



Dokumentation der vierten Jahrestagung

am 22. und 23. August 2007 an der Technischen Universität Dresden

Hochschulbildung im Kontext lebenslangen Lernens – Neue Rollenbestimmung für Lehrende und Lernende

Der Arbeitskreis Schlüsselqualifikationen Nordrhein-Westfalen hat gemeinsam mit der TU Dresden zur vierten Tagung Schlüsselkompetenzen am 22. und 23. August 2007 nach Dresden eingeladen. Zielgruppen der Tagung waren

- alle Mitglieder der bundesweiten Arbeitsgruppe Schlüsselkompetenzen an Fachhochschulen und Universitäten und
- alle Interessierten, die in Universitäten, Fachhochschulen und ähnlichen Einrichtungen Schlüsselkompetenzen anbieten, in die Lehre integrieren und/oder Lehrende bei der Umsetzung in der Lehre unterstützen. Angesprochen sind Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende, die als Tutorinnen und Tutoren Schlüsselkompetenzen fördern.



Rund um das Thema „Hochschulbildung im Kontext lebenslangen Lernens“ ging es um Beratungs- und Coachingmöglichkeiten in drei Phasen des Studiums: Beginn, im Studium selbst und zum Ende des Studiums und der anschließenden Berufswahl. Deshalb ging es einmal darum, Ergebnisse aus Absolventen-Studium zu bekommen und andererseits schon Modelle für Beratung und Coaching rund das Studium vorzustellen und zu diskutieren.

1. Programm und Verlauf der Tagung

Begrüßung an der Technischen Universität Dresden

Prof. Dr. Karl Lenz, Prorektor für Bildung

Berufsbefähigung an der TU Dresden

Verena Leuterer, Dezernentin für Studium und Weiterbildung



**Arbeitsgruppe
Schlüsselkompetenzen,
Organisation der Tagung**

Dr. Tobina Brinker, hdw nrw,
und Susanne Werner, TU
Dresden

**Was kann Karriere- und
Laufbahnberatung für
Hochschulabsolventen im
Hinblick auf den
Berufseinstieg leisten?**

Peggy Fischer, PhD und Nicole
Strauss, M. A. TU Dresden

Schlüsselkompetenzen in Bachelor- und traditionellen Studiengängen

Dr. Hildegard Schaeper, HIS Hochschul-Informations-System Hannover

Erfahrungen aus der Beratungspraxis femtec

Dr. Marion Esch und Frau Bergner, femtec Berlin

**Orientierungsprojekte und Beratungsangebote für den Übergang Schule-
Hochschule**

Helen Menges, Schülerbüro, und Roswitha Hofmann, zentrale Studienberatung,
Universität Bielefeld

**Hochschulen und Gesellschaft im Spannungsfeld – Lebenslanges Lernen in
der Praxis**

Elke Michauk, Freier Zusammenschluss von Studierendenschaften, Berlin

career-tools.net – Schlüsselqualifikationen im Studium erlernen

Florian Gayk, Gayk Personalmarketing München

Who is Who in der bundesweiten Arbeitsgruppe?

Moderation: Doris Klingler, FH Wiesbaden

Parallele Arbeitsgruppen:

1. **“school meets university”** – fit für` s Studium?!

Moderation: Prof. Dr. Christian Willems

2. **Mentoring und Coaching** – tools im Studium

Moderation: Prof. Dr. Walter Becker

3. **“university meets life”** – fit für den Job?!

Moderation: Prof. Dr. Eckehard Müller



Vorstellung der Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen, Ausblick auf die nächste Tagung, Moderation: Tobina Brinker, Netzwerk hdw nrw Bielefeld

2. Was kann Karriere- und Laufbahnberatung für Hochschulabsolventen im Hinblick auf den Berufseinstieg leisten?

Peggy Fischer, PhD, TU Dresden

Individuelle Karriere- und Laufbahnentwicklung



„Man kann sich nicht
nicht entwickeln.“



22.08.2007

Karriere- und Laufbahnberatung

2.1 Fallbeispiele und Beratungsanliegen

Beispiel 1 – Markus B.:

- Student, 26 Jahre
- Studium der Wirtschaftsinformatik
- Ausbildung zum Mediengestalter
- Praktika und selbstständige Tätigkeit im Bereich Mediengestaltung/ Beratung
- Austauschjahr (USA)

Beratungsanliegen:

- Welche Stärken/Schwächen und Potenziale habe ich?
- Ich möchte Anregungen für eine berufliche Orientierung.

Beispiel 2 - Jana D.:

- Studentin, 27 Jahre
- Studium der Philosophie und DaF (vorher Jura)
(1999 – 03/2008)
- Praktische Erfahrung als Tutorin (1 Semester)
- Auslandserfahrung (1 Semester Italien – Schwerpunkt: Sprache erlernen)
- Nebenjobs als Kellnerin, im Call Center und als Aushilfe im Museum



Beratungsanliegen:

- Ich kann mir vorstellen im Ausland zu arbeiten. Welche Firma/ welches Unternehmen könnte an meinem Lebenslauf Interesse haben?

Beispiel 3 – Karina T.:

- Wissenschaftliche Mitarbeiterin, 29 Jahre
- Psychologiestudium und Interkulturelle Wirtschaftskommunikation (09/1999-11/2005)
- Berufspraxis: Marktforschung, Dolmetschen, Unternehmensberatung, Personalentwicklung/ AC
- sehr gute Sprachkenntnisse, Auslandsaufenthalte (USA, GB, CZ)

Beratungsanliegen:

- Könnte mein jetziger Lebenslauf für Unternehmen bereits interessant sein?
- Welche Zusatzqualifikationen würden meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt noch verbessern?
- Sollte ich promovieren?

Beispiel 1 Markus B.	Beispiel 2 Jana D.	Beispiel 3 Karina T.
Ausbildung Wirtschaft + Informatik Praktika selbstständ. Tätigkeit Auslandserfahrung	Lehre Auslandserfahrung	Lehre Praktika Auslandserfahrung Weiterbildung Dissertation?
Ziel: Spezialisierung nach eigenen Fähigkeiten	Ziel: Sammeln weiterer Berufserfahrungen	Ziel: Diskussion und Strukturierung konkreter Berufspläne

Typische Beratungsanliegen:

- Welche Einstiegschancen und beruflichen Möglichkeiten habe ich nach dem Studium bzw. mit meinem Lebenslauf?
- Was fordert der Arbeitsmarkt von mir?
- Was sind meine Stärken und Schwächen?
- Welcher Beruf passt zu mir und welche Zusatzqualifikationen sind erforderlich?
- Ich weiß nicht, was ich nach dem Studium machen soll ... - Auslandsaufenthalt, Job, Promotion?

Weitere typische Beratungsanliegen:

- Ich bin mit meinem Beruf unzufrieden und suche Alternativen. Was kann ich tun?
- Wie wirkt mein Lebenslauf auf potentielle Arbeitgeber?
- Was wird in einem Assessment Center von mir gefordert?
- Wie finde ich eine passende Stelle? Wie bewerbe ich mich initiativ?



- Wie kann ich mich am besten selbst präsentieren?
- Wie sollten meine Bewerbungsunterlagen aussehen?

2.2 **Beratungsansatz und Abgrenzung:**

Was kann eine individuelle Karriere- und Laufbahnberatung leisten?

Beratungsablauf

- Kontaktaufnahme & Terminvereinbarung
- Klärung des Beratungsanliegens durch Fragebogen
- Individuelle Beratung
- auf Wunsch weiteres Coaching
- auf Wunsch Rechercharbeit und Responding

Beratungsmethoden

- klientenzentrierter, entwicklungsbezogener Ansatz
- lösungsorientierte Beratung (Steve de Shazer)
- Methodenvielfalt entsprechend des Einzelfalls
- **Ziel:** „matching men to job“ – Passfähigkeit zwischen Klient und zukünftigen Arbeitsplatz
- Beratungsvertrag - Abgrenzung zur Psychotherapie

2. Was kann eine individuelle Laufbahnberatung leisten?



Typischer Werdegang





2. Was kann eine individuelle Laufbahnberatung leisten?



Standortbestimmung

- Analyse des Ist-Zustandes
- Motive der Studienwahl
- Studienschwerpunkte
- Aspekte des bisherigen Werdegangs

Fähigkeitsbestimmung

- Potentialanalyse (hard skills, soft skills)
- Erkunden individueller Stärken und Schwächen
- Abgleich Selbstbild – Fremdbild
- Ressourcen aufdecken

Möglichkeiten und Grenzen

- Berufliche Zielvorstellungen
- Passfähigkeit und Realitätscheck von Berufswünschen, eigenem Fähigkeitsprofil und Anforderungen des Arbeitsmarktes
- Eingrenzung und Konkretisierung beruflicher Wünsche
- Möglichkeiten und Wege, das Berufsziel zu erreichen

Möglichkeiten nach dem Studium

- Promotion
- Aufbaustudium
- Berufliche Weiterbildung
- Berufserfahrung sammeln
- Existenzgründung



Individuelle Bewerbungsstrategie

- Recherche nach beruflichen Einstiegsmöglichkeiten
- Optimierung der Bewerbungsstrategie (z.B. Angebotssuche, Initiativbewerbung, Networking)
- Sichtung der Bewerbungsunterlagen, Hinweise
- Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche/ Tests
- Orientierungshilfe hinsichtlich Weiterbildung und Zusatzqualifikationen (Infomaterial, Netzwerke etc.)

2.3 Vision: Laufbahnberatung als integraler Bestandteil des Studiums

Schlüsselkompetenzen im Hinblick auf Übergang Studium/Beruf bzw. Bewältigung des Berufsalltags wichtig

(Selbstreflexion, Erkennen und Erfüllen der Anforderungen des Arbeitsmarktes, Berufseinstieg und -alltag meistern)

→ frühzeitig beginnen: Integration ins Studium

Kompetenzen, die den Studierenden fehlen, sind ...

- eigene Stärken und Schwächen reflektieren
- Potentiale erkennen und berufliche Ziele definieren
- potentielle Arbeitgeber finden
- Unsicherheit im Bewerbungsprozess abbauen
- Bewerbungsunterlagen angemessen und stellenspezifisch gestalten
- Selbstpräsentation im Unternehmen

Unterschiede zwischen den Studienfächern:

- **Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaftler:**
fachliche Spezialisierung, zielorientiertes Studium, berufspraktische Erfahrungen
- **Naturwissenschaftler:**
Fachspezialisierung, tlw. Anstreben einer Promotion, zu wenig Schlüsselqualifikationen
- **Geisteswissenschaftler:** breite Qualifikation, keine berufliche Spezialisierung, fehlender Einblick in Wirtschafts- und Unternehmensabläufe, Diskussion um „Stellenmangel“

Eine Karriere- und Laufbahnberatung sollte ins Studium implementiert werden, weil ...

- frühzeitige Sensibilisierung für Arbeitsmarkt und eigene Situation
- vermeiden von Orientierungslosigkeit und Demotivation
- Klarheit über Stärken, Schwächen, Ziele
- Suche nach sinnvollen Praktika und Jobs
- Erwerb nützlicher Zusatzqualifikationen

Kontakt: Dr. Peggy Fischer & Nicole Strauss M.A., Coaching | Training,
Chemnitzer Str. 48b, 01187 Dresden, Tel.: 0351 – 467 47 97,
info@kompetenz-karriere.de, www.kompetenz-karriere.de



3. Schlüsselkompetenzen in Bachelor- und traditionellen Studiengängen

Dr. Hildegard Schaeper, HIS Hochschul-Informations-System Hannover

Schlüsselkompetenzen in Bachelor- und traditionellen Studiengängen

Eine empirische Analyse der Kompetenzen von Absolventinnen und Absolventen traditioneller und reformierter Studiengänge

Dr. Hilde Schaeper
Hochschul-Informations-System
schaeper@his.de

4. Tagung der bundesweiten Arbeitsgruppe Schlüsselkompetenzen
Dresden, 22./23. August 2007

[Überblick](#) [Konzeptionelles](#) [Daten/Methoden](#) [Ergebnisse](#) [Diskussion](#)

Was Sie erwartet

- Überlegungen zum Stellenwert von Schlüsselkompetenzen im Bologna-Prozess
- Begründung für die Relevanz von Schlüsselkompetenzen in der Hochschulbildung
- Vorstellung der Datengrundlage und der Methoden
- empirische Ergebnisse aus der HIS-Absolventenuntersuchung des Examenjahrgangs 2005
 - Vergleich des Kompetenzniveaus von Bachelor-Absolvent/inn/en und Absolvent/inn/en mit traditionellen Abschlüssen
 - Zusammenhang zwischen Studiengestaltung und Fach- sowie Schlüsselkompetenzen
- Diskussion



Schlüsselkompetenzen im Bologna-Prozess

- Förderung von Schlüsselkompetenzen wird in den Bologna-Dokumenten nicht explizit gefordert
- dagegen Forderung von „employability“ (Beschäftigungsfähigkeit), die zwar nicht zentral/prioritär ist, aber ubiquitär
- verbreitete Auffassung, dass Beschäftigungsfähigkeit ein bedeutendes oder sogar das bedeutendste Ziel der Reform ist
- Schlüsselkompetenzen sind für Beschäftigungsfähigkeit wesentlich → Förderung von Schlüsselkompetenzen als implizites, abgeleitetes Ziel der Studienreform (Kohler 2004)
- Vorgaben und Leitlinien für die Einrichtung und Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen verlangen explizit die Berücksichtigung von Schlüsselkompetenzen in den Curricula

Relevanz von Schlüsselkompetenzen

Vorläufer der heute Debatte:

- Kontroverse um den Praxisbezug des Studiums in den 1970er Jahren: affirmativer Praxisbegriff vs. kritischer Praxisbegriff
 - Konsens: flexibles, lockeres Verhältnis von Studium und Beruf; Qualifikation für komplexe Aufgaben in breiteren Berufsfeldern; Förderung außerfachlicher Kompetenzen
- hochschuldidaktischer Schlüsselbegriff des „forschenden Lernens“: Ziele wissenschaftlicher Ausbildung: „Autonomie; Reflexion auf praktische Anwendung; Konsequenzen und gesellschaftliche Relevanz wissenschaftlichen Erkennens; Motivation; Ökonomie; methodische Sicherheit und methodischenkritisches Bewusstsein; Kontrolle und Kritik; Kommunikation; Kooperation; Kreativität; fachspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten“ (BAK 1970: 9)
- Konzept der „Schlüsselqualifikationen“ von Dieter Mertens (1974)



Relevanz von Schlüsselkompetenzen

Ältere Begründungsmuster:

- wissenschaftsimmanent bzw. wissenschaftskritisch: Eigenheiten des Prozesses wissenschaftlichen Arbeitens (BAK)
- Aufgabenvielfalt von Bildung und Erziehung (Mertens, HRG):
„Schulung zur Bewältigung und Entfaltung der eigenen Persönlichkeit“ – „Schulung zur Fundierung der beruflichen Existenz“ – „Schulung zu gesellschaftlichem Verhalten“ (Mertens 1974: 37)
Berufsvorbereitung – Befähigung zum verantwortlichen Handeln in der Gesellschaft – Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (HRG)
- Arbeitsmarkt und Beruf (Mertens, Debatte um Berufspraxisbezug des Studiums):
 - mangelnde Prognostizierbarkeit zukünftiger Qualifikationsanforderungen
 - prinzipielle Underdeterminiertheit der Tätigkeiten von Hochqualifizierten
 - steigendes Verfallstempo beruflichen Anwendungswissens

Relevanz von Schlüsselkompetenzen

Neuere Begründungsmuster:

- gesellschaftliche Individualisierungsprozesse: „Freisetzung“ aus den traditionellen Bindungen und Sozialformen der industriellen Gesellschaft (Klasse, Schicht, Familie, sozialstaatliche Institutionen u. Ä.) und Rückverlagerung von Kontrolle und Verantwortung auf das Individuum
- Fundamental gewandelte Verfasstheit von Wirtschaft, Arbeit und Arbeitskraft
 - Globalisierung
 - Tertiarisierung
 - Informatisierung/steigende Wissensintensität
 - neue Formen der Arbeits- und Betriebsorganisatin
 - Erosion des Berufsprinzips

Achatz/Tippelt 2001, Bergmann 2000, Voß 2000



Relevanz von Schlüsselkompetenzen

Konsequenzen der Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft

- | | |
|--|--|
| Individualisierung | → Fähigkeit zur Selbst -steuerung, -organisation, -kontrolle, -motivierung, -verantwortung, -darstellung, -vermarktung usw. |
| Tertiarisierung | → soziale Kompetenzen, situationsgebundene Problemlösefähigkeit und Reflexivität |
| Informatisierung/
Wissensgesellschaft | → Beherrschung der IuK-Technologien, analytisches Denken, Abstraktionsfähigkeit, Kreativität |

Relevanz von Schlüsselkompetenzen

Konsequenzen der Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft

- | | |
|---|---|
| sachliche Entgrenzung der Arbeit
(statt funktionsbezogener Arbeitsteilung
querfunktionale Arbeitsorganisation) | → fachübergreifende, interdisziplinäre und kommunikative Kompetenzen |
| soziale Entgrenzung der Arbeit
(statt Hierarchie und Fremdkontrolle
flache Hierarchien und Selbstkontrolle) | → Kooperationsfähigkeit, Selbstorganisations- und Selbststeuerungsfähigkeit |
| raum-zeitliche Entgrenzung der Arbeit
(Internationalisierung, Globalisierung,
räumliche/zeitliche Flexibilisierung) | → interkulturelle Kompetenzen, Flexibilität, Mobilität, Koordinationsfähigkeit, Fremdsprachenkenntnisse |



