

Optimierung des Onboardings der Prüfer:innen in das E-Assessment der AMH

Estella Francois, Daniel Sitzmann

Arbeitsstelle MINTFIT Hamburg (AMH) [1]

- ❖ Aus dem Projekt MINTFIT Hamburg hervorgegangen
- ❖ Bündelt Aktivitäten, Erfahrungen und Kompetenzen, u. a. im Bereich des E-Assessments

Aufgaben der AMH beim E-Assessment

Organisatorischen und technischen Support leisten

Hard- und Software für E-Prüfungen bereitstellen und administrieren

Prüfende bei der Einarbeitung unterstützen

Ausgangssituation

Vorteile von E-Prüfungen

- Reduktion des Zeit- und Personalaufwands bei größeren Kohorten möglich
- Vielseitige und interaktive Nutzungsmöglichkeiten durch
 - Verwendung verschiedener Aufgabentypen
 - Einbindung von Medien
 - ggf. Einbindung von Spezialsoftware (z. B. für Mathematik)
- Bessere Lesbarkeit bei Freitextaufgaben
- Unmittelbares Prüfungsergebnis am Ende der Klausur
- Unterstützung des Qualitätsmanagements durch
 - gleichbleibende Bewertungsobjektivität
 - Möglichkeit der statistischen Prüfungsauswertung einzelner Aufgaben
- Hohe Verfügbarkeit in Krisensituationen, z. B. Pandemie



Herausforderungen für die Prüfer:innen

- Einarbeitungsaufwand
- Zugangsbarrieren, Bedenken und Ängste der Prüfer:innen
 - Welches Prüfungssoftwaresystem ist geeignet?
 - Wie funktioniert das?
 - Wie muss ich vorgehen?
 - Kann ich das?
 - Was muss ich lernen?
 - Wer kann mir helfen?
 - Werden Täuschungsversuche verhindert?
 - Werden die Datenschutzrichtlinien eingehalten?
 - ...



Lösungsansatz: Systematisches Onboarding der Prüfer:innen

- E-Assessment-Strategien können nur dann erfolgreich sein, wenn Prüfer:innen elektronische Prüfungsformate akzeptieren und einsetzen.
- Deshalb sollen die Prüfer:innen eine bestmögliche Unterstützung erhalten,
 - um sich mit dem elektronischen Prüfungssystem vertraut zu machen
 - um mit möglichst geringem Aufwand in das E-Assessment eingearbeitet zu werden.



Onboarding

- Begriff stammt ursprünglich aus der Reisebranche.
- Wird üblicherweise für die Integration und Einarbeitung in ein neues System verwendet, z. B.
 - im Personalmanagement: Onboarding unterstützt den Prozess der Einführung, Eingliederung und Einarbeitung des neuen Personals [2, S. 28; 3, S. 1 f.; 4, S. 6].
 - bei der Softwareeinführung: Onboarding unterstützt bei dem „An-Bord-Nehmen“ von neuen Nutzer:innen in das neue Softwaresystem [5, S. 94; 6, S. 114 ff.].

Onboarding-Ziele der AMH im Bereich des E-Assessments

- Erhöhung der Qualität und der Geschwindigkeit der Einarbeitung von Prüfer:innen in das E-Assessment
- Abbau von Unsicherheiten und Ängsten der Prüfer:innen im Hinblick auf neue Prüfungsformate
- Erhöhung der Produktivität der Prüfer:innen durch Einsatz von modernen Prüfungssoftwaresystemen (z. B. YAPS)
- Erhöhung der Zufriedenheit der Prüfer:innen mit den begleitenden AMH-Dienstleistungen
- Neben der Prozessoptimierung: Wissensmanagement



Vorgehensweise zur Erreichung dieser Ziele

- Ist-Situation des Onboardings an der AMH analysieren
- Alle relevanten Dokumente und Dateien sichten
- Mitarbeiter:innen, bisherige und derzeitige Prüfer:innen befragen
- Daraus ein Konzept zur Optimierung der Abläufe erarbeiten (Soll-Konzept)
- Checklisten für Prozesse erstellen, mit Fokus auf das Onboarding
- Onboardingprozesse digitalisieren (z. B. Workflowmanagementsystem)
- Fortlaufende Evaluierung und kontinuierliche Verbesserung des Onboardings

Beispiel für eine Checkliste für den Umgang mit interessierten E-Prüfer:innen bei einem Erst-Kontakt

- Antwort an Interessent:in (zeitnah, herzlich, informativ, konkret auf Anfrage bezogen)
- Hinweis auf Ansprechpartner:innen
- Hinweis auf nächste Infoveranstaltungen und Workshops
- Hinweis auf Möglichkeit eines kurzfristigen Beratungstermins
- Informationsmaterial zum Prüfungssystem
- Kurze Information über weitere Schritte der Einarbeitung
- Reminder: Kurz vor Infoveranstaltungen und Workshops
- ...

Quellen:

- [1] AMH Projektwebsite, <https://amh.tuhh.de>, zuletzt aufgerufen am 12.11.2022.
- [2] Caldwell, C. & Peters R. (2016). New employee onboarding – psychological contracts and ethical perspectives. In: Journal of Management Development, Vol. 37, (1), pp. 27 - 39.
- [3] Moser, K., Souček, R., Galais, N. & Roth, C. (2018). Onboarding – Neue Mitarbeiter integrieren. Göttingen: Hogrefe.
- [4] Korte, J. (2019). Erfolgreiches Onboarding für Unternehmen: Wie ein guter Einstieg die Mitarbeiterbindung und Leistung verbessert. München: Science Factory.
- [5] Lennarz, H. (2017). Growth Hacking mit Strategie: Wie erfolgreiche Startups und Unternehmen mit Growth Hacking ihr Wachstum beschleunigen. Wiesbaden: Springer.
- [6] Semmelroth, P. & Scherer, H. (2021). 55 Business-Turbos für KMU: Mehr Zeit, mehr Kunden, mehr Gewinn. Offenbach: GABAL.