

Forschungsergebnisse – und dann?

Promotoren als Schlüssel für den Transfer von Forschungsergebnissen in die Hochschulpraxis

Linda Vogt
Biberach

Der Transfer von Forschungsergebnissen in die Hochschulpraxis ist ein in der Wissenschaft intensiv diskutiertes Thema. Zentrale Fragen dabei sind, welche Strukturen vorhanden sein müssen, damit Transfer überhaupt stattfindet, und wie dieser gestaltet sein kann, um direkte Benefits für die Hochschulpraxis

zu erbringen. Konkret stellt dieser Beitrag dar, welche Rolle Promotoren¹ (Hauschildt et al. 2016) bei einem solchen Transfer spielen. Das Promotorenmodell von Hauschildt et al. (2016) aus der unternehmerischen Innovationsforschung bietet, übertragen auf Hochschulen, einen neuen Blickwinkel. Dies wird im ersten Abschnitt dieses Artikels dargestellt.

Zur Veranschaulichung werden zwei Datensätze herangezogen: die Studie „Entwicklungspfade von Hochschule und Lehre nach der Corona-Pandemie“ (Sälzle et al. 2021) sowie eine schriftliche qualitative Befragung durch den Verein der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg (HAW BW e.V.). Die Datensätze werden im zweiten Abschnitt beschrieben und verglichen. Daraus wird abgeleitet, ob Promotoren eine Schlüsselrolle beim Transfer von Forschungsergebnissen in die Hochschulpraxis einnehmen. Dabei wird ein Zwischenschritt benötigt, da die beiden Datensätze nicht gänzlich übereinstimmende Fragen beinhalten. Es werden also die Promotorenrollen zu den beiden Erhebungszeiträumen verglichen und damit auf die Relevanz dieser Rollen im Transfer rückgeschlossen. Abschließend werden Limitationen benannt und ein Ausblick auf mögliche weitere Forschungsfragen gegeben.

¹ Promotor ist ein feststehender Begriff und wird deshalb in diesem Artikel nicht gegendert.

1. Promotoren

Promotoren werden von Hauschildt et al. (2016) als Treiber im Innovationsprozess verstanden. Sie zeigen „ein hohes, überdurchschnittliches Engagement und starken persönlichen Einsatz“ (Hauschildt et al. 2016: 195). Sie sind in ihren Tätigkeiten in der jeweiligen Promotorenrolle sowie im Zusammenspiel gewinnbringend für einen Innovationsprozess in einem Unternehmen. Unterschieden werden vier Promotorenrollen (Hauschildt et al. 2016, Kap. 7):

- Der *Macht*promotor stellt die Ressourcen zur Verfügung und ermöglicht die Arbeit der anderen Promotoren.
- Der *Fach*promotor hat das Wissen, das für den Prozess benötigt wird, und zeigt Kreativität in der Erarbeitung der Lösungswege.
- Der *Prozess*promotor hat den Überblick über den Innovationsprozess und verbindet den Macht- mit dem Fachpromotor. Diese Rolle moderiert bei Hauschildt et al. den Innovationsprozess und überwindet Widerstände.
- Der *Beziehung*promotor stellt die Schnittstelle zu allen externen Partner*innen dar. Diese Rolle wird mit einem steigenden Innovationsgrad immer relevanter.

Wichtig für die Promotorenrollen ist, dass die Betroffenen wissen, welche Rolle sie einnehmen, und dass sie gut zusammenarbeiten können, also Raum und Ressourcen vorhanden sind. Eine Person kann eine oder mehrere Promotorenrollen übernehmen und diese können gleichzeitig oder zu unterschiedlichen Zeitpunkten eingenommen werden. Neben den Promotorenrollen gibt es im Modell von Hauschildt et al. sogenannte Opponenten². Sie stellen die Opposition einer Innovation dar. Sie handeln entweder gegen eine Innovation oder versuchen, durch ihren Widerstand die Innovation nach ihren Vorstellungen zu verändern. Im ersten Fall wird die Innovation verhindert. Im zweiten Fall wird die Innovation meist angepasst an die Bedürfnisse der Betroffenen und verbessert.

Wie hängt nun die Unternehmensinnovation mit dem Thema des Transfers von Forschungsergebnissen in die Hochschulpraxis zusammen? Die Corona-Pandemie zwang Hochschulen, innovativ an Lehre, Forschung und Weiterbetrieb der Verwaltung und Dienstleistungen heranzugehen. Dieser äußere Druck macht Innovation nötig. Hier setzt die Studie (siehe Kap. 3.1) an und untersucht, wie Hochschulen mit diesem Inno-

² Opponent ist ein feststehender Begriff und wird deshalb in diesem Artikel nicht gegendert.

tionsdruck umgegangen sind. Dabei spielen die Promotoren eine wesentliche Rolle.

2. Transfer

Für eine Innovation muss zunächst neues Wissen hergestellt werden. Dabei sprechen Gonser und Zimmer (2023) in ihrem Artikel „Kompetenzen für den Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis – Vorschlag einer Systematisierung“ von unterschiedlichen Wissensarten. In der Praxis zeichnet sich Wissen durch Kontext-, Erfahrungs- und Anwendungswissen aus. In der Wissenschaft steht dem Kontext- das Systemwissen, dem Erfahrungs- das Orientierungswissen und dem Anwendungs- das Transformationswissen gegenüber, so Gonser und Zimmer.

Wie kann nun dieses wissenschaftliche Wissen in die Praxis transferiert werden? Das beschreiben Gonser und Zimmer (2023): Zunächst kann Transfer als Wissenschaftskommunikation verstanden werden. In diesem Fall wird wissenschaftliches Wissen für den jeweiligen Praxiskontext aufbereitet und gezielt dort kommuniziert. Der Hochschulkontext wird von Gonser und Zimmer explizit nicht als Praxis definiert. In diesem Beitrag wird das Hochschulmanagement jedoch als Praxis gesehen, denn auch die Hochschulpraxis braucht wissenschaftliches Wissen als Handlungsgrundlage. Des Weiteren wird davon ausgegangen, dass sich durch ähnliche Sprachen der beiden Sphären eine Kommunikation vereinfacht, da bereits seit 2012 eine Annäherung von Hochschulforschung und Hochschulpraxis besteht (Krempkow und Pohlenz 2017).

Gonser und Zimmer sprechen von Beratung, wenn der Transfer intensiviert wird. Hierfür wird mit der Praxis gemeinsam an Lösungen und Umsetzungsstrategien auf der Grundlage von wissenschaftlichem Wissen gearbeitet. Um dies durchführen zu können, braucht es entweder den Startschuss aus der Praxis oder ein Angebot aus der Wissenschaft. Wie sich in diesem Beitrag später noch zeigen wird, tauchen an diesem Punkt erste Schwierigkeiten auf.

Wird der Transfer ein weiteres Mal intensiviert, wird von transdisziplinärer oder transformativer Zusammenarbeit gesprochen. Dabei arbeiten Wissenschaft und Praxis gemeinsam von der Idee bis zur Implementierung in den Arbeitsalltag zusammen. Auf diese Art des Transfers wird hier nicht weiter eingegangen, denn diese Zusammenarbeit wurde in der Forschung, die diesem Beitrag zugrundeliegt, nicht angestrebt.

Gonser und Zimmer machen deutlich, dass es nur zum Transfer kommt, wenn in der Praxis ein zu lösendes Problem erkannt wurde (Gonser und Zimmer 2023: 19). Das zu lösende Problem der Hochschulpraxis,

das in diesem Beitrag besprochen wird, waren die Beschränkungen während der Corona-Pandemie, die nicht nur ein zielgerichtetes und schnelles Handeln forderten, sondern auch Wissen aus der Wissenschaft nötig machten. Ziel einer Lösung war folglich eine Veränderung der Praxis, die eine Integration des wissenschaftlich erarbeiteten Wissens benötigte. Hierfür war Wissenstransfer nötig.

Wie bereits eingangs erwähnt, wird in diesem Beitrag analysiert, ob Forschungsergebnisse der Studie „Entwicklungspfade von Hochschule und Lehre nach der Corona-Pandemie“ (Sälzle et al. 2021) und die daraus abgeleiteten Handlungsimpulse in der Hochschulpraxis berücksichtigt wurden bzw. handlungsleitend waren. Dies geschieht anhand des Vergleichs zweier Datensätze, die im Folgenden näher vorgestellt werden.

3. Datensätze

3.1. Studie

Die Studie von Sälzle et al. (im Folgenden „Entwicklungspfad-Studie“ genannt) wurde im Frühjahr 2021 von einem Forschungsteam des Instituts für Bildungstransfer der Hochschule Biberach in Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle der Studienkommission für Hochschuldidaktik durchgeführt. Dabei wurden insgesamt 86 Teilnehmende von elf HAW in Baden-Württemberg interviewt. Im ersten Zugang wurden elf Hochschulleitungen befragt, im zweiten wurden 15 Fokusgruppen mit insgesamt 26 Studierenden, 31 Professor*innen sowie zehn Lehrbeauftragten hochschulübergreifend durchgeführt und im dritten Zugang wurden acht Lehrende nach Good-Practice-Beispielen gefragt. Alle Interviews bzw. Fokusgruppen wurden anhand von Leitfäden digital durchgeführt. Sie wurden nach einfachen Regeln transkribiert und mit der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) ausgewertet. Ausführlich ist dies und die Ergebnisse in Bezug auf die neuen Gegebenheiten während der Corona-Pandemie in der open-Access-Publikation der Studie von Sälzle et al. (2021) nachzulesen. Die Publikation schließt mit folgenden Handlungsimpulsen:

- die Arbeits- und Lebenswelten neu und dabei Studierenden-zentriert zu denken;
- die Möglichkeitsräume, die jede Hochschule hat, individuell zu gestalten;
- digitale Elemente im Rahmen von Präsenzhochschulen zu denken;

- den Eigenraum strategisch und die Hochschulumwelt gemeinsam zu gestalten.

Unter jedem Impuls gibt es Unterpunkte, die an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt werden. Für diesen Artikel ist der Impuls „Eigenraum strategisch gestalten“ relevant, denn hier sind die Unterpunkte „Promotoren identifizieren“ und „Handlungsraum geben“ zu finden.

3.2. Befragung

Die zweite Erhebung „Lehren für die (digitale) Lehre nach Corona“ wurde von dem Verein HAW BW e.V. im Herbst 2022 durchgeführt. Es war eine schriftliche qualitative Befragung von 13 Prorektor*innen für Lehre an HAW in Baden-Württemberg, in der für den Verein wichtige Fragen gestellt wurden³. Innerhalb dieser Fragen merkten die Prorektor*innen zusätzlich an, wer welche Aufgabe und welche Rolle zum Erhebungszeitraum einnahm, sodass diese Daten für einen Vergleich der Promotorenrollen überhaupt in Frage kommen. Es kann nicht nachgewiesen werden, ob die Prorektor*innen der zweiten Erhebung die Ergebnisse der Entwicklungspfad-Studie kannten. Allerdings kann davon ausgegangen werden, da eine vielfältige mündliche und schriftliche Wissenschaftskommunikation durchgeführt wurde⁴. Die Daten der Befragung wurden der Hochschule Biberach zur Verfügung gestellt und mit der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) ausgewertet.

³ „Es wurden vier Fragen gestellt: Zur ersten Frage, welche Herausforderungen zur nachhaltigen Verankerung guter (digitaler) Lehre nach der Pandemie an der jeweiligen Hochschule auftraten, wurden vor allem Bedenken bezüglich rechtlicher Regelungen, Deputatsabrechnungen und technischer Voraussetzungen geäußert. Die zweite Frage, welche Visionen es an der Hochschule für die (digitale) Lehre in der Zukunft gibt, wurde hauptsächlich damit beantwortet, dass die Präsenzlehre weiterhin im Fokus steht, jedoch mit digitalen Elementen ergänzt werden soll – überall dort, wo es sinnvoll ist. Die dritte Frage, ob sich Arbeitsgruppen, -kreise, Organisationseinheiten, o.ä. zu digitaler Lehre und Lehren aus der Pandemie entwickelt haben, wurde mit vielen Beispielen von gegründeten und ausgebauten Instituten, Arbeitsgruppen und anderen Einheiten beantwortet. Frage vier zielte darauf ab, Wünsche in Richtung des MWK und der Politik zu erfahren.“ (Vogt et al. 2023: 81).

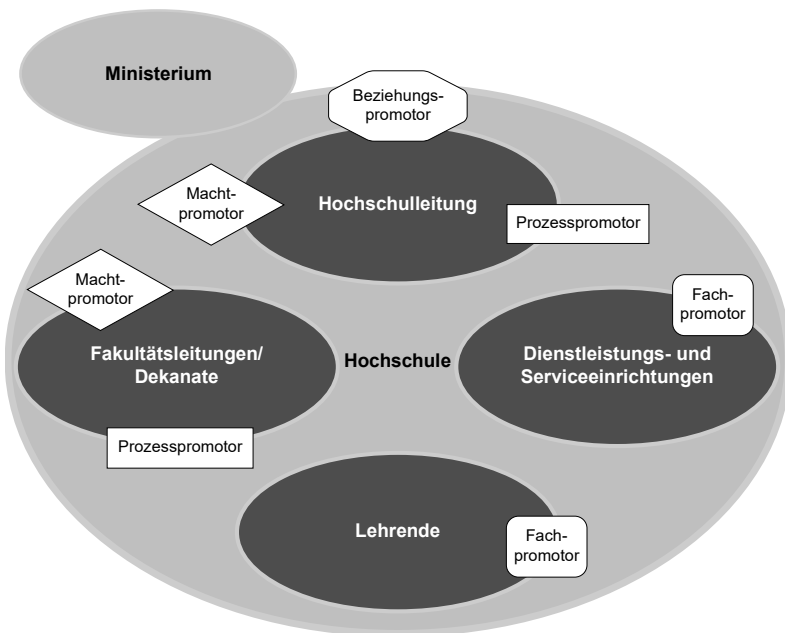
⁴ Die Ergebnisse der Entwicklungspfad-Studie wurden nicht nur veröffentlicht, sondern auch persönlich kommuniziert vom ehemaligen Rektor der Hochschule Biberach in Gesprächen mit regionalen Politiker*innen und den Hochschulleitungen aller Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg. Darüber hinaus hatte das Forschungsteam jeder beteiligten Hochschule ein Exemplar der Studie zukommen lassen sowie angeboten, auf der Grundlage der hochschulspezifischen Auswertungen eine Beratung durchzuführen. Dies wurde von keiner Hochschule wahrgenommen. Es hat sich gezeigt, dass trotz dieser großen Bemühungen die Forschungsergebnisse der Entwicklungspfad-Studie kaum beachtet wurden – auch nicht von den Hochschulen, die selbst an der Befragung teilgenommen hatten.

Im nächsten Schritt wurden die Ergebnisse in den Aussagen bezüglich der Promotorenrollen mit denen der Entwicklungspfad-Studie verglichen.

4. Ergebnisse

In Bezug auf die Handlungsfähigkeit und Geschwindigkeit in Veränderungsprozessen an HAW wurde in der Entwicklungspfad-Studie festgestellt, dass die Aufgabenverteilung bzw. die Einnahme einer Promotorenrolle im Frühjahr 2021 für die Bewältigung der Pandemiebedingungen von Bedeutung war. Diese Rollenübernahme wurde nicht gelenkt und geschah spontan. Übertragen auf die befragten Hochschulen ist der Machtpromotor im Frühjahr 2021 unter den Hochschulleitungen bzw. in den Fakultätsleitungen/Dekanaten zu finden. Unter den Hochschul- und Fakultätsleitungen ist auch der Prozesspromotor zu finden. Je nach Hochschule sind die Leitungspersonen also Ressourcen-Geber sowie Überblick-Behalter des Prozesses. Der Fachpromotor ist in den Dienstleistungs- und Serviceeinrichtungen und/oder unter den Lehrenden zu finden. Diese Rolle ist die ein-

Übersicht 1: Promotorenrollen in der Hochschule im Frühjahr 2021



Quelle: Vogt et al. (2023: 80)

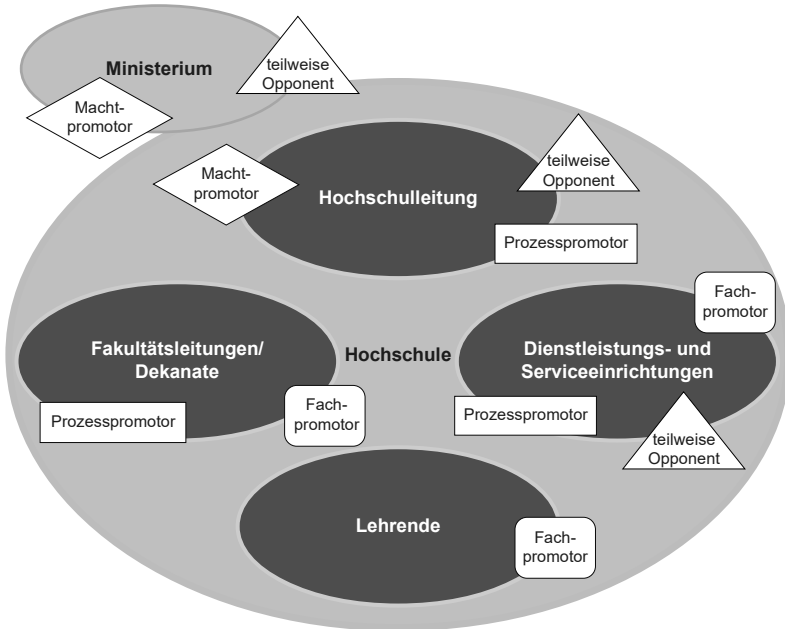
zige, die nicht aus der Hochschul- oder Fakultätsleitung besetzt ist. Zusätzlich zum Macht- und Prozesspromotor nehmen die Hochschulleitungen die Rolle des Beziehungspromotors ein. Diese Rolle markiert die Schnitt- und Kommunikationsstelle nicht nur zu anderen Hochschulen, sondern auch zum Ministerium sowie zu kooperierenden Unternehmen im Umfeld der Hochschule.

Im Vergleich zur zweiten Erhebung, also der schriftlichen qualitativen Befragung, sind einige Auffälligkeiten vorhanden. So wird deutlich, dass die Rolle des Machtpromotors während der Corona-Semester bei den Hochschulleitungen bzw. Fakultätsleitungen/Dekanaten lag und im Herbst 2022 teilweise wieder zurück an das Ministerium ging. Die Rolle des Prozesspromotors wurde nach wie vor von den Hochschulleitungen bzw. Fakultätsleitungen/Dekanaten eingenommen.

Die Dienstleistungs- und Serviceeinrichtungen wie Rechenzentren oder Didaktik-Beratungsstellen übernahmen zu beiden Erhebungszeiträumen die Rolle des Fachpromotors. Hinzu kamen die Fakultätsleitungen/Dekanate, die in der ersten Erhebung nicht als Fachpromotoren identifiziert werden konnten, im Herbst 2022 diese Rolle jedoch deutlich übernahmen. Die Rolle des Beziehungspromotors wurde zum Zeitpunkt der zweiten Erhebung von niemandem übernommen. Auf Übersicht 2, den Promotorenrollen vom Herbst 2022, sind nun auch die Opponenten, also die Gegenpositionen zu den Promotoren, eingezeichnet. Im Frühjahr 2021 gab es im Vergleich dazu keine Opponenten bzw. es konnten keine identifiziert werden.

Insgesamt konnte festgestellt werden, dass die Promotorenrollen in ihrer Zusammenarbeit entscheidend bei der Gestaltung von Veränderung sind. Es konnte herausgearbeitet werden, dass Promotoren als Schlüssel für den Transfer identifiziert werden können, wenn gewisse Bedingungen erfüllt sind. Zunächst müssen die Promotoren identifiziert werden, die Rolle aktiv übernehmen sowie genügend Ressourcen zur Verfügung haben. Dafür braucht es den Machtpromotor als Ressourcen-Geber. Bereits bei der zweiten Erhebung ist diese Rolle wieder an das Ministerium übergegangen. Das kann ein Grund sein, weshalb sich die Umsetzung der Ergebnisse der Entwicklungspfad-Studie in der Praxis als schwierig erwies. Eine weitere Bedingung ist, dass die Promotorenrollen dauerhaft besetzt werden. Dies erhöht die Geschwindigkeit bei Entscheidungen und bei der Umsetzung unterschiedlicher Maßnahmen, wie die Ergebnisse aus dem Frühjahr 2021 zeigen. Dementsprechend erscheint es wichtig, dass jede Hochschule die Promotorenrollen dauerhaft besetzt. Dazu gehört auch, dass für die Promotoren ein Handlungsraum geschaffen wird, in welchem sie aktiv zusammenarbeiten und Lösungen tatsächlich umsetzen können.

Übersicht 2: Promotorenrollen in der Hochschule im Herbst 2022



Quelle: Vogt et al. (2023: 81)

Um nun zurück zu den Ausführungen von Gonser und Zimmer zu kommen, kann hier festgehalten werden, dass im Rahmen der Entwicklungspfad-Studie ein Transfer als Wissenschaftskommunikation zwar stattgefunden hat. Allerdings ist keine Übersetzung in Handlungen in der Hochschulpraxis belegbar. Auch der Transfer als Beratung, der eine Handlungsaktivität auf Seiten der Hochschulpraxis erhöhen kann, hat nicht stattgefunden, obwohl das zu lösende Problem der durch die Corona-Pandemie bedingten Beschränkungen vorhanden war und ein Bedarf an Beratung vermutet werden konnte. Ob das wissenschaftlich erarbeitete Wissen der Entwicklungspfad-Studie mehr zu Handlungen geführt hätte, wenn der Transfer als transdisziplinäre oder transformative Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis gestaltet gewesen wäre, bleibt im Dunkeln.

5. Ausblick

Abschließend lässt sich festhalten, dass Promotoren eine zentrale Rolle beim Transfer von Forschungsergebnissen in die Hochschulpraxis spielen.

Durch ihre Fähigkeit, Wissen zu vermitteln, Unterstützung zu mobilisieren und Widerstände zu überwinden, tragen sie maßgeblich zum Erfolg von Transferprozessen bei.

Ein weiterer Aspekt, der sich aus den Erhebungen ableiten lässt: Die Fachpromotoren sollten aktiv in einer Person oder bei größerer Komplexität in einer Abteilung gebündelt sein, denn so wird eine mehrfache Investition von Zeit und finanzieller Ressource bei der Wissenserarbeitung vermieden. Die Hochschulleitungen brauchen für die Erhöhung der Veränderungs- und Transfergeschwindigkeit – wie zum ersten Erhebungszeitpunkt – eine Machtpromotorenrolle, da sie so schneller handlungsfähig sind, wie die Ergebnisse belegen. Darüber hinaus ist ein Beziehungspromotor unabdingbar, der die Verbindung zwischen innerinstitutionellen Promotoren und dem Ministerium und dessen Bedürfnissen und Regeln herstellt.

Zum Schluss bleibt noch zu erwähnen, dass die Studierenden von den Befragten beider Erhebungen nicht als Promotorenrolle-Einnehmende identifiziert wurden. Möglicherweise schlummert hier jedoch großes Potential. Durch die Zuschreibung von Promotorenrollen an Studierende wäre eine weitere für das Umfeld Hochschule relevante Personengruppe involviert, die den Transfer von Forschungsergebnissen in die Hochschulpraxis befördern könnte. Für die Zukunft stellt sich auch die Frage danach, welche Rolle die Hochschulgremien oder der sogenannte Mittelbau und die Fakultätsassistent*innen übernehmen können. Denn diese Personengruppen haben bereits einen Überblick über die Hochschule, deren jeweils eigene Struktur und die Zuständigkeitsbereiche. Sie könnten sich daher als Prozesspromotoren eignen.

Literatur

- Gonser, Monika/Karin Zimmer (2023): Kompetenzen für den Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis. Vorschlag einer Systematisierung, in: Johannes Schuster/Julia Hugo/Nina Bremm et al. (Hg.). Kompetenzen für den Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis–Vorschlag einer Systematisierung, S. 13–26.
- Hauschildt, Jürgen/Sören Salomo/Carsten Schultz (2016): Innovationsmanagement. 6. Aufl. München, Vahlen.
- HAW BW e. V. (2024): Hochschulen für Angewandte Wissenschaften – HAW BW. Online verfügbar unter <https://hochschulen-bw.de/> (5.2.2024).
- Krempkow, René/Philipp Pohlenz (2017): Hochschulmanagement und Hochschulforschung – zwei Welten? (QiW 4/2012). <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.18430.79680>.
- Kuckartz, Udo (2018): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 4. Aufl. Beltz Juventa, Weinheim/Basel.
- Sälzle, Sonja/Linda Vogt/Jennifer Blank/André Bleicher/Ingrid Scholz/Nadja Karossa/Renate Stratmann/Thomas D'Souza (2021): Entwicklungspfade für Hochschule

und Lehre nach der Corona-Pandemie. Eine qualitative Studie mit Hochschulleitungen, Lehrenden und Studierenden. Tectum Verlag, Weinheim/Basel.
Vogt, Linda/André Bleicher/Jennifer Blank (2023): Promotoren für die Hochschulentwicklung post Corona. Hochschulmanagement (2+3), S. 78–83.

die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben von Peer Pasternack
für das Institut für Hochschulforschung (HoF)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Redaktion: Uwe Grelak

Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg, Collegienstraße 62,

D-06886 Wittenberg

<https://www.die-hochschule.de>

Kontakt Redaktion: uwe.grelak@hof.uni-halle.de

Kontakt Vertrieb: Tel. 03491/466 254, Fax: 03491/466 255, eMail: institut@hof.uni-halle.de

ISSN 1618-9671, ISBN 978-3-937573-97-7

Die Zeitschrift „die hochschule“ versteht sich als Ort für Debatten aller Fragen der Hochschulforschung sowie angrenzender Themen aus der Wissenschafts- und Bildungsforschung. Als Beihefte der „hochschule“ erscheinen die „HoF-Handreichungen“, die sich vor allem dem Transfer hochschulforscherischen Wissens in die Praxis der Hochschulentwicklung widmen.

Artikelmanuskripte werden elektronisch per eMail-Attachment erbeten. Ihr Umfang soll 25.000 Zeichen nicht überschreiten. Inhaltlich ist „die hochschule“ vorrangig an Beiträgen interessiert, die Themen jenseits des Mainstreams oder Mainstream-Themen in unorthodoxen Perspektiven behandeln. Eingereicht werden können Texte, die (a) auf empirischer Basis ein nachvollziehbar formuliertes Problem aufklären oder/und (b) eine theoretische Perspektive entfalten oder/und (c) zeitdiagnostisch angelegt sind, ohne reiner Meinungsartikel zu sein. Für Rezensionen beträgt der Maximalumfang 7.500 Zeichen. Weitere Autoren- und Rezensionshinweise finden sich auf der Homepage der Zeitschrift: www.diehochschule.de >> Redaktion.

Das Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF), 1996 gegründet, ist ein An-Institut der Martin-Luther-Universität (www.hof.uni-halle.de). Es hat seinen Sitz in der Stiftung Leucorea Wittenberg und wird geleitet von Peer Pasternack.

Als Beilage zu „die hochschule“ erscheint der „HoF-Berichterstatte“ mit aktuellen Nachrichten aus dem Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg. Daneben publiziert das Institut die „HoF-Arbeitsberichte“ (https://www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof_arbeitsberichte.htm) und die Schriftenreihe „Hochschul- und Wissenschaftsforschung Halle-Wittenberg“ beim BWV Berliner Wissenschafts-Verlag. Ein quartalsweise erscheinender eMail-Newsletter kann abonniert werden unter <https://lists.uni-halle.de/mailman/listinfo/hofnews>

Abbildung vordere Umschlagseite: Fotograf Andrii Yalanskyi (shutterstock, Stock-Foto ID: 1422676346)

Wissenstransfer und Hochschulentwicklung Impulse aus der Hochschulforschung

Sigrun Nickel, Anna-Lena Thiele:

Wissenstransfer und Hochschulentwicklung. Ein Themenschwerpunkt
mit Beiträgen der 18. GfHf-Jahrestagung..... 7

Eva Barlösius:

Die gegenwärtige Tragödie wissenschaftlicher Kollektivgüter.
Ein Plädoyer dafür, das Problem verantwortungsvoll zu lösen 16

Lothar Zechlin:

Gesellschaftskrise und Hochschulentwicklung. Zur Verbindung von
Responsivität und Autonomie der Hochschule..... 29

Joachim Nettelbeck:

Wissenschaft und Verwaltung, natürliche Gegner? Plädoyer für die
Neugestaltung staatlicher Rahmenbedingungen..... 43

Antje Wegner, Christoph Thiedig, Kerstin Janson, René Krempkow:

Evidenzinformierte Hochschulentwicklung. Thesen und Impulse aus
der Transfer- und Verwendungsforschung 49

Julia Rathke, Susan Harris-Huemmert:

Transformationale Führung und organisationales Sozialkapital an
Hochschulen in Deutschland. Wissenstransfer zwischen
Wissenschaft und Verwaltung..... 68

Linda Vogt:

Forschungsergebnisse – und dann? Promotoren als Schlüssel für
den Transfer von Forschungsergebnissen in die Hochschulpraxis 82

Sigrun Nickel, Nicolas Reum:

Einwegkommunikation statt Austauschprozess. Analyse des
Wissenstransfers zwischen der Hochschul- und
Wissenschaftsforschung und dem Hochschulmanagement 92

*Björn Möller, Elke Bosse, Viktoria Jäger, Sabine Lauer,
Grit Würmseer, Uwe Wilkesmann:*

Einflussfaktoren der Nutzung von Erkenntnissen aus der Wissenschafts-
und Hochschulforschung in den Landeswissenschaftsministerien 108

<i>Andreas Beer, Daniel Hechler, Peer Pasternack:</i> Kaum gehört und kaum gefragt. Transfererfahrungen der Hochschul- forschung am Beispiel der Besoldungsreform ab dem Jahr 2000.....	122
<i>Kerstin Janson:</i> Wie kann Transfer in Hochschule, Politik und Gesellschaft gelingen? Evaluation einer Transferstrategie am Beispiel eines Forschungsprojektes in der Hochschulforschung.....	138
<i>Ulrich Schmoch, Michael Hölscher, Philipp Komaromi, Hendrik Berghäuser:</i> Wissenstransferprofile in Deutschland. Fächerspezifische Unterschiede an Universitäten.....	157
<i>Isabel Roessler, Saskia Ulrich, Bianca Brinkmann, Cort-Denis Hachmeister, Melanie Rischke:</i> Soziale Innovationen aus Hochschulen. Förderung einer besonderen Form des Wissenstransfers.....	174

FORUM

<i>Kathrin Dieterle, Michael Kühl, Susanne Kühl:</i> Das soziale Kippelement Bildungssystem aus der Sicht von Studierenden. Studentische Perspektiven zu Klimabildung und Umweltengagement an Schule und Universität.....	189
--	-----

PUBLIKATIONEN

Lothar Zechlin: Die selbstreflexive Universität. Führung und Management einer autonomen Organisation (Annemarie Deser, Susan Harris-Huermann)	205
Jenseits von Diversity – diesseits der Diskriminierung. Postkoloniale Interventionen in Wissenschaft und Hochschule im Spiegel gegenwärtiger Neuerscheinungen (Julia Reuter, Tabea Mildenberger, Monica van der Haagen-Wulff)	208
<i>Peer Pasternack, Uwe Grelak:</i> Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen in Ostdeutschland seit 1945... Allgemeines und thematisch Übergreifendes (220) • Gesellschafts-/Sozial- und Geis- teswissenschaften (227) • Künstlerische Hochschulen, Gestaltung und Architektur (245) • Naturwissenschaften (249) • Medizin und affine Fächer (252) • Regionales und Lokales (254)	220
Autorinnen & Autoren	259

Autorinnen & Autoren

Eva Barlösius, Prof. Dr. phil., Soziologin, Leibniz Universität Hannover, Institut für Soziologie, Gründerin des LCSS und Sprecherin des Forum Wissenschaftsreflexion. eMail: e.barloesius@ish.uni-hannover.de

Andreas Beer, Dr. phil., Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Universität Halle-Wittenberg. eMail: andreas.beer@hof.uni-halle.de

Hendrik Berghäuser, Dr. pol., Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung ISI, Wissenschaftlicher Projektleiter am Competence Center Politik und Gesellschaft. eMail: Hendrik.Berghaeuser@isi.fraunhofer.de

Elke Bosse, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin am HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V. eMail: bosse@his-he.de

Bianca Brinkmann M.A., British and American Studies, Senior Projektmanagerin, CHE Centrum für Hochschulentwicklung. eMail: bianca.brinkmann@che.de

Annemarie Deser M.A. M.A., Studium der Kulturanthropologie, vergleichende Sprachwissenschaften und Soziologie sowie Studium Gebärdensprachdolmetschen, Mitarbeiterin der Arbeitsstelle Kleine Fächer im Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. eMail: deser@uni-mainz.de

Kathrin Dieterle, approb. Zahnmedizinerin, Promotion im Bereich Zahnmedizin der Medizinischen Fakultät der Universität Ulm zum Umweltbewusstsein von Studierenden. eMail: kathrin.dieterle@uni-ulm.de

Uwe Grelak M.A., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung an der Universität Halle-Wittenberg. eMail: uwe.grelak@hof.uni-halle.de

Monica van der Haagen-Wulff, Dr., Lehrkraft für besondere Aufgaben am Department Erziehungs- und Sozialwissenschaften der Universität zu Köln. eMail: m.haagen-wulff@uni-koeln.de

Cort-Denis Hachmeister, Dipl.-Psych., Psychologe, Senior Expert Datenanalyse, CHE Centrum für Hochschulentwicklung. eMail: cort-denis.hachmeister@che.de

Susan Harris-Huermann, Prof. Dr. phil., Professorin für International Educational Leadership and Management an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg und Leiterin des Instituts für Bildungsmanagement und der Abteilung für Internationales Bildungsmanagement; seit August 2022 Projektleiterin AGICA. eMail: susan.harris-huermann@ph-ludwigsburg.de

Daniel Hechler M.A., Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

Michael Hoelscher, Prof. Dr. phil., Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer, Lehrstuhl für Hochschul- und Wissenschaftsmanagement, Fachgebiet: Soziologie. eMail: hoelscher@uni-speyer.de

Viktoria Jäger M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Organisationsforschung und Weiterbildungsmanagement, TU Dortmund, Zentrum für HochschulBildung (zhb). eMail: viktoria.jaeger@tu-dortmund.de

Kerstin Janson, Dr. rer. oec., Wirtschaftswissenschaftlerin, Head of Research & Transfer an der IU Internationale Hochschule, Teilprojektleitung im Projekt NuDHe und Teilprojektleitung KaWuM Transfer (2019–2022). eMail: kerstin.janson@iu.org

Philipp Komaromi, Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Hochschul- und Wissenschaftsmanagement. eMail: komaromi@uni-speyer.de

René Krempkow, Dr. phil., Soziologe, Senior Scientist und Senior Manager an der IU Internationale Hochschule und an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW). eMail: rene.krempkow@iu.org

Michael Kühl, Prof. Dr., Professor für Biochemie, Direktor des Instituts für Biochemie und Molekulare Biologie und Vizepräsident für Kooperationen der Universität Ulm. eMail: michael.kuehl@uni-ulm.de

Susanne Kühl, Prof. Dr., Dipl.-Biologin, Master of Medical Education (MME), Arbeitsgruppenleiterin an der Medizinischen Fakultät der Universität Ulm. eMail: susanne.kuehl@uni-ulm.de

Sabine Lauer, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Organisationsforschung und Weiterbildungsmanagement, TU Dortmund, Zentrum für HochschulBildung (zhb). eMail: sabine.lauer@tu-dortmund.de

Tabea Mildenerberger M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Department Erziehungs- und Sozialwissenschaften der Universität zu Köln. eMail: t.mildenerberger@uni-koeln.de

Björn Möller, Dr. phil., stellvertretender Leiter des Geschäftsbereichs Hochschulmanagement am HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V. eMail: b.moeller@his-he.de

Joachim Nettelbeck, Dr. phil., ehemaliger Sekretär des Wissenschaftskollegs zu Berlin. eMail: jn@wiko-berlin.de

Sigrun Nickel, Dr., Leiterin Hochschulforschung beim CHE Centrum für Hochschulentwicklung. eMail: sigrun.nickel@che.de

Peer Pasternack, Prof. Dr., Direktor des Instituts für Hochschulforschung (HoF) an der Universität Halle-Wittenberg. eMail: peer.pasternack@hof.uni-halle.de; www.peer-pasternack.de

Julia Rathke, Dr. rer. Soc., Politikwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektkoordinatorin an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg im Projekt AGICA. eMail: julia.rathke@ph-ludwigsburg.de

Nicolas Reum, Dr., Senior Projektmanager beim CHE Centrum für Hochschulentwicklung. eMail: nicolas.reum@che.de

Julia Reuter, Prof. Dr., Professorin für Erziehungs- und Kulturosoziologie am Department Erziehungs- und Sozialwissenschaften der Universität zu Köln. eMail: j.reuter@uni-koeln.de

Melanie Rischke M.A., Kommunikationswissenschaft, Psychologie und Kulturwissenschaften, Senior Projektmanagerin, CHE Centrum für Hochschulentwicklung. eMail: melanie.rischke@che.de

Isabel Roessler, Dr. phil., Sozialwissenschaftlerin, Senior Projektmanagerin, CHE Centrum für Hochschulentwicklung. eMail: isabel.roessler@che.de

Ulrich Schmoch, Prof. Dr. phil., Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung ISI, Senior Scientist am Competence Center Neue Technologien. eMail: Ulrich.Schmoch@isi.fraunhofer.de

Christoph Thiedig M.A., Soziologe und Wissenschaftsforscher, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). eMail: thiedig@dzhw.eu

Anna-Lena Thiele M.Sc., Senior Projektmanagerin beim CHE Centrum für Hochschulentwicklung. eMail: Anna-Lena.Thiele@CHE.de

Saskia Ulrich, Dipl.-Soz., Soziologin, Senior Expert Evaluationsmethoden, CHE Centrum für Hochschulentwicklung. eMail: saskia.ulrich@che.de

Linda Vogt M.A., Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Bildungstransfer der Hochschule Biberach. eMail: vogt@hochschule-bc.de

Antje Wegner, Dr. rer. nat., Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektleiterin am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). eMail: wegner@dzhw.eu

Uwe Wilkesmann, Prof. Dr., Direktor des Zentrums für HochschulBildung (zhb) an der TU Dortmund und Lehrstuhlinhaber Organisationsforschung und Weiterbildungsmanagement. eMail: uwe.wilkesmann@tu-dortmund.de

Grit Würmseer, Dr. phil., geschäftsführende Vorständin des HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V. eMail: wuermseer@his-he.de

Lothar Zechlin, Prof. Dr. jur., Hochschulpräsident und Prof. für Öffentliches Recht i.R., Universität Duisburg-Essen, Institut für Politikwissenschaft. eMail: lothar.zechlin@uni-due.de