



ii.00

digital  
kompetenzorientiert  
prüfen

# HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Für Studierende

Anne Belflower (HNU)

Astrid Engel (THA)

Lisa M. Rappl (HNU)

Arbeitspaket 3 „Haltung“

25.11.2025



Stiftung  
Innovation in der  
Hochschullehre



## Inhalt

1	Intro	1
2	Die vier Lehrendentypen und Quick Guides für Studierende	2
	Lehrendentyp 1: Der (ambivalente) Engagierte	2
	Lehrendentyp 2: Der (beziehungsorientierte) Lernbegleiter	3
	Lehrendentyp 3: Der (strukturierte) Prüfungspragmatiker	3
	Studierendentyp 4: Der (systemkritische) Visionär	4
3	Allgemeine Tipps für Studierende	4
4	Knirscht es trotzdem? – Umgang mit Konflikten	5

## 1 Intro

Das [Projekt ii.oo – digitales kompetenzorientiertes Prüfen implementieren](#) verfolgt das Ziel, eine faire, lernförderliche und zukunftsfähige Prüfungskultur an Hochschulen zu etablieren. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie digitale Prüfungsformate nicht nur technisch und rechtlich funktionieren, sondern vor allem eines leisten: die Kompetenzen von Studierenden sichtbar machen. Dafür denkt ii.oo Didaktik, Technik und Haltung gemeinsam – von der Aufgabenstellung über das Prüfungsformat bis zu den Rahmenbedingungen für Lehrende und Lernende.

### **Ziele & Methoden**

Ein zentraler Bestandteil des oben vorgestellten Projektvorhabens ist das Arbeitspaket 3 „Haltung“. Denn digitale Prüfungen stoßen nicht selten auf Skepsis – sowohl bei Lehrenden als auch bei Studierenden. Das Ziel: eine konstruktive Haltung fördern, die auf Vertrauen, Transparenz und Lernorientierung basiert. Grundlage dafür war eine fundierte empirische Studie mit über 40 Lehrenden und Studierenden. Auf Basis von Literatur, Hypothesen und leitfadengestützten Interviews entstand eine Typologie mit vier Studierendentypen und vier Lehrendentypen – jeweils mit spezifischen Sichtweisen, Bedürfnissen und Herausforderungen im Kontext digitaler Prüfungen.

Dabei wurde deutlich: Studierende empfinden Prüfungen dann als gerecht und motivierend, wenn Anforderungen nachvollziehbar kommuniziert werden und Raum für authentische Leistungen besteht. Fehlen diese Bedingungen, können Rückzug, Vermeidung oder auch Schummeln die Folge sein – verstanden nicht als moralisches Fehlverhalten, sondern als Reaktion auf strukturelle Überforderung.

Lehrende wiederum fördern authentisches Lernen besonders dann, wenn sie Prüfungen als didaktische Chance begreifen, Studierenden vertrauen und eine Kultur der Offenheit leben. Voraussetzung dafür sind nicht nur individuelle Haltungen, sondern auch institutionelle Unterstützung, Freiräume und eine Hochschulkultur, die auf Entwicklung, (Studierenden-)Partizipation und Augenhöhe setzt.



## Handlungsempfehlungen

Die entwickelten Handlungsempfehlungen sollen Sie als Studierende ermutigen, den Umgang mit Lehrenden bewusst zu gestalten – mit Mut, Offenheit und Selbstverantwortung. Wer Prüfungen als Lernanlass versteht, kann faire Bedingungen nutzen und eigene Kompetenzen nachhaltig entwickeln.

Die folgenden vier Typen zeigen, wie Lehrende Haltung in Prüfungen leben, welche Möglichkeiten diese für Studierende eröffnen und wie du als Studierende:r? mit Haltung, Vertrauen und Authentizität am besten umgehen kannst, inklusive Quick Guides für Do's und Don'ts. Lehrende wiederum fördern authentisches Lernen besonders dann, wenn sie Prüfungen als didaktische Chance begreifen, Studierenden vertrauen und eine Kultur der Offenheit leben. Voraussetzung dafür sind nicht nur individuelle Haltungen, sondern auch institutionelle Unterstützung, Freiräume und eine Hochschulkultur, die auf Entwicklung und Augenhöhe setzt.

