



ZENTRALE EINRICHTUNG FÜR
weiterBILDUNG●

ZEW–Arbeitsbericht 2007

Zentrale Einrichtung für Weiterbildung
Leibniz Universität Hannover

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Bd. 54
herausgegeben von Dr. Martin Beyersdorf

ZEW – Arbeitsbericht 2007

Zentrale Einrichtung für Weiterbildung – ZEW
Leibniz Universität Hannover
Schloßwender Str. 5
30159 Hannover

Tel.: (0511) 762-4548
Fax: (0511) 762-5686

E-Mail: sekretariat@zew.uni-hannover.de
Internet: www.zew.uni-hannover.de

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	5
1. Die Zentrale Einrichtung für Weiterbildung im Berichtszeitraum	6
1.1 Zur Einführung	6
1.2 Entwicklung der Arbeitsschwerpunkte	11
1.3 Bildungspolitische Entwicklungen	18
1.4 Das neue Zentrum für Weiterbildung	20
1.5 Der Wissenschaftliche Beirat der ZEW	20
1.6 Ausstattung der ZEW	21
2. Seminarkurse	22
2.1 Zum Kursprogramm	22
2.2 FrauenAkademie	24
3. Gasthörer/innen- und Seniorenstudium	27
3.1 Das allgemeine Gasthörer- und Seniorenstudium	27
3.2 Das Studienprogramm Kulturwissenschaften	33
3.3. Das Praxisorientiertes Studienprogramm für ein freiwilliges bürgerschaftliches Engagement – Profile	34
3.4 Das Studienzertifikat Ästhetische Bildung und Gestaltung	35
3.5 Perspektiven	35
4. Career Service	37
4.1 Career Dates – Die jährliche Firmenkontaktmesse	37
4.2 Job Fit – Studienbegleitende Starthilfen in den Beruf	38
4.3 Mit Leibniz zu Bahlsen – Studierende in die Wirtschaft (MLzB)	38
4.4 Individuelle Karriereberatung	40
4.5 Projekt SKIBA und das Zentrum für Schlüsselkompetenzen	41
4.6 Bundesverband der deutschen Career Services – csnd	41
4.7 Wettbewerb „Career Services an Hochschulen“	42
5. Fort- und Weiterbildung für Lehrerinnen und Lehrer	43
6. Projektstelle wissenschaftliche Weiterbildung	45

7.	Studienprogramme und Projekte	48
7.1	Kulturmanagement – Schlüsselqualifikationen für die Praxis	48
7.2	Schlüsselkompetenzen für Fach- und Führungskräfte (EU)	52
7.3	Mediation	54
7.4	Theaterpädagogische Zusatzqualifikation	56
7.5	Die Offene Universität für Frauen	63
7.6	Nachhaltige Wassernutzung im Mittelmeerraum (EU)	66
7.7	Business Coaching für Fach- und Führungskräfte (EU)	67
7.8	Weiterbildung Fachkräfte für integrative Lerntherapie	69
7.9	Beraterin für interkulturelle Fragestellungen (EQUAL)	75
7.10	Innovative Kompetenzen für Handwerk und KMU (IKHK) (EU)	77
7.11	Blended Learning: Energie und Bau / Gesundheitsschutz und Bau / Projektmanagement/Baulenkung	79
7.12	Management in Non-Profit-Organisationen	81
7.13	Life/Work Planning	83
8.	Anhang	86
8.1	Arbeitsschwerpunkte und Mitarbeiter/innen der ZEW	86
8.2	Veröffentlichungen der ZEW	88
8.3	Weiterbildungsstrategie der Leibniz Universität Hannover	93

Vorwort

Mit dem Arbeitsbericht informiert die Zentrale Einrichtung für Weiterbildung (ZEW) der Universität Hannover über ihre Tätigkeiten und über die Perspektiven der weiteren Arbeit. Dieser Bericht ist dabei sowohl eine inneruniversitäre Information als auch eine Unterrichtung der vielfältigen Kooperationspartner/innen.

Der Arbeitsbericht 2007 stellt die Entwicklungen und Perspektiven in knapper Form dar. Wir hoffen, dass die Form des Berichtes leser/innen-freundlich ist und dass die wesentlichen Aktivitäten und Kooperationen deutlich werden. Der Arbeitsbericht wird zum vierten Mal als pdf-Dokument auf den Internetseiten ZEW veröffentlicht; auf eine Druckfassung wird verzichtet. Die Abschnitte 1.1 und 1.2 bieten sich als Übersicht an. Für weitere Erläuterungen stehen wir gerne zur Verfügung.

Das Jahr 2007 war sehr erfolgreich mit der Entwicklung neuer Projekte und der Absicherung der laufenden Arbeit. Der Jahresumsatz betrug 1,3 Mio. € (etwa zwei Drittel Drittmittel).

Nachdem es im Jahr 2005 bereits erhebliche Umstrukturierungen mit der Verlagerung der hochschulinternen Weiterbildung in ein neu zugeschnittenes Dezernat 1 und die Integration des Career Service in die ZEW gab, wurden im Jahr 2006 Eckpunkte für die weitere Entwicklung eines neuen „Zentrum für Weiterbildung“ festgelegt. Im Jahr 2007 konnte die Berufungskommission für die wissenschaftliche Leitung des Zentrums ihre Arbeit abschließen (siehe Abschnitt 1.4.).

Die ZEW präsentierte ihre Produkte auf der Kontaktmesse in der Leibniz Universität, auf der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium (DGWF) in Bern sowie auf der EUCEN-Herbsttagung in Hannover und weiteren Fachtagungen.

An der Erstellung des Arbeitsberichts waren alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ZEW beteiligt; die Arbeitsbereiche sind zuständig für die Darstellung ihrer Schwerpunkte.

Mit diesem Arbeitsbericht verbinden wir den Wunsch nach der Verfestigung und Vertiefung der bereits bestehenden Kooperationen sowie den nach der weiteren Erschließung neuer Inhalte und Formen der Zusammenarbeit.

Hannover, Winter 2007/8

Dr. Martin Beyersdorf

1. Die Zentrale Einrichtung für Weiterbildung

Dr. Martin Beyersdorf

1.1 Zur Einführung

Im Jahre 2007 hat die ZEW gut 7.000 Teilnehmende mit eigenen und in Kooperation durchgeführten Veranstaltungen erreicht; damit wurde der Umfang des Vorjahres erreicht. Der Umsatz betrug im Jahre 2006 1,3 Mio. €; davon lagen gut zwei Drittel im Drittmittelbereich.

Die ZEW verfügt über sechseinhalb Stellen im ‚Stellenplan‘ der Universität. Hinzu kommt der gleiche Anteil an Stellen aus Drittmitteln, d.h. aus Projekten (Teilnahmeentgelte, EU-Förderungen). Im Dezember 2007 waren in der ZEW 33 Personen beschäftigt (inkl. studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte).

Kernaufgaben der ZEW sind seit dem 1.10.2005:

- *Beratung von Instituten und Fakultäten in allen Fragen der wissenschaftlichen Weiterbildung*
Bedarfsermittlung, Konzeptionsentwicklung, Umsetzung, Finanzierung, Evaluation
- *Dienstleistung für die Leibniz Universität Hannover*
Geschäftsstelle für Weiterbildungsprogramme und weiterbildende Studiengänge sowie Gasthörer/innen- und Seniorenstudium
- *Angebote zum Übergang Studium – Beruf*
Career Service mit den Career Dates, Job Fit, Karriereberatung und mit dem Programm „Mit Leibniz zu Bahlsen“
- *Distribution wissenschaftlichen Wissens und Durchführung von Veranstaltungen*
Weiterbildungsprogramme, EU-Projekte, universitäre Seminarkurse, Lehrer/innen-Fortbildung, Öffentliche Wissenschaft, Fachtagungen
- *Kooperation Wissenschaft – Arbeitswelt*
Kooperationsstelle Hochschulen & Gewerkschaften für die Region Hannover-Hildesheim inkl. der Beratung der berufstätiger Studierender durch das Hochschulinformationsbüro (HIB) (einen Jahresbericht dazu finden Sie auf <http://www.kooperationsstelle-hannover-hildesheim.de/>)

Über die Jahre haben sich die Arbeitsbereiche vielfältig weiterentwickelt, um die Bildungsbedarfe neuer Zielgruppen sowie neue Themen und Handlungsfelder zu erschließen.

- 1985 Senioren- und Gasthörerstudium
- 1988 Kontaktstudium Supervision/Praxisberatung
- 1991 Lehrer/innen-Fortbildung
- 1992 Kooperation Hochschule – Gewerkschaften
- 1994 Weiterbildung für das wissenschaftliche Personal
- 1995 Weiterbildungsprogramm: Regional- und Lokalgeschichte
- 1996 Weiterbildungsprogramm: Moderation in der Raum- und Umweltplanung
- 1997 FrauenAkademie (als Seminarkurs)
Qualifizierungen Solarthermie und Photovoltaik für Klein- und Mittelunternehmen (EU-Projekte)
- 1998 Weiterbildungsprogramm: Mediation
Weiterbildung für die Weiterbildung (als EU-Projekt)
- 1999 Tagungs- und Kongressmanagement
Weiterbildungsprogramm: Mediation und Beratung im interkulturellen Kontext
- 2000 Studienprogramm: Gemeinschaftliche Wohnprojekte
Theaterpädagogische Zusatzqualifikation
Weiterbildung für die Weiterbildung (frei am Markt)
Offene Universität für Frauen
- 2001 Studienzertifikat Ästhetische Bildung und Gestaltung
Schlüsselqualifikationen für Klein- und Mittelunternehmen (als EU-Projekt)
Weiterbildungsprogramm: Non-Profit-Management
Energetische Baupraxis in Kooperation mit der Architektenkammer NDS und target (www.enerbau.de)
Lehrerfortbildung Multimedia
Fundraising (Tagung und Vorbereitung des Weiterbildungsprogramms)
Kontaktstudium Veränderungsmanagement
- 2002 Weiterbildungsprogramm: Kulturmanagement
Weiterbildungsprogramm: Soft Skills
Abschluss der Lehrerfortbildung Multimedia mit Buchprojekt
Weiterbildungsprogramm: Qualitätsmanagement
- 2003 MEDA, ZerO-M: Nachhaltige Wassernutzung im Mittelmeerraum
Kontaktstudium Coaching
Vorbereitung BLK-Modellversuch: Internetportal für die wiss. Weiterbildung
- 2004 EU-Projekt Veränderungsmanagement
Weiterbildungsprogramm mit der Architektenkammer NDS und target zu Umwelt- und Gesundheitsschutz (www.ecobau.net)
Freiwilliges Jahr für Senior/innen mit der Stadt Hannover, der AWO und weiteren (FJS)
Vorbereitung der Übernahme der Geschäftsführung für den Studiengang „Integrative Lerntherapie“
Sprachförderung an Grundschulen und Kindergärten, Veranstaltungsreihe
TESSLA (Teacher Education for the Support of Second Language Acquisition) – EU-Comenius-Projekt zur Lehrerbildung
33. Jahrestagung der DGWF in Hannover
Internationale Fachtagungen „Abwassernutzung im Mittelmeerraum“ in Hannover
- 2005 Übernahme der Geschäftsführung für den Studiengang „Integrative Lerntherapie“
EU-Projekt: Business Coaching für KMU (Hannover)
EU-Projekt: Innovative Kompetenzen für Handwerk und KMU (Region Hannover)
Ausgliederung WB für das Hochschulpersonal und den wiss. Nachwuchs
Eingliederung des Career Service

- 2006 Vorbereitung der EU-Projekte:
- Internetportal für Passivhäuser (u.a. mit den Stadtwerken Hannover)
 - Innovative Betontechnologie mit Prof. Dr. Lohaus
- Prüfung und Anpassung von Weiterbildungsprogrammen an die Bologna-Vorgaben
 Vorbereitung des Zentrums für Schlüsselkompetenzen als Teil der ZEW in Rahmen des Career Service
 Vorbereitung des Zentrums für Weiterbildung (insbesondere in Kooperation mit den Arbeitswissenschaften (WA))
- 2007 Start des Zentrums für Schlüsselkompetenzen (Stellenbesetzungen)
 Abschluss der EU-Projekte in der Hochschulförderlinie und Neubeantragung von EFRE-Mitteln
 Abschluss des SKIBA-Projekts (Schlüsselkompetenzen im Bachelorstudium)
 Abschluss eines Clusters bei ExplorAging und Beantragung eines Folgeprojektes
 Vorbereitung des Zentrums für Weiterbildung (Arbeitstitel) in enger Zusammenarbeit zwischen der ZEW und dem Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaften (u.a. Berufungskommission)

Die ZEW ist kontinuierlich in den wissenschaftlichen und thematischen Diskurs eingebunden und gestaltet ihn mit:

- EUCEN (EUropean Continuing Education Network): www.eucen.org
- Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. (DGWF, vormals: AUE – Arbeitskreis Universitäre Erwachsenenbildung): www.dgwf.net, ZEW als Gründungsmitglied, Martin Beyersdorf seit 2006 stellvertretender Vorsitzender,
- KUZ (Konferenz Universitärer Zentralstellen für wissenschaftliche Weiterbildung in Norddeutschland), im Jahre 2007 gewandelt in die Landesgruppe Nord der DGWF, Martin Beyersdorf als Sprecher,
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Kooperationsstellen Hochschulen – Gewerkschaften (BAG): www.kooperationsstellen.de
- Career Services Netzwerk Deutschland (csnd); Career Service als Gründungsmitglied: www.csnd.de
- International Association for Consulting Competence (IACC) e.V. (zur Förderung von Beratungskompetenzen im internationalen Kontext), ZEW als Gründungsmitglied und im Vorstand: <http://www.iacc-ev.org/index.htm>
- Lernende Regionen Hannover: FLUXUS und Weserbergland: ROBIN (beide 2007 in der Vertiefungsphase)
- Kammern, regionale Weiterbildungskonferenzen uam.

Als wesentliche Herausforderungen kennzeichneten das Jahr 2006:

- die Verfestigung und Ausbau der Arbeitsbereiche der ZEW gemeinsam mit der neuen Vizepräsidentin Frau Prof. Dr. Diewald,
- die Sicherung der Lehrerfortbildung in der Kooperation mit der Philosophische Fakultät,

- Vorbereitung neuer (EU-) Projekte,
- Abschluss des Projekts „Schlüsselkompetenzen in Bachelorstudiengängen (SKIBA)“ mit dem Career Service und dem Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaften (WA) – Fachtagung im Leibnizhaus,
- Abschluss des EU-Projekts ExplorAging (Leitung WA) zu Alterung und Gesellschaft, Fachtagungen im Haus des Sports; Antragstellung für ein eigenständiges Folgeprojekt (EFRE),
- Jahrestagung der DGWF in Bern zum Thema: Wissenschaftliche Weiterbildung als Ware (GATS) sowie Umsetzung von Sektionstagungen,
- Konstituierung der DGWF-Landesgruppe Nord in der Nachfolge der KUZ (Konferenz Universitärer Zentralstellen in Norddeutschland)
- Sicherung des gemeinschaftlichen DGWF-Internetportals frei am Markt: www.wissWB-Portal.de,
- Fertigstellung weiterer Räume für die wissenschaftliche Weiterbildung im Hof der Schloßwender Str. 5, Gebäude 1209 (Maggi-Würfel),
- Vorbereitung und Umsetzung der EUCEN-Herbsttagung in Hannover,
- Vorbereitung einer Fachtagung mit BMBF und Stifterverband in Berlin zu den internationalen Vergleichsstudien Teilnehmende bzw. Geschäftsmodelle und Organisationsformen der wissenschaftlichen Weiterbildung,
- Ausbau und Pflege des Internetportals der ZEW ,
- Anpassung des datenbank-basierten Veranstaltungsmanagements der ZEW.

Das Leitbild der ZEW aus dem Jahre 2005:

„Die ZEW ist eine zentrale Dienstleistungseinrichtung der Universität Hannover, die als Kooperations- und Beratungsstelle sowie als eigenständige Trägerin wissenschaftliche Weiterbildung für Studierende im Übergang zum Beruf, Alumni und darüber hinaus alle wissenschaftlich Interessierte initiiert, unterstützt und durchführt.

Die ZEW fördert die Kooperation zwischen Hochschule und Region, zwischen Forschung und Anwendung wissenschaftlichen Wissens. Sie unterstützt die Entwicklung der Hochschulstruktur und der Region Hannover; bis auf internationale Ebene reichen EU-Projekte zur Interkulturalität und zur Nachhaltigkeit.

Die Arbeitsweise der ZEW orientiert sich an den Standards von Wissenschaft, Erwachsenen-/Weiterbildung und Nachhaltigkeit. Sie ist interdisziplinär, innovativ, kooperativ und teilnehmerorientiert.

Auf der Grundlage einer lebendigen bildungsdemokratischen Tradition fördert die ZEW Bildung und Weiterbildung, die die Selbstverfügungsmöglichkeiten von Menschen und Einrichtungen erhöhen. Bildung ist eine unerlässliche Voraussetzung für

eine vernünftige Gestaltung von Gesellschaft sowie die Bedingung für Individualität, für die Gestaltung von Leben und Beruf.

Die ZEW geht von der komplexen Lebens- und Lernwirklichkeit des Menschen aus. Zu ihrem Verständnis entwickelt sie Konzepte der wissenschaftlichen Weiterbildung und tätigkeitsorientierte Maßnahmen für Teilnehmende innerhalb und außerhalb der Universität.

Die Universität bietet den inhaltlichen und organisatorischen Rahmen für die Entwicklung neuer Konzepte und Ideen. Von der Bedarfsanalyse bis zur Umsetzung und Evaluation ist die ZEW die Expertin, die neue Projekte mit Kooperationspartnern innerhalb und außerhalb der Universität sowie mit weiteren Institutionen realisiert.

Die ZEW setzt auf Kontinuität und Verlässlichkeit von Angeboten und Arbeitsbeziehungen. Projektarbeit bedeutet dabei auch, schnell auf aktuelle gesellschaftliche Fragen zu reagieren.

Die ZEW realisiert einen kontinuierlichen Prozess der Qualitätsentwicklung für eine wissenschaftlich fundierte und bedarfsorientierte Weiterbildung.

Die ZEW besteht aus eigenständig tätigen Arbeitsbereichen, die spezifische Zielsetzungen verfolgen.

Die Arbeitsbereiche unterstützen und fördern sich gegenseitig; zentrale Gemeinsamkeiten sind die bildungsdemokratische Tradition, die humanistische Wertgrundlage und die Wissenschaftsorientierung. ..."

1.2 Entwicklung der Arbeitsschwerpunkte der ZEW

Hannover ist der niedersächsische Standort für die *Universitären Seminarkurse*. Das Verzeichnis der bestellbaren Seminarkurse (Konvolut) findet sich zentral auf den Internetseiten der ZEW. Nach einer „Delle“ im Jahr 2006 konnte die Anzahl der Veranstaltungen im Jahr 2007 um knapp ein Drittel steigen; wesentlich dafür ist die sehr erfolgreiche SommerUniversität für Schüler/innen in Rinteln. Bei der FrauenAkademie konnte allerdings aufgrund schlechter Nachfrage kein weiterer Kurs begonnen werden.

Im Jahre 2007 hat sich die *Lehrer/innen-Fortbildung* gut weiterentwickelt; durch die Kooperation mit der Stiftung Lesen und der G.W. Leibniz-Bibliothek konnten die Angebote im Bereich Lesen (lernen) deutlich erweitert werden. Verhandlungen zur Übernahme der Regionalen Fortbildung an die Universität/die ZEW mit dem zuständigen Ministerium und der Landesschulbehörde sind viel versprechend verlaufen; konkrete Entscheidungen des Ministers sind aber immer wieder hinausgeschoben worden.

Die Anzahl der Teilnehmenden des *Gasthörer/innen-Studiums* hat sich stabilisiert. Im Jahr 2007 wurden gemäß der Vereinbarung mit der Hochschulleitung die Institute mit Restmitteln finanziell gewürdigt, die sich umfangreich mit der Öffnung von Veranstaltungen beteiligen. Die von den Instituten geöffneten und die von der ZEW selbst durchgeführten Angebote werden nach wie vor sehr gut angenommen. Es zeigt sich aber ein kontinuierlicher Anstieg der zusätzlichen Veranstaltungen; nach der Studienstruktureform scheint in mehreren Studiengängen weniger Platz für Gasthörende zu sein.