Datengrundlage

- Erste Befragung der Hochschulabsolvent/inn/en des Prüfungsjahres 2005, durchgeführt etwa zwölf Monate nach Studienabschluss
- insgesamt 11.786 Befragte, darunter 1.624 Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen ausgewählter Fachrichtungen
- Analysen nur für Fachrichtungen mit ausreichend großer Fallzahl

Ausgewählte Fachrichtungen

Hochschulart	Fachrichtung	Abschlussart		insgesamt
		Bachelor	traditionell ¹⁾	
FH	Elektrotechnik, Maschinenbau	132	795	927
FH	Informatik	117	286	403
FH	Wirtschaftswissenschaften	132	682	814
FH	insgesamt	381	1.763	2.144
Uni	Elektrotechnik, Maschinenbau	71	431	502
Uni	Informatik	178	190	368
Uni	Agrarwissenschaften	113	102	215
Uni	Biologie	85	196	281
Uni	Chemie	100	121	221
Uni	Wirtschaftswissenschaften	120	612	732
Uni	Sozial-, Politikwissenschaften	92	221	313
Uni	Sprach-, Literaturwissenschaften	248	345	593
Uni	insgesamt	1.007	2.218	3.225
insgesamt		1.388	3.981	5.369

1) ohne Lehramtsstudiengänge

HIS Absolventenpanel 2005, 1. Befragung



Kompetenzvariablen

- 24 Kompetenzen mit der Frage präsentiert, in welchem Maße die Absolvent/inn/en bei Studienabschluss darüber verfügten (fünfstufige Antwortskala)
- aufgrund von Faktorenanalysen teilweise Zusammenfassung zu Indizes
- empirische Analysen von fünf Kompetenzen/Kompetenzdimensionen; Wertebereich von 1 bis 5 mit 1 = „in geringem Maße vorhanden“ und 5 = „in hohem Maße vorhanden“

Ausgewählte Kompetenzen/Kompetenzdimensionen

spezielles Fachwissen	Einzelitem
wissenschaftliche Methoden	Einzelitem
Methodenkompetenz	Index aus 5 Items (analytische Fähigkeiten; Problemlösefähigkeit; Fähigkeit, Wissenslücken zu erkennen und zu schließen; selbständiges Arbeiten; Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden)
Selbstorganisationsfähigkeit	Index aus 3 Items (Zeitmanagement; Fähigkeit, sich auf veränderte Umstände einzustellen; Organisationsfähigkeit)
Sozialkompetenz	Index aus 6 Items (Kommunikationsfähigkeit; Kooperationsfähigkeit; Verhandlungsgeschick; Konfliktmanagement; Führungsqualitäten; Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen)



Überblick [Konzeptionelles](#) [Daten/Methoden](#) [Ergebnisse](#) [Diskussion](#)

Kompetenzniveau und Art des Studienabschlusses

- Werden die reformierten Studiengänge dem Anspruch, Schlüsselkompetenzen zu fördern, gerecht?
 - ➔ Vergleich des selbstberichteten Kompetenzniveaus von Absolventinnen und Absolventen traditioneller und reformierter Studiengänge
- Analyseverfahren: OLS-Regression der vorhandenen Kompetenzen auf
 - Studienabschluss (Bachelor vs. Diplom/Magister)
 - Fachrichtung des abgeschlossenen Studiums
 - Indikatoren für Kompetenzstand bei Studienbeginn (z. B. Abiturnote)
 - Indikatoren für berufspraktische Erfahrungen während des Studiums
- Formulierung eines konditionalen Effekts der Abschlussart:
 - Effekt für Fachhochschulstudiengänge
 - Effekt für universitäre Studiengänge

Überblick [Konzeptionelles](#) [Daten/Methoden](#) [Ergebnisse](#) [Diskussion](#)

Kompetenzniveau und Art des Studienabschlusses

- Ergebnisse für den Effekt der Abschlussart (unstandardisierte Koeffizienten)

Kompetenzen	Effekt des Bachelor-Abschlusses vs. Diplom/Magister		R-Quadrat (volles Modell)
	FH	Uni	
spezielles Fachwissen		-0,20 **	0,03
Kenntnis wissenschaftlicher Methoden		-0,15 **	0,07
Methodenkompetenz		-0,07 **	0,05
Selbstorganisationsfähigkeit	+0,11 **		0,07
Sozialkompetenz	+0,16 **	+0,15 **	0,06

* p < 0,05 ** p < 0,01 HIS Absolventenpanel 2005, 1. Befragung

- geringeres Niveau selbstberichteter fachspezifischer und Methodenkompetenz von Bachelor-Absolvent/inn/en an Universitäten
- höheres Niveau von Sozialkompetenzen bei Bachelor-Absolvent/inn/en
- höheres Niveau von Selbstorganisationsfähigkeit bei Bachelor-Absolvent/inn/en an Fachhochschulen
- Effekte z. T. nicht sehr groß; niedrige Erklärungskraft des Modells



Schlüsselkompetenzen und Fachkompetenzen

Ergebnisse der kognitionspsychologischen Forschung: Experten und Novizen unterscheiden sich weniger durch allgemeine Fähigkeiten (z. B. intellektuelle Fähigkeiten, Lernstrategien), sondern in erster Linie durch die Quantität und Qualität des deklarativen (gewusst was) und des prozeduralen inhaltlichen Wissens (gewusst wie); für Expert/inn/en ist eine in einer langen Zeit (auch durch intensive Übung) angeeignete reichhaltige, wohlgeordnete, vielfach vernetzte, variabel repräsentierte und flexibel nutzbare Wissensbasis kennzeichnend (Weinert 1998: 28).

- Schlüsselkompetenzen können Fachkompetenzen nicht ersetzen: “Generally, key competencies cannot adequately compensate for a lack of content-specific competencies.” (Weinert 2001b: 53)
- Gestaltung von Bildungsprozessen: kein trade-off zwischen Schlüssel- und Fachkompetenzen
- Handlungskompetenz = Schlüsselkompetenzen + Fachkompetenzen

Kompetenzniveau und Studiengestaltung

- Wie können Hochschulen am besten zur Entwicklung von sowohl Schlüssel- als auch Fachkompetenzen beitragen?
 - Analyse des Einflusses von Merkmalen der Lehrqualität, der Didaktik und der Studiengestaltung auf den Kompetenzstand
- Analyseverfahren: OLS-Regression der vorhandenen Kompetenzen auf
 - [Merkmale der Studiengestaltung](#)unter Kontrolle von
 - Studienabschluss (Bachelor vs. Diplom/Magister)
 - Fachrichtung des abgeschlossenen Studiums
 - Indikatoren für Kompetenzstand bei Studienbeginn (z. B. Abiturnote)
 - Indikatoren für berufspraktische Erfahrungen während des Studiums



Merkmale der Studiengestaltung (Auswahl)

● Aspekte der Lehrqualität

- Index „Interaktion mit Lehrenden“ (3 Items, z. B. fachliche Beratung und Betreuung, Kontakte zu Lehrenden)
- Index „fachliche Qualität der Lehre“ (2 Items, z. B. Aktualität bezogen auf den Forschungsstand)
- Index „Praxisorientierung der Lehre“ (4 Items, z. B. Verknüpfung Theorie-Praxis)

● Aspekte der didaktischen Gestaltung der Lehre

- Index „Aktivierung“ (4 Items, z. B. rege Diskussionen)
- Projektstudium
- Internationalität (internationale Ausrichtung der Lehre)

● Besuch von extracurricularen Veranstaltungen

- Kurs zur Schulung sozialer Kompetenzen
- Kurs zur Schulung von Rhetorik/Präsentationsfähigkeiten

Kompetenzniveau und Studiengestaltung

● Ergebnisse für die Effekte der Studiengestaltung (Auszug, unstand. Koeff.)

Merkmale der Studiengestaltung/-organisation (Auswahl)	spezielles Fachwissen	Kenntnis wiss. Methoden	Methodenkompetenz	Selbstorganisationsfähigkeit	Sozialkompetenz
→ Interaktion mit Lehrenden	+0,05 **		+0,03 **	+0,04 **	
→ fachliche Qualität der Lehre	+0,12 **	+0,11 **	+0,08 **	+0,05 **	
→ Praxisorientierung der Lehre	+0,19 **		+0,07 **	+0,10 **	+0,16 **
Aktivierung			+0,05 ^	+0,05 ^	+0,09 **
→ Projektstudium		+0,05 ^	+0,04 ^		+0,06 **
→ Internationalität	+0,03 ^		+0,02 ^	+0,03 **	+0,04 **
Kurs Sozialkompetenz					+0,06 ^
Kurs Rhetorik					+0,06 **
R-Quadrat (volles Modell)	0,12	0,27	0,17	0,16	0,19

* p < 0,05 ** p < 0,01 HIS Absolventenpanel 2005, 1. Befragung



Aktivierende Lehr-/Lernarrangements und Kompetenzentwicklung

- Konstruktivistischen Lerntheorien zufolge müssten aktivierende Ansätze in der Lehre sowohl zur Entwicklung von Schlüsselkompetenzen als auch von Fachkompetenzen entscheidend beitragen.
- Empirische Evidenz für die Annahme konstruktivistischer Lerntheorien: „Activating learning methods are effective in both, the acquisition of discipline-specific competencies and the acquisition of generic competencies.“ (Meng/Heijke 2005)
- Optimal für die Entwicklung disziplinspezifischer Fachkompetenzen bei gleichzeitiger Förderung von Schlüsselkompetenzen: Mischung von traditionellen lehrendenzentrierten und modernen aktivierenden Lernarrangements
 - „The role of the teacher inside an activating learning environment should not be underestimated. Teachers combining activating learning methods with a strong role in knowledge transfer ... allow students to perform better than when just controlling the discussion process.“ (Meng/Heijke 2005: 30)
 - „Vielmehr eröffnet nur die Balance zwischen Konstruktion und Instruktion Möglichkeiten zum Erwerb anwendbaren Wissens, das zu erfolgreichem Handeln führen kann.“ (Gruber/Mandl/Renk 1999)

Kompetenzniveau und Studiengestaltung II

- Problem der hohen Korrelation zwischen den unabhängigen Variablen, insbesondere zwischen der Beurteilung der Lehrqualität und didaktischer Ansätze in der Lehre
 - Konsequenz: Regressionskoeffizienten schwer zu bestimmen
 - Regressionsanalysen ohne Aspekte der Beurteilung der Lehrqualität
- Ergebnisse für die Effekte der Studiengestaltung (Auszug, Modell ohne Beurteilung der Lehrqualität, unstandardisierte Regressionskoeffizienten)

Merkmale der Studiengestaltung (Auswahl)	spezielles Fachwissen	Kenntnis wiss. Methoden	Methodenkompetenz	Selbstorganisationsfähigkeit	Sozialkompetenz
→ Aktivierung	+0,16 **	+0,13 **	+0,12 **	+0,13 **	+0,16 **
→ Projektstudium	+0,07 **	+0,12 **	+0,07 **	+0,06 **	+0,07 **
Internationalität	+0,05 **	+0,04 **	+0,03 **	+0,04 **	+0,05 **
→ Kurs Sozialkompetenz					+0,07 **
→ Kurs Rhetorik					+0,06 **

* p < 0,05 ** p < 0,01

HIS Absolventenpanel 2005, 1. Befragung



Potential separater Veranstaltungen

- Schlüsselkompetenzen sind überwiegend das Ergebnis impliziter Lernvorgänge (Weinert 1998).
- Schlüsselkompetenzen sind weitgehend fachlich gebunden und lassen sich zum großen Teil nicht unabhängig von der Auseinandersetzung mit fachlichen Inhalten entwickeln (Weinert 1998):
„Wenn Kinder als Übung zur Sozialkompetenz gemeinsam frühstücken, dann lernen sie dabei nicht, wie man einem anderen Kind eine Mathematikaufgabe erklärt. Der Inhalt ist eben nicht egal.“ (Stern)
- Einzelne Schlüsselkompetenzen sind direkt lehrbar und lassen sich auch dekontextualisiert vermitteln (z. B. Sachkompetenzen wie Fremdsprachen- und allgemeine EDV-Kenntnisse, aber auch eher technische Aspekte von Methoden- und kommunikativen Kompetenzen wie Zeitmanagement und Präsentationstechniken)
Aber: „Werden Strategien .. losgelöst von den relevanten Inhaltsbereichen gelehrt, verkommen sie schnell zur lästigen Pflichtübung oder erleiden das Schicksal gut gemeinter Ratschläge: Wenn sie gebraucht werden, sind sie längst vergessen.“ (Stern)

Fazit

- Angesichts der geringeren Effektivität separater Veranstaltungen zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen und des engen Zeitbudgets der Bachelor-Studiengänge: Präferenz für „integrierte“ Ansätze zur Vermittlung von Schlüssel- **und** Fachkompetenzen (Projektstudium, forschendes Lernen, problembasiertes Lernen u. Ä.)
- Kennzeichen integrativer Modelle:
 - studierendenzentriert
 - aktivierend
 - orientiert an realen Problemstellungen
 - von der Autonomie und Selbständigkeit der Studierenden ausgehend
 - Organisation des Lernens im sozialen Austausch
- Ideal: Begleitung dieser integrierten Veranstaltungen durch einschlägig qualifizierte „Coaches“ (z. B. für organisatorische, soziale und kommunikative Fragen und Probleme)



4. Erfahrungen aus der Beratungspraxis der femtec

Dr. Marion Esch und Frau Bergner, femtec Berlin

Femtec.	
<p>Femtec. Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH</p> <p>Careerbuiding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus Ingenieur- und Naturwissenschaften</p>	

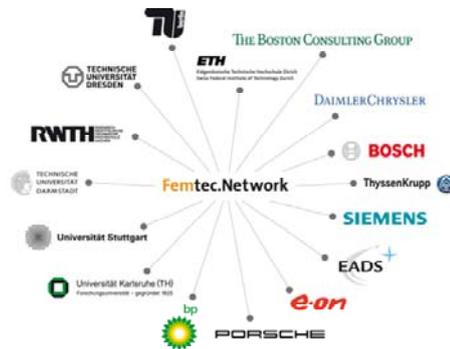
Femtec. GmbH	Femtec.
<p>Die Femtec GmbH ist eine Private-Public-Partnership der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft e.V. und der Technischen Universität Berlin mit führenden technischen Unternehmen.</p>	
<p>Kooperationspartner aus der Wirtschaft</p> <div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"></div> </div>	
Femtec. Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH	25.10.2007
	2



Struktur und Kooperationspartner

Femtec.

Seit 2003 kooperiert die Femtec GmbH zudem mit weiteren führenden Technischen Universitäten. Gemeinsam bilden die Femtec GmbH, die kooperierenden Partnerunternehmen und -universitäten das Femtec.Network.



4.1 Ausgangslage

Ausgangslage

Femtec.

Bildungsbeteiligung von jungen Frauen

Hohes Bildungsniveau junger Frauen...

- ▶ 56,7% weibl. Abiturienten
- ▶ 49,7% weibl. Universitätsabsolventen

Niedriger Anteil im naturwissenschaftlich-technischen Bereich

- ▶ Schülerinnenanteil in Leistungskursen: Physik: 4%
- ▶ Absolventinnenanteil in Ingenieurwissenschaften: 22,9% / 7,4% Elektrotechnik, 12,4% Maschinenbau, 12,4% Informatik)

Studentinnen der Ingenieurwissenschaften studieren...

- ▶ im Durchschnitt schneller, haben bessere Noten
- ▶ verfügen beim Berufseinstieg aber über weniger Praxis
- ▶ Benötigen im Durchschnitt Übergangszeiten vom Studium in den Beruf von über einem Jahr

Berufssituation von Ingenieurinnen

Niedriger Anteil in technischen Berufen...

- ▶ 4-5% Frauenanteil im Maschinen- und Fahrzeugbau und in der Elektroindustrie

Ingenieurinnen...

- ▶ arbeiten öfter in ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen
- ▶ sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen
- ▶ verfügen über 25% weniger Einkommen
- ▶ sind in Top-Führungsetagen nur in Ausnahmefällen zu finden

Herausforderung

Die demografische Entwicklung fordert Universitäten und Unternehmen, die Potenziale von Frauen besser zu erschließen.



Ausgangslage		Femtec.
Barrieren: Studien- und Berufswahl	Barrieren: Beruf	
<ul style="list-style-type: none">▶ Mangelndes Zutrauen in eigene Kompetenzen▶ Fehlende (mediale) weibliche Vorbilder▶ Mangelnde Unterstützung durch Schule und Elternhaus▶ „Männliches“ Image des Ingenieurberufs▶ Kein korrespondierendes Schulfach für Technik▶ Mangelnde Studienattraktivität und -qualität	<ul style="list-style-type: none">▶ Betriebliche Vorbehalte▶ Männlich geprägte Berufskultur und Karrierepfade▶ Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie▶ Andere berufliche Wertorientierungen	
Femtec. Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH	25.10.2007	6

4.2 Zielgruppen und Programme

Ziele		Femtec.
<ul style="list-style-type: none">▶ Technisch-naturwissenschaftlich begabte junge Frauen zum Studium der Technik- und Naturwissenschaften ermutigen.▶ Berufliche Ein- und Aufstiegschancen hochqualifizierter Studentinnen der Technik- und Naturwissenschaften nachhaltig zu verbessern.▶ Neue Formen der Ausbildungszusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen zu entwickeln und zu erproben.		
Femtec. Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH	25.10.2007	8



Programme

Femtec.

Für Schülerinnen:

4-tägige Technikworkshops an der TU Berlin.
(Bisher wurden acht Workshops mit insgesamt 160 Teilnehmerinnen durchgeführt).

Für Studienanfängerinnen (abgeschlossen):

9-semesteriges studienbegleitendes Careerbuilding-Programm für Studentinnen der TU Berlin.
(An vier Jahrgängen nahmen rund 60 Studentinnen teil. 2003 wurde das Berliner Programm durch das Femtec-Network Programm ersetzt).

Für Studienanfängerinnen :

2-semesteriges studienbegleitendes Programm für Studienanfängerinnen der TU Berlin.
(Welcome startet erstmals im Herbst 2007).

Für Studentinnen im Hauptstudium:

4-semesteriges Careerbuilding-Programm für Studentinnen der ETH Zürich, RWTH Aachen, TU Berlin, TU Darmstadt, TU Dresden und der Universität Stuttgart.
(Bisher nehmen an sieben Kursen 130 Studentinnen teil.)

Für Alumnae: im Aufbau

Femtec. Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH

25.10.2007

9

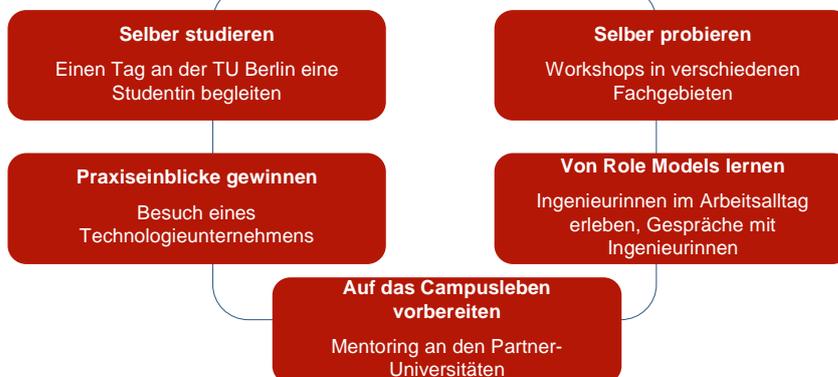
Try it! Junge Frauen erobern die Technik:

Femtec.

Ziel: Schülerinnen zum natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studium ermutigen

Zielgruppe: Schülerinnen in Entscheidungssituationen (Leistungskurs- bzw. Studienfach- und Universitätswahl)

Programmelemente



>> Es war toll, Frauen in Führungspositionen aus dem Nähkästchen plaudern zu hören. Das macht Lust auf eigene zukünftige Höhenflüge. <<

Banu Basdere, Studentin des Wirtschaftsingenieurwesens, ehemalige Try it! Schülerin

Femtec. Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH

25.10.2007

10



Welcome! Orientierungs- und Beratungsprogramm Femtec.

Ziel: Integration und Bindung von Studienanfängerinnen, Orientierung und Beratung mit dem Ziel, Studenschwund- und Abbruch zu reduzieren

Zielgruppe: Studienanfängerinnen der TU Berlin

Programmelemente



Femtec.Network



Ziel: Vorbereitung auf beruflichen Ein- und Aufstieg

Zielgruppe: Leistungsstarke Studentinnen aus Natur- und Ingenieurwissenschaften

Programmelemente



» Seit einem Jahr studiere ich Maschinenbau an der TU Berlin. Mir hilft es, dass ich bei der Femtec einige Tricks zur Strukturierung meiner Arbeit und zum Zeitmanagement gelernt habe. «

Malene Lazar,
Maschinenbau-
Studentin



Exzellenzorientierter Auswahlprozess

Femtec.

Die Teilnehmerinnen der Programme studieren:

- ▶ Wirtschaftsingenieurwesen
- ▶ Naturwissenschaften
- ▶ Ingenieurwissenschaften

Bewerberinnen für das Programm werden über ein zweistufiges Verfahren ausgewählt:

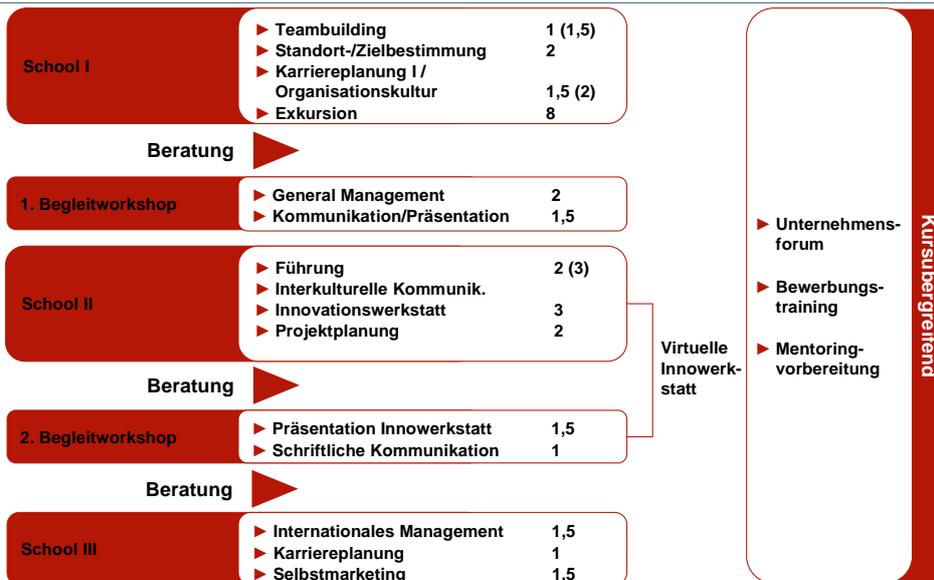
- ▶ Schriftliche Bewerbung
- ▶ Assessment-Center

Auswahlkriterien sind vor allem:

- ▶ Überdurchschnittliche Studienleistungen
- ▶ Verantwortungsbereitschaft
- ▶ Engagement und Teamgeist
- ▶ Führungsmotivation

Programmablauf

Femtec.





Karriereplanung: Trainingsinhalte

Femtec.

1. Erfolgsfaktoren für den beruflichen Einstieg
 - ▶ Schlüsselkompetenzen
 - ▶ Berufspraxis und Auslandserfahrungen
 - ▶ (Miss)erfolgsweg Promotion?
2. Erfolgsfaktoren für den beruflichen Aufstieg
 - ▶ (Miss)erfolgsweg Kinder?
 - ▶ Arbeitszeit
 - ▶ Private Lebensumstände
 - ▶ Flexibilität und Mobilität
 - ▶ Führungsmotivation und Karrierestrategien
 - ▶ Informelle Netzwerke/ Förderung durch Vorgesetzte
 - ▶ Branche und Unternehmensgröße Beratungsgespräch/
Arbeitgeberwahl

Beratungsgespräche: Inhalte

Femtec.

Die Beratungsgespräche sind Teil der Maßnahmen, die sich der Persönlichkeitsentwicklung und der strategischen Karriereplanung widmen. Inhaltliche Schwerpunkte sind bei den Gesprächen v.a.:

- ▶ Karriereorientierung/ -wissen: Ausdifferenzierung der Studien-, Berufs- und Lebensplanung,
- ▶ Kompetenzentwicklung: Arbeiten an Stärken und Schwächen und
- ▶ Reflexion des Femtec Programms



Beratungsgespräche: Organisation

Femtec.

Insgesamt sind im zweijährigen Programmablauf drei verpflichtende Beratungsgespräche pro Teilnehmerin vorgesehen:

1. Beratungsgespräch (nach der ersten School)
2. Beratungsgespräch (nach der zweiten School)
3. Beratungsgespräch (nach dem zweiten Begleittreffen)

Beratungsgespräche: Inhalte

Femtec.

1. Beratungsgespräch:
 - ▶ Ziel ist das gegenseitige Kennenlernen der Koordinatorin vor Ort und eine erste Bestandsaufnahme
 - ▶ Wo steht die Studentin im Studium, was fehlt noch, Besprechung, Klärung der Ziele der Studentin, Identifizierung von Bedarfen, um das Ziel zu erreichen, Unterstützungsangebot, Reflexion
2. Beratungsgespräch (nach der zweiten School)
 - ▶ Aufgreifen des 1. Beratungsgespräch: was hat sich verändert, was hat geklappt, woran liegt es wenn nicht, Bestandsaufnahme
3. Beratungsgespräch (nach dem zweiten Begleittreffen)
 - ▶ Identifikation von Handlungsbedarf bzgl. des Berufseinstiegs



4.3 Weitere Aktivitäten / Entwicklungsperspektiven

Aktivitäten der Femtec. GmbH Femtec.	
<ul style="list-style-type: none">▶ Gewinnerin des Sonderpreises im Wettbewerb „Schlüsselqualifikationen plus“ 50.000€ Preisgeld vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und von der Mercator-Stiftung▶ Internationale Fachkonferenz in Kooperation mit dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft: „Where are Girls and Women in Science and Technology“, 20./21. Oktober 2005 in Berlin▶ Fachforum mit Unterstützung des BMBF: Gender-Mainstreaming im Qualitätsmanagement der hochschulgebundenen Ingenieurausbildung, 6.-7. April an der TU Berlin▶ Förderung durch die Europäische Kommission: Medien- bzw. Fernsehprojekt EuroWistdom („European Women in Science and Technology On Message“), Auftaktveranstaltung am 19. Februar 2007	
Femtec. Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH	25.10.2007 20



5. Orientierungsprojekte und Beratungsangebote für den Übergang Schule-Hochschule – Erfahrungen aus der Beratungspraxis an der Universität Bielefeld

Helen Menges, Schülerbüro, und Roswitha Hofmann, zentrale Studienberatung, Universität Bielefeld

5.1 Studienentscheidung als zentraler Aspekt des Übergangs

Der Übergang Schule - Hochschule ist eine komplexe Statuspassage im Leben von Schülerinnen und Schülern, die von der Oberstufe bis in die ersten Semester als Studierende reicht. Das Spektrum an Angeboten, mit denen der Übergang von verschiedenen Seiten aus begleitet wird, ist dementsprechend breit: Es umfasst Unterrichtsprojekte und Aktionstage in Schulen ebenso wie Vorkurse und Orientierungseinheiten an Hochschulen.

Im Fokus der nachfolgenden Überlegungen (und auch unserer Arbeit in der Zentralen Studienberatung und im Schüler-Büro) steht der Prozess der *Studienentscheidung*, der unserer Meinung nach einer der zentralen Aspekte für einen gelungenen Übergang von der Schule an die Hochschule ist: Wer eine für sich "richtige" Studienentscheidung trifft, d.h. wer einen Studiengang wählt, der seinen persönlichen Interessen und seinem Leistungspotential entspricht, der wird mit relativ hoher Wahrscheinlichkeit die Anforderungen des Studiums bewältigen können.

Vor diesem Hintergrund werden wir im Folgenden erörtern, welche typischen Schwierigkeiten Schüler bei ihrer Studienentscheidung haben, welche Kompetenzen sie zur erfolgreichen Bewältigung dieser Entscheidung benötigen und welche Hilfestellungen Studienberatung und Orientierungsangebote an der Hochschule dabei geben können.

5.2 Kompetenzen für den Orientierungs- und Entscheidungsprozess

Aus der Sicht der Hochschule bringt ein gelungener Übergang motivierte und interessierte Studienanfänger, die sich bewusst für *ihr* Studienfach entschieden haben. Aus der Sicht der Studieninteressierten (Schüler) wird dieser Übergang eher als neuer Lebensabschnitt erlebt, der mit diffusen Verunsicherungen daherkommt. Atmosphärisch spürbar ist das „Neue“ bereits bei den ersten Kontakten (Besuche mit der Schulklasse; Info-Veranstaltungen zur Erstorientierung): die Universität wird als riesig und verwirrend erlebt; erste Kontakte mit Fachschaften und Verwaltungen lösen Fremdheitsgefühle aus, die in der Universität selbstverständlich benutzten (und scheinbar vorausgesetzten) Sprachregelungen schüchtern ein; das Wissen über mögliche Zulassungsbeschränkungen verunsichert.

Bei den ersten Gesprächen mit Studienberater/innen setzt sich das Bedürfnis, mit diesen Irritationen fertig zu werden, zunächst in eine Frageflut um. Dabei sind es vor allem die folgenden Themen, mit denen Schüler und Studieninteressierte beschäftigt sind:



- Beherrschen der Informationsflut
Unsicherheiten über die Studienfächer: Es gibt so viele Studiengänge, ich weiß überhaupt nicht, wie ich da durchfinden soll.
- Informationsmangel
Es gibt zu wenig Informationen darüber, was man mit dem Studium (später) machen kann.
- Unsicherheiten bezüglich der Fächerwahl
Wenn ich merke, dass das Fach nicht das Richtige ist, kann ich dann wechseln?
- Unberechenbarkeit des Arbeitsmarktes
Finde ich später einen Job?
- Ansprüche eines Studiums
Ängste, den Anforderungen des Faches nicht gewachsen zu sein: Schaffe ich überhaupt ein Studium?
- Angst das Falsche zu studieren
Was passiert, wenn ich mich falsch entschieden habe?
- Entscheidung für das Leben
Ich will durch mein Studium einen Beruf finden, von dem ich mir vorstellen kann, ihn mein ganzes Leben auszuüben.
- NC
Schaffe ich den NC? Wenn nicht, was dann?
- Studienfinanzierung
Ein Studium, kann ich mir das überhaupt leisten?
- Ansprüche der Eltern
Meine Eltern wünschen sich, dass ich studiere.
- Studienortwahl
Ich will nicht fort von hier; habe hier alle meine Freunde ...
- Unklarheit bezüglich des Neuen
Was kommt an Neuem auf mich zu? Finde ich Freunde? Finde ich mich zurecht?

Für die Studienberatung gilt es diese Fragen aufzugreifen, sie individuell zu beantworten und dabei deutlich zu machen, dass diese Themen Teil eines Entscheidungsprozesses sind, den man durchläuft.

Denn anders als im Alltagsdenken angenommen¹, stellt die Wahl eines Studiengangs und der Beginn eines Hochschulstudiums aus der Sicht der Studienberatung einen längeren Prozess dar, in dem sich eine *tragfähige Entscheidung* im Wechsel von Annäherung (an Studienangebot, Informationen über die Berufsfelder, Hochschulkultur) und Rückbesinnung (auf eigene Wünsche, Interessen, Fähigkeiten, Gefühlslagen) erst herausbildet – ein Prozess, in dem zugleich wichtige persönliche Entwicklungsschritte (selbstverantwortlich Entscheidungen treffen, Klärungsprozesse eigenständig organisieren und gegen Eingriffe von außen absichern, Fehlerfreundlichkeit einbauen) zu bewältigen sind. Die nötige

¹ Nicht nur Schüler und Schülerinnen, sondern auch LehrerInnen, Hochschulpolitiker und Medien betrachten die Studiengangswahl häufig als eine Kombination aus Informiert-Sein und Entscheidung (im Sinne von „rational choice“). Zur kritischen Sicht auf dieses Konstrukt s. Rückert, Hans-Werner (2006): Passfähigkeit oder Complexity Perception – Nach welchen Kriterien sollte sich die Studienfachwahl richten? In: ZBS – Zeitschrift für Beratung und Studium. 4/ 2006, S. 106-112.



Entscheidungskompetenz zu erwerben, ist daher ein ganz wichtiger Entwicklungsschritt, der auf dem Weg ins Studium zu bewältigen ist.

In Workshops, die von Seiten der Studienberatung angeboten werden, um diesen Entwicklungsschritt zu unterstützen, werden die folgenden Kompetenzen thematisiert und personenbezogen mit Inhalt gefüllt:

- Eigene Interessen kennen und benennen können
- Sich der eigenen Stärken/Fähigkeiten bewusst sein
- eigene Schwächen wahrnehmen, Umgangsformen damit entwickeln
- Entscheidungskompetenz: die Wahl eines bestimmten Studienfaches erfordert eine *echte* Entscheidung, die gleichzeitig auch Weichen für die Lebensplanung stellt.
- Entscheidungen als Prozess sehen lernen, der von Wiederholungen, Überlagerungen und Zufällen geprägt ist.
- Entscheidungsspielräume entwickeln (zeitliches Nacheinander der Schritte, Eingrenzen des Wahlbereichs, Rahmenbedingungen erkunden)
- Offen sein für Alternativen (alternative Berufswege entdecken), Ambivalenzen aushalten können
- Zufälle zulassen (zufälligen Begegnungen/Anregungen mehr Bedeutung schenken)
- Umgang mit Irritationen lernen (Irritationen zulassen und ihnen einen realistischen Stellenwert geben)
- Mit der Vielfalt von Möglichkeiten umgehen können
- Informations- und Recherchekompetenz (Wo und wie finde ich was? Wer kann mir dabei helfen? Wie formuliere ich meine Fragen? Wie überwinde ich meine Schüchternheit?)

Unterstützung beim Entwickeln dieser Kompetenzen findet ebenso in den weiteren Projekten statt, die wir für Schülerinnen und Schüler anbieten.

5.3 Orientierungs- und Beratungsangebote an der Hochschule

In der Zentralen Studienberatung (ZSB) und im Schüler-Büro der Universität Bielefeld greifen wir die Orientierungsbedürfnisse von Schülern auf und bieten ein breites Spektrum an Angeboten, die Unterstützung bei der Studienentscheidung geben². Dazu gehören Studienberatung und -information, weitere allgemeine Orientierungsangebote sowie Projekte für besondere Zielgruppen wie naturwissenschaftlich interessierte Mädchen oder besonders leistungsstarke Schüler.

² Neben den fächerübergreifenden Orientierungsangeboten, die an der Universität Bielefeld zentral durch ZSB und Schüler-Büro organisiert und durchgeführt werden, gibt es verschiedene fachbezogene Angebote der Fakultäten, z.B. Fachstudienberatung, Schnuppertage oder teutolabs. Hier an dieser Stelle können nicht alle Projekte dargestellt werden; einen vollständigen Überblick über alle schülerbezogenen Angebote der Universität Bielefeld gibt es unter www.uni-bielefeld.de/schuelerbuero.



In allen Angeboten finden sich ähnliche inhaltliche Gestaltungselemente wieder, die den Entscheidungs- und Orientierungsprozess besonders wirkungsvoll unterstützen ("Wirkfaktoren"): authentische Einblicke in das Studium, Möglichkeiten zum eigenen praktischen Ausprobieren, persönliche Kontakte und Gesprächsmöglichkeiten sowie Informationen über Berufsmöglichkeiten nach dem Studium.

5.3.1 Studienberatung und -information

Die ZSB bietet von Montag bis Freitag eine offene Sprechstunde für Studieninteressierte an. Die Sprechzeiten umfassen den Vormittag sowie zwei Nachmittage in der Woche. Ergänzt wird das Angebot durch individuelle Einzelberatungen nach vorheriger Terminabsprache. Während in der offenen Sprechstunde hauptsächlich Informationsfragen geklärt werden, können bei Einzelterminen intensiv die persönlichen Entscheidungsprozesse eines Schülers besprochen und begleitet werden.

Zusätzlich fand in diesem Jahr erstmals ein "Langer Abend der Studienberatung" statt. Kurz vor Ende der Bewerbungsfristen (Anfang Juli) wurden die üblichen Beratungszeiten einmalig auf den Abend erweitert. Die Beraterinnen und Berater standen von 17-23 Uhr für Studieninteressierte zur Verfügung und erhielten Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen aus weiteren Abteilungen, z.B. dem Akademischen Auslandsamt und dem Studierendensekretariat der Universität Bielefeld. Dieses Angebot wurde, ebenso wie die vor einiger Zeit neu eingerichteten Nachmittagsprechstunden, sehr gut angenommen. Dies spricht für einen erhöhten Bedarf an persönlicher Beratung auch in den Nachmittags- und Abendstunden.

5.3.2 Allgemeine Orientierungsangebote für Studieninteressierte

Ergänzend zum individuellen Beratungsangebot gibt es eine ganze Reihe weiterer allgemeine Orientierungsangebote für Studieninteressierte. Dazu gehören z.B. Info-Wochen, ein Schnupperstudienprogramm oder Workshops zur Entscheidungsfindung.

- Info-Wochen

Teilnehmer: ca. 900 Termin: einmal jährlich (14 Tage)

Im Rahmen der Info-Wochen stellt jede Fakultät sich und ihr Studienangebot einen Tag lang vor. Das von den Fakultäten selbst gestaltete Tagesprogramm kann u.a. Schnuppervorlesungen, Studienberatung, Vorträge von Absolventen, Führungen durch die Arbeitsbereiche oder kurze Übungen (z.B. in Sport oder Chemie) beinhalten.

Ergänzend zum Programm der Fakultäten bieten zentrale Serviceeinrichtungen der Universität, z.B. ZSB, Studentenwerk, Studierendensekretariat oder Akademisches Auslandsamt, Informationsveranstaltungen und Beratungsmöglichkeiten an.

- Schulbesuche

Teilnehmer: Schulklassen Termin: jederzeit auf Anfrage

Klasse oder Kurse besuchen gemeinsam die Universität. Aus einer Auswahl an "Bausteinen" können die Schüler bzw. Lehrer nach ihren Wünschen ihr Programm



für den Besuch zusammenstellen lassen. Möglich sind z.B. eine allgemeine Informationsveranstaltung über Studienbedingungen (Studienangebot, Zulassungsbedingungen, Studienfinanzierung, usw.), Besuch von Schnuppervorlesungen, Gespräche mit Studierenden / Fachschaften, Universitäts- und Bibliotheksführung oder ein Mittagessen in der Mensa.

Im Vorfeld wird dem betreuenden Lehrer ein Leitfaden³ zur Verfügung gestellt, der über die "Bausteine" für den Schulbesuch informiert und Arbeitsblätter zur Vorbereitung für die Schüler enthält.

- **Schnupperprogramm**

Teilnehmer: ohne Anmeldung Termin: jederzeit während der Vorlesungszeiten

Jedes Semester wird im Schnupperprogramm eine Auswahl an Einführungsvorlesungen zusammen gestellt, die für Schüler geöffnet sind. Interessierte Schüler können die Veranstaltung jederzeit und ohne Voranmeldung besuchen, um einen realistischen Einblick in das Studium zu erhalten.

- **Info-Vortrag: "Auf dem Weg ins Studium"**

Teilnehmer: 30 Termin: einmal monatlich (1 Nachmittag)

Dieser Vortrag informiert über alle Fragen rund um Studienwahl und Studieneinstieg. Behandelte Themen sind u.a. Wahl der Hochschule, Wahl des Studiengangs, Bewerbungsverfahren, typische Fragen zu Studienbeginn und Studienfinanzierung.

- **Workshop: "Abitur, was nun? Was tun!"**

Teilnehmer: 15 Termin: einmal monatlich (1 Nachmittag)

In diesem Workshop werden die Teilnehmer in ihrem individuellen Orientierungsprozess begleitet: Sie reflektieren ihre persönlichen Stärken, Schwächen und Interessen, tragen Wünsche und Möglichkeiten zusammen, bewerten diese und planen konkrete Arbeitsschritte für die weitere Entscheidungsfindung.

- **Duales Orientierungspraktikum**

Das Duale Orientierungspraktikum bietet Schülern die Möglichkeit, exemplarisch Einblicke sowohl in die berufliche Praxis als auch in die akademische Qualifizierungsphase zu gewinnen: Im Rahmen der üblichen Betriebspraktika verbringen sie zunächst eine Woche an der Universität in einem qualifizierenden Studiengang (z.B. Rechtswissenschaft oder Sozialpädagogik) und hospitieren anschließend eine Woche in einem Berufsfeld (z.B. in einer Anwaltskanzlei bzw. einer Jugendhilfeeinrichtung).

³ Der Leitfaden ist zu beziehen über die Internetseite des Schüler-Büros:



- **"Studi gefragt"**

Teilnehmer: Klassen / Kurse

Termin: jederzeit auf Anfrage

Im Rahmen dieses Kooperationsprojektes mit dem AStA besuchen Studierende die Schulen der Region und sprechen dort mit Klassen oder Kursen über ihr Studium. Sie informieren über das Studienangebot ihrer Fakultät und liefern authentische Erfahrungsberichte über ihre persönliche Studienentscheidung und ihren Alltag als Studierende.

5.3.3 Förderprojekte für besondere Zielgruppen

Abgerundet wird das Angebotsspektrum für Schüler und Studieninteressierte an der Universität Bielefeld durch Förderprojekte für besondere Zielgruppen. Dies sind zum einen besonders leistungsstarke Schüler und zum anderen naturwissenschaftlich / technisch / mathematisch interessierte Mädchen.

(a) Projekte für besonders leistungsstarke Schüler

- **Schülerstudium "Studieren ab 16"**

Teilnehmer: nach Bedarf (ca. 30 pro Semester) Termin: jedes Semester

Besonders leistungsstarke Schüler besuchen parallel zum Schulunterricht reguläre Einführungsvorlesungen an der Universität. Falls die Lehrveranstaltungen vormittags liegen, müssen die Teilnehmer den verpassten Unterrichtsstoff in der Schule selbständig nacharbeiten. Bei erfolgreicher Teilnahme an Klausuren, Hausarbeiten, o.ä. können die Schüler Leistungsnachweise erwerben, die auf ein späteres Regelstudium angerechnet werden können.

- **Schülerakademie "Eintauchen in die Wissenschaft"**

Teilnehmer: 40 Termin: einmal jährlich (1 Wochenende)

Besonders leistungsstarke und wissenschaftlich interessierte Schüler der Klasse 13 werden ein Wochenende lang in das Tagungszentrum der Universität Bielefeld eingeladen. Dort treffen sie acht bis zehn Professoren, die über ihre aktuellen Forschungsarbeiten berichten und für Fragen über das Studienangebot und ihren persönlichen Werdegang zur Verfügung stehen. Ergänzend dazu gibt es Gesprächsrunden mit Studierenden und internationalen Promovierenden, einen Workshop zum wissenschaftlichen Schreiben, die Möglichkeit zur Studienberatung sowie ein kulturelles Rahmenprogramm.

- **Schulkooperationen ("Drehtürmodell")**

Teilnehmer: 7 Schulen (jeweils 2-3 Schulen in einer Kooperation)

Termin: ca. 10 Veranstaltungen pro Schuljahr

Kooperationsschulen aus der Region wählen ca. 20 besonders leistungsstarke Schüler aus, die einmal monatlich den Unterricht verlassen, um Vorträge an der Universität zu hören; anschließend kehren sie in den Unterricht zurück (wie in einer "Drehtür").



An der Universität berichten Professoren über aktuelle Forschungsarbeiten und informieren über das Studium. Den Unterrichtsstoff, den die Schüler während des Vortrags verpassen, müssen sie selbständig nacharbeiten. Die Veranstaltungsreihe (ca. 10 Vorlesungen) wird mit einer Hausarbeit abgeschlossen. Zur Vorbereitung auf die Abschlussarbeit nehmen die Schüler an einem Workshop zum Wissenschaftlichen Arbeiten teil.

(b) Projekte für Mädchen in Naturwissenschaften

- Girls' Day

Teilnehmer: 90 Termin: einmal jährlich (1 Tag)

Die Universität Bielefeld beteiligt sich jedes Jahr am bundesweiten Aktionstag "Girls' Day - Mädchenzukunftstag", an dem Betriebe und Hochschulen ihre Türen für naturwissenschaftlich und technisch interessierte Mädchen der Klassen 5-10 öffnen. In Workshops lernen die Teilnehmerinnen die Ausbildungsberufe an der Universität Bielefeld kennen und können sich selbst praktisch ausprobieren, in dem sie kleine Arbeitsaufträge erledigen.

- pea*nuts-Herbsthochschule

Teilnehmer: 90 Termin: einmal jährlich (4 Tage)

Unter dem Motto "pea*nuts: Probieren, Erfahren, Anwenden - Naturwissenschaften Und Technik für Schülerinnen" besuchen Schülerinnen der Oberstufe eine Woche lang die naturwissenschaftlichen Fakultäten der Universität. Durch Schnuppervorlesungen, Informationsveranstaltungen, praktische Workshops und intensive Gespräche mit Studentinnen erhalten sie umfassende Einblicke in das Studium und sollen ermutigt werden, sich für ein naturwissenschaftliches Studium zu entscheiden.

5.3.4 Wirkfaktoren

Bei der inhaltlichen Gestaltung aller oben vorgestellten Angebote finden sich bestimmte Elemente wieder, die die Orientierungsbedürfnisse der Schüler besonders gut treffen und damit als "Wirkfaktoren" wesentlich zum Erfolg der Projekte beitragen. Diese Faktoren greifen die Schwierigkeiten und Fragen der Schüler auf und unterstützen sie in ihrer Entscheidungskompetenz. In Rückmeldungen zu den Angeboten werden sie von den Schülern immer wieder als besonders positiv hervorgehoben und als hilfreich benannt.

Zu den Wirkfaktoren der Orientierungsangebote gehören:

- authentische Einblicke in das Studium

Authentische Einblicke in das Studium werden z.B. durch den Besuch regulärer Lehrveranstaltungen (Vorlesungen, Seminare, Übungen) vermittelt, der Bestandteil fast aller Schülerangebote ist. Durch den (oft erstmaligen) Aufenthalt auf dem



Campus und das Miterleben einer Vorlesung werden Berührungspunkte abgebaut und die Schüler erhalten eine konkrete Vorstellung von Hochschule und Studium.

- **Möglichkeiten zum eigenen, praktischen Ausprobieren ("hands on")**

Wann immer es möglich ist, erhalten die Schüler im Rahmen der Projekte die Möglichkeit zum eigenen Ausprobieren. Bei der pea*nuts-Herbsthochschule stehen z.B. Laborexperimente und Programmieraufgaben auf dem Programm. Und besonders umfassend probieren sich natürlich die Teilnehmer von "Studieren ab 16" aus, die ein ganzes Semester lang in einer Vorlesung mitarbeiten und sogar Klausuren oder Hausarbeiten schreiben.

Durch das eigene Ausprobieren konkretisieren die Schüler ihre Vorstellung vom Studium ("Wie funktioniert studieren eigentlich? Schaffe ich überhaupt ein Studium?") und werden durch das Kennenlernen von fächerspezifischen Arbeitstechniken in ihrer Fachstudienwahl unterstützt.

- **persönliche Kontakte und Gesprächsmöglichkeiten**

Persönliche Gespräche mit Studienberatern, Studierenden oder Hochschullehrern sind das Kernelement aller Orientierungsangebote und werden von vielen Schülern wie ein willkommener "Wellenbrecher in der Informationsflut" empfunden: Wenn sie an die Universität kommen, haben sie oft schon viele schriftliche Informationen als Printmaterialien und natürlich über das Internet eingeholt. Mit dieser unüberschaubar großen Menge sind sie dann aber oft alleine gelassen. Deshalb ist es eine große Unterstützung, wenn sie in persönlichen Gesprächen individuelle Einschätzungen, Hilfestellungen und Erfahrungsberichte erhalten.

Darüber hinaus vermitteln persönliche Gespräche oft wichtige informelle Informationen, die sich in dieser Form auf keiner Internetseite finden. Bei der Schülerakademie berichten z.B. die beteiligten Professoren von ihrem beruflichen Werdegang, der oft nicht so geradlinig war, wie die Schüler es erwarten. Für die Teilnehmer ist es sehr erleichternd zu sehen, dass eine Studienentscheidung nicht eine endgültige Entscheidung "fürs Leben" ist, sondern Umwege und Wechsel auch zu beruflichem Erfolg führen.

- **Informationen über Berufsmöglichkeiten**

Viele Schüler bewegt sehr drängend die Frage nach möglichen Berufsfeldern und der Arbeitsmarktsituation ihres angestrebten Studienfaches ("Was kann ich mit meinem Fach später machen? Finde ich einen Job?"). Diesem Anliegen kommen Vorträge von Absolventen oder auch von Mitarbeitern der Agentur für Arbeit nach, wie sie z.B. bei den Info-Wochen oder auch bei der pea*nuts-Herbsthochschule angeboten werden. Darüber hinaus vermittelt vor allem das Duale Orientierungspraktikum einen optimalen Einblick in spätere Berufsfelder und typische Tätigkeiten von Absolventen: Durch die Kombination von Hospitation im Studium sowie Hospitation in einem Betrieb erhalten die Schüler einen umfassenden und ganzheitlichen Eindruck über einen möglichen beruflichen Werdegang.



5.4 Ausblick

Das Spektrum an Orientierungsangeboten für Schüler an der Universität Bielefeld ist bereits sehr umfangreich und vielseitig, dennoch gibt es kontinuierlich Anlässe und Ideen zu seiner Weiterentwicklung.

Im Zentrum der Zukunftsüberlegungen steht im Moment die stärkere Vernetzung mit Schulen. Durch den Aufbau eines Netzwerks mit festen Ansprechpartnern (Lehrern) in allen Schulen der Region sollen positive Synergieeffekte entstehen: Informationen der Universität (z.B. über Orientierungsangebote oder über aktuelle Themen wie Bologna-Prozess oder Studiengebühren) können leichter in die Schule hinein getragen werden und alle Schüler erreichen. Auf der anderen Seite werden die Bedürfnisse der Schüler und Lehrer schneller und direkter an die Hochschule kommuniziert und können dort von ZSB und Schüler-Büro aufgegriffen werden.

Ebenfalls ausgebaut werden soll die Einbeziehung der Eltern, weil sie oft großen Einfluss auf die Studienentscheidung ihrer Kinder haben. Als ein erster Schritt hierfür ist eine verstärkte Information geplant, z.B. die Ankündigung von Projekten und Angeboten in den Elternpflegschaften der regionalen Schulen.

Außerdem wird es im Herbst in Kooperation mit dem Interkulturellen Büro der Stadt Bielefeld eine Informationsveranstaltung für Eltern mit Migrationshintergrund geben. Dort soll über Studiengebühren und finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für Studierende informiert und aufgeklärt werden.

Neben der Berücksichtigung externer Kooperationspartner wie Schulen oder Eltern muss auch die Zusammenarbeit mit hochschulinternen Partnern immer wieder neu ausgelotet werden.

Dazu gehört z.B. ein sensibler Umgang mit der Stimmung in den Fakultäten, auf deren (personelle) Unterstützung viele Angebote maßgeblich angewiesen sind.

Und auch die Zielrichtung der Schüler-Angebote muss immer wieder neu verhandelt werden: So kann als Balanceakt, der in dieser Hinsicht gerade aktuell ist, die Positionierung zwischen Studienberatung und Marketing genannt werden.

Kontakt:

Universität Bielefeld

Roswitha Hofmann / Zentrale Studienberatung (roswitha.hofmann@uni-bielefeld.de)

Helen Menges / Das SchülerInnen-Büro (schuelerbuero@uni-bielefeld.de)

www.uni-bielefeld.de/Benutzer/SchuelerInnen



6. Hochschulen und Gesellschaft im Spannungsfeld – Lebenslanges Lernen in der Praxis

Elke Michauk, Freier Zusammenschluss von Studierendenschaften, Berlin

6.1 Lebenslanges Lernen und der Bologna Prozess

Der Bologna Prozess wurde 1999 angestoßen und umfasst die bislang größte Reform im Bereich der Hochschullandschaft im letzten Jahrhundert. Im diesem Rahmen sollen bis 2010 alle Studiengänge auf das `neue` System der Bachelor- und Masterabschlüsse umgestellt werden. Eines der Ziele des Bologna Prozesses ist es, das Lebenslange Lernen zu fördern. So heißt es wörtlich in den Zielen:

„Die Förderung von Strategien, die **lebensbegleitendes Lernen** ermöglichen, um den Begriff der lebenslangen Bildung – im Gegensatz zur zeitlich begrenzten Ausbildung – gerecht zu werden und die soziale Chancengleichheit und Lebensqualität zu verbessern, nimmt im europäischen Hochschulraum eine zentrale Rolle ein.“

Als Mittel zur Umsetzung / Beförderung des Lebenslangen Lernens soll der so genannte **Europäische Qualifikationsrahmen (EQF)**, welcher im Herbst 2007 verabschiedet werden soll, und der **Nationale Qualifikationsrahmen (NQF)**, welcher sich in der Ausarbeitung befindet, dienen. Diese Rahmen unterteilen die Bildungssysteme in so genannte Niveaustufen und versuchen verschiedene Qualifikationen zu operationalisieren. Ziel ist es, die Bildungssysteme transparenter und damit durchlässiger zu machen.

6.2 Lebenslanges Lernen und Lissabon Strategie

Kernaussage der Lissabon Strategie ist es, dass Europa bis 2010 zum wirtschaftsfähigsten Raum der Welt gemacht werden soll.

Im Jahr 2000 wurde durch die EU eindeutig anerkannt, dass die Menschen Europas wichtigstes Gut sind, wenn es um Wachstum und Beschäftigung geht. Diese Aussage wurde in regelmäßigen Abständen bekräftigt – zuletzt in der neu belebten Lissaboner Strategie und beim Europäischen Rat im März 2005, der verstärkte Investitionen in Bildung, Ausbildung und Fähigkeiten forderte.

Der **Europäische Rat** von Lissabon stellte im **März 2000** fest, dass Europa aufgrund der Globalisierung und des Paradigmenwechsels zur wissensbasierten Wirtschaft vor neuen Herausforderungen steht. In seinen Schlussfolgerungen betonte er folgende Aspekte:

„Jedem Bürger müssen die Fähigkeiten vermittelt werden, die für das Leben und die Arbeit in dieser neuen Informationsgesellschaft erforderlich sind.“ [...]

„Durch einen europäischen Rahmen sollte festgelegt werden, welche neuen Grundfertigkeiten durch lebenslanges Lernen zu vermitteln sind: IT-Fertigkeiten, Fremdsprachen, technologische Kultur, Unternehmergeist und soziale Fähigkeiten.“

Ob die in diesem Rahmen festgelegten Grundfertigkeiten allein ausschlaggebend sind und wie diese vermittelt werden sollen, bleibt an dieser Stelle offen.



6.3 Strategie des Lebenslangen Lernen der Bundesregierung

Lebenslanges Lernen wird in diesem Zusammenhang verstanden als...

... notwendige **Anpassung** der ArbeitnehmerInnen an sich ständig wechselnde und neue Anforderungen in Arbeitswelt und Alltag

... Mittel zur Öffnung der Bildungswege auch nach längerer Zeit (Verbesserung des **Wiedereinstiegs** in den Arbeitsmarkt)

... Mittel um erworbene, aber nicht formal bescheinigte **Kompetenzen zertifizierbar** zu machen (Mittel: Angebot neuer Lehr- und Lernformen)

... Anstoß zu mehr **Eigenverantwortlichkeit** von ArbeitnehmerInnen

... **Verzahnungsinstrument** des (bisher) segmentierten Bildungssystems und als Mittel für den Aufbau eines kohärenten, d.h. aufeinander aufbauendem und vor allem durchlässigem, Systems zwischen Schule – Berufsbildung – Hochschule

Weitergehend soll Lebenslanges Lernen...

... die Herausforderungen des gesellschaftlichen und demografischen Wandels meistern helfen

... die Grundlage für **mehr Beschäftigung** sichern

... Innovations- und Wettbewerbsfaktor sein

Die Bundesregierung verfolgt – nach eigenen Aussagen – mit dem neu gestarteten Programm Lebenslanges Lernen eine...

... **Mobilisierung** aller Begabungen und damit die **Erhöhung der Bildungsbeteiligung**;

... Erhöhung der **Durchlässigkeit**;

... **Gestaltung von Lernprozessen** durch eine Erhöhung der Professionalität;

... **Qualitätsoffensive**

... **vorausschauende Orientierung** als Grundlage der Verbesserung von Entscheidungsprozessen

Überblick über die Ziele der bis jetzt vorgestellten Konzepte / Ideen

... (Erhöhung der) Mobilität aller Menschen

... Antwort auf den demografischen Wandel sein

... Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit

... Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen den Institutionen / Ländern schaffen und in diesem Zusammenhang die Verbesserung der Anerkennung von *allen* erworbenen Fähigkeiten / Kompetenzen (auch informell und nonformal erworbenen Kompetenzen)

- Verwertbarkeit von Fähigkeiten / Kompetenzen in einer Wissens und Informationsgesellschaft zu befördern

Damit ist Lebenslanges Lernen erforderlich, um sich den rasanten Veränderungsprozessen in der Arbeitswelt anzupassen und stellt die Antwort auf Globalisierung und Wettbewerb dar. Zur Erreichung dieser Ziele sollen insbesondere der Europäische Qualifikationsrahmen aber auch der Deutsche Qualifikationsrahmen dienen.

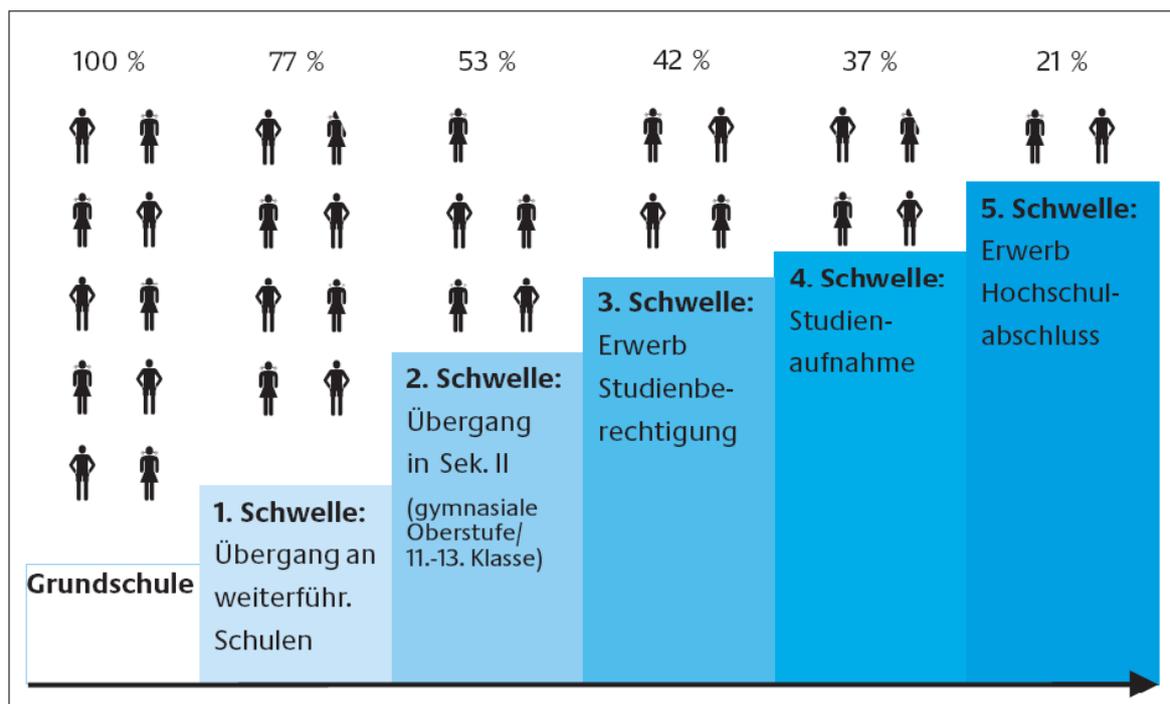


6.4 Zu lokalisierende Problemfelder

6.4.1 Übergang Schule – Hochschule

Stichwort: Durchlässigkeit

Bild 3.1 Bildungsbarrieren: Fünf Schwellen der Bildungsbeteiligung 2004¹
in %



DSW/HIS 18. Sozialerhebung

¹Anteil der Deutschen und Bildungsinländer/innen an der altersspezifischen Bevölkerung

Quellen: StBA, Fachserie A Bevölkerung und Kultur, Reihe 10, Bildungswesen, I. Allgemeinbildende Schulen, verschiedene Jahrgänge; BMBF, Grund- und Strukturdaten 2005/06; StBA: Bevölkerungsstatistik; StBA: Hochschulstatistische Kennzahlen, Fachserie 11; eigene Berechnungen

Das deutsche Bildungssystem ist – und das wissen wir nicht erst seit PISA & Co. eines der selektivsten Bildungssysteme. Zwar erwerben 42 % eines Altersjahrgang eine Hochschulzugangsberechtigung (gleich welcher Art), aber lediglich 21 % eines Altersjahrgangs schließen ein solches Studium auch ab. Doch die Selektion beginnt nicht erst beim Zugang zu höherer Bildung, sondern Bildungsbiografien manifestieren sich bereits durch das Elternhaus und werden im kohärenten Bildungssystem von unten nach oben weitergegeben (siehe auch Abbildung).

Ein Blick auf die Studierneigung von SchulabgängerInnen zeigt, dass die Studierneigung absolut gesehen in den vergangenen Jahren stetig zugenommen hat. So betrug diese 2005 unter den männlichen Schulabgängern 65 % und erhöhte sich 2006 auf 69 %. Bei den weiblichen Schulabgängerinnen zeigt sich ein ähnliches Bild 2006, hier waren es 2005 noch 62 % und 2006 bereits 69 %.



Häufigster Grund für die Aufnahme eines Studiums waren die Aussichten auf besseres Gehalt durch einen höheren Schul- bzw. Hochschulabschluss. (Vgl. hierzu die gemachten Ausführungen zu den Zielen des Lebenslangen Lernens am Anfang des Referats)

Dennoch ist an dieser Stelle zu sagen, dass bei fast gleichbleibenden SchulabgängerInnen-zahlen 1998 – 2003 die Zahlen der StudienanfängerInnen 1999 – 2004 deutlich variieren, d.h. es gab potentiell mehr StudienanfängerInnen als es real StudienanfängerInnen. Dies zeigt auch die folgende Grafik deutlich

StudienanfängerInnen nach Bundesland

Bundesland	Studienjahr ¹		
	2004/05	2005/06	2006/07 ²
Baden-Württemberg	50.356	49.578	48.102
Bayern	49.559	50.518	51.916
Berlin	20.798	20.704	20.249
Brandenburg	7.653	7.552	7.565
Bremen	5.560	5.256	4.698
Hamburg	12.188	11.864	11.862
Hessen	29.868	30.059	28.894
Mecklenburg- Vorpommern	7.124	6.169	6.134
Niedersachsen	27.784	25.930	24.516
Nordrhein-Westfalen	78.364	80.903	75.710
Rheinland-Pfalz	17.807	17.535	17.603
Saarland	3.553	3.740	3.723
Sachsen	20.464	19.940	18.030
Sachsen-Anhalt	10.601	8.765	8.297
Schleswig-Holstein	7.914	8.123	7.929
Thüringen	9.111	9.325	9.309
Deutschland	358.704	355.961	344.537
tiefer gegliederte Angaben			
Frauen	175.034	173.829	170.110
Ausländer	68.235	65.769	62.994
Bildungsinländer	9.988	9.996	.
Durchschnittsalter	22,1	22,0	-

. = Zahlenwert unbekannt oder geheim zu halten.

¹ Studienanfänger im Sommer- und nachfolgenden Wintersemester.

² Vorläufiges Ergebnis.



In diesem Zusammenhang möchte ich auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den StudienanfängerInnen hin weisen:

Stand 2004 die Aufnahme eines Studiums für **54 %** der Studenten **„schon lange fest“** waren es bei den Studentinnen lediglich **49 %** der Studentinnen. **„Lange unsicher“** war die Aufnahme eines Studiums hingegen für **19 %** der Studentinnen aber nur **13 %** der Studenten.

Auf welche Umstände sind diese Zahlen zurückzuführen? Eine tief greifende Analyse würde an dieser Stelle zu weit gehen, aber es sei soviel gesagt: die Vereinbarkeit von Studium und Familie oder die Vereinbarkeit von Studium und Kind stehen an erster Stelle der Gründe für langwierige Entscheidungsprozesse für oder gegen die Aufnahme eines Studiums.

Lebenslanges Lernen im Einzugsbereich der Hochschulen – mögliche Gründe für die sinkende Bildungsbeteiligung

An dieser Stelle möchte ich kurz einige (mögliche) Gründe für die stagnierende bzw. sinkende Studierendenzahlen anführen:

- ... Studien- und Berufsberatung
- ... Stagnation der staatlichen Ausbildungsförderung
- ... Einführung allgemeiner Studiengebühren in 7 Bundesländern
- ... Auswahlverfahren
- ... geschlechtsspezifische Hürden
- ... bürokratische Anerkennungspraxis für erworbenes Wissen / Fähigkeiten / Kompetenzen
- ... Übergänge (Master / Promotion / Beruf) sind i.d.R. geschlechtsspezifische Hürden, wengleich im gesamten Bundesgebiet beim Übergang in den Master durch Übergangsquoten selektiert wird.

Studien- und Berufswahl

Hier ist eine entschiedene Verbesserung an der Schnittstelle zwischen Hochschule und Schule aber auch zwischen Hochschule und Berufswelt anzustreben. **Falsche Vorstellungen** vom Studienfach durch **mangelnde oder nicht vorhandene Beratungsangebote** führen in diesem Zusammenhang zu einer **relativ hohen AbbrecherInnenquote** unter den Studierenden. So erfüllen sich nach einer Umfrage der Universität Münster (2001) die Erwartungen der Studieninteressierten (86%) erfüllten sich in diesem Zusammenhang nur zu 50%. Die Studien- und Berufsberatung hat hier die Aufgabe möglichst früh zu greifen sowie einen **Überblick über mögliche (Aus-)Bildungswege** zu geben. Im Laufe des Studiums sollte ein Studiengangswechsel oder aber ein Studienabbruch nicht als „versagen“ abgestempelt werden, sondern eher als produktiver Neuanfang gewertet werden.



6.4.2 Übergang zu Hochschulbildung

BAföG

Einer der Gründe der für oder gegen die Aufnahme eines Studiums spricht ist dessen Finanzierung. So bezogen im Jahr 2006 499.000 Studierende BAföG. Dies waren gegenüber dem Jahr 2004 zwar rund 2.000 Studierende mehr, jedoch gegenüber dem Jahr 2005 mehr als 8.000 weniger (507.300) Studierende.

Die Bundesausbildungsförderung wurde seit 2001 nicht mehr an die Lebensumstände und die allgemeine Inflation angeglichen. Als Teil der Gesellschaft und in ihrer Verantwortung der gesellschaftlichen Teilhabe sicherzustellen (citizenship) haben Hochschulen hier die Aufgabe (potentiellen) Studierenden die Möglichkeit der Teilhabe an Bildung zu ermöglichen indem sie sich auf (bildungs-)politischer Ebene für eine staatliche Studienfinanzierung einsetzen.

Studiengebühren

Mit der Einführung bzw. dem Beschluss zur Einführung allgemeiner Studiengebühren in 7 Bundesländern ist die absolute Zahl der Studierenden um **3,5 %** zurückgegangen. Die **StudienanfängerInnenquote stagnierte** bei 37 %. Das Ziel der Bundesregierung 40 % eines Altersjahrgangs an die Hochschule zu holen scheint damit in weite Ferne gerückt zu sein. Geneigte LeserIn mag sich an dieser Stelle fragen, wie derartige Gegensätze miteinander vereinbar sind – diese Frage muss an dieser Stelle offen bleiben.

Dennoch: Nur die Bereitstellung ausreichender / angemessener Studienfinanzierung (BAföG) und die Abschaffung von Studiengebühren können den Weg zur Erhöhung der Studierendenbeteiligung ebnen.

Auswahlverfahren

... sind nach dem vielgliedrigen Bildungssystem eines der größten **Selektionsmittel** die es in der deutschen Bildungslandschaft gibt.

... können **nie objektiv** geführt werden, da der Habitus der/s Auswählenden als auch der/s Geprüften die Entscheidung entschieden mitbestimmen.

... sind kein Mittel, um die Bildungsbeteiligung zu erhöhen.

Auswahlverfahren dienen dazu, **Studieninteressierte** aus **nicht AkademikerInnenfamilien** entsprechend ihrem Habitus **und** potentielle Studierende, die **keine Hochschulzugangsberechtigung im engeren Sinne** haben, zu benachteiligen.

Zugang zur Hochschule über den so genannten 3. Bildungsweg

Der vielfach in der Politik gepriesene Zugang zur Hochschule über den so genannten 3. Bildungsweg ist nach Umfrage des HIS (Hochschulinformationssystems) nicht so gefragt, wie es PolitikerInnen gern propagieren. An dieser Stelle sind Hochschulen



gefordert, die über den 3. Bildungsweg erworbenen Zugangsberechtigungen ebenso wie das Abitur als Hochschulzugangsberechtigung anzuerkennen.

Weiterhin sind Hochschulen dazu angehalten ihre Zugangsvoraussetzungen dahingehend auszudehnen, dass auch Studieninteressierte mit einer nicht Normalbiografie Zugang zu Hochschulbildung erlangen.

3 Schulart bei Erwerb der Hochschulreife in Prozent						
Bildungsherkunft	Insgesamt		Universitäten		Fachhochschulen	
	95/96	04/05	95/96	04/05	95/96	04/05
Gymnasium, Gesamtschule	72	70	85	86	39	40
Fachgymnasium	6	11	6	9	6	14
Abendgymnasium, Kolleg, VHS	4	2	3	2	5	2
Fachoberschule, sonstige berufl. Schule	14	15	3	2	43	39
anderer Weg	4	2	2	1	3	4

HIS-Studienanfängerbefragung 2004/05

Den 3. Bildungsweg als Chance sehen!

Aus der Grafik lässt sich ablesen, dass der 3. Bildungsweg kaum von (potentiellen) Studierenden in Anspruch genommen wird...*Vielleicht sind die Möglichkeiten dieses Weges der Qualifikation auch nicht bekannt?!* Weitergehend scheinen berufliche Qualifikationen für den Erwerb einer Hochschulreife i.d.R. vernachlässigbar klein (selten 1 %) zu sein. Dennoch birgt berufliche Vorerfahrung (vor Aufnahme eines Studiums) praktische Erkenntnisse mit ins Studium einzubringen und so die Inhalte des Studiums besser zu reflektieren. Darüber hinaus kann die Öffnung der Hochschulen für (potentielle) Studierende mit Berufserfahrung zu einer Erhöhung der Bildungsbeteiligung beitragen.



Hier: **Hochschulen sind aufgefordert Öffnungsklauseln durch die Anerkennung und Anrechnung von beruflich erworbenen Qualifikationen auf das Hochschulstudium in den Zulassungsordnungen zu verankern!**

6.4.3 Problemfelder innerhalb der Hochschule

StudienabbrecherInnenquoten

Nach einer Umfrage des HIS (2000) brachen Studierende ihr Studium vor allem aus **sozialen und finanziellen Gründen** ab. 16 % gaben finanzielle Probleme, 10 % familiäre Probleme und 8 % Prüfungsversagen als Grund für ihren Studienabbruch an. An dieser Stelle ist nach der Qualität der Studien- und Berufsberatung zu fragen und danach, wie diese verbessert werden kann.

Die Verbesserung der Studien- und Berufsberatung aber auch der Ausbau der sozialen & finanziellen Absicherung der Studierenden ist für den erfolgreichen Abschluss eines Studiums Grundvoraussetzung.

Hochschuldidaktik (I)

Lebenslanges Lernen erfordert die nachhaltige Vermittlung von Lerninhalten und Methoden. Im speziellen bedeutet dies:

- **ein mehr an Projektstudien**
- **ein mehr an exemplarischem Lernen**
- **ein mehr an forschendem Lernen**
- **ein mehr an Praxis in den Studiengängen (Verknüpfung von Theorie und Praxis)**
- **ein mehr an Methodenvielfalt**

Die Studierenden sollen nicht nur vermittelt bekommen, was genau der Stoff ist, den sie später in der Prüfung und ggf. im Arbeitsleben brauchen, sondern sie sollten lernen, wie sie sich Wissen und Informationen erschließen und diese für sich handhabbar machen können. Dazu gehört explizit nicht das sture Abprüfen von in der Vorlesung und / oder dem Seminar vermittelten Wissens!

Hochschuldidaktik (II)

Voraussetzungen für das Ziel des lebenslangen Lernens ist

- ein **vertrauensvolles Verhältnis** zwischen Lernendem und Lehrendem
- bereits bei der Einstellung auf **qualitative Nachweise von Lehrerfahrungen** zu achten
- den Lehrenden **kontinuierliche Weiterbildungsmöglichkeiten** zu offerieren (und eine Teilnahme daran dieses ggf. in die Arbeitsverträge mit aufzunehmen)
- **kontinuierliche Evaluation** (im Sinne einer kontinuierlichen Qualitätsentwicklung)
- **offenere Lehrkonzepte** die es den Lehrenden ermöglichen auch neue Lehr- und Lernmethoden anzuwenden
- die **Mitgestaltung und Mitsprache der Studierenden** bei der Studiengangsgestaltung (insbesondere im Rahmen der Akkreditierung)



Bürokratische Anerkennungspraxis

Die Anerkennung von Kompetenzen / Fähigkeiten / Qualifikationen aus anderen Hochschulen, durch eine zuvor absolvierte Berufsausbildung o.ä. werden in den Hochschulen bürokratisch gehandhabt und Mobilität so entschieden verhindert. Frei nach dem Motto: „**Was bei uns nicht gelehrt wurde kann nicht gut sein!**“ oder „**Das sind nicht die Inhalte die bei uns gelehrt und gelernt werden!**“ erkennen Hochschulen erworbene Leistungen nur nach dem Marsch durch die *eigene* Institutionen an.

Eines der Ziele des Lebenslangen Lernens ist es jedoch **erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen (welche an anderen Bildungseinrichtungen erworben wurden) anerkennen, um so zur Mobilität und Durchlässigkeit beizutragen.**

Übergänge zwischen den Stufen speziell zum Master und zur Promotion

Übergang zwischen Bachelor- und Masterstudiengängen

Übergangsquoten ... „gehandelt“ werden hier i.d.R. 30 % der Bachelorstudienplätze die für den Master zur Verfügung stehen. Durch einer derartige Verengung der Zugangschancen lässt sich eine Höherqualifizierung nicht erreichen!

Auswahlverfahren... sind beliebtes Mittel um die „Besten der Besten“ aus den BewerberInnen herauszufinden und natürlich will jede Hochschule nur die Besten. (Frage: *Wo bleiben die anderen?*)

geschlechterspezifische Hürden... sind i.d.R. fehlendes Angebot von Teilzeitstudiengängen; Vereinbarkeit von Familie und Studium; fehlende geschlechtergerechte Vermittler der Inhalte und Methoden.

Übergang zur Promotion – ein typisches Frauenproblem? (I)

Frauenanteil an den Studienabschlüssen nach Fächergruppen, 2002

Fächergruppe	Insgesamt		BA		MA	
	Insgesamt	davon Frauen	Insgesamt	davon Frauen	Insgesamt	davon Frauen
Sprach- und Kulturwissenschaften	35 930	72,08%	212	67,92%	78	62,82%
Sport, Sportwissenschaft	3 051	52,21%	1	100,00%	1	100,00%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	69 810	47,30%	375	60,80%	937	38,31%
Mathematik, Naturwissenschaften	29 288	37,44%	138	26,09%	258	28,29%
Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften	18 382	49,36%	-	-	18	72,22%
Veterinärmedizin	1 409	77,43%	-	-	-	-
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	5 146	52,18%	177	52,54%	156	39,10%
Ingenieurwissenschaften	36 147	21,24%	79	26,58%	702	21,08%
Kunst, Kunstwissenschaft	9 443	64,12%	3	33,33%	-	-
Insgesamt	208 606	47,00%	985	53,20%	2 150	32,74%

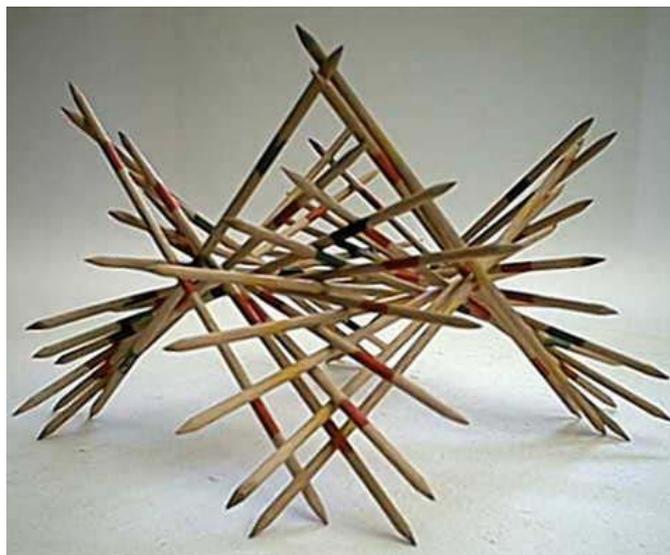


Übergang zur Promotion – ein typisches Frauenproblem? (II)

Nein nicht zwingend!

Aber... Frauen nehmen wesentlich weniger eine Weiterqualifizierung auf Hochschulebene in Anspruch als ihr männlichen Kommilitonen. Gründe für diese Tatsache liegen insbesondere in dem nicht flächendeckend vorhandenen Angebot von Teilzeitstudien- und / oder -promotionmöglichkeiten. Weitergehend kann auch die Studienfachwahl als Ursache in Betracht gezogen werden, da Studentinnen i.d.R. Studienfächer wählen, in denen eine Promotion nicht zwingend notwendig für den beruflichen Erfolg ist.

Das System Hochschule als Mikadoprinzip: Etwas verändert sich (neue Anforderungen an Hochschule) ohne das sich etwas bewegt!?



Zusammenfassung der Anforderungen an Hochschulen im Rahmen des Lebenslangen Lernens

- 1.) besser Studien- und Berufsberatung
- 2.) Verringerung der Zugangshürden (z.B. geschlechtsspezifische Zugangshürden und bürokratische Anerkennungspraxis von Qualifikationen)
- 3.) Einsatz für bessere finanzielle und soziale Absicherung der Studierenden, um die gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen
- 4.) Verbesserung der (Hochschul-)Didaktik (geschlechtergerechte Vermittlung von Lehrinhalten und Methoden; Lehren zu Lernen...)
- 5.) Verringerung Übergangshürden (insbesondere durch Übergangsquoten)
- 6.) Verbesserung und Erleichterung von Anerkennungspraktiken beim Zugang aber auch bei Hochschulwechsel
- 7.) Verbesserung der staatlichen Studienfinanzierung als gesamtgesellschaftlicher



Auftrag der Hochschule

Weitergehende Fragen – Anregung zum Nachdenken...

Welcher Bildungsbegriff steckt hinter den gängigen Konzepten Lebenslangen Lernens?	Bildung für alle?	Bildung für einen kleinen Teil der Bevölkerung?
Welches Gesellschaftssystem steckt hinter den gängigen Konzepten des Lebenslangen Lernens?	Emanzipatorisches Gesellschaftsverständnis?	Wissens- / Informationsgesellschaft mit modularisierten Menschen?
Abprüfung von Kompetenzen?	Selbstüberprüfung um der Selbstreflexion willen?	Abprüfung um des Abprüfens willen?
Anerkennung von Kompetenzen?	Anerkennung für ein durchlässigeres (Bildungs-) System?	(Nicht-)Anerkennung für bessere Auslese der Besten?
Kompetenzerwerb durch Lernen?	Intrinsisches, emanzipatorisches und selbstbestimmtes Lernen steht im Vordergrund?	Lernen von Kompetenzen zur (Selbst-)Verwertung?
Kommunikation zwischen den Systemebenen?	Durchlässigkeit für alle?	Gleiche Zugangschancen für alle?

Kontakt: **Elke Michauk** + + + elke.michauk@fzs.de + + + **0163 – 2555 905**



7. career-tools.net – Schlüsselqualifikationen im Studium erlernen

Florian Gayk, Gayk Personalmarketing München



career-tools.net – Schlüsselqualifikationen im Studium erlernen

Dresden
22. August 2007

Florian Gayk

1 | ©2007 – career-tools.net – Schlüsselqualifikationen im Studium erlernen



Überblick



Persönliche Vorstellung

1. **Rückblick: Studie SQ21**
2. **Ausblick: Studie SQ2008**
3. **Praxis: career-tools.net**
4. **Impulse:
Lebensführung als Schlüsselqualifikation für lebenslanges Lernen**
5. **Fragen und Diskussion**

2 | ©2007 – career-tools.net – Schlüsselqualifikationen im Studium erlernen





Persönliche Vorstellung – Florian Gayk



Florian Gayk

Studium Wirtschaftsingenieurwesen an der TH Karlsruhe

1997 – 2005: Personalmarketing bei Rohde & Schwarz
Arbeit als Trainer, Coach und Organisationsberater

seit März 2003: career-tools.net

Projekt SQ21 – Schlüsselqualifikationen im 21. Jahrhundert

seit April 2005: Gayk Personalmarketing GmbH



7.1 SQ21: „Schlüsselqualifikationen im 21. Jahrhundert“

SQ 21 – Ausgangslage



Welche Schlüsselqualifikationen sind wichtig?

Welche Schlüsselqualifikationen müssen Hochschulen ihren „Kunden“
vermitteln, um im Berufsalltag bestehen zu können?

Welche Qualifikationen erwarten Unternehmen heute von ihren
zukünftigen Mitarbeitern?

Wie kann der Dialog zwischen Hochschulen und Unternehmen
gefördert werden?

Projekt - SQ21





SQ 21 – das Projekt



- Phase 1:
Onlinebefragung im Wintersemester 2004/2005
- Phase 2:
Auswertung der Ergebnisse Februar/März 2005
- Phase 3:
Workshops an den Hochschulen im Sommersemester 2005



SQ 21 – die Onlinebefragung



The screenshot shows the website for 'Schlüsselqualifikationen im 21. Jahrhundert'. It features a navigation bar with tabs for 'Home', 'Über SQ21', 'Zur Befragung', 'News & Presse', and 'Service & Kontakt'. Below this is a secondary navigation bar with icons for 'Home', 'Die Befragung', 'FAQ', 'Die Initiatoren', 'Presse', and 'Kontakt'. The main content area includes a welcome message, a list of partners (Rohde & Schwarz, Europa Fachhochschule, AIBSE/IFA, BDSU, bonding, elsa, MARKET TEAM), and a list of statistics: 4767 Studierende, 111 Hochschulen, and 114 Unternehmen.

- 3 verschiedene Fragebögen
- ca. 20 Fragen pro Befragungsgruppe

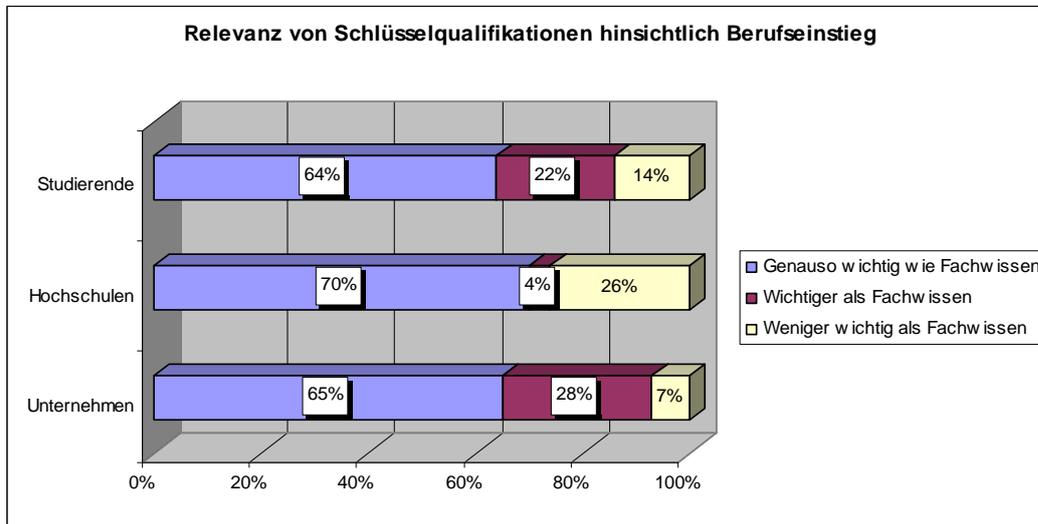
Rücklauf:
5.456 Studierende
157 Hochschulen
129 Unternehmen

Über 300.000 Zugriffe auf die
Internetseite.
Über 50.000 Besucher.





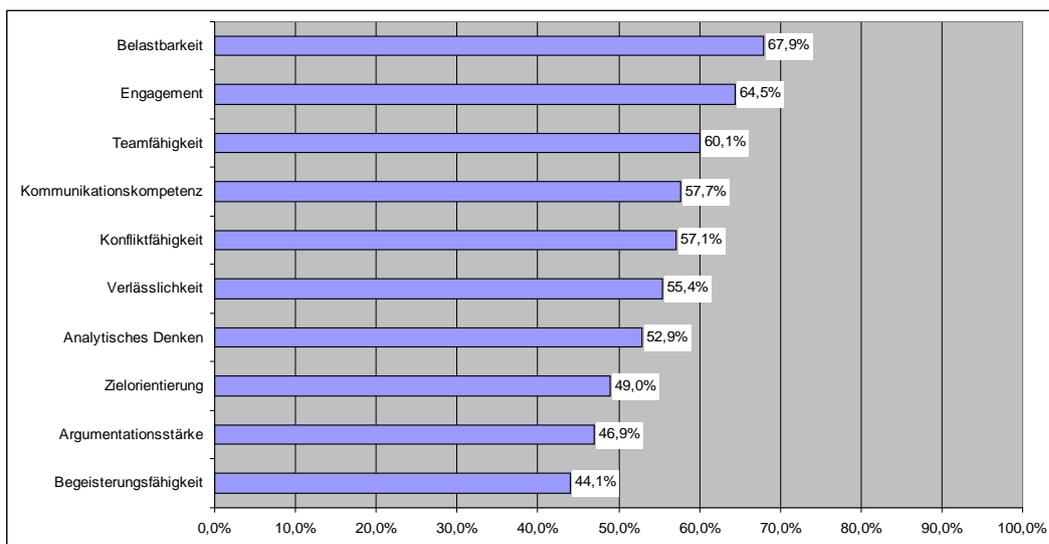
SQ 21 – Relevanz von Schlüsselqualifikationen



8 | ©2007 – career-tools.net – Schlüsselqualifikationen im Studium erlernen



SQ 21 – TOP 10 - Studierende

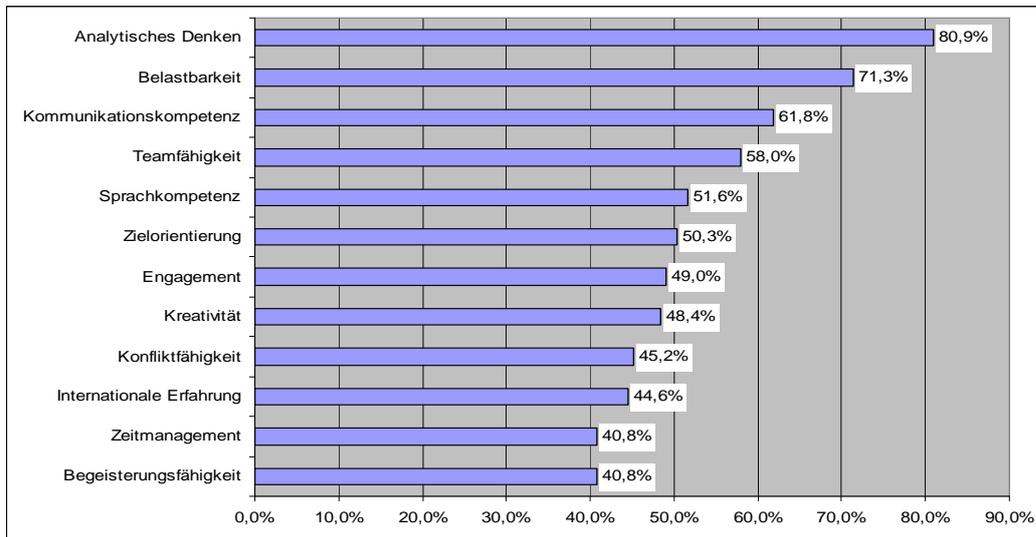


9 | ©2007 – career-tools.net – Schlüsselqualifikationen im Studium erlernen





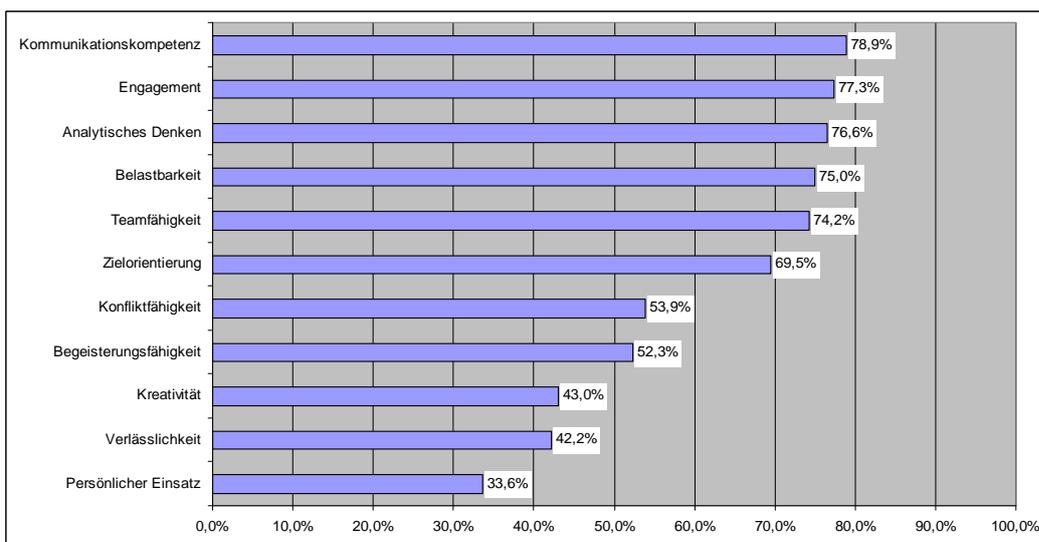
SQ 21 – TOP 10 - Hochschulen



10 | ©2007 – career-tools.net – Schlüsselqualifikationen im Studium erlernen



SQ 21 – TOP 10 - Unternehmen

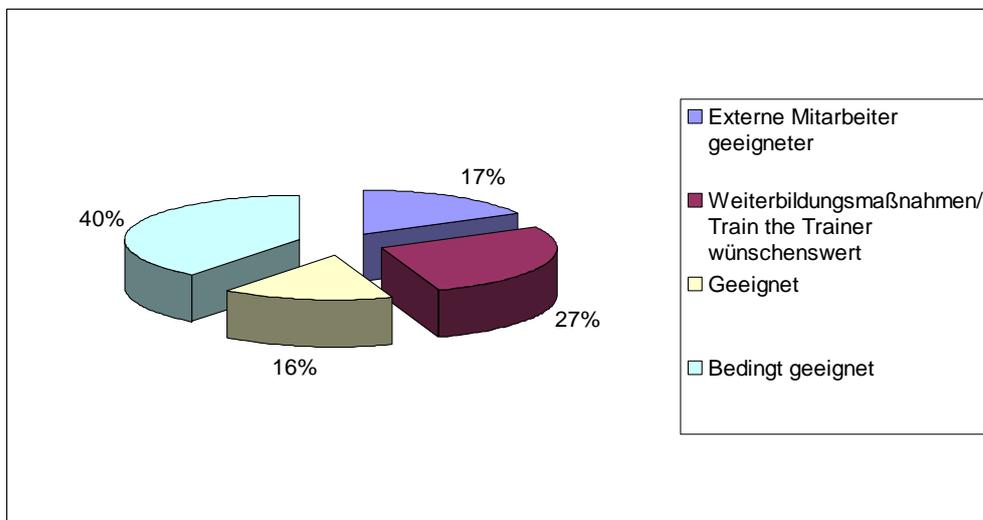


11 | ©2007 – career-tools.net – Schlüsselqualifikationen im Studium erlernen





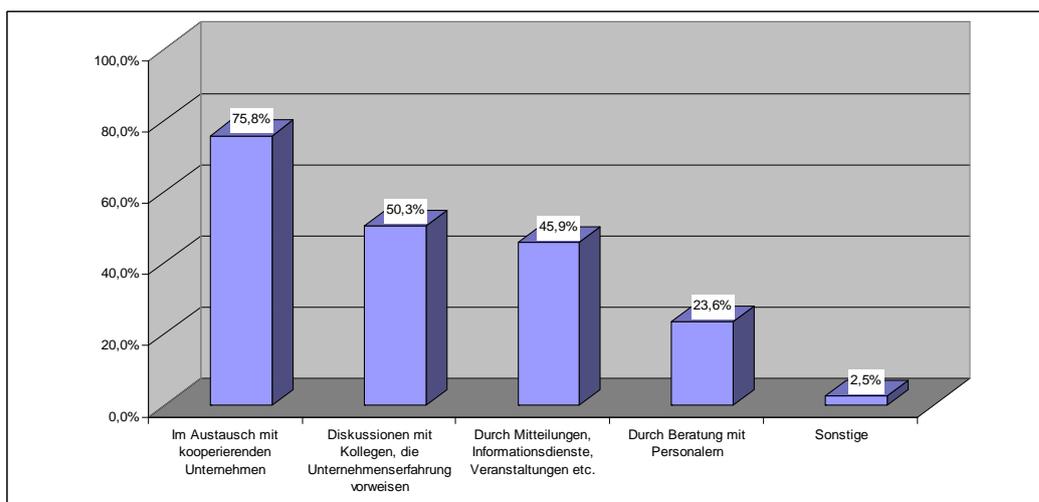
SQ 21 – Eignung des Hochschulpersonals zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (Selbsteinschätzung)



12 | ©2007 – career-tools.net – Schlüsselqualifikationen im Studium erlernen



SQ 21 – Orientierung der Hochschulen am Arbeitsmarkt



13 | ©2007 – career-tools.net – Schlüsselqualifikationen im Studium erlernen





Fazit aus der Studie SQ 21



- Bei den Hochschulen ist Einiges in Bewegung. Allerdings gibt es sehr große Unterschiede in den Umsetzungsansätzen. Es werden bisher wenige Synergien zwischen den Hochschulen zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen genutzt.
- Nur wenige Unternehmen haben bereits Konzepte zur Integration von Bachelor-/Masterabsolventen entwickelt. Viele Unternehmen gehen davon aus, dass der Master das bekannte Diplom ersetzen wird.
- Die Studierenden haben noch wenig Orientierung, was die verschiedenen Studienabschlüsse bedeuten und welche Auswirkungen diese haben können.

(Ergebnisbericht unter www.career-tools.net)

Ausblick: career-tools.net-Studie Schlüsselqualifikationen 2008

- Welche **Schlüsselqualifikationen** sind für den Berufseinstieg entscheidend und wie werden diese an den Hochschulen vermittelt?
- Welche **Veränderungen** haben sich durch die Einführung der **Bachelor- und Masterstudiengänge** an den **Hochschulen** ergeben?
- Wie bereiten sich die **Unternehmen** auf die Bachelor- und Masterabsolventen vor?

Zeitplan:

Oktober 07 – Januar 08: Befragungszeitraum

Februar 08: Auswertung

Ab März 08: Veröffentlichung der Ergebnisse



7.2 career-tools.net – Schlüsselqualifikationen im Studium erlernen

career-tools.net – die Idee



career-tools.net bietet eine Plattform für Persönlichkeitsentwicklung und Weiterbildung für Studierende.

Das Lernen wird dabei durch 3 Bausteine gefördert:



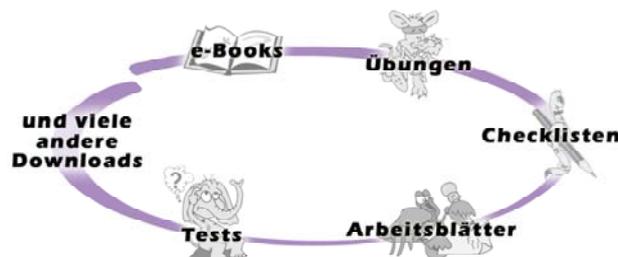
17 | ©2007 – career-tools.net – Schlüsselqualifikationen im Studium erlernen



career-tools.net – Tools



Der Studierende verschafft sich im Selbststudium einen Überblick über die wichtigsten Schlüsselqualifikationen und erstellt sich einen Entwicklungsplan.



Tools stehen Online
als PDF-Files zur
Verfügung

18 | ©2007 – career-tools.net – Schlüsselqualifikationen im Studium erlernen





Tools



career-tools.net
Skills for Tomorrow's people

Home **Tools** Termine Praxis Mein career-tools.net Über...

Toolbox - Tools nach Themen

Hier finden Sie alle in der Toolbox verfügbaren Tools nach Themengruppen sortiert. Die grau unterlegten Tools sind nur für Premium-Mitglieder nutzbar. (Info Premiumbereich)

Bewerbung

- **Beweise: Mein Praktikum ist ein Arbeitsverhältnis**
- **Das professionelle Bewerbungsfoto**
- **Der Perfekte Lebenslauf**
- **e-Book No.9 : Bewerbung**
- **Fit fürs Vorstellungsgespräch**
- **Fragen im Bewerbungsgespräch**
- **Jobmessen**
- **Klage auf angemessene Vergütung**
- **Mein Praktikum ist unfair! Was kann ich tun?**
- **Pflichten im Praktikum**
- **Rechte im Praktikum**
- **Stärken-Schwächen-Analyse**
- **Typische Phasen eines Bewerbungsgesprächs**
- **Unzulässige Fragen im Vorstellungsgespräch**
- **Versicherung & Co. im Praktikum**
- **Vor der Bewerbung**
- [nach oben]

Partnerunternehmen

gayk personalmarketing

--> weitere Partner

19 | ©2007 – career-tools.net – Schlüsselqualifikationen im Studium erlernen



career-tools.net – Training



Die Trainings finden vor Ort an der Hochschule oder bei Partnerunternehmen statt.

Basis:

- Zeit- und Selbstmanagement
- Lerntechniken

Grundbausteine:

- Kommunikation
- Präsentation
- Moderation
- Projektmanagement

Aufbau:

- Führung
- Konfliktmanagement
- Verhandlungstechniken
- Train-the-Trainer

20 | ©2007 – career-tools.net – Schlüsselqualifikationen im Studium erlernen





career-tools.net – Praxis

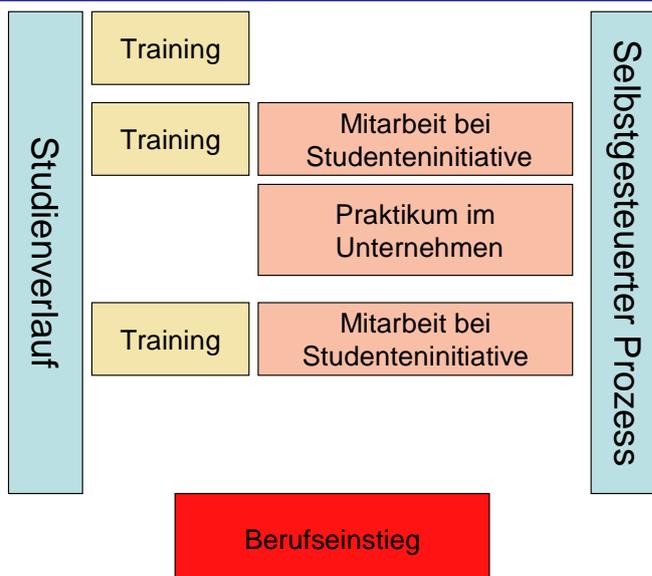


- Kommunikationskompetenz
- Teamarbeit
- Projektmanagement in der Praxis
- Verantwortung und Engagement
- Selbstmanagement
- Feedback

21 | ©2007 – career-tools.net – Schlüsselqualifikationen im Studium erlernen



Praxis - Studenteninitiativen



22 | ©2007 – career-tools.net – Schlüsselqualifikationen im Studium erlernen





career-tools.net - Aktuell



- ◆ 10.260 Mitglieder
- ◆ 13 komplette e-Books
- ◆ über 240 verschiedene Tools
- ◆ ca. 20 Trainings pro Semester
- ◆ zahlreiche Kooperationspartner
- ◆ Trainerfortbildungen für Studenteninitiativen
- ◆ ab 10/2007: Podcasts und Video



23 | ©2007 – career-tools.net – Schlüsselqualifikationen im Studium erlernen



7.3 Lebensführung als Schlüsselqualifikation für lebenslanges Lernen

Ausgangsthese



Eine wichtige Schlüsselqualifikation für lebenslanges Lernen wird sein:

Individuelle Lebensführung unter Berücksichtigung der
eigenen Wurzeln und einer selbstgestalteten Sinnggebung.

25 | ©2007 – career-tools.net – Schlüsselqualifikationen im Studium erlernen





Vorüberlegungen



Warum gibt es so große Unterschiede in der Lernmotivation?

Warum haben junge Menschen immer mehr Schwierigkeiten eine klare Perspektive zu entwickeln?

Idee von der Hochschule: Mit Wissenschaft, Technik und freier Wirtschaft lassen sich alle Probleme lösen. Alle?

Lernen ist an eine bestimmte Zeit und an einen Kulturraum gebunden.

Was zeichnet unsere heutige Zeit aus?

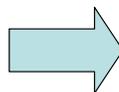
Lernen heute



Was zeichnet ein modernes Individuum aus?

1. Frei zu sein von:

- Religiöser Bindung
- Sozialer Bindung
- Politischer Bindung
- Ökologischer Bindung
- Ökonomischer Bindung



2. Gestaltung des Freiraums ?

(Post-)Moderne führt zur Auflösung von Zusammenhängen, die bisher Sinn vermittelt haben



Fragen



Wie können wir junge Menschen bei der individuellen Formgebung
des Freiraums und der Sinnfindung unterstützen?

Welchen Beitrag werden Eltern, Schulen und Hochschulen leisten
oder auch gerade nicht?

Wie können Körper, Geist und Seele stärker integriert werden?



Kontakt



Gayk Personalmarketing GmbH

Florian Gayk

Neubeuernerstr. 10

80686 München

Tel 089-3610-3250

Fax 089-3610-3252

Mobil 0170-850-2961

Email: florian.gayk@career-tools.net

Internet: www.career-tools.net



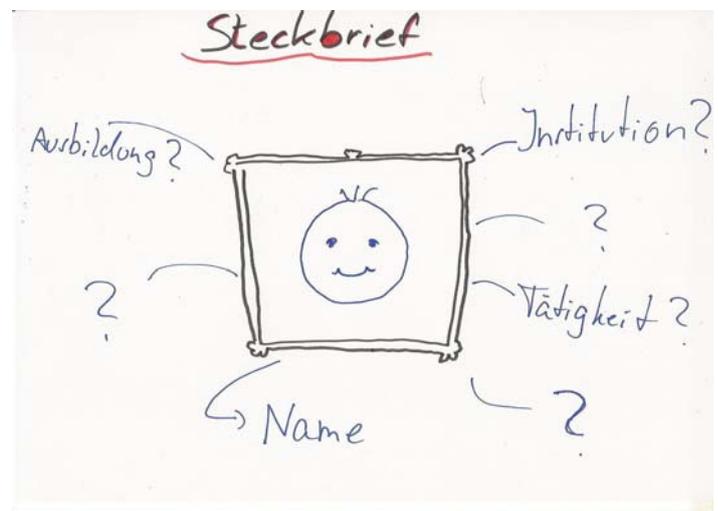


8. Who is Who in der bundesweiten Arbeitsgruppe?

Moderation: Doris Klinger, FH Wiesbaden



Im moderierten Projektmarkt werden die Projekte innerhalb der bundesweiten Arbeitsgruppe mit Hilfe von Postern vorgestellt. Zur Vorbereitung haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich Fragen notiert und Steckbriefe von ihrer Person angefertigt.



An dem Projektmarkt haben sich mit Postern beteiligt:

- Bergische Universität Wuppertal, Zentrale Studienberatung: www.zsb.uni-wuppertal.de , Ansprechpartner: Dr. Gerhard Rott
- Fachhochschule im DRK, Projekt Studierendencoaching: www.drk-fachhochschule.de , Ansprechpartner: Prof. Dr. Anton Hahne
- Universität Hamburg, Projekt KoMPJus für jura-Studierende: www.studium.jura.uni-hamburg.de , Ansprechpartnerin: Maija Inez Garbe
- Fachhochschule Frankfurt am Main, Studium Generale, www.fh-frankfurt.de/de/fachbereiche/uebergreifende_angebote/studium_generale/ , Ansprechpartnerin: Dr. Sabine Geldsetzer
- Fachhochschule Bielefeld, Interdisziplinäre Schlüsselkompetenz-Tutorien, www.fh-bielefeld.de/didaktik/ , Ansprechpartnerin: Dr. Tobina Brinker
- Fachhochschule Gelsenkirchen, Abt. Recklinghausen, AG SQ, www.genio-team.de , Ansprechpartner: Prof. Dr. Christian Willems
- TU Chemnitz, SoftSkills-Workshops, www.tu-chemnitz.de/phil/psych/professuren/diffpsy/softskills-ss07.php , Ansprechpartner: Sven Hardersen
- Universität Bielefeld, Das volle Programm: Beratung für Studium, Lehre und Karriere, www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Studium/SL_K5 , Ansprechpartnerin: Dr. Eva Reichmann
- Hochschule Mittweida, KOMMIT, www.hs-mittweida.de/KOMMIT/ , Ansprechpartnerin: Prof. Dr. Monika Häußler-Sczepan

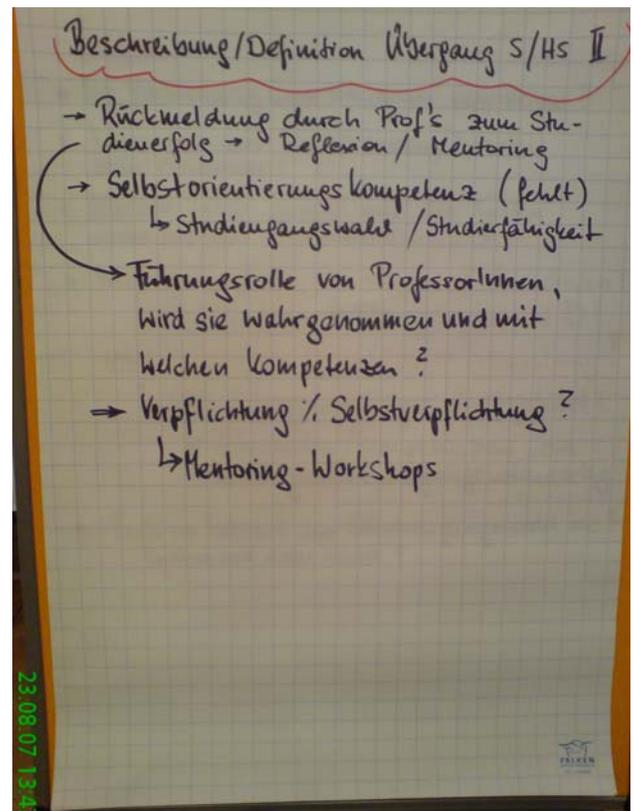
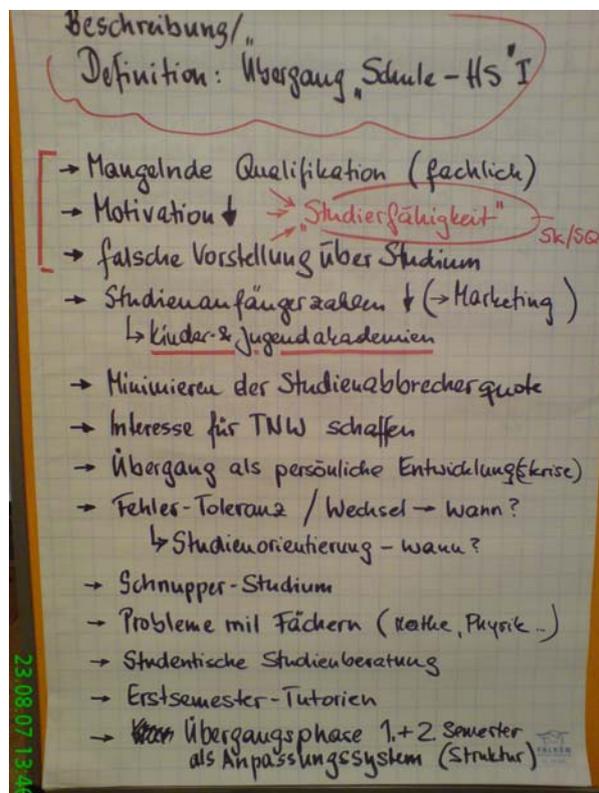
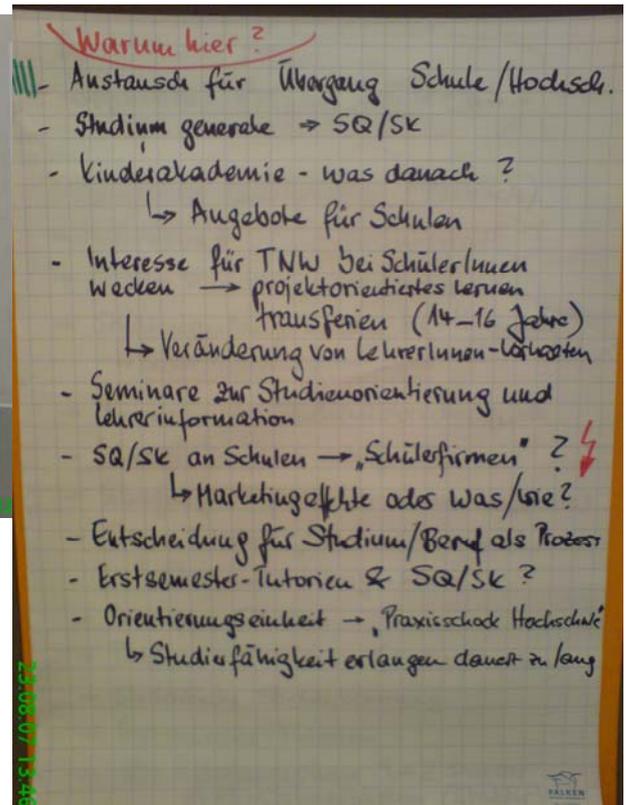


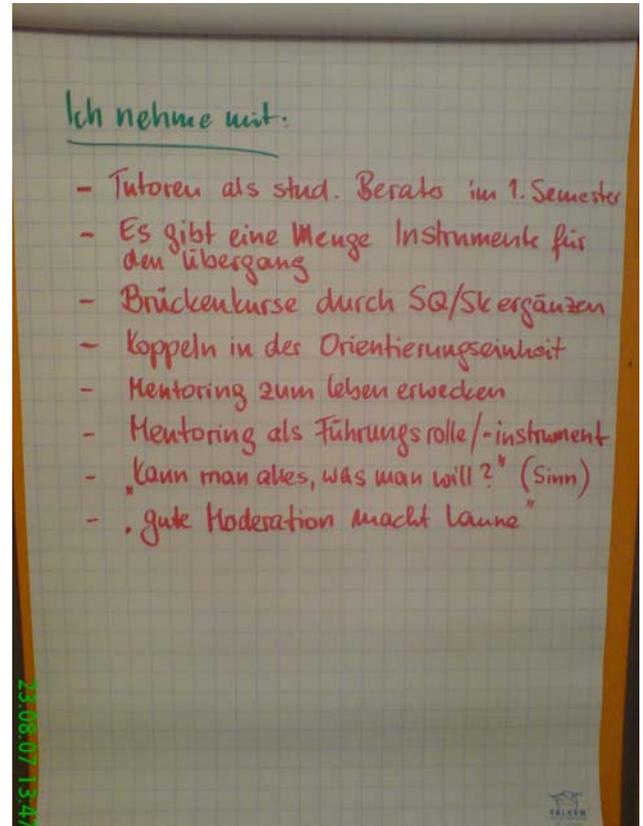
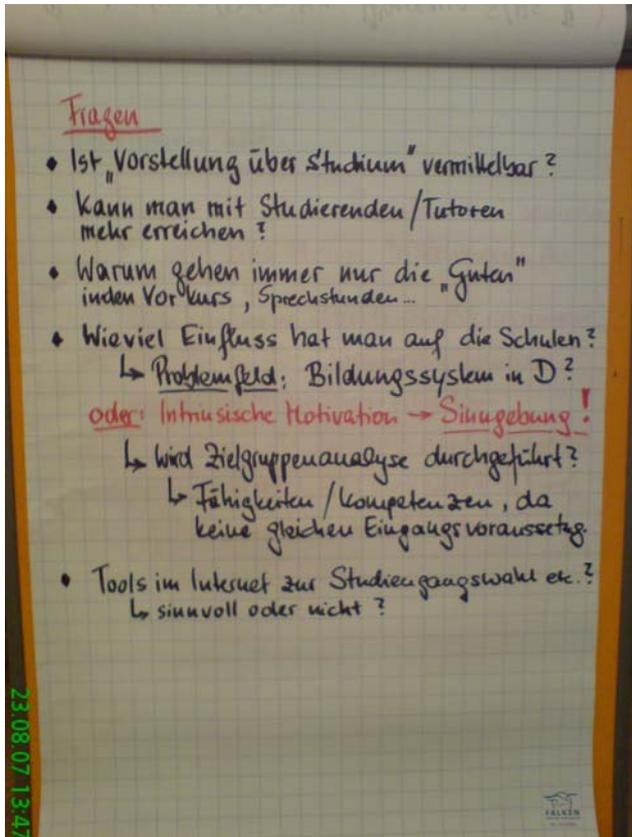
- TU Braunschweig, Schlüsselqualifikationen, www.tu-braunschweig.de/afh/angebot/sq/, Ansprechpartnerin: Dr. Sabine Marx

9. Parallele Arbeitsgruppen:

9.1 "school meets university" – fit für`s Studium?!

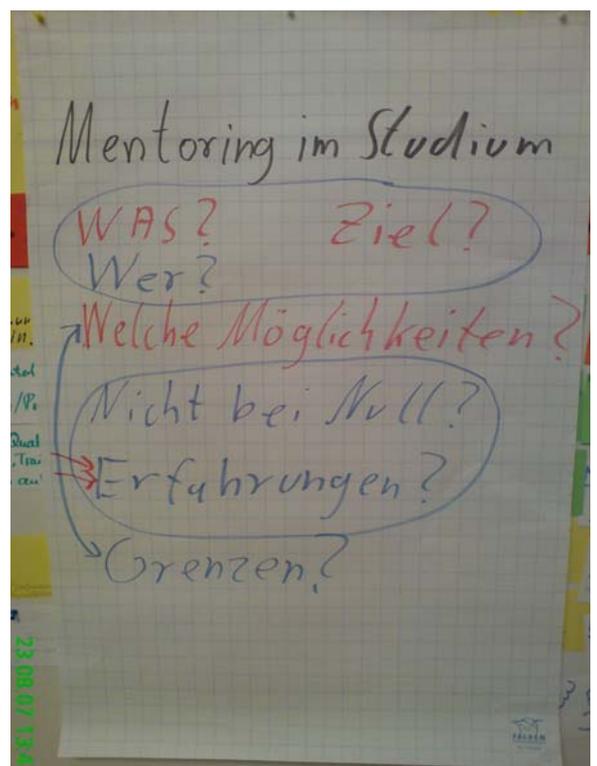
Moderation: Prof. Dr. Christian Willems





9.2 Mentoring und Coaching – tools im Studium

Moderation: Prof. Dr. Walter Becker





In der zweiten Arbeitsgruppe wurden die Möglichkeiten und Grenzen des Coaching und der Beratung während des Studiums ausgelotet.

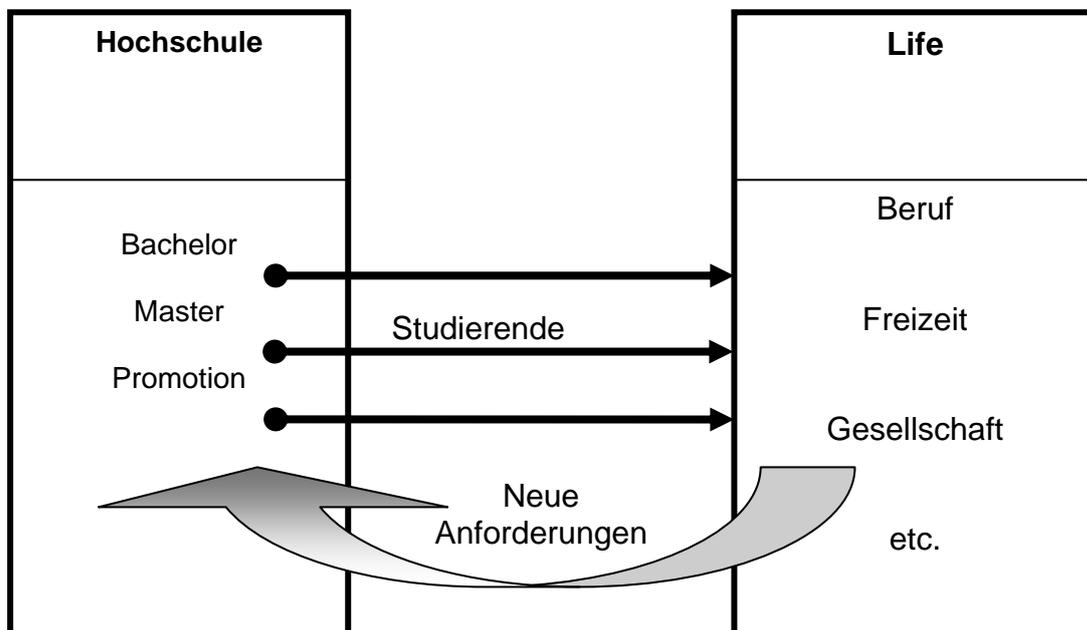
9.3 "university meets life" – fit für den Job?!

Moderation: Prof. Dr. Eckehard Müller



Ergebnisse der Arbeitsgruppe
>university meets life<

Um die Schnittstelle Hochschule >< Life zu verdeutlichen, wurde das im Folgenden dargestellte Modell zugrunde gelegt:



Der Studierende wird mit einem Abschluss (BA, MA, Promotion) in das „Leben entlassen“. Aus dem „Lebensbereich“ kommen durch Veränderungen neue Anforderungen an die Hochschule sich mit fachlichen und überfachlichen Angeboten (Schlüsselkompetenzen) anzupassen.

Die Gruppe war sich darin einig, dass sich neben den von der Industrie in erster Linie geforderten Schlüsselkompetenzen (siehe z. B. die Studie SQ21) weit mehr in Richtung Bildung, Sinnggebung den Studierenden vermittelt werden muss. Aber vielen der Studierenden ist überhaupt die Notwendigkeit der Aneignung von Schlüsselkompetenzen nicht unbedingt bewusst.

Ein möglicher Ansatz ist hier über eine Sinnggebung in Richtung Manager für das eigene Studium den Einstieg zu bekommen und dieses in Richtung Manager des eigenen Lebens bis hin zum partizipativen Manager der Gesellschaft auszubauen. D. h. ganz eindeutig, dass sich die Rolle des Hochschullehrers anpassen muss und nicht mehr die tradierte Vorstellung des Wissensvermittlers von Fachwissen reicht. Vielmehr muss fungiert er als Vermittler von Schlüsselkompetenzen, übernimmt Vorbildfunktion und vieles mehr. Hier sind auch Schlüsselkompetenzen auf „höherer Ebene“ gemeint, wie zum Beispiel in Richtung Nachhaltigkeit oder ethische Kompetenz.

Was können wir in dieser Richtung anstoßen. Die Hochschulen müssen einen Veränderungsprozess einleiten, den es heißt, möglichst effizient zu gestalten.

Auf der einen Seite kann die Berufung neuer Hochschullehrer und die Erneuerung des Mittelbaus in dieser Richtung gesteuert werden. Daneben heißt es aber auch, die Dozenten zu erreichen, die sich heute Schlüsselkompetenzen nicht zu eigen gemacht haben und noch eine geraume Zeit ihr Leben an der Hochschule zubringen werden.



Hier heißt es Modelle zu erarbeiten, die Win-win-Situationen im Kontext der Hochschule herbeiführen. Ein positives Klima schaffen, in dem es Spaß macht, sich mit Schlüsselkompetenzen zu beschäftigen.

Dieses wäre eine Frage, auf die nicht jede Hochschule für sich eine Antwort suchen muss, sondern diese Aufgabe durch die neu gegründete Gesellschaft zur Förderung von Schlüsselkompetenzen in Forschung, Lehre und Praxis e.V. erarbeitet wird.

10. Vorstellung der Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen, Ausblick auf die nächste Tagung,

Moderation: Tobina Brinker, Netzwerk hdw nrw Bielefeld

Die Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen (s.o.) zeigen Wege auf, werfen aber gleichzeitig neue Fragen auf, die auf den nächsten Treffen weiter verfolgt werden sollen.

Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer war der Informations- und Erfahrungsaustausch untereinander sehr wichtig, deshalb soll diesem Punkt auf den nächsten Tagungen mehr Raum gegeben werden.



Die bundesweite Arbeitsgruppe Schlüsselkompetenzen wird in diesem Jahr in die Gesellschaft für Schlüsselkompetenzen in Lehre, Forschung und Praxis e.V. umgewandelt. Die Gesellschaft ist ein eingetragener Verein, der als gemeinnützig anerkannt wurde. Demnächst finden die Jahrestagungen unter diesem Namen statt. Mitglieder des Vereins können zukünftig kostenfrei teilnehmen, Nicht-Mitglieder zahlen einen Tagungsbeitrag. Mehr über die Gesellschaft für

Schlüsselkompetenzen unter www.gesellschaft-fuer-schluesselkompetenzen.de .

Die nächste Jahrestagung findet voraussichtlich am 26. und 27. August 2008 in Iserlohn statt.