Die im Projekt entwickelten Handlungsempfehlungen möchten Sie als Lehrende ermutigen, den Wandel aktiv mitzugestalten: mit Mut, Offenheit und Vertrauen. Denn wer Prüfungen als Lernanlässe versteht, schafft faire Bedingungen – und begleitet Studierende nachhaltig in ihrer Kompetenzentwicklung.

## 2 Die vier Lehrentypen und Quick Guides für Studierende

### Lehrentyp 1: Der (ambivalente) Engagierte

#### Kurzbeschreibung:

Der ambivalente Engagierte möchte gute Lehre machen und seine Studierenden fair begleiten, schwankt dabei aber zwischen pädagogischem Anspruch und institutionellen Begrenzungen.

Er ist bemüht, offen und lernbereit, vor allem was Neues, Digitales und KI betrifft – aber oft unsicher, ob das, was er tut, „gut genug“ ist. Prüfungen sind für ihn Pflicht und Möglichkeit zugleich. Dieser Lehrentyp ist oft neu im Hochschulsystem, beispielsweise als Lehrbeauftragter oder Neu-berufener.

#### Das kannst du aktiv tun / So holst du das Beste raus:

- **Mitgestalten:** Bringe deine Vorschläge konkret ein und formuliere Fragen klar.
- **Verlässlichkeit zeigen:** Bereite dich auf LVs regelmäßig vor und halte Deadlines ein.
- **Unterstütze bei/mit digitalen Tools:** Du bist Digital Native – Deine Erfahrung, deine Tipps und deine Hilfestellung wird gern angenommen und gewertschätzt.
- **Geduld zählt sich aus:** Unsicherheit und Ambivalenz sind menschlich und normal, nimm das nicht persönlich.
- **Lernprozesse sichtbar machen:** Zeige deine Lernfortschritte und deine individuelle Reflexion. Damit behältst du dich selbst im Blick und du signalisierst so Engagement.

#### Quick Guide:

##### Do:

Fragen stellen, Ideen einbringen, Vorschläge klar formulieren.

##### Don't:

Unvorbereitet erscheinen, Chaos verursachen.

## Kurzbeschreibung:

Der beziehungsorientierte Lernbegleiter agiert auf Augenhöhe mit den Studierenden. Er legt großen Wert auf Beziehung, Vertrauen und individuelle Förderung, auch in Prüfungssituationen. Prüfungen sind keine Hürden, sondern Gelegenheiten zur Entwicklung – begleitet, unterstützend und möglichst angstfrei gestaltet.

## Lehrendentyp 2: Der (beziehungsorientierte) Lernbegleiter

### Das kannst du aktiv tun / So holst du das Beste raus:

- **Mitgestalten:** Bring Ideen ein, diskutiere Lernprozesse und prüfungsbezogene Vorschläge.
- **Engagement zeigen:** Zeige, dass du Fortschritte machst, Rückmeldungen wertschätzt und umsetzt.
- **Feedback nutzen:** Nutze die Gelegenheit für konstruktives Feedback – sowohl geben, als auch nehmen.
- **Digitale Tools & KI:** Reflektierte Nutzung wird positiv gesehen, deine eigenen Vorschläge sind willkommen.
- **Partizipation nutzen:** Beteiligung an Entscheidungen zu Prüfungsformaten oder Aufgaben wird geschätzt.

### Quick Guide:

#### Do:

Aktiv sein, Vorschläge einbringen, an Lernprozessen teilnehmen.

#### Don't:

Passiv bleiben, kein Engagement zeigen.

## Lehrendentyp 3: Der (strukturierte) Prüfungs- pragmatiker

## Kurzbeschreibung:

Der strukturierte Prüfungspragmatiker orientiert sich an festen Strukturen, prüft verlässlich und effizient. Er legt Wert auf Gleichbehandlung und rechtssichere Prüfungsformate. Lehre wird funktional verstanden – ohne viel Beziehung oder Offenheit.

0

### Das kannst du aktiv tun / So holst du das Beste raus:

- **Formale Vorgaben beachten:** Achte auf Fristen, klare Strukturen und geforderte Formate.
- **Fragen gezielt stellen:** Stelle gut vorbereitete, präzise Fragen, idealerweise schriftlich.
- **Digitale Tools korrekt nutzen:** Setze Tools ein wie vorgegeben, nutze keine kreativen Umwege oder KI-Anwendungen ohne Absprache.
- **Respektvolle Distanz wahren:** Zeige Professionalität.

### Quick Guide:

#### Do:

Vorgaben exakt einhalten, vorbereitet sein, klare Fragen stellen.

#### Don't:

Improvisieren und Regeln umgehen.

## Kurzbeschreibung:

Der systemkritische Visionär Diese Lehrperson denkt Lehre ganzheitlich und gesellschaftlich mit. Er will Strukturen verändern, Bildung gestalten und Prüfungen transformieren. Reflexion, Haltung und Innovation stehen im Zentrum ihres Handelns. Die Beziehung zu Studierenden ist wertschätzend, die Lernprozesse offen gestaltet.

## Studierendentyp 4: Der (systemkritische) Visionär

## 3 Allgemeine Tipps für Studierende

### 1. Kommunikation & Vorbereitung

#### Das kannst du aktiv tun / So holst du das Beste raus:

- **Mitgestalten:** Bringe Ideen ein, diskutiere Konzepte und innovative Ansätze.
- **Eigenverantwortung zeigen:** Arbeite selbstständig und reflektiert, zeige Lernfortschritte.
- **Digitale Tools & KI kreativ nutzen:** Vorschläge für transformative Formate werden geschätzt, neue und unbekannte Tools gemeinsam entdeckt.
- **Engagement sichtbar machen:** Authentische Leistung und Reflexion werden positiv aufgenommen.

#### Quick Guide:

##### Do:

Eigenständig arbeiten, innovative Ideen einbringen, Lernprozesse reflektieren.

##### Don't:

Unreflektiert handeln, Prüfungsprozesse nur oberflächlich bearbeiten.

- Formuliere Fragen klar und präzise. Das zeigt Engagement und eine respektvolle Haltung.
- Bereite dich auf Termine vor und reflektiere deine Lernfortschritte.
- Nutze Feedback aktiv. Rückfragen an den Lehrenden signalisieren Verantwortungsbewusstsein.

### 2. Eigenverantwortung & Engagement

- Zeige Initiative.
- Halte Deadlines und Abgaberegeln ein, um das Vertrauen zu stärken.
- Dokumentiere Lernfortschritte sichtbar.

### 3. Digitale Tools & KI

- Sei transparent im Umgang mit digitalen Tools und KI.

- Nutze KI reflektiert als Lernhilfe, nicht als Abkürzung.

## 4. Lernstrategien & Selbstreflexion

- Reflektiere, welche Unterstützung dir hilft, um eine authentische Leistung zu erbringen.
- Nutze verschiedene Formate strategisch und reflektiver, welches dir am meisten nützt. (Gruppenarbeit, Einzelgespräche, digitale Tools).

## 5. Chancen erkennen

- Jeder Lehrender bietet Möglichkeiten: Feedback, Mitgestaltung, digitale Experimente.
- Haltung, Engagement und Authentizität zahlen sich langfristig aus.

## 4 Knirscht es trotzdem? – Umgang mit Konflikten

Konflikte im Studienalltag sind normal und oft unvermeidbar. Sie entstehen meist durch unterschiedliche Erwartungen, Kommunikationsstile oder (unklare) institutionelle Rahmenbedingungen. Wichtig ist, ruhig zu bleiben, Missverständnisse frühzeitig anzusprechen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen, statt sie aufzustauen.

### 1. Direkte Klärung – ruhig, sachlich, lösungsorientiert

Wenn es zu Unstimmigkeiten kommt, sollte man das Gespräch möglichst früh suchen – idealerweise persönlich oder per Videocall, nicht nur per E-Mail. Ein ruhiger, respektvoller Ton schafft eine gute Basis. Ich-Botschaften wie „Ich habe wahrgenommen, dass ...“ helfen, Kritik konstruktiv zu formulieren, ohne anzugreifen. Ziel des Gesprächs ist es, Verständnis herzustellen und klare nächste Schritte zu vereinbaren, nicht „Recht zu bekommen“. Ein kurzer Abschluss wie „Ich würde gern sicherstellen, dass ich alles richtig verstanden habe – könnten wir das kurz zusammenfassen?“ sorgt zusätzlich für Klarheit.

### 2. Schriftliche Zusammenfassung – für Transparenz und Nachvollziehbarkeit

Nach dem Gespräch empfiehlt es sich, das Besprochene kurz schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in einer kurzen E-Mail. Darin sollten die wichtigsten Punkte, Vereinbarungen und nächsten Schritte stehen. Eine Formulierung wie „Bitte ergänzen Sie, falls ich etwas falsch verstanden habe“ signalisiert Offenheit und schafft Raum für Korrekturen. Diese kleine Geste verhindert viele spätere Missverständnisse und dient zugleich als transparente Dokumentation des Gesprächsverlaufs.

### 3. Unterstützung einholen – wenn sich nichts bewegt

Wenn sich eine Situation trotz Gespräch nicht klärt oder man sich unwohl dabei fühlt, ist es sinnvoll, eine neutrale Person einzubeziehen. Studienberatungen, Modulverantwortliche oder Dozierende, denen du vertraust, können vermitteln und Struktur in die Kommunikation bringen. Oft reicht ein moderiertes Gespräch aus, um festgefahrene Situationen zu lösen und Missverständnisse aufzulösen, bevor formale Schritte nötig werden.



#### **4. Formelle Klärung – sachlich und dokumentiert**

Bleiben Konflikte bestehen, insbesondere bei Fragen zur Bewertung, Fairness oder zum Verhalten, können formelle Wege notwendig sein. Dann sollte alles gut dokumentiert werden: E-Mails, Aufgabenstellungen, Bewertungsbögen oder andere relevante Unterlagen. Diese Belege schaffen eine objektive Grundlage für eine Klärung durch den Prüfungsausschuss oder die Studiengangsleitung. Auch hier gilt: sachlich bleiben, keine öffentlichen Diskussionen führen und sich auf nachvollziehbare Argumente stützen.

#### **5. Selbstfürsorge und Reflexion**

Konflikte können emotional belasten. Deshalb ist es wichtig, sich Unterstützung zu holen – etwa durch Gespräche mit Kommiliton:innen, Beratungsstellen oder vertrauten Personen. Nach der Situation lohnt sich eine kurze Reflexion: Was lief in der Kommunikation gut? Wo hätte ich klarer sein können? So wird der Konflikt nicht nur gelöst, sondern auch zum Lernmoment, der die eigene Kommunikations- und Konfliktkompetenz stärkt.





## Lizenzhinweis

Dieses Dokument steht unter der Lizenz [CC BY-ND](#) 4.0.  
Der Name des Urhebers soll bei Weiterverwendung  
wie folgt genannt werden: Projekt ii.oo ([Startseite - ii.oo](#)).

Es dürfen keine Änderungen vorgenommen werden, wenn das Material  
weiterverbreitet wird. Es dürfen keine weiteren Einschränkungen bei ei-  
ner Weiterverbreitung vorgenommen werden.

Bitte beachten Sie: Etwaige in diesen Foliensatz eingefügte Werke  
Dritter (z.B. Logos, Abbildungen oder Zitate) werden von der freien  
Lizenz nicht erfasst. Die Weiterverwendung dieser Elemente richtet  
sich nach den jeweils einschlägigen Nutzungsbedingungen der  
Rechtsinhaber oder nach den Vorgaben des  
Urheberrechtsgesetzes (z.B. Zitatrecht nach § 51 UrhG).