Der *Career Service* wurde zum 1.10.2005 Teil der Zentralen Einrichtung Weiterbildung (ZEW) der Universität Hannover. Der Career Service als Schnittstelle zwischen Bildung und Beschäftigung ist eine Dienstleistungseinrichtung für die Studierenden und Fakultäten der Universität Hannover sowie für Unternehmen aller Branchen. Das Ziel ist, über den Dialog zwischen Studierenden / Absolventen/innen, Fakultäten und Unternehmen eine langfristige Zusammenarbeit zu allseitigem Nutzen zu erreichen. Dazu bietet er gezielte Programme an:

- Austausch mit der Berufspraxis : Career Dates - Die jährliche Firmenkontaktmesse
- Job Fit – Studienbegleitende Starthilfen in den Beruf
- Zusatzqualifizierungsprogramm Mit Leibniz zu Bahlsen - Studierende in die Wirtschaft
- Individuelle Karriereberatung
- Übergreifende Hochschulpolitische Aktivitäten

In der Nachfolge des EU-Projektes SKIBA wurde der Career Service mit dem Aufbau des Zentrums für Schlüsselkompetenzen betraut.

Die *Projektstelle wissenschaftliche Weiterbildung* war sehr erfolgreich bei dem Einwerben von EU-Mitteln und der Fortführung kooperativer Projekte für die Sprachförderung. Die Projektstelle hat zum einen die europäische Einbindung der ZEW gefördert (Austausch auf europäischer Ebene, Beteiligung von Veröffentlichungen), zum anderen ist die Projektstelle Knotenpunkt für die Kooperation mit unterschiedlichsten Partnern geworden. Im Laufe des Jahres 2007 endete mit der Beschäftigung von Frau Susanne Hermeling zugleich die Tätigkeit in diesem Arbeitsbereich.

Im Rahmen der *Kooperationsvereinbarung Hochschulen – Gewerkschaften* hat der Kooperationsbeirat die *Kooperationsstelle* für die Region Hannover-Hildesheim eingerichtet. Die Kooperationsstelle ist seit dem 1.3.2003 nicht nur räumlich an die ZEW angegliedert, sondern auch organisatorisch der ZEW zugeordnet. Die Personalkosten werden vom Land Niedersachsen übernommen; die Sachkosten kommen von den Gewerkschaften und den Hochschulen. Die Arbeit der Kooperationsstelle wird eigenständig in Jahresberichten dokumentiert (s. www.koop-hg.de unter Service → Downloads).

Der Modellversuch der Bund-Länder-Kommission *Wissenschaftliches Weiterbildungsportal* ist ausgelaufen. Mit Mitteln der DGWF und Eigeneinnahmen wird das Projekt fortgesetzt. Die Projektleitung liegt an der Universität Hamburg. Seit Herbst 2004 ist das Portal online: www.WissWB-Portal.de; seitdem wurde es durch zahlreiche Funktionalitäten ergänzt. Eine Vergleichsuntersuchung der Weiterbildungsdatenbanken der Stiftung Warentest hat das erfreuliche Ergebnis, dass „unsere“ Datenbank bei den thematischen Datenbanken („wissenschaftliche“ Weiterbildung) den ersten Platz belegt.

Aufgrund der Umstellung von Finanzierungen nehmen die befristeten Studienprogramme und die von Teilnehmenden finanzierten sowie die anteilig kofinanzierten Projekte in der ZEW einen immer größeren Raum ein.

Kulturmanagement – Schlüsselqualifikationen für die Praxis

Ein weiterer Durchgang des Weiterbildungsprogramms *Kulturmanagement* wurde erfolgreich abgeschlossen; aufgrund der guten Nachfrage konnten im Jahr 2007 zwei neue Kurse beginnen.

Schlüsselkompetenzen für Fach- und Führungskräfte (EU)

Die EU-Projektlaufzeit endete zum 30.6.2007. Zwei Kurse konnten im Jahr 2007 angeschlossen werden – ein weiterer wurde gestartet.

Mediation

Dieses Angebot läuft seit dem Jahre 1997 in Kooperation mit der Mediationsstelle Brückenschlag in Lüneburg und mit dem Verein Nds. Bildungsinitiativen in Hannover. Inzwischen haben über 400 Personen an den Grundlagen- und den Aufbaukursen teilgenommen. Die Nachfrage ist – trotz steigender Konkurrenz – weiterhin gut.

Theaterpädagogische Zusatzqualifikation

In Kooperation mit dem Theaterpädagogischen Zentrum Hannover konnte im Februar 2007 der siebte Durchgang starten. Die Anmeldelage erscheint ausdauernd gut.

Die Offene Universität für Frauen

Auch die gemeinsam mit dem Institut für Erwachsenenbildung entwickelte *Offene Universität für Frauen* erfreut sich ausdauernd einer guten Nachfrage. Neben alumni-Abenden, Praktika und dem Literaturforum wurde das Modell der Erfolgsteams und der Lernberatung weiter entwickelt.

Management in Non-Profit-Organisationen

Das Konzept „Non-Profit-Management“ – von der ZEW entwickelt sowie mit Lehrenden der Wirtschaftswissenschaften abgestimmt und umgesetzt – konnte im Jahr 2007 ein weiteres Mal gestartet werden.

Nachhaltige Wassernutzung im Mittelmeerraum, Zero-M

Das EU-Projekt *Nachhaltige Wassernutzung im Mittelmeerraum* wurde erfolgreich fortgesetzt. Die ZEW hat Teilaufgaben dieses umfangreichen Ansatzes für die didaktische Beratung und die Entwicklung von Lernmaterialien übernommen. Die Arbeitsmaterialien werden nun in den Mittelmeerländern in Seminaren für Multiplikator/innen erprobt. Die Finanzierung wurde zeitlich gestreckt, so dass die Laufzeit bis in das Jahr 2008 hineinreicht.

Business Coaching für Fach- und Führungskräfte (EU)

Diese EU-kofinanzierte Fortbildung für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen war bis zum 30.6.2007 begrenzt. In der EFRE-Hochschulförderlinie wurde eine darauf aufbauende Fortbildung beantragt zur „Internen Coach in KMU“.

Weiterbildung Fachkräfte für integrative Lerntherapie

Die Zentrale Einrichtung für Weiterbildung hat vom Institut für deutsche Literatur und Sprache, Abteilung Didaktik an der Universität Hannover einen Geschäftsführungsauftrag für diese Weiterbildung erhalten. Bereits im Vorfeld hatte die ZEW die Entwicklung des Angebotes unterstützt und beraten. Dies bezieht sich auch auf die Begleitung des Akkreditierungsverfahrens zum weiterbildenden Masterstudien-

gang. Die fachliche Konzeptentwicklung und Umsetzung erfolgt(e) in Kooperation mit dem Arbeitsbereich Mathematikdidaktik der Universität Hamburg, Schwerpunkt mathematischer Anfangsunterricht, und dem Institut für Schul- und Hochschulforschung an der Universität Lüneburg sowie in Abstimmung mit dem FiL – Fachverband für Integrative Lerntherapie.

Drei Weiterbildungskurse wurden in Hannover gestartet. Der vierte Kurs begann im Frühjahr 2007 an der Leuphana Universität Lüneburg. Im Frühjahr 2008 wird der nächste Durchgang wieder in Hannover beginnen.

ALBuM

Die ZEW ist Mitveranstalterin und strategischer Partner bei den kooperativ aufgestellten Angeboten in Zusammenarbeit mit dem Verein Nds. Bildungsinitiativen (VNB) und weiteren Partner/innen: *Beraterin für interkulturelle Fragestellungen (EQUAL)* im Rahmen von *ALBuM* (Arbeitsprozessorientiertes Lernen und Beraten mit und für Migrantinnen und Migranten).

Innovative Kompetenzen für Handwerk und KMU – IKHK (EU)

Zielsetzung des geplanten Fortbildungsangebots ist der Transfer von Expertenwissen aus Universitäten, Fachhochschulen sowie aus Demonstrations- und Pilotprojekten (FuE) in Unternehmen des produzierenden Gewerbes und des Handwerks in Niedersachsen. Die Förderung durch das Wissenschaftsministerium war auf den 30.6.2007 begrenzt. In der EFRE-Hochschulförderlinie wurde ein Anschlussprojekt beantragt.

Blended Learning: Energie und Bau / Gesundheitsschutz und Bau / Baulenkung

Gemeinsam mit der Architektenkammer, Lehrenden der Universität, der target GmbH und freien Architekten wurde das Konzept „*Energie und Bau*“ (www.enerbau.de) mit Mitteln des Wirtschafts- und des Umweltministeriums entwickelt und erfolgreich umgesetzt. Nach dem Modell des „blended learning“ gibt es eine integrierte internetbasierte Lernplattform. Nach der Modellförderung tragen sich die Kurse nun aus den Teilnahmeentgelten. Nach dem gleichen Modell wurde das Konzept „*ecokurs*“ (Gesundheit, Umwelt und Bau) realisiert. Die Lernplattform kann unter www.ecokurs.de besucht werden. Beide Projekte wurden von der UNESCO ausgezeichnet im Rahmen der Dekade ‚Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BfNE)‘. Im Jahre 2006 ist als drittes Modul die „Baulenkung“ (Projektmanagement) hinzugekommen: www.aknds.de/baulenkung.html; die Evaluation und die Arbeitsmaterialien sind im Jahre 2007 erschienen.

life/work planning

Die mit dem Arbeitsamt Hannover geplanten und realisierten berufsorientierten Kurse wurden weiterhin gut nachgefragt. Einen besonderen Status haben inzwischen die Trainings von J.C. Webb und Team für das erfolgreiche Erreichen von Arbeitsplätzen auf dem „verdeckten“ Arbeitsmarkt.

Kontinuierlich wurde das Internetportal der ZEW ausgebaut und gepflegt: siehe www.zew.uni-hannover.de. Durchschnittlich gab es im Jahre 2007 mehr als 330 Besucher/innen der Seiten pro Tag. Pro Monat wurden gut 80.000 Dateien aufgerufen; über 120.000 Anfragen wurden monatlich gezählt. Diese Ergebnisse sind im Vergleich mit anderen Seiten der wissenschaftlichen Weiterbildung in Deutschland sehr gut. So liegen wir z.B. mit den entsprechenden Seiten der Universität Hamburg gleichauf und noch deutlich vor bundesweiten Datenbanken für die wissenschaftliche Weiterbildung.

Bei der Rangfolge der „Neuigkeiten“ liegen Informationen ganz vorne zu Weiterbildungsdatenbanken, zu Publikationen und zu konkreten Veranstaltungsangeboten (Innovative Kompetenzen für KMU, Integrative Lerntherapie, Seminarkurse usw.).

Bei der Rangfolge für die Downloads zeigt sich, dass hier die Gasthörenden die aktivste Nutzergruppe sind. Etwa je 4.000mal wurden die Broschüre sowie die Allgemeinen Informationen für das Gasthörerstudium angefordert. Aber auch allgemeine Informationen zur Arbeit der ZEW werden nachgefragt: Informationen zu den Teilnehmenden der ZEW (2.200mal) und Hinweise zum wissenschaftlichen Beirat (1.200mal). Einzelprogramme liegen bei 200 bis 1.000 Downloads pro Jahr; fasst man die Angebote für Frauen zusammen, so sind es hier gut 3.000 Zugriffe. Selbst die Weiterbildungsstrategie der Universität hat 1.150 Interessierte gefunden und der Arbeitsbericht der ZEW für das Jahr 2006 ging über 400 mal über den Tisch – besser: durch das Netz.

Im Jahr 2007 neu beantragte Projekte:

- Ausbildung zum internen Businesscoach in KMU (EFRE),
- Interkulturelle Handlungskompetenzen für KMU (EFRE),
- Wissens- und Kommunikationsportal Energieeffizienz für KMU im gewerblichen Bereich (EFRE),
- LernZeitAlter – Alterssensible Lernkonzepte für die Praxis (zusammen mit der VHS Langenhagen) (EFRE),
- Klimafolgenmanagement (Teilprojekt Vernetzung und Kommunikation) mit Prof. Dr. Groß (BMBF),
- Pilotcenter Doktorandenausbildung (im Auftrag des Vizepräsidenten für Forschung, Prof. Dr. Hulek über den Career Service) (EFRE).

In Vorbereitung ist ein VW-Vorab-Antrag zur Vernetzung und zu Perspektiven der Erwachsenen- und Weiterbildung in Niedersachsen zusammen mit

- Prof. Dr. Anke Hanft (Uni Oldenburg)
- Christine Etz (Nds. Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung, AEWB) (Gesamtkoordination)
- Prof. Dr. Andrä Wolter (TU Dresden, HIS)
- Prof. Dr. Martin Baethge (SOFI Göttingen)

- Prof. Dr. Horst Siebert (LUH)
- Prof. Dr. Dieter Gnahn (LUH)
- Prof. Dr. Erwin Wagner (Stiftung Uni Hildesheim)
- Dr. Rüdiger Rhein (LUH)
- Dr. Martin Beyersdorf (LUH) (Gesamtkoordination)

1.3 Bildungspolitische Entwicklungen

1.3.1 Übergreifende Entwicklungen

Mit der Restrukturierung der Studiengänge an den Hochschulen mit dem Bologna-Prozess sind weitere Entwicklungen eng verknüpft (Ökonomisierung, Profilbildung, Internationalisierung). In diesen Prozessen scheint es so zu sein, dass entgegen den zahlreichen programmatischen Äußerungen zur Bedeutung des lebenslangen Lernens und der (wissenschaftlichen) Weiterbildung diese an den Hochschulen nur schwer mehr in den Mittelpunkt zu rücken. Dabei spielen die unterschiedlichen Interessen von Hochschulleitungen und -verwaltungen sowie den bundesweit gestärkten Fakultäten eine erhebliche Rolle. Bisherige, eher übergreifende Organisationsformen der – externen und internen – Weiterbildung an Hochschulen geraten unter Druck; aus den intermediär aufgestellten Zentralen Einrichtungen für Weiterbildung werden Anteile herausgelöst und diese Organisationsform selbst wird zunehmend in Frage gestellt.

An mehreren Hochschulstandorten wird diskutiert und in Teilen umgesetzt,

- die Weiterbildung des Hochschulpersonals und des wissenschaftlichen Nachwuchses in die Verwaltung oder in eine Fakultät zu verlegen,
- die Zentralen Einrichtungen insgesamt der Verwaltung, einer Fakultät oder privatrechtlichen Formen zuzuschlagen,
- die Angebote wie das Gasthörer/innen-Studium zunehmend von dem Regelstudienangebot zu entkoppeln,
- die Anforderungen an die Selbsterwirtschaftung von Mitteln drastisch zu erhöhen,
- Aufbau von Parallelstrukturen mit gewerblichen Geschäftsmodellen in Konkurrenz zu bestehenden hochschuleigenen Organisationsformen.

Zur Stärkung der wissenschaftlichen Weiterbildung in der bundesweiten Entwicklung hat sich die ZEW insbesondere über die Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium (DGWF) engagiert:

- DGWF-Jahrestagung in Bern zum Thema „Bildung als Ware“ mit einem Schwerpunkt auf GATS
- Innovationskreis Weiterbildung (BMBF, Ministerin Schavan)
Expertise zu Stand und Entwicklung der wiss. Weiterbildung in Deutschland
- Internationale Vergleichsstudien zur Teilnahme und zu Geschäftsmodellen der wissenschaftlichen Weiterbildung (Europa und Nordamerika)
- BILDUNG schafft ZUKUNFT
Erklärung von BDA, HRK und BDI „Wissenschaftliche Weiterbildung im System der gestuften Studienstruktur“, Berlin 10/2007

- Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung
Inkl. Mitarbeit in der Programmkommission für die Fachtagung des Stifterverbandes „Weiterbildung im Elfenbeinturm?“ (14./15.1.2008 in Berlin)
- BMBF-Wettbewerb zur wissenschaftlichen Weiterbildung
Spezifizierung der Qualifizierungsinitiative für den Bereich der Wissenschaftlichen Weiterbildung

1.3.2 Hochschulen und Erwachsenenbildung

Im Herbst 2005 wurden auf einer Studienreise nach Helsinki mit dem nds. Wissenschaftsminister, Vertreter/innen der Erwachsenenbildung und der Hochschulen Grundlagen geschaffen für die Annäherung der Bildungsbereiche Hochschule und Erwachsenenbildung im Kontext des Bologna-Prozesses. Hervorzuhebende Schwerpunkte waren

- erweiterte Zugangsformen zur Hochschule und stärkere Durchlässigkeit,
- Anerkennung vorgängigen Lernens,
- Übernahme von „hochschulischen“ Lehrleistungen durch Erwachsenenbildungseinrichtungen und
- regionale Vernetzung.

Diese Aspekte wurden in unterschiedlichen Gremien diskutiert und schließlich mit der Überschrift „Offene Hochschule Niedersachsen“ sowie mit Fördermittel des Ministeriums in Höhe von 1,2 Mio. EUR versehen. Im Herbst 2007 fand dazu eine übergreifende Tagung in Hannover statt. Erwartet wurde von „der Bildungslandschaft“, dass es eine Ausschreibung geben würde – was aber nicht erfolgte. Zur Überraschung der meisten der Akteur/innen wurde Mitte Januar 2008 mitgeteilt, dass die Mittel ausschließlich der Leuphana Universität Lüneburg zugute kommen.

1.4 Das Zentrum für Weiterbildung

Bereits im Jahr 2003 hatte die ZEW mit Frau Vizepräsidentin Prof. Dr. Glage angeregt, die wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität stärker zu bündeln. Damit sollte die sehr dezentral angelegte Struktur zusammengefasst und u.a. „ein Gesicht für die Kunden“ geschaffen werden. Die Umsetzung dieser Idee mit erheblichen Ergänzungen wurde von der Hochschulleitung wieder aufgegriffen anlässlich der Wiederbesetzung der Professur für Arbeitswissenschaften (Nachfolge Prof. v. Mitschke-Collande).

Durch Frau Vizepräsidentin Prof. Dr. Dr. Sabine Kunst wurde eine Arbeitsgruppe einberufen, um die möglichen Strukturmodelle abzustimmen. Vorgaben durch Präsidiumsbeschluss waren:

- ZEW und WA werden zu einem wissenschaftlichen Zentrum in der Zuständigkeit der Hochschulleitung.
- Die Professur wird ausgeschrieben für Arbeitswissenschaften mit der fachlichen Ausrichtung auf Personal- und Organisationsentwicklung sowie Employability.
- Die Professur erhält die wissenschaftliche Leitung und ist somit auch auf die wissenschaftliche Weiterbildung bezogen.
- Das neue Zentrum bietet einen Masterstudiengang an. Die bisherigen Angebote werden in die zugehörige Bologna-Struktur überführt.
- Weiterbildende Studienangebote der Fakultäten sollen z.B. über eine Doppelmitgliedschaft strukturell einbezogen werden.
- Das neue Zentrum behält auch dienstleistende Anteile, wie z.B. für
 - das Gasthörenden- und Seniorenstudium,
 - die Universitären Seminarkurse,
 - das Zentrum für Schlüsselkompetenzen und
 - die Geschäftsführung von Weiterbildenden Studiengängen der Fakultäten.

Zur Arbeitsgruppe gehörten Prof. Dr. Hans Ridder, Prof. Dr. Lothar Schäffner, Prof. Dr. Peter Collande, Dr. Martina Harms, Dr. Ulrich Wagner und Dr. Martin Beyersdorf. Die erarbeiteten Strukturmodelle wurden noch nicht Teil eines differenzierten Beschlusses der Hochschulleitung. Vielmehr sollen diese Entscheidungen mit der neuen professoralen Leitung und der Geschäftsführung vorbereitet werden.

Zum 1.1.2007 wechselte Prof. Dr. Dr. Sabine Kunst an die Universität Potsdam, um dort Präsidentin zu werden. Mit der „neuen“ Vizepräsidentin für Lehr der Leibniz Universität, Prof. Dr. Gabriele Diewald, wurde die Arbeit an der Entwicklung des Zentrum fortgesetzt. Die Berufungskommission konnte unter ihrem Vorsitz die Arbeit im Spätherbst 2007 abschließen. Auf seiner ersten Sitzung im Jahre 2008 beschloss schließlich der Senat in seiner Funktion als Fakultätsrat für zentrale Einrichtungen die Berufungsliste.

Aufgrund der starken zeitlichen Verzögerung – die Professur hätte ab dem 1.4.2007 neu besetzt sein können – verzögern sich auch grundsätzliche Entscheidungen zur Entwicklung, Verankerung und teilweisen Neuaufstellung der wissenschaftlichen Weiterbildung.

1.5 Der Wissenschaftliche Beirat der ZEW

1.5.1 Sitzungen des wissenschaftlichen Beirats

Der wissenschaftliche Beirat der ZEW hat im Berichtsjahr neben den laufenden Informationen zum Weiterbildungsangebot der ZEW folgende Themenschwerpunkte vertieft erörtert:

- Arbeitsbericht der ZEW für das Jahr 2006,
- Entwicklung der wissenschaftlichen Weiterbildung an der Leibniz Universität,
- Entwicklung des Angebotsprofils der ZEW,
- Stellenentwicklung der ZEW,
- Förderung der wissenschaftlichen Weiterbildung.

1.5.2 Mitglieder des wissenschaftlichen Beirates

Dem wissenschaftlichen Beirat gehörten im Jahre 2007 an: Frau Vizepräsidentin Prof. Dr. Diewald, Frau Dr. Schmidt (bis 30.9.2007), Frau Johlmann, Herr Prof. Dr. Haug, Herr Prof. Dr. Lohhaus, Herr Prof. Dr. Naumann, Herr Rich und Herr Dr. Beyersdorf (ohne Stimmrecht).

In der Folge der Grundordnungsdiskussion haben das Präsidium und der Senat Veränderungen bei den Kommissionen, Beiräten usw. beschlossen. Dem gemäß kann der wissenschaftliche Beirat der ZEW weiter in der derzeitigen Form bestehen bleiben bis zur neuen Struktur des Zentrums für Weiterbildung. In Erwartung dieser Entwicklung hat das Präsidium beschlossen, die aus Altersgründen frei gewordenen Plätze (Dr. Ulrich Wagner in 2006 und aktuell Dr. Monika Schmidt) nicht neu zu besetzen.

1.6 Ausstattung der ZEW

Die weitere Entwicklung der ZEW war wesentlich nur durch Projekt- und Drittmittel möglich. Dies ist insbesondere dann problematisch, wenn die Verwaltungs- und Buchhaltungskapazität bereits durch den Regelbetrieb hinreichend ausgelastet ist. Im Jahre 2007 wurde ein Jahresumsatz in Höhe von 1,3 Mio. € erreicht (Vorjahr 1,2 Mio.).

Im Herbst 2007 konnte das Zentrum für Schlüsselkompetenzen mit einer weiteren Personal- und Sachausstattung als Sonderprojekt der Vizepräsidentin für Lehre beginnen. Dieser Sonderstatus ist an die Startphase gebunden; mit der Gründung

des Zentrums für Weiterbildung soll das ZfSK Teil dieses übergeordneten Zentrums werden.

Durch das niedersächsische Hochschuloptimierungskonzept (HOK I) ist im Jahre 2007 eine halbe Stelle (BAT IIa; TVL E 13) entfallen; Frau Susanne Hermeling ist zur HIS GmbH gewechselt.

Im Bereich der Beschäftigungen nach TVL E 13 und bei wissenschaftlichen Hilfskräften besteht nach wie vor ein „ausgeglichenes Verhältnis“ zwischen Beschäftigungen aus Mitteln der Hochschule und Eigenmitteln. Ein häufiger Personalwechsel durch „Projektismus“ führt allerdings zu Diskontinuität und bindet Arbeitskapazitäten des festen Personals für die Einarbeitung und Begleitung der neuen Projektmitarbeiter/innen sowie insbesondere von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften.

Die technische Ausstattung im Bereich der Bürokommunikation wurde laufend ergänzt und erneuert. Es gab wieder die unverzichtbare Anpassung der EDV an die veränderten Standards. Leider hat es mit dem Rechenzentrum immer noch keine Lösungen für die EDV-Systemadministration gegeben.

Dank der Unterstützung der Hochschulleitung und des Dezernates Haus und Technik sowie Haushalt hat sich die Lage bei den Veranstaltungsräumen deutlich verbessert – es besteht aber immer noch, gerade an den Wochenenden, ein erheblicher Bedarf an weiteren, gut ausgestatteten Seminarräumen. Zahlreiche Veranstaltungen müssen außerhalb der Universität durchgeführt werden. Aufgrund der Ausgliederung der hochschulinternen Weiterbildung werden die vorhandenen Räume nun von drei Gruppierungen gebucht und ‚bewirtschaftet‘ (ZEW, Dezernat 1, Weiterbildendes Studium Arbeitswissenschaften), was auch technisch nicht einfach zu handhaben ist.

Im Spätherbst 2007 konnte die Nutzung des Gebäudes 1209, des so genannten Maggi-Würfels, beginnen. Er verfügt über einen Seminarraum für gut 20 Personen im EG und zwei Büro- bzw. Besprechungsräume im OG. Die Nutzung wurde u.a. möglich durch Baukostenzuschüsse von der ZEW und den Arbeitswissenschaften jeweils in Höhe von 40 T€.

2. Seminarkurse

Dr. Ingeborg Wegehaupt-Schneider, Susanne Dräger, Eva Hellmann,
Dr. Martin Beyersdorf

2.1 Zum Kursprogramm

Dr. Ingeborg Wegehaupt-Schneider, Susanne Dräger, Eva Hellmann,
Dr. Martin Beyersdorf

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der Seminarkurse auf die fachliche Zuordnung. Die ZEW ist zentraler Anbieter von universitären Seminarkursen in Niedersachsen.

Schwerpunkt	Anzahl Kurse	Anzahl der U.Std.	Durchschnittl. UStd.	Anzahl Teilnehmende	Durchschnittl. Anzahl TN
Kulturelle Weiterbildung	35	513	14,7	303	8,7
Rechtswissenschaften	1	7	7	k.A.	k.A.
Erziehungswissenschaften	7	81	11,6	285	40,7
Psychologie/Gesundheit	20	252	12,6	302	15,1
Geschichte	50	813	16,3	547	10,9
Religion	4	43	10,8	67	16,8
Philosophie	27	296	11	333	12,3
Angebote für Frauen	2	80	40	18	9
Kontaktstudium Supervision	20	300	14,5	26	13
Kontaktstudium Coaching	24	600	25,3	64	16
Sonstiges	19	617	32,5	351	18,5
Gesamt	209	3602	17.8	2296	14.6

Die Anzahl der universitären Seminarkurse hat im Vergleich zum Jahre 2006 wieder deutlich zugenommen (plus 30%). Die Sommeruniversität in Rinteln hat im Sommer erfolgreich stattgefunden, nachdem sie im vorigen Jahr ausfallen musste; das macht eine relativ große Steigerung der Anzahl der Kurse – mit allerdings relativ wenig Teilnehmenden pro Kurs. So ergibt sich eine Steigerung der Anzahl der Unterrichtsstunden von knapp einem Viertel; etwa 10% mehr Teilnehmende wurden erreicht.

Das Kontaktstudium Supervision / Praxisberatung

Das berufsbegleitende Kontaktstudium „Supervision / Praxisberatung“ mit insgesamt 500 Unterrichtsstunden konnte auch 2007 erfolgreich weitergeführt werden. Es gab Kooperationen mit dem Bildungswerk ver.di in Hannover.

2007 fanden drei Lehrgänge statt:

- Bildungswerk ver.di Region Hannover/ Hildesheim: zwei Lehrgänge (ein Neustart, ein laufender Kurs),

Für 2008 ist ein weiterer Lehrgang geplant.

Das Kontaktstudium Coaching

Der Coaching-Lehrgang umfasst 350 Unterrichtsstunden mit sechs Modulen wie Grundlagen der Beratungskompetenz, Coaching als spezielle Beratungsform, theoretische und praktische Grundlagen des Coaching, Entwicklung von Methodenkompetenz sowie Coaching in unterschiedlichen Feldern. Neben Persönlichkeits- und Organisationstheorien wird sich insbesondere mit dem Konzept von Führung auseinandergesetzt.

Insgesamt fanden 2007 vier Lehrgänge statt:

- Bildungswerk ver.di Region Hannover/ Hildesheim: 3 Lehrgänge (zwei Neustart, ein laufender Kurs),
- BW ver.di Region Oldenburg / Osnabrück: 1 Lehrgang.

Für 2008 ist ein weiterer Lehrgang geplant.

Kontaktstudium Supervision Praxisberatung

Für die Absolvent/innen des Kontaktstudiums Coaching bieten wir ein Aufbaumodul an, über das die Fähigkeiten zum/zur Supervisor/in erworben werden können. Dabei geht es insbesondere darum, die Rolle des/der Supervisor/in im Unterschied zum Coach durch die Spezifikation des Formats Supervision kennenzulernen.

Supervision dient der Verbesserung der beruflichen Kompetenz. Berufliche und arbeitsfeldbezogene Probleme stehen im Mittelpunkt. In der Supervision werden typische Berufsprobleme aufgegriffen, bearbeitet und nach neuen Lösungen untersucht.

Durch die Aufarbeitung ihrer Erfahrungen sollen die Teilnehmenden ein differenziertes Bild der Situation und der darin enthaltenen Beziehungsdynamik zwischen

den Beteiligten erhalten und damit einen breiteren Zugang zu ihrem Tätigkeitsfeld bekommen.

Die Ausbildung supervisorischer Kompetenzen soll wesentlich auf folgenden Ebenen erfolgen:

- Differenzierung und Erweiterung der eigenen Wahrnehmungskompetenz
- Entwicklung einer an den Zielen und dem situativen Geschehen orientierten Interventionskompetenz
- Lehrsupervision, Reflexion der eigenen Erfahrungen in der Ausübung der Supervisionstätigkeit

Es werden 118 Unterrichtsstunden und 40 Stunden Lehrsupervision angeboten.

Weitere Bildungsprogramme

Das Programm Mediation und Beratung im interkulturellen Kontext, Change-Management und die Weiterbildung zur/zum Mobbing-Berater/in werden erst 2008 wieder angeboten.

2.2 FrauenAkademie

Susanne Dräger

Im Sommer 2007 endete der neunte Durchgang der FrauenAkademie, der zehnte Durchgang (Beginn Frühjahr 2006) wurde weitergeführt. Insgesamt wurden im Jahr 2007 in den parallel laufenden Kursen 17 Seminare durchgeführt. Das Stundenvolumen betrug insgesamt 460 Unterrichtsstunden.

Die FrauenAkademie wird in Kooperation mit den Volkshochschulen Calenberger Land, Hildesheim, Leine sowie der Kreisvolkshochschule Peine angeboten.

Der 9. Durchgang (3. und 4. Semester)

Im Wintersemester 2006/2007 und im Sommersemester 2007 wurden Seminare zu folgenden Themen durchgeführt:

- Psychologie „Erwerb und Entwicklung von Werthaltungen als Ausdruck der Persönlichkeit“
- Philosophie „Einführung in die Philosophie der Antike“

- Theaterwissenschaft „Der Vorhang auf und alle Fragen offen – Epochen des europäischen Theaters „ I und II
- Sozialwissenschaften „Macht macht Frauen stark?! Frauen und Macht“
- Literatur – und Kulturwissenschaften „Einführung in die europäische Literatur- und Kulturgeschichte am Beispiel Italiens und Frankreichs“
- Politikwissenschaften „Der Generationenkonflikt: zum Umgang mit Alter in unserer Gesellschaft“
- Musikwissenschaften „Die großen Epochen der europäischen Musikgeschichte“

Es wurden insgesamt elf Abschlussarbeiten angefertigt. Die Fragestellung der einzelnen Arbeiten wurde von allen Teilnehmerinnen selbst gewählt bzw. entwickelt. Die Themen der Abschlussarbeiten sind sehr vielfältig und umfassen das breite Spektrum der Seminarthemen der FrauenAkademie:

- Ricarda Huch – Annäherungen an ihre Lyrik
- Picasso- ein Künstler des Augenblicks ?
- Männerdomäne Medizin – Unverändert? oder Haben Frauen heute mehr Chancen?
- Frauenleben im antiken Griechenland im Spiegel der Zeit
- Das weibliche Gehirn
- Carola Stern – Ihr Leben und ihr politisches Engagement
- Pablo Picasso – Welchen Einfluss hatten Frauen auf seine Kunst?
- Frauen in der Werbung
- Christine de Pizan – auf den Spuren der ersten Frauenrechtlerin
- Die Geschichte des Clowns
- Zur Begriffsbestimmung des Glücks bei Aristoteles in der Nicomachischen Ethik

Vier Teilnehmerinnen erarbeiteten ein Abschlussprojekt zum Thema „Kunst und Kultur im Schloss Derneburg“.

Der 10. Durchgang (3. und 4. Semester)

Im Sommersemester 2007 und Wintersemester 2007/2008 wurden Seminare zu folgenden Themen durchgeführt:

- Psychologie „Weibliche Identität“, " Die Humanistische Psychologie und der personenzentrierte Ansatz von Carl Rogers"
- Philosophie „Einführung in die Philosophie der Antike"
- Theaterwissenschaften „Der Vorhang zu und alle Fragen offen –Epochen des europäischen Theaters“ I und II

- Kunstwissenschaften „ Zugänge zur Realität – die unterschiedliche Auseinandersetzung mit Wirklichkeit im Surrealismus, in der Pop Art und im Hyperrealismus“
- Architektur „Architektur verstehen – Einführung in die Architekturgeschichte“
- Literatur – und Kulturwissenschaft „ Europäische Kulturgeschichte vom Mittelalter bis zur Moderne am Beispiel epochaler Werke der Literatur und Philosophie
- Sozialwissenschaften „Biographie und Lebenszyklus aus sozialpsychologischer Sicht“

Nachfolgeprojekt *UNICA! Frauenstudien*

Absolventinnen der verschiedenen Durchgänge der FrauenAkademie, die sich weiterhin mit sozialwissenschaftlichen Themen auseinandersetzen und die universitäre Lernkultur nicht missen möchten, belegen seit 2001 das Bildungsangebot *UNICA! Frauenstudien*. Im Jahr 2007 wurden vier unterschiedliche Seminare mit insgesamt 112 Unterrichtsstunden durchgeführt, rund 60 Frauen nutzten dieses Angebot.

Weitere Entwicklung

Aufgrund zu schwacher Nachfrage konnte in Jahr 2007 kein neuer Kurs gestartet werden. Die interessierten Frauen haben in der Regel andere Angebote der ZEW, wie z.B. das Gasthörerstudium oder die Offene Universität für Frauen gewählt. Das Nachfolgeprojekt wird für die aktuellen und die ehemaligen Teilnehmerinnen weiterhin angeboten.

3. Gasthörenden- und Seniorenstudium (GHS)

Gabriele Volmer, Janet Greffin-Schwientek, Frederik Köllner

Dieser Arbeitsbereich umfasst:

- ⇒ Das allgemeine Gasthörenden- und Seniorenstudium
- ⇒ Das Studienprogramm Kulturwissenschaften
- ⇒ Das Praxisorientiertes Studienprogramm für ein freiwilliges bürgerschaftliches Engagement (Profile)
- ⇒ Das Studienzertifikat Ästhetische Bildung und Gestaltung

Zu den Aufgaben gehören im Einzelnen:

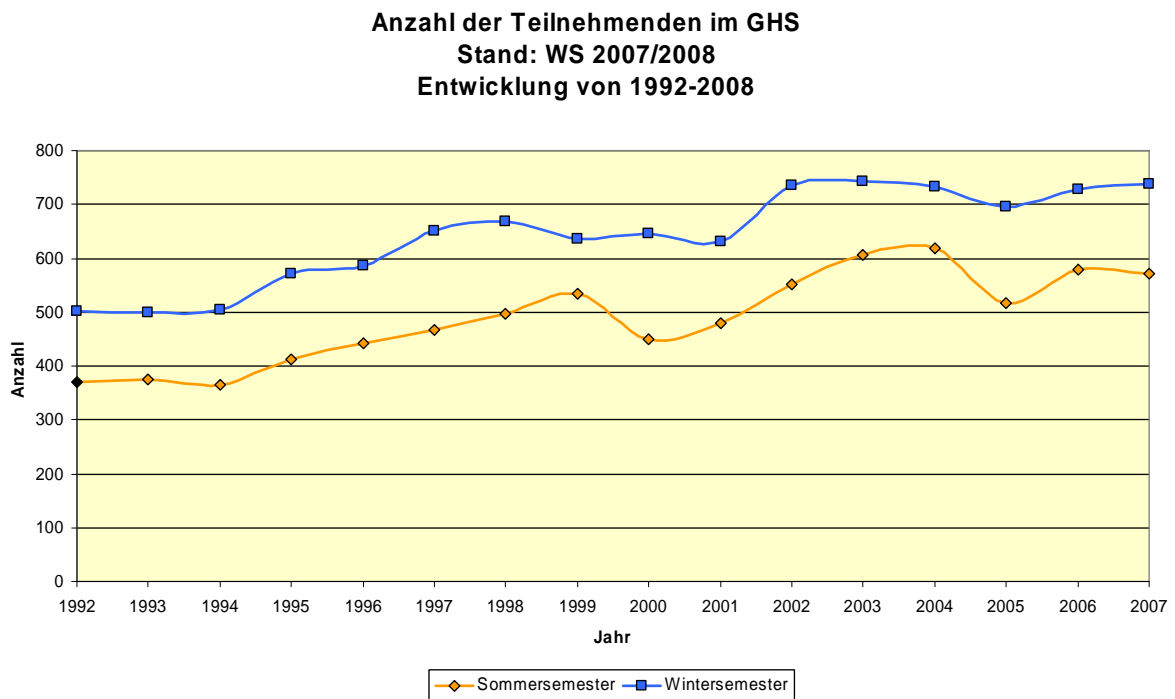
- ⇒ Beratung der Gasthörenden
- ⇒ Erstellen der Vorlesungsverzeichnisse des allgemeinen Gasthörenden- und Seniorenstudiums inklusive der Studienprogramme Kulturwissenschaften und „Profile“
- ⇒ Erstellen des Vorlesungsverzeichnisses des Studienzertifikates „Ästhetische Bildung und Gestaltung“
- ⇒ Öffentlichkeitsarbeit
- ⇒ Bearbeitung der Anträge auf Zulassung
- ⇒ Verwaltung der Teilnehmendendaten und Bescheiderstellung
- ⇒ Statistische Datenerfassung
- ⇒ Konzeption und Durchführung von studieneinführenden und -begleitenden Veranstaltungen
- ⇒ Organisation der Studienprogramme
- ⇒ Organisation unterstützender Maßnahmen für Studienprogrammteilnehmende

3.1 Das allgemeine Gasthörenden- und Seniorenstudium (GHS)

3.1.1 Teilnehmendenentwicklung

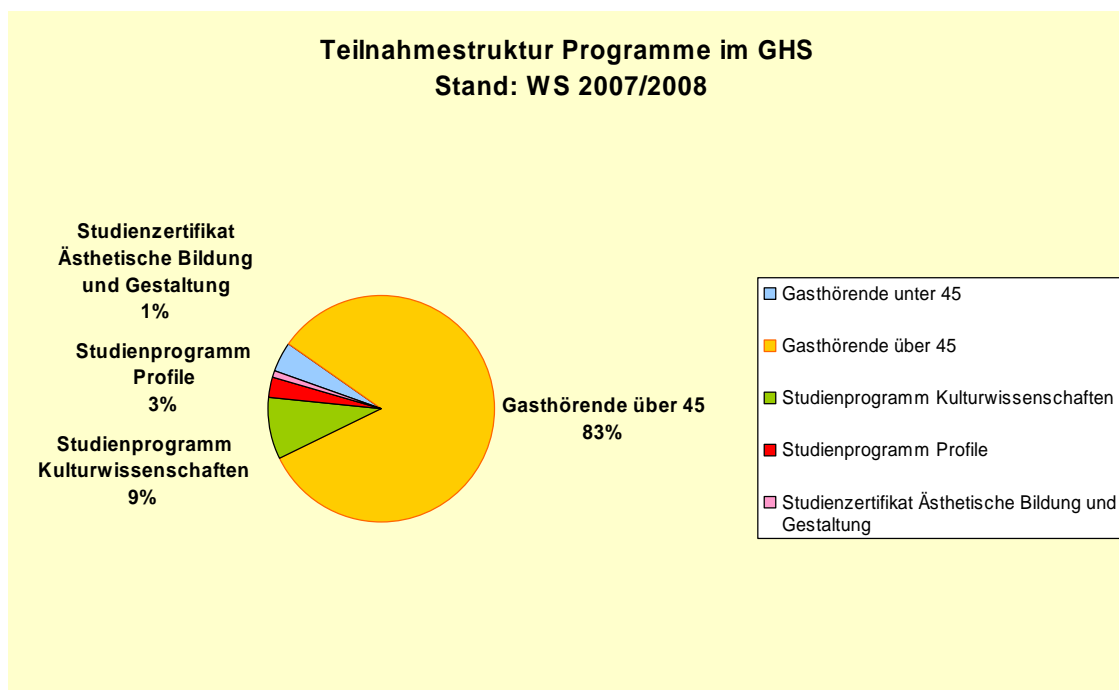
Im Jahr 2007 wurde insgesamt 1.310 Mal die Gasthörerschaft beantragt. Es entfielen 572 Anträge auf das Sommersemester (SoSe) und 738 auf das Wintersemester (WS). Den Teilnehmendenentwicklungsverlauf veranschaulicht Abb. 1:

Abb. 1



Die Zahlen zur Beteiligung am allgemeinen Gasthörenden- und Seniorenstudium und an den Studienprogrammen können Abb. 2. entnommen werden:

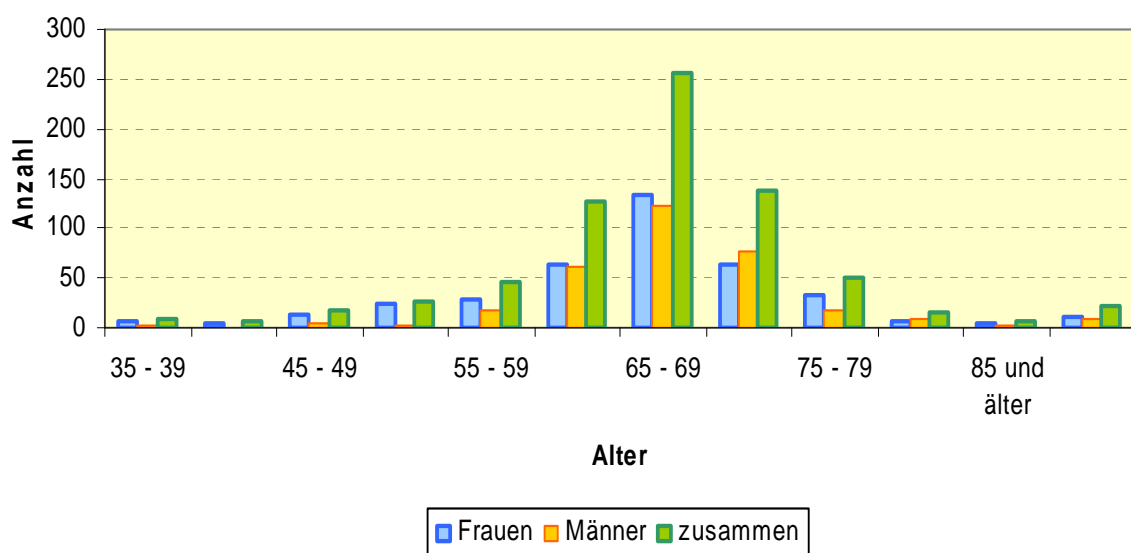
Abb. 2



Im Folgenden werden die Zahlen des Wintersemesters vor denen des Sommersemesters (diese sind in Klammern gefasst) angeführt. Der Frauenanteil lag mit insgesamt 54,5% (55,9%), wie in den vorangegangenen Jahren, über dem Anteil der Männer 45% (43,9%), wobei der Unterschied geringer ausfiel als im Jahr 2006. Lag die Differenz zwischen Männern und Frauen im Sommersemester 06 bei 14,7% zugunsten der Frauen und im Wintersemester bei 14,6%, verringerte sich diese im Sommersemester des darauf folgenden Jahres um 2,7% und im Wintersemester sogar um 5,1%. Die Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen war am stärksten vertreten – siehe Abb. 3:

Abb. 3

Altersstruktur im GHS Stand: WS 2007/2008



Es verfügten 60% (60,6%) der eingeschriebenen Personen über eine Hochschulzugangsberechtigung (HZB). Das bedeutet einen Anstieg um 2,3% im WS und 0,1% im SoSe. Der Anteil der Männer mit HZB lag mit 71,4% (70,5%) wieder deutlich über dem Anteil der Frauen mit HZB (WS 54,4%; SoSe 51%).

Im WS hatten die Teilnehmenden wie auch im Jahr zuvor in etwa zur Hälfte ihren Wohnsitz in der Landeshauptstadt sowie der Region/Umland; im SoSe fiel der größere Anteil auf die Landeshauptstadt.

3.1.2. Reguläre Veranstaltungen – Angebote und Belegungen

Im SoSe wurden 158 und im WS 112 Lehrveranstaltungsangebote für das Gasthörenden- und Seniorenstudium von nahezu allen Fachbereichen gemeldet und in das Vorlesungsverzeichnis „Gasthörenden- und Seniorenstudium“ aufgenommen.

Jeder Teilnehmende belegte durchschnittlich im WS 2,6 und im SoSe 2,7 Lehrveranstaltungen.
 Die nach Fakultäten und Fachrichtungen differenzierten Belegungszahlen können den Abbildungen 4 und 5 entnommen werden.

Abb. 4

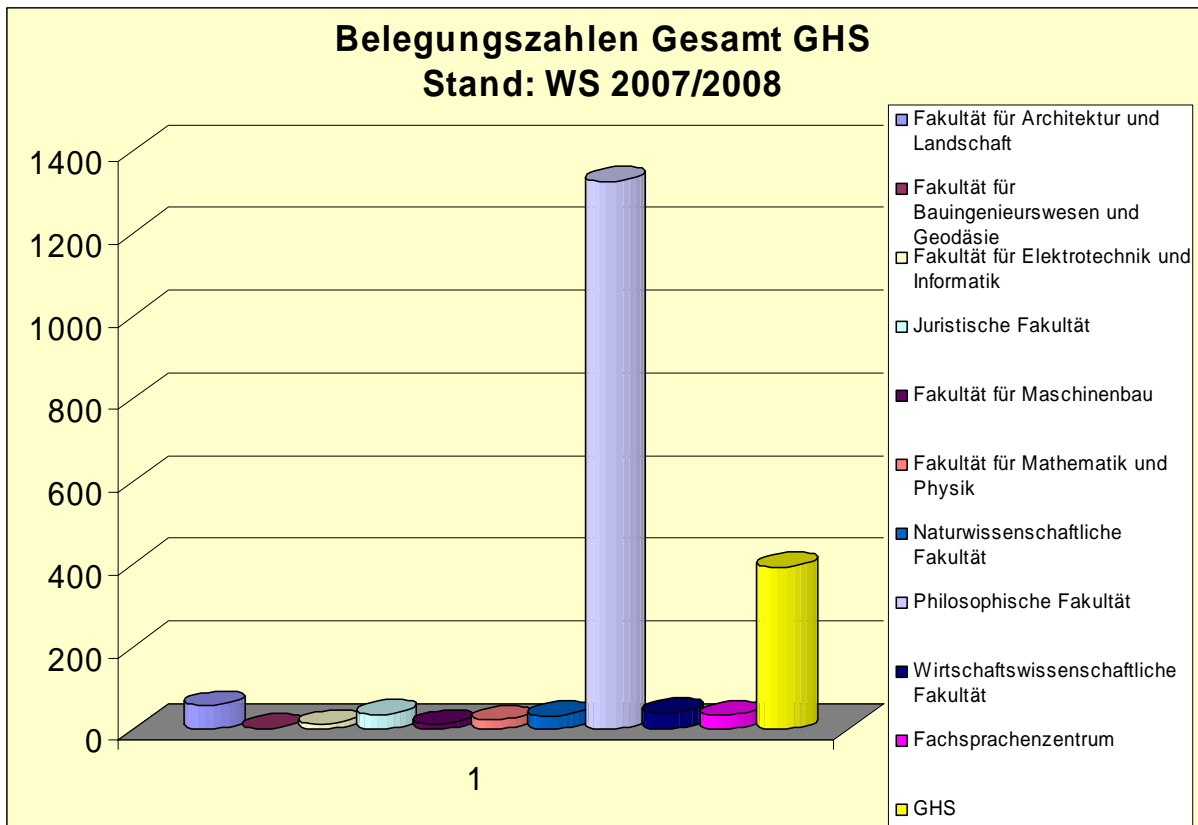
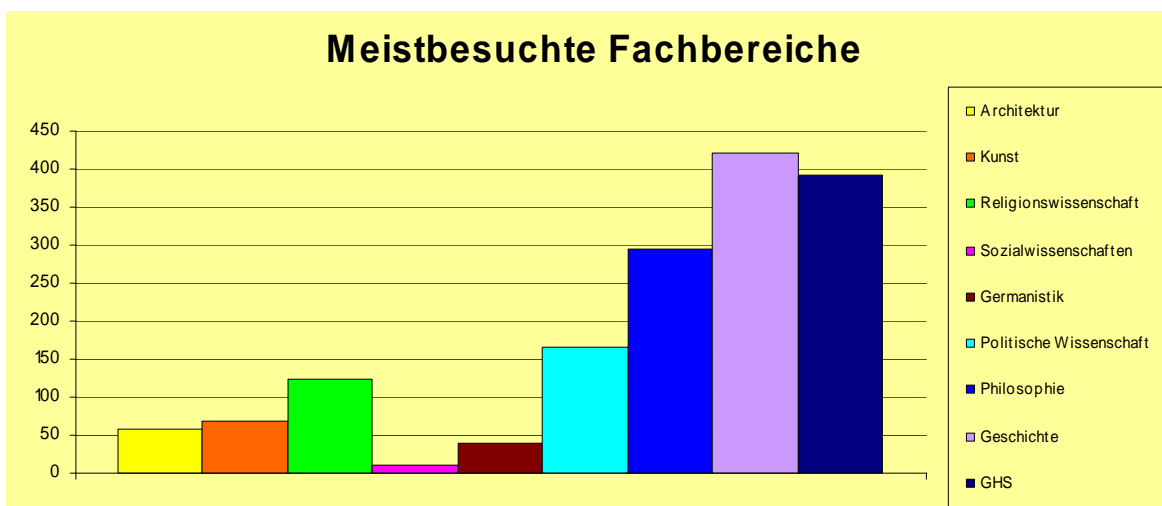


Abb. 5.



3.1.3 Zusatzangebot der ZEW

Die Zusatzveranstaltungen, die von dem Arbeitsbereich in erster Linie für Gasthörer konzipiert und durchgeführt wurden, hatten im Berichtszeitraum zum einen eine wissenschaftspropädeutische und zum anderen eine inhaltlich thematische Ausrichtung.

Im Sommersemester wurden nachfolgende Veranstaltungen angeboten:

- Semestereröffnungsveranstaltung
- Bibliotheksführungen
- Textverarbeitung für Einsteiger/innen
- Internet für Einsteiger/innen
- Wissenschaftliches Arbeiten
- Konzentration und Gedächtnis
- Einführung in die Rechtswissenschaft
- Die Wikinger
- Konstantin der Große und die Kunst des frühen Christentums
- Wien um 100 – Eine Wiege der modernen Kultur
- Elias Canetti
- Venedig – Weltmacht und Mythos
- Konstantin der Große und die Kunst des frühen Christentums
- Grundlagen der zwischenmenschlichen Kommunikation
- Engagement, Mut und Kompetenz in der Gruppenarbeit
- Konstruktiver Umgang mit Konflikten
- Königlich- Großbritannisches Kaleidoskop –
Wissenswertes über die Personalunion
- Projektmanagement
- Eine Führung durch das Fürstenhaus Hannover
- Vortrag zur Patientenverfügung – Vorsorgevollmacht –
Betreuungsverfügung

Im Wintersemester wurden nachfolgende Veranstaltungen angeboten und durchgeführt:

- Semestereröffnungsveranstaltung
- Bibliotheksführungen
- Studieneinführende Ringvorlesung
- Wie viel Freiheit verträgt unsere Gesellschaft –
Ein sokratisches Gespräch
- Der Wind des Wandels. Chancen und Risiken in
Zeiten ständiger Veränderungen
- Wissenschaftliches Arbeiten
- Expressionismus – Aufbruch in die Moderne

- Einführung in die Arbeit am PC
- Textverarbeitung für Fortgeschrittene
- Byzantion – Konstantinopel – Istanbul
- Lucas Cranach
- Gesetz zur Patientenverfügung: Ende eines rechtsfreien Raumes?
Betreuungsverfügung
- Lebenszeit nutzen, Handlungsspielräume ausschöpfen
- Literatur und Philosophie in der Moderne
- Wer regiert Großbritannien?
Der Mythos vom Mutterland der Demokratie
- Die Spielregeln der Medien
- Lachen und Gelächter
- Grundlagen der zwischenmenschlichen Kommunikation
- Wien um 1900 – eine Wiege der modernen Kultur
- Was Sie schon immer über antike Mythen wissen wollten
- Die Kelten

Die Angebote des Zusatzprogramms wurden im SoSe 269 Mal und im WS 391 Mal belegt. Gemessen an der Gesamtbelegungszahl von 1480 (SoSe) und 1965 (WS) stellen diese Größen einen prozentualen Anteil von 18,2% im Sommersemester und 19,9% im Wintersemester dar. Die Zahlen bedeuten im Hinblick auf das Vorjahr einen Zuwachs von 5,3% (SoSe) und 0,7% (WS), wobei die Gesamtbelegungszahl im SoSe um 12% und im WS um 9,4% stieg.

3.1.4 Spezielle Aktivitäten

Teilnehmendenbefragung des Gasthörenden- und Seniorenstudiums der LUH

Der Arbeitsbereich beteiligte sich im Rahmen des Projektes ExplorAging an einer Befragung der Seniorstudierenden. Die Ergebnisse der Befragung sind einzusehen unter: <http://www.zew.uni-hannover.de/ghs.html>

Studentische Interessenvertretung Gasthörenden- und Seniorenstudium

Der Arbeitsbereich unterstützt die Ziele der Studentischen Interessenvertretung Gasthörenden- und Seniorenstudium:

- Orientierungshilfe für Erstsemester
- Förderung der Kommunikation unter den Studierenden
- Kontaktausbau und -pflege zu anderen Universitäten
- Initiierung von Arbeitsgruppen, um speziellen Interessen Seniorstudierender nachzukommen.

PC-Tutorium

Im SoSe 00 bildete sich auf Initiative des Arbeitsbereiches ein PC-Tutorium. Die Tutor/innen geben ihre Kenntnisse an Studierende der PC-Veranstaltungen des Gasthörendenstudiums (siehe oben) weiter und unterstützen damit die Seminarleitung. Dem Arbeitsbereich obliegt die Schulung der Tutor/innen.

Arbeitskreise

Der Arbeitsbereich unterstützt die Organisation und Durchführung von derzeit vier Arbeitskreisen, die auf die Initiative von Gasthörenden zurückzuführen sind.

3.1.5 Öffentlichkeitsarbeit

Interviews mit Vertreter/innen von Print-Medien und Hörfunk wurden im Berichtszeitraum 3 Mal gegeben. Darüber hinaus wurde in jedem Semester eine Info-Veranstaltung bei der Volkshochschule Hannover durchgeführt. Wie auch in den Jahren zuvor war das GHS auf der „Seniora“, einer regionalen Messe speziell für Menschen in der nachberuflichen und nachfamilialen Lebensphase, vertreten.

3.2 Studienprogramm Kulturwissenschaften

3.2.1 Teilnehmendenstruktur

Im Studienprogramm Kulturwissenschaften waren zum Sommersemester 56 Personen (31 Frauen, 25 Männer) eingeschrieben. Das Durchschnittsalter lag bei 64,9 Jahren. Im WS schrieben sich 69 Personen (29 Frauen, 40 Männer) ein. Das Durchschnittsalter lag bei 65 Jahren.

3.2.2 Veranstaltungsbelegungen

Die Teilnehmenden des Studienprogramms Kulturwissenschaften haben im Durchschnitt drei Veranstaltungen pro Semester belegt. Sie nutzen die Angebote der studieneinführenden und begleitenden Veranstaltungen fast doppelt so häufig, wie Studierende des allgemeinen Gasthörenden- und Seniorenstudiums.

Auch die „studieneinführende Ringvorlesung“, bei der alle am Studienprogramm Kulturwissenschaften beteiligten Fachberater/innen die Teilnehmenden in die entsprechenden Themenschwerpunkte und fachspezifischen Fragestellungen einführen, wurde von den Erstsemestern unter den Studienprogrammteilnehmenden als ein wichtiges Orientierungsinstrument bezeichnet und demzufolge durchschnittlich von 15 Personen genutzt.

3.3 Praxisorientiertes Studienprogramm für ein freiwilliges bürgerschaftliches Engagement – Profile

3.3.1 Teilnehmendenstruktur

Im Sommersemester schrieben sich insgesamt 12 Personen (11 Frauen, 1 Mann) im Praxisorientierten Studienprogramm für ein freiwilliges bürgerschaftliches Engagement ein. Im Wintersemester lag die Teilnehmendenzahl bei 13 Personen (12 Frauen, 1 Männer). Das Durchschnittsalter der Programmteilnehmenden lag sowohl im SoSe als auch im WS bei 61 Jahren.

Die Programmteilnehmenden belegten im Durchschnitt jeweils drei Veranstaltungen pro Semester. Zum Sommersemester 2006 waren zum letzten Mal Anmeldungen möglich. Das Programm läuft, wie bereits berichtet, aus.

3.3.2 Das Angebot

Das Angebotsspektrum umfasst zum einen praxisorientierte und zum anderen theoretisch ausgerichtete Veranstaltungen. Der erstgenannte Veranstaltungstypus wird im Folgenden mit der Bezeichnung ‚Spezialveranstaltungen‘ ausgewiesen, letztgenannter als ‚Theorieveranstaltungen‘.

3.3.3 Spezialveranstaltungen

Im SoSe wurden folgende Spezialveranstaltungen angeboten und durchgeführt:

- Internet für Einsteiger/innen
- Wissenschaftliches Arbeiten
- Textverarbeitung für Einsteiger/innen
- Wissenschaftliches Arbeiten
- Einführung in die Rechtswissenschaft – Deutsches Recht besser verstehen
- Konstruktiver Umgang mit Konflikten
- Engagement, Mut und Kompetenz in der Gruppenarbeit
- Projektmanagement

Im WS wurden folgende Spezialveranstaltungen angeboten und durchgeführt:

- Einführung in die Arbeit am PC
- Textverarbeitung für Fortgeschrittene
- Erfolgreich Beratungsgespräche führen
- Die Spielregeln der Medien
- Wissenschaftliches Arbeiten
- Grundlagen zwischenmenschlicher Kommunikation

Alle Veranstaltungen waren ebenfalls Gasthörerenden zugänglich, die nicht als Teilnehmende des Studienprogramms gemeldet waren.

3.3.4 Theorieveranstaltungen

Beteiligte Fachbereiche der Theorieveranstaltungen waren im Sommer- wie auch im Wintersemester: Bauingenieur- und Vermessungswesen Physik, Erziehungswissenschaften; Geschichte, Philosophie, Sozialwissenschaften, Geowissenschaften und Geographie, Literatur- und Sprachwissenschaften, Rechtswissenschaften, Landschaftsarchitektur und Umweltentwicklung.

3.4 Das Studienzertifikat Ästhetische Bildung und Gestaltung

Zum Wintersemester ging das Studienzertifikat Ästhetische Bildung und Gestaltung in den zwölften Durchgang. Dieses interdisziplinäre Angebot wird von den Fachbereichen Architektur (Institut für Bildende Künste), Erziehungswissenschaften (Institut für Ästhetische Bildung), Literatur- und Sprachwissenschaften (Seminar für Deutsche Literatur und Sprache) und Sozialwissenschaften (Institut für Soziologie) inhaltlich ausgerichtet. Das Studienzertifikat ist ein zweisemestriges Zusatzangebot für regulär Studierende aller Fachbereiche, das sich gleichermaßen auch an Gasthörende wendet. Im Mittelpunkt des Konzeptes stehen die gezielte Entwicklung ästhetischer Kompetenzen und des Kreativpotentials der Teilnehmenden.

Dem Arbeitsbereich GHS obliegt die Organisation des Studienzertifikats. Im Einzelnen sind dies:

- Erstellung des Vorlesungsverzeichnisses zu jedem Semester
- Erstberatung der Teilnehmenden
- Anmeldeabwicklung
- Verwaltung der Teilnehmendendaten

Im Sommersemester waren im Studienzertifikat Ästhetische Bildung und Gestaltung 21 Personen (15 regulär Studierende und 7 Gasthörende) gemeldet; im Wintersemester waren es 24 Personen (15 regulär Studierende und 9 Gasthörende). Eine Teilnehmerin schloss im Berichtszeitraum das Studienzertifikat erfolgreich ab.

Die Gasthörenden belegten im Durchschnitt drei Lehrveranstaltungen pro Semester.

3.5 Perspektiven

Der Bedarf zur Teilnahme an geistes- und sozialwissenschaftlichen Lehrveranstaltungen ist bei den wissenschaftlich orientierten Bürger/innen der Landeshauptstadt Hannover und der Region nach wie vor groß. Wie bereits im Bericht des Vorjahres dargestellt, bewirkte die Umstrukturierung der Studiengänge für Gasthören-

de eine Verknappung des Lehrveranstaltungsangebotes, sodass eine große Nachfrage auf ein verkleinertes Angebot traf. Der Arbeitsbereich GHS reagierte auf diese Beschränkung wie bereits im Vorjahr mit der Aufstockung der sog. GHS – Veranstaltungen. Dieses Angebot richtet sich in erster Linie an die Gasthörernden der Leibniz Universität. Es wird zu einem Teil von emeritierten Lehrenden und zum anderen von externen Dozent/innen durchgeführt. Gemessen an der Gesamtbelegungszahl wurden diese Veranstaltungen zu knapp einem Fünftel wahrgenommen. Das bedeutet einen Zuwachs von vier Prozent. Der Arbeitsbereich wertet dies als Zeichen dafür, dass die Lücken im Veranstaltungsangebot des Gasthörernden- und Seniorenstudiums, geschlossen werden konnten.

Obwohl sich derzeit eine leichte Entspannung hinsichtlich der Aufnahmekapazität der Institute gegenüber den Gaststudent/innen abzeichnet, hält der Arbeitsbereich an dem Konzept des Ausbaus des Zusatzangebotes fest.

4. Career Service

Der Career Service wurde zum 01.10.2005 Teil der Zentralen Einrichtung Weiterbildung (ZEW) der Leibniz Universität Hannover. Der Career Service als Schnittstelle zwischen Bildung und Beschäftigung sieht sich als eine Dienstleistungseinrichtung für die Studierenden und Fakultäten der Leibniz Universität Hannover sowie für Unternehmen aller Branchen. Das Ziel ist, über den Dialog zwischen Studierenden / Absolventent/innen, Fakultäten und Unternehmen eine langfristige Zusammenarbeit zu allseitigem Nutzen zu erreichen. Dazu bietet er gezielte Programme an.

4.1 Austausch mit der Berufspraxis: Career Dates – Die jährliche Firmenkontaktmesse

Die Career Dates sind der Veranstaltungsschwerpunkt des Career Service im Sommersemester. Seit 2001 steht die Firmenkontaktmesse Career Dates im Zeichen des kontinuierlichen Dialogs zwischen Wirtschaft und Wissenschaft. Hier bringt der Career Service Arbeitgeber und akademische Berufseinsteiger unter dem Motto „Die Zukunft treffen“ zusammen.

Die Career Dates sind als lokales Forum mit überregionaler Ausstrahlung zu verstehen. In diesem Sinne besteht eine enge Kooperation mit vielen Unternehmen und Institutionen mit Schwerpunkt Niedersachsen. Hierzu zählen u.a. Avacon, Bahlsen, Bosch, Continental, E.ON Kraftwerke, Deutsche Bank, Ferchau, HDI, KPMG, und Volkswagen Nutzfahrzeuge.

Der Career Service lädt alle Unternehmen aus der Region Hannover, Global Player und Non-Profit-Organisationen ein, sich als Unternehmen auf den Career Dates vorzustellen und gezielt Kontakte zu dem Mitarbeiterpotential von morgen zu suchen. Gegenüber von 2006 konnte eine Steigerung der Ausstellerzahl von 30% verzeichnet werden. Die Kooperation mit der überregionalen Wochenzeitung DIE ZEIT als Medienpartner wurde erfolgreich fortgesetzt.

Zielgruppe der Career Dates sind interessierten Studierenden und Absolvent/innen aller Fachrichtungen der hannoverschen Hochschullandschaft, die die Firmenkontaktmesse als Chance vor Ort für sich nutzen wollen, um Kontakte zu knüpfen und darüber hinaus Fragen des Berufseinstiegs mit den Arbeitgebern persönlich zu thematisieren.

Mit einem umfangreichen Rahmenprogramm bietet die Messe weitere Gelegenheit, sich ausführlich zum Berufseinstieg zu informieren:

- Vorträge und persönliche Beiträge von Personalentwicklern der ausstellenden Unternehmen zum Thema Bewerbung und Berufseinstieg
- Bewerbungsmappencheck durch Personalentwickler
- Raum und Zeit für Intensivgespräche
- Entsprechende Literatur am Büchertisch, Internet-Café, Job Wall und Diplomarbeitbörse runden das Angebot ab.

Die Firmenkontaktmesse haben 2007 circa 1.600 Studierende besucht.

4.2 Job fit – Studienbegleitende Starthilfen in den Beruf

Der Veranstaltungskalender Job fit ist ein Produkt der Kooperationspartner Team Akademische Berufe der Agentur für Arbeit und des Career Service der Universität Hannover. Zudem wird Job fit vermehrt durch Unternehmen wie z.B. Bahlsen, TUI, Ernst & Young, Hannover Rück, HDI und E.ON Energie gefördert.

Ziel des Veranstaltungskalenders Job fit ist es, Studierenden und Absolvent/innen der Hochschullandschaft Hannover die Möglichkeit zu bieten, sich auf ihren Berufseinstieg vorzubereiten. In Job fit wird das Angebot der Agentur für Arbeit, der Fakultäten und zentralen Einrichtungen der Leibniz Universität Hannover und des Career Service zum Thema Berufseinstieg gebündelt. Das Programm erscheint zweimal jährlich. Jeweils zum Sommer- und Wintersemester und steht ein Flyer mit einer Programmübersicht sowie eine ausführliche Online-Fassung zur Verfügung.

Angeboten werden Seminare, Workshops, Informationsveranstaltungen und Unternehmensexkursionen rund um den Beruf und den Berufseinstieg. Inhaltlich ist Job fit in folgende Rubriken gegliedert: „Berufsplanung und -qualifizierung“, „Berufsfelder und Arbeitsmärkte“, „Selbständigkeit und Existenzgründung“ sowie „Kontaktangebote zu Arbeitgebern“. In dieser Rubrik werden u. a. Unternehmensexkursionen in Kooperation mit Firmen wie z.B. HDI, Deutsche Bundesbank und Volkswagen Nutzfahrzeuge angeboten.

4.3 Zusatzqualifizierungsprogramm *Mit Leibniz zu Bahlsen* – Studierende in die Wirtschaft

Seit dem Wintersemester 1996/97 können Studierende der Geistes- und Sozialwissenschaften an der Leibniz Universität Hannover ein studienbegleitendes Programm absolvieren, das ihnen die Möglichkeit bietet, eher nicht-traditionelle oder fachferne Berufsfelder in Wirtschaft und Verwaltung kennen zu lernen und sich auf eine eventuelle Beschäftigung in diesen Bereichen vorzubereiten. Das Pro-

gramm wurde seit dem Wintersemester 2000/2001 in zwei Varianten angeboten: MLzB – Original und MLzB – International. Seit 2006 werden in beiden Gruppen die gleichen Kursinhalte angeboten, wobei der internationale Aspekt in beiden Gruppen integriert wurde.

Drei Bausteine bilden den Kern des Programmes: 1. Berufliche Orientierung und Berufsfelderkundung, 2. Zusatzqualifizierung durch den Erwerb wirtschaftlicher Grundkenntnisse und die Teilnahme an einer Reihe von Trainings, 3. Praxiserfahrung durch ein Praktikum im In- oder Ausland.

Das Programm *Mit Leibniz zu Bahlsen* haben mit Beendigung des elften Jahrgangs im Sommer 2007 etwa 600 Teilnehmer/innen durchlaufen.

Integration in die neuen Studienstrukturen

Nach mittlerweile elf Jahren Laufzeit und im Zuge der Einrichtung von Bachelor- und Masterstudiengängen ist das Programm *Mit Leibniz zu Bahlsen* als erstes Gesamtprogramm der Leibniz Universität nun an die Struktur der Bachelor-Studiengänge und an das Schlüsselkompetenz-Konzept der Leibniz Universität angepasst und in das Bachelor-Studium eingebunden worden. Dank einer intensiven Zusammenarbeit mit den Partnern des Programms – der Agentur für Arbeit, der Stiftung NiedersachsenMetall und der Philosophischen Fakultät – wurde *Mit Leibniz zu Bahlsen* zukunftsweisend neu gestaltet.

So können mit der Teilnahme am Gesamtprogramm einschließlich des Praktikums ab Beginn des Wintersemesters 2007/08 insgesamt über 20 Leistungspunkte erzielt werden. Damit kann bei allen geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen mit dem Programm der curricular geforderte Bereich der Schlüsselkompetenzen abgedeckt werden. Das bedeutet, dass Programmteilnehmer/innen somit den gesamten Schlüsselkompetenzbereich ihres Bachelor-Studiums abgelden können.

Eröffnung des 12. Jahrgangs

Im Oktober 2007 wurde der 12. Jahrgang von *Mit Leibniz zu Bahlsen* im Leibnizhaus eröffnet. Auch in diesem Jahr überstieg mit etwa 90 Bewerber/innen die Zahl der Anmeldungen die zur Verfügung stehenden 50 Plätze.

Für den 12. Jahrgang ist die Teilnahme am Programm zum ersten Mal kostenlos. Bislang mussten die Teilnehmenden pro Semester 100€ Teilnahmegebühren bezahlen, in diesem Jahr fallen aufgrund der Studiengebühren und die Integration in das Regelstudium die Teilnahmegebühren weg.

Für die Teilnahme am 12. Jahrgang galt auch ein verändertes Bewerbungsverfahren. So mussten sich die Studierenden zum ersten Mal im Vorfeld schriftlich bewerben, dazu gehörten ein Motivationsschreiben, ein Lebenslauf sowie das Zwischenprüfungszeugnis und Studiennachweise aus den gewählten Studienschwerpunkten. Anschließend wurden die Bewerber/innen zu einem Auswahltag

eingeladen. An diesem Tag hatten die Studierenden in einer einstündigen Gruppenveranstaltung sowie in Einzelgesprächen und Gruppendiskussionen die Gelegenheit, ihre Motivation zur Teilnahme am Programm *Mit Leibniz zu Bahlsen* darzustellen. Dieses Kurz-Assessment-Center wurde in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Hannover durchgeführt.

Abschluss der Jahrgänge 10 und 11

Im April 2007 fand die feierliche Übergabe der Zertifikate an den 10. Jahrgang in den Räumen der Stiftung NiedersachsenMetall statt. Anwesend waren in diesem Jahr nicht nur die Teilnehmer/innen des 10. Jahrgangs und die Repräsentanten der Träger des Programms, sondern auch wieder einige Praktikumsbetreuer/innen der einzelnen Firmen. Praktika wurden von den Teilnehmenden in den unterschiedlichsten Firmen (z.B. Bosch Rexroth AG, Continental AG, htp GmbH, Siemens AG, Volkswagen AG) und auch in verschiedenen Ländern (z.B. England, Irland, Kenia, Polen) erfolgreich absolviert.

Im Sommer beendete der 11. Jahrgang, der mit 50 Studierenden an den Start gegangen war, seinen Programmdurchlauf. Der überwiegende Teil der Teilnehmenden des 11. Jahrgangs absolvierte während der Sommersemesterferien das mindestens zweimonatige Praktikum in einem Unternehmen. Einige verschoben das Praktikum (meist aus studienbedingten Gründen) auf Ende des Jahres 2007 bzw. auf Anfang 2008. Die Zertifikatsverleihung des 11. Jahrgangs wird im Rahmen einer Feierstunde am 11. April 2008 im Hause der Stiftung NiedersachsenMetall stattfinden.

Ehemaligenarbeit und Internetforum

Im November 2005 wurde auf einem Netzwerktreffen mit Ehemaligen aller Jahrgänge beschlossen, einen "MLzB-Stammtisch" zu gründen, um weiterhin in Kontakt bleiben und sich austauschen zu können. Dieser Stammtisch fand wie geplant drei Mal in diesem Jahr mit großem Erfolg statt. Um das Netzwerken noch besser zu unterstützen, ging im Sommer 2006 ein Internetforum online, mit dem Ziel, den Austausch zwischen den Ehemaligen zu fördern, Praktikumsplätze anzubieten bzw. -gesuche aufzugeben sowie Ehemaligentreffen zu organisieren: www.mlzb-forum.de. Über 200 ehemalige und aktuelle Teilnehmer/innen des Programms *Mit Leibniz zu Bahlsen* haben sich seitdem schon registriert und nutzen dort vor allem auch die Rubrik „Praktikumsplätze“, in der sowohl Ehemalige als auch das Team von MLzB Praktikums- oder auch Jobangebote veröffentlichen.

4.4 Individuelle Karriereberatung

Der Career Service bietet eine persönliche und gezielte Beratung rund um alle Themen des Berufseinstiegs mit dem Ziel, den Übergang vom Studium in den Beruf

zu erleichtern und konstruktiv zu gestalten. Das Angebot richtet sich an Studierende und Absolvent/innen der Hochschullandschaft Hannover.

Einmal pro Woche wird eine „offene Beratungssprechstunde“ angeboten, in der ohne Terminabsprache ein Bewerbungsmappencheck angeboten wird. Zudem gibt es die Möglichkeit einer individuellen Einzelberatung nach Terminabsprache, in der Themen wie Berufsorientierung, Berufsplanung, Praktikum oder Bewerbungsstrategien erörtert werden. Zusätzlich veranstaltet der Career Service auch Gruppenberatungen zu aktuellen Themen (z.B. Beratung eines Doktorandenkolloquiums bezüglich der Planung einer wissenschaftlichen Laufbahn und Arbeiten im Ausland oder Beratung von Ba/Ma-Studierenden über mögliche Berufschancen).

Die Bereitstellung von Informationen trägt zur besseren Vorbereitung auf den Berufseinstieg bei: die Broschüren „Leitfaden Praktikum“, „Leitfaden Jobsuche“, und „Leitfaden schriftliche Bewerbung“ werden seit 2006 beim Beratungsgespräch mit Erfolg eingesetzt. Zudem bietet die Homepage unter der Rubrik „Berufseinstieg“ weitere Informationshilfen zu Themen wie z.B. Job & Karriere, Messen, Jobbörsen und Praktika sowie Literaturtipps.

4.5 Projekt SKIBA „Schlüsselkompetenzen in Bachelorstudiengängen“ und das Zentrum für Schlüsselkompetenzen

Die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen ist curricularer Bestandteil der neuen Bachelor- und Masterstudiengänge. Hierzu hat die Leibniz Universität ein ESF-gefördertes Projekt platziert, das die Installation der Schlüsselkompetenzen mit begleiten soll. Der Career Service ist in diesem Projekt zusammen mit dem WA (Leitung des Projektes) und der ZEW von Beginn an involviert. Für 2006 arbeiteten die ZEW und der Career Service vor allem an der Einrichtung eines web-basierten Pools zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen, der so genannten Schlüsselkompetenzbörse. Ab dem 01.01.2007 wird der Career Service mit dem neuen Projekt „Zentrum für Schlüsselkompetenzen“ u. a. mit der Umsetzung der Ergebnisse des SKIBA-Projekts beauftragt.

4.6 Bundesverband der deutschen Career Services „csnd“

Der Career Service der Leibniz Universität Hannover war an der Gründung des Anfang 2003 ins Leben gerufenen Bundesverbandes der Career Services beteiligt und war bis Ende 2005 Mitglied im erweiterten Vorstand. In diesem Zeitraum lagen die Aufgabenschwerpunkte insbesondere im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und hier insbesondere in der Gestaltung und Pflege der Homepage des Verbandes. Ferner hat der Career Service die erste Jahrestagung des Bundesverbandes in

Hannover ausgerichtet. Zusätzlich zu einer individuellen Mitgliedschaft ist seit Anfang 2006 die Leibniz Universität Hannover institutionelles Mitglied geworden. Damit spielt die Leibniz Universität Hannover weiterhin eine wichtige Rolle innerhalb des Verbandes. Über den Bundesverband kam auch 2007 die Zusammenarbeit mit der Fulbright-Kommission in Berlin zustande. Leiter von Career Services sowie Student Affairs bzw. Vizedekane an amerikanischen Universitäten wollten sich im November 2007 mit dem Thema „Career Services in Germany“ an der Leibniz Universität Hannover auseinandersetzen. Beim Career Service konnten sich die Teilnehmer über die Arbeit der Leibniz Universität Hannover im Allgemeinen und des Career Service insbesondere informieren, um einerseits ihren Studierenden Empfehlungen für das Studium in Deutschland zu geben, andererseits Kooperationsmöglichkeiten mit Universitäten in Deutschland zu eruieren. Ein reger Austausch auf allen Ebenen (Studierenden, Mitarbeitern und Hochschulleitung der LUH) fand statt und wurde von beiden Seiten als informativ und bereichernd eingestuft.

4.7 Wettbewerb „Career Services an Hochschulen“

2007 fand der Wettbewerb „Career Services an Hochschulen“, den der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft gemeinsam mit Deloitte Deutschland und der Hochschulrektorenkonferenz ausschrieben hatte, statt. Ziel des Wettbewerbs war es, erfolgreiche Career Services zu identifizieren, zu fördern und einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Dadurch sollten gleichzeitig Empfehlungen für die Einrichtung von Career Services entwickelt und ihr strategisches Potenzial für den Austausch zwischen Hochschulen und Wirtschaft verdeutlicht und gestärkt werden. Der Career Service der Leibniz Universität Hannover erreichte in einem Bewerberfeld von 46 Hochschulen den 4. Platz.

Das Team des Career Service 2007

- Susanne Richter (Leitung und Projekte)
- Martina Vanden Hoeck (stellv. Leitung, Presse- & Öffentlichkeitsarbeit)
- Mirjam Wijnmaalen (Veranstaltungsmanagement: Career Dates und Job fit, Individuelle Karriereberatung)
- Ronja Müller-Kalkstein (Veranstaltungsmanagement, Career Dates)
- Margit Pfeifer (Koordination „Mit Leibniz zu Bahlsen“)
- Verena Salzwedel (Mitarbeit „Mit Leibniz zu Bahlsen“ bis Aug. 2007)
- Seit Sept. 07 Matthias Nee (Mitarbeit „Mit Leibniz zu Bahlsen“)
- Tobias Kavermann (Homepage Career Service)

5. Fort- und Weiterbildung für Lehrer/innen

Ulrike Buchmann

5.1 Personelle Besetzung des Arbeitsbereiches

Frau Buchmann ist weiterhin mit zehn Stunden in der ZEW für die Fort- und Weiterbildung der Lehrer/innen tätig. Durch die gleichzeitige Tätigkeit von Frau Buchmann an der Akademie für Leseförderung ergaben bis zum 31.07.07 sich in diesem Bereich viele neue Kooperationsmöglichkeiten. Neue Wege der Zusammenarbeit ergaben sich aus der neuen Tätigkeit von Frau Buchmann als Lehrkraft für besondere Aufgaben im Deutschen Seminar der Leibniz Universität seit dem 1.8.07.

5.2 Das regionale Fortbildungsangebot der Leibniz Universität

Im Jahr 2007 wurden, dem Trend zu einer stärkeren Bedarfsorientierung der Lehrerfortbildung in den seit Sommer 2007 eigenverantwortlichen Schulen folgend, zahlreiche Abrufangebote bereitgestellt zu Themenbereichen wie: Gesundheitsförderung, Bewegte Schule, Gesprächstraining, Methodenkompetenz, interkulturelle Kompetenz, Leseförderung, kollegiale Beratung und Supervision u.a. sowie Fortbildungen auf Anfrage von verschiedenen Schulen und Lehrergruppen. Außerdem wurden vielfach Referenten und Referentinnen von der Leibniz Universität Hannover für schulinterne Fortbildungen vermittelt. Daneben gab es weiterhin zahlreiche konkret terminierte Angebote für alle Schulformen in Kooperation mit der Landesschulbehörde und z.T. auch mit der Akademie für Leseförderung. Zahlreiche Fortbildungen im Bereich der Leseförderung für Jungen und Kinder mit Migrationshintergrund sowie zum Thema „LeseCurriculum“ für alle Schulformen wurden von Frau Buchmann selbst durchgeführt, z.T. auch in anderen Bundesländern.

5.3 Fachtagungen

Der Mentorinnen- und Mentorentag, der Politiklehrertag und das Pädagogische Forum Praxis haben wiederum besondere Akzente gesetzt und viele Impulse für weitere Fortbildungen gegeben. Das ganztägige Forum Praxis zum Thema „Problemverhaltensweisen in der Schule“ mit zwei Vorträgen und 12 Workshops in Zusammenarbeit mit der Philosophischen Fakultät war gut besucht und gab auf der Basis wissenschaftlicher Studien den Teilnehmenden nützliche Anregungen für die Praxis im Umgang mit problematischen Verhaltensweisen von Schülerinnen und Schülern.

5.4 Vortragsveranstaltungen

Die Ringvorlesungen im Sommersemester 2006 zum Thema: „Lesemotivation und Lesekompetenz im Medienzeitalter“ und im Wintersemester 2006/2007 zum Thema „Lesevermögen – in allen Lebenslagen“ in Kooperation mit der Philosophischen Fakultät (Deutsches Seminar) und der Landesschulbehörde – Abteilung Hannover – waren besonders deshalb so erfolgreich, weil sie von Studierenden, Lehrkräften, Lehrenden der Universität und anderen Interessierten wie z.B. Leselernhelfern gemeinsam besucht wurden, die sehr angeregt miteinander diskutierten. Inzwischen ist ein Sammelband mit den Vorträgen im Druck.

5.5 Serviceangebote für Schulen

Die Zusammenarbeit zwischen der Universität Hannover und dem Hölty-Gymnasium in Wunstorf hat schon Tradition. Die Schule veranstaltet seit 16 Jahren die *Wunstorfer Hochschulwoche*. Die fünf bis sechs Vorträge pro Hochschulwoche werden zum Großteil von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern der Leibniz Universität Hannover gehalten. Sie bieten einen konkreten Einblick in die Forschungsarbeiten, die an dieser Universität durchgeführt werden.

Als wichtiges, von den Schulen zunehmend stärker wahrgenommenes Serviceangebot hat sich die Vermittlung von Universitätsprofessoren und anderen Referentinnen und Referenten der Universität für schulinterne Lehrerfortbildungen nach dem Bedarf der jeweiligen Schulen erwiesen.

5.6 Theaterpädagogische Fortbildung für pädagogische Berufsgruppen

Gemeinsam mit dem TPZ (Theaterpädagogisches Zentrum Hannover) wurde auch im Jahr 2007 wiederum eine Zusatzqualifikation für pädagogische und naheliegende Berufsbereiche angeboten (s. 7.4).

5.7 Weiterbildungsangebote, die auch von Lehrkräften genutzt werden

Einige Weiterbildungsangebote der ZEW werden auch intensiv von Lehrkräften genutzt, vor allem die Integrative Lerntherapie und das Kontaktstudium Supervision und Coaching.

6. Projektstelle Wissenschaftliche Weiterbildung

Susanne Hermeling

Die Projektstelle ist im Juli 2001 besetzt worden mit dem Ziel, neue Formen wissenschaftlicher Weiterbildung zu entwickeln. Die Entwicklung von Weiterbildungen im internationalen Rahmen und mit internationaler Relevanz war von Beginn an durch die Partnerschaft in Sokrates-Projekten wie ALPINE (Adults Learning and Participating in Education www.qub.ac.uk/alpine) ein Schwerpunkt des Arbeitsbereichs. 2004 wurde ein Projekt zur Lehrerbildung konzipiert und im Rahmen des Comenius-Programms Fördergelder bei der EU-Kommission beantragt. Susanne Hermeling übernahm im Oktober 2004 die Projektleitung.

Teacher Education for the Support of Second Language Acquisition
TESSLA – www.tessla.org

Das Projekt TESSLA wurde aus Mitteln des europäischen Sokrates-Programms finanziert und hatte eine Förderlaufzeit von Oktober 2004 bis März 2007. Thema des Projekts ist die Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften zur Förderung des Zweitspracherwerbs in Kindergärten und Grundschulen. Die Zielgruppen von TESSLA sind Universitäten, Lehrerbildungsinstitute, Europäische Bildungseinrichtungen und Bildungsministerien.

Die ZEW-Projektstelle war Koordinierungsstelle der Partnerschaft mit acht Universitäten aus sechs Ländern Europas:

- Inst. für Erziehungswissenschaften und Inst. für Sonderpädagogik der Leibniz Universität Hannover
- Katholische Hochschule für Sozialwesen in Berlin
- Institut für Estnisch als Fremdsprache an der Universität Tartu, Estland
- IUFM, Pädagogische Hochschule in Strassburg, Frankreich
- Universität Kalmar, Schweden
- Institut für Vorschulpädagogik an der Marmara Universität, Istanbul/Türkei
- Institut für Vorschulpädagogik an der Universität Çanakkale, Türkei
- Fachbereich Erziehungswissenschaften an der Universität Edinburgh, Großbritannien

Die Entwicklung von Curricula und Kursmaterialien ist gemäß dem im Antrag skizzierten Zeitplan verlaufen. Jeweils zwei Partnerländer (Estland/Schweden und Deutschland/Türkei) stehen in engem Austausch von Inhalten und didaktischen Ansätzen. Die Arbeitsgruppe Frankreich/Schottland entwickelte gemeinsam einen Teilstudiengang. Die Evaluation der Kurskonzeptionen durch Prof. Tony Cline von

der Universität Bedfordshire (GB) hat insbesondere zu inhaltlichen Ergänzungen und Schwerpunktverlagerungen und zu einem verbesserten Aufbau der Curricula beigetragen. In Estland, Frankreich, Schottland und in Deutschland an der Universität Hannover sind Pilotkurse durchgeführt und ausgewertet worden.

Für die Publikation der Curricula hat die Projektpartnerschaft eine Form gefunden, die die Vergleichbarkeit der Bildungsangebote ermöglicht, bei Benennung aller vorhandenen Unterschiede, bedingt durch die national und regional spezifischen Bedürfnisse der Studierenden und Lehrkräfte, die nationalen Besonderheiten von Schulsystemen, Lehrerbildung und an Schulen präsenten Sprachen und Kulturen.

Die Projektergebnisse und ergänzende Fachartikel sind im September 2006 beim Lit-Verlag unter dem Titel *Building on Language Diversity with Young Children* (24,90 € ISBN 3-03735-003-2) erschienen und können dort bestellt werden.

([Bestellformulare](#) gehen an vertrieb@lit-verlag.de.)

Neben den Publikationen in englischer Sprache liegen inzwischen Lehrmaterialien in den Sprachen der Partnerländer vor.

Umfangreiche Materialien des deutschen Pilotkurses für Grundschullehrkräfte und Erzieher/innen, entwickelt von Prof. Monika Willenbring (KHS Berlin), Prof. Inci Dirim (Institut für Erziehungswissenschaft, Leibniz Universität), Dr. Birgit Lütje-Klose (Institut für Sonderpädagogik, Leibniz Universität), Dr. Meltem Avcı-Werning (Landesschulbehörde Niedersachsen, Abtlg. Hannover) und Amelie Ruff (Alice-Salomon-Schule Hannover) sind auf einer CD-ROM veröffentlicht worden. Diese kann bei Prof. Inci Dirim an der Universität Hamburg bestellt werden. Inhaltliche Schwerpunkte des Kurses sind Formen und Fördermöglichkeiten des mehrsprachigen Spracherwerbs, insbesondere des Sprachpaars Deutsch-Türkisch. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Sprachdiagnostik durch die Arbeit mit einem Individuellen Entwicklungsplan.

Die Projektpartner in der Türkei haben Videoaufnahmen der in Istanbul für Studierende der Vorschulpädagogik durchgeführten Seminare ebenfalls auf CD-ROM publiziert. Der Film wird auch in Deutschland nachgefragt, insbesondere bei türkischsprachigen Herkunftssprachenlehrkräften. Bestellt werden kann die CD-ROM an der Universität Çanakkale bei Dr. Ebru Aktan Kerem ebruakerem@yahoo.com und an der Marmara Universität bei Dr. Özgül Polat Unutkan ounutkan@marmara.edu.tr. Eine Auseinandersetzung mit Themen der interkulturellen Pädagogik in Form des Educational Drama war an der Marmara Universität eine Neuerung. Die Etablierung des Kurses an der Istanbuler Universität hatte Auswirkungen auf die thematische Gestaltung des neuen nationalen Rahmenprogramms für Vorschulpädagogik in der Türkei.

Kolleg/innen der IUFM d'Alsace und der Universität Edinburgh haben ihren Pilotkurs an beiden Universitäten, begleitet durch einen Erasmus-Dozenten-Austausch,

durchgeführt und die Evaluation durch die Studierenden ausführlich dokumentiert. Die Materialien sind auf der TESSLA-Webseite (<http://www.tessla.org/home/>) in englisch und französisch einsehbar. An der IUFM wurde erstmalig der in Edinburgh entwickelte didaktische Ansatz Problem Based Learning getestet. Diese didaktische Methode ist bei Projektpartnern und anderen Lehrerbildnern auf großes Interesse gestoßen.

Die „Disseminationsphase“ des Projekts von Januar bis März 2007 wurde durch vier öffentliche Konferenzen in Berlin, Guebwiller, Istanbul und Tartu abgerundet. Die Vortrags- und Workshopunterlagen sämtlicher Konferenzen sind ebenfalls auf der Homepage des Projekts veröffentlicht.

In Zukunft wird die Homepage an der Universität Edinburgh weiter genutzt und aktualisiert.

Die Projektstelle Wissenschaftliche Weiterbildung hat nach der Erstellung des Abschlussberichts für die Europäische Kommission ihre Arbeit an dem Projekt aufgrund eines Personalwechsels beendet. Publikationen können jedoch im Sekretariat der ZEW angefragt werden.

Perspektiven

Im Rahmen des HOK (Hochschuloptimierungskonzept) musste die ZEW eine halbe Stelle für die Abgabe identifizieren. Nach dem Wechsel von Susanne Hermeling an die HIS GmbH wird die „Projektstelle Wissenschaftliche Weiterbildung“ nicht wieder besetzt werden können.

7.1 Weiterbildungsprogramm „Kulturmanagement – Schlüsselqualifikationen für die kulturelle Praxis“

5. Lehrgang: 2006–2007, 6. Lehrgang 2007–2008

Verena Salzwedel

Einführung

Das Weiterbildungsprogramm „Kulturmanagement: Schlüsselqualifikationen für die kulturelle Praxis“ ist berufsbegleitend konzipiert, umfasst insgesamt acht Monate (= 152 Unterrichtsstunden) und zielt darauf, in 8 Wochenendseminaren und einer Bildungsurlaubswoche kompaktes Wissen zum Spektrum managementrelevanter Themen und Tätigkeitsgebiete im Kulturbereich zu vermitteln. Außerdem sollen bereits vorhandene wissenschaftliche und/oder berufliche Qualifikationen im Bereich: „Kultur und Management“ vertieft und ergänzt werden.

Am 10. November 2006 startete der fünfte Lehrgang mit 12 Teilnehmerinnen und 4 Teilnehmern und wurde am 9. Juni 2007 erfolgreich absolviert. Die Teilnehmer/innen waren Fach- und Führungskräfte aus staatlichen und privaten Kunst- und Kulturbetrieben.

Am 02. November 2007 startete der sechste Lehrgang mit 21 Teilnehmerinnen und 3 Teilnehmern.

Berufsbild

Kulturmanagerinnen und Kulturmanager sind tätig in privaten und staatlichen Kulturinstitutionen und betreuen Kulturprojekte und Kunstschaffende. Die wichtigsten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind z.B. Museen oder Theater, kommunale und städtische Kulturämter, (gemeinnützige) Verbände und Vereine, privatwirtschaftliche Unternehmen für Eventmarketing oder PR-Agenturen und auch Unternehmensberatungen, die auf kulturelle Projekte spezialisiert sind. Kulturmanager/innen sind zuständig für die Geldbeschaffung sowie für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Dabei werden Vermittlungs- und Koordinationsfähigkeiten, Kenntnisse in Verwaltungsangelegenheiten, Marketingerfahrung und Organisations-talent verlangt. Im Umgang mit den Menschen innerhalb und außerhalb des Kulturbetriebes sind außerdem soziale und kommunikative Kompetenzen sowie Fertigkeiten im Bereich des Selbstmanagements gefragt.

Die derzeitigen und zukünftigen Arbeits- und Berufsfelder der Absolventinnen und Absolventen unserer Weiterbildung sind: Geschäftsführung bzw. Geschäftsführungsassistenten in Kulturbetrieben, in Kunst- und Kulturvereinen und -verbänden

sowie einzelnen Kulturprojekten sowie die Gründung und Führung, Verwaltung und/oder Organisation, Öffentlichkeitsarbeit und/oder Marketing sowie Fundraising und Sponsoring für einen Kulturbetrieb oder für einen Kunst- und Kulturverein.

Studieninhalte

Das Weiterbildungsprogramm setzt die inhaltlichen Schwerpunkte auf die folgenden fünf Bereiche:

- I. *Grundlagen der Ökonomie und der Planung (66 UStd.)*
 - Projektmanagement
 - Projektanträge und Förderlandschaften
 - Strategisches Marketing
 - „1 zu 1 Kommunikation“ (Direktmarketing und Eventmarketing)
 - Strategisches Fundraising und Sponsoring

- II. *Recht in Kunst und Kultur (12 UStd.)*
 - Rechts- und Organisationsformen
 - Vertragsrecht
 - Urheberrecht

- III. *Kommunikation zur Kulturvermittlung (28 UStd.)*
 - Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
 - Internet als Informations- und Kommunikationsinstrument und als Marketingwerkzeug

- IV. *Kommunikation im Kulturbetrieb (26 UStd.)*
 - Grundlagen der Kommunikation
 - Teamarbeit und Mitarbeitermotivation
 - Konfliktmanagement

- V. *Selbstmanagement (20 UStd.)*
 - Kreativitätstechniken
 - Moderationsmethode, Theorie und Praxis

Abschluss mit Zertifikat

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten das Zertifikat der Zentralen Einrichtung für Weiterbildung der Leibniz Universität Hannover mit dem Titel: „Kulturma-

nager/Kulturmanagerin", wenn sie 80 Prozent der Gesamtstunden anwesend waren und ein Beispiel aus ihrer kulturellen Praxis schriftlich bearbeiten (die so genannte „Praxisreflexion“). Alle anderen Teilnehmenden erhalten eine qualifizierte Teilnahmebescheinigung. Alle Teilnehmer/innen des fünften Jahrganges haben 2007 ihr Zertifikat erhalten. Die Praxisreflexionen der einzelnen Teilnehmer des fünften Lehrganges spiegeln die Heterogenität der Gruppe, die folgenden Themen wurden bearbeitet:

- Zielgruppenanalyse als Grundlage für die Entwicklung eines Marketingkonzeptes für eine Konzertveranstaltung der Hannoveraner Band ‚Los Tumpolòs‘
- Unternehmenskulturen zusammenführen – Maßnahmen der internen Kommunikation zur Förderung der kulturellen Integration zweier Unternehmenswelten
- Entwicklung einer Kommunikationsstrategie als Marketinginstrument am Beispiel einer klassischen Konzertreihe
- Theater mit Zukunft – Verbesserung des Stakeholder-Relationship-Marketings am Theater Bielefeld
- Projektplanung, Finanzierung und Durchführung einer Krimi-Lesung in Hameln
- Museum der Landschaft Eiderstedt – Die Stakeholder und deren mittel- bis langfristigen Perspektiven
- Schnittstellenmanagement als Aufgabe der Projektleitung am Beispiel des Projektes ‚GartenFilmGarten‘
- ‚Film im Garten‘: Planung einer Freilichtkino-Veranstaltungsreihe im Rahmen der Gartenregion Hannover 2009
- Entwicklung eines Marketingkonzeptes für die Wanderausstellung ‚Sprich mit Mir!‘
- ‚Natur am Beton‘ – Die Entwicklung und Planung einer Projektidee für die Gartenregion Hannover 2009
- Projektmanagement – Planung einer KickOff-PR-Veranstaltung GRENZWERT ‚XtremeFreakyDay‘ – Konzept, Ablaufplanung & Umsetzung
- ‚Kultur macht Schule‘
- Jugendkulturtage: ‚Mit und ohne Worte‘ – Biblische Texte im Dialog mit Musik, Kunst und Theater – Überlegungen zur Planung und Durchführung anhand der Methoden des Projekt-Managements
- ‚abendmusiken‘ in Laatzen – Ansätze zur Optimierung einer Konzertreihe
- ‚Sommerkino mit Live Orchester‘ – Projektplanung mit Modulen aus der Kreativitätstechnik und dem Projektmanagement sowie die Zuschauer-gewinnung mit dem strategischen Kulturmarketing
- Projektentwicklung und Zielgruppenanalyse einer deutsch-polnischen Begegnung berufstätiger Frauen

Fazit

Die einzelnen Seminare wurden umfassend evaluiert. Die Auswertung zeigt, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des fünften Lehrganges weitgehend mit den inhaltlichen Schwerpunktsetzungen, der Fachkompetenz der Dozentinnen und Dozenten und der zeitlichen Strukturierung zufrieden waren. Die Heterogenität der Gruppe wurde von den Beteiligten besonders hinsichtlich neuer Sichtweisen und potenzieller Netzwerkbildungen als sehr bereichernd erlebt.

7.2 Schlüsselkompetenzen für Fach- und Führungskräfte in kleinen und mittleren Betrieben (KMU)

Eva Kristin Hellmann

Im Jahr 2007 wurden drei Lehrgänge durchgeführt. Die berufsbegleitende Weiterbildung Schlüsselkompetenzen für Fach- und Führungskräfte richtet sich an Fach- und Führungskräfte aus Organisationen und Betrieben, insbesondere aus kleinen und mittleren Betrieben in Niedersachsen. Die ZEW führt den Kurs seit 2002 durch und die EU-Kofinanzierung war erfreulicherweise bis Mitte 2007 verlängert worden. Das Dozent/innen-Team besteht aus Lehrenden der Fakultäten und der ZEW der Leibniz Universität Hannover sowie Trainer/innen aus den Praxisfeldern.

Der Kurs bietet den Teilnehmenden strukturiert aufeinander aufbauend in Modulen die Möglichkeit, ihre Schlüsselkompetenzen bezüglich ihrer beruflichen Handlungskompetenz zu überprüfen und zu verbessern. Dabei liegt der methodische Schwerpunkt im ganzheitlichen Lernen. Bei den Kursen, die in 2007 liefen steht insbesondere das individuelle Kompetenzprofil der Teilnehmenden im Vordergrund. Dazu wurde das Lehrgangskonzept, ausgehend von der Evaluation von Prof. Dr. Gnahn (siehe Bericht 2005) verändert und auf den Bedarf der Teilnehmenden reagiert. Eine prozessorientierte Konzeption des Lehrgangs sorgt für eine beständige Reflektion seitens der Teilnehmenden hinsichtlich ihrer Kompetenzen und Ziele. Insbesondere die neu konzipierten Module „Auftakttag“, „Die Macht der Veränderung“ und „Abschlusscolloquium“ bieten neben den parallel zu den Seminaren angebotenen Coachingsitzungen sowie den späteren, selbsterfahrungsbezogenen Evaluationen einen Rahmen, in dem die Kompetenz- und Profilentwicklung stattfinden kann und gefördert wird.

Inhalte der Seminare und Termine in 2007 waren

- Auftakt: Das Kompetenzprofil
- Gesprächsführung
- Präsentationstraining
- Konflikttraining
- Kreativtraining
- Führungskompetenzen
- Gruppen- und Teamentwicklung
- Die Macht der Veränderung
- Abschlusscolloquium
- Weitere Termine: Treffen der Projektteams, Einzelcoaching, Gruppencoaching

Der siebte Lehrgang

Der siebte Lehrgang startete bereits im November 2006 mit 15 Teilnehmenden. Der Kurs wurde in 2007 weitergeführt und im Juni 2007 beendet. Dies war der letzte Kurs mit Eu-Kofinanzierung.

Zusatzseminar „Führung“

Für die Absolvent/innen der Kurse 1-7 wurde im Juli ein Zusatzkurs zum Thema „Führung“ durchgeführt. Daran haben 16 Personen teilgenommen. Der Kurs fand an zwei Tagen mit insgesamt 16 Unterrichtsstunden statt.

Der achte Lehrgang

Der achte Lehrgang startete im September 2007 mit 14 Teilnehmenden. Der Kurs wird in 2008 weitergeführt und im März enden.

Der neunte Lehrgang

Wegen der großen Nachfrage wurde ein paralleler Kurs gestartet. Der neunte Lehrgang startete im Oktober mit 13 Teilnehmenden. Der Kurs wird im April 2008 beendet werden.

Planung 2008

Zwei Kurse enden im Frühjahr 2008. Der Gesamtlehrgang wird in 2008 fortgeführt. Ein weiterer Beginn ohne EU-Kofinanzierung ist für Herbst 2008 vorgesehen.

7.3 Mediation

Dr. Martin Beyersdorf

Im Herbst 1998 startete die erste Zusatzqualifikation Mediation in Kooperation mit der „Mediationsstelle Brückenschlag e.V.“; inzwischen sind es in unterschiedlichen Kooperationen mit Partner/innen der Erwachsenenbildung – nach dem Modell der Universitären Seminarkurse – über elf Durchgänge geworden.

Die Fortbildung findet berufsbegleitend statt und richtet sich an Beschäftigte in Schulen und sozialen Einrichtungen sowie an Jurist/innen und Gesundheitsberufe. Die Fortbildung ist als niedrigschwelliger Einstieg in die Mediation konzipiert und umfasst 120 Unterrichtsstunden. Die Kosten betragen pro Person ca. 1.800 €. Diese Fortbildung ist zugleich der erste Teil des bundesweiten Zertifikates. Zusätzlich wurde eine zweite Kursstufe entwickelt und erfolgreich angeboten.

Im Berichtsjahr wurden die erste und die zweite Stufe der Fortbildung durchgeführt. Die Teilnehmenden konnten so das bundesweit einheitliche Zertifikat der Bundesarbeitsgemeinschaft Mediation erwerben.

Fortbildungsinhalte sind

- Methoden der Kommunikation im Konflikt,
- Verhandlung ohne Verlierer (Harvard-Konzept), Problemlösungsmethoden und Konsensverfahren,
- Mediationsphasen und phasenspezifische Interventionen,
- Fallannahme und Fallentwicklung,
- Geschichte, Grundsätze und Ethik der Mediation,
- Mediation im Feld zwischen Recht und Psychotherapie,
- Konflikt: Typologie, Dynamik, Analyse,
- Reflexion des eigenen (Konflikt-) Verhaltens in sozialem, professionellem und Themen bezogenem Kontext.

Zu den Fortbildungsmethoden gehören:

- Coaching,
- der Ansatz: Impulsreferat - Übung - Reflexion - Verallgemeinerung,
- Rollenspiel,
- Körperübungen,
- Video-Feedback,
- Intevision.

Die Teilnehmenden sind mit den Lehrenden, den Inhalten und den Ergebnissen sehr zufrieden; sie empfehlen die Veranstaltungen weiter. Aufgrund von Raumknapp-

heit muss auf Räume außerhalb der Universität ausgewichen werden. Teilveranstaltungen und der halbjährige Informationsabend finden nach wie vor an der Universität statt.

Mit diesen Angeboten konnten seit 1998 ca. 400 Teilnehmende erreicht und qualifiziert werden. Das Angebot hat sich in der regionalen Weiterbildungslandschaft eine sichere Position erarbeitet. Im Herbst 2007 wurde der zwölfte Grundlagenkurs (1. Stufe) erfolgreich abgeschlossen; eine Informationsveranstaltung fand für den dreizehnten Grundlagenkurs statt. Auch die Aufbaukurse erfreuen sich guter Nachfrage.

7.4 Theaterpädagogische Fortbildung für pädagogische Berufsgruppen

Ein Kooperationsprojekt des Theaterpädagogischen Zentrums Hannover (TPZ) und der Zentralen Einrichtung für Weiterbildung (ZEW)

Sylke Niemann, Britta Orzol

7.4.1 Die Idee und das Konzept

Im Mittelpunkt der „Theaterpädagogischen Fortbildung für pädagogische Berufsgruppen“ steht die Vermittlung theaterpädagogischer Methoden, aus denen sich die Teilnehmenden in je bestimmten, konkreten Berufsfeldern und pädagogischen Situationen bedienen können. Das Konzept beinhaltet einen lebendigen Wechsel von fachlichen Inputs, praktischen Übungen und Reflexion bezüglich der eigenen Erfahrungen und der Umsetzung in die jeweiligen pädagogischen Berufsfelder. Das Dozententeam setzt sich dabei aus erfahrenen Theaterpädagog/innen aus Hannover und Umgebung und aus Lehrenden der Leibniz Universität zusammen.

Die zu vermittelnden Inhalte sollen anschließend von den Teilnehmenden in ihren unterschiedlichen Kontexten nutzbar sein. Gemeinsam wurden das Fortbildungskonzept und ein Werbefolder von TPZ und ZEW entwickelt und im Verlauf der Durchgänge modifiziert. Um eine gut arbeitsfähige Gruppe zusammenzustellen, ist das Fortbildungskonzept auf pädagogische Berufsgruppen beschränkt, wie z.B. Lehrende an Hochschulen und Fachhochschulen, Lehrer/innen, Diplom- und Sozialpädagog/innen, Erzieher/innen usw.

Nach sechs gut besuchten und erfolgreichen Kursen startete im Februar 2007 der bereits siebte Durchgang.

7.4.2 7. Durchgang Februar 2007 bis Januar 2008

Unterrichtszeiten / Unterrichtsort

Die Fortbildung findet in den Räumen des Theaterpädagogischen Zentrums Hannover, Mühlenberger Markt 1 (in der IGS Mühlenberg) statt und wird über einen Zeitraum von einem Jahr durchgeführt. Der Umfang der Fortbildung beträgt 120 Unterrichtsstunden. Im 7. Durchgang waren die Stunden folgendermaßen verteilt: 12 Einzelveranstaltungen à fünf Unterrichtsstunden Freitag 16.45 bis 21.00 Uhr, drei Wochenendveranstaltungen à zehn Unterrichtsstunden Freitag 16.45 bis 21.00 Uhr / Samstag 10.00 bis 14.15 Uhr und eine Blockveranstaltung

mit 30 Unterrichtsstunden in den Räumlichkeiten der Bundesakademie für kulturelle Bildung in Wolfenbüttel.

Fortbildungsthemen und Dozent/innen

Das Dozententeam setzt sich aus Lehrenden der Leibniz Universität Hannover, praxiserfahrenen Dozent/innen des Theaterpädagogischen Zentrums Hannover, und Theaterpädagog/innen und Schauspieler/innen aus Hannover und Umgebung zusammen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Themen und Dozent/innen des 7. Durchgangs der „Theaterpädagogischen Fortbildung für pädagogische Berufsgruppen“ 2007. Inhalte und personelle Besetzung entsprachen dem 6. Durchgang, nur die Grundlagenkurse Atmen – Stimme – Sprechen – Text I und II wurden von Dorothee Zapke übernommen (vorher Arndt Schwichtenberg).

Thema	Stundenzahl	Dozent/in
Einführungsveranstaltung: „Ins Spiel kommen“	10	Sylke Niemann Hans Zimmer
Körpersprache / Körperausdruck I	5	Dorothee Zapke
Einführung in die Methoden Viola Spolins	5	Rosl Blase-Willmer
Maskenbau und Maskenspiel	10	Rosl Blase-Willmer
Körpersprache / Körperausdruck II	5	Dorothee Zapke
Improvisationstheater nach Keith Johnstone	5	Marc Beinsen
Atmen – Stimme – Sprechen – Text I	5	Dorothee Zapke
Atmen – Stimme – Sprechen – Text II	5	Dorothee Zapke
Chorisches Spiel	5	Ruth Rutkowski
Minidramen an ungewöhnlichen Spielorten	10	Sylke Niemann Hans Zimmer
Theatertext und Inszenierung; Methodische Ansätze zur Inszenierung eines Theatertextes	5	Hans Zimmer
Theater der Unterdrückten / Theater der Befreiung – Augusto Boal	5	Sandra Masemann
Sehr komisch! Aber wieso? – Entwicklung komischer Szenen	5	Hans Zimmer
Szenisches Schreiben	5	Hans Zimmer

Mosaik der Miniaturen - Vom Minutentraining zur Szenencollage	5	Ruth Rutkowski
Erarbeitung einer Abschlusspräsentation in der Bundesakademie Wolfenbüttel	30	Sylke Niemann Hans Zimmer

Die Teilnehmer/innen

Im 7. Durchgang nahmen 19 Personen an der Fortbildung teil. Sie standen teilweise noch auf der Warteliste, wurden durch die Presse oder durch das an die Schulen und sozialen Einrichtungen in Hannover und Region versandte Faltblatt auf das Fortbildungsangebot aufmerksam. Wie schon in den Vorjahren haben sich auch für den 7. Durchgang zunehmend Teilnehmer/innen auf Empfehlung von Kolleg/innen (ehemalige Teilnehmende!) angemeldet.

13 Teilnehmende kamen aus Hannover, drei aus der Region und drei reisten aus Verden und Lüneburg an. Während der ersten Durchgänge der Fortbildung setzte sich der Teilnehmerkreis fast ausschließlich aus Lehrerinnen und Lehrern zusammen. Seit drei Jahren melden sich zunehmend auch andere pädagogische Berufsgruppen an (Erzieherinnen, Sozialpädagog/innen, Diplom-Pädagog/innen u.a.).

Von 19 Teilnehmenden haben 18 die Fortbildung mit einem Zertifikat abgeschlossen. Eine Teilnehmerin hat sich entschieden, die Fortbildung nicht zu beenden, da sie neben ihrem Beruf zeitgleich eine weitere zeitlich aufwendige Fortbildung begonnen hatte und die Arbeitsbelastung zu groß wurde.

Der Personenkreis setzte sich wie folgt zusammen:

Altersverteilung:

18 – 30 Jahre	3
31 – 40 Jahre	10
41 – 50 Jahre	2
über 50 Jahre	4

Geschlecht:

Frauen:	18
Männer:	1

Berufsgruppe:

Lehrer/-innen / GS:	1
Lehrer/-innen / RS:	2
Lehrer/-innen / Gym:	4
Lehrer/-innen / KGS:	2
Lehrer/-innen / Förderschule	2
Erzieher/-innen:	5
Sozialpädagoge/in:	2
Diplom-Heilpädagogin:	1

Erfahrungen mit dem 7. Durchgang der Fortbildungsmaßnahme

Die Fortbildung wurde begleitet und über Gruppenreflexion in den verschiedenen Stadien, Abschlussgespräche und einem Fragebogen (Rücklauf: 15 von 18) ausgewertet.

Die Fortbildungsmaßnahme wurde sehr gut angenommen, die Teilnehmenden ließen sich motiviert auf die zahlreichen Angebote ein. Das Angebotsspektrum wurde als vielseitig und für die eigene Berufstätigkeit und Erweiterung der persönlichen Kompetenzen als ausgesprochen bereichernd empfunden.

Die Fortbildungsinhalte entsprachen den Erwartungen und beruflichen und persönlichen Zielen der Teilnehmenden.

Drei TN werden das erworbene Zertifikat zum Aufbau einer Lehrbefähigung „Darstellendes Spiel“ in der Sekundarstufe II nutzen. Drei TN möchten die Fortbildung zum Aufbau von AGs/Wahlpflichtkursen in Schulen oder im außerschulischen Bildungsbereich nutzen. Drei weitere TN sehen die Fortbildung als berufliche Zusatzqualifikation oder Erweiterung ihres Berufsprofils, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern soll und vier TN wollen die durch die Fortbildung erworbene Methodenvielfalt nutzen, um ihre Unterrichtspraxis abwechslungsreicher zu gestalten. Zwei TN gaben an, dass die Fortbildung ihrer persönlichen Weiterbildung und Weiterentwicklung gedient habe.

Ansonsten gab es aufgrund der heterogenen Gruppe ein breites Spektrum der beruflichen Nutzung:

- Einführung Theaterpädagogik in der Elementarpädagogik (Kindergarten/Hort)
- Einführung Theaterpädagogik an einer Schule für geistig behinderte Kinder
- Theatergruppe für Menschen mit Behinderungen anleiten
- Theaterarbeit mit Menschen im Ruhestand
- Das Medium Theater nutzen, um das Sozialverhalten in Schulklassen zu verbessern
- *Erweiterung des Methodenspektrums in allgemeinbildenden Fächern*
- *Erweiterung im ästhetischen Handeln: Körper/Stimme/Sprache/Licht/Raum*
- *Einsatz von Theaterpädagogik in der Elementarpädagogik (Kita)*
- *Verbindung zwischen Bildender Kunst und Theater schaffen (Performance)*
- Erweiterung der persönlichen Erfahrungen und Kompetenzen durch Theaterpädagogik
- Theaterpädagogik als Methode in der Bildungsarbeit mit Erwachsenen einsetzen
- Einsatz von Stimme im Beruf
- Optimierung der eigenen Präsentation im beruflichen Feld u.a.m.

Der Schwerpunkt lag im Bereich der schulischen Nutzung von Theaterpädagogik. Es lässt sich aber eine deutliche Erweiterung der beruflichen Nutzung auch von anderen pädagogischen Berufsgruppen beobachten. Diese Tendenz ist ganz im Sinne des Konzepts dieses Fortbildungsangebotes.

Als persönliche Ziele wurden überwiegend folgende Stichworte genannt

- Einblicke in unterschiedliche Formen des Theaterspiels bekommen
- Persönlichkeitsentwicklung im künstlerischen und kreativen Bereich
- Erste Erfahrungen im Schauspiel sammeln
- Eigene Theater-Erfahrungen erweitern/Interesse am Theater
- Neue Methoden an die Hand bekommen, um das „Lernen zu lernen“
- Theater als Mittel der persönlichen Ausdruckserweiterung
- Einblicke in die theaterpädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen bekommen
- Selbsterfahrung/Körperarbeit
- Eigen- und Fremdwahrnehmung über theaterpädagogische Methoden sensibilisieren
- Erweiterung des persönlichen Horizonts
- Präsenz/Kommunikation/Perspektivisches Handeln
- Schüchternheit überwinden durch Präsentation auf der Bühne
- Flexibleres Reagieren im Berufsalltag
- Spaß mit anderen theaterinteressierten Menschen haben
- Neue Menschen kennenlernen
- Lust am Spiel
- Spaß haben

Aussagen der Teilnehmenden zur Gesamtbildung

Die Gruppe wurde als sehr arbeitsfähig wahrgenommen, das Arbeitsklima als sehr angenehm erlebt. Die Fortbildungsinhalte wurden durch die Dozent/innen verständlich und nachvollziehbar vermittelt. Der Wechsel von fachlichen Inputs, praktischen Übungen und Reflexion wurde als ausgewogen erlebt. Die Fortbildungsbetreuung verfügte über fundierte Sachkenntnis und schuf ein angenehmes Lernklima. Insgesamt wünschten sich die Teilnehmenden noch mehr Praxisbezug, besonders die vier Erzieherinnen und eine Heilpädagogin, da es für sie keinen thematischen Schwerpunkt gab.

Alle Teilnehmenden würden den Besuch dieser Fortbildung Ihren Kolleg/innen weiterempfehlen.

Anregungen der Teilnehmenden für den Folgekurs

Das Fortbildungskonzept wurde bestätigt. Als besonderes Erlebnis wurde wieder die Abschlussveranstaltung in Wolfenbüttel erwähnt. Dort konnte mit ausreichend Zeit und intensiver Betreuung durch zwei Dozent/innen eine Inszenierung erarbeitet werden.

In den Zwischenreflexionen und Evaluationsbögen wurden folgende Anregungen für die Zukunft genannt:

- Mehr Zeit für gemeinsame Erlebnisse in der Großgruppe in Wolfenbüttel
- Die Blockwoche sollte nicht im Januar stattfinden, da dort die Halbjahreszeugnisse/Zeugniskonferenzen liegen. (Beginn der Fortbildung im März, Ende im Februar)
- Aufbauende Angebote nach der Fortbildung, z.B. zum Thema Lichttechnik oder Praxisangebot „Theaterpädagogik für Erzieher/innen“
- Mehr Methodik/Didaktik berücksichtigen

7.4.3 Ausblick auf den 8. Durchgang April 2008 bis März 2009

Am 04./05. April 2008 startet der nunmehr 8. Durchgang der Fortbildung für pädagogische Berufsgruppe. Durch Verschicken von Werbefoldern, Ankündigungstexte in der Presse und Empfehlungen ehemaliger Fortbildungsteilnehmer/innen wurden die neuen Teilnehmenden auf das Angebot von ZEW und TPZ aufmerksam.

Aufgrund der Fragebogenauswertung und der Gruppenreflexion mit den Teilnehmenden des 7. Durchgangs werden folgende Änderungen vorgenommen:

- Der Beginn der Fortbildung wurde verschoben auf das Frühjahr und endet vor den Osterferien des Folgejahres, da die Abschlussveranstaltung im Januar mit den Halbjahreszeugnissen kollidierte, was für Lehrer/innen zunehmend ein Problem darstellte.
- Änderungen in den thematischen Angeboten: Improvisationstheater wird wegen der großen Nachfrage auf zwei Termine ausgeweitet. Es werden einige neue Aspekte angeboten: „Haltung, Ausdruck und Präsenz auf der Bühne“, „Methoden der Theaterarbeit zur sprachlichen Förderung“, „Über den Einsatz von Musik auf der Bühne“ u.a.

Die Einheiten „Methoden Viola Spolins“ und „Maskenbau/Maskenspiel“ werden im nächsten Durchgang nicht angeboten, da die Dozentin im Sabbatjahr ist.

Ich werde die Fortbildungsleitung mit Ende des 7. Durchgangs der Fortbildung „Theaterpädagogik für pädagogische Berufsgruppen“ nach vielen Jahren abgeben. Meine Nachfolge wird Anja Neideck (Mitarbeiterin am Theaterpädagogischen Zentrum Hannover) übernehmen.

An dieser Stelle bedankt sich Sylke Niemann bei Britta Orzol von der ZEW für die konstruktive und stets freundliche Zusammenarbeit!

7.5 Die Offene Universität für Frauen

Dr. Haide Manns, Britta Orzol

Die *Offene Universität für Frauen* ist ein viersemestriges wissenschafts- und praxisorientiertes Weiterbildungsprogramm, das sich an Frauen aller Altersstufen mit unterschiedlichen Bildungsbiografien richtet. Es ist gedacht für Frauen, die sich in einer Lebensphase der privaten und beruflichen Neuorientierung befinden. Lebensführungs- und Arbeitskompetenzen stehen im Mittelpunkt eines Lernarrangements, das Selbständigkeit und selbstgesteuertes Lernen zielgerichtet fördert. Bis jetzt haben ca. 300 Frauen die *Offene Universität für Frauen* besucht. Außerdem befinden sich etwa 100 Frauen in den laufenden Semestern.

Das Programm begann im Wintersemester 2000/01 und besteht inzwischen aus drei parallel laufenden Seminaren am Vormittag mit jeweils 23-27 Teilnehmerinnen.

Das seit dem Wintersemester 2003/2004 in Kooperation mit dem Bildungswerk Ver.di angebotene dreisemestrige *Seminarprogramm für berufstätige Frauen* wird wegen der Nachfrage der Teilnehmerinnen inzwischen auch viersemestrig durchgeführt. Neben berufstätigen Frauen besuchen auch Frauen, die in absehbarer Zeit erwerbstätig werden wollen, den Abendkurs. Inhalte und Schwerpunkte liegen hier stärker auf berufsrelevanten Fragestellungen.

Sitzungsinhalte sind u.a. Trainings in den Bereichen Beobachten und Wahrnehmen, Gesprächsführung, Konfliktmanagement, Zeitmanagement, Präsentationstechniken, Vortragsmethoden, Zielfindung und -planung. Zusätzlich werden Themen aus der Lebens- und Arbeitswelt von Frauen im Zusammenhang mit wissenschaftlichen Lern-, Lese- und Schreibmethoden sowie Textanalyse abgehandelt.

Am Anfang der gemeinsamen Arbeit werden die Themenschwerpunkte vorgegeben. Im Mittelpunkt stehen Fragen, die im sozialen Umfeld angesiedelt sind (Familie/Sozialisation; Geschlechterrollen; Vereinbarkeit von Beruf und Familie). Anschließend bestimmen die Lernerinnen die Themenauswahl über einen „Themenspeicher“ mit. Wir beobachten, dass sich die Themenwünsche im Laufe der Arbeit vom engeren sozialen Umfeld auf gesellschaftliche bzw. aktuelle gesellschaftspolitische Sachverhalte und philosophische Grundfragen verlagern. Der Bereich Kommunikation, der in allen Semestern thematisiert und mit praktischen Übungen verflochten ist, ist den Frauen besonders wichtig. Das gilt sowohl für die Anwendung des Gelernten in den Seminarsitzungen als auch im privaten und beruflichen Alltag.

Die in den Vormittagskursen durchgeführte Einführung in die *Internet- und Emailnutzung* erhöht deutlich das Interesse der Frauen an den Neuen Medien. (z.B. Chancen auf einen guten Praktikumsplatz, Wissen aus dem Internet, Kommunikation über Email oder auch gruppeneigene Homepage). Zu beobachten ist ein Wandlungsprozess von weniger Einsteigerinnen hin zu mehr Angeboten für Fortgeschrittene wie z.B. Serienbrief, Powerpoint und Excel.

Das erstmals im Sommersemester 2005 erprobte Konzept *Lernberatung* ist seit Wintersemester 2005/2006 aufgrund seiner positiven Resonanz ein fester Bestandteil der ersten zwei Semester. Eine darauf spezialisierte Gastdozentin führt die Lernberatung durch (ca. 20 U-Stunden pro Kurs). Diese vermittelten Verfahren kollegialer Beratung sollen zukünftig den Teilnehmerinnen helfen, sich gegenseitig bei individuellen Lernanliegen selbständig zu unterstützen. Auf diese Weise erhöhen sich im Gesamtprogramm die Anteile selbstgesteuerter Lernprozesse.

Durch die Vorträge der *Gastdozent/innen* - von außerhalb und innerhalb der Universität - kann inhaltlich ein hohes Maß an Interdisziplinarität gewährleistet werden.

Auf besonderes Interesse sind folgende Spezialthemen gestoßen:

- Pädagogischer Konstruktivismus
- Religionswissenschaft (z.B. zum Verhältnis von Religion und Kultur)
- interkulturelle Fragen (z.B. Frauen in anderen Kulturen)
- Sozialisation (Familie, Jungen- und Männersozialisation)
- Beruf und Familie
- Schlüsselkompetenzen/Glaubenssätze
- Führungskompetenzen
- Kreative Schreibwerkstatt

In Kooperation mit der *Koordinierungsstelle „Frau & Beruf“* erhalten die Frauen darüber hinaus wichtige Informationen über den regionalen Arbeitsmarkt und berufliche Chancen sowie Hinweise zu Fragen der eigenen Altersversorgung. Sie nehmen auch individuell das Beratungsangebot der Koordinierungsstelle wahr.

Besondere Angebote in der „Offenen Universität für Frauen“:

Der Alumni-Abend

Einmal im Semester *findet* freitags ein Alumni-Abend statt. Dieser Abend fördert die Netzwerkbildung für ehemalige und aktuelle Teilnehmerinnen der Offenen Universität über den einzelnen Kurs hinaus. Aber auch interessierten Angehörigen und Bekannten steht diese Veranstaltung offen. Der Alumni-Abend bietet den Frauen (und auch Männern) einen Vortrag (bisher z.B. eine Journalistin berichtet über ihre beruflichen Tätigkeiten, die Leiterin des Referates für interkulturelle Aufgaben trägt über Lebensstile und -entwürfe von Frauen mit Migrationshin-

tergrund vor, Vorträge der Vorsitzenden des Landesfrauenrates Niedersachsen, der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hannover und einer ehemaligen niedersächsischen Ministerin) mit Diskussion. Beim anschließenden geselligen Beisammensein findet semesterübergreifend ein Austausch zwischen den Frauen statt.

Das Erfolgsteam

Das Konzept des Erfolgsteams, das nach dem 4. Semester angeboten wird, hat die Funktion, die Frauen beim Übergang von der Weiterbildung zu den nächsten beruflichen oder persönlichen Perspektiven zu begleiten.

Verschiedene Methoden und Interventionstechniken aus dem Bereich der Kollegialen Beratung und des Coaching zielen darauf, die Frauen, die dieses Angebot annehmen, bei der Konkretisierung der persönlichen und beruflichen Ziele zu unterstützen.

Das Literaturforum

Das im Wintersemester 2003 eingeführte Literaturforum kommt Lernbedürfnissen und Interessen vieler Frauen nach Ergänzung und Vertiefung von Fachthemen entgegen. Ziel ist, eine Erweiterung der Perspektiven auf die Lage der Frauen in der Gesellschaft z.B. über das Medium Roman zu ermöglichen. (u.a. Anna Seghers, Ingeborg Bachmann, Elfriede Jelinek) Unter Anleitung einer Germanistikdozentin werden Konfliktsituationen von Frauen in verschiedenen Lebenslagen vor ihrem zeitgenössischen Hintergrund ihrer jeweiligen Lebens- und Arbeitswelt analysiert, interpretiert und diskutiert.

Die September-Uni

Die im Herbst 2004 erstmals durchgeführte September-Uni ist aufgrund der von den Frauen als zu lang empfundenen Sommerferien eingerichtet worden. Die verschiedenen Angebote an die Frauen (auch an die Ehemaligen) sind auch im September 2007 wieder gut angenommen worden (75 TN). Inhaltlich bot die September-Uni die Möglichkeit, dem Wunsch vieler Frauen nach Vertiefung von Themen wie „Sozialpsychologie“, „Der systemische Blickwinkel“, „Literatur“, „Männlichkeit“ und „Powerpoint“.

Im Sommersemester 2008 wird als ein neues Element ein „semesterübergreifendes Vertiefungsangebot“ im Bereich Kommunikation in die Probephase gehen.

Insgesamt haben sich in den Sitzungsstrukturen verschiedene Bausteine etabliert. Neue Entwicklungen entstehen vor allem im Zusammenhang mit mündlichen Rückmeldungen der Frauen und der schriftlichen Evaluation.

7.6 Nachhaltige Abwassernutzung im Mittelmeerraum (Zero-M, MEDA) (EU)

Dr. Martin Beyersdorf, Gerd Wach, Erika Villa

Gemeinsam mit der Lehrenden der Universität und der target GmbH wurden bereits im Jahre 2002 Vorarbeiten für ein umfangreiches Umweltkommunikationsprojekt zum Thema „Wasser“ (Nutzung, Gewinnung, Einsparung, Aufbereitung usw.) für Mittelmeeranrainerstaaten realisiert (Italien, Marokko, Tunesien, Griechenland, Türkei und Ägypten).

Im Mittelpunkt der Leistungen der ZEW stehen didaktisch aufbereitete Umweltinformationen für Endnutzer/innen sowie für Multiplikator/innen und Entscheider/innen zur nachhaltigen (Ab-) Wassernutzung.

Mit dem von Österreich aus koordinierten Projekt konnte am 15.10.2003 begonnen werden, die Laufzeit beträgt vier Jahre. Das Finanzvolumen für dieses Projekt umfasst insgesamt gut 6.000 T€, auf die Leistungen der ZEW entfallen gut 180 T€.

Die von der ZEW erstellten Arbeitsmaterialien füllen komplett einen Aktenordner. Die Materialien sind in Englisch verfasst und ebenso auf CD erhältlich. In den Jahren 2006 und 2007 wurden diese Arbeitsmaterialien in den Mittelmeerländer erprobt. Zielgruppe sind Multiplikatoren aus den Kommunen, der Wasserwirtschaft und den Hochschulen, die die konkreten Kampagnen dann vor Ort umsetzen.

In der ZEW wurden in diesem Projekt Erika Villa, Gerd Wach und Dr. Martin Beyersdorf tätig. Erika Villa ist plangemäß im Jahr 2007 ausgeschieden; die „Restarbeiten“ werden von Gerd Wach und Martin Beyersdorf übernommen.

Das Gesamtprojekt wurde bei dem Beibehalt des Fördervolumens zeitlich gestreckt; es wird im Jahr 2008 abgeschlossen werden.

7.7 Business Coaching für Fach- und Führungskräfte in kleinen und mittleren Betrieben (KMU) (EU)

Dr. Ingeborg Wegehaupt-Schneider, Susanne Dräger, Eva Kristin Hellmann

Die berufsbegleitende Weiterbildung mit 220 Unterrichtsstunden richtet sich an Fach- und Führungskräfte, die Verantwortung für die Bereiche Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Führung tragen. Insbesondere Personen aus kleinen und mittelständischen Unternehmen in Niedersachsen werden mit dieser Weiterbildung angesprochen. Die Weiterbildung wurde im Jahr 2005 neu konzipiert und gestartet. Sie ist EU-kofinanziert.

Ziel des Curriculums ist der Erwerb von Coaching-Kompetenzen. Sie erschließt den Führungskräften die bessere Durchschaubarkeit von äußeren Anpassungszwängen, inneren betrieblichen Strukturen und Beziehungsmustern von Teams sowie von den eigenen persönlichen Möglichkeiten und Grenzen.

Die berufsbegleitende Weiterbildung qualifiziert durch die Vermittlung von Beratungskompetenzen zur Tätigkeit als interner Coach. Dabei stehen Beratungsmethoden, sowie methodische und theoretische Grundlagen der Organisations- und Personalentwicklung im Mittelpunkt. Die Module und Kurse im Einzelnen:

- Modul 1. Einführung in die Grundlagen der Beratung (40 Ustd.)
 - Einführung in die Grundlagen der Beratung
 - Rolle und Selbstverständnis, Ethische Grundlagen der Beratung
 - Wahrnehmungskompetenz, Diagnose- und Interventionskompetenz
- Modul 2. Methodenkompetenz (30 Ustd.)
 - Methoden aus humanistischen und systemischen Ansätzen (z.B. Psychodrama, systemische Techniken)
- Modul 3. Kontraktgestaltung (10 Ustd.)
 - Regeln zur Vereinbarung von Coachingprozessen
- Modul 4. Theoretische Grundlagen und ihre Erprobung (70 Ustd.)
 - Persönlichkeitsentwicklung
 - Entwicklung und Funktionsweise von Gruppen und Teams
 - Organisationsdiagnose und -entwicklung
 - Führung

- Modul 5. Coaching-Anlässe und Themen (30 Ustd.)
 - Macht
 - Genderkompetenz im Coaching

- Modul 7. Lehr-Coaching (30 Ustd.)

- Modul 6. Abschlusscolloquium (15 Ustd.)

Das Dozent/innen-Team besteht aus Lehrenden der Fakultäten und der ZEW der Leibniz Universität Hannover sowie Trainer/innen aus den Praxisfeldern.

An der Weiterbildung nehmen 17 Teilnehmende aus den unterschiedlichsten Branchen und Hierarchieebenen teil. Der Kurs wurde in 2005 begonnen und in 2007 erfolgreich beendet. Alle Teilnehmenden erhielten ein Zertifikat oder eine Teilnahmebescheinigung.

Planungen 2008

Für einen weiteren Kurs wurden EFRE-Fördermittel in 2007 beantragt, um einen weiteren Lehrgang für kleine und mittlere Unternehmen mit begleitenden Forschungsaktivitäten durchzuführen.

7.8 Weiterbildung Fachkräfte für integrative Lerntherapie

Britta Orzol

Die Zentrale Einrichtung für Weiterbildung hat im Januar 2005 vom Deutschen Seminar, Didaktik der deutschen Sprache und Literatur, an der Leibniz Universität Hannover einen Geschäftsführungsauftrag für diese Weiterbildung erhalten. Bereits im Vorfeld hatte die ZEW die Entwicklung des Angebotes unterstützt und beraten. Dies bezieht sich auch auf die Begleitung des Akkreditierungsverfahrens zum weiterbildenden Masterstudiengang.

Die fachliche Konzeptentwicklung und Umsetzung erfolgt(e) in Kooperation mit dem Arbeitsbereich Mathematikdidaktik der Universität Hamburg, Schwerpunkt mathematischer Anfangsunterricht, und dem Institut für Schul- und Hochschulforschung an der Universität Lüneburg sowie in Abstimmung mit dem FiL – Fachverband für integrative Lerntherapie e.V.

Nachdem sich für den geplanten Kurs IV in Lüneburg zum Oktober 2006 nicht genügend Teilnehmende angemeldet hatten, startete dieser um ein Semester verschoben im April 2007.

Kurs II endete im März 2007, wovon zehn Personen den Kurs mit einer Abschlussarbeit und Verteidigung dieser und eine Person mit einer mündlichen Abschlussprüfung beendet haben.

7.8.1 Zielsetzung

Lesen, richtig schreiben und rechnen zu können, sind für das Lernen und für das Leben in unserer Gesellschaft unerlässliche Voraussetzungen. Einem Teil der Schülerinnen und Schüler fällt aus verschiedenen Gründen dieser Zugang besonders schwer. Nicht selten damit verschwistert kommen Störungen der Aufmerksamkeit vor, mit oder ohne Hyperaktivität. Wenn innerschulische Förderung nicht zum Erfolg führt, ist außerschulische Hilfe erforderlich.

Lerntherapeutinnen und Lerntherapeuten sollen

- Schwierigkeiten solcher Kinder und Jugendlichen kompetent beurteilen,
- mögliche Ursachen und Folgen erkennen,
- Hilfe durch geeignete Institutionen vermitteln und
- selber angemessene Lerntherapie anbieten können.

Dazu bietet die Weiterbildung interessierten Personen Grundlagenwissen, Einstellungsanstöße und Handlungsfähigkeiten. Es soll als Modell zur Einrichtung weiterer Vorhaben an anderen Universitäten dienen.

7.8.2 Überblick

Das Programm umfasst 800 Stunden. Es besteht aus zwei Abschnitten von 420 bzw. 380 Stunden. Der erste Abschnitt wird mit einer Zwischenprüfung abgeschlossen. Der zweite Abschnitt ist auf zwei Jahre geplant und wird mit einer Abschlussprüfung beendet.

Die Seminarzeiten sind in der Regel einmal monatlich Freitagnachmittag / Samstag ganztags sowie pro Semester eine Blockwoche.

grundsätzliche Verteilung der Präsenzstunden			
<i>Lerntherapie/ Grundlagen</i>	<i>Mathematik</i>	<i>Schriftsprache</i>	<i>AD(H)S</i>
240 Stunden	200 Stunden	200 Stunden	160 Stunden

Inhalte

Lernvoraussetzungen und Lernbiografie	→ Entwicklungspsychologische Voraussetzungen
	→ Neuropsychologische Voraussetzungen
	→ Sensorische Voraussetzungen
	→ Gesellschaftliche Bedingungen
	→ Interaktion und Kommunikation

Lerntherapie/ Grundlagen	Mathematik	Schriftsprache	AD(H)S
-----------------------------	------------	----------------	--------

Großmodul Lerntherapie 1 <i>Psychologische und weitere theoretische Grundlagen, u.a.:</i> - <i>Konstruktivismus, Teufelskreis- Modell</i> - <i>Diagnostik</i> - <i>Gesprächsführung</i> - <i>Ethik</i>	Großmodul Mathematik 1 <i>Einführung in die mathematik- didaktischen Grundlagen</i>	Großmodul Deutsch 1 <i>Einführung in die sprachdidak- tischen Grundla- gen</i>	Großmodul AD(H)S 1+ 2 Medizinische, psychologische und pädagogi- sche Sicht - <i>Erscheinungs- formen u. Diagnostik</i> - <i>Auswirkungen von AD(H)S in Schule und Elternhaus</i>
Großmodul Lerntherapie 2 <i>Praxisgrundlagen, u.a.:</i> - <i>Berich- te/Gutachten</i> - <i>Supervision</i> - <i>Elternarbeit</i> - <i>Entspannungsver- fahren</i>	Großmodul Mathematik 2 <i>Förderung und Lerntherapie rechenschwacher Kinder</i>	Großmodul Deutsch 2 <i>Förderung und Lerntherapie bei LRS</i>	Großmodul AD(H)S 3 <i>Förderung und Therapie bei AD(H)S</i>

Risikofaktoren aus der Sicht	... der Ohrenheilkunde
	... der Augenheilkunde
	... der Kinder- und Jugendpsychiatrie

Die Gegenstände der vier Bereiche Lerntherapie/Grundlagen, Mathematik, Deutsch und AD(H)S sind nach inhaltlichen Gesichtspunkten auf die sieben Semester verteilt. Die Abwahl eines der Fächer Mathematik, Schriftsprache oder AD(H)S ist möglich.

7.8.3 Auszug der Ausschreibung für den 4. Kurs ab April 2007

Während der Weiterbildung ist ein *Praktikum* abzuleisten. Vorgesehen ist, dies in verschiedenen Einrichtungen zu tun, wovon mindestens eine Praktikumsstelle eine FiL- anerkannte lerntherapeutische Praxis sein sollte. Das Praktikum umfasst

zunächst max. 60 Stunden Hospitation und soll in teilweise oder ganz eigenständige lerntherapeutische Tätigkeit übergehen. Der eigenständige Anteil des Praktikums umfasst mind. 240 Stunden.

Die mit dem Praktikum verbundene *Supervision* – ca. 75 Stunden – wird zum größeren Teil in der Gruppe durchgeführt, und zwar in die Weiterbildung integriert. Der kleinere Teil ist als Einzelsupervision zu absolvieren und wird z.T. in den lerntherapeutischen Einrichtungen in unmittelbarer Verbindung mit dem Praktikum vereinbart werden können.

Zulassungsbedingung ist ein einschlägiