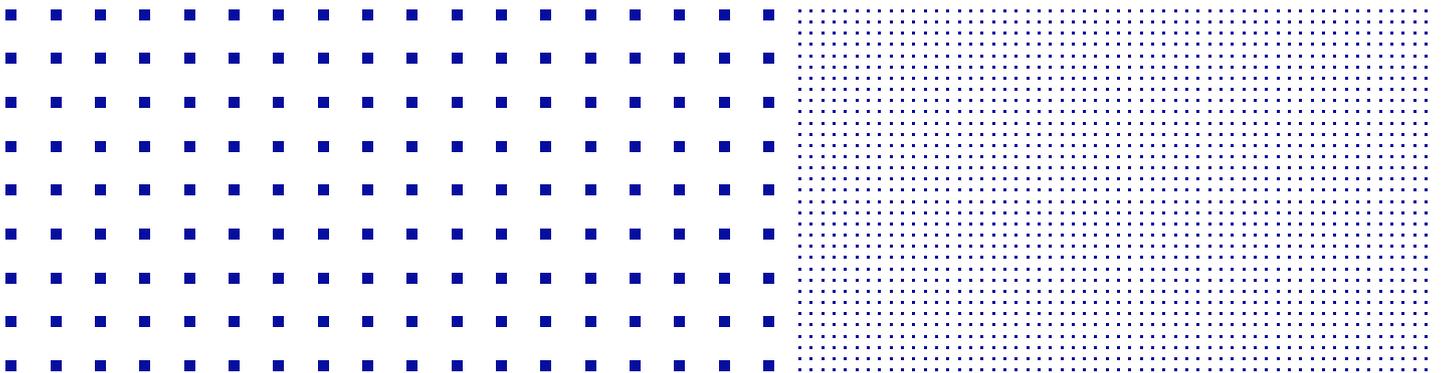
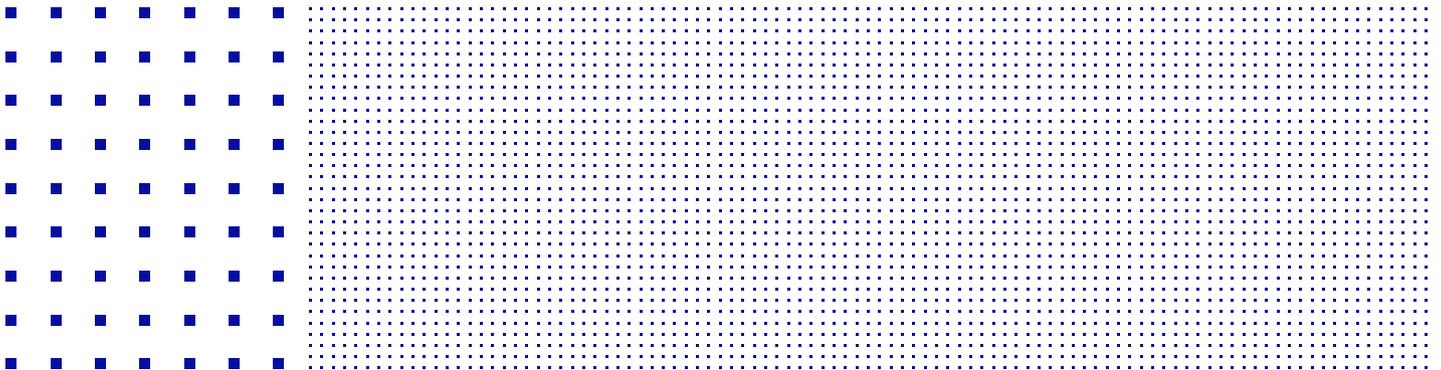
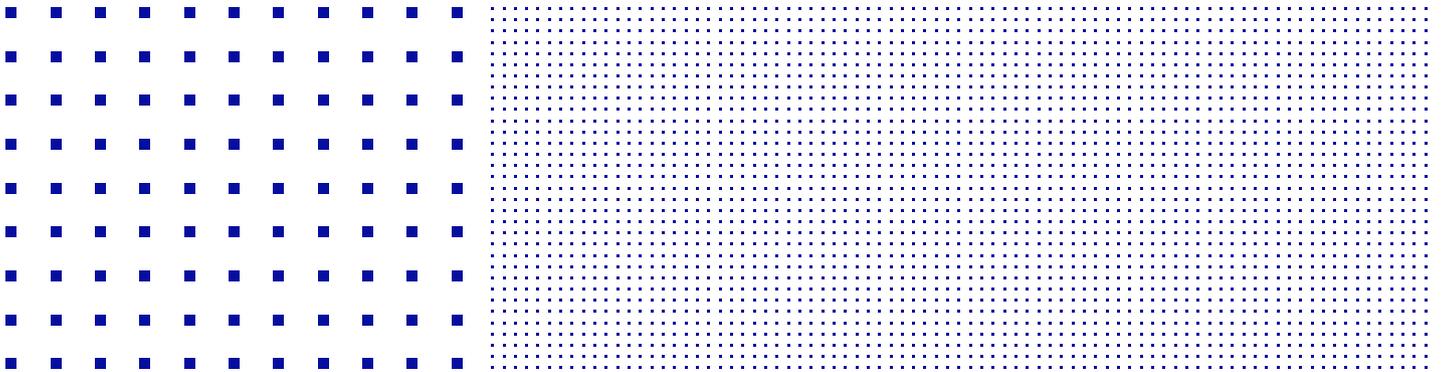
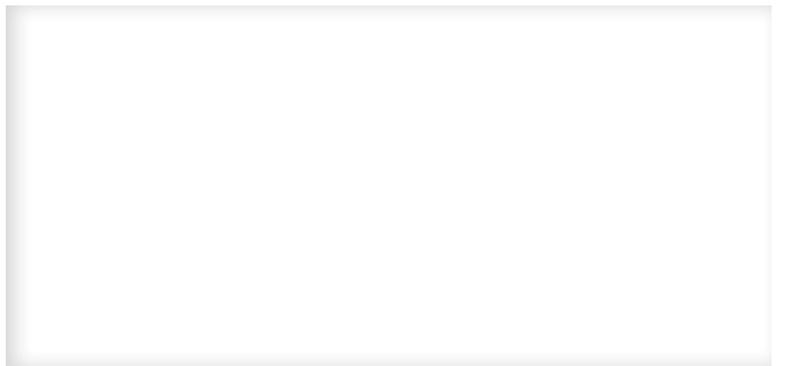
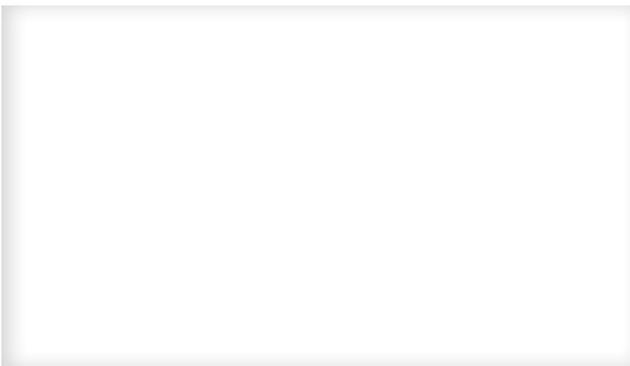
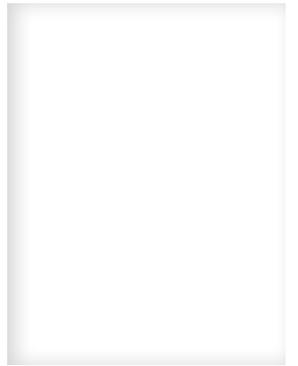
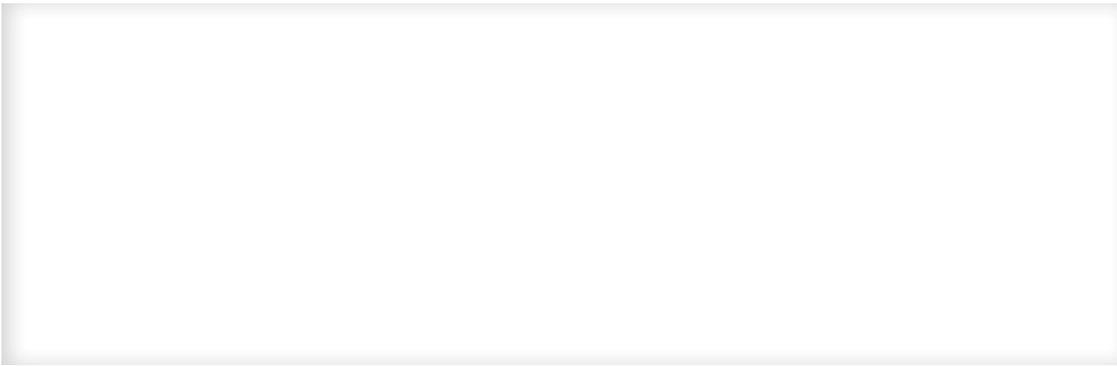
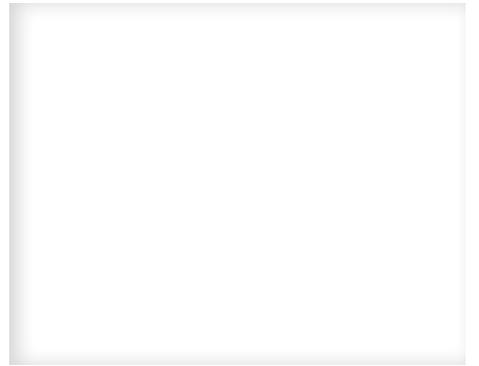
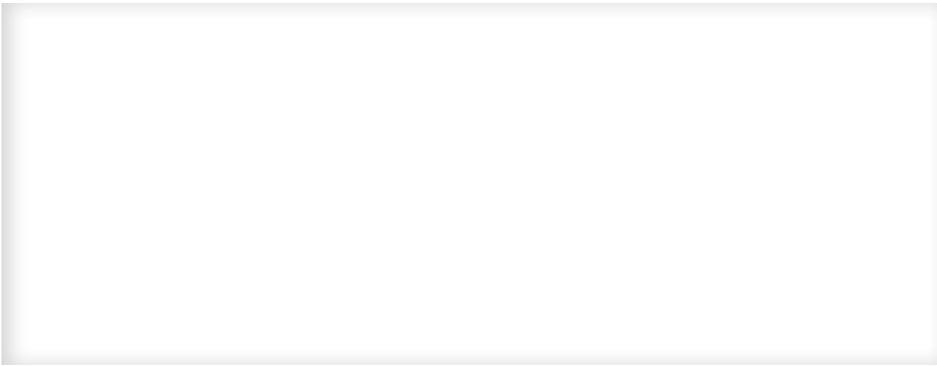


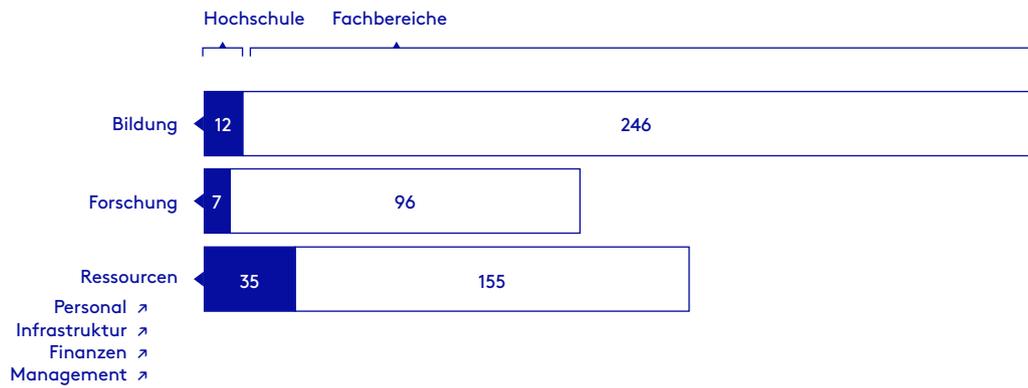
HEP IV

Hochschul-
entwicklungsplan
2016–2020





Im HEP IV beschlossene Maßnahmen



Inhalt

5	Gemeinsames Vorwort	} von Hochschulleitung, Hochschulrat und Senat
6	Mitglieder	

FH MÜNSTER 2015

8	Überblick
11	Details: Bildung, Forschung, Ressourcen
20	Qualitätsmanagement und Prozesslandkarte

FH MÜNSTER 2016 – 2020

24	RAHMENBEDINGUNGEN
26	LEITBILD UND HANDLUNGSMAXIMEN
28	STRATEGISCHE ÜBERLEGUNGEN
32	ACADEMIC SCORECARD DER HOCHSCHULE
	ACADEMIC SCORECARDS DER FACHBEREICHE
34	MSA Fachbereich Architektur
38	BAU Fachbereich Bauingenieurwesen
42	CIW Fachbereich Chemieingenieurwesen
46	MSD Fachbereich Design
50	ETI Fachbereich Elektrotechnik und Informatik
54	EGU Fachbereich Energie · Gebäude · Umwelt
58	Fachbereich Gesundheit
62	MB Fachbereich Maschinenbau
66	OEF Fachbereich Oecotrophologie · Facility Management
70	PT Fachbereich Physikalische Technik
74	SW Fachbereich Sozialwesen
78	MSB Fachbereich Wirtschaft
82	IBL Institut für Berufliche Lehrerbildung
86	ITB Institut für Technische Betriebswirtschaft

Strategische Überlegungen

- Bildung
- Forschung
- Ressourcen

Gemeinsames Vorwort

von Hochschulleitung, Hochschulrat und Senat

➤ Heterogene Zielgruppen, Globalisierung oder Digitalisierung – in den nächsten Jahren muss sich unsere Hochschule großen Herausforderungen stellen. Welche Ziele wir erreichen möchten und durch welche Strategien uns das am besten gelingt, damit haben wir uns in den letzten Monaten intensiv auseinandergesetzt. Entstanden ist ein Hochschulentwicklungsplan (HEP), der auf wenige, aber zentrale strategische Elemente fokussiert.

Wie schon vor fünf Jahren haben wir die Aspekte, denen zukünftig unser besonderes Augenmerk gelten soll, auch in unserem inzwischen vierten Hochschulentwicklungsplan in der Struktur einer Academic Scorecard (ASC) formuliert und so unsere Ideen für den jeweiligen Aufgabenbereich konkretisiert. Dabei ist allerdings noch stärker als zuvor eine Konzentration auf die großen Themen der nächsten Halbdekade erfolgt. Nicht formuliert

haben wir die Aufgaben, die unseren Alltag bestimmen und die wir – wie eh und je – sorgfältig erfüllen werden. Denn wir widmen uns selbstverständlich weiterhin mit viel Energie und Einsatz unserem Kerngeschäft und weiterhin gilt: Mit unserem Bildungsangebot und unserer Forschungs- und Transferarbeit stellen wir uns in den Dienst der Menschen unserer Gesellschaft. Wir sind leistungsstark, neugierig & initiativ und nachhaltig – so lässt sich unser Selbstverständnis auch zukünftig ausdrücken. Dementsprechend sind Leitbild und Handlungsmaximen gegenüber dem letzten Hochschulentwicklungsplan nur behutsam angepasst worden, und auch unser Bekenntnis zu einem qualitätsgeleiteten Hochschulmanagement hat Bestand.

Wir haben dabei eine klare Vorstellung von unserer Hochschule im Jahre 2020: Die FH Münster als eine der größten deutschen Fachhochschu-

len ist dank hoher Studienqualität attraktiv für Studierende und als familienfreundlicher, gezielt Personalentwicklung fördernder Arbeitgeber anziehend für hoch qualifiziertes Personal. Sie ist ein anerkannter Innovationspartner der Praxis, renommiert für ihr professionelles Hochschulmanagement und ebenso effektive wie effiziente Verwaltungsprozesse. Sie ist fachlich in ausgewählten Profilschwerpunkten anerkannt und international als Austauschpartner in Bildung und Forschung gesucht. Eine solide Finanzierung ermöglicht es der Hochschule, in allen Handlungsfeldern ambitionierte Ziele zu verfolgen.

Hochschulleitung, Senat und Hochschulrat danken den Hochschulangehörigen für die aktive und konstruktive Mitarbeit bei unseren gemeinsamen Planungen. Nun geht es an die Umsetzung – ein spannender Prozess, auf den wir uns sehr freuen.

Prof. Dr. Ute von Lojewski
für das Präsidium und den Senat

Prof. Dr. Gisela Engeln-Müllges
für den Hochschulrat

Mitglieder

Hochschulleitung, Hochschulrat

MITGLIEDER DES PRÄSIDIUMS

Prof. Dr. rer. pol. Ute von Lojewski	Präsidentin
Dipl.-Kfm. Jens Andreas Meinen	Kanzler
Prof. Dr. rer. pol. Frank Dellmann	Vizepräsident für Bildung und Internationales
Prof. Dr.-Ing., Prof. h.c. Richard Korff	Vizepräsident für Forschung
Prof. Dr. rer. nat. Bernhard Lödding	Vizepräsident für Hochschulplanung
Dipl.-Geogr. Carsten Schröder	Vizepräsident für Transfer und Partnerschaften

MITGLIEDER DES HOCHSCHULRATES

Prof. Dr. rer. nat. Dr. h.c. Gisela Engeln-Müllges	Vorsitzende
Ass. jur. Ruprecht Polenz	stellvertretender Vorsitzender
Prof. Dr. rer. nat. Barbara Hahn	
Ass. jur. Thomas Hartmann	
Magdalena Münstermann	
Dipl.-Betriebsw. Hermann Nientiedt	
Prof. Dr. rer. nat. Hans Effinger	
Prof. Dr. rer. pol. Jan Jarre	

Senat

MITGLIEDER DES SENATS – stimmberechtigte Mitglieder

Gruppe der Professorinnen und Professoren

Prof. Dr. rer. nat. Gernot Bauer
 Prof. Dr.-Ing. Peter Baumann
 Prof. Dr. phil. Marcellus Bonato
 Prof. Dr. rer. oec. Ronny Gebhardt
 Prof. Dr.-Ing. Hans-Arno Jantzen
 Prof. Dr.-Ing. Ulrich Rinker
 Prof. Dr. oec.troph. Guido Ritter
 Prof. Dr.-Ing. Franz-Peter Schmickler
 Prof. Dipl.-Ing. Joachim Schultz-Granberg
 Prof. Dipl.-Des. Torsten Wittenberg

Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Dipl.-Ing. Jürgen Gröninger
 Dipl.-Oecotroph. Petra Reimann
 Dipl.-Ing. Martin Tiemann M.Sc.

Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Dipl.-Ing. Henriette Lersch-Krotoszinski
 Ulrike Paradies

Gruppe der eingeschriebenen Studierenden

Tim Christossek
 Hannes Hatesohl
 Matthias Heinen
 Anne Kunze
 Roxana Raphael-Kuttig

MITGLIEDER DES SENATS – beratende Mitglieder ohne Stimmrecht

Präsidium

Prof. Dr. rer. pol. Ute von Lojewski	Präsidentin
Dipl.-Kfm. Jens Andreas Meinen	Kanzler
Prof. Dr. rer. pol. Frank Dellmann	Vizepräsident für Bildung und Internationales
Prof. Dr.-Ing., Prof. h.c. Richard Korff	Vizepräsident für Forschung
Prof. Dr. rer. nat. Bernhard Lödding	Vizepräsident für Hochschulplanung
Dipl.-Geogr. Carsten Schröder	Vizepräsident für Transfer und Partnerschaften

Gruppe der Dekane und Leiterinnen/Leiter der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen

Prof. Dr. phil. Stephan Barth
 Prof. Dr.-Ing. Stephan Behr
 Prof. Dipl.-Kfm. Ralf Beuker
 Prof. Dr. rer. nat. Reinhart Job
 Prof. Dr.-Ing. Thomas Jüstel
 Prof. Dr. rer. pol. Dirk Kiso
 Prof. Dipl.-Ing. Victor Mani
 Prof. Dr. rer. nat. Hans-Christoph Mertins
 Prof. Dr. rer. nat. Rüdiger Ostermann
 Prof. Dr.-Ing. Gerhard Schaper
 Prof. Dr.-Ing. Thomas Schmidt
 Prof. Dr. rer. oec. Johannes Schwanitz
 Prof. Dr. Irmhild Ketschau/Petra Seyfferth
 Prof. Dr. Fritz Titgemeyer

weitere beratende Mitglieder

Dipl.-Oec. Annette Moß	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Roxana Raphael-Kuttig	Vorsitzende des AstA
Jonas Lange	Präsident des Studierendenparlaments
Prof. Dr. Martin Wallroth	Beauftragter für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung
Frank Müller	Vorsitzender des Personalrats
Dipl. Betriebsw. Martin Espelage	Vorsitzender des wissenschaftlichen Personalrats
Dipl.-Ing. Heinrich Larisch	Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

FH Münster 2015

Überblick

Ein hohes Dienstleistungsverständnis und eine ausgeprägte Kommunikations- und Qualitätskultur haben in den letzten Jahren die positive Entwicklung der FH Münster maßgeblich unterstützt.

Unsere akademischen Angebote in wissenschaftsbasierter Lehre und Weiterbildung dienen der persönlichen Weiterentwicklung und orientieren sich an den heutigen und zukünftigen gesellschaftlichen sowie beruflichen Anforderungen. An zwölf Fachbereichen und zwei Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen studieren aktuell 13.974 Studierende in 81 Studiengängen mit einem für Fachhochschulen überdurchschnittlichen Anteil an Masterangeboten. Nach der erfolgten Systemakkreditierung im Jahre 2011 hat die FH Münster als erste Hochschule bundesweit im Jahr 2014 die Zwischenevaluation durchlaufen – ein weiterer Beleg für die besondere Leistungsfähigkeit unseres Qualitätsmanagementsystems in der Lehre.

Die Forschung an unserer Hochschule stellt sich praxisrelevanten Fragen, um wissenschaftliche Erkenntnisse zu gewinnen und Lösungen für die Gesellschaft verfügbar zu machen. Hierbei ist – wie auch in der Lehre – ein interdisziplinäres Zusammenwirken für

uns selbstverständlich. Die Aufgaben der modernen Gesellschaft sind komplex und lassen sich nur selten einzelnen akademischen Disziplinen zuordnen. So hat die FH Münster inzwischen acht ausgewählte Forschungsfelder dauerhaft als Institute installiert, in denen mehrere Professorinnen und Professoren fachbereichsübergreifend zusammenarbeiten und so schwerpunktartig das Profil der Hochschule stärken. Neben diesen In-Instituten sind auch vier externe Partner als An-Institute fest in unsere Forschungsstrategie eingebunden. Begleitet von einem hausinternen Promotionskolleg qualifizieren sich zudem momentan 126 kooperativ Promovierende.

Der Transfer und die Verwertung von wissenschaftlichen Ergebnissen sind der dritte Kernprozess der Hochschule. Durch intensive und professionelle Austauschprozesse greifen wir den Wissensbedarf und die Erwartungen unserer Partner auf und unterstützen deren Entwicklung. Hierzu hat die FH Münster ihre operativen Prozesse der Innovationsförderung und Projektentwicklung auf die rechtlich eigenständige TAFH Münster GmbH übertragen. Sie engagiert sich zudem an allen Stand- und Studienorten in Innovationsinitiativen mit regionalen Partnern

und in der akademischen Fort- und Weiterbildung. Diese Aktivitäten bilden das Fundament für Drittmiteinzahlungen von 15,309 Mio. Euro im Durchschnitt der letzten fünf Jahre – im Bundesvergleich einer der Spitzenwerte.

Unser Planen, Entscheiden und Handeln richten sich an den (legitimen) Interessen und Bedürfnissen der aktuellen sowie zukünftigen Studierenden, Partner und Beschäftigten aus. So verstehen wir unsere Managementaufgabe auf allen Ebenen in der Hochschule und auch nach außen: Die FH Münster pflegt strategische Partnerschaften in Verbänden und mit namhaften Unternehmen/Organisationen. Über 200 internationale Kooperationen belegen das Engagement der Hochschule im Ausland.

All dies gelingt dank dem Wichtigsten, das eine Hochschule haben kann: dem eigenen Personal. An den Standorten Münster und Steinfurt sowie den Studienorten Coesfeld und Ahlen/Beckum/Oelde beschäftigt unsere Hochschule inzwischen über 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 277 Professorinnen und Professoren.

12

Fachbereiche

2

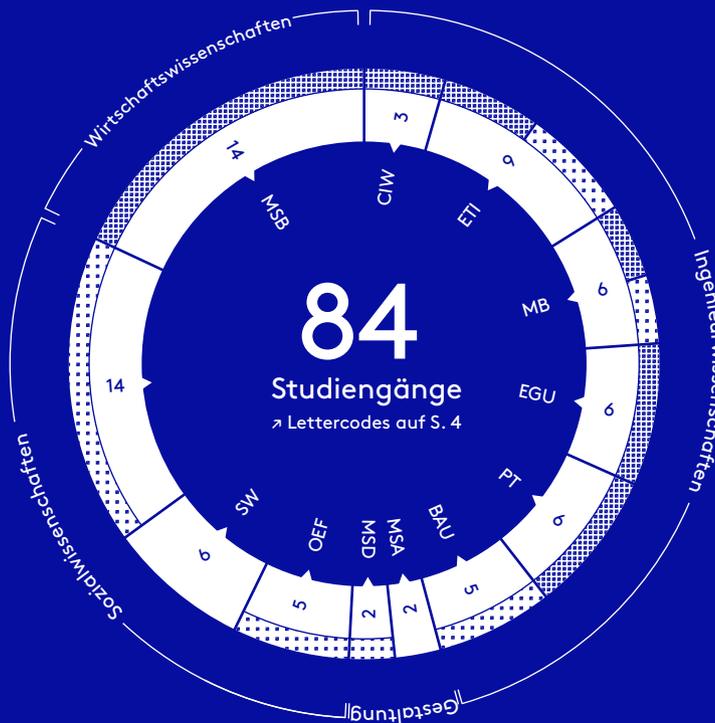
Zentrale
wissenschaftliche
Einrichtungen

Interdisziplinäres Angebot:



9

Forschungs-
institute



1.027

Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter

277

Professorinnen
und Professoren

↗ Entwicklung Personal-
zahlen auf S. 18

201

internationale
Kooperationen

↗ Kooperationen
nach Kontinenten
auf S. 13

127

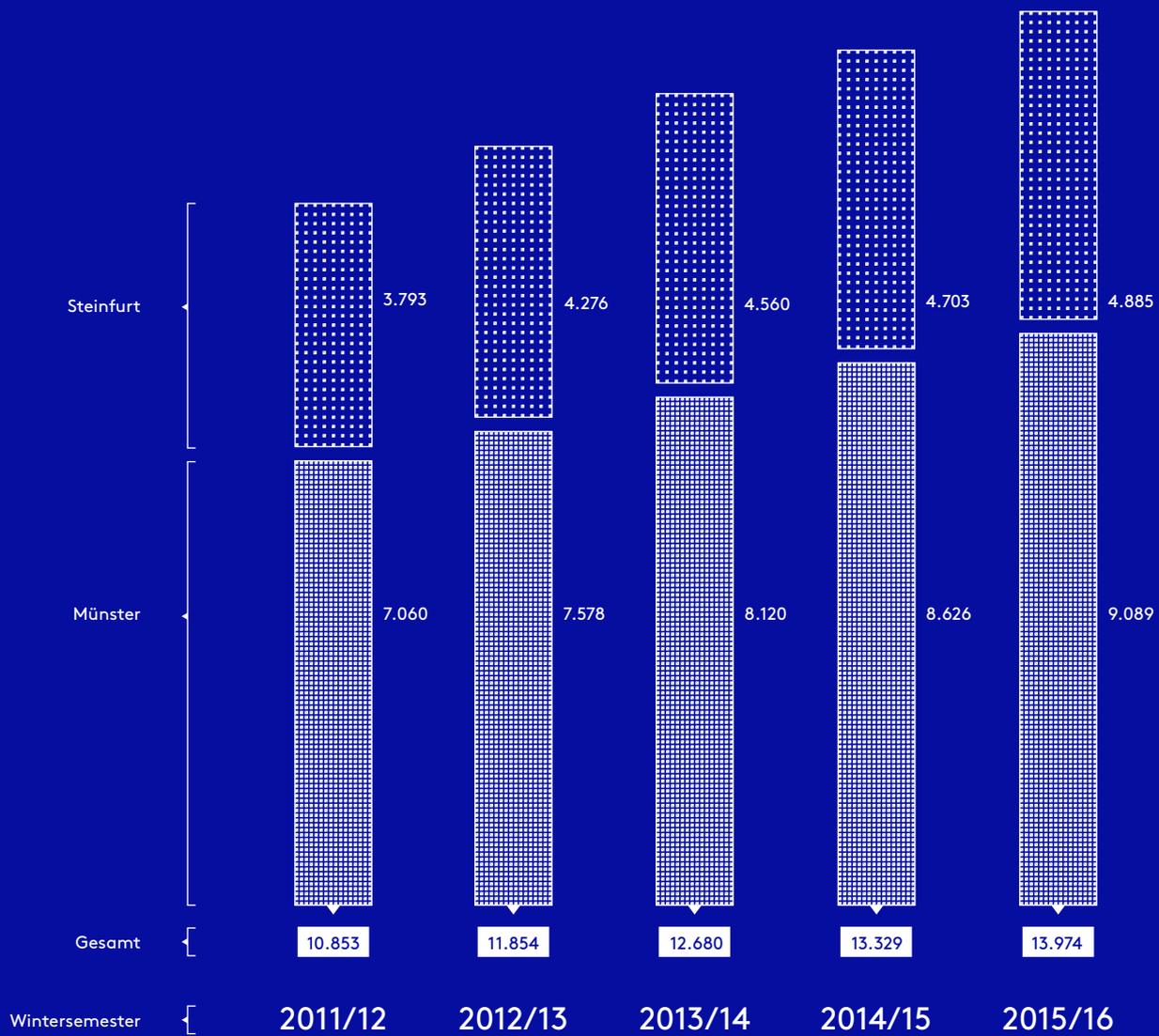
kooperativ
Promovierende

↗ Entwicklung der
Promovierendenzahlen
auf S. 14

13.974

Studierende

↗ Entwicklung der
Studierendenzahlen
auf S. 10

ENTWICKLUNG DER
STUDIARENDAZAHLEN 2011–2015

Details

Bevor der Blick in die Zukunft gelenkt werden kann, ist zu prüfen, inwieweit die Hochschule ihre im letzten Hochschulentwicklungsplan selbst gesteckten Ziele erreicht hat. Im Abgleich zu den dort formulierten strategischen Entwicklungslinien und Vorhaben ist aus den drei Perspektiven Bildung, Forschung und Ressourcen ein aktueller Sachstand zu berichten.

Bildung

Im Bereich von Lehre und Studium waren die letzten fünf Jahre durch die Aufnahme einer erheblichen Anzahl zusätzlicher Studierender im Rahmen des Hochschulpaktes gekennzeichnet. Im Wintersemester 2015/16 zählte die FH Münster 13.974 Studierende und verzeichnete damit einen Zuwachs von 46 Prozent gegenüber dem Wintersemester 2009/10 (9.566 Studierende). Die jüngste KMK-Prognose lässt nur einen leichten Rückgang der Studierendenzahlen bis 2020 erwarten.

Im Hochschulentwicklungsplan 2011–2015 hatte sich die FH Münster den Aufbau dualer Studiengänge und die Etablierung des Weiterbildungsangebots zum Ziel gesetzt. In unseren inzwischen zehn dualen Bachelorstudi-

engängen studieren derzeit über 1.500 junge Menschen. Zu diesen dualen Angeboten gehören auch verschiedene Studiengänge, die im Rahmen des Fachhochschulausbauprogramms des Landes NRW geschaffen wurden. Des Weiteren bietet die Hochschule inzwischen fünf berufsbegleitende Bachelorstudiengänge an. Auch das Weiterbildungsangebot wurde ausgebaut und umfasst momentan sieben berufsbegleitende Masterstudiengänge sowie Zertifikatskurse und berufsbegleitende Weiterbildungsveranstaltungen in fünf Fachbereichen. Im Rahmen des Wandelfonds – ein Teilprojekt des Bund-Länder-Programms „Qualitätspakt Lehre“, auf das im Folgenden noch näher eingegangen wird – wurde eine Sondervergaberunde „Master in Teilzeit“ aufgelegt. Es wurden vier Studiengänge in die Förderung aufgenommen, um die Neuentwicklung sowie die Überarbeitung teilzeitgerechter Formate zu unterstützen. Die Hochschule sieht einen erheblichen Handlungsbedarf hinsichtlich der Entwicklung weiterbildender Studiengänge, vor allem vor dem Hintergrund der ersten Absolventen im dualen Bachelorstudium. Diese nehmen oftmals nach einer ersten Phase der Berufstätigkeit neben dem Beruf ein Masterstudium zu ihrer Weiterqualifizierung auf.

Mit dem aus dem Bund-Länder-Programm „Qualitätspakt Lehre“ geförderten Projekt „Wandel bewegt“ hat die Hochschule 2011 damit begonnen, das zuvor eher auf formale Prozesse fokussierte Qualitätsmanagement um eine äußerst wertvolle Komponente zu ergänzen: die kompetenzorientierte Weiterentwicklung der Lehr-/Lernprozesse in allen Fachbereichen, die auch im letzten Hochschulentwicklungsplan als konkretes Ziel formuliert worden war. Im Rahmen des Teilprojektes „Qualifizierungsoffensive“ wurde das bestehende hochschuldidaktische Weiterbildungsangebot inhaltlich und um neue Veranstaltungsformate erweitert. Es wurden bis Ende 2015 71 Veranstaltungen angeboten, an denen neben zahlreichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits 36 Prozent unserer Professorinnen und Professoren teilnahmen. Rund 100 Lehrende nutzten jährlich das Beratungsangebot des Didaktik-Teams im Wandelwerk. Des Weiteren wurde das neu entwickelte Zertifikat „Hochschullehre Münster“ bereits an 19 Lehrende der FH Münster vergeben. Aus dem Wandelfonds, dem zweiten Teilprojekt, wurden in einem hochschulinternen Antragsverfahren

in vier Ausschreibungsrunden hochschulweit 86 Projekte mit insgesamt 3,6 Mio. Euro gefördert, wodurch besondere Effekte für eine Veränderung der Lehr- und Lernkultur an der FH Münster erzielt werden konnten. Insgesamt 44 Prozent aller Professorinnen und Professoren haben im Kontext der Wandelfonds-Wettbewerbe die Beratungsangebote des Projektteams im Wandelwerk in Anspruch genommen, 60 von ihnen wurden als Projektleitungen besonders intensiv betreut.

Die bessere und durchgängige Beratung der Studierenden über den gesamten Student Life Cycle war ein weiteres Ziel im Hochschulentwicklungsplan 2011–2015; dabei sollte insbesondere Wert darauf gelegt werden, gute Übergänge in die Hochschule, vom Bachelor in den Master und in das Berufsleben zu schaffen. Hierzu wurde 2012 die Zentrale Studienberatung (ZSB) gegründet, deren Hauptaufgabe die persönliche Beratung von Studieninteressierten und Studierenden ist. Inzwischen werden jährlich konstant etwa 3.000 Beratungen durchgeführt. Darüber hinaus bietet die ZSB eine Vielzahl von Informationsveranstaltungen und Workshops an, die sich an verschiedene Zielgruppen richten. Eine weitere Aufgabe ist es, die hochschulweiten Beratungsan-

gebote für Studieninteressierte und Studierende transparenter zu gestalten und zu verbessern sowie die diversen Beratungsanbieter an der Hochschule optimal zu vernetzen. Im Zuge dessen wurde auch das hochschulweite Veranstaltungsnetzwerk „PLUSPUNKT in Studium & Beruf“ entwickelt, in dem alle außerfachlichen Veranstaltungsangebote rund um das Thema Schlüsselkompetenzen für Studium und Berufseinstieg gebündelt werden.

Vor dem Hintergrund der im letzten Hochschulentwicklungsplan formulierten Handlungsmaxime zur Interkulturalität hat die FH Münster im Jahr 2013 – das dem Jahresmotto „Internationalisierung“ gewidmet war – an dem „HRK-Audit Internationalisierung“ teilgenommen und Empfehlungen zur Entwicklung einer Internationalisierungsstrategie erhalten. Die daraus abgeleiteten Konsequenzen für die Zukunft werden in diesem Hochschulentwicklungsplan näher erläutert.

Forschung

Zentrales strategisches Ziel war im vorherigen Hochschulentwicklungsplan die Stärkung der Forschung. Im Sinne von „Stärken stärken“ sollten hierzu als

konkretes Ziel Profilschwerpunkte identifiziert und ausgebaut werden, wobei gerade die Forschungsinstitute ein wichtiges Strukturelement bildeten. Im Zeitraum 2011 bis 2015 wurden drei weitere dieser In-Institute aufgebaut, in den Bereichen „Unterirdisches Bauen“, „Energie und Prozesstechnik“ sowie „Prozessmanagement und Logistik“. Weiterhin erhielt das Kompetenzzentrum für Geschäftsprozessmanagement Coesfeld e.V. den Status als An-Institut. Mit einer Anschubfinanzierung des MIWF gründeten die FH Münster und die RWTH Aachen das gemeinsame Ressourcen-Kolleg.NRW, das zu Fragestellungen der Ressourcensicherung forscht.

Neben der beschriebenen Profilbildung sollte als zweites konkretes Ziel die Forschungsbasis weiter verbreitert werden. Hierfür implementierte die FH Münster beispielsweise spezielle Unterstützungsmaßnahmen für Neuberufene, sodass die Anzahl der drittmittelaktiven Forscherinnen und Forscher gesteigert werden konnte. Auch galt es, auf sich verändernde externe Rahmenbedingungen – wie unter anderem die Vorgaben aus dem EU-Beihilferecht – zu reagieren. So hat die FH Münster frühzeitig die Trennungsrechnung mit einer Vollkostenkalkulation umgesetzt. Obwohl es hierdurch zwischenzeitlich

INTERNATIONALE KOOPERATIONEN
2015

19

Kooperationspartner in
Nordamerika

25

Kooperationspartner in
Asien

131

Kooperationspartner in
Europa

4

Kooperationspartner in
Ozeanien

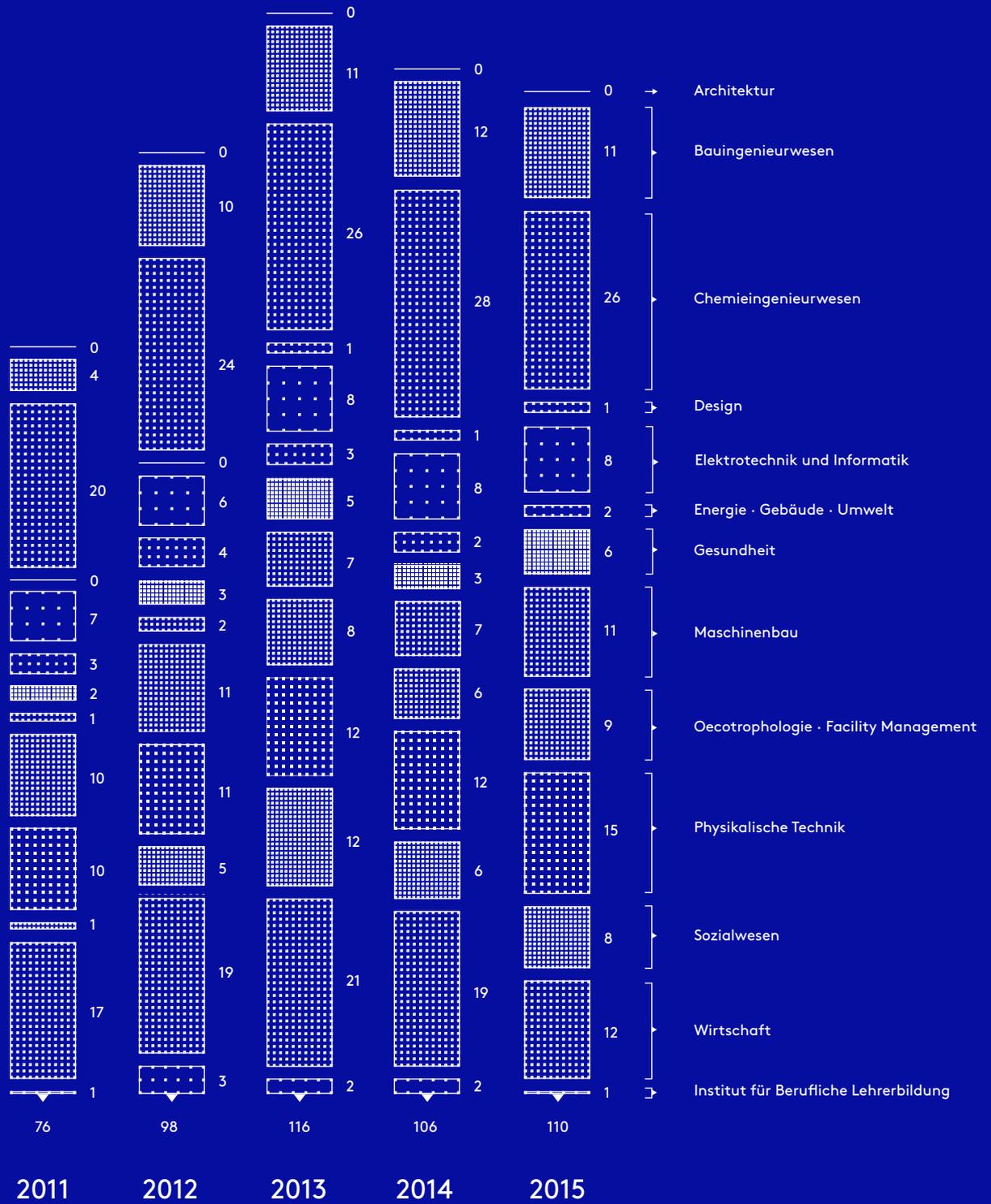
14

Kooperationspartner in
Südamerika

8

Kooperationspartner in
Afrika

PROMOTIONEN
NACH FACHBEREICHEN
2011 – 2015



zu einem Absinken der Umsätze direkt aus der Wirtschaft kam, konnte die Gesamtsumme der Drittmittelleinzahlungen insgesamt auf hohem Niveau gehalten werden.

Das dritte konkrete Ziel zur Stärkung der Forschung bildete im letzten Hochschulentwicklungsplan die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. So konnte die Forschung durch den weiteren Aufbau des Promotionskollegs vorangetrieben und gefestigt werden. Organisatorisch hat sich das Kolleg durch die Erweiterung der Wissenschaftlichen Kommission und die feste Installation einer administrativen Unterstützung etabliert. Die Zahl der Promovenden ist seit 2011 überproportional gewachsen und hat Ende 2015 mit über 120 jungen Menschen einen neuen Höchststand erreicht. Unterstützt wurde dieser Erfolg durch das Bereitstellen von hochschulintern finanzierten Qualifizierungsstellen. Das Modell des Promotionskollegs wird in der Zwischenzeit von anderen Hochschulen in NRW adaptiert.

Die Stärkung der Forschung korreliert eng mit dem strategischen Ziel, auch den Transfer zu stärken. Hierzu galt es als erstes konkretes Ziel, die vielfältigen Austauschprozesse der FH

Münster mit ihren Praxispartnern zu systematisieren, sichtbar zu machen und auszubauen. Zentraler Dienstleister war und ist hier die Transferagentur der Hochschule TAFH Münster GmbH. Sie implementierte im Transferbereich neue Dienstleistungsangebote unter anderem zur Verwertung von Schutzrechten sowie zur Stimulierung von Unternehmensgründungen. Auch wurde die Stipendienkultur unter anderem durch den strategischen Ausbau der Aktivitäten rund um das Deutschlandstipendium und einen „Stipendientag“ intensiviert. 2015 konnten allein mit den Deutschlandstipendien etwa 100 Studierende der Hochschule versorgt werden.

All dies wäre in den letzten Jahren nicht möglich gewesen, wenn FH Münster und TAFH als zweites konkretes Ziel nicht konsequent auf strategische Partnerschaften gesetzt hätten. So wurden unter anderem die Gründungsaktivitäten an beiden Hochschulstandorten vernetzt sowie die Innovationsinitiativen TRAIN – Transfer in Steinfurt und Allianz für Wissenschaft Münster fortgeführt. An den Studienorten gelang es, mit dem bereits erwähnten Kompetenzzentrum in Coesfeld sowie dem Hochschulkompetenzzentrum studieren & forschen e. V. im Kreis Warendorf neue

Transferstrukturen mit den dortigen regionalen Partnern aufzubauen.

Ressourcen

Management

Wie geplant, konnte die FH Münster in den letzten fünf Jahren ihre Steuerungsinstrumente weiter professionalisieren. So gibt es seit einigen Jahren regelmäßige Managementberichte für die Hochschulleitung und die Dekanate, in denen alle wichtigen internen Entwicklungen dokumentiert werden. Auch im Qualitätsmanagement konnten die gesteckten Ziele erreicht werden. Im Prozessportal FINDUS sind inzwischen über 100 Prozesse abgebildet, die über wichtige Abläufe in der Hochschule unterrichten. Zum Umsetzungsstand der im letzten Hochschulentwicklungsplan (im Rahmen der ASCs) formulierten Ziele informiert ein ausführlicher Zwischenbericht aller Organisationseinheiten. Und besonders wichtig: Als erste Fachhochschule Deutschlands – und zweite Hochschule insgesamt – hat die FH Münster 2011 die Systemakkreditierung erfolgreich durchgeführt und ist damit berechtigt, ihre Studiengänge

selbst zu (re-)akkreditieren. Im Rahmen der Zwischenevaluierung 2014 bewerteten die Gutachter den von der Hochschule vorgelegten Selbstbericht „als überzeugenden Beleg dafür (...), dass das Qualitätssicherungssystem der Hochschule unter Beteiligung von Lehrenden und Studierenden hochschulintern gelebt wird und dazu führt, dass Handlungsbedarfe erkannt und Veränderungsprozesse initiiert werden“. Um die Wichtigkeit von gut verzahnten Prozessen für die Qualitätsentwicklung zu betonen, hat die FH Münster zudem eine Prozesslandkarte in ihr Qualitätsmanagement integriert (siehe dazu Näheres in Kapitel 1.2.4).

Gerade die Maßnahmen rund um das Prozessportal FINDUS halfen ebenso wie die zahlreichen informellen und formellen Gesprächskreise und Expertenforen, den im letzten Hochschulentwicklungsplan formulierten Wunsch nach erhöhter Transparenz zu erfüllen. Sowohl von Internen als auch Externen wird immer wieder die vertrauensvolle Gesprächskultur in der Hochschule wertgeschätzt.

Finanzen

Im Bereich der Finanzverwaltung war der Zeitraum der letzten Jahre vor allem durch den grundlegenden Übergang

zur kaufmännischen Buchführung geprägt. Beginnend bereits im Jahr 2008 wurde die neue Systematik sukzessive für die Bedürfnisse der Hochschule entwickelt und in der Folgezeit für alle Bereiche eingeführt. Damit einher gingen die Einführung der „MACH“-Software als ERP-Tool ab dem 01.01.2009 und der Aufbau eines integrierten hochschulweiten Berichtswesens.

Bedingt durch die Vorschriften der EU-Beihilferegelungen implementierte die Hochschule im Jahr 2011 die Trennungsrechnung, die für die Durchführung und Kalkulation von wirtschaftlichen Projekten gefordert wird. In einem intensiven Prozess mit zahlreichen Beteiligten wurden dazu Verfahren und Kalkulationsmodelle (insbesondere zur Berechnung der Gemeinkosten) erarbeitet und umgesetzt. Gleichzeitig hat die Steuerthematik für die Hochschule eine zunehmende Bedeutung erfahren, da zumindest ein Teil der wirtschaftlichen Projekte körperschaftsteuerpflichtig ist und entsprechend verwaltet werden muss. Folgerichtig wurde eine entsprechende Kompetenz in der Hochschule aufgebaut.

Neben diesen eher von außen getriebenen Anforderungen hatte sich die Hochschule zu Beginn des letzten Hoch-

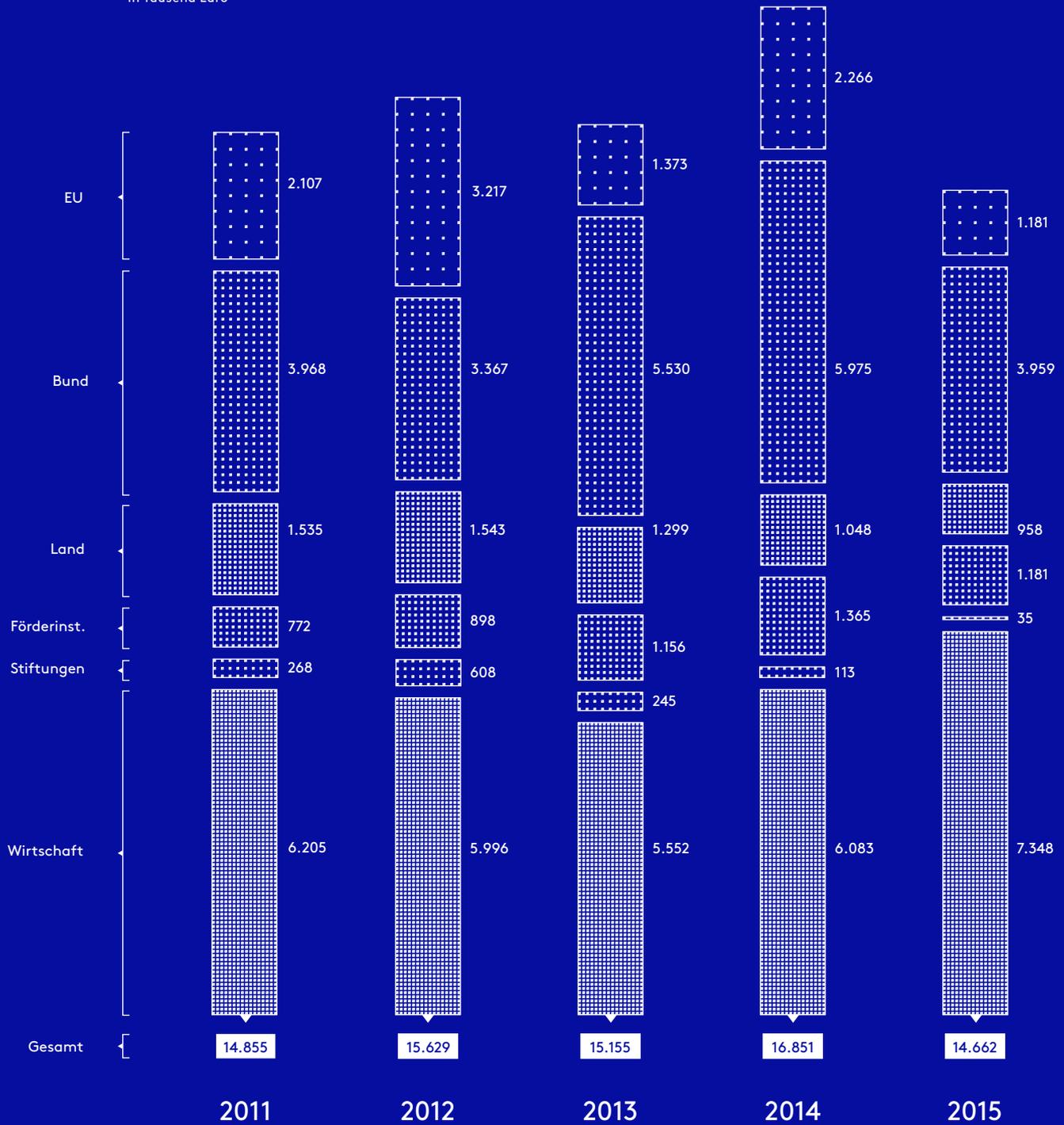
schulentwicklungsplans für den Bereich der Finanzen vorrangig das Ziel gesetzt, die mittelfristige Finanzplanung voranzubringen und ein Risikomanagement einzuführen. Dazu wurde eine AG „Mittelfristige Finanzplanung“ (MiFi) gegründet, die ihre Arbeit erfolgreich aufgenommen hat; neben der Planung für die gesamte Hochschule wurde vor allem ein Verfahren der MiFi für die Fachbereiche etabliert. Diese Planungen dienen nun auch als fundierte Grundlage für den Wirtschaftsplan der Hochschule. Zum Thema Risikomanagement wurden erste Ansätze erarbeitet; zusammen mit den Feldern Rücklagen/Rückstellungen/Reserven bleiben dies die Baustellen für die nächste Zeit.

Personal

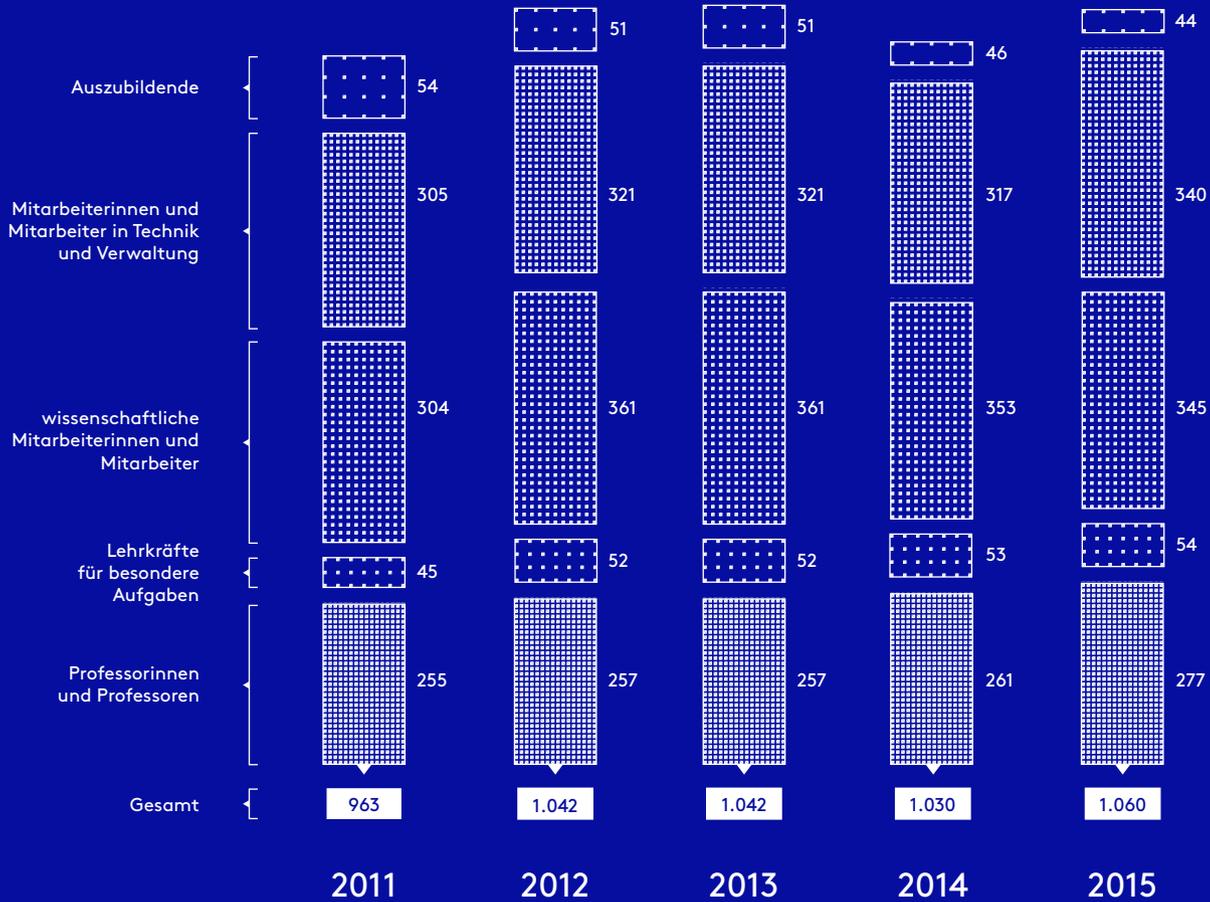
Die Sicherung einer quantitativ und qualitativ guten Personalausstattung war in den zurückliegenden Jahren eine wichtige Herausforderung. Unter dem strategischen Ziel „Personaleinsatz optimieren“ konnten viele Vorhaben und Projekte erfolgreich umgesetzt werden. Die Auswahlverfahren wurden im Rahmen einer Prozessoptimierung beschrieben und qualitätsgeprüft, neue Konzepte der Personalwerbung stießen auf eine sehr positive Resonanz, und ein zum Leistungsverständnis der FH adäquates Modell der W-Besoldung wurde umgesetzt.

ENTWICKLUNG DER DRITTMITTELEINZAHLUNGEN
NACH GELDGEBERN 2011–2015

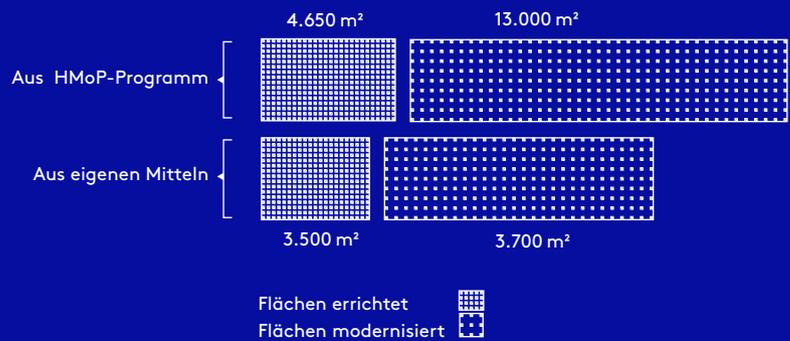
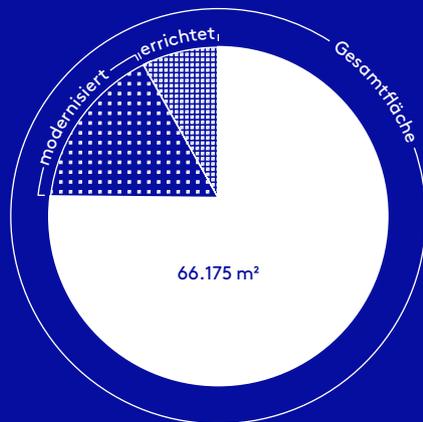
in Tausend Euro



ENTWICKLUNG DER PERSONALZAHLEN
2011–2015



FLÄCHENERWEITERUNG UND
-MODERNISIERUNG 2015



Flächen errichtet 
Flächen modernisiert 

Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf konnte mit vielen Maßnahmen verbessert werden. Zum Ende der letzten Periode des vergangenen Hochschulentwicklungsplans startete aus eigenen Mitteln noch ein Förderprogramm für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, ein erster Baustein des neuen Personalentwicklungskonzepts.

Infrastruktur

In den vergangenen Jahren wurden mit 38,72 Mio. Euro aus dem Hochschulbaumodernisierungsprogramm (HMoP) fast 13.000 m² Hochschulfläche modernisiert und 4.650 m² dringend benötigte Ersatzflächen in Münster und Steinfurt geschaffen. Mit eigenen Mitteln in Höhe von 23,11 Mio. Euro hat die Hochschule an beiden Standorten ergänzend 3.700 m² erneuert und 3.500 m² neue Flächen errichtet; insbesondere ein Hörsaalgebäude in Steinfurt und elf studentische Selbstlernräume (520 m²). Mit dem Hochschulbaukonsolidierungsprogramm (HKoP) des Landes und weiteren Hochschulmitteln, insbesondere für den Hüffercampus, soll dieser erfolgreiche Weg fortgeführt werden. Auch die Bereitstellung und Herrichtung studentischer Selbstlernräume sollen fortgesetzt und konzeptionell weiterentwickelt werden.

Aufgrund der mit den großen Bauvorhaben einhergehenden Veränderungen wurde die Weiterentwicklung des Raumhandelsmodells zunächst ausgesetzt und soll erst jetzt wieder aufgegriffen werden.

Im Fokus der Infrastrukturaktivitäten lag in den vergangenen drei Jahren die anforderungsgerechte Ausstattung im Bereich IT, die von der neu eingerichteten IT-Kommission gesteuert wurde und wird. Hier konnten erfolgreich ressourcen- und projektsteuerungswirksame Modelle konzipiert und umgesetzt werden. Durch große Investitionsanstrengungen in Medientechnologie, Netz-, Server- und Storage-Infrastruktur konnte die Zukunftsfähigkeit in technischer Hinsicht gesichert werden. Hier wurde für die Herausforderungen der Digitalisierung eine wichtige Basis geschaffen.

Qualitätsmanagement und Prozesslandkarte

Eine wichtige Aufgabe des Qualitätsmanagements ist es, Veränderungen auf eine kontinuierliche Verbesserung hin auszulegen. Um diese Grundidee auch im komplexen „System“ Hochschule umsetzen zu können, bedarf es einer Denkweise, die bewusst auf verzahnte Abläufe und Strukturen abstellt. Deshalb haben wir uns entschieden, unser Qualitätsmanagementsystem um eine Prozesslandkarte zu ergänzen. Diese lenkt die Aufmerksamkeit auf die Abläufe, in die in der Regel verschiedenste Struktureinheiten eingebunden sind.

Anliegen sind dabei, die Notwendigkeit einer organisationsübergreifenden Zusammenarbeit deutlich zu machen und damit den Blick auf die Ablauforganisation zu stärken. Entsprechend ist hier auch mit einem spezifischen Vokabular aus dem Prozessmanagement die Rede von einer (strategischen) Prozesslandkarte mit Kern-, Management- und Unterstützungsprozessen. Wir haben uns intensiv mit unseren Prozessen auseinandergesetzt und sind zu folgender Darstellung gekommen:

➤ Prozesslandkarte

Dabei sind die bekannten ASC-Perspektiven Bildung und Forschung als

Ordnungskriterien genauso beibehalten worden wie die Ressourcenperspektive, die sich in den Unterstützungs- und Managementprozessen wiederfindet. Wegen der großen und künftig noch wachsenden Bedeutung der Transferprozesse sind diese mit ihren starken Überlappungen in die Bereiche Bildung und Forschung allerdings explizit dargestellt.

Die für unsere strategischen ASCs gewählte Darstellung ist aus dem Controlling entlehnt und bedingt sich aus der stärkeren Betonung der Zusammenhänge zwischen den Perspektiven:

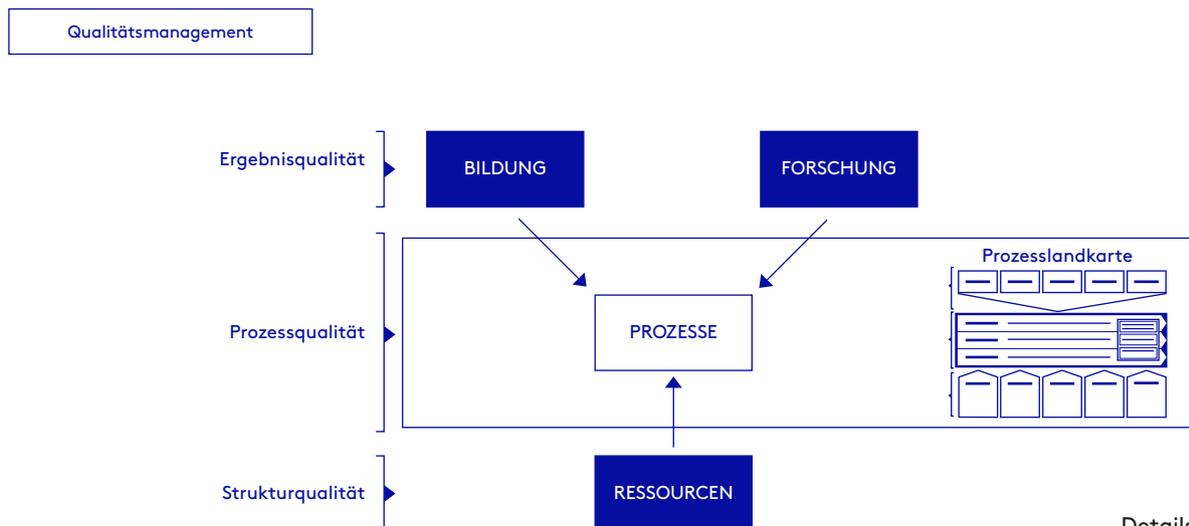
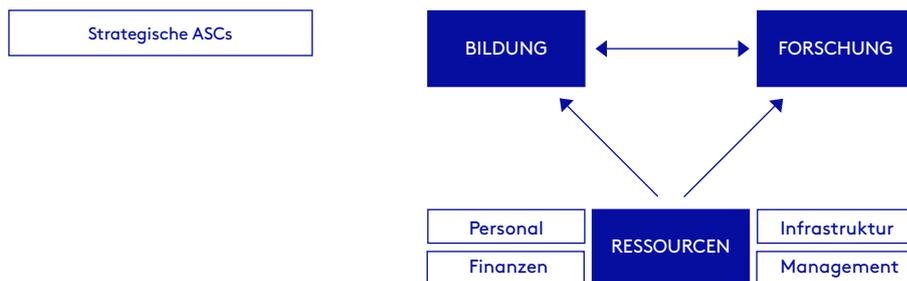
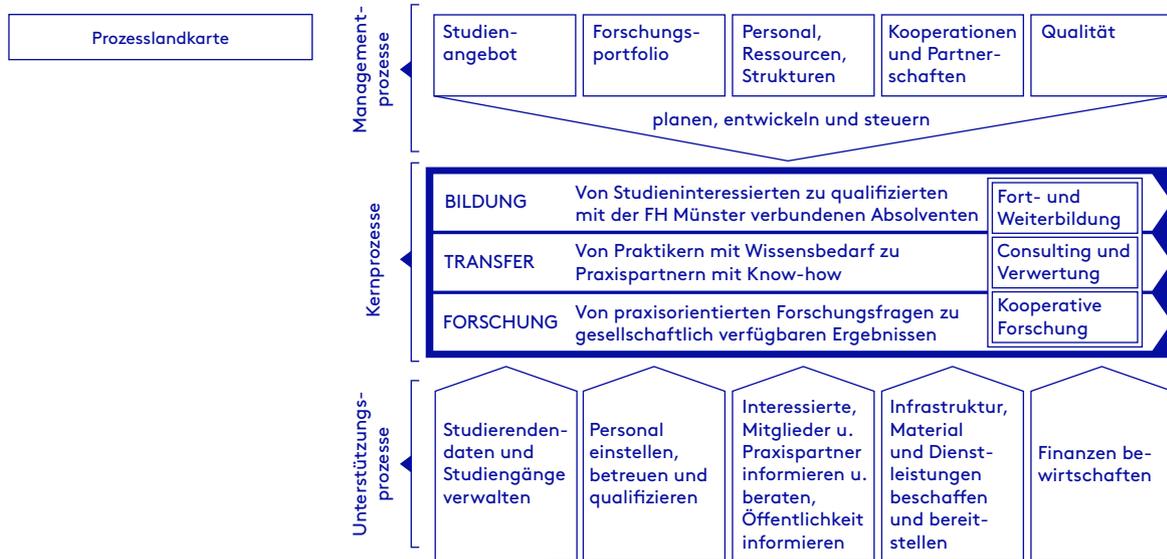
➤ Strategische ASCs

Da die wichtigsten Ziele einer Hochschule im Bereich Bildung und Forschung (jeweils mit Elementen des Wissenstransfers) liegen, sind diese beiden Elemente gleichberechtigt als oberste Perspektiven definiert worden; sie dienen der Sicherung der Ergebnisqualität. Die Finanzen sind als „Mittel zum Zweck“ ebenso wie andere Ressourcen Größen darunter angeordnet; über sie wird die Strukturqualität gesichert. Eine Prozessperspektive ist zwar nicht explizit ausgewiesen, ist aber gedanklich in alle Perspektiven eingegliedert, denn nur mit einer entsprechenden Prozessqualität gelangen gute Ergebnisse.

Damit ergibt sich für das Qualitätsmanagement der FH Münster folgender Zusammenhang:

➤ Qualitätsmanagement

Nur der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass sich die FH Münster in ihrem Qualitätsmanagement auf operativer Ebene schon lange eines Instruments aus dem Prozessmanagement bedient: Sie hat ihr Online-Portal FINDUS installiert, um für einzelne Abläufe die Schritte Prozessanalyse, -optimierung und -revision durchzuführen. FINDUS steht für Formulare, Informationen, Diagramme und Service. Flussdiagramme informieren über wichtige Abläufe und sind direkt mit hilfreichen Dokumenten, nötigen Formularen und weiteren Webseiten verknüpft. Etwas über 100 Prozesse sind dort derzeit abgebildet.



FH MÜNSTER
2015



FH MÜNSTER
2016–2020

FH Münster 2016–2020

Rahmenbedingungen

Bei dem Erarbeiten eines Hochschulentwicklungsplanes sind hochschulpolitische und sonstige Rahmenbedingungen zu Beginn des neuen Planungszeitraums unbedingt zu berücksichtigen. Diese bieten einige Unsicherheiten, aber auch Raum für Chancen.

Als Erstes sind es demografische Herausforderungen, denen sich unsere Hochschule weiterhin stellen muss. Zwar kommen nun die Studierenden aus den geburtenschwächeren Jahrgängen an die Hochschulen, aber Voraussagen zeigen weiterhin ein Langzeithoch bei den Studierendenzahlen. Immer mehr junge Leute eines Jahrgangs zieht es an die Hochschulen; ergänzt wird dies durch Tendenzen wie die Öffnung der Hochschulen für Interessierte ohne Abitur, die wachsende Bedeutung des lebenslangen Lernens sowie eine zunehmende Internationalisierung. Auch die FH Münster wird darauf reagieren, z. B. durch ihre Angebote im Teilzeitbereich. Ausgehend von den schon existierenden zwölf dualen Bachelorprogrammen, sieben weiterbildenden und drei Teilzeit-Mastern wird die Weiterbildung ein Kernthema der nächsten fünf Jahre. Zudem bedeutet der aktuelle Zustrom der Flüchtlinge eine gesellschaftliche Verpflichtung, aber auch eine Chance für die FH Münster. Wir wollen

offen und sensibel auf die Bedürfnisse der jungen Immigranten reagieren und hoffen, diese für unsere Hochschule begeistern zu können.

Des Weiteren eröffnet sich mit der Föderalismusreform ein neuer Spielraum für die Hochschulen, den es zu nutzen gilt. Wenn nicht mehr allein die Länder für die Finanzierung der Hochschulen verantwortlich sind, sollten wir als hochschulpolitischer Akteur sowohl Impulse in die Gestaltung von Finanzprogrammen einbringen als auch unsere Chancen nutzen, an diesen zu partizipieren.

Bei der Finanzierung der Hochschulen durch das Land NRW war die Entwicklung der letzten Jahre durch sehr gegensätzliche Trends gekennzeichnet. Einerseits ist die Grundfinanzierung auf bereits sehr niedrigem Niveau tendenziell weiter rückläufig. Andererseits haben die von Bund und Land aufgelegten Sonderprogramme des Hochschulpakts beträchtliche Mittel eingebracht. Im Jahr 2011 begann die Phase des Hochschulpakts II für die Laufzeit bis 2015. Die FH Münster konnte in dem gesamten Zeitraum ihre Zielzahlen erfüllen und sogar deutlich übertreffen. Diese Mittel haben die Hochschule in die Lage versetzt, dem „Studierendenberg“,

bedingt aus Effekten wie zunehmender Studierneigung oder geburtenstarken Jahrgängen, gut zu begegnen und im Sinne der Studierenden zu bewältigen.

In den Zeitraum von 2010 bis 2015 fiel auch der Übergang von den Studienbeiträgen zu den Qualitätsverbesserungsmitteln, die als staatliche Kompensation der wegfallenden Studienbeiträge im Jahr 2011 eingeführt wurden. Das Aufkommen aus diesen Mitteln entspricht in etwa dem Niveau der Studienbeiträge vorher; die von der Hochschule eingeführten Maßnahmen konnten daher in ähnlicher Weise fortgeführt werden. Allerdings standen relativ gesehen pro Person weniger Mittel als vorher zur Verfügung, da die Qualitätsverbesserungsmittel nicht entsprechend der gestiegenen Studierendenzahlen angehoben wurden.

Die neuen Planungen stehen nun im Zeichen des Übergangs vom Hochschulpaket II zum Hochschulpaket III (HP III). Mit dem Land NRW ist dieser dritte Teil des Hochschulpakts für die Laufzeit von 2016 bis 2020 mit einem Auslauf bis 2023 mit den u. a. Zielzahlen verhandelt; erstmals wird mit der Finanzierung von Absolventen eine Studierenerfolgskomponente eingeführt. Parallel hat das Land mit Beginn des Wintersemesters

2014/2015 ein eigenes Förderprogramm für zusätzliche Masterstudienplätze eingeführt (Landeseigenes Masterprogramm LMP), das pro zusätzlichem Masterstudienplatz eine Förderung von 10.000 Euro vorsieht.

Die FH Münster hat sich dabei zur Aufnahme zusätzlicher Studierender in folgendem Umfang bereit erklärt:

Studienjahr	zusätzliche Anzahl	
	Studierende Bachelor (HP/III)	Studienplätze Master (LMP)
2014	-	62
2015	-	166
2016	793	182
2017	758	357
2018	742	381
2019	742	331
2020	713	321
Summe	3.748	1.800

Für den Planungszeitraum sollte durch diese zusätzlichen Programme die finanzielle Situation der Hochschule gut gesichert sein; es bleibt aber das Problem der grundsätzlichen Unterfinanzierung aus dem regulären Landeshaushalt. Mit der im Spätherbst 2015 unterzeichneten Hochschulvereinbarung kommen die Hochschulen zunächst 2016 für einen

umlagefinanzierten Fonds in Höhe von 0,9 Prozent der Mittel für den laufenden Betrieb ohne Mieten und Bewirtschaftungskosten auf. Es ist zu befürchten, dass auch Folgevereinbarungen entsprechende Einschnitte vorsehen.

Zudem gestaltet sich das Verhältnis von befristeten Mitteln bei unbefristeten Aufgaben für die FH Münster als gute Arbeitgeberin schwierig. Mit der Novellierung des bundesweiten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, dem Vertrag „Rahmenkodex gute Beschäftigungsbedingungen“ und mit hausinternen Verabredungen zum Stellenmanagement wird bzw. hat sich die Hochschule dazu verpflichtet, ihre Spielräume insbesondere zur Befristungspraxis deutlich einzuschränken.

Seit dem 1. Oktober 2014 gilt das neue Hochschulzukunftsgesetz. Dieses sieht unter anderem vor, dass Hochschulen, Wissenschaftsministerium und das Parlament zukünftig an einer gemeinsamen Landeshochschulentwicklungsplanung arbeiten. Zum Jahresende 2015 lag ein Entwurf für einen Landeshochschulentwicklungsplan vor, der 2016 finalisiert werden soll. Diese gemeinsame Planung diene „insbesondere der Sicherstellung eines überregional abgestimmten Angebots an Hoch-

schuleinrichtungen und Leistungsangeboten sowie einer ausgewogenen Fächervielfalt und besteht aus dem Landeshochschulentwicklungsplan und den einzelnen Hochschulentwicklungsplänen“, heißt es im Hochschulgesetz. Ein erster Abgleich hat gezeigt, dass der Hochschulentwicklungsplan des Landes mit unserem in wesentlichen Punkten ineinandergreift.

Leitbild

Als Ausgangspunkt der strategischen Planung hat sich die FH Münster ihres Selbstverständnisses vergewissert. Gemeinsam mit Hochschulrat, Senat und Fachbereichskonferenz wurde unser Wertekanon überprüft und moderat angepasst. Entstanden sind ein – gegenüber dem letzten Hochschulentwicklungsplan – leicht überarbeitetes Leitbild und aktualisierte Handlungsmaximen.

Die FH Münster stellt sich mit ihrem Bildungsangebot und ihrer Forschungsarbeit in den Dienst der Menschen unserer Gesellschaft.

LEISTUNGSSTARK

In Lehre, Forschung und Wissenstransfer verbinden wir Sachverstand mit methodischer und sozialer Kompetenz. Unterstützt durch ein Netz von strategischen Partnerschaften bauen wir unsere Spitzenposition unter den deutschen Hochschulen aus.

NEUGIERIG UND INITIATIV

Wir haben ein vorausschauendes Verständnis für die sich wandelnden Berufs- und Lebenswelten. Dies gilt auch für die Hochschullandschaft, die wir durch innovative Ideen aktiv mitgestalten. Offenheit für die Vorschläge und Impulse anderer sehen wir dabei als grundlegende Prämisse unseres Handelns an.

NACHHALTIG

Heute schon an morgen zu denken, ist für uns gelebte Realität. Denn bei all unseren Entscheidungen berücksichtigen wir stets die langfristigen Wirkungen und sind uns der Verantwortung für künftige Generationen bewusst.

Handlungsmaximen

Das Leitbild drückt das Selbstverständnis der Hochschule aus. Seine Umsetzung erfolgt auf allen Ebenen und in allen Handlungsfeldern. Ein kooperativer Führungsstil ist dabei Ausdruck unseres demokratischen Selbstverständnisses.

INTERDISZIPLINARITÄT

Die Aufgaben der modernen Gesellschaft sind komplex und lassen sich nur selten einzelnen akademischen Disziplinen zuordnen. Voraussetzung für umfassende Lösungen ist es, die vielfältigen Ansätze der Fachgebiete zusammenzuführen. Daher ist interdisziplinäres Zusammenwirken in Lehre und Forschung für uns selbstverständlich.

CHANCENGLEICHHEIT

Die Hochschule erfährt die Verschiedenheit der Menschen als Bereicherung. Deshalb engagieren wir uns nachdrücklich dafür, eine umfassende Teilhabe an unseren Angeboten zu ermöglichen – unabhängig von Geschlecht, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.

ANWENDUNGSNÄHE

Wissenschaftsbasierte Lehre und Forschung sind anwendungsnah, wenn sie in enger Verbindung zur Praxis stehen. Unsere akademischen Angebote der grundständigen Lehre und Weiterbildung dienen der persönlichen Weiterentwicklung und orientieren sich an den beruflichen und gesellschaftlichen Anforderungen. Die Forschung stellt sich praxisrelevanten Fragen, um wissenschaftliche Erkenntnisse zu gewinnen und Lösungen für die Gesellschaft verfügbar zu machen. Durch intensive und professionelle Austauschprozesse greifen wir den Wissensbedarf und die Erwartungen unserer Partner auf und unterstützen deren Entwicklung.

INTERNATIONALITÄT UND INTERKULTURALITÄT

Die global vernetzte Gesellschaft erfordert einen Dialog zwischen den Kulturen, Aufgeschlossenheit für das Fremde und einen respektvollen Umgang miteinander. Wir überwinden in unserer täglichen Arbeit Sprach- und Ländergrenzen und bewegen uns überdies in einem weltumspannenden Netzwerk von Kooperationen. Die dafür erforderlichen internationalen und interkulturellen Kompetenzen zu fördern, ist uns ebenso ein Anliegen wie eine gelebte Willkommenskultur.

SERVICEVERPFLICHTUNG

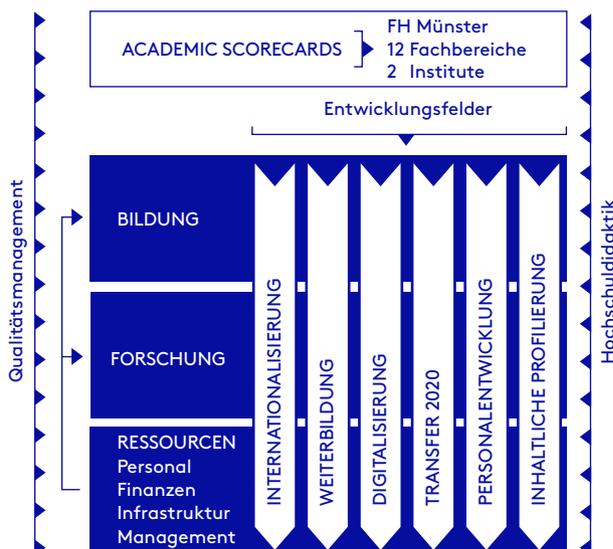
Handeln und Entscheidungen von Hochschulen müssen sich an den legitimen Interessen und Bedürfnissen der aktuellen und zukünftigen Studierenden, Beschäftigten und Partner ausrichten. Aus diesem Grund ist ein ausgeprägtes Dienstleistungsverständnis wesentlicher Bestandteil unserer Qualitätskultur.

FH Münster

Strategische Überlegungen

➤ Dieser Hochschulentwicklungsplan enthält keine Aussagen zum Alltagsgeschäft. Es kann davon ausgegangen werden, dass wir unseren Aufgaben in den Perspektiven Bildung, Forschung und Ressourcen in der gewohnten professionellen und engagierten Art und Weise nachkommen. Vielmehr konzentrieren wir uns darauf, im Sinne einer Schwerpunktbildung festzuhalten, welche Potenziale wir in den nächsten fünf Jahren speziell entwickeln sowie nutzen wollen und welche Aktivitäten dazu in diesem Zeitraum anzugehen sind. In diesem Sinne sind die unter den Kapiteln 2.4 und 2.5 aufgeführten Academic Scorecards zu verstehen, die unsere fokussierten strategischen Ziele formulieren und konkretisieren.

Besonders beachtet haben wir bei der Formulierung der Ziele und Strategien unsere sechs strategischen Entwicklungsfelder, die den Gesamtplan wie ein roter Faden durchziehen:



Dank des NRW-weiten Fachhochschul-Stärkungsprogramms kann die zuvor skizzierte und im Folgenden näher beschriebene Schwerpunktbildung nicht nur finanziell, sondern auch mit Professorenstellen unterstützt werden. Wir werden dieses Programm nutzen, um den angestrebten strategischen Prozess mit Anreizen zu versehen.

Internationalisierung

➤ Im Zuge der Globalisierung sind wirtschaftliche und gesellschaftliche Prozesse sowie Strukturen zunehmend miteinander verbunden und interdependent. Damit sieht die FH Münster eine besondere Aufgabe darin, internationale Perspektiven bei ihren Aktivitäten in Bildung, Forschung und Transfer umfassend zu berücksichtigen. Ein lebendiger internationaler und interkultureller Austausch fördert das Wissen und das Verständnis, um in globalisierten Märkten und kulturell spezifischen Arbeits- und Lebensfeldern erfolgreich agieren zu können. Die Weiterentwicklung internationaler und interkultureller Kompetenzen von Studierenden und Lehrenden durch internationalen Austausch soll deshalb an der FH Münster zukünftig eine besondere Rolle spielen. Dabei ist auch zu beachten, dass schätzungsweise 50 Prozent unserer Studierenden ein Auslandsaufenthalt aus finanziellen oder persönlichen Gründen nicht möglich ist. Besonders für diese jungen Menschen sind Angebote zu schaffen, durch die die genannten Kompetenzen im Rahmen ihres Studiums an der FH Münster gefördert werden (Internationalisation@Home).

Die FH Münster hat in Bereichen wie Transfer oder Qualitätsmanagement eine Vorreiterrolle in Deutschland inne. Unter Nutzung dieser Stärken sol-



len neue Geschäftsfelder erschlossen werden, indem Unternehmen und vor allem Hochschulen im Ausland Weiterbildungsangebote insbesondere zu diesen Themenfeldern bereitgestellt werden.

Als Beitrag zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs sollen ferner nicht nur deutsche, sondern verstärkt ausländische Absolventinnen und Absolventen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz in der Region unterstützt werden.

Weiterbildung

➤ Immer kürzer werdende Innovationszyklen belegen die Notwendigkeit lebenslangen Lernens. Der vollzogene Bologna-Prozess mit seiner gestuften Studienstruktur verstärkt diese Wirkungen. Eine stetig wachsende Zahl von Bachelorabsolventen sucht nach einer Phase erster Berufstätigkeit Möglichkeiten zur spezialisierenden Weiterbildung und einer Aufstiegsqualifikation, dies häufig berufsbegleitend in Teilzeitstudiengängen.

Auch stehen Hochschulen in der Verantwortung, Angebote zu schaffen, die mit den individuellen Lebenssituationen der Studierenden vereinbar sind; gerade Masterstudierende sind zum Beispiel wegen der Erziehung von Kindern auf Teilzeitstudienmodelle angewiesen. Ebenso ist an die circa 10 Prozent unserer Bachelorstudierenden zu denken, die in einem der grundständigen Teilzeitprogramme studieren und nach ihrem ersten Abschluss ein berufsbegleitendes Masterangebot erwarten.

Die FH Münster muss darauf mit einem Angebot von Masterstudiengängen in Teilzeit – entweder als konsekutive oder weiterbildende Variante – reagieren. In beiden Varianten ist zu berücksichtigen, dass Mas-

terstudierende mit ihrem erweiterten Erfahrungshorizont andere Lehr- und Lernformen brauchen als junge Erststudierende. In Anbetracht der momentan zwar ausreichend, aber nur befristet zur Verfügung stehenden Sondermittel besteht zudem die Chance, über Angebote in der Weiterbildung statt im grundständigen Bereich Einnahmen zu generieren, die langfristig unseren Grundhaushalt aufbessern werden.

Vor diesem Hintergrund gilt es, in den nächsten Jahren das Angebot an weiterbildenden Masterstudiengängen mit einem besonderen Fokus auf didaktische Reformelemente an der FH Münster zu erweitern. Zur Erschließung neuer Geschäftsfelder wird ferner das Potenzial zertifizierter akademischer Weiterbildungsangebote in bestimmten Berufsfeldern zu prüfen sein. Langfristig muss parallel dazu für das gesamte wissenschaftliche Weiterbildungsangebot eine einheitliche Kommunikations- und Marketingstrategie entwickelt werden.

Digitalisierung

➤ In Anbetracht der Möglichkeiten, die die rasante Entwicklung der Technik eröffnet, haben die sogenannten „digital natives“ als Studieninteressierte und Studierende neue und andere Erwartungen an Kommunikations-, Lehr- und Lernformen einer Hochschule. Die Informationsgesellschaft, aber auch die zukünftigen Berufs- und Lebenswelten erfordern Konzepte, die mit sich wandelnden Formen des vernetzten Arbeitens und der Kollaboration bei Beschäftigten und Studierenden einhergehen.



Aufgabe der FH Münster muss es im Sinne einer führenden Rolle im Qualitätsmanagement sein, die Vorteile einer Präsenzhochschule sowie die Stärken der Hochschule im Praxisbezug und in der Didaktik mit den Möglichkeiten einer „digitalen Hochschule“ zu verknüpfen.

Damit wird der Kernprozess Bildung erheblich verändert. Dies betrifft nicht nur die Inhalte der jeweiligen Fachdisziplinen, sondern auch die außerfachlichen Kompetenzen. So sind beispielsweise Teamfähigkeit, schriftliche und mündliche Kommunikationskompetenz, Projektmanagement oder Selbstlernkompetenz in diesem Kontext neu zu definieren. „Digital natives“ arbeiten, kommunizieren und lernen anders.

Vor diesem Hintergrund sind neue Lehr-/Lernsettings zu entwickeln, in denen diese Kompetenzen gefördert werden können, um die Absolventen auf die durch Digitalisierung geänderten Anforderungen in Beruf und Gesellschaft gut vorzubereiten. Dabei kann der Einsatz von E-Learning-Instrumenten didaktisch sinnvoll sein. Dazu gehört aber auch, entsprechende Anforderungen an die Infrastruktur und an die Prozesse zu formulieren und diese dann umzusetzen.

Die zentralen und dezentralen Unterstützungsprozesse sind in die Betrachtung einzubeziehen und hinsichtlich der Erfordernisse einer „digitalen Hochschule“ weiterzuentwickeln.

Erweiterung der Dienstleistungsangebote und Verwertungsformen

➤ Die FH Münster ist sehr stark prozessorientiert; die Prozesslandkarte zeigt, durch welche Leistungen wir Wer-

te für Studierende, Praxispartner und Gesellschaft entwickeln. Neben den Management- und Unterstützungsprozessen benennt die Landkarte drei Kernprozesse – Bildung, Transfer und Forschung. Der Transferbereich wird durch den Prozess „von Praktikern mit Wissensbedarf zu Praxispartnern mit Know-how“ definiert und überschneidet sich in Teilen mit den anderen Kernprozessen beziehungsweise steht in positiver Wechselwirkung mit ihnen.

Unter dem Programmtitel Transfer 2020 soll diese enge Verzahnung der Kernprozesse gezielt aufgegriffen werden: Im Sinne einer „engagierten“, nicht einer „unternehmerischen“ Hochschule gilt es, der Zukunftsverantwortung für unseren Lebens-, Wirtschafts- und Studienstandort gerecht zu werden und das Dienstleistungsangebot im Transfer sowie die Verwertungsformen zu erweitern („New Business Development“). Dies umfasst zielgerichtete Maßnahmen zur Erschließung innovativer, noch nicht bearbeiteter Geschäftsfelder, somit Marktbewertung, Kunden- und Wettbewerberanalyse, (Folge-)Geschäftsanbahnung, Geschäftspläne sowie konkrete Geschäftsmodelle. So sollen durch den Transferbereich technologische, dienstleistungsbasierte oder soziale Innovationen erfolgreich umgesetzt werden und die TAFH noch stärker zu einer Innovationsförderungs- und Projektentwicklungsgesellschaft ausgebaut werden.

Konkret reichen dabei die Ziele und Maßnahmen von der Förderung von Kontakten zwischen Studierenden und Arbeitgebern über die Stimulierung der Praxispartner von morgen bis zum Weiterbildungsangebot für ausländische Hochschulen.

In diesem Kontext gilt es selbstverständlich auch, die Forschungsaktivitäten der Hochschule weiter zu stärken und unter anderem hierfür weiter erfolgreich Drittmittel einzuwerben.

Personalentwicklung

➤ Die FH Münster steht – wie alle Fachhochschulen – in der akademischen Personalgewinnung und -entwicklung vor besonderen Herausforderungen. Im Professorenbereich gibt es traditionell keine systematisch angelegten Karrierewege, die Fachhochschulen konkurrieren untereinander und mit den Unternehmen der freien Wirtschaft um die „besten Köpfe“. Zudem sind die Vorteile der FH-Professur zu wenig bekannt. Auch beim wissenschaftlichen Nachwuchs unterhalb der Ebene der Professorinnen und Professoren gibt es Probleme, da die Fachhochschulen weder über ausreichend Stellen im akademischen Mittelbau noch über das Promotionsrecht verfügen. Mit einer Verankerung in unserem Hochschulentwicklungsplan werden diese Themen auf die Agenda gehoben und strategische Ziele zur Überwindung der Herausforderungen formuliert. Dies reicht von der deutlicheren Darstellung der FH Münster als attraktiver Arbeitgeber über die Bereitstellung von Finanzmitteln für die akademische Nachwuchsförderung bis zur Betonung der hochschuldidaktischen Weiterbildung. Zudem gilt es, die Selbststeuerungskompetenz zu stärken, das heißt Annehmen der und Vorbereiten auf die Aufgaben eines professionellen Hochschulmanagements.

Inhaltliche Profilierung

➤ Die FH Münster hat bisher – recht erfolgreich – wichtige Querschnittsthemen bedient und sich damit einen „Namen gemacht“. So gehörten wir zu den Pilothochschulen für den Globalhaushalt, weisen bereits seit Langem eine der besten Drittmittel/Professoren-Relationen in der anwendungsnahen Fachhochschul-

forschung auf oder konnten uns über unser Qualitätsmanagementsystem profilieren. Auch wurden und werden immer wieder Querschnittsthemen als Zukunftsthemen (z. B. Weiterbildung) oder „Jahresmotto“ (z. B. Internationalisierung) herausgehoben.

Ein Innovationsworkshop „Hochschule der Zukunft“ mit externen Beteiligten und Fachbereichsvertretern aber brachte das Ergebnis, die FH Münster auch inhaltlich über strategische Themenfelder zu positionieren und weiterzuentwickeln. Dem folgte ein zweijähriger hochschulinterner Prozess mit mehreren Open-Space-Veranstaltungen, die alle unter dem Motto „Wir denken Zukunft“ standen. Aus der Vielzahl der dabei generierten Themen galt es nun diejenigen auszuwählen, die am besten die zuvor definierten Ansprüche erfüllten. Wichtige Kriterien waren hier Zukunftsfähigkeit, Passung mit Förderprogrammen (wie HORIZON 2020 oder der Forschungsstrategie FORTSCHRITT NRW) und vor allem vorhandene Kompetenz in der Hochschule.

Mit externer Begleitung haben sich zur Jahreswende 2015/16 zwei Themenfelder herauskristallisiert, die mit den Begriffen „Materialien verstehen – Ressourcen schonen“ sowie „Gesundheit leben“ überschrieben werden können. Durch die Zusammenführung der verschiedenen Kompetenzen und der im Prozess entwickelten Konzepte bildet sich hier eine neue Dimension, die auch von außen als inhaltliches Differenzierungsmerkmal der FH Münster wahrgenommen werden soll. Im nächsten Fünfjahreszeitraum gilt es nun, diese Themenfelder weiterzuentwickeln und mit Förderungen zu unterstützen.

Strategisches Ziel

Konkretes Ziel

1 BILDUNG

- | | | | |
|-----|--|-------|--|
| 1.1 | Studienerfolg für eine zunehmend heterogene Studierendenschaft über gesamten Student Life Cycle optimieren | 1.1.1 | Studieneinstieg erleichtern |
| | | 1.1.2 | Kompetenzorientierte, flexiblere Studiengänge anbieten |
| | | 1.1.3 | Internationalisierung stärken |
| 1.2 | Profilbildung schärfen | 1.2.1 | Inhaltliche Profilierung fördern |
| | | 1.2.2 | Weiterbildung ausbauen |

2 FORSCHUNG

- | | | | |
|-----|------------------------|-------|--------------------------------------|
| 2.1 | Profilbildung schärfen | 2.1.1 | Inhaltliche Profilierung fördern |
| | | 2.1.2 | Bedingungen für Forschung optimieren |
| | | 2.1.3 | Wissenschaftlichen Nachwuchs fördern |

3 RESSOURCEN

- | | | | |
|-----------------|---|----------------------|--|
| Personal | | 3.1.1 | Attraktivität als Arbeitgeber steigern |
| 3.1 | Qualifiziertes Personal gewinnen und sichern | 3.1.2 | Personalentwicklungskonzept leben und ergänzen |
| | | 3.1.3 | Professionelles Hochschulmanagement fördern |
| | | Infrastruktur | |
| 4.1 | Infrastruktur an strategischen Entwicklungsfeldern ausrichten | 4.1.1 | Raumangebot anpassen und erweitern |
| | | 4.1.2 | Corporate Identity durch Gebäudegestaltung unterstützen |
| | | 4.1.3 | Informationsinfrastruktur anforderungsgerecht gestalten |
| Finanzen | | 5.1.1 | Dienstleistungsangebote und Verwertungsformen weiterentwickeln |
| 5.1 | Mittelzufluss erhöhen | 5.1.2 | Beteiligungsformen konzipieren |
| | | Management | |
| 5.2 | Mitteleinsatz bedarfsgerecht steuern | 5.2.1 | Finanzstrukturproblem lösen |
| | | 5.2.2 | Mittel nachhaltig bewirtschaften |
| | | 6.1.1 | Hochschulweites QM weiterentwickeln |
| | | 6.1.2 | Sichtbarkeit der Hochschule verbessern |
| 6.1 | Differenzierungsmerkmale herausstellen | 6.1.3 | Digitalisierung als Chance begreifen |
| | | 6.1.4 | Interne Kommunikationskultur pflegen |
| | | 6.2.1 | Gesellschaftliche Entwicklungen aufgreifen |
| 6.2 | Rolle als Akteur im Hochschulsystem stärken | 6.2.2 | Hochschulpolitik aktiv gestalten |

- Didaktische Konzepte zur Studieneingangsphase fördern/anstößen
- Folgeprojekt „Wandel bewegt“ durchführen, insbes. didaktische Konzepte verbessern ➤ Digitalisierungsstrategie für die Bildungsperspektive erarbeiten und umsetzen ➤ Diversitystrategie für die Bildungsperspektive (einschließlich Inklusionskonzept) erarbeiten und umsetzen ➤ Bachelorstudiengänge in Teilzeit ermöglichen
- Studienbezogene Auslandsaufenthalte fördern ➤ Internationalen Austausch in Lehre und Forschung fördern
- Interkulturelle und internationale Kompetenzen durch Internationalisation@Home fördern
- Entwicklung und Ausgestaltung der inhaltlichen Programme unterstützen
- Personelle Kapazitäten für neue Programme bereitstellen
- Masterstudiengänge in Teilzeit unter Berücksichtigung didaktischer Reformelemente entwickeln bzw. reformieren
- Potenzial zertifizierter akademischer Weiterbildungsangebote prüfen
- Finanzielle Unterstützung bereitstellen ➤ regionale Zukunftsfelder gemeinsam mit Partnern entwickeln
- Forschungsinfrastruktur weiter verbessern, Forschungsbau beantragen ➤ Forschung in QM-System integrieren
- Europäische Forschercharta (Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R) umsetzen
- Promotionskolleg stärken und in Landesinitiative einbinden, strategische Kooperationen mit Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ausbauen ➤ Junior-Projektleiterstatus u. a. für Promovenden konzipieren
- FH Münster als Arbeitgebermarke etablieren, insbes. Arbeitsumgebung beschäftigtenfreundlich gestalten (auch Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
- Zielgruppenspezifische Maßnahmen fortführen im Professorenbereich (Stellenbesetzung und Weiterbildung), im Mitarbeiter(innen)bereich und in der Frauenförderung
- Für Managementaufgaben qualifizieren und motivieren ➤ Anreizsystem entwickeln und etablieren
- Hochschulstandortentwicklungsplan (HSEP) formulieren und umsetzen
- Neubau Hüffercampus realisieren ➤ Didaktisch motiviertes Raumkonzept entwickeln und umsetzen
- Gebäudeleitsysteme gestalten, Ideen „Strategische Kommunikation“ umsetzen
- Hochverfügbarkeit erreichen ➤ Informationssicherheit verbessern (u. a. Projekt ISMS durchführen) ➤ Informationsinfrastruktur erweitern, u. a.: Campus Management System implementieren ➤ Dokumenten Management System einführen
- Strukturen für akademische Weiterbildungsangebote in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen aufbauen
- Neue Geschäftsfelder erschließen, z. B. Weiterbildungen für ausländische Hochschulen durchführen
- Kostspflichtige Angebote zur Fachkräftegewinnung systematisieren, gemeinsam vermarkten und ausbauen
- Existierende Modelle evaluieren und marktgerecht ausbauen
- Konzepte zu Verwendung/Budgetierung der Hochschulpakt III-Mittel entwickeln
- Festlegungen zur Stellenbesetzungsquote überarbeiten
- Mittelfristige Finanzplanung insbes. im Hinblick auf Rückstellungen/Rücklagen/Reserven weiterentwickeln
- Risikomanagementsystem hochschulweit etablieren
- Re-Akkreditierung vorbereiten/durchführen ➤ Kompetenzorientierte Hochschuldidaktik von der Lehrveranstaltungs- auf die Modul- und Studiengangsebene übertragen ➤ Forschung in das QM-System einbinden
- Unterstützungsprozesse und akademisches Controlling ausbauen
- Projekt Strategische Kommunikation abschließen ➤ Marketingstrategie, insbes. im Bereich Weiterbildung, entwickeln und etablieren ➤ Alumnimanagement durch Vernetzung der Fachbereiche und Schaffen einer Dachmarke stärken
- Potenziale aufdecken, Strategie entwickeln und umsetzen
- Gesprächsanlässe nutzen, Arbeitskreise pflegen
- Relevante Themen als Jahresmotto gestalten
- Landespolitische Vorgaben berücksichtigen (z. B. aus Hochschulgesetz, Hochschulvereinbarung, Landes-HEP)
- In externen Gremien mitarbeiten ➤ Auf Tagungen vertreten sein ➤ Publizieren
- Rechtzeitig Konsequenzen für die FH Münster ableiten

Fachbereich Architektur

Strategische Überlegungen

➤ In einer Zeit, in der die grundständige Architekturausbildung immer mehr hinterfragt wird, ist es dem Fachbereich Architektur, der MSA, besonders wichtig, weiterhin eine möglichst allumfassende Ausbildung anzubieten, geprägt von den Trends der Zeit sowie von Respekt gegenüber Baukultur, Ressourcen und der Einhaltung der natürlichen Gegebenheiten. Es liegt im öffentlichen Interesse, den angehenden Architektinnen und Architekten regionale Besonderheiten nahezubringen, gleichzeitig aber eine Mobilität auf internationaler Ebene herzustellen.

Internationalisierung

➤ So ist das Entwicklungsfeld Internationalisierung für die MSA nach wie vor von großer Bedeutung. Uns ist besonders daran gelegen, unsere Kontakte international zu pflegen, auszubauen und auch neue Kontakte zu etablieren. Für die Kurzentwürfe im ersten Semester des Masterstudiengangs benötigen wir grundsätzlich mindestens 18 Partner aus international renommierten Büros und/oder Hochschulen. Das Programm ist das herausragende Merkmal unseres Masterstudiengangs. Die Studierenden werden darüber hinaus immer motiviert, Praktika im Ausland zu absolvieren oder Leistungen an ausländischen Hochschulen zu erbringen. Der Erasmusbeauftragte des Fachbereichs versucht nun im nächsten Schritt das Kollegium zu mehr Mobilität zu ermuntern, um einen lebendigen Lehraustausch zu fördern und eine Kooperationsbasis für mögliche Sommerprogramme oder sogar bilaterale Studienprogramme zu schaffen. Ist die Winterschool auf Kuba mittlerweile zu einem beinahe traditionellen

Projekt geworden, sollen nun weitere Semesterprogramme etwa mit der msa | manchester school of architecture folgen.

Digitalisierung

➤ Nach wie vor ist das Architekturstudium ein reines Präsenzstudium, ist es doch geprägt von Korrekturen in Teams und der Beschäftigung mit einem Projekt, das vor Ort erfahren, mittels Plänen und Modellen visualisiert und besprochen und korrigiert wird. Die Digitalisierung und somit die Entwicklung eines „virtuellen Teams“ ist in der Architektur im Sinne des rechnerbasierten Entwerfens und Organisierens anzudenken. Auch werden vereinzelt Korrekturen über Skype abgehalten oder Übungsklausuren online gestellt. Und so sind die Entwicklung einer anderen Lehr- und Lernkompetenz und der Umgang mit einer digitalen Arbeitswelt eine Herausforderung, der sich der Fachbereich weiterhin stellen wird.

Weiterbildung

➤ Wie eingangs bereits festgestellt, versucht der Fachbereich seine Ausbildung so breit wie möglich zu gestalten, um die Absolventinnen und Absolventen auf die aktuellen Gegebenheiten des Architekturberufs und von berufsverwandten Feldern vorzubereiten. Ob zertifizierte akademische Weiterbildungsangebote für die MSA eine interessante Variante sein könnten, wird derzeit geprüft und diskutiert. Angebote für Studierende mit Kind zu finden, ist Teil der vorliegenden ASC. Dies gilt ebenso beim Thema Fort- und Weiterbildung für Architektinnen und Architekten.

Personalentwicklung

➤ Die akademische Nachwuchsförderung ist an der MSA verhältnismäßig unkompliziert. Es gibt für Professuren keine vorherige Promotionspflicht, entsprechende Berufserfahrung und eigene Referenzprojekte sowie eine gewisse Lehrerfahrung reichen hier aus. Personalentwicklung wird insofern betrieben, als dass gute Absolventinnen und Absolventen als Gastkritiker geladen werden oder erste Erfahrung als junge Lehrbeauftragte sammeln können. Auch im Tutorensystem können erste akademische und didaktische Erfahrungen gesammelt werden.

Inhaltliche Profilierung

➤ In beiden Profillinien kann sich der Fachbereich aktiv einbringen. Die fachlichen Kriterien für die Akkreditierung von Studiengängen der Architektur der ASAP definieren in den Ausbildungszielen einen verantwortungsbewussten Umgang mit Ressourcen, gebauter Umwelt und der Lebensqualität. So bergen beide Profilschwerpunkte mögliche Interaktionen. Im Bereich der Materialien versucht der Fachbereich sich gerade in ersten Forschungsansätzen.

➤ Das Hauptziel wird aber sein, sich stets mit dem Berufsbild an sich auseinanderzusetzen, nach Verantwortung und Verantwortlichkeit zu fragen und letzten Endes gute Absolventinnen und Absolventen hervorzubringen, die ihren Platz im Berufsleben finden.

Academic
Scorecard
MSA

Verabschiedet
in der Sitzung
des Fach-
bereichsrats
am 28.10.2015

1 BILDUNG

- | | | | |
|-----|--|-------|---|
| 1.1 | Eigenständiges Profil der MSA stärken im Hinblick auf andere Architekturfachbereiche | 1.1.1 | Soft Skills und persönliche Entwicklung ausbilden |
| | | 1.1.2 | Vortrags- und Präsentationskultur fördern |
| | | 1.1.3 | Internationale Aktivitäten forcieren |
| 1.2 | Studieneingangsphase verbessern | 1.2.1 | Die überwiegend jüngeren Studierenden besser anbinden |
| | | 1.2.2 | Lehrkonzepte an die kürzere Schulzeit anpassen |
| 1.3 | „Individualteilzeit“ für Sonderfälle etablieren | 1.3.1 | Möglichkeit schaffen, eine Regelstudienzeit für Studierende mit Kind in Teilzeit einzurichten |
| 1.4 | Fort- und Weiterbildung optimieren | 1.4.1 | Angebot an Fort- und Weiterbildung ausweiten |
| | | 1.4.2 | Alumni binden |

2 FORSCHUNG

- | | | | |
|-----|--|-------|--|
| 2.1 | eigenständige Forschungsfelder formulieren | 2.1.1 | Praktische Tätigkeit der Architekturprofessuren als Forschung etablieren |
| | | 2.1.2 | Forschungsfelder in den Bereichen Raum, Urbane Entwicklung, Nachhaltigkeit, Technik, Materialien, Verfahrenstechnik entwickeln |

3 RESSOURCEN

- | | | | |
|----------------------|--------------------------------------|-------|--|
| Personal | | | |
| 3.1 | Personal qualifizieren | 3.1.1 | Qualifikation in der Lehre sichern |
| | | 3.1.2 | Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen qualifizieren |
| Infrastruktur | | | |
| 3.2 | Studienbedingungen verbessern | 3.2.1 | Studioarbeitsplätze vermehren und optimal auslasten |
| | | 3.2.2 | Labore und Versuchs- und Präsentationsflächen einrichten |
| Finanzen | | | |
| 3.3 | Leistungsorientierte Mittel erhöhen | 3.3.1 | Einhaltung der Regelstudienzeit verstärken/begünstigen |
| | | 3.3.2 | Abbruchquote gering halten |
| 3.4 | Mehr Drittmittel akquirieren | 3.4.1 | Forschungsvorhaben anmelden |
| | | 3.4.2 | Aktiv nach Spenden und Sponsoren suchen |
| Management | | | |
| 3.5 | Fachbereichsentwicklung vorantreiben | 3.5.1 | Im Kollegium eine Verantwortung für unterschiedliche Teilbereiche wecken |

- In den Ergänzungsfächern mehr entsprechende Kurse anbieten
- Kompetenzen in den Kernfächern mitbenoten
- Annual als studentische Veranstaltung wieder implementieren
- Ausstellungen unterstützen
- Präsentationsstil benoten
- Kontakte pflegen und ausbauen
- Lehrendenmobilität erhöhen
- Semesterprogramme, z. B. mit Manchester, ausbauen
- Über Social Media eine bessere Informationsplattform schaffen
- Neue Lehrinhalte aufarbeiten
- Neue didaktische Konzepte finden
- individuelle Learning Agreements vereinbaren, entsprechende Ordnung schaffen
- Programm um neue Bereiche erweitern, mehr Veranstaltungen anbieten
- Alumni über Veranstaltungen, als Gastkritiker und Lehrbeauftragte ansprechen

- Aufstellung der praktischen Tätigkeiten listen, entsprechende Gespräche führen
- Praktische Tätigkeit in den Profilen auf der Homepage besser kenntlich machen
- Forschungsanträge einreichen
- Sich in die bereits bestehenden fachbereichsübergreifenden Forschungsfelder einbringen

- Fortbildungsveranstaltungen der Professuren (Architektenkammer NRW, Wandelwerk, ...) an Dez. Personal melden
- Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter/-innen mehr bewerben und zur Teilnahme ermutigen

- Die Studiosituation über geeignetes Mobiliar entschärfen, neue Konzepte finden, Studiosharing
- Gebäudekommission entwickelt Konzepte

- Prüfungen zeitnah anbieten
- Studium mit neuen Kursangeboten und Kombinationen attraktiv gestalten
- Forschungsprogramme finden, die die Architektenkammer akzeptieren muss
- Mehr Spendengeber und Sponsoren für Veranstaltungen finden

- Kommissionen gründen, Entwicklung regelmäßig im Fachbereichsrat berichten, Beschlüsse fassen und umsetzen, Entwicklungen dokumentieren
- Internationale Peergroup zur Evaluierung einladen

Fachbereich Bauingenieurwesen

Strategische Überlegungen

➤ Der Fachbereich Bauingenieurwesen bietet eine zeitgemäße, professionelle und zukunftsorientierte Ausbildung im Rahmen des Bachelor-Master-Systems an. Das Angebot im Bachelorstudium umfasst vier Schwerpunkte: Baubetrieb, Konstruktiver Ingenieurbau, Verkehrswesen und Wasser- und Ressourcenwirtschaft.

Im Masterstudiengang knüpft die Weiterentwicklung der Profillinien an die inhaltliche Profilierung der Hochschule „Werkstoffe verstehen – Ressourcen schonen“ sowie „Gesundheit leben“ an.

Der Ausbildungsfokus am Fachbereich Bauingenieurwesen liegt in der Sicherung der anwendungs- und praxisorientierten Lehre, die sich den stetig verändernden Parametern innerhalb und außerhalb der Hochschule anpasst. Nur dies gewährleistet mittel- bis langfristig eine ausreichende Anzahl qualifizierter Bewerber.

Darüber hinaus ist der kontinuierliche Abgleich der strategischen Ziele des Fachbereichs Bauingenieurwesen mit den hochschulweiten fünf strategischen Entwicklungsfeldern unabdingbar. So können die spezifischen Entwicklungsbedürfnisse des Fachbereichs parallel zur strategischen Weiterentwicklung der Hochschule ermöglicht werden. Daher knüpft der Fachbereich Bauingenieurwesen wie folgt an die Strategie der FH Münster an:

Digitalisierung

➤ Das Beherrschen digitaler Werkzeuge ist in der professionellen Bauingenieurausbildung eine feste Komponente. Dem entspricht der Stand der Hard- und Softwareausstattung des Fachbereichs. Mit der vorhandenen Ausstattung können die Virtualisierung und Darstellung tatsächlicher Projekte erfolgen. Die Digi-

talisierung soll die Lehre unterstützen und den Studierenden das zeitgemäße Arbeiten in und die Koordination von Teams erleichtern. Daher ist der Fachbereich primär auf eine digitale Infrastruktur angewiesen, die die Präsenzarbeit unterstützt. Die Integration des Themenschwerpunktes Building Information Modeling (BIM) in die Ausbildung der Studierenden bildet einen Schwerpunkt der künftigen Lehre.

Weiterbildung

➤ Die Bauingenieurausbildung ist traditionell eng mit der Praxis verzahnt. Das bedeutet, dass Bauingenieurstudierende z. T. bereits im Bachelor, insbesondere aber im Master in Ingenieurbüros, Baufirmen oder der Bauverwaltung arbeiten. Der eingeführte duale Studiengang bietet die Möglichkeit, auch handwerkliche Fähigkeiten zu erwerben. Für die Masterausbildung wird über die Stundenplangestaltung ein Zeitfenster für Arbeiten in der Ingenieurpraxis ermöglicht. Der Franchise-Masterstudiengang Baurecht (LLM) wird als Weiterbildungsstudiengang mit dem Institut der Bauwirtschaft (BWI, Düsseldorf) angeboten.

Personalentwicklung

➤ Im Bereich Personalentwicklung des Fachbereichs Bauingenieurwesen gilt, wie für die Fachhochschule insgesamt, mit zielorientierten Maßnahmen die gegebenen personellen Ressourcen intelligent zu planen und einzusetzen. Dementsprechend werden freie Lehrgebiete strategisch und damit kritisch hinterfragt, um anwendungsorientierte Lehre praxisrelevant zu gewährleisten. Zu den Zielen zählt die Weiterqualifi-

kation von Professoren, wissenschaftlichen und technischen Mitarbeitern, um die Personalzufriedenheit insgesamt zu erhöhen. Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter ist die Erhöhung der Anzahl von Promotionen erklärtes Ziel.

Internationalisierung

➤ Primäres Bestreben des Fachbereichs Bauingenieurwesen ist es, dass mehr inländische Studierende für mindestens ein Semester ins Ausland gehen. In der Konsequenz wird eine Arbeitsgruppe das Y-Modell im Bachelorstudiengang erarbeiten, das ein Studiensemester im Ausland ermöglicht und fördert. Zur Gewährleistung eines qualifizierten Angebots an Auslandsstudienorten/-plätzen arbeitet der Fachbereich weiter am Ausbau der Auslandskooperationen in und außerhalb von Europa.

Inhaltliche Profilierung

➤ Der Fachbereich sieht Potenzial darin, beide Profillinien „Werkstoffe verstehen – Ressourcen schonen“ und „Gesundheit leben“ mitzugestalten und seine Expertise in die Themenfelder

- a) Life-Cycle-Betrachtung von Baustoffen, Gebäuden und Infrastruktur
- b) Komposit- / Multimaterial-Werkstoffe und -bauweisen
- c) Mobilität erhalten und gewährleisten
- d) Mobilität im demografischen Wandel

sowohl in die Lehre (Masterstudium) als auch in die Forschung einzubringen.

Strategisches Ziel

Konkretes Ziel

Academic
Scorecard
BAU

Verabschiedet
in der Sitzung
des Fach-
bereichsrats
am 1.12.2015

1 BILDUNG

1.1	Bei Studierendenzahl Höchstgrenze gem. Hochschulpakt einhalten	1.1.1	Hochschulzugang optimieren
1.2	Studienerfolg optimieren	1.2.1	Studierbarkeit gewährleisten durch geänderte Studienkonzepte
		1.2.2	Studienerfolg unterstützen durch geänderte Lehrmethoden
		1.2.3	Dualen Studiengang implementieren
1.3	Kompetenzorientierung im Studium stärken	1.3.1	Digitalisierung als Lehrinhalt aufgreifen
		1.3.2	Externe Betrachtungen für Optimierung des Curriculums nutzen
		1.3.3	Internationalisierung im Studium stärken
1.4	Weiterbildungsangebot optimieren	1.4.1	Weiterbildungsveranstaltungen fortführen und ggf. verändern
1.5	Studienangebot erweitern	1.5.1	Neue kooperative Studiengänge beziehungsweise Kooperation in bestehenden Studiengängen umsetzen, neue interdisziplinäre Studienschwerpunkte initiieren
		1.5.2	Studienplätze im Ausland ermöglichen

2 FORSCHUNG

2.1	Forschung stärken	2.1.1	Forschungsbasis verbreitern
		2.1.2	Sichtbarkeit der Forschungsleistungen erhöhen
		2.1.3	An internationalen Projekten beteiligen
		2.1.4	Kooperative Promotionen ausbauen

3 RESSOURCEN

Personal			
3.1	Personalentwicklung bei der Professorenschaft fördern	3.1.1	Teilnahme an fachlichen und didaktischen Weiterbildungsmaßnahmen ausbauen
		3.2	Personalentwicklung durch Aus- und Aufbau eines akademischen Mittelbaus fördern
		3.3	Personalentwicklung technischer Mitarbeiter sichern
3.2	Personalentwicklung durch Aus- und Aufbau eines akademischen Mittelbaus fördern	3.2.1	Qualifizierungsmaßnahmen durch Promotionen und sonstige individuelle Qualifizierungsprogramme unterstützen
		3.3.1	Personalzufriedenheit erfragen und erhöhen sowie Weiterqualifizierung schaffen
Infrastruktur			
4.1	Angemessene und zeitgemäße Laborausstattung sicherstellen	4.1.1	Laborausstattung für neue Anforderungen der Digitalisierung sicherstellen

- Mit Dez. Studium und Akademisches geeignete (z. B. iterative) Verfahren entwickeln und etablieren
- Studienabläufe im Bachelorstudium optimieren
- Teilzeit-Masterstudiengang einführen
- Anzahl der Module mit E-Learning-Komponenten erhöhen
- Studienworkshops durchführen
- Einzelveranstaltungen im Bachelorstudium und komplett neues Modul im Masterstudium zum Thema Building Information Modeling schaffen (BIM)
- Fachgespräche mit Praxisspezialisten aus dem Beirat einführen (Dekan/Fachgruppe/Beirat)
- Durch Teilnahme an Fachausschusssitzungen aus Best-Practice-Modellen lernen
- Doppelabschluss (Bachelor) mit San Sebastian Universität des Baskenlandes (Spanien) einführen
- An Kooperation mit Chile beteiligen
- Modul Auslandsbau im Masterstudium einführen
- Folgende Weiterbildungsveranstaltungen evaluieren: Münsteraner Abfallwirtschaftstage, Münsteraner Baubetriebsforum, Münsteraner Tunnelbaukolloquium, Stahlbauseminar, Verkehrstag Münsterland, Wassertage Münster, Seminar-Kooperationen mit VSVI – Geotechnik, VSVI – Straßenbautechnik, Bauindustrie NRW, Betonverein
- Neuen „Wasser-Master“ gemeinsam mit der WWU einführen und etablieren
- Folgende Aktivitäten fortführen und ausbauen: Ringvorlesungen (u. a. Wasser), Einzelveranstaltungen mit Verbänden u. ä. Organisationen (Wologda, Russland und AEEBC – Europäisches Expertengremium)
- Module im Master entwickeln: „Kreislaufgerechtes Planen und Bauen“ und „Mobilität erhalten und gewährleisten“
- An Kooperationen mit Chile beteiligen
- Interesse wecken durch Modul Auslandsbau im Masterstudium
- Sprachfähigkeit erhöhen durch englischsprachige Studienangebote
- An interdisziplinären Forschungsinitiativen beteiligen z. B. Schwerpunkt „Life-Cycle-Betrachtung von Baustoffen, Gebäuden und Infrastruktur“ u. „Mobilität im demographischen Wandel“
- Forschungsergebnisse verstärkt auf Fachtagungen präsentieren
- An Forschungsprojekten auf EU-Ebene beteiligen (Forschungsanträge mit Beteiligung intern. Kollegen, z. B. Niederlande, Norwegen etc.)
- Bestehende „Systempartnerschaften“ stärken und neue schaffen
- Teilnahme fördern
- Oberingenieurstellen schaffen
- Pflichtenhefte fixieren
- Personalgespräche einführen – und soweit erforderlich und möglich – Veränderungen initiieren
- Antragstellung „Qualitätsmittel“ erhöhen
- Jahresüberprüfung ggf. Modernisierung durchführen

Fachbereich Chemieingenieurwesen

Strategische Überlegungen

➤ Der Fachbereich Chemieingenieurwesen ist Partner für anwendungs- und wissenschaftsbezogene Lehre und Forschung in Chemie und Chemietechnik. Die Kompetenzen des Fachbereichs liegen in den Bereichen Angewandte Chemie und Chemische Verfahrenstechnik.

Der Fachbereich will seinen Studierenden auch in der Zukunft inhaltlich zeitgemäße Studiengänge anbieten, die einen nahtlosen Übergang in das Berufsleben bzw. für Bachelorabsolventen optional einen verzögerungsfreien Übergang in ein Masterstudium ermöglichen. Durch die Mitarbeit bei flankierenden Unterstützungsmaßnahmen zu Studienbeginn (z. B. Beteiligung an der fachbereichsübergreifenden Rechenbrücke) will der Fachbereich zunächst den Übergang ins Studium erleichtern. Dabei sieht es der Fachbereich als seine Pflicht und Verantwortung an, die Studierenden in den beiden ersten Studiensemestern bei einer bewussten Orientierung für das weitere Studium zu unterstützen (Vorbereitung auf die spätere Wahl einer Vertiefungsrichtung, bewusste Entscheidung für oder gegen eine Fortsetzung des begonnenen Studiums).

Die inhaltliche Aktualität in der Lehre soll insbesondere durch die Forschungsaktivitäten des Fachbereichs sichergestellt werden. Der Fachbereich will sich auch in Zukunft so organisieren, dass diese auf einem für die Fachhochschule sehr überdurchschnittlichen Niveau gehalten werden können. Die in den Forschungsgruppen tätigen Doktoranden sollen zudem durch den Ausbau eines akademischen Umfeldes stärker in den Fachbereichsbetrieb eingebunden werden. Die Sichtbarkeit der Forschungserfolge soll durch eine höhere Anzahl von Publikationen und Konferenzbeiträgen gesteigert werden.

Internationalisierung

➤ Um den wachsenden Anforderungen in einem internationalen Umfeld gerecht zu werden, wird der Fachbereich seine internationalen Kontakte und Kooperationen weiter pflegen und ausbauen. Dazu gehört an erster Stelle die Sicherung der binationalen Studiengänge im Bachelor- und Masterstudium mit etwa zehn Studienplätzen pro Jahr. Daneben sollen Learning-Agreements Auslandsstudienaufenthalte unserer eigenen Studierenden erleichtern. Außerdem sollen die bestehenden Kontakte genutzt werden, um verstärkt Lehraufenthalte von Professorinnen und Professoren sowie Postdoktorandinnen und -doktoranden aus dem Ausland zu ermöglichen.

Personalentwicklung

➤ Das Personalmanagement erfordert in den kommenden Jahren ein besonderes Augenmerk: Vor dem Hintergrund eines relativ hohen Durchschnittsalters im Kollegium ist es für die Zukunftsfähigkeit des Fachbereichs notwendig, ein Berufungskonzept zu erstellen, mit dem es gelingt, strategisch relevante Lehrgebiete langfristig redundant zu besetzen. Dabei strebt der Fachbereich in der Gruppe der Professorinnen und Professoren eine Erhöhung der Frauenquote an. In diesem Kontext sollen auch Instrumente wie Adjunct-, Junior- oder Seniorprofessuren genutzt werden.

Der Fachbereich wird sein Netzwerk optimieren durch Einführung und Umsetzung eines Alumnimanagements. Dies soll dazu beitragen, auch in der Zukunft nahezu alle Bachelorarbeiten in Unternehmen durchführen lassen zu können. Außerdem können Alumni für den Fachbereich eine sehr wichtige Gruppe für die Vergabe von Lehraufträgen oder für die Berufung in Professuren darstellen.

Inhaltliche Profilierung

➤ Der Fachbereich hat sich intensiv in die Diskussion um eine inhaltliche Profilierung eingebracht und wird sich insbesondere in das Feld „Materialien verstehen – Ressourcen schonen“ einbringen.

Strategisches Ziel

Konkretes Ziel

Academic
Scorecard
CWI

Verabschiedet
in der Sitzung
des Fach-
bereichsrats
am 7.12.2015

1 BILDUNG

1.1 Internationalisierung fördern

1.1.1 Auslandsaufenthalte der Studierenden erleichtern

1.1.2 Mehr Lehraufenthalte von Professoren oder Post-Doktoranden aus dem Ausland ermöglichen

1.1.3 Weitere Kooperationen mit lateinamerikanischen Hochschulen etablieren

1.1.4 Binationalen Studiengang sichern

1.2 Studienerfolg in den Bachelorstudiengängen verbessern

1.2.1 Späten Studienabbruch verringern

2 FORSCHUNG

2.1 Forschungsaktivitäten auf hohem Niveau halten

2.1.1 Vorhandene Einrichtungen und Kapabilitäten optimal nutzen

2.2 Akademisches Umfeld für Promovierende schaffen

2.2.1 Promovierende stärker in den FB-Betrieb einbinden

2.3 Sichtbarkeit der Forschungserfolge erhöhen

2.3.1 Zahl der Publikationen und Konferenzbeiträge erhöhen

3 RESSOURCEN

Personal

3.1 Frauenquote unter den Lehrenden erhöhen

3.1.1 Weitere Professorinnen berufen

3.2 Zukunftsfähigkeit des FBs sichern

3.2.1 Strategisch relevante Lehrgebiete redundant besetzen

Management

4.1 Netzwerke optimieren

3.3.1 Alumnimanagement einführen

- Learning-Agreements verbindlich einführen
- Direkte Kontakte durch Kollegen aus dem FBo1 ansprechen
- Lateinamerika-Beauftragten benennen
- Personelle Absicherung, d. h. Nachfolge Korff/Plewa klären
- Zielgruppenorientierte Auswahl der Tutoren einführen/fortführen
- Weitere Beteiligung an FB-übergreifender Rechenbrücke sicherstellen

- Leistungskataster erstellen
- Forschungsleistungen in die FH-Institute integrieren (IKFM etc.)
- Juniorprojektleiter in den AGs etablieren
- Promovierende in die Lehre einbinden
- Doktorandenkolloquium etablieren/ausbauen
- Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler bzgl. Konferenzen und Publikationsbeiträgen unterstützen

- Weitere Adjunct-, Junior- oder Seniorprofessuren insb. für Frauen einrichten
- Berufungskonzept erstellen

- Alumnidatenbank pflegen
- Alle drei Jahre Alumnitreffen ab 2016 etablieren
- FB-Newsletter für Alumni und Studierende einführen (quartalsweise)

Fachbereich Design

Strategische Überlegungen

➤ Der Fachbereich Design bietet eine zeitgemäße, professionelle und zukunftsorientierte Ausbildung im Rahmen des Bachelor-Master-Systems an.

Aus diesem Grund liegt der Ausbildungsfokus am Fachbereich Design in der Sicherung der anwendungs- und praxisorientierten Lehre, die sich den stetig verändernden Parametern innerhalb und außerhalb der Hochschule anpasst. Nur dies gewährleistet mittel- bis langfristig eine ausreichende Anzahl qualifizierter Bewerber.

Darüber hinaus ist der kontinuierliche Abgleich der strategischen Ziele des Fachbereichs Design mit den hochschulweiten fünf strategischen Entwicklungsfeldern unabdingbar. So können die spezifischen Entwicklungsbedürfnisse des Fachbereichs parallel zur strategischen Weiterentwicklung der Hochschule ermöglicht werden. Daher knüpft der Fachbereich Design wie folgt an die Strategie der FH Münster an:

Internationalisierung

➤ Primäres Bestreben des Fachbereichs Design ist es, dass mehr inländische Studierende für mindestens ein Semester in Ausland gehen.

In der Konsequenz hat die Arbeitsgruppe „Reform der Lehre“ ein 7+3 Lehrkonzept für BA/MA erarbeitet, das ein verpflichtendes Auslands- bzw. Praxissemester vorsieht und damit die Auslandsmobilität fördert.

Zur Gewährleistung eines qualifizierten Angebots an Auslandsstudienorten/-plätzen arbeitet der Fachbereich weiter am Ausbau der Auslandskooperationen in und außerhalb von Europa.

Digitalisierung

➤ Das Beherrschen digitaler Werkzeuge ist in der professionellen Designausbildung eine feste Komponente. Dem entspricht der Stand der Hard- und Softwareausstattung des Fachbereichs. Im Vergleich zur Virtualisierung physischer Präsenz im Vorlesungsbetrieb, sind der unmittelbare Kontakt zur Lehre sowie die Arbeit und die Auseinandersetzung mit Materialien und Werkstoffen eine unabdingbare Voraussetzung für eine qualitativ nachhaltige kommunikationsorientierte Designausbildung. Insofern geht es für den Fachbereich Design weniger um die Reduzierung physischer Präsenz, sondern vielmehr um die digitale Unterstützung von Prozessen, die den Studierenden das zeitgemäße Arbeiten in und die Koordination von Teams erleichtert. Daher ist der Fachbereich primär auf eine zentrale digitale Infrastruktur angewiesen, die die Präsenzarbeit unterstützt.

Weiterbildung

➤ Die Designausbildung ist traditionell eng mit der Praxis verzahnt. Das bedeutet, dass Designstudierende sowohl im BA als auch im MA freiberuflich oder in Agenturen oder Verlagen arbeiten. Für die Masterausbildung macht es dennoch Sinn, ein weiterbildendes Angebot zu konzipieren, um damit Agenturen und/oder Unternehmen ein Angebot zur Bindung von „High Potentials“ zu schaffen.

Personalentwicklung

➤ Im Bereich Personalentwicklung des Fachbereichs Design gilt, wie für die Fachhochschule ins-

gesamt, mit zielorientierten Maßnahmen die gegebenen personellen Ressourcen intelligent zu planen und einzusetzen. Dementsprechend werden freie Lehrgebiete strategisch und damit kritisch hinterfragt, um anwendungsorientierte Lehre praxisrelevant zu gewährleisten. Die individuelle Weiterbildung von Fachbereichsangehörigen wird seit 2013 durch einen zur Verfügung gestellten Betrag im Fachbereichsetat gefördert und gewährleistet. Hier ist zukünftig eine Evaluation der geförderten Maßnahmen geplant, die sowohl die unterschiedlichen Präferenzen der Fachbereichsangehörigen als auch die qualitativen Anforderungen an eine zeitgemäße und didaktisch anspruchsvolle Lehre vereint.

zent auf die Profillinie „Gesundheit leben“ setzen und damit einen wichtigen und konsequenten Beitrag zur zukünftigen Profilierung der FH Münster liefern.

Inhaltliche Profilierung

➤ Das Angebot im Bachelorstudium umfasst vier Schwerpunkte: Kommunikationsdesign, Illustration, Mediendesign und Produktdesign. Seit geraumer Zeit knüpft das Produktdesign mit zahlreichen Projekten rund um die Bereiche Medizintechnik, generationenübergreifendes Wohnen sowie intelligente Objekte der Arbeits- und Alltagswelt an die Profillinie „Gesundheit leben“ der FH Münster an. Im Produktdesign geht es einerseits um Lösungen, die Antworten auf bekannte Fragen und Problemstellungen geben. Die eigentliche Stärke der Disziplin liegt aber vielmehr darin, Fragen zu Problemen zu formulieren, die als solche noch gar nicht offensichtlich sind, und damit ganz neue, menschenzentrierte Lösungen zu entwickeln. Darüber hinaus möchte der Fachbereich insbesondere bei Neuberufungen und anderen Personalentscheidungen einen fächerübergreifenden Ak-

Academic
Scorecard
MSD

Verabschiedet
in der Sitzung
des Fach-
bereichsrats
am 18.11.2015

1 BILDUNG

- | | | | |
|-----|--|-------|---|
| 1.1 | Übergang in das
B.A.- und M.A.-Studium optimieren | 1.1.1 | Anzahl qualifizierter Bewerber sichern |
| | | 1.1.2 | Frühzeitig Orientierung über Studiengang bieten |
| 1.2 | Studienabschluss
in Regelstudienzeit fördern | 1.2.1 | Studienverlauf optimieren |
| | | 1.2.2 | Übergang in den Beruf unterstützen |

2 FORSCHUNG

- | | | | |
|-----|--|-------|---|
| 2.1 | Forschungsprofil
des Fachbereichs schärfen | 2.1.1 | Forschendes Lernen stärken |
| | | 2.1.2 | Forschungsverständnis des Fachbereichs definieren |
| 2.2 | Profilschwerpunkt
„Gesundheit leben“ mitgestalten | 2.2.1 | Designkompetenz in Profilschwerpunkt einbringen |

3 RESSOURCEN

Personal

- | | | | |
|-----|--|-------|---|
| 3.1 | Angemessene Medien für das
eigene Lehrsetting wählen können | 3.1.1 | Potenzial digitaler Werkzeuge für eigene
Lehrsettings beurteilen können |
| 3.2 | Fachliche und didaktische
Qualifikation ausbauen | 3.2.1 | Weiterbildungs-, Konferenzteilnahme möglichst
vieler Fachbereichsangehörigen erhöhen |

Infrastruktur

- | | | | |
|-----|--|-------|---|
| 4.1 | Lehrsettings durch geeignete
Medien unterstützen | 4.1.1 | Didaktisch sinnvollen Einsatz
analoger Medien fördern |
| | | 4.1.2 | Didaktisch sinnvollen Einsatz
digitaler Medien fördern |
| 4.2 | Lehrsettings durch geeignete
Arbeitsumgebung unterstützen | 4.2.1 | Flexiblere Raumnutzung erreichen |

Management

- | | | | |
|-----|--|-------|--|
| 5.1 | Öffentliche Sichtbarkeit
des Fachbereichs weiter ausbauen | 5.1.1 | Überregionalen Bekanntheitsgrad weiter ausbauen |
| 5.2 | Veranstaltungs- und Raumplanung
sowie Alumnimanagement verbessern | 5.2.1 | Weitreichende Transparenz von Prozessen schaffen |

- Bewerberportfolio-, Studien- und Berufsberatung fortführen und an neue berufsbezogene Veränderungen anpassen
- Aufnahmebedingungen prüfen und ggf. überarbeiten

- Studieneingangsphase überarbeiten

- Kompetenzprofile für Bachelor-/Master-Alumni überprüfen und Curriculum entsprechend anpassen
- Externes B.A.-Semester (Praxis und/oder externe Hochschule im In- und Ausland) konzipieren
- Option eines weiterbildenden Masterangebots in Teilzeit prüfen und ggf. einführen

- Betreuungsmodell für Studienabschluss konkretisieren (u. a. anwendungsnahe Abschlussarbeiten unterstützen bzw. Abschlussarbeiten öffentlich zugänglich machen, Tutorensystem im Master für B.A.-Angebote konzipieren, Designportfolioberatung ausbauen, auch unter Beteiligung Externer)

- „Forschung mit Design“ ausbauen (z. B. forschungsorientierte Masterarbeiten vergeben)

- Moderierten Prozess zum Forschungsprofil einleiten

- Designprojekte zum Profilschwerpunkt ausbauen
- Aktivitäten des Fachbereichs im Profilschwerpunkt sichtbar machen
- Profilschwerpunkt bei Personalplanung berücksichtigen

- Erfahrungsaustausch unter den Kollegen fördern

- Zur Weiterbildung motivieren
- Besuch von Weiterbildungsangeboten, Kongressen u. a. fördern

- Wandgestaltung der Seminarräume überprüfen (z. B. magnetisch, beschreibbar)
- Pilotvorhaben ermöglichen, bei Bedarf entsprechende Investitionen tätigen

- Überblick über technologische Entwicklungen aktuell halten
- Pilotvorhaben ermöglichen, bei Bedarf entsprechende Investitionen tätigen

- Projektbereiche identifizieren

- Verstärkung der Beteiligung an nationalen/internationalen designaffinen Veranstaltungen wie Messen, Symposien, Gremien

- National/International bekannte Referenten einladen
- Adäquate Online- und Printmedien zur Kommunikation identifizieren und nutzen

- Optionen der Digitalisierung zur Optimierung von Abläufen nutzen

Fachbereich Elektrotechnik und Informatik

Strategische Überlegungen

➤ Dank eines vielseitigen, praxisnahen und zugleich theoretisch fundierten Studiums haben die Absolventinnen und Absolventen des FBs Elektrotechnik und Informatik ausgezeichnete Berufsaussichten. Die heterogenen Anforderungen des Arbeitsmarktes, insbesondere in der Region Münsterland, bedient der FB durch eine fundierte Grundlagenausbildung, geeignete Vertiefungen in der Elektrotechnik sowie Wahlmöglichkeiten in der Informatik. Dabei fühlt sich der FB angesichts einer wachsenden Nachfrage nach gut ausgebildeten Ingenieuren und Informatikern weiterhin einer hohen Studienqualität verpflichtet. Diese soll auch in den Jahren 2016–2020 Vorrang vor einem rein quantitativen Wachstum behalten. Attraktive Bachelor- und (konsekutive) Masterstudiengänge sowie die Berücksichtigung der Diversität und Heterogenität der Studierenden sollen zu einer Reduktion der Studienabbrucherquote beitragen. Zugleich sollen Studierenden mit geringen Aussichten auf einen erfolgreichen Studienabschluss bereits in den unteren Semestern in Beratungsgesprächen alternative Bildungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

Aktuelle Themen werden weiterhin in die Entwicklungen des FBs einfließen, wie es etwa durch das Aufgreifen von Themenfeldern wie Regenerative Energien, Sicherheit, Big Data und Quantum-Computing bereits in der Vergangenheit geschehen ist. Die Schwerpunkte des FBs umfassen z. B. schon jetzt wesentliche Elemente von Zukunftsthemen wie die Industrie 4.0 (international als „Internet of Things“ bekannt) und bilden die Grundlage zukünftiger Entwicklungen.

Neben einer guten Lehre tragen erfolgreiche Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten wesentlich zur Attraktivität eines FBs bei. Daher strebt der FB einen Ausbau der Forschungsaktivitäten an. Unter anderem

soll die Einwerbung von drittmittelfinanzierten Projekten unterstützt werden. Der FB ist sich dabei seiner Verantwortung in der Region bewusst und wirkt verstärkt darauf hin, bei seinen F&E-Aktivitäten insbesondere auch klein- und mittelständische Unternehmen der Region bestmöglich zu unterstützen.

Internationalisierung

➤ Neue internationale Kooperationen für Forschung und Lehre werden organisiert, externe Abschlussarbeiten im ausländischen Raum unterstützt und kooperative Promotionen, auch mit ausländischen Partnerhochschulen, ermöglicht. Ferner sollen Aufenthalte zu Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten sowie Abschlussarbeiten von ausländischen und heimischen Studierenden aus jeweils anderen FBen ermöglicht werden.

Digitalisierung

➤ Durch die erfolgte Neubesetzung von Professuren mit jungen, hoch motivierten Professoren, die in einer digitalisierten Welt aufgewachsen sind, kann der FB derzeit seine starken Kompetenzen im Bereich der Digitalisierung weiter ausbauen und optimieren. Dies umfasst sowohl die Digitalisierung in der Lehre als auch im Management. Der FB kann hier bereits auf signifikanten Erfahrungen aufbauen – insbesondere bezüglich des Bedarfs und der Möglichkeiten digitaler Elemente in der Lehre. Der konstruktiv-kritische Umgang mit und umfangreiches Wissen zur Digitalisierung werden von Absolventen der Elektrotechnik und Informatik erwartet. Durch personelle Kompetenz auf diesem Gebiet sieht sich der FB diesbezüglich hervorragend aufgestellt.

Weiterbildung

➤ Der FB analysiert die Entwicklungsmöglichkeiten eines weiterbildenden Lehrangebots weiterhin intensiv und ergebnisoffen. Eine Weiterentwicklung wird angestrebt, solange sie – auch angesichts der zurzeit spürbaren Belastung des FBs durch hohe Studierendenzahlen – nicht die Aufgaben und angestrebten Zielsetzungen im Rahmen der allgemeinen Lehre und Forschung behindert.

Personalentwicklung

➤ Die Personalentwicklung wird in Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung auf der Grundlage der gesetzlichen Rahmenbedingungen gestaltet. Neben einer – zugegebenermaßen für die Elektrotechnik und Informatik sehr schwierigen – Weiterentwicklung des Stellenplans im Hinblick auf die vom Gesetzgeber eingeforderten genderparitätischen Aspekte legt der FB großen Wert auf die Entwicklung der didaktischen, interkulturellen und sozialen Kompetenzen seiner Mitarbeiter. Im Planungshorizont ist angestrebt, die Zahl der Weiterbildungen kontinuierlich zu erhöhen, so dass das Personal in Zukunft mindestens alle zwei Jahre an einer diesbezüglichen Weiterbildung teilnehmen kann.

Inhaltliche Profilierung

➤ Der FB Elektrotechnik und Informatik beteiligt sich aktiv an den strategischen Planungen zur Schärfung der inhaltlichen Profilierung der FH Münster und versteht sich als lebendiger Partner im Organismus FH. Das Profil des FBs ist an den strategischen Entwicklungsfeldern der FH Münster ausgerichtet, die sich im Rahmen der Open-Space-Diskussionen herausgebildet haben.

Bei der inhaltlichen Profilierung fokussiert sich der FB auf innovative Technologien, insbesondere auf die Themen Informations- und Kommunikationstechnologien, Optimierung von Anlagen und Prozessen sowie im Bereich Energie und Infrastruktur. Ferner engagiert er sich in der Medizintechnik. Darüber hinaus wird der FB seine Aktivitäten im Bereich der Internationalisierung deutlich ausbauen. Für den Zeitraum von 2016 bis 2020 ist geplant, die Studierenden verstärkt zu Auslandsaufenthalten anzuhalten und die Zahl der „Outgoings“ zu erhöhen. Ferner soll auch die Zahl der „Incomings“ erhöht werden. Dies wird durch eine Erweiterung und Intensivierung der internationalen Kooperationen und Hochschulkontakte bewerkstelligt. Um die Internationalisierung innerhalb der FH zu stärken (I@H), ist auch geplant, ausländische Dozenten u.a. über entsprechende Förderprogramme des DAAD an den FB zu holen. Im Rahmen der Digitalisierungsstrategie der FH ist der FB in Bezug auf technische Kompetenz und insbesondere bzgl. des Einsatzes von digitalen Medien sehr gut aufgestellt und kann auf große einschlägige Erfahrung zurückgreifen. Bei der Erarbeitung von Kern- und Unterstützungsprozessen wird er sich deshalb aktiv an der Digitalisierungsstrategie der FH beteiligen und seine Kompetenzen einbringen.

Im Bereich der Lehre werden die 2014 neu eingeführten Masterstudiengänge weiter ausgebaut und optimiert; dies gilt insbesondere auch für die berufsbegleitenden Masterstudiengänge.

Generell fühlt sich der FB der akademischen Nachwuchsförderung und der Einhaltung eines hohen und zeitgemäßen Bildungsniveaus verpflichtet. Daran orientieren sich seine Profilschwerpunkte. Dies wird sich natürlich auch für den Zeitraum von 2016 bis 2020 nicht ändern.

Academic
Scorecard
ETI

Verabschiedet
in der Sitzung
des Fach-
bereichsrats
am 26.10.2015

1 BILDUNG

- | | | | |
|-----|--|-------|--|
| 1.1 | Studienerfolg für die zunehmend heterogene Studierendenschaft verbessern | 1.1.1 | Studieneingangsphase optimieren |
| | | 1.1.2 | Studienabbruch, insbesondere späten Studienabbruch verhindern |
| | | 1.1.3 | Studiengänge weiterentwickeln |
| 1.2 | Diversität der Studierendenschaft berücksichtigen | 1.2.1 | Inklusion ermöglichen, diesbezüglich Kommunikation zwischen Lehrenden und Studierenden sowie unter den Studierenden verbessern, Gemeinschaftsgefühl stärken |
| | | 1.2.2 | Kulturellen Hintergrund der Studierenden berücksichtigen, diesbezüglich Kommunikation zwischen Lehrenden und Studierenden sowie unter den Studierenden verbessern, Gemeinschaftsgefühl stärken |

2 FORSCHUNG

- | | | | |
|-----|------------------------------------|-------|---|
| 2.1 | Qualität der Forschung erhöhen | 2.1.1 | Wissenschaftlichkeit sichern |
| | | 2.1.2 | Internationalen wissenschaftlichen Austausch fördern |
| 2.2 | Forschungsaktivitäten unterstützen | 2.2.1 | Nach Nachwuchswissenschaftler/-innen fördern |
| | | 2.2.2 | Drittmittelfinanzierte, anwendungs- und entwicklungsnahe Forschung ausbauen |

3 RESSOURCEN

Personal

- | | | | |
|-----|---|-------|--|
| 3.1 | Stellenplan kontinuierlich entwickeln und anpassen | 3.1.1 | Personalentwicklung auf der Grundlage der gesetzlichen Rahmenbedingungen fortschreiben |
| 3.2 | Qualitativ angemessene Personalstruktur sicherstellen | 3.2.1 | Didaktische, interkulturelle, soziale, ... Kompetenzen schulen |

Infrastruktur

- | | | | |
|-----|--|-------|--|
| 3.3 | Labore kontinuierlich weiterentwickeln | 3.3.1 | Kontinuierliche Weiterentwicklung der Labore sicherstellen (Zukunftsfähigkeit im Hinblick auf strategisch wichtige Felder, Stand der Technik), Laborausstattung auf dem Stand der Technik halten |
| 3.4 | Rahmenbedingungen für Forschung verbessern | 3.4.1 | Labore im Hinblick auf Forschungsaktivitäten ausbauen |

Finanzen

- | | | | |
|-----|---------------------------------------|-------|--|
| 3.5 | Finanzierung des Fachbereichs sichern | 3.5.1 | Finanzielle Handlungsspielräume erhalten |
|-----|---------------------------------------|-------|--|

Management

- | | | | |
|-----|--|-------|---|
| 3.6 | Interessen des FBs in der Hochschule stärken | 3.6.1 | In möglichst vielen Gremien der FH vertreten sein |
|-----|--|-------|---|

- Vorkurs und mentorielle Betreuung (Mentorenschulung) weiterentwickeln
- U. a. Eingangstests/Selbsteinschätzung vorbereiten ➤ Feedback zum Studienfortgang etablieren (Konsequenz: Persönliches Entwicklungsgespräch) ➤ Individuelle Studieneingangsphase konzipieren
- Beratungsgespräche führen ➤ Verantwortlichkeiten klarmachen ➤ Eigenverantwortung stärken
- Digitale Unterstützungsmaßnahmen etablieren (z. B. ILIAS)
- Studienreform (B.Sc.-Studiengänge) unter Berücksichtigung der Relevanz für die Region durchführen
- Attraktivität der Studiengänge für die Studierenden erhöhen (z. B. auch durch Aspekte der Internationalisierung – Internationalisation@Home – und den sinnvollen Einsatz digitaler Lehrmedien)
- Entwicklungsmöglichkeiten im Bereich Weiterbildung analysieren
- Entwicklung von Studiengängen an den Zielen des HEP ausrichten
- Lehrende und Mitarbeitende weiterbilden ➤ Studierende sensibilisieren
- Maßnahmen zur Integration ggf. entwickeln und umsetzen ➤ Vertrauensdozenten oder -dozentin wählen
- Maßnahmen zur Integration entwickeln und umsetzen
- Interkulturalität u. Verständnis für ausländische Studierende fördern (z. B. Angebote zur Sensibilisierung bzw. Qualifizierung von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden)
- Wissenschaftliche Publikationen verfassen ➤ Konferenzteilnahmen unterstützen, dazu Lehrende und Mitarbeitende motivieren ➤ Incentives entwickeln und implementieren
- Internationale wissenschaftliche Zusammenarbeiten organisieren ➤ Externe Abschlussarbeiten im ausländischen Raum unterstützen ➤ Kooperative Promotionen mit ausländischen Hochschulen ermöglichen
- Gute Masterstudierende frühzeitig ansprechen ➤ Drittmittelfinanzierte Mitarbeiterstellen mit Forschungsaufgaben einrichten ➤ Kooperative Promotionen fördern
- Einwerbung von aus Drittmitteln finanzierten Projekten ermöglichen und unterstützen
- Monitoring und Controlling des Stellenplans etablieren/umsetzen
- Weiterbildung fördern, dazu finanzielle Mittel bereitstellen
(keine fachlichen Weiterbildungen → dies liegt im Verantwortungsbereich der Labore)
- Nach Priorität Investitionen durchführen ➤ Anträge für externe Finanzierungen unterstützen
- Erfolgreiches Finanzierungsmodell des FBs und der Labore fortführen
- Externe Anträge (HBFG, ...) unterstützen ➤ Drittmittel einwerben
- MiFi regelmäßig in Zusammenarbeit mit der Verwaltung anpassen
- Lehrende und Mitarbeitende bei/für eine(r) aktive(n) Beteiligung in Gremien unterstützen/motivieren

Fachbereich Energie · Gebäude · Umwelt

Strategische Überlegungen

Perspektive Personal

➤ Der Fachbereich Energie · Gebäude · Umwelt (EGU) hat für den Entwicklungszeitraum von 2016 bis 2020 im Hinblick auf die Entwicklungsperspektive Bildung im Wesentlichen die strategischen Ziele im Fokus, die der wachsenden Nachfrage nach gut ausgebildeten Ingenieuren nachkommen und die Bedingungen für den Studieneinstieg verbessern. Der Fachbereich fühlt sich verpflichtet, die Qualität der Ausbildung auf den Gebieten Energietechnik, Gebäudetechnik und Umwelttechnik auf dem erforderlichen hohen Standard zu halten.

Darüber hinaus will der Fachbereich sein inhaltliches Profil in den einzelnen Vertiefungsrichtungen schärfen und wird zu diesem Zweck in Arbeitsgruppen und in Zusammenarbeit mit dem Beirat in Zeitabständen selbstkritisch das eigene Studienprogramm überprüfen und bei Bedarf anpassen.

Ein wesentlicher Punkt dabei ist, den unterschiedlichen schulischen Voraussetzungen unserer Studierenden aktiv zu begegnen. Ein daraus zu entwickelndes attraktives Studienangebot für Bachelor- und (konsekutive) Masterstudiengänge soll sicherstellen, dass der Studieneinstieg und der spätere Berufseinstieg gelingen. Zu diesem Zweck will der Fachbereich angemessene didaktische Konzepte verwirklichen, bei der Entwicklung des Lehrangebotes die Notwendigkeiten der Berufswelt berücksichtigen und die Nutzung neuer Lehrmittel, z. B. elektronische Lernplattformen, fördern. Für eine effiziente Lehre ist zudem die strukturelle Ausstattung am Fachbereich auf dem Stand der Technik zu halten. Dies ist durch sinnvolle Investitionsmaßnahmen in Laboren und Büros unter Beachtung der finanziellen Rahmenbedingungen zu gewährleisten.

Die geschilderten Maßnahmen im Bereich Bildung sollen durch geeignete Marketingmaßnahmen unterstützt und dargestellt werden. Der Fachbereich beabsichtigt dadurch seine Außendarstellung zu verbessern, um attraktiv für Studieninteressierte im Vergleich zu anderen Hochschulen zu sein.

Perspektive Forschung

➤ Gute Forschung und ausgeprägte Entwicklungsaktivitäten tragen zur Attraktivität unseres Fachbereichs bei. So streben wir an, die Profilschwerpunkte im Forschungsbereich zu identifizieren und sichtbar zu machen. Hierbei steht die Regionalität im Vordergrund. Eine Förderung von Promotionsverfahren in Verbindung mit strategischen Forschungsk Kooperationen wird angestrebt. Insgesamt sollen die Forschungsaktivitäten durch geeignete Marketingmaßnahmen unterstützt und dargestellt werden.

Perspektive Ressource

➤ In der mittelfristigen Finanzplanung strebt der Fachbereich einen ausgeglichenen Haushalt an. Durch zielgerechte Planung wird der reibungslose Lehrbetrieb ermöglicht und die Liquidität gesichert. Zusätzlich fördert der Fachbereich das aktive Einwerben von Drittmitteln.

Internationalisierung

➤ Studierende, die die Praxisphase oder das Praxissemester bei einem Unternehmen im Ausland absolvieren, gehören seit jeher zur Kultur des Fachbereichs. Der Fachbereich macht sich zur Aufgabe, auch den Aufenthalt an einer ausländischen Hochschule zu fördern. Die dabei erbrachten Studienleistungen sollen zukünftig angerechnet werden.

Digitalisierung

➤ Durch den Ausbau elektronischer Lehrplattformen soll auf das geänderte Nutzerverhalten der Studierenden besser reagiert werden. Durch den vermehrten Einsatz von digitalen Verwaltungskomponenten soll der Verwaltungsaufwand innerhalb des Fachbereiches reduziert werden.

Weiterbildung

➤ Als Reaktion auf das sogenannte „Lebenslange Lernen“ wird sich der Fachbereich mit der Entwicklung von Teilzeitstudienangeboten und anderen akademischen Weiterbildungsangeboten befassen.

Personalentwicklung

➤ Die Personalentwicklung wird in Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung auf der Grundlage der gesetzlichen Rahmenbedingungen gestaltet. Die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht dabei im Vordergrund und soll durch Evaluationen und Qualifizierungsmaßnahmen gesichert werden.

Inhaltliche Profilierung

➤ Der Fachbereich sieht sich federführend in der Verfolgung der Profilierungsthematik „Material verstehen – Ressourcen schonen“ – hier gemeinsam mit dem Fachbereich Bauingenieurwesen – und wird diesen Umstand bei der Weiterentwicklung von Studiengängen und den hiermit verbundenen Studieninhalten bzw. Curricula berücksichtigen.

Academic
Scorecard
EGU

Verabschiedet
in der Sitzung
des Fach-
bereichsrats
am 25.6.2015

1 BILDUNG

1.1 Studienerfolg über gesamten
Student Life Cycle optimieren

1.1.1 Zahl und Passung der Studienanfänger optimieren

1.1.2 Studieneinstieg erleichtern

1.1.3 Didaktische Konzepte verbessern

1.1.4 Internationalisierung stärken

1.1.5 Berufseinstieg fördern

1.2 Profilbildung schärfen

1.2.1 Inhaltliche Profilschwerpunkte des FB fördern

1.2.2 Lebendige Qualitätskultur etablieren

1.2.3 Weiterbildung ausbauen

2 FORSCHUNG

2.1 Profilbildung schärfen

2.1.1 Inhaltliche Profilschwerpunkte des
Fachbereichs identifizieren

2.1.2 Bedingungen für Forschung optimieren

2.1.3 Wissenschaftlichen Nachwuchs fördern

2.1.4 Forschungsprofile sichtbar machen

3 RESSOURCEN

Personal

3.1 Personalentwicklung fördern

3.1.1 Personalzufriedenheit sichern

3.1.2 Personalqualifikation fördern

Infrastruktur

3.2 Adäquate Infrastruktur sicherstellen

3.2.1 Labor-, Büronutzung optimieren

3.2.2 Ausstattung auf Stand der Technik halten

3.2.3 Sicherheit gewährleisten

Finanzen

3.3 Finanzierung gewährleisten

3.3.1 Mittelzufluss optimieren

Management

3.4 Verwaltungsprozesse optimieren

3.4.1 Einsatz digitaler Verwaltungskomponenten erhöhen

3.5 Fachbereichsinteressen vertreten

3.5.1 Mitarbeit in der FH-Selbstverwaltung sicherstellen

- Außendarstellung professionell gestalten ➤ Werbemaßnahmen durchführen (Schulnetzwerk, HIT, FIT)
- Zielgruppenorientierte Beratung ausbauen

- Bewerbungs- und Einschreibeprozesse begleiten ➤ Mathematik-Vorkurse anbieten
- Zielgruppenorientierte Beratung ausbauen ➤ Selbstständiges Lernen fördern

- Curricula arbeitsmarktgerecht gestalten ➤ CAE (ComputerAidedEngineering) fördern
- Nutzung elektronischer Lernplattformen ausbauen

- Internationales Ingenieurwissen in die Lehre stärker einbinden ➤ Internationale Praxissemester fördern
- Internationale Studiensemester fördern

- Persönliche Beratung anbieten ➤ Jobbörse betreiben ➤ An FH-Jobmessen mitwirken
- Alumnimanagement ausbauen

- Arbeitsgruppen zur Entwicklung und Ausgestaltung der Profilschwerpunkte bilden
- Interdisziplinäre Studiengänge betreiben

- QM zur Selbstverständlichkeit machen

- Teilzeitstudiengänge bedarfsgerecht entwickeln, akademische Weiterbildungsangebote schaffen

- Arbeitsgruppen zur Entwicklung und Ausgestaltung der Profilschw. fördern
- Regionale Zukunftsfelder gemeinsam mit Partnern entwickeln

- Infrastruktur sicherstellen und optimieren ➤ Aufbau eines Qualitätsmanagements fördern
- Strategische Partnerschaften pflegen und fördern

- Promotionen ermöglichen ➤ Strategische Forschungskooperationen intensivieren

- Forschungsmarketing betreiben ➤ Außendarstellung professionell gestalten

- Arbeitsumfeld professionell gestalten

- Weiterbildung fördern

- Flächenmanagement betreiben

- Ausstattung verbessern

- Unfallverhütungsvorschriften umsetzen

- Drittmittelinwerbung fördern ➤ Teilnahme an Förderprogrammen lenken

- Umsetzung des Campus Management Systems im Fachbereich

- HIS-Prozessoptimierung aktiv gestalten

- Gremienarbeit/Aktivitäten leisten

Fachbereich Gesundheit

Strategische Überlegungen

➤ Um der vergangenen und zukünftigen thematischen Ausdifferenzierung und Erweiterung Rechnung zu tragen, hat der Fachbereich im Jahr 2015 seine Bezeichnung von „Fachbereich Pflege und Gesundheit“ in „Fachbereich Gesundheit“ geändert. Die künftigen Entwicklungen des Fachbereichs in Forschung und Lehre werden durch die im Folgenden dargestellten strategischen Überlegungen geprägt.

Internationalisierung

- Der Fachbereich verfügt über folgende aktive Kooperationen:
- Fachhochschule der Westschweiz: ERASMUS-Abkommen
- University College Nordjylland (UCN), Aalborg (DK): ERASMUS-Abkommen
- School of Nursing der University of California, San Francisco (UCSF): verbindliche Kooperationsvereinbarung
- School of Nursing der University of South Florida (USF): Kooperationsvereinbarung
- University of Ottawa, Faculty of Health Sciences, School of Nursing, Kanada: Kooperation im Rahmen eines Promotionsvorhabens sowie Adjunct Professorship
- University of Namibia (UNAM), Windhoek: DAAD-Projekt PAGEL
- Hochschulen aus dem Kosovo, Österreich und Slowenien sowie Ministerien im Kosovo: TEMPUS-Projekt mit einem Konsortium von sieben Partnern
- COMUNG-Organisation (Südbrasilien): UAS7-Kooperation

Seit vielen Jahren werden zudem den Studierenden der Studiengänge B.A. Pflege- und Gesundheitsmanagement und B.A. Berufspädagogik im Gesundheitswesen im Rahmen von Projekten und Praktika außer-europäische Auslandsaufenthalte ermöglicht. Diese Möglichkeit wird künftig auf weitere Studiengänge bzw. berufliche Fachrichtungen erweitert werden.

Es wird anvisiert, die internationalen Kooperationen in den kommenden Jahren weiter auszubauen und mit Leben zu füllen.

Digitalisierung

➤ Um die veränderten Kompetenzen der Studierenden stärker berücksichtigen zu können, werden neue Lehr- und Lernformen entwickelt, die auch eine kritische Begleitung der technologischen und digitalen Ausrichtung im Gesundheitswesen beinhalten. Aufbauend auf dem seit Sommersemester 2014 eingesetzten Simulationsraum (Skills Lab), in dem Szenarien der Patientenversorgung und des späteren Berufsalltags simuliert werden können, werden künftig verstärkt mit Hilfe von digitalen Tools u. a. Situationen aufgenommen, nachbearbeitet und Szenarien erstellt. Zudem wird der Aufbau eines Didaktik-Labors anvisiert.

Dem zunehmenden Einsatz von Technik in Gesundheitsberufen soll durch die Entwicklung neuer bzw. Modifikation bestehender Module in Richtung eHealth und/oder IT Rechnung getragen werden. Dies wird unterstützt u. a. durch Forschungs- und Lehrkooperationen im Rahmen des gemeinsam beantragten Instituts für Nutzerorientierte Medizintechnik Münsterland (INuMM).

Weiterbildung

➤ Das Spektrum der am Fachbereich angebotenen Studiengänge wurde, zuletzt mit dem Studiengang M.A. Bildung im Gesundheitswesen Berufliche Fachrichtung Therapie, ständig ausgebaut. Neben der bisherigen Ausrichtung der Studiengänge in Richtung Management und Berufspädagogik orientiert sich der Fachbereich an den aktuellen Entwicklungen in den jeweiligen Gesundheitsberufen und treibt für diese Zielgruppe den Akademisierungsprozess weiter voran. Im Rahmen von weiterführenden Studiengängen schafft der Fachbereich Angebote zur akademischen Weiterqualifizierung von Pflege- und Therapieexperten. Geplant ist außerdem eine Umstellung einzelner Studiengänge als Master in Teilzeit.

Der Fachbereich plant zudem die Optimierung der bestehenden Angebote im Franchisebereich sowie den Auf- bzw. Ausbau kooperativer Studiengänge.

Personalentwicklung

➤ Der Fachbereich hat sich eine längerfristige Personalentwicklung zum Ziel gesetzt. Geplante Maßnahmen sind hierbei die frühe Nachbesetzung von Professuren mit nach Möglichkeit einjähriger Überlappung sowie der Ausbau professoraler Stellen. Des Weiteren soll für den Mittelbau ein Entwicklungskonzept erarbeitet werden, das neben einer langfristigen Vertragsgestaltung auch die Förderung der Mitarbeiter bei einer Promotion am Fachbereich beinhalten soll.

Strukturentwicklung

➤ Zur Gestaltung besserer Arbeitsbedingungen und Lehr- und Lernumgebungen plant der Fachbereich

einhergehend mit der anvisierten personellen Erweiterung einen infrastrukturellen Ausbau.

Inhaltliche Profilierung

➤ Der Fachbereich wird die hochschulweite Profillinie „Gesundheit leben“ maßgeblich mitgestalten. Diese Ausgestaltung erfolgt in der Lehre durch die Anpassung und Neuentwicklung von Bildungsangeboten für Personal, welches zur Realisierung der Idee „Gesundheit leben“ in einer sich demographisch stark verändernden Bevölkerung notwendig sein wird. Unter Federführung des Fachbereiches erfolgt die Etablierung des bewilligten Forschungsschwerpunktes „Teilhabe und Wohlbefinden in einer sich wandelnden Gesellschaft“ (TeWoGe) mit dem Fokus u. a. auf Teilhabeorientierung, Bedarfs- und Bedürfnisorientierung sowie auf Nutzung partizipativer Forschungsmethoden. Des Weiteren fördert der Fachbereich die Profilbildung in Bezug auf Medizintechnik durch die aktive Beteiligung am INuMM. Geplant ist außerdem eine Beteiligung am Kompetenzzentrum „Humanitäre Hilfe“.

Strategisches Ziel

Konkretes Ziel

Academic
Scorecard

Verabschiedet
in der Sitzung
des Fach-
bereichsrats
am 16.12.2015

1 BILDUNG

1.1	Studienerfolg für eine zunehmend heterogene Studierendenschaft über den gesamten Student Life Cycle optimieren	1.1.1	Didaktische Konzepte verbessern
		1.1.2	Internationalisierung stärken
1.2	Profilbildung schärfen	1.2.1	Inhaltliche Profilschwerpunkte fördern
		1.2.2	Profil um praxisnahe Lernorte erweitern
		1.2.3	Strategische Kooperationen ausbauen
1.3	Innovative Bildungsangebote entwickeln und fördern	1.3.1	Spektrum der Gesundheitsberufe in den Studiengängen erweitern bzw. sichern und Professionalisierung der Gesundheitsfachberufe weiter vorantreiben
		1.3.2	Partnerschaften für kooperative/duale Studiengänge festigen und ausbauen

2 FORSCHUNG

2.1	Forschung stärken	2.1.1	Bedingungen für Forschung optimieren
		2.1.2	Wissenschaftlichen Nachwuchs fördern
		2.1.3	Wissenschaftlichen Dialog ausbauen
2.2	Profilbildung schärfen	2.2.1	Inhaltliche Profilschwerpunkte fördern
		2.2.2	Technologische und digitale Ausrichtung im Gesundheitswesen kritisch begleiten
2.3	Transfer stärken	2.3.1	Strategische Partnerschaften ausbauen

3 RESSOURCEN

Personal		3.1.1	Bestehende Personalausstattung optimieren
3.1	Personalentwicklung langfristig denken	3.1.2	Personalausstattung ausbauen
Finanzen		3.2.1	Finanzielle Ausstattung des FBs auf hohem Niveau sichern
3.2	Mittelzufluss sichern	3.2.2	Drittmittelaufkommen erhöhen
Infrastruktur		3.3.1	Räumlichkeiten ausbauen, neu bauen, erschließen
3.3	Infrastruktur verbessern		
Management		3.4.1	Digitalisierung als Chance begreifen
3.4	Differenzierungsmerkmale herausstellen	3.5.1	Gesellschaftliche Anliegen verfolgen
3.5	Rolle als Akteur im Hochschulsystem stärken	3.5.2	Hochschulpolitik im Bereich Gesundheit aktiv gestalten
3.6	Technisierung/Digitalisierung	3.6.1	Innerhalb der personenbezogenen Dienstleistungen FB zu einem semitechnischen FB ausbauen

➤ Kooperation zwischen Hochschule und Praxis stärken (z.B. durch gezielte Lehr-Lern-Orte, Skillslab, Didaktik-Labor): OSLO-Projekt (Optimierung der Studienqualität in dualen Studiengängen durch bessere Lernortkooperation am Beispiel des Modellstudiengangs B.Sc. Therapie- und Gesundheitsmanagement (TGM)), ILKA-Projekt (Individuelle Lernbegleitung durch Kompetenz-Assessments)

➤ ERASMUS-Kooperation verstetigen, Studierende zur Teilnahme an internationalen Tagungen animieren ➤ Auslandspraktika fördern ➤ Internationale Promotionen fördern ➤ Auslandssemester durch veränderte Studiengangsstrukturen ermöglichen

➤ Profilschwerpunkt „Gesundheit“ entwickeln und ausgestalten ➤ Bildungsarbeit im Rahmen des Förderschwerpunkts TeWoGe durchführen (curriculare Verankerung teilhabe- und wohlbefindensbezogener Inhalte)
➤ Intensive Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Humanität Hilfe anstreben

➤ Skillslab ausbauen ➤ Neue Lehr-Lern-Orte erschließen (z. B. das auf alltagsnahe Rehabilitation ausgerichtete Therapiehaus der Johanniter Ordenshäuser Bad Oeynhausen)

➤ Strategische Kooperationen stärken bzw. durch weitere Partner (z. B. (Zahn-)Ärztekammer, DRK, LVR, etc.) ausbauen

➤ Portfolio der Studiengänge regelmäßig prüfen und bei Bedarf ausweiten ➤ An den aktuellen Entwicklungen in den jeweiligen Gesundheitsberufen orientieren und für diese Zielgruppe den Akademisierungsprozess weiter vorantreiben
➤ Angebote zur akademischen Weiterqualifizierung von Pflege- und Therapieexperten schaffen

➤ Kooperation mit Therapieschulen TGM sichern ➤ Franchise-Kooperationen optimieren

➤ Hochschulweite Forschungsanträge u. a. finanziell unterstützen ➤ Infrastruktur für Forschungsprojekte bereitstellen (z. B. Neubau etc.), ein auf alltagsnahe Rehabilitation ausgerichtetes Therapiehaus für die Entwicklung und Durchführung von Forschungsprojekten einsetzen

➤ Mitarbeiter bei Promotion am FB fördern ➤ FB-eigenes Forschungskolloquium verstetigen ➤ Teilnahme am Promotionskolleg/NRW-Graduiertenkolleg fördern ➤ Q-Stellen-Anträge einreichen ➤ Teilnahme an und Beiträge auf Kongressen/Tagungen fördern

➤ Wissenschaftliche Tagungen/Summerschools als lokale Organisatoren durchführen

➤ Projekte und Drittmittelförderung einwerben ➤ Forschung im Rahmen des Forschungsschwerpunktes TeWoGe durchführen ➤ Hochschulinterne Forschungs Kooperation (INuMM) und Forschungsaktivitäten etablieren und ausbauen

➤ Forschungsprojekte zur kritischen Begleitung der technologischen und digitalen Ausrichtung im Gesundheitswesen initiieren

➤ Partnerschaft mit Akteuren im Gesundheitswesen eingehen

➤ Professuren mit nach Möglichkeit einjähriger Überlappung früh nachbesetzen ➤ Entwicklungskonzept für den Mittelbau erarbeiten, das neben einer langfristigen Vertragsgestaltung auch die Förderung der Mitarbeiter bei einer Promotion am Fachbereich beinhalten soll

➤ Weiterbildungsstelle personell stärken ➤ Professorale Stellen ausbauen

➤ Finanzielle und personelle Ressourcen an die Studierendenzahlen anpassen ➤ Mittel für Studiengang Grundständige Pflege verstetigen ➤ Finanzierungskonzepte für innovative Studiengangskonzepte erarbeiten

➤ Neue Drittmittelgeber akquirieren ➤ Forschungsanträge stellen

➤ Skillslab ausbauen ➤ Neubau planen ➤ Lehr-Lernort-Erschließung verbessern

➤ Aufzeichnung von Lehreinheiten im Skillslab anbieten ➤ Für verbesserte technische Ausstattung sorgen

➤ Anzahl der Projekte mit Wirkung auf das Gemeinwesen erhöhen

➤ An der Dekanekonferenz Pflegewissenschaft teilnehmen ➤ Sich an Modellprojekten beteiligen

➤ Im Hochschulverbund Gesundheitsfachberufe mitwirken ➤ Mitarbeit in wissenschaftlichen Fachgesellschaften ausbauen

➤ Stellung in der Hochschulszene im Bereich Gesundheit regional ausbauen ➤ Tagungen (mit-)gestalten

➤ Technologische Lebenswelten aufbauen, Skillslab ausbauen

Fachbereich Maschinenbau

Strategische Überlegungen

➤ Der Maschinenbau ist einer der Motoren der deutschen Wirtschaft: Rund die Hälfte aller deutschen Exporterlöse wird durch den weltweiten Verkauf von Maschinen erzielt. Dieser Erfolg spiegelt dabei gleichzeitig das Können und den Sachverstand der Maschinenbauingenieurinnen und -ingenieure wider. Ingenieure beschäftigen sich bei der Entwicklung neuer Anlagen mit einer Vielzahl gleichberechtigter Themen. Neben konstruktiven Aspekten gehören auch Aufgaben im Bereich der Materialwissenschaft, der Strömungs- und Wärmelehre, der Produktions- und Prozesstechnik, der Angewandten Informatik, der Fahrzeugtechnik und der Energietechnik zum Tätigkeitsbereich. Entsprechend muss ein zukunftsorientierter Maschinenbau-Fachbereich aufgestellt sein.

Internationalisierung

➤ Die internationalen Kooperationen des Fachbereichs sollen weiter gepflegt und erweitert werden. An neuen interessanten Kooperationen, die insbesondere durch die Internationalisierungsstrategie der Hochschule zu erwarten sind, wird sich der Fachbereich gerne beteiligen. Auch in Zukunft wird der Fachbereich die enge Kooperation mit dem International Office (Welcome-Service) pflegen und zusätzlich durch individuelle Betreuung seitens der Professoren die ausländischen Studierenden unterstützen. Ebenso werden Studierende, die beabsichtigen, einen Teil ihres Studiums im Ausland durchzuführen, organisatorisch und beratend insbesondere durch die Zusammenarbeit des Prüfungsamtes sowie der Professoren und Mitarbeitenden des Fachbereichs mit dem International Office unterstützt. Auf Forschungsebene wird sich der Fachbereich auch

in Zukunft durch die Teilnahme an Kongressen, durch wissenschaftliche Publikationen und Reviewtätigkeiten international einbringen.

Digitalisierung

➤ Der Fachbereich Maschinenbau verfügt bereits über einen großen Bestand an studienbegleitenden elektronisch verfügbaren Materialien wie Skripten, Übungen, Musterklausuren, Online-Videos und E-Learning-Angeboten basierend auf der ILIAS-Plattform. Diesen Bestand an Internetressourcen und E-Learning-Angeboten gilt es weiter auszubauen und insbesondere auch für den Einsatz auf Mobilgeräten (Smartphones, Tablets) zu optimieren.

Da die weitere Digitalisierung im Maschinenbau ein Megatrend der kommenden Jahre/Jahrzehnte sein wird („Industrie 4.0“), ist es wichtig, dass die Lehrinhalte mit dieser Entwicklung schritthalten. Dazu werden in der Lehre künftig verstärkt Simulationswerkzeuge eingesetzt und systemintegrative Potenziale thematisiert.

Der Erwartungshaltung der Studierenden sowie der fachbereichseigenen Administration entsprechend muss das Angebot an elektronischer Prozessunterstützung z. B. bzgl. des Prüfungswesens ausgebaut werden. Es wird erwartet, dass die Ergebnisse des im Aufbau befindlichen Campus-Management-Systems hierbei eine deutliche Verbesserung erbringen werden.

Weiterbildung

➤ Mit dem Wintersemester 2015/2016 startet der Fachbereich Maschinenbau den konsekutiven Studiengang „Master Maschinenbau in Teilzeit“. Zielgruppe

dieses Studienangebotes sind Bachelorabsolventinnen und -absolventen, die einen Masterstudiengang berufsbegleitend, während Erziehungszeiten, Pflegezeiten o. ä. anstreben. In den kommenden Jahren wird der Fachbereich Erfahrungen mit diesem Studienmodell sammeln und ggf. geeignete, auf die Klientel zugeschnittene didaktische Reformelemente einfließen lassen. Hierbei werden auch die Erfahrungen aus dem mittlerweile etablierten dualen Studiengang Bachelor Maschinenbau Berücksichtigung finden. Einer hochschulweit organisierten Vermarktung von akademischen Weiterbildungsangeboten steht der Fachbereich positiv gegenüber.

Personalentwicklung

➤ Trotz der Auswirkungen der bisherigen Stellenbesetzungsquotenreduktionen und gleichzeitig stark gestiegenem Studierendenaufkommen (ca. +50 Prozent in den vergangenen vier Jahren) versucht der Fachbereich, adäquate Personalkapazität für Administration, Lehre und Forschung vorzuhalten. Dies erfolgt durch Einsatz von Finanzmitteln für befristete, aber auch unbefristete Stellen und Weiterbildung, die Nutzung hochschulweiter Kapazitätsausbau-Programme („Studium Plus“, Qualifizierungsstellen) sowie erfolgreiche Akquisition von Drittmitteln, die auch für Personalstellen (z. B. Promotionsstellen) eingesetzt werden. Durch das Studienangebot des „Masters in Teilzeit“ gekoppelt mit der Bereitstellung finanzieller Mittel soll es künftig besonders qualifizierten Bachelorabsolventen ermöglicht werden, sowohl ein weiterführendes Studium als auch eine berufliche Tätigkeit am Fachbereich durchzuführen. Die Rahmenbedingungen für neuberufene Professoren am Fachbereich werden in der Weise gestaltet, dass ihre an-

wendungsbezogene Forschung und damit auch die Kooperationsmöglichkeiten mit regionalen und internationalen Unternehmen gefördert werden. Dies wird durch Bereitstellung von hinreichend dimensionierten Laborflächen und ausreichend bemessenen Finanzmitteln für Laborausstattungen angestrebt.

Inhaltliche Profilierung

➤ Der Fachbereich Maschinenbau hat sich aktiv am Strategieprozess („Wir denken Zukunft“) und dort insbesondere im Feld „Materialien verstehen – Ressourcen schonen“ beteiligt. Die Inhalte der vier in diesem Rahmen als Megatrends in den Ingenieurwissenschaften herausgearbeiteten Säulen werden bereits durch die verschiedenen Fachgebiete der Professoren thematisch abgebildet. Weiterhin sollen dazu fachbereichseigene Ressourcen zur Unterstützung bereitgestellt werden. Sofern fachbereichsexterne Ressourcen angeboten werden, ist ein Ausbau in diesen Bereichen möglich und gewünscht.

Weitere Entwicklungslinien

➤ Beim Einstieg in technische Studiengänge verfügen Studierende oftmals noch nicht über die erforderliche fachliche Vorbildung (z. B. in der Mathematik). Zudem ist zu beobachten, dass es Schulabgängern, aufgrund überwiegenden Fehlens technischer Unterrichtsfächer an den Schulen, häufig an einer Orientierung mangelt, welches Ingenieurstudium für sie besonders geeignet ist. In beiden Fällen erscheint eine Studiumvorbereitungsphase (Propädeutikum) sehr hilfreich. Der Fachbereich wird sich an der Entwicklung eines entsprechenden fachbereichsübergreifenden Konzeptes beteiligen.

Academic
Scorecard
MB

Verabschiedet
in der Sitzung
des Fach-
bereichsrats
am 16.9.2015

1 BILDUNG

1.1	Übergang in die Hochschule optimieren	1.1.1	Studierfähigkeit sicherstellen
1.2	Gute Lehre anbieten	1.2.1	Elektronische Lehrmedien auf/für Mobilgeräte bereitstellen
		1.2.2	Teilzeitstudienangebote etablieren
		1.2.3	Verankerung technologischer Megatrends in der Lehre
		1.2.4	Weiterbildende Studienangebote konzeptionieren
1.3	Internationalisierung in der Lehre stärken	1.3.1	Auslandserfahrungen für Studierende erleichtern

2 FORSCHUNG

2.1	Forschung stärken	2.1.1	Innovationen im Fachbereich stärken
2.1	Forschung stärken	2.1.2	Forschungsaktivitäten auf internationaler Ebene sichtbarer machen
		2.1.3	Wissenschaftlichen Nachwuchs fördern

3 RESSOURCEN

Personal			
3.1	Adäquate Personalkapazität für Administration, Lehre und Forschung vorhalten	3.1.1	Finanzierung sicherstellen
Infrastruktur			
3.2	Forschungsaktivitäten neuberufener Professorinnen und Professoren mit Ressourcen unterstützen	3.2.1	Rahmenbedingungen für Neuberufene optimal für anwendungsbezogene Forschung und Kooperations- möglichkeiten mit Unternehmen gestalten
Finanzen			
3.3	Verlässliche Finanzplanung etablieren	3.2.1	Solide Finanzplanung zur Umsetzung der Ziele des Fachbereichs sicherstellen
Management			
3.4	Ablauforganisation professionalisieren	3.2.1	Prozesse hinsichtlich des Campus Management Systems optimieren

- Orientierungsphase (Propädeutikum) für an einem technischen Studium Interessierte konzipieren und umsetzen
- Aufbau eines fachbereichsübergreifenden technischen Propädeutikums mitgestalten: Konzepterstellung, gemeinsam mit den anderen technischen FBen, Akquise von Fördermitteln (MIWF), Bindung der Lehrkräfte an den Fachbereich
- Bestand elektronischer Lehrmedien und E-Learning-Angebote erfassen und erweitern
- Technische Voraussetzungen für die Migration von elektronischen Lehrmedien klären
- Migration der elektronischen Lehrmedien durchführen
- Optimierungspotenziale identifizieren und erschließen
- Potenzial des Ausbaus des dualen Bachelorstudiengangs ermitteln und ggf. erschließen
- Master in Teilzeit einführen und hinsichtlich der didaktischen Umsetzung durch das Wandelwerk begleiten lassen
- Verstärkt Simulationswerkzeuge in der Lehre einsetzen
- Systemintegrierte Potenziale in die Lehre aufnehmen
- Fachgebiete des Profilschwerpunktes „Innovative Technologien“ fördern, insbesondere durch potenziell bereitgestellte zusätzliche Ressourcen
- O. g. Fachgebiete in die Lehre einfließen lassen
- An einem Prozess zur Schaffung eines interdisziplinären technischen Weiterbildungsangebotes beteiligen
- Internationale Kooperationen des Fachbereichs pflegen und erweitern
- Die enge Zusammenarbeit mit dem IO pflegen
- Outgoings organisatorisch und beratend unterstützen

- Fachgebiete des Profilschwerpunktes „Innovative Technologien“ fördern, insbesondere durch potenziell bereitgestellte zusätzliche Ressourcen
- An internationalen Kongressen teilnehmen
- Internationale Reviewtätigkeit durchführen
- Wissenschaftliche Publikationen international veröffentlichen
- Qualifizierungsstellen beantragen
- Potenzielle Promovenden ansprechen
- Qualifizierte Bachelorstudierende für Masterstudium und Berufstätigkeit am FB werben

- Hochschulweite Kapazitätsausbauprogramme wie Studium Plus, Qualifizierungsstellen nutzen
- Erfolgreich Drittmittel akquirieren, die auch für Personalstellen eingesetzt werden können

- Hinreichend dimensionierte Laborflächen bereitstellen
- Ausreichend bemessene Finanzmittel für Laborausstattungen bereitstellen

- Alle für eine kurz- oder mittelfristige Finanzplanung erforderlichen Größen kontinuierlich erfassen

- Einführungsphase des Campus Management Systems unterstützen
- Verwaltungsprozesse den neuen Möglichkeiten des Campus Management Systems anpassen

Fachbereich Oecotrophologie · Facility Management

Strategische Überlegungen

➤ Der FB Oecotrophologie · Facility Management bildet Studierende in den Berufsfeldern Ernährung, Lebensmittelwirtschaft, Haushaltswissenschaften und im Facility Management aus. Eine moderne, nachfrage- und zukunftsorientierte Ausbildung, in der neueste Erkenntnisse aus der angewandten Forschung integriert werden, entspricht unserem Selbstverständnis, um den Absolventinnen und Absolventen beste Chancen für die weitere Karriere zu ermöglichen. Zu den am FB verankerten Zukunftsthemen gehören das Aufspüren von Trends für nachhaltige, gesundheitsförderliche und genussvolle Lösungen in der Produktion von Lebensmitteln und die Entwicklung von gesundheitserhaltenden Konzepten in der Ernährung, priorisiert durch die Zunahme ernährungsbedingter Krankheiten und durch den demografischen Wandel. In den Haushaltswissenschaften geht es um die Entwicklung innovativer Konzepte von Verpflegungs- und Versorgungsdienstleistungen sowie nachhaltiger Daseinsvorsorge für Menschen in ihren verschiedenen Lebensphasen.

Die Kollegen und Kolleginnen vom Facility Management richten ihr Augenmerk zukünftig verstärkt auf die intelligente, nachhaltige, technologie- sowie wertorientierte Planung, Steuerung und Verwaltung von Immobilienportfolios unter Nutzung digitaler Dienstleistungen und Geschäftsmodelle.

Internationalisierung

➤ Themen der Internationalisierung des Arbeitsmarktes und der damit verbundenen zunehmenden Interkulturalität werden für die Berufsfelder von Oecotrophologen und Facility Managern in den nächsten Jahren von erstrangiger Bedeutung sein. Entsprechend der Nachfrage aus der Fachpraxis und der Studierendenschaft liegt ein

Entwicklungsschwerpunkt des FBes in der verstärkten Internationalisierung des FBes. Dabei steht nicht die Entwicklung neuer internationaler Studiengänge, sondern die Ergänzung entsprechender Angebote in den bestehenden Ausbildungsbereichen im Fokus. Um die Internationalisierungsstrategie des FBes mitzutragen, werden die Lehrenden mit zentralen Angeboten unterstützt. Für alle Studiengänge wird angestrebt, einzelne Pflichtmodule mit einem erhöhten Anteil an englischsprachiger Literatur und in englischer Sprache anzubieten. Um die Sprachkompetenz zu steigern, ist geplant, möglichst viele Native Speaker als Gastdozenten zu gewinnen. Der Austausch mit ausländischen Hochschulen soll weiter verbessert werden, indem regelmäßig Projekt- und Abschlussarbeiten mit und bei den Kooperationspartnern organisiert werden. Studierende und Mitarbeiter werden regelmäßig über die Möglichkeit zu Studien-, Praktika- und Auslandsaufenthalten informiert und zur Teilnahme motiviert.

Digitalisierung

➤ Lehrangebote sollen verstärkt mit Hilfe von digitalen Produkten ergänzt werden, um so die Studierbarkeit, vor allem für nichttraditionelle Studierendengruppen, zu verbessern. Auf Basis der Bestandsaufnahme werden Erweiterungen und Ergänzungen erforderlich sein, die beispielsweise das E-Learning-Angebot im FB verbreitern, so dass den Mobilitätsanforderungen der heutigen Studierenden (Lectures at home, L@H; Lectures2Go) in geeigneter Weise begegnet werden kann. Auch die Erweiterung des Angebotes für die Internationalisierung soll mit einer verstärkten Digitalisierung einhergehen. Denkbar wären das Angebot von digitalen Sprachkursen und Chemiekursen sowie die Einbindung internationaler Praxisbeispiele.

Weiterbildung

➤ Neben den traditionellen Studierendengruppen ist es Ziel des FBes, auch die sogenannten nichttraditionellen Studierendengruppen im Bildungsangebot zu berücksichtigen. Unter eigener Federführung sollen jedoch keine Weiterbildungsangebote priorisiert werden. Vielmehr richtet sich der FB darauf aus, Weiterbildungsangebote auf modularer Ebene zu schaffen und die entsprechenden Bedarfe aus einer intensivierten Alumni-Arbeit heraus abzuleiten und aktuell zu halten. Bei der Umsetzung dieser Angebote werden die Entwicklungen des FBes hinsichtlich des Entwicklungsfeldes „Digitalisierung“ berücksichtigt, da neben dem Qualitätsaspekt vor allem Flexibilität im Interessenschwerpunkt der Adressaten liegt.

Personalentwicklung

➤ Der FB hat als langfristige Strategie ein Personalpaket verabschiedet. Es wurde und wird die Besetzung von Stellen vorgezogen, um im Rahmen der finanziellen Vorgaben Personal für die gestiegenen Zahlen von Studierenden zur Verfügung zu haben. In der Personalentwicklung liegt der Schwerpunkt auf der Weiterentwicklung der Kompetenzen für Fremdsprachen, Didaktik und Serviceorientierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die Förderung des Nachwuchses durch Promotionen und Nachwuchsprofessuren soll auf eine breitere Basis gestellt werden.

Inhaltliche Profilierung

➤ Im Rahmen der Profilbildung der Hochschule werden verschiedene Lehrende ihre Forschungsaktivitäten zu Fragestellungen des demografischen Wandels ein-

bringen. Dazu gehören beispielsweise i) die Entwicklung von Wohnkonzepten und sozialen Dienstleistungen für ältere Menschen in ländlichen Lebensräumen, ii) gesunde Ernährung und iii) Lebensmittelsicherheit im Alter sowie iv) innovative Produktentwicklungen von Lebensmitteln für ältere Menschen. Andere Stärken der Forschung umfassen ein weites Spektrum an modernen Fragestellungen in den Teildisziplinen der Oecotrophologie und des Facility Managements, die insbesondere der Nachhaltigkeitsforschung gewidmet sind. Hierzu zählen beispielsweise die „Reduzierung von Lebensmittelabfällen“, „Urbanes Gärtnern“, Projekte im Bereich der „Humanitären Hilfe“ sowie der „Einsatz von Big Data“.

Weitere Entwicklungslinien

➤ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FBes Oecotrophologie Facility Management werden mit Engagement sich der kontinuierlichen Verbesserung der Studiengänge widmen. Ziele sind eine bessere Studierbarkeit, effiziente und praktische Angebote zur Weiterbildung für Studierende in Teilzeit oder nichttraditionelle Studierendengruppen. Dafür soll das Portfolio der Module der jetzigen Studiengänge und Schwerpunkte anhand der Nachfrageorientierung geprüft und optimiert werden, um so ergänzende und substituierende Lehrmodule zu entwickeln, die den oben genannten Zielen gerecht werden. Um das zu erreichen, soll stärker von der ausgewiesenen Expertise des externen Beirates profitiert und Ergebnisse von Lehrevaluationen besser implementiert werden. Ein weiterer zukünftiger Aspekt liegt in der Stärkung der Reputation des FBes mit dem Anspruch, das Selbstverständnis unserer Studierenden zu stärken und die ständig steigenden Erwartungen des Marktes zu übertreffen.

Academic
Scorecard
OEF

Verabschiedet
in der Sitzung
des Fach-
bereichsrats
am 9.12.2015

1 BILDUNG

1.1	Internationalisierung der Studiengänge ausbauen	1.1.1	Lehrangebote in Fremdsprachen ausbauen (Priorität Englisch)
		1.1.2	Kooperationen mit ausländischen Hochschulen weiter ausbauen
		1.1.3	Digitale Angebote einsetzen
1.2	Studienerfolg optimieren	1.2.1	Bestehende Studiengänge fortlaufend optimieren
		1.2.2	E-Learning-Angebote ausbauen
		1.2.3	Praxisbezug stärken
		1.2.4	Zufriedenheit von Studierenden fördern
1.3	Reputation des FB stärken	1.3.1	Nichttraditionelle Studierendengruppen ansprechen
		1.3.2	Identifikation der Studierenden mit dem Fachbereich stärken
		1.3.3	Alumni-Arbeit ausbauen
		1.3.4	Öffentlichkeitsarbeit verbessern

2 FORSCHUNG

2.1	Forschungsaktivitäten fördern	2.1.1	Forschungsaktivitäten unterstützen
		2.1.2	Bewerbung um Qualifizierungsstellen und Nachwuchsprofessuren weiter fördern
2.2	Forschungstransfer in Lehre und Praxis verstärken	2.2.1	Partnerschaften mit Unternehmen stärken
2.3	Öffentlichkeitsarbeit zu Forschungstätigkeiten des Fachbereichs verbessern (intern + extern)	2.3.1	Forschungsprojekte und -ergebnisse stärker publik machen

3 RESSOURCEN

Personal

3.1	Personalentwicklung optimieren	3.1.1	Personal in der Qualifikationsentwicklung bestmöglich unterstützen
-----	--------------------------------	-------	--

Infrastruktur

3.2	Infrastruktur optimieren	3.2.1	Angebot Selbstlernräume verbessern
		3.2.1	Situation PC-Pools optimieren

Management

3.3	Finanzmanagement professionalisieren	3.3.1	Transparenz schaffen
3.4	Personalmanagement durchführen	3.4.1	Personalplanung budgetbezogen fortschreiben
3.5	Interne Prozesse stärken	3.5.1	Workshop-Kultur zur Entwicklung gemeinsamer Ziele fortführen und ausbauen
		3.5.2	Zusammenarbeit mit dem Beirat intensivieren

- Hilfsangebote für Lehrende schaffen (z. B. professionelle Übersetzungen, gemeinsame Lehre mit Kollegen, Sprachen-Coaching) ➤ Mobilität der Lehrenden fördern (z. B. über Erasmus) ➤ Mobilität der wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter fördern (z. B. durch Informationen zu Mobilitätsangeboten des Personals) ➤ Einsatz englischsprachiger Literatur fördern ➤ Angebote Native Speaker über Lehraufträge schaffen ➤ Einführung englischer Pflichtmodule prüfen (z. B. eins pro Sem)
- Mobilität der Studierenden durch Ausbau von Austauschplätzen fördern ➤ Kooperationen mit ausländischen Hochschulen zur Durchführung einzelner Projekte starten (damit ist nicht die vollständige Belegung von Modulen im Ausland gemeint, sondern die Kooperation mit Partnern für einzelne Modulbestandteile)
- Nutzung digitaler englischsprachiger Angebote (z. B. Online-Vorlesungen)
- Reform der Bachelorstudiengänge umsetzen
- Bestehende E-Learning-Angebote im FB bekannter machen ➤ Angebot und Nutzung von Modulen auf internationalen Plattformen prüfen ➤ Einsatz weiterer Tools (z. B. Live Classroom) prüfen
- Fallstudien zu typischen Berufssituationen entwickeln ➤ Einbindung von Praxispartnern weiter ausbauen
- Entwicklung eines Index zur Zufriedenheit der Studierenden prüfen ➤ Selbsttest und/oder ein Tutorensystem zur Prüfung der Eignung für den Studiengang prüfen ➤ Interne Kommunikation stärken (Zielgruppe Studierende)
- Bewerberkonferenzen für die Bewerber eines Jahrganges durchführen ➤ Prozess zur Beratung bzw. zum Coaching von Studierenden mit schwachen Studienleistungen entwickeln
- Weiterbildungsangebote auf modularer Ebene schaffen (Zertifikate)
- Studiengangübergreifende Angebote organisieren
- Gemeinsame Veranstaltungen für Alumni und Studierende anbieten
- Konzept zur Öffentlichkeitsarbeit ausbauen und umsetzen
- Zusammenarbeit mit der Transferstelle intensivieren ➤ Forschungsschwerpunkte der FH unterstützen
- Lehrende bei der Antragstellung und Finanzierung unterstützen
- Masterstudierende zu Forschungsprojekten und Promotionsmöglichkeiten informieren
- Veranstaltungen für Forscher und Praxispartner unterstützen
- Angebote zur Kommunikation der Forschungsaktivitäten entwickeln (z. B. regelmäßig Tagungen organisieren)
- Information zu Qualifizierungsangeboten der Hochschule verbessern ➤ Qualifizierungsvorschläge durch das Personal aufnehmen und prüfen ➤ Qualifizierungsangeboten entwickeln, die aus dem Bedarf des FBs abgeleitet werden (z. B. Fremdsprachen, Interkulturalität, IT, Prüfungsformen, Didaktik)
- Ausstattung bestehender Räume verbessern ➤ Machbarkeit für Zusatzflächen prüfen
- Machbarkeit „mobiler PC-Pool“ prüfen
- Strategisches Finanzmanagement einführen ➤ Berichtswesen aufbauen
- Transparenz zur Stellenplanung optimieren
- Regelmäßige Klausurtagung einführen (1- bis 2-mal jährlich)
- Expertise des Beirates stärker nutzen ➤ Ergebnisse im FBR kommunizieren

Fachbereich Physikalische Technik

Strategische Überlegungen

➤ Die Physikalische Technik ist die ingenieurmäßige Umsetzung physikalischer Erkenntnisse in nutzbringende, innovative und umweltverträgliche technische Verfahren und Produkte. Im Studium werden nicht nur vertiefte Kenntnisse der Physik, sondern auch interdisziplinäre Methoden aus den Bereichen Maschinenbau und Elektrotechnik vermittelt. Es wird in den Fachrichtungen Lasertechnik, Biomedizinische Technik, Wirtschaftsingenieurwesen sowie Technische Orthopädie gelehrt und geforscht. Hierbei handelt es sich um auch zukünftig relevante Schlüsseltechnologien, so dass die Ergebnisse der Forschung wesentlich zur Lösung drängender Zukunftsfragen in den Bedarfsfeldern Mobilität, Klima- und Umweltschutz, Energie, Gesundheit, Kommunikation sowie Sicherheit beitragen. Durch die enge Verknüpfung von Lehr- und Forschungstätigkeiten werden Studierende gezielt auch für anspruchsvolle Tätigkeiten in diesen Arbeitsfeldern qualifiziert.

In den Jahren 2016 bis 2020 ist sowohl eine weitere Stärkung als auch eine stärkere Verzahnung der beiden Bereiche „Optische Technologien/Lasertechnik“ bzw. „Biomedizinische Technik“ geplant. So wird der strategisch wichtige Bereich „Optische Technologien/Lasertechnik“ als ein Profilschwerpunkt des Fachbereichs weiterentwickelt. Auch die Biomedizinische Technik gehört weltweit zu den innovativsten Schlüsseltechnologien und stellt mit Blick auf die demographische Entwicklung weiterhin eine zentrale Säule des Fachbereichs dar, die weiter ausgebaut werden soll. In diesem Zusammenhang ist zurzeit die Gründung eines Medizintechnik-In-Instituts gemeinsam mit dem Fachbereich Elektrotechnik und Informatik, Gesundheit und dem Institut für Technische Betriebswirtschaft in

Planung. Die Entwicklung neuer Medizinprodukte ist für alle Bereiche des Lebens essenziell.

Schließlich gewinnt der Einsatz von Lasern und optischen Technologien in der Medizin zunehmend an Bedeutung. Die geplante Verzahnung und Stärkung der Bereiche wird neue Arbeitsfelder für zusätzliche Promotionen bereitstellen.

Internationalisierung

➤ Der Fachbereich Physikalische Technik unterhält Kooperationen in Australien, Brasilien, Frankreich, Italien, den Niederlanden, Polen, Schweden, der Schweiz, Tschechien und den USA. Es ist geplant, die Kooperationen u.a. im Rahmen von DAAD-Projekten weiter auszubauen und neue Kooperationspartner zu gewinnen. Im Zusammenhang mit der Internationalisierung steht auch die Neuausrichtung der Lehrinhalte des Sprachenzentrums, an der der Fachbereich Physikalische Technik beteiligt ist. Es ist geplant, die Lehrinhalte stärker auf die Vermittlung der Kompetenzen „Communication and Negotiation Skills“ auszurichten.

Digitalisierung

➤ Im Rahmen des Wandelfondsprojekts „Interaktive Lehre“ werden neben der Unterstützung von Vorlesungen (Simulationen, Experimente, Videotutorials) interaktive Elemente in Skripten, Übungen, Anleitungen bis hin zu Tests (Eingangs- und Zulassungstests, E-Prüfungen) entwickelt und eingesetzt. Dieses Projekt soll fortgeführt und auf weitere Module ausgeweitet werden.

Innerhalb des Projekts „E-Learning in der Biomechanik“ wird eine Software zur selbstgesteuerten Vertiefung einzelner Themenblöcke der Module Technische Biomechanik und Klinische Biomechanik entwickelt, evaluiert und implementiert. Im Rahmen des Wandelfonds-Spezial-Projekts „Master in Teilzeit“ werden für den weiterbildenden Masterstudiengang Medizintechnik E-Learning-Elemente und E-Selfassessment-Elemente entwickelt und implementiert.

Weiterbildung

➤ Der Fachbereich Physikalische Technik plant, sein Studienangebot um einen weiterbildenden Masterstudiengang Medizintechnik zu erweitern. Im Rahmen des Wandelfonds-Spezial-Programms „Master in Teilzeit“ wird ein Masterstudiengang entwickelt, der Lehrinhalte nach dem Blended-Learning-Konzept vermittelt. Studierende haben dabei die Möglichkeit, einzelne Module zur Weiterbildung zu belegen bzw. Leistungspunkte innerhalb des Studienangebots zu sammeln und den Masterabschluss zu erwerben. Damit reagiert der Fachbereich auf die akute Knappheit von Fachkräften im Medizintechniksektor. Der duale Bachelorstudiengang Technische Orthopädie soll weiter gestärkt werden.

Personalentwicklung

➤ Die Personalentwicklung des Fachbereichs zielt auf zwei Punkte: 1. eine sehr gute Lehre sicherzustellen und 2. den zum Teil noch befristet beschäftigten Mitarbeitenden eine langfristige Perspektive zu bieten. Weiterbildungsmaßnahmen für Lehrende und Mitar-

beitende sollen stärker beworben und die Teilnahme daran ermöglicht werden sowie der wissenschaftliche Nachwuchs gefördert werden. Im Fachbereich existiert eine detaillierte Personalplanung bis zum Jahr 2023, in der sich die Wiederbesetzung von Stellen an den parallelen Planungen im Rahmen des Open-Space-Prozesses orientiert. Die in den nächsten Jahren neu zu besetzenden und für die inhaltliche Ausrichtung des Fachbereichs sehr wichtigen Professuren „Medizintechnik“ und „Lasertechnik“ werden wiederbesetzt. In den Masterstudiengängen des Fachbereichs werden diese beiden Bereiche bereits im Modul „Laser in der Medizin“ miteinander vereint. Eine zusätzliche Personalstelle aus dem Open-Space-Programm könnte dieses Vorhaben entscheidend unterstützen. Die Stelle der strategisch wichtigen Säule Materialwissenschaften, die derzeit mit einer Nachwuchswissenschaftlerin besetzt ist, soll verstetigt werden.

Inhaltliche Profilierung

➤ Der Fachbereich Physikalische Technik beteiligt sich maßgeblich an der Ausarbeitung und Ausgestaltung der fächerübergreifenden Profillinie „Werkstoffe verstehen – Ressourcen schonen“. Der Bereich „Optische Technologien/Lasertechnik“ wird in diesem Kontext weiterentwickelt. Das bereits im Fachbereich vorhandene Know-how auf dem Gebiet der Materialwissenschaften soll genutzt und weiter ausgebaut werden. Diese Profillinie stellt auch eine Verbindung zur Medizintechnik dar. Die Schlüsseltechnologie Biomedizinische Technik stellt weiterhin eine zentrale Säule des Fachbereichs dar.

Strategisches Ziel

Konkretes Ziel

Academic
Scorecard
PT

Verabschiedet
in der Sitzung
des Fach-
bereichsrats
am 27.5.2015

1 BILDUNG

- | | | | |
|-----|---|-------|---|
| 1.1 | Übergang in die Hochschule optimieren | 1.1.1 | An Kapazität orientierte Studienanfängerzahlen im Bachelorstudiengang sicherstellen |
| | | 1.1.2 | Diversitätsgerechten Studieneinstieg ermöglichen |
| 1.2 | Übergang in die Masterstudiengänge verbessern | 1.2.1 | Zahl der Studienanfänger in den Masterstudiengängen stabilisieren |
| 1.3 | Studienverlauf optimieren | 1.3.1 | Studier- und Prüfbarkeit der Bachelorstudiengänge optimieren |
| | | 1.3.2 | Studienabbrecher in den Bachelorstudiengängen reduzieren |
| 1.4 | Erwerb interkultureller Kompetenzen ausbauen | 1.4.1 | Sprachangebot anpassen |
| | | 1.4.2 | Englischkompetenz stärker fördern |
| 1.5 | Weiterbildungsangebote entwickeln | 1.5.1 | WB-Masterstudiengang entwickeln und aufbauen |

2 FORSCHUNG

- | | | | |
|-----|-------------------------|-------|---|
| 2.1 | Forschungsstärke halten | 2.1.1 | Forschungsaktivitäten innerhalb des FB unterstützen |
| | | 2.1.2 | Wissenschaftlichen Nachwuchs fördern |
| | | 2.1.3 | Instituts- und Ausgründungen fördern |

3 RESSOURCEN

- | | | | |
|----------------------|---|-------|--|
| Personal | | | |
| 3.1 | Personal in der Lehre sicherstellen | 3.1.1 | Finanzierung für Lehrpersonal sicherstellen |
| | | 3.1.2 | Stellenneubesetzung an strategischer Zielsetzung/ Entwicklungsfeldern ausrichten |
| | | 3.1.3 | Weiterbildung ermöglichen |
| Infrastruktur | | | |
| 3.2 | Sächliche Ausstattung sichern/ausbauen | 3.2.1 | Laboraüstung, Lehrraumausstattung etc. modernisieren und erweitern |
| Finanzen | | | |
| 3.3 | Gesamtfinanzierung des FB sicherstellen | 3.3.1 | Hohe Studierendenzahlen in den Bachelor- und Masterstudiengängen sicherstellen |
| | | 3.3.2 | LOM aus RSZ und Drittmitteln sicherstellen |
| | | 3.3.3 | QV-Mittel sicherstellen |
| Management | | | |
| 3.4 | Aktiv die Hochschulentwicklung mitgestalten | 3.4.1 | Vorreiterrolle in Studieneingangsphase halten |
| | | 3.4.2 | Entwicklung strategischer Ziele unterstützen |
| | | 3.4.3 | Gremienarbeit ermöglichen |

- Kooperationen mit Schulen weiter pflegen ➤ Aktivitäten an Infotagen beibehalten
 - Studi-Guide und Schülerlabor weiterführen
-
- Einführung eines nullten Studienjahrs prüfen (übergeordnetes Projekt mit dem Dez. Studium und Akademisches)
 - Beratung für Studieninteressierte intensivieren ➤ Finanzielle Mittel zur Fortführung der Wandelfondsprojekte (Rechenbrücke, Studitrainer) akquirieren
-
- Informationsveranstaltungen im dritten Semester durchführen ➤ Externe Werbung für den Masterstudiengang Photonik durchführen ➤ Hohe Studierendenzahlen in den Bachelorstudiengängen halten
-
- Betreuung der Erst- und Folgesemester durch Mentoren, Tutoren, Hausaufgabenkontrolle etc. fortführen ➤ Inhalte zur Erhöhung des Selbstlernerfolgs ((E-)Skripte) und der Selbstkontrolle (Quiz, (E-) Praktikumseingangsprüfungen etc.) entwickeln
-
- Einführung eines nullten Studienjahrs zur Vermittlung von für das Studium relevanten Grundkenntnissen prüfen (übergeordnetes Projekt mit dem Dez. Studium und Akademisches)
 - Zielgruppenorientierte Beratung verbessern
-
- Sprachenzentrum in Absprache aller Steinfurter Fachbereiche stärken
 - Lehrinhalte der Englischmodule auf Communication and Negotiation Skills ausrichten
 - Kursniveau den sprachlichen Vorkenntnissen der Studierenden anpassen
-
- Englischsprachige Module im Curriculum verankern ➤ Englischmodul im Master Bio einführen
-
- Projekt erfolgreich durchführen ➤ Finanzierung ermöglichen
-
- Deputatsreduzierung (gekoppelt an Drittmiteleinahmen) und Freisemester ermöglichen ➤ „Drittmittelbonus“ gewähren
 - Zusammenarbeit mit Train erhöhen ➤ Forschungsanträge stellen ➤ Veröffentlichungen und Patente fördern
-
- Suche nach betreuenden Universitätsprofessorinnen und -professoren unterstützen
 - Potenzielle Promovierende ansprechen ➤ Qualifizierungsstellen beantragen
-
- Die Gründung von Instituten und Unternehmen unterstützen
-
- Rückstellungen bilden
-
- Bei Neubesetzungen strategische Zielsetzung und Frauenbesetzungsquote (14,9 %) berücksichtigen
-
- Weiterbildungsmaßnahmen bei den Lehrenden und Mitarbeitenden bekannt machen
 - Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen
-
- Invest-/Wartungsplanung durchführen
 - QV- und Großgeräteanträge stellen
-
- Siehe Perspektive Bildung
-
- Studienverlauf optimieren ➤ Drittmittelwerbung ermöglichen
-
- QV-Anträge stellen
-
- Projekte zur Studieneingangsphase wie EMSIG, Studitrainer, Nulltes Semester, ... durchführen
-
- Mitarbeit in Open Space, QM, HEP, ... fortsetzen
-
- Über Bedeutung der Gremien informieren, Kandidatur von FBsmitgliedern ermutigen und unterstützen

Fachbereich Sozialwesen

Strategische Überlegungen

➤ Der Fachbereich Sozialwesen bildet Fachkräfte für den sozialen Bereich aus. Durch sein vielfältiges Studien- und Weiterbildungsangebot befähigt er die Studierenden zur professionellen Begleitung und Unterstützung von Menschen bei der Bewältigung ihrer Lebensaufgaben und der Verbesserung ihrer Lebensbedingungen. Die Absolventinnen und Absolventen des Fachbereichs werden für vielfältige Aufgaben qualifiziert, damit ihnen zahlreiche Arbeitsfelder für eine berufliche Tätigkeit offenstehen: Jugend-, Alten-, Familien- und Behindertenhilfe, Soziale Arbeit im Gesundheitswesen und in Betrieben, in der Erziehungs-, Bildungs- und Kulturarbeit sowie Hilfe in prekären Lebenslagen, bei Inklusion und Resozialisierung.

Internationalisierung

➤ Das strategische Ziel der Internationalisierung verfolgt der Fachbereich durch die Verstärkung bestehender Aktivitäten (z. B. Hochschulkooperationen, Exkursionen), vor allem aber durch den Ausbau geeigneter weiterer Maßnahmen. Konkret soll das Fremdsprachenangebot erweitert werden – als unterstützende Vorbereitung von studentischen Auslandsaufenthalten oder als Maßnahme einer „Internationalisation at home“. Dazu sollen auch eine Online-Vorlesung mit internationalen Vertretern zum Thema „Soziale Arbeit im internationalen Vergleich“ und weitere Lehrveranstaltungen mit internationaler Perspektive in wiederkehrendem Turnus angeboten werden.

Neben dem Studierenden- soll auch der internationale Lehrendenaustausch unterstützt werden. Dazu erscheint vor allem die Förderung auch kurzzeitiger Gastdozenturen sinnvoll.

Digitalisierung

➤ Digitalisierung spielt bei den strategischen Überlegungen des Fachbereichs Sozialwesen eine große Rolle. Neben dem bereits seit vielen Jahren etablierten internetbasierten Studiengang „BASA-online“ soll ab Wintersemester 2016/2017 ein onlinebasierter Masterstudiengang „Soziale Arbeit“ das Studienangebot des Fachbereichs bereichern. Gleichzeitig soll auch der Anteil von Online- und Blended-Learning-Veranstaltungen in den Präsenzstudiengängen erhöht werden – nicht zuletzt auch zur Flexibilisierung des Zugangs zu Lehrangeboten. Dazu strebt der Fachbereich einen Ausbau interaktiver Präsentations- und Kommunikationstechnologie an.

Beratung für Studierende des Fachbereichs soll um Online-Beratung als niederschwelliges und lebensweltnahes Angebot mit dem Ziel besserer Erreichbarkeit erweitert werden.

Andererseits soll das Thema „Digitalisierung“ auch hinsichtlich seiner Bedeutung für die Praxis der Sozialen Arbeit verstärkt in den Blick genommen werden. Die Arbeitsbedingungen haben sich in vielen Handlungsfeldern im Zuge von Digitalisierungsstrategien nachhaltig verändert, insbesondere auch im Hinblick auf Standardisierung von Prozessen mit ihren Vor- und Nachteilen. Dies soll durch eine regelmäßige Lehrveranstaltung akzentuierter als bislang Gegenstand des Studiums werden.

Weiterbildung

➤ Der Fachbereich Sozialwesen nimmt seit Jahren in der Weiterbildung eine Vorreiterrolle an unserer Hochschule ein. Das Weiterbildungsreferat ist im ver-

gangenen Jahrzehnt stark expandiert und wächst nach wie vor weiter. Neben zahlreichen Fortbildungsangeboten sind vor allem mehrmodulige Zertifikatsweiterbildungen ein Markenzeichen und ein Garant für den anhaltend großen Erfolg.

Gleichzeitig umfasst das Studienangebot des Fachbereichs mittlerweile drei weiterbildende Masterstudiengänge und mit der Weiterbildung „BA-Flex“ das innovative Angebot eines „Schnupperstudiums“ für Studieninteressierte mit der Möglichkeit der späteren Anrechnung besuchter Veranstaltungen im Falle der Aufnahme eines Studiums der Sozialen Arbeit an der FH Münster.

Auf diesem stabilen Fundament aufbauend verfolgt der Fachbereich einen weiteren Ausbau der Weiterbildungsaktivitäten, nämlich durch eine Erweiterung kreditierter Weiterbildungen zur Verbesserung der Verzahnung von Weiterbildung und Studium, durch Planung eines vierten weiterbildenden Masterstudiengangs („Kulturpädagogik“), durch Etablierung digitaler Lehr-/Lernformen („Webinare“) und durch den Ausbau von Inhouse-Weiterbildungen.

Personalentwicklung

➤ Zusätzlich zu den bereits praktizierten Instrumenten der Personalentwicklung steht für den Fachbereich Sozialwesen in den kommenden Jahren vor allem die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf der Agenda. Dies soll mit unterschiedlichen Maßnahmen (Beantragung weiterer Qualifizierungsstellen, fachbereichseigenes Doktorandenkolloquium, Bestellung eines Promotionsbeauftragten) realisiert werden.

Gefördert werden sollen auch die Forschungsaktivitäten der Lehrenden durch Forschungssemester.

Weitere wichtige strategische Ziele sind die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und der Gesundheit der Beschäftigten.

Inhaltliche Profilierung

➤ Der Fachbereich Sozialwesen beteiligt sich aktiv an der Ausarbeitung der hochschulübergreifenden Profilierungsthematik „Gesundheit leben“. Bei dieser Profillinie sollen vor allem Bedingungen, Möglichkeiten und Auswirkungen einer teilhabeförderlichen Gesellschaft im Sinne einer „Gesellschaft der Zukunft“ in den Mittelpunkt gerückt werden. Eine solche Gesellschaft richtet sich an den Bedürfnissen und Bedarfen der in ihr lebenden Menschen aus und wird vom Leitbild einer sozialen, ökologischen und ökonomischen Nachhaltigkeit sowie der Vermeidung resp. Beilegung sozialer Ungleichheiten getragen. Die Profillinie nimmt Bezug auf bereits bestehende Kompetenzfelder des Fachbereichs wie „Demografischer Wandel“ sowie „Gender, Integration und Multikulturalität“.

Strategisches Ziel

Konkretes Ziel

Academic
Scorecard
SW

Verabschiedet
in der Sitzung
des Fach-
bereichsrats
am 8.7.2015

1 BILDUNG

1.1	Bildungsangebote erweitern	1.1.1	Verzahnung von Weiterbildung und Studium verbessern
		1.1.2	Digitalisierung in der Sozialen Arbeit thematisieren
		1.1.3	Konsekutives Masterangebot erweitern
		1.1.4	Weiterbildendes Masterangebot erweitern
		1.1.5	Weiterbildungsangebot erweitern
1.2	Studium internationalisieren	1.2.1	Bedingungen Sozialer Arbeit in anderen Ländern kennenlernen
		1.2.2	Fremdsprachenkompetenz der Studierenden fördern
		1.2.3	Lehrendenaustausch unterstützen
		1.2.4	Lehre im Bereich Internationalisierung/Migration stärken
1.3	Qualität der Lehre verbessern	1.3.1	Kompetenzorientiertes Prüfen weiterentwickeln
		1.3.2	Unterst. von Stud. mit Studienproblemen verbessern
		1.3.3	Zugänge zum Lehrangebot flexibilisieren
		1.3.4	Moderne Lehre stärken
		1.3.5	Qualität der Lehre sichern

2 FORSCHUNG

2.1	Profilbildung schärfen	2.1.1	Forschungsvorhaben der Lehrenden unterstützen
		2.1.2	Wissenschaftlichen Nachwuchs fördern
		2.1.3	M.A.-Stud. zur Promotion motivieren u. unterstützen
		2.1.4	Forschungstransfer im Kollegium stärken

3 RESSOURCEN

Personal			
3.1	Gesundheit der Beschäftigten fördern	3.1.1	Sportliche Aktivitäten der Beschäftigten unterstützen
3.2	Geschlechtergerechtigkeit fördern	3.2.1	Im Genderplan aufgeführte Quotierungen sichern bzw. erreichen
3.3	Personalentwicklung fördern	3.3.1	Individuelle Entwicklung fördern
		3.3.2	Wissenschaftlichen Nachwuchs fördern
Infrastruktur			
3.4	Zukünftige Ausgaben absichern	3.4.1	Räumliche Ausstattung verbessern
		3.4.2	Methodenvielfalt in der Lehre fördern
Finanzen			
3.5	Gesamtfinanzierung des FB sicherstellen	3.5.1	Ansprüche auf Hochschulpaket II und III Mittel sichern
		3.5.2	Qualitätsverbesserungsmittel optimal einsetzen
		3.5.3	Drittmittel aus Weiterbildung auf jetzigem hohen Niveau verstetigen
		3.5.4	Drittmittel aus öffentlichen Projekten einwerben
		3.5.4	Zukünftige Ausgaben absichern
Management			
3.6	Kommunikation im Fachbereich verbessern	3.6.1	Arbeitsabläufe und Zusammenarbeit unterschiedlicher Funktionsbereiche optimieren
		3.6.1	Funktionsbereiche: Kommunikation vereinfachen/beschleunigen
3.7	Studienqualität international vergleichen	3.7.1	Zufriedenheit der Studierenden international vergleichen

- Creditierte Weiterbildungen anbieten
 - Seminarangebot zur Digitalisierung in der Praxis der Sozialen Arbeit
 - Onlinegestützten M.A.-Studiengang „Soziale Arbeit“ an den Start bringen
 - Weiterbildenden Masterstudiengang „Kulturpädagogik“ an den Start bringen
 - Inhouseveranstaltungen/-angebote ausbauen; Webinare als neue Lehr-/Lernformen etablieren
 - Exkursionen zu den Partnerhochschulen durchführen ➤ Online-Vorlesungen mit internationalen Vertretern zum Thema „Soziale Arbeit im internationalen Vergleich“ durchführen
 - Angebot an Sprachkursen ausbauen
 - Fördermöglichkeiten für (auch kürzere) Gastdozenturen im Ausland nutzen
 - Veranstaltungen zum Themenbereich durchführen (mögl. Themen: „Interkulturelle Herausforderungen in der Sozialen Arbeit“, „Soziale Problemlagen im globalen Kontext“)
 - Arbeitsgruppe zum Thema „Kompetenzorientiertes Prüfen“ einsetzen
 - Beratungsstelle für Studierende mit Studienproblemen aufbauen, incl. Online-Beratung
 - Blended-Learning im Präsenzstudium ausbauen; Parallele Aufzeichnung von Vorlesungen
 - BASA-Online didaktisch weiterentwickeln; Onlinelehr-/lernformen im Präsenzstudium stärken
 - Lehrevaluationen durchführen ➤ Lehrbeauftragtenkonferenz durchführen
- Forschungssemester fördern
 - Promotionskolloquium einrichten und verstetigen ➤ Weitere Qualifizierungsstellen beantragen
 - Doktorandenkolloquium unter Federführung des Promotionsbeauftragten am FB etablieren
 - Forschungskolloquium im Rahmen der Dozentenkonferenz durchführen
- Sportangebote zur Gesundheitsförderung entwickeln und umsetzen
 - Fachbereichsinternen Genderplan umsetzen
 - Jahresgespräche führen
 - Promotionskolloquium einrichten und verstetigen
- Neuen großen Hörsaal (mindestens 250 Plätze) und größere Seminarräume (mindestens 25 bzw. 45 Plätze) gewinnen
 - Ausbau interaktiver Präsentations- und Kommunikationstechnologien
- Ausreichende Anzahl an Ersteinschreibungen sicherstellen
- Neue Angebote generieren und bestehende ausbauen
 - Antragsberatung nutzen, Anträge stellen
 - Rücklagen für vorgezogene Professuren entsprechend MiFi bilden
- Regelmäßige Mitarbeiterbesprechungen durchführen
 - Funktionsbereiche auf Exchange-Server umstellen
 - Am U-Multirank teilnehmen

Fachbereich Wirtschaft

Strategische Überlegungen

➤ Der staatliche Auftrag gemäß Hochschulgesetz setzt unverändert die Oberziele für den Fachbereich Wirtschaft: Vorbereitung auf berufliche Tätigkeiten im In- und Ausland durch anwendungsbezogene Lehre, Forschung und Entwicklung sowie Weiterbildung. In diesem Rahmen füllt der Fachbereich die gegebenen Gestaltungsspielräume unter der Mission „Wir bilden Qualität“ mit einer Differenzierungsstrategie der „Qualitätsführerschaft“ aus. Die Erreichung dieser „Qualitätsführerschaft“ ist nur schwer messbar. Ein sehr gutes Abschneiden in den wiederkehrenden Rankings ist hier lediglich ein Indiz. Bedeutsam für den Fachbereich ist es, besonders motivierte Studierende und exzellentes Personal zu binden. Hierdurch soll die bereits hohe Reputation des Fachbereichs Wirtschaft und der FH Münster weiter gestärkt werden.

Die Qualität der Studienprogramme soll auch weiterhin durch eine Kompetenzorientierung in der Lehre und die Fortführung des Projektes der aktivierenden Lehre gestärkt werden. Das bestehende Studienangebot soll in den kommenden Jahren nur moderat weiter ausgebaut bzw. ergänzt werden. Der Schwerpunkt liegt in einer Sicherstellung und Stärkung des Qualitätsaspekts des bestehenden Studienangebotes. Die in der Vergangenheit extrem hohen Aufnahmezahlen im Bereich der Bachelorstudiengänge wird der Fachbereich bis 2020 aus gesellschaftlicher Verantwortung nur geringfügig zurückfahren. Der Fachbereich unternimmt zudem weiterhin Anstrengungen, über höhere Aufnahmezahlen in den bestehenden Masterstudiengängen zusätzliche Masterstudienplätze einzurichten.

In diesem Kontext erfolgt die im Folgenden dargestellte Ausgestaltung der strategischen Entwicklungsfelder der Hochschule am Fachbereich.

Internationalisierung

➤ Durch eine weitere gezielte Gewinnung von ausländischen Lehrenden und Studierenden für den Fachbereich soll die „Internationalisation@home“ profilbildend weiterentwickelt werden. Daneben sollen durch eine weitere Differenzierung unserer internationalen Austauschprogramme und insbesondere auch durch den Ausbau der Masterprogramme mit Doppelabschluss die Möglichkeiten des Erlebens eigener Auslandserfahrungen weiter gestärkt werden.

Schließlich wird der Fachbereich prüfen, ob durch die Durchführung einer AACSB-Akkreditierung der Qualitätsaspekt und die Attraktivität des Fachbereichs für ausländische Partnerhochschulen gestärkt werden können.

Digitalisierung

➤ Ein Schwerpunkt wird in der Entwicklung neuer Lehrkonzepte zur Digitalisierung des Lehrangebotes liegen. Darüber hinaus soll das hochschulweite Entwicklungsfeld der Digitalisierung am Fachbereich in besonderer Weise durch die Umsetzung qualitätsgesicherter Kern- und Unterstützungsprozesse umgesetzt werden. Zum Beispiel sollen Struktur und Inhalte des Webauftritts in deutscher und englischer Sprache weiterentwickelt und an die Bedürfnisse einer „digitalen Hochschule“ angepasst werden.

Weiterbildung

➤ Neben einer erfolgreichen Einführung des zum Wintersemester 2015/16 neu startenden dualen Studiengangs B.A. Betriebswirtschaft und Steuern wird

vor allem die Etablierung neuer Weiterbildungsformate für Unternehmen, z. B. in Form von Zertifikatskursen, angestrebt.

sondere durch die Gewinnung inländischer und ausländischer Partnerhochschulen belastbare Strukturen für die Durchführung von Promotionsvorhaben entwickelt werden.

Personalentwicklung

➤ Zur Sicherstellung der Qualität der Lehre wird die Hochschuldidaktische Beratungsstelle weitergeführt. Neuberufene werden im Rahmen der pädagogischen Eignungsphase intensiv begleitet und gemeinsam mit allen Lehrenden des Fachbereichs im Hinblick auf die Wahrnehmung von Weiterqualifizierungsangeboten des Fachbereichs, des Wandelwerks oder des HDW unterstützt.

Inhaltliche Profilierung

➤ Der Fachbereich ist aktiv an der Ausarbeitung der hochschulweiten Profillinien „Werkstoffe verstehen – Ressourcen schonen“ und „Gesundheit leben“ beteiligt und wird sich an der Umsetzung in den nächsten Jahren beteiligen.

Forschungsaktivitäten des Fachbereichs konkretisieren sich dabei primär in der persönlichen Forschungskompetenz der Professoren, in der Begleitung von kooperativen Promotionsvorhaben wissenschaftlicher Mitarbeiter sowie in der Drittmittelforschung. Maßnahmen im Bereich der Forschung zielen vor allem darauf ab, Anreize und nachhaltige Strukturen zu schaffen, die die Forscher des Fachbereichs in ihren Forschungsvorhaben unterstützen. Als besondere strategische Maßnahme wird der Ausbau der kooperativen Promotionsmöglichkeiten für den Forschernachwuchs gesehen. Hier sollen insbe-

[Academic
Scorecard
MSB](#)

Verabschiedet
in der Sitzung
des Fach-
bereichsrats
am 14.10.2015

1 BILDUNG

1.1	Übergang in die Hochschule optimieren	1.1.1	Quote qualifizierter Bewerber steigern
1.2	Studienerfolg optimieren	1.2.1	Studierbarkeit gewährleisten
		1.2.2	Zufriedenheit der Studierenden mit Lehre steigern
		1.2.3	Zufriedenheit der Absolventen mit dem Studium steigern
		1.2.4	Praxisorientierung in der Lehre stärken
		1.2.5	Internationalisierung in der Lehre stärken
1.3	Übergang Hochschule/Beruf oder weiteres Studium optimieren	1.3.1	Zeit bis Berufseinstieg optimieren und möglichst kurz halten
		1.3.2	Masterstudienplätze ausbauen
		1.3.3	1.3.2
1.4	Weiterbildung als Teil des Portfolios etablieren	1.4.1	Vielfalt an Weiterbildungsangeboten steigern

2 FORSCHUNG

2.1	Forschung schärfen	2.1.1	Anzahl der Publikationen der Forschungsergebnisse erhöhen
		2.1.2	Anzahl der Forschungsprojekte für Fördermittelgeber steigern
		2.1.3	Anzahl der kooperativen Promotionen steigern
2.2	Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft entgegenwirken	2.2.1	Studentinnen gezielt für wissenschaftliche Berufswege motivieren
2.3	Transfer stärken	2.3.1	Anzahl der Drittmittelprojekte mit Unternehmen steigern

3 RESSOURCEN

Personal			
3.1	Personaleinsatz optimieren	3.1.1	Quantitativ angemessene Personalausstattung sicherstellen
	Gleichstellung von Frauen und Männern fördern	3.2.1	Bewusstsein für Gleichstellung wecken, fördern und schärfen
Infrastruktur			
3.3	Zukünftige Ausgaben absichern	3.3.1	angemessene Drittmittelnrücklagen aufbauen
3.4	Reputation des Fachbereichs steigern	3.4.1	Außenauftritt ständig verbessern

- Relaunch der Internetseiten durchführen ➤ zielgruppenorientierte Kommunikation umsetzen ➤ Informationsveranstaltungen durchführen ➤ Suchmaschinenoptimierung umsetzen ➤ Zugangs-/Bewerberprozess optimieren
- Studiengangphase stärken ➤ ortsunabhängige (digitale) Lehr- und Lernformen stärken ➤ Regelmäßige Reviews aller Studiengänge durchführen ➤ Teilzeitstudienelemente prüfen ➤ Ersti-Broschüre ausbauen
- Hochschuldidaktische Beratungsstelle weiterführen ➤ Teilnahme von Lehrenden an Weiterbildungsangeboten des Fachbereichs, des Wandelwerks oder des HDW fördern und unterstützen
- Regelmäßige Treffen mit der Fachschaft durchführen
- Absolventenbefragungen durchführen und detailliert analysieren
- Evaluationsprozess für internationale Studierende entwickeln
- Praxissemester im B.A. BW wieder einführen
- Praxis stärker in Lehre integrieren
- Strukturierte Curricula für Incomings entwickeln ➤ Konzept für Partnerhochschulen entwickeln
- Professorenstellen mit Muttersprachlern (eng.) besetzen
- Ausländische Gastlehrende in alle Studiengänge verstärkt einbinden
- Summer School durchführen und etablieren ➤ Masterprogramm mit Doppelabschluss ausbauen
- Temporäre Stellen für ausländische Forscher einrichten ➤ Ggf. AACSB-Akkreditierung durchführen
- Studierenden- und Lehrendenmobilität erhöhen
- (Pflicht-)Veranstaltungen/Vorlesungen nur noch im Zeitraum von 8:30 bis 15:45 Uhr (Ausnahme: Dubletten) anbieten
- Praxissemester wieder einführen
- Praxis stärker in Lehre integrieren
- Aufnahmezahlen in den bestehenden Masterstudiengängen erhöhen
- Weiterbildungsangebote für Unternehmen entwickeln
- Ein berufsbegleitendes Masterprogramm aufbauen
- Forschungsanreize (Forschungsstarter, Forschungsstellen, Lehrdeputatsreduktion, SHK-Budget für Doktoranden, Aufstockung DaFI-Prämie) schaffen ➤ Forschende durch eine zentrale Servicestelle Forschung am FB unterstützen
- Inländische und ausländische Partnerhochschulen gewinnen
- (Teil-)Finanzierung von Mitarbeiterstellen sicherstellen
- Verhältnis m/w Promovierender langfristig an m/w-Quote M.A.-Absolv. angleichen
- Kontaktmanagement intensivieren
- Temporäre und nachhaltige Kapazitäten im Bereich der Professuren und wissenschaftlichen Mitarbeitenden aufbauen
- Mittelverwendungsvorschläge einholen und prüfen
- Auf die Verwendung gendersensibler Sprache achten
- Weiterbildungen im Bereich Gendergerechtigkeit ermöglichen
- Mittelfristige Finanzplanung durchführen
- Internetdarstellung ständig verbessern/Relaunch Internetauftritt in deutscher und englischer Sprache durchführen ➤ Kontinuierliche Pflege der Social-Media-Kanäle sicherstellen ➤ Sämtliche Kommunikationskanäle an die Bedürfnisse einer digitalen Hochschule anpassen ➤ Projekt Strategische Kommunikation umsetzen

Institut für Berufliche Lehrerbildung

Strategische Überlegungen

➤ Das Institut für Berufliche Lehrerbildung befindet sich in einem ständigen Wandlungs- und Entwicklungsprozess. Treiber hierzu sind u. a. die sich verändernden konzeptionellen Vorstellungen und rechtlichen Rahmenbedingungen des Landes NRW zur Lehrerbildung sowie die dynamischen Entwicklungen der beruflichen Bildung auf gesamtstaatlicher und internationaler Ebene – nicht zuletzt auch die Entwicklungen des örtlichen Kooperationspartners, der Westfälischen Wilhelms-Universität. In den letzten Jahren hat sich des Weiteren die Zahl der Mitanbieter (Hochschulstandorte mit zumeist ebenfalls kooperativer Ausrichtung) von Studiengängen zum Bachelor und Master of Education mit beruflichem Lehramt vervielfacht.

Nach nunmehr 15-jähriger Auf- und Ausbauphase ist die kooperative berufliche Lehramtsausbildung am Hochschulstandort Münster einer der etablierten, großen Anbieter im Land NRW, der sich unter stets wechselnden Bedingungen behaupten und in seiner herausragenden Qualität beweisen und weiter entwickeln muss. Diese Herausforderung gehen wir als Institut für Berufliche Lehrerbildung der FH Münster auf dem Hintergrund der strategischen Vorstellungen unserer Hochschule an. Eigene Gestaltungsvorstellungen und -möglichkeiten innerhalb der Hochschulentwicklung sind dabei abzustimmen mit den o.g. Impulsen aus der Hochschul- und Forschungspolitik sowie dem schul-, bildungs- und gesellschaftspolitischen Raum.

Internationalisierung

➤ Studierende, die als allgemeinbildendes Fach eine Fremdsprache studieren, verbringen ein Semester an einer ausländischen Hochschule (abgesichert durch

die Studienordnungen). Möglichkeiten, dass auch andere Studierende des Bachelor oder Master of Education Auslandssemester einlegen, sollten umfassend geprüft werden (Rechtsgrundlagen, Best Practice, Realisierungschancen) und ggf. eingerichtet werden.

Besondere Beachtung in der berufsbildungspolitischen Debatte findet der „Export“ des Dualen Systems in europäische und außereuropäische Länder. Diese Entwicklung soll in Forschung und Lehre aufgegriffen werden – ebenso wie die Studierenden darauf vorbereitet werden sollen, im Berufsbildungssystem junge Bildungs- und Arbeitsimmigranten verschiedener Länder vorzufinden und diese optimal zu fördern.

In den festgelegten Forschungs- und Entwicklungsschwerpunkten „Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ und „Inklusion in der beruflichen Bildung“ sollen Möglichkeiten internationaler Kooperation genutzt und ausgebaut werden.

Digitalisierung

➤ Die interaktive Nutzung der Lernplattform ILIAS (und weiterer Lernplattformen) soll ausgebaut werden. Das „Selbstlernzentrum Inklusion“ soll weiter ausgebaut werden, evtl. sollen nach diesem Modell weitere Themen als Selbstlernzentren aufgelegt werden. Zu prüfen sind Möglichkeiten der Lernortkooperation beim schulischen Praxissemester durch digitale Medien.

Weiterbildung

➤ Gemeinsam mit der WWU wird ein Zertifikatsstudium zur Thematik „Individuelle Förderung und Inklusion“ aufgelegt. Dieses richtet sich als Zusatz-

qualifikation an Studierende wie auch an ausgebildete Lehrkräfte. Eine Kooperation mit der Bezirksregierung ist vorgesehen. Darüber hinaus wird ein weiterbildender Masterstudiengang zur Thematik „Inklusion“ in Kooperation mit der WWU angestrebt.

Im Rahmen des neuen Modellversuchsförderschwerpunktes Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung (BBNE) 2015 – 2019 wird eine Zertifikatsweiterbildung für Fach- und Führungskräfte des Groß- und Einzelhandels entwickelt.

Personalentwicklung

➤ Da das Institut als eigenständige Funktionseinheit eine suboptimale Größe hat, sollen alternative Lösungsmöglichkeiten geprüft werden. Diese sollten der Stärkung der Institutsleitung und einer Entlastung von administrativen Aufgaben dienen. Diesem Ziel soll auch die langfristige Stellenbesetzung für die Bearbeitung von Kernaufgaben des Instituts dienen.

In den wissenschaftlichen Schwerpunktprogrammen (Ausbau Fachdidaktik, Inklusion, BK-Inno, BBNE) werden verstärkt Promotionsstellen geschaffen.

Eine Abordnungsstelle wird dem IBL strukturiert (durch die Landesregierung) zur Verfügung gestellt – dieses Verfahren soll ab 2016/17 (erstmalig) umgesetzt und somit formal geregelt und auf Dauer gestellt werden.

Strategisches Ziel

Konkretes Ziel

Academic
Scorecard
IBL

Verabschiedet
in der Sitzung
des Instituts-
vorstandes
am 16.9.2015

1 BILDUNG

1.1	FH Münster als Studienstandort für die Lehramtsausbildung sichern und ausbauen	1.1.1	Sich für eine Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen einsetzen
		1.1.2	Individuelle Zugangswege ermöglichen
		1.1.3	Studiengänge quantitativ stärken
		1.1.4	Kontinuierliches Fortbildungsangebot für Lehrkräfte etablieren
1.2	Studiengänge qualitativ weiterentwickeln	1.2.1	Inklusion in der Lehrerbildung verankern
		1.2.2	Lehrangebote optimieren
1.3	Studienerfolg erhöhen	1.3.1	Gute Orientierung im Studium ermöglichen
		1.3.2	Individuelle Fördermöglichkeiten aufzeigen
		1.3.3	Systematisches Leistungsmonitoring und -coaching ausbauen

2 FORSCHUNG

2.1	Forschung stärken	2.1.1	Präsenz im wissenschaftlichen Diskurs ausbauen
		2.1.2	Drittmittelprojekte akquirieren und durchführen
		2.1.3	Internationale Perspektiven in der Forschung aufgreifen
2.2	Wissenschaftlichen Nachwuchs fördern	2.2.1	Masterstudierenden Forschungserfahrung ermöglichen
		2.2.1	Promotionen ermöglichen und fördern

3 RESSOURCEN

Personal		3.1.1	Neuberufene integrieren
3.1	Personalbesetzung optimieren	3.1.2	Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen einwerben und besetzen
3.2	Weiterbildungskultur pflegen	3.2.1	Individuelle Entwicklung im Kontext der strategischen Institutsplanung ermöglichen
Infrastruktur		4.1.1	Ausreichende Seminarräume dauerhaft sichern
4.1	Raumsituation verbessern	4.1.2	Angemessene Unterbringung für alle Mitarbeitenden des IBL schaffen
		4.1.3	Digitale Ausstattung verbessern
Finanzen		5.1.1	Mittelzufluss aus FH-Haushalt stabilisieren
5.1	Mittelzufluss verstetigen	5.1.2	Projekte einwerben
Management		6.1.1	Prozesse verbessern
6.1	Prozesse und Strukturen optimieren	6.1.2	Prozesse verbessern

- Kommunikations- und Kooperationsprozesse (formell u. informell) vorantreiben, nach außen mit WWU und mit der Politik
- Quereinsteiger beraten und passgenaue Qualifizierungswege aufzeigen
- Bessere Vernetzung mit zuständigen Stellen auf Landesebene anstreben
- Neue Studienfächer prüfen und ggf. etablieren (z. B. Sozialpädagogik, Informationstechnik mit kleiner u. großer Fachrichtung) ➤ Mehr Studienplätze in nachgefragten Studienfächern (z. B. Gesundheitswissenschaft / Pflege) anbieten, Studieninteressierte für technische Fachrichtungen akquirieren (Projekt BK-Inno, in Kooperation mit WWU)
- Themenworkshops für Lehrende in Berufskollegs anbieten
- Modul „Inklusion“ gemeinsam mit WWU in bestehenden Studiengängen einführen, inklusive Fragestellung in Fachdidaktik thematisieren ➤ Inklusion um Aspekte der Interkulturalität ergänzen
- Lernplattformen optimieren ➤ Zertifikationskurse (gemeinsam mit WWU und BezReg) und weiterbildenden Masterstudiengang (in Kooperation mit WWU) entwickeln und anbieten ➤ Kompaktveranstaltungen und Wochenendseminare für bestimmte Zielgruppen (Mütter mit Kindern, Quereinsteiger und Berufstätige) anbieten
- IBL-Navi, IBL-Forum verstetigen
- Studierende gezielt auf Stipendien hinweisen
- Konzept entwickeln, Anzahl und Ursachen des Studienabbruchs analysieren, Handlungsbedarf ermitteln und Konsequenzen umsetzen
- Themenbezogene Zusammenarbeit mit Schulen, Studienseminaren, Landes- und Bundeseinrichtungen anbahnen
- Tagungen ausrichten ➤ Tagungsbeiträge leisten und wissenschaftlich publizieren ➤ Verbandsarbeit leisten
- Ringvorlesung, Konzept „Technik und Erlebnis“ weiterentwickeln
- „Ausbau Fachdidaktik“ durchführen ➤ Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung bzw. Berufliche Bildung mit dem Schwerpunkt „inklusive Didaktik“ als Forschungsgebiete mit internationalen Kooperationen aufbauen
- Lehramtsbezogene Themen der Internationalisierung und multinationalen Kooperation aufgreifen ➤ Studierenden verstärkt Auslandssemester ermöglichen ➤ Die Forschungsthemen auch im internationalen Diskurs platzieren ➤ An internationalen Tagungen / Kongressen teilnehmen ➤ Geeignete Themen in bi- oder multinationaler Kooperation bearbeiten
- Tagungsteilnahme für Studierende und Veröffentlichungen studentischer Arbeiten ermöglichen
- Studierende an Forschungsprojekten beteiligen.
- Qualifizierungsstellen schaffen (z. B. Ausbau Fachdidaktik)
- Feste Kooperationen mit Universitäten für Promotionspartnerschaften etablieren, strukturierte Prozesse etablieren
- Lehr- und Forschungsgebiete entwickeln
- Abordnungsstellen einwerben und besetzen ➤ Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen besetzen
- Externe Weiterbildungsangebote nutzen, Kommunikationsstrukturen weiterentwickeln
- Verhandlungen mit FH-Zentralverwaltung fortsetzen
- Verhandlungen mit FH-Zentralverwaltung fortsetzen
- Seminarräume mit Smartboards, Beamern, Dokumentenkamera und Computern ausstatten
- Studierendenzahl in der Regelstudienzeit optimieren
- Möglichkeiten des Fundraising eruieren
- Elektronisches Vorlesungsverzeichnis in Abstimmung mit hochschulweiten CaMS einführen ➤ Abläufe im Prüfungsamt optimieren (fehlerfreie und vollständige Nutzbarkeit von HIS incl. Zeugniserstellung und Prüfungslisten, Ablagesystem) ➤ Statistikauswertungen durch besseren Datenaustausch mit WWU optimieren
- Dekanatsassistentz prüfen ➤ Satzung aktualisieren ➤ Zusammenarbeit mit anderen Einheiten prüfen

Institut für Technische Betriebswirtschaft

Strategische Überlegungen

➤ Als zentrale wissenschaftliche Einrichtung am Standort Steinfurt bildet das ITB heute und in Zukunft Studierende zu reflektiert handelnden Persönlichkeiten aus, deren technische und betriebswirtschaftliche Kompetenzen sie zu einem integrierten Management in Führungsverantwortung befähigen. Dazu wird das ITB seinen Studierenden im Rahmen der Ausbildung fachliche und außerfachliche Schlüsselqualifikationen vermitteln und sie so optimal auf eine Tätigkeit an der Schnittstelle von Technik und Betriebswirtschaft in nationalen und internationalen Unternehmen vorbereiten.

Das ITB wird zukünftig die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten weiter forcieren und die Zusammenarbeit mit vor allem regional ansässigen Unternehmen ausbauen. Gleichzeitig ist das ITB bestrebt, die Kompetenzen aus Forschung und Lehre der Unternehmenspraxis anzubieten. Gemeinsam sollen verstärkt Beratungs- und Coaching-Projekte durchgeführt und so Drittmittel akquiriert werden. Um die Arbeitsergebnisse in den inhaltlichen Profilschwerpunkten noch besser in die betriebliche Praxis diffundieren zu lassen, werden die existierenden Transferformate weiter gestärkt und ausgebaut.

Internationalisierung

➤ Das ITB begreift die Internationalisierung als strategische Herausforderung und ist bestrebt, den internationalen und interkulturellen Austausch auf verschiedenen Ebenen voranzutreiben. Neben der Ausweitung der bereits existierenden Kooperationen mit renommierten Hochschulen im europäischen und außereuropäischen Ausland werden die Aktivitäten

in Lehre, Weiterbildung und Transfer zukünftig noch stärker auf auftauchende Fragestellungen im Internationalisierungsprozess zugeschnitten. Dazu soll insbesondere das Lehrangebot in englischer Sprache intensiviert, das Sprachenzentrum als Teil des ITB gestärkt und die Entwicklung von interkulturellen Kompetenzen weiter konturiert werden.

Digitalisierung

➤ Das ITB versteht sich als Vorreiter im Hinblick auf die Entwicklung von digitalen Bildungsangeboten an der Schnittstelle von Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften. Sowohl für die Präsenz- und Weiterbildungsstudiengänge als auch für die regionalen und internationalen Kooperationspartner werden didaktisch aufbereitete Medien entwickelt und bereitgestellt, die das gesamte Spektrum eines Blended-Learning umfassen. Ein besonderes Augenmerk soll zukünftig das Modell „E-Tutorials von Studierenden für Studierende“ erhalten, bei dem fachliche Inhalte aus einzelnen Lehrmodulen durch Studierende weiterentwickelt und den Kommilitonen zur Nachbereitung und Vertiefung des Lehrstoffes zur Verfügung gestellt werden. Auch die Digitalisierung seiner internen Geschäftsprozesse wird das ITB weiter ausbauen und forcieren.

Weiterbildung

➤ Die Weiterbildung hat am ITB eine lange Tradition und hat sich als integraler Bestandteil des Lehrangebotes etabliert. Mit inzwischen zwei weiterbildenden Master- und einem weiterbildenden Bachelorstu-

diengang ist das Institut am Markt für akademisch ausgerichtete Bildung gut aufgestellt. Zukünftig wird es darum gehen, einzelne Bildungsangebote in Abhängigkeit von der Bedarfslage in Richtung Teilzeitprogramme weiterzuentwickeln. Das ITB begreift es darüber hinaus als zentrale Aufgabe, die Lehr- und Lernformen im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung fachlich-didaktisch und organisatorisch an die besonderen Bedürfnisse von Weiterbildungsstudierenden anzupassen.

die ITB-Erfinderschule, diverse Simulations- und Haptische Planspiele, Untersuchungen zu den Diffusionsverläufen von Innovationen und zukünftig möglicherweise der Aufbau von innovationsaffinen, technischen Anwendungen im Kontext des Industrie 4.0-Paradigmas.

Personalentwicklung

➤ Das ITB ist bestrebt, seinen motivierten und fachlich versierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine langfristige Perspektive innerhalb des Rahmenkodex „Gute Arbeit an Hochschulen“ zu bieten. Der regelmäßige Besuch von bedarfsgerechten Weiterbildungsangeboten zählt ebenso zu den Personalentwicklungsmaßnahmen wie die stärkere Integration des wissenschaftlichen Mittelbaus in die Lehre.

Inhaltliche Profilierung

➤ Das Profil des ITB soll weiter über die fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit in den inhaltlichen Profillinien der FH Münster geschärft werden.

Weitere Entwicklungslinien

➤ Perspektivisch ist geplant, am ITB eine Art „Process- and Innovation-Lab“ zu institutionalisieren, in dem die existierenden und auch neue Aktivitäten gebündelt werden können. Dazu zählen heute z. B.

Strategisches Ziel

Konkretes Ziel

Academic
Scorecard
ITB

Verabschiedet
in der Sitzung
des Instituts-
vorstandes
am 22.9.2015

1 BILDUNG

- | | | | |
|-----|---|-------|---|
| 1.1 | Studienerfolg/Betreuung über gesamten Student Life Cycle optimieren | 1.1.1 | Studieneinstieg erleichtern, späten Studienabbruch verringern |
| | | 1.1.2 | Studienverlauf begleiten |
| | | 1.1.3 | Lehrformate innovieren: Blended-Learning-Konzept für weiterbildende und berufsbegleitende Studiengänge vereinbaren und umsetzen |
| 1.2 | Innovative Bildungsangebote entwickeln und fördern | 1.2.1 | Curricula arbeitsmarktgerecht gestalten |
| | | 1.2.2 | Seminarprogramm/Weiterbildungsangebote entwickeln |
| 1.3 | Internationalisierung forcieren | 1.3.1 | Kooperationsintensität erhöhen |
| | | 1.3.2 | Interkulturelle Kompetenz stärken |

2 FORSCHUNG

- | | | | |
|-----|------------------------|-------|--|
| 2.1 | Forschung stärken | 2.1.1 | Geförderte Forschungsaktivitäten ausweiten |
| 2.2 | Transfer intensivieren | 2.2.1 | Wissenstransfer aus der Wirtschaft in die FH erhöhen |

3 RESSOURCEN

- | | | | |
|----------------------|-------------------------------|-------|---|
| Personal | | | |
| 3.1 | Personalmanagement optimieren | 3.1.1 | Personalbesetzung langfristig planen |
| | | 3.1.2 | Qualifikation sichern |
| | | 3.1.3 | Wissenschaftlichen Mittelbau stärker in Lehre integrieren |
| Infrastruktur | | | |
| 4.1 | Zukünftige Ausgaben absichern | 4.1.1 | Raum- und Medienausstattung optimieren |
| | | 4.2.1 | Innovative Laborlandschaft aufbauen |
| Finanzen | | | |
| 5.1 | Mittel zieladäquat verteilen | 5.1.1 | Zeitnahe Verausgabung der Hochschulpaktmittel und Studienbeiträge sicherstellen |
| Management | | | |
| 6.1 | Verwaltung optimieren | 6.1.1 | Zusammenarbeit mit Fachbereichen und Verwaltung optimieren |
| | | 6.1.2 | Zusammenarbeit/Schnittstellen intern optimieren |
| | | 6.1.3 | Prozesse standardisieren |

- Vorkurse/Liftkurse und Orientierungsveranstaltungen unterstützen
- Betreuungssystem für Erst- und Folgesemester (Mentoring) ➤ BA Verbund Tracking-System entwickeln
- Studierende ermitteln, persönlich kontaktieren und individuell begleiten ➤ Wandelwerk- und QV-Mittel-Projekte nutzen

- Formative Studienberatung durchführen ➤ Serviceorientierung stärken ➤ Prüfungsadministration verbessern
- Regelmäßige Abstimmung zwischen Kollegen zu Curriculum initiieren ➤ Workload-Überprüfungen unterstützen
- Checkliste zur Koordinierung der letzten beiden Semester im B.A. berufsbegleitend entwickeln

- Übungen, Vorlesungsinhalte in kleinen Selbstlerneinheiten zur Wiederholung und zum besseren Verständnis als E-Tutorial abbilden ➤ Module/Lerneinheiten in ILIAS integrieren
- Lehrendenkonferenzen durchführen ➤ Wandelfonds-Projekte konzipieren

- Workshop mit Dozenten und Studierenden durchführen ➤ Beirat einbinden
- Evaluation durchführen ➤ Teilzeitstudierbarkeit erhöhen

- diverse Formate anbieten (Fachseminare, Expertenforum, ITB-Talk, TRAIN-Innovationswerkstatt)

- Zusammenarbeit mit dem International Office weiterführen ➤ Beratungsleistungen intensivieren
- Sensibilität für Mehrwert schaffen

- Spez. Kurse und Workshops in englischer Sprache durchführen ➤ Exkursionen mit internationalem Bezug anbieten
- Angebote des Sprachenzentrums ausbauen

- Aufträge platzieren ➤ Hilfestellung bei Auftragserstellung/-annahme geben
- Forschungspreis („Best Practice AWARD“) ausloben

- Firmennetzwerk pflegen
- Zusammenarbeit mit Transferagentur intensivieren

- An MiFi-Planung koppeln, Rahmenkodex „Gute Arbeit an Hochschulen“ berücksichtigen

- Z. B. hochschuldidaktische Weiterbildung und Managementqualifikation für Führungskräfte stärken
- Personalentwicklung für nichtwissenschaftliche Beschäftigte fortführen

- Lehrveranstaltungsinhalte mit Mitarbeiter(innen)kompetenzen abgleichen
- Mentoren festlegen

- Technikinventar regelmäßig erfassen ➤ Anlagenspiegel pflegen

- Process- and Innovations-Lab‘ etablieren

- Studentisches und internes Vorschlagswesen einführen
- MiFi regelmäßig planen

- Themenspezifische Arbeitsgruppen bilden ➤ Persönliche Kontakte stärken
- Prozessabläufe verbessern ➤ FINDUS nutzen

- Synergien zw. Präsenz- und berufsbegleitenden Studiengängen optimieren
- Regelmäßig Informationen austauschen ➤ Themenspezifische Workshops durchführen

- Prozesse aufnehmen, analysieren, optimieren und digitalisieren

IMPRESSUM

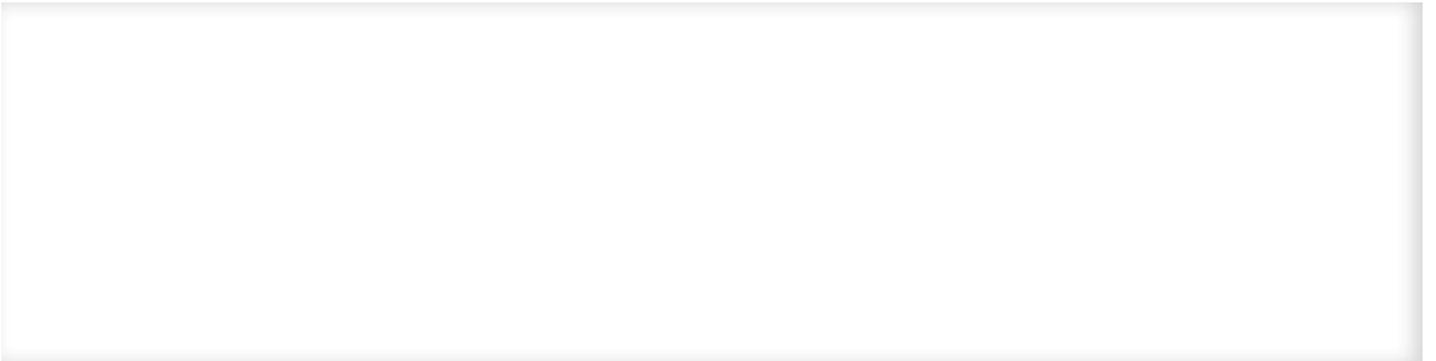
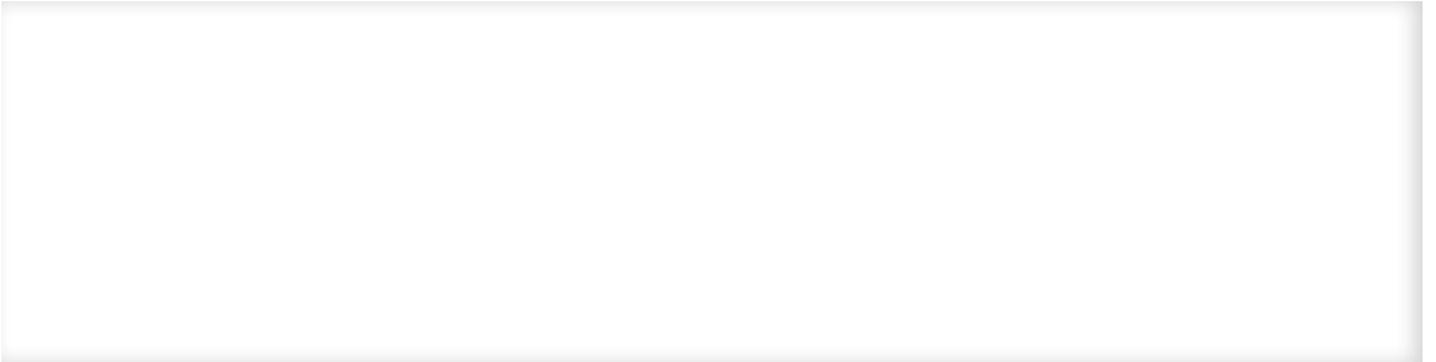
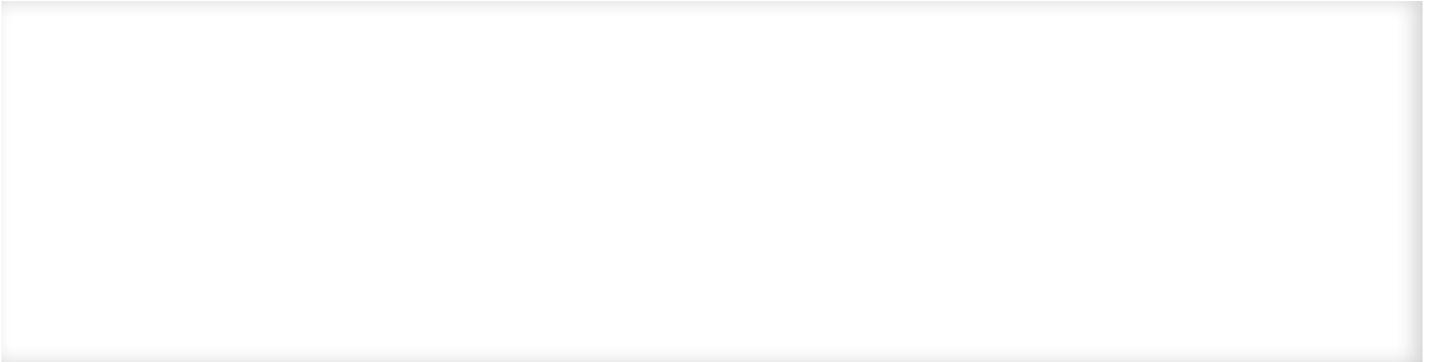
Herausgeber	Präsidium der FH Münster Hüfferstraße 27, 48149 Münster	www.fh-muenster.de
Redaktion	Katharina Kipp	
Korrektur	Lektorat Schreibweise Wiebke Engels	www.lektorat-schreibweise.de
gestalterische Konzeption, Satz und Layout	BOK + Gärtner	www.bokundgaertner.de
Auflage	1.300 Stück	

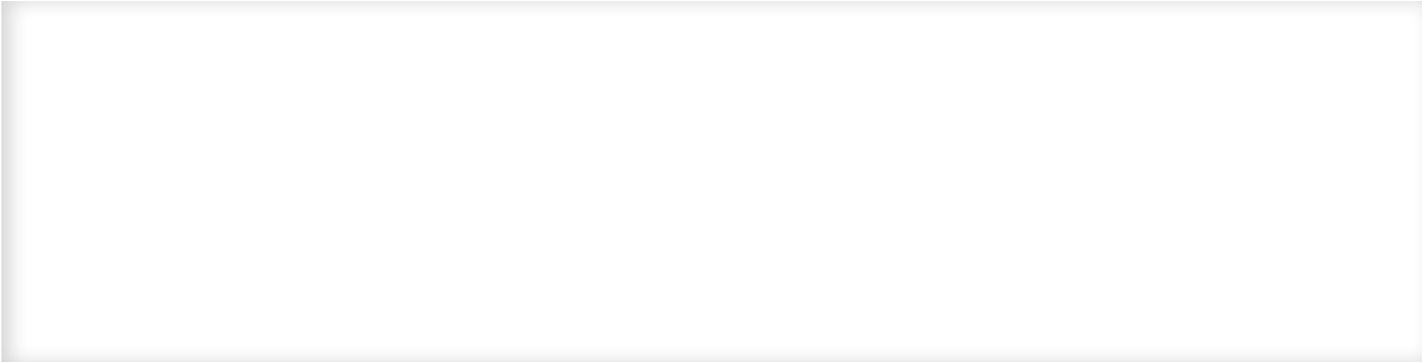
Juni 2016

HINWEIS ZUR GESCHLECHTERGERECHTEN SPRACHE

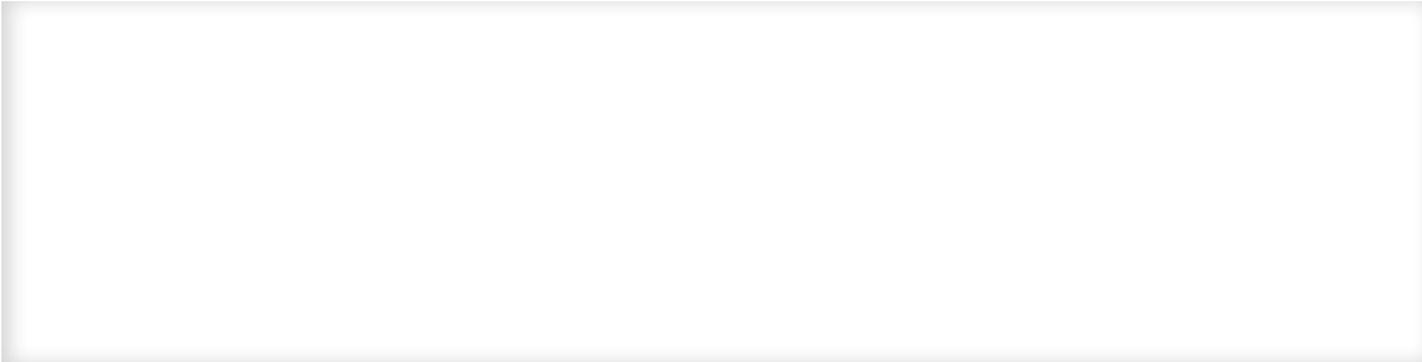
Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Bereichen ist im Leitbild der FH Münster verankert.

Nach Möglichkeit verwenden wir geschlechtsneutrale Formulierungen. Wo sich dies nicht umsetzen lässt, benutzen wir aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum. Selbstverständlich sind dabei Frauen eingeschlossen.

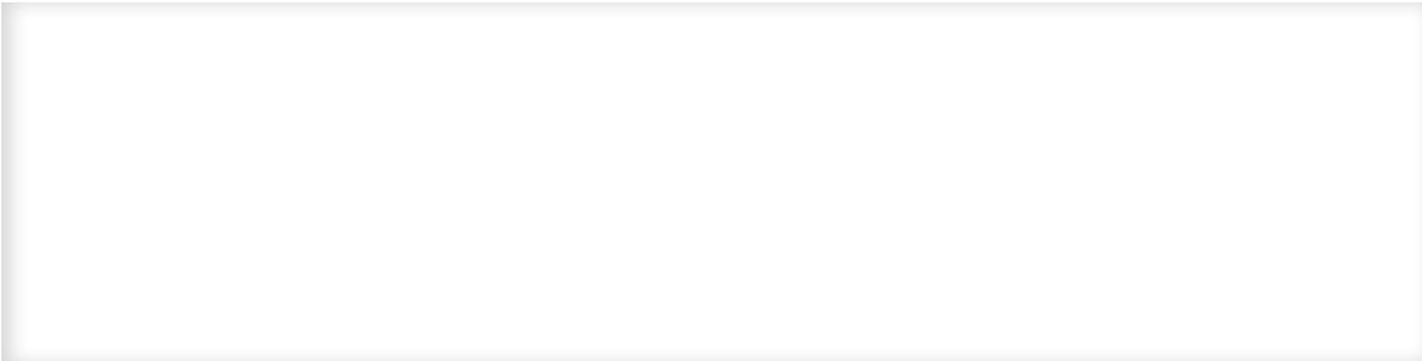




➤ Bildung



➤ Forschung



➤ Ressourcen