



## Zwischen Organisationsstrukturen und engagierten Akteuren – Erfahrungen aus einem Master–Double–Degree–Programm mit der pädagogischen Universität Maputo, Mosambik

Prof. Dr. Renate Girmes, Otto von Guericke Universität Magdeburg  
Koordinator des Projekts: Fabian Mußel

### AG 10: Regionalschwerpunkt: Afrika, Subsahara – Erfahrungen mit strukturierter Auslandsmobilität



### Gliederung

1. Kurze Geschichte der Entstehung des gemeinsamen Studienprogramms: MA Bildungssystemdesign
2. Profil des Double Degree Programms
3. Strukturierter Austausch – Stärken und Schwächen und Einschätzungen bezogen auf das Studienprogramm
4. Der ‚Wert‘ des Austauschs als der Wert der ‚Bildung‘ der hierbei Agierenden?!
5. Agierende, ihre Kontexte und ihre ‚Wertschöpfung‘
6. Organisieren und Administrieren – Beobachtungen und Reflexionen  
Verschiedene Strategien im Leben von ‚Normalität‘  
Von der präorganisationalen zur postorganisationalen Arbeitsstruktur?
7. Fragen, die bleiben und zu besprechen sind

## Kurze Geschichte der Entstehung des gemeinsamen Studienprogramms

- Lange Beziehungen zwischen Kollegen der Mosambikanischen Pädagogischen Universität und der Otto-von Guericke-Universität – ‚Erbe‘ aus sozialistischer Zeit
- Interesse an grundlegender Entwicklung der Elementaren Bildung und der Berufsbildung – Grundlage eine Fakt-Finding-Mission (DAAD-finanziert)
- Seit 2007 zwei, dann drei DAAD finanzierte Promotionen von Dozenten der UP in Magdeburg
- Sommer 2009 gemeinsame Studiengangsentwicklung in Maputo – unter Mitwirkung der Promovenden – 2010 Start des Programms in MD
- 2011 – Beschluss zur Einführung des gemeinsam erarbeiteten Studiengangs in Maputo; erfolgreicher Abschluss der drei Promotionen und Rückkehr der Promovenden als Dozenten nach Mozambique; Start des Studienprogramms in Mozambique u. 1. Gruppe aus Magdeburg in Maputo

## Kurze Geschichte der Entstehung des gemeinsamen Studienprogramms

Austauschaktivitäten seit 2011

Jahr	D in Moz	Moz in D	Besonderheiten
2011	3 (w)	0	
2012	3	6	(5 DAAD gefördert); sowie Gastdozent Dr. Felix Mulhanga
2013	1	1	In Beirra, Versuch der Ausweitung des Programms; Gastdozent Dr. Suluda (Beginn Aufstände)
2014	3	0	Keine Immatrikulation des Double Degree Programms, Haushaltssperre, kurz vor Ausreise der Mosambikaner Finanzierung gestoppt (Ende Aufstände)
2015	3	4	Gastdozent Dr. José Manuel Flores

## Profil des Double Degree Programms

Sprache: Deutsch/Portugiesisch sowie Englisch im Bedarfsfall

Akademischer Austausch:

- Langfristig dauerhaft 5 Personen zu entsenden/empfangen
- Einsemestriger Aufenthalt im jeweiligen Partnerland mit Forschungsarbeit (10 CP) und Besuch der Lehrveranstaltung des 3. Semesters des Masterstudiengangs (15 CP)
- Hoher Betreuungsaufwand zur Vor- und Nachbereitung der Forschungstätigkeit
- Gemeinsame Internetlernplattform zum Austausch von Literatur

Akkreditierung: ZeVA (2011)

Rechtliche Grundlage: Kooperationsvertrag für 5 Jahre zwischen OVGU MD und UP Maputo sowie dessen Konkretisierung zum Einschluss des Double Degree Programms

## Profil des Double Degree Programms

Studienverlaufsplan (In- und Ausland)

Semester 1	Semester 2	Semester 3 ggf. Auslandssemester	Semester 4
Modul 1: Theoretische Perspektiven zu Bildungskulturen und Kulturenbildung 4 SWS, 10 CP*			
Modul 2: Forschungsmethoden 4 SWS, 5-10 CP	Modul 2: Forschungsmethoden 4 SWS, 5-10 CP	Modul 3: Forschungsmethoden 10 CP	
Modul 5: Optionaler Bereich zur individuellen Proilbildung/ zum Spracherwerb 2 SWS, 5 CP	Modul 5: Optionaler Bereich zur individuellen Profilbildung/ zum Spracherwerb 2 SWS, 5 CP	Modul 4: Forschungsprojekt 10 CP	
Modul 12: Systemisches ReDesign 1 2 SWS, 5 CP	Modul 12: Systemisches ReDesign 2 2 SWS, 5 CP	Modul 13: Strategien d. Professionalisierung 2 2 SWS, 5 CP	
Modul 13: Strategien der Professionalisierung 1 2 SWS, 5 CP	Modul 11: Lebenswelt, informelle Bildung und Medien 1 2 SWS, 5 CP	Modul 11: Lebenswelt, informelle Bildung und Medien 2 2 SWS, 5 CP	Masterkolloquium 2 SWS, 5CP
Modul 14: Bildung & Entfaltung 1 2 SWS, 5 CP	*Modul 14: Bildung & Entfaltung 2 2 SWS, 5 CP	*	Masterarbeit 25CP
30-35 CP	30 CP	25-30 CP	30 CP

\*TC = Tronco comum

Studiengangsentwicklung 2009



2010



2011



## 2012 im MD – Studieren, Tagen, Feiern



## 2013 – Maputo feiert Geburtstag mit MD–Stadtbeigeordnetem für Kultur



Auszeichnung des Rektors „pela Excelência, Qualidade e o seu contributo para a Pesquisa na UP”. Im Bild: DAAD Lektorin 2014

Dozententeam des Studiengangs in Deutschland und die letzte Gruppe aus Maputo mit den Magdeburger Studierenden 2015



## Strukturierter Austausch – Stärken und Schwächen bezogen auf das Studienprogramm

### Stärken:

- Weiterführung von Kontakten bei der Personalentwicklung im Zusammenhang mit der Kooperation (Einzelkontakte aus der ehem. DDR werden zu einem Netzwerk verknüpft)
- Promotionen haben die Studiengangsetablierung gestärkt und könnten das weiterhin tun
- DAAD Studienprogramm ist 'Trigger' für zunächst informell wirksame Kompetenzzuwächse – dadurch indirekt auch hilfreich bei der administrativen und fachlichen Abstimmung beider Universitäten (Mittel: gegenseitige Besuche auch außerhalb des Programms zur organisationalen Entwicklung)

### Schwächen:

- Das Verhältnis von Aufwand und Mehrwert kann man kritisch sehen
- Kontinuität und Verlässlichkeit bleiben fragil (Gewährleistung des Curriculums, Finanzierung der ausl. Studierenden etc., Immatrikulation des Studiengangs)
- Juristischer Rahmen der Anerkennung ist noch im Entstehen (Seit 2014 läuft Evaluierung der Double Degree Programme an der OVGUM, bisher keine Richtlinien)

## Strukturierter Austausch – Einschätzungen und Überlegungen zur Programmausstattung

### Stärken:

- Finanzierung Inland
- Beitrag zur Internationalisierung von Studium und Lehre
- Afrika als Schwerpunktland zukünftig gefragt

### Schwächen:

- Programmausstattung in Maputo im Zusammenhang mit Entwicklungsländerstatus schwierig
- Betreuungsaufwand ist nicht vergleichbar mit anderen Austauschprogrammen, gerade im Fall Mozambique

### Optionen:

- Förderung von einer Forschergruppe/ Dozenten/ Promovierenden in Maputo
- Dadurch: gezielte Personalentwicklung dort; Absicherung des Studiengangspersonals und der Forschung im Hintergrund des Masterprogramms
- Förderung von deutschen Gastdozenten in Maputo mit gleichem Effekt

## Der ‚Wert‘ des Austauschs als Wert der ‚Bildung‘ der hierbei Agierenden?!

- Bildung entsteht, wenn man das, was dem jeweiligen Tun und dem Sein ‚Form‘ gibt, nicht nur erleidet sondern es erfasst und versteht und es insofern variieren, neu gestalten oder auch verneinen kann.
- Die Reflexion der Erfahrungen, die in einem gemeinsamen Studienprogramm und im Austausch der dabei sich realisierenden Formen des Organisierens und Studierens entstehen, ‚bildet‘ – im obigen Sinne:
- Sie lässt etwas bewusst werden und lädt ein, es zu variieren, neu zu gestalten, aber auch bestimmte Verfahrensweisen zurückzuweisen/ sie nicht zur Routine werden zu lassen.

## Agierende, ihre Kontexte und ihre ‚Wertschöpfung‘

- Professuren mit Erfahrungen, Interessen, Kontakten, Karrieren
- Promovenden und Promotionsinteressierte mit Forschungs- und Entwicklungsfragen
- Studierende und Dozenten in beiden Hochschulen mit neuen Lehrerfahrungen und –kompetenzen
- Verwaltungen und Leitungen der UP und der OVGU mit Prozess-Know-How
- Die Städte Maputo und Magdeburg mit austauschinteressierten engagierten MitarbeiterInnen ( Kulturdezernat, Theater, Musiker)

## Bildende Wertschöpfung vorantreiben – wie am besten?

- Wer ist ‚Motor‘ und warum und wie könnten es mehr werden?
- Wer/ was wirkt bremsend/ verhindernd und wie lässt sich das abschwächen?
- Wen/ welche Gruppen sollte und kann man zu stärken und zu aktivieren versuchen?
- Was gilt es in der Wirkung der Administration sowie deren partiellem Fehlen abzuschwächen und was zu stärken?

## Organisieren und Administrieren – Beobachtungen

### Es gibt verschiedene Strategien als ‚Normalität‘

- Ein Anlass erzeugt Aktivität
- Eine Person setzt sich ein und durch
- Eine Gelegenheit ergibt sich und wird ergriffen
- Ein Problem besteht und wird gelöst
- Ein Vertrag besteht und wird umgesetzt
- Ein Struktur wird entwickelt und bewirkt verlässliche Aktivitäten
- Eine Struktur ist bekannt und in Relation zu ihr wird (mehr oder weniger wirksam) improvisiert
- Eine Person übernimmt Verantwortung und ‚kämpft‘
- Eine verlässliche Struktur wird wohlwollend widrigen Bedingungen angepasst
- Eine Praxis entsteht und wird wirksam gelebt
- Eine neue Erfahrung wird erlebt und verändert die Sichtweisen
- Eine etablierte Praxis muss sich erklären
- ...



## Organisieren und Administrieren – Reflexionen

### Von der präorganisationalen zur postorganisationalen Arbeitsstruktur?

- Konkrete Personen sind die Erfüller und Umsetzer von Absprachen und Verträgen  
oder
- (vor allem) Verträge und Absprachen veranlassen Personen zum Handeln

Gibt es Formate, die das klug verbinden?

### Fragen, die bleiben und zu besprechen sind

- Wir empfinden, dass mit dem Vollzug des Studienprogramms in allen beteiligten Köpfen Routinen bewusst werden und neu geschätzt, erweitert aber auch abgestellt werden – das erleben wir als ‚Wert‘ und erweiterte Kompetenz (Bildung) bei allen Beteiligten.
- Allerdings: Wir ‚kämpfen‘ jedes Jahr neu um die Einhaltung von Absprachen: beim Beginn des Studienprogramms, bei der Finanzierung, bei der Absicherung des Deutsch-Lernens, ...
- Wir fragen uns und Sie: Wie erweitert man die Etablierung und Verlässlichkeit von personenunabhängigeren Strukturen beim Partner? Wie erhält man auf Dauer das Interesse und Engagement auf deutscher Seite?

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**[www.ovgu.de](http://www.ovgu.de)**