

Projekt

„Code of Conduct für die Lehre an der Georg-August-Universität Göttingen“

1. Wesentliche Pro- und Contra-Argumente Code of Conduct

Pro	Contra
<ul style="list-style-type: none"> - Schaffung einer gemeinsamen Basis für gutes Lehren und Lernen, indem erwünschtes und damit erwartetes Verhalten benannt und explizite und implizite Wünsche und Ansprüche aneinander transparent gemacht werden. - Verminderung der Verhaltensunsicherheiten und wahrgenommenen Diskrepanzen zwischen erwartetem und erfahrenem Verhalten von Stakeholdergruppen. - Verständigung auf zentrale verhaltensbedingte Erfolgsfaktoren für gute Lehre. - Verdeutlichung des hohen Stellenwerts der Lehre an der Universität Göttingen - Orientierung für neue Studierende, Lehrende und Servicemitarbeitende. - Erhöht das Bewusstsein für bestimmte Themen wie Diskriminierung, Belästigung und andere wichtige soziale Fragen. - Verbessert das Image der Universität und schließt auf zu anderen international-beachtenswerten Universitäten - Folgen der Digitalisierung rufen zusätzliche Unsicherheit darüber hervor, was Lehren und Lernen an der Universität auszeichnet - Ermutigt zur Selbstreflexion - Schafft eine gemeinsame Basis, auf die man sich in Konfliktfällen berufen kann - Der Austausch über einen Code of Conduct zu Beginn einer Lehrveranstaltung kann insg. die Möglichkeit zum Austausch über gegenseitige Erwartungen eröffnen und im besten Fall dazu beitragen, eine transparentere Fehler- und Feedbackkultur in der Lehrveranstaltung zu etablieren. 	<ul style="list-style-type: none"> - selbstverständliche Verhaltensweisen bedürfen keiner Verschriftlichung - ein weiteres Papier, das nicht verwendet wird - Arbeitsaufwand zu hoch - zusätzlich zum Leitbild für das Lehren und Lernen bedarf es keines weiteren Dokuments - Kann als restriktiv (akademische Freiheit) oder paternalistisch (persönliche Freiheit) empfunden werden - Ein Code of Conduct, der nicht regelmäßig aktualisiert wird, kann schnell veraltet sein und nicht mehr den aktuellen Bedürfnissen und Herausforderungen der Universitätsgemeinschaft entsprechen - Einige Mitglieder der Universität könnten gegen die Einführung eines Code of Conduct sein, was zu Spannungen führen kann - Wenn es keine Konsequenzen bei Verstößen gegen den Code of Conduct gibt, kann dies dazu führen, dass er weitgehend ignoriert wird. Dies könnte seine gesamte Wirksamkeit untergraben (Symbolpolitik). - Durch eine Festlegung auf einige, mehrheitlich abgestimmte Inhalte können sich Lehrende und Studierende, die in ihren Veranstaltungen eigene Diskussions- und Umgangsregeln mit individuellen Schwerpunkten vereinbaren wollen, eingeschränkt fühlen.

2. Hinweise für die Durchführung der dezentralen Workshops

A. *Vorbereitung des Workshops*

- Information und Einbindung aller Beteiligengruppen (Studierende, Lehrende (einschl. WMA), Mitarbeitende in den Servicebereichen einschl. Gleichstellung, Fakultätsleitung; Universitätsleitung wird bei der Zusammenführung auf universitärer Ebene einbezogen) über und in das Projekt Code of Conduct für die Lehre (einschl. Grundlage Code of Conduct mit Beispielen)
- Grundlage Code of Conduct mit Beispielen sollen als Anregung und Arbeitserleichterung dienen; hiermit ist keine Vorabfestlegung verbunden!
- Ergänzende Einbindung und Information der Fachschaften durch Projektgruppe
- Vorbereitung des Workshops von allen Statusgruppen mit Erarbeitung von max. 10 Vorschlägen für Verhaltensregeln für jede Gruppe einschließlich möglicher Priorisierungen mit A, B und C
- Bei der Erstellung der Verhaltensregeln sollten die Folgen der Digitalisierung der Lehre bedacht werden.
- Festlegung der Art des Workshops (bspw. TOP in Stuko)
- Abstimmung einer möglichen Moderation mit Projektgruppe

B. *Durchführung des Workshops*

- Notwendigkeit einer möglichst neutralen Moderation (Perspektive keiner Statusgruppe sollte besonderes Gewicht haben)
- Vorstellung der Verhaltensregeln, die jede Gruppe für sich selbst festgelegt hat (bspw. Flipcharts oder digital)
- Anschließend Diskussion, Ergänzung und Modifikation der Verhaltensregeln
- Ergebnis: max. 10 Verhaltensregeln für jede Gruppe mit Priorisierungen; Erfassung möglicher Unstimmigkeiten bzgl. Verhaltensregeln und Priorisierungen

C. *Nachbereitung des Workshops*

- Zusammenstellung der Ergebnisse in einem Code of Conduct mit Priorisierungen und Unstimmigkeiten zwischen Beteiligengruppen durch das Studiendekanat
- Versand des Code of Conducts an alle Beteiligengruppen mit Möglichkeit zur Stellungnahme
- Versand des Code of Conducts einschl. möglicher Stellungnahmen an Projektgruppe