tätigen Angehörigen der HfPV, unabhängig von der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe.

3 Beurteilungen

- 3.1 Für Regelbeurteilungen ist aufgrund der o.g. Ausführungen kein Raum.
- 3.2 Die anlassbezogene Beurteilung von Fachhochschullehrkräften hat für die Entwicklung der HfPV entscheidenden Stellenwert. Bei allen Beurteilungen wird das Anforderungsprofil für Fachhochschullehrkräfte (Anlage 1) sachgerecht zu Grunde gelegt. Der Beurteilungszeitraum beginnt grundsätzlich mit Eintritt in die HfPV. Fachhochschullehrkräfte werden insbesondere in Fällen der Einweisung bzw. Beförderung beurteilt. Die Beurteilung erfolgt unabhängig von vorangegangenen Auswahlverfahren.
- 3.3 Probezeit nach § 2 Abs. 4 TV-H und Versetzung nach § 26 HBG, § 4 Abs. 1 TV-H
Vor Beendigung der Probezeit und vor Ablauf des Abordnungszeitraums bei Versetzung nimmt die Abteilungsleitung zur Frage der Eignung für die vorgesehene Tätigkeit Stellung.
- 3.4 Vereinfachtes Verfahren
Bei der Übernahme in das Beamtenverhältnis, für den Zwischen- und den Abschlussbericht nach § 9 HLV und § 8 HPOIV über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Fachhochschullehrkraft für die Entscheidung über die Bewährung während der Probezeit und bei der Ernennung zur Professorin oder zum Professor im Rahmen eines Wechsels der Laufbahngruppe legt die Bewerberin oder der Bewerber entsprechend dem persönlichen Befähigungsprofil Belege und Nachweise der Fachbereichsleitung vor. Diese Nachweise bilden die Grundlage für die Beurteilung. Die Bewerberin oder der Bewerber soll mindestens voll den Anforderungen genügen (4,0 Punkte der Gewichtungstabelle (Anlage 2)).
- 3.5 Verfahren im Auswahlausschuss
Bei Beurteilungen im Zusammenhang mit einer Einweisung bzw. Beförderung und beim Erfahrungsaufstieg in den höheren Dienst setzt der Fachbereichsrat für die jeweilige Auswahlentscheidung einen Auswahlausschuss ein; das Verfahren wird nachfolgend dargestellt.

4 Verfahren bei der Einweisung / Beförderung und beim Erfahrungsaufstieg in den höheren Dienst

- 4.1 Der Fachbereichsrat beschließt über die Stellenausschreibung und legt fest, in welchem Fachgebiet auf Grundlage der jeweils geltenden Ausbildungs- und Prüfungsordnung die Stelle zur Bestenauswahl ausgeschrieben wird. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung sind zu unterrichten und anzuhören (§ 17 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 4 HGIG und § 95 Abs. 2 SGB IX).

Der Fachbereichsrat setzt einen Auswahlausschuss ein, der aus vier hauptamtlichen Lehrkräften, die aus mindestens zwei Abteilungen kommen müssen, und der Fachbereichsleitung besteht. Dabei muss die Fachvertretung des ausgeschriebenen Fachgebiets gewährleistet sein. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (§ 17 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 4 HGIG) und, sofern die Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen vorliegt, die Schwerbehindertenvertretung (§ 95 Abs. 2 SGB IX) gehören dem Auswahlausschuss als beratende Mitglieder an. Den Vorsitz führt die Fachbereichsleitung.

Die Mitglieder des Auswahlausschusses dürfen kein Eigeninteresse an der Stelle haben oder befangen sein. §§ 20 und 21 HVwVfG gelten entsprechend. Die Mitglieder des Auswahlausschusses unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

Der Ausschuss ist beschlussfähig, wenn mindestens drei Fachhochschullehrkräfte und die Fachbereichsleitung anwesend sind; dabei muss die Fachvertretung des ausgeschriebenen Fachgebiets gewährleistet sein. Bei Stimmengleichheit muss eine erneute Ausschusssitzung einberufen werden.

- 4.2 Sind mehrere Stellen mit gleichem Fachgebiet und gleicher Stellenwertigkeit ausgeschrieben, wird für die Auswahl lediglich ein Auswahlausschuss eingesetzt.
- 4.3 Grundlage der Auswahl ist das Anforderungsprofil (Anlage 1). Es besteht aus vier Hauptkriterien:
- Fachliche Qualifikation
 - Qualität der Lehre
 - Wissenschaftliche Arbeit
 - Besondere Hochschulaktivitäten
- 4.4 Die Bewerberinnen und Bewerber reichen ihre Bewerbung entsprechend dem persönlichen Befähigungsprofil (Anlage 1) mit konkreten Nachweisen und Belegen zu den einzelnen Kriterien ein. Den Ausschussmitgliedern wird jeweils ein Exemplar des Befähigungsprofils aller Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung gestellt.
- 4.5 Jeweils eine dem Auswahlausschuss angehörende hauptamtliche Lehrkraft wertet die eingereichten Unterlagen einer Bewerberin oder eines Bewerbers aus und fasst die darin enthaltenen Angaben ohne Bewertung in einer Gewichtungstabelle (Anlage 2) zusammen. Sofern die Anzahl der Bewerbungen die Anzahl der hauptamtlichen Lehrkräfte im Auswahlausschuss übersteigt, kann das in Satz 1 beschriebene Verfahren von einer hauptamtliche Lehrkraft auch für mehrere Bewerberinnen und Bewerber durchgeführt werden. Die Zuordnung erfolgt durch einen von der oder dem Vorsitzenden durchzuführenden Losentscheid. Hierbei wirkt die Protokollantin oder der Protokollant mit. Über das Ergebnis der Zuordnung ist eine Niederschrift zu fertigen.
- 4.6 Der Auswahlausschuss führt die Bewertung in Form einer Nutzwertanalyse in den einzelnen Gewichtungstabellen (Anlage 2 und Anlage 3) durch. Über den Verlauf der Sitzung ist eine Niederschrift zu fertigen. Die Zielerreichung wird bewertet und mit einem Gewichtungsfaktor multipliziert, so dass für jede Bewerberin und jeden Bewerber ein konkreter Punktwert für jedes Kriterium ermittelt wird. Dabei soll die Orientierungshilfe zur Gewichtungstabelle (Anlage 4) verwandt werden. Die Zielerreichung wird schriftlich formuliert, so dass die Bewerberinnen und Bewerber die Bewertung des Zielerreichungsgrades nachvollziehen können. Dabei führt das Ergebnis der Gewichtungstabelle zu einer rechnerischen Rangfolge der Bewerberinnen und Bewerber. Das mathematische Ergebnis ersetzt nicht die Entscheidung, sondern ist auf Plausibilität zu prüfen. Das Gesamtbild der Bewerberin oder des Bewerbers ist zu würdigen. Der Frauenförderplan ist zu berücksichtigen.
- Bei Beförderungen innerhalb der Probezeit bzw. innerhalb eines Jahres nach Ablauf der Probezeit nach § 21 Abs. 2 HBG i. V. m. § 10 Abs. 1 HLV sind im Gesamtergebnis der Gewichtungstabelle mindestens 5,0 Punkte (übertrifft das Anforderungsprofil) als hervorragende Leistungen anzusehen.
- 4.7 Der Auswahlausschuss kann zur Beurteilung zusätzliche interne und externe Gutachten einholen und Gespräche mit den Bewerberinnen und Bewerbern führen. Er kann die Personalakten heranziehen, die von der oder dem Vorsitzenden ausgewertet werden.

- 4.8 Entsprechen die Bewerberinnen und Bewerber voll dem Anforderungsprofil (4,0 Punkte der Gewichtungstabelle) und beträgt der Unterschied in dem mathematischen Ergebnis weniger als 0,3 Punkte, sind Bewerberinnen und Bewerber als im Wesentlichen leistungsgleich einzustufen. Zur Entscheidungsfindung nimmt in diesen Fällen der Auswahlausschuss eine Begutachtung einer Lehrveranstaltung dieser Bewerberinnen und Bewerber vor. Die Bewerberinnen und Bewerber werden aufgefordert, eine Woche vorher ein Exposé über die beabsichtigte Gestaltung dieser Lehrveranstaltung abzugeben.

Im Anschluss an die Lehrveranstaltung führt der Auswahlausschuss zu deren Nachbereitung mit der jeweiligen Bewerberin oder dem jeweiligen Bewerber ein Gespräch zu den Kriterien

- fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten
- persönliche, insbesondere soziale Eignung und
- didaktisch-methodische sowie pädagogische Fähigkeiten .

Die Ergebnisse sind anhand dieser Kriterien unter Würdigung des Gesamtbildes der Lehrveranstaltung und des eingereichten Exposés in einer Niederschrift festzuhalten. Als Hilfsmittel zur Bewertung der Lehrveranstaltung und des Exposés kann ein Bewertungsbogen (Anlage 5) herangezogen werden.

- 4.9 Sollte auch nach der Begutachtung einer Lehrveranstaltung Leistungsgleichheit bestehen, können Hilfskriterien wie z. B. Zugehörigkeit zur HfPV, Zeitpunkt der letzten Ernennung/Beförderung, persönliche Lebensumstände herangezogen werden.
- 4.10 Die Fachbereichsleitung hat der Bewerberin oder dem Bewerber die Bewertung zu eröffnen und ihr oder ihm eine Abschrift der Bewertung zur Verfügung zu stellen. Auf Wunsch erörtert die Fachbereichsleitung die Bewertung mit der Bewerberin oder dem Bewerber. Die Betroffenen können sich schriftlich oder mündlich zu der Bewertung äußern und Änderungsanträge stellen. Bei Bedarf findet eine weitere Sitzung des Auswahlausschusses statt. Die Bewerberinnen und Bewerber werden über diesen Sitzungstermin und das Beratungsergebnis schriftlich informiert. Sofern die Bewertung geändert worden ist, erhält die Bewerberin oder der Bewerber eine Abschrift. Eine weitere Überprüfung kann nur unmittelbar im Vorverfahren (Widerspruch) geltend gemacht werden.
- 4.11 Die Fachbereichsleitung erstellt auf der Grundlage des Ergebnisses eine Stellungnahme. Die Rektorin oder der Rektor schlägt dem Ministerium die ausgewählte Bewerberin oder den ausgewählten Bewerber unter Berücksichtigung von § 11 HGIG zur Einweisung bzw. Beförderung vor. Die Frauenbeauftragte ist dabei nach § 17 Abs. 4 HGIG und, sofern die Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen vorliegt, die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX zu unterrichten und anzuhören. Die ausgewählte Bewerberin oder der Bewerber muss dem Anforderungsprofil voll genügen (mindestens 4,0 Punkte der Gewichtungstabelle).

Soll die Feststellung der Bewährung zum Ende der Probezeit nach § 20 Abs. 2 HBG i. V. m. § 9 Abs. 2 HLV bzw. § 8 Abs. 2 HPOIV innerhalb eines Jahres nach der Einstellung erfolgen und entsprechen die Befähigungen der Bewerberin oder des Bewerbers zu diesem Zeitpunkt noch nicht voll dem Anforderungsprofil (4,0 Punkte der Gewichtungstabelle), wird aufgrund der Leistungsprognose entschieden. Hierzu wird eine Begutachtung durch die Abteilungsleitung anhand der in 4.3 genannten Kriterien vorgenommen.

Gleiches gilt für den Fall, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber in die Besoldungsgruppe der bei der Einstellung ausgeschriebenen Stelle befördert werden soll.

5 Inhalt

Die Bewertung (Beurteilung) wird in Form der Gewichtungstabelle (Anlage 2) dokumentiert; die Kriterien sind im Anforderungsprofil (Anlage 1) erläutert.

6 Geltungsdauer

Die Richtlinien treten am 1. November 2016 in Kraft und mit Ablauf des 31. Oktober 2021 außer Kraft.

Beschlossen vom Senat der HfPV am 7. Juli 2016. Die Genehmigung des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport wurde erteilt.

gez. Björn Gutzeit
Rektor

Anforderungs- und Befähigungsprofil



Hessische Hochschule
für Polizei und Verwaltung

University of Applied Sciences



Name

1 Qualifikation

– Formale Qualifikation

für Lehre und Forschung relevante Berufserfahrung

– Persönliche Qualifikation

Sozialkompetenz, Innovationsfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Kritik- und Teamfähigkeit

– Weiterbildung

Initiativen und Teilnahme im Bereich der eigenen fachlichen Weiterbildung, Praxis- und Forschungssemester sowie Praxiswochen

2 Qualität der Lehre

2.1 Gestaltung der Lehre

Planung, Durchführung, Auswertung (Lehrbücher, Skripte, Lernkontrollen)

Evaluation

Kontakte zur Praxis

Mitarbeit in Fach- und Modulkonferenzen

Erstellung, Bewertung, Abnahme von Prüfungen

Betreuung wissenschaftlicher Abschlussarbeiten

2.2 Verwendungsbreite

In mehreren Fächern und Studienabschnitten, fächerspezifische Bewährung, zeitliche und örtliche Flexibilität

Durchführung von Fort- und Weiterbildung intern und extern

2.3 Besondere Hochschulveranstaltungen

Aktualität, Ergebnisse, Öffentlichkeitswirkung

3 Wissenschaftliche Arbeit

– Veröffentlichungen, Vorträge

Bücher, Aufsätze; Gutachten, Beratung, Vorträge

– Anwendungsbezogene Forschung; Entwicklung

Analyse und Lösung von Praxisproblemen, Einwerbung von Drittmitteln

4 Besondere Hochschulaktivitäten

– Gremienarbeit

hohe Beteiligung und Bewährung in Fachbereichsrat, Senat

– Leitungsfunktionen

Abteilungsleitung, Fachbereichsleitung, Rektorin oder Rektor

– Sonstige Mitarbeit und Funktionen

Mitarbeit in Ausschüssen, Arbeits- und Projektgruppen, Übernahme zusätzlicher Aufgaben;
Personalrat

Gewichtungstabelle – Bewertung der Alternativen

Name (Datum)



Hessische Hochschule
für Polizei und Verwaltung

University of Applied Sciences



Anforderung / Ziel erreicht (Punkte 0 bis 7)

7 liegt im Spitzenbereich	4 entspricht voll dem Anforderungsprofil	1 entspricht nicht dem Anforderungsprofil
6 übertrifft erheblich das Anforderungsprofil	3 entspricht noch dem Anforderungsprofil	
5 übertrifft das Anforderungsprofil	2 entspricht ansatzweise dem Anforderungsprofil	0 keine Leistungen

Summe (Ergebnis der Gewichtungstabelle) > als 3,5 = entspricht dem Anforderungsprofil

Kriterium	Ziel	Ge- wicht		Punk- te	Punkte* Gewicht
1 Qualifikation	Hohe fachliche Qualifikation	10%			
- Formale Qualifikation	für Lehre und Forschung relevante Berufserfahrung				
- Persönliche Qualifikation	Sozialkompetenz, Innovationsfähigkeit, Leistungsbereitschaft Kritik- und Teamfähigkeit				
- Weiterbildung	Initiativen und Teilnahme im Bereich der fachlichen Weiterbildung, Praxis- und Forschungssemester sowie Praxiswochen				
2 Qualität der Lehre	Hohe Qualität	55%			
2.1 Gestaltung der Lehre	Planung, Durchführung, Auswertung (Lehrbücher, Skripte, Lernkontrollen) Evaluation, Kontakte zur Praxis, Mitarbeit in Fach- und Modulkonferenzen Erstellung, Bewertung, Abnahme von Prüfungen Betreuung wissenschaftlicher Abschlussarbeiten	30%			

Kriterium	Ziel	Ge- wicht		Punk- te	Punkte* Gewicht
2.2 Verwendungsbreite	In mehreren Fächern und Studienab- schnitten, fächerspezifische Bewährung, zeitliche und örtliche Flexibilität Durchführung von Fort- und Weiterbildung intern und extern	20%			
2.3 Besondere Hochschulveranstaltungen	Aktualität, Ergebnisse, Öffentlichkeitswirkung	5%			
3 Wissenschaftliche Arbeit	Hohe Qualität und Quantität	20%			
- Veröffentlichungen, Vorträge - Anwendungsbezogene Forschung; Entwicklung	Bücher, Aufsätze; Gutachten, Beratung, Vorträge Analyse und Lösung von Praxisproblemen, Einwerbung von Drittmitteln				
4. Besondere Hochschulaktivitäten	Weiterentwicklung der Hochschule	15%			
- Gremienarbeit - Besondere Funktionen - Sonstige Mitarbeit und Funktionen	hohe Beteiligung und Bewährung in Fachbereichsrat, Senat Abteilungsleitung, Fachbereichsleitung, Rektorin oder Rektor Mitarbeit in Ausschüssen, Arbeits- und Projektgruppen, Übernahme zusätzlicher Aufgaben, Personalrat				
	Summe	100%			

Orientierungshilfe zur Gewichtungstabelle



Hessische Hochschule
für Polizei und Verwaltung

University of Applied Sciences



Bewertung der Alternativen

Anforderungen / Ziele erreicht (Punkte 0 bis 7)

- 7 liegt im Spitzenbereich
- 6 übertrifft erheblich das Anforderungsprofil
- 5 übertrifft das Anforderungsprofil
- 4 entspricht voll dem Anforderungsprofil
- 3 entspricht noch dem Anforderungsprofil
- 2 entspricht ansatzweise dem Anforderungsprofil
- 1 entspricht nicht dem Anforderungsprofil

0 keine Leistungen

Summe (Ergebnis der Gewichtungstabelle) > als 3,5 = entspricht dem Anforderungsprofil

Kriterium	Ziel	Ge- wicht	Erläuterungen – Beispiele ¹
1 Qualifikation	Hohe fachliche Qualifikation	10%	
- Formale Qualifikation	für Lehre und Forschung relevante Berufserfahrung		hat umfassende Berufserfahrung in Bereichen, die für Lehre und angewandte Forschung relevant sind
- Persönliche Qualifikation	Sozialkompetenz, Innovationsfähigkeit, Leistungsbereitschaft		ist gewählte Tutorin oder gewählter Tutor / Mentorin oder Mentor
- Weiterbildung	Kritik- und Teamfähigkeit Initiativen und Teilnahme im Bereich der fachlichen Weiterbildung, Praxis- und Forschungssemester sowie Praxiswochen		zeigt besonderes soziales / kollegiales Engagement in der Hochschule besucht regelmäßig Fortbildungen, die der eigenen fachlichen Weiterbildung dienen nimmt regelmäßig eigeninitiativ an Veranstaltungen, Tagungen, Kongressen usw. teil
2 Qualität der Lehre	Hohe Qualität	55%	
2.1 Gestaltung der Lehre	Planung, Durchführung, Auswertung (Lehrbücher, Skripte, Lernkontrollen) Evaluation, Kontakte zur Praxis, Mitarbeit in Fach- und Modulkonferenzen	30%	erarbeitet Materialien (Lehrbücher, Skripte, Präsentationen usw.) mit hoher Qualität, die sich in besonderer Weise für die Lehre eignen führt regelmäßig Evaluationen durch und zieht daraus Schlussfolgerungen für die Lehre führt Teamteaching durch, auch bei fächerübergreifendem Einsatz setzt neue Lehrformen (z.B. E-Learning-Angebote) ein pflegt Außenkontakte, um aktuellen Lehrbezug herzustellen, zeigt besondere Aktivitäten, um Lehre und Praxis zu verzahnen (z. B. Gastreferat, Exkursion, fachlicher Austausch, Hospitation)

¹ Es handelt sich hier lediglich um eine beispielhafte Aufzählung ohne Bezugnahme auf einen bestimmten Punktwert. Jeder Auswahlausschuss kann eigenverantwortlich weitere Gesichtspunkte zur Bewertung der Kriterien heranziehen.

Kriterium	Ziel	Ge- wicht	Kommentar – Beispiele ²
	Erstellung, Bewertung, Abnahme von Prüfungen Betreuung wissenschaftlicher Abschlussarbeiten		erstellt regelmäßig Prüfungsarbeiten mit hoher Qualität, bewertet viele Prüfungsarbeiten bereitet mündliche Prüfungen intensiv vor und wirkt häufig mit betreut sonstige Leistungsnachweise (z. B. Hausarbeiten, Projekte) intensiv betreut wissenschaftliche Abschlussarbeiten intensiv
2.2 Verwendungsbreite	In mehreren Fächern und Studienabschnitten, fächerspezifische Bewährung, zeitliche und örtliche Flexibilität Durchführung von Fort- und Weiterbildung intern und extern	20%	ist regelmäßig umfassend im grundständigen Studium eingesetzt (Fächer, Studienabschnitte); ist regelmäßig in Masterstudiengängen eingesetzt Einsatz in mehreren Abteilungen und in beiden Fachbereichen führt Fortbildungsveranstaltungen hochschulintern und für die Praxis durch
2.3 Besondere Hochschulveranstaltungen	Aktualität, Ergebnisse, Öffentlichkeitswirkung	5%	führt z. B. Veranstaltungen und Projekte außerhalb des Curriculums durch Resonanz in Medien und Behörden
3 Wissenschaftliche Arbeit	Hohe Qualität und Quantität	20%	
- Veröffentlichungen, Vorträge	Bücher, Aufsätze; Gutachten, Beratung, Vorträge		veröffentlicht wissenschaftliche Publikationen in Fachzeitschriften und Verlagen, wird häufig zitiert, erhält wissenschaftliche Auszeichnungen
- Anwendungsbezogene Forschung; Entwicklung	Analyse und Lösung von Praxisproblemen, Einwerbung von Drittmitteln		setzt wissenschaftliche Erkenntnisse in die Praxis um, führt Forschungsprojekte durch und erhält Forschungspreise, wirbt Drittmittel ein
4 Besondere Hochschulaktivitäten	Weiterentwicklung der Hochschule	15%	
- Gremienarbeit	Hohe Beteiligung und Bewährung in Fachbereichsrat, Senat		Wahrnehmung der Funktion für mindestens eine Amtszeit Übernimmt z. B. die Fach- und Modulkoordination und stellt sicher, dass die Aufgaben der entsprechenden Konferenzen erfüllt werden arbeitet aktiv in Arbeits- und Projektgruppen mit nimmt sonstige Funktionen wahr (z. B. besondere Beauftragte)
- Leitungsfunktionen	Abteilungsleitung, Fachbereichsleitung, Rektorin oder Rektor		
- Sonstige Mitarbeit und Funktionen	Mitarbeit in Ausschüssen, Arbeits- und Projektgruppen, Übernahme zusätzlicher Aufgaben, Personalrat		
	Summe	100%	

² Es handelt sich um eine beispielhafte Aufzählung ohne Bezugnahme auf einen bestimmten Punktwert. Jeder Auswahlausschuss kann eigenverantwortlich weitere Gesichtspunkte zur Bewertung der Kriterien heranziehen.

Evaluation Lehrveranstaltung



Hessische Hochschule
für Polizei und Verwaltung

University of Applied Sciences

HESSEN



Name:

Thema:

Exposé

1. Strukturierung des Lehr- Lernprozesses

	trifft völlig zu	trifft gar nicht zu
Das Ziel der Lehrveranstaltung ist klar und nachvollziehbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ein „roter Faden“ ist jederzeit erkennbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufgaben sind präzise gestellt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufgaben sind für Studierende verständlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Materialien sind strukturiert und übersichtlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Stimmigkeit von Zielen, Inhalten und Methoden

Ziele, Inhalte und Methoden sind funktional aufeinander bezogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ziele und Inhalte der Lehrveranstaltung sind fachlich korrekt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die eingesetzten Methoden passen zu den Inhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Lernausgangslage der Studierenden wurde bei der Planung berücksichtigt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Umsetzung

3. Umgang mit Zeit

Die Bearbeitung des Themas ist der zur Verfügung stehenden Zeit angemessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt klare Zeitabsprachen über Arbeitsphasen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Methodenvielfalt / Methodenwechsel

Es werden lernerorientierte Methoden genutzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Phasen von Frontalunterricht werden sinnvoll eingesetzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Partner- und Gruppenverfahren werden von den Studierenden effektiv genutzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Den Studierenden werden Lernstrategien vermittelt, die ihnen helfen, selbständig zu arbeiten und ihren Lernfortschritt zu verfolgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Aktives Üben

trifft
völlig
zu

trifft
gar nicht
zu

Übungsphasen sind integraler Bestandteil der Lehrveranstaltung

Es werden nachvollziehbare Hinweise gegeben,
wie die Studierenden die Übung(en) durchführen sollen

Eingesetzte Übungen sehen Transferleistungen vor

6. Individuelles Fördern

Auf individuelle Lernbedürfnisse und Interessen der Studierenden wird
eingegangen

Gezielte Hinweise und Hilfestellungen für eigenverantwortliches
Lernen werden gegeben

7. Lernförderliches Arbeitsklima

Der Umgang miteinander ist von Höflichkeit und Respekt bestimmt

Die Lehrperson trifft Zielvereinbarungen und Regelabsprachen mit der
Lerngruppe

8. Lehr- Lernkommunikation

In der Lehrveranstaltung wird vorhandenes mit neuem Wissen verknüpft

Die Studierenden können eigene Erfahrungen, Bewertungen und
Einstellungen einbringen

Die Studierenden werden angeregt,
selbständig weiterführende Fragen zu formulieren und zu erörtern

9. Studierenden- Feedback

Rückmeldungen der Studierenden zur Lehrveranstaltung werden eingeholt

10. Leistungserwartungen und -kontrollen (optional)

Mit den Studierenden werden die Erwartungen
über den zu erreichenden Lernstand klar und deutlich vereinbart

Es werden Lernerfolgskontrollen verabredet,
die den Studierenden Rückmeldungen über ihren Lernfortschritt geben

Die Kriterien bei Lernerfolgskontrollen sind für die Studierenden transparent

11. Ergänzende Bemerkung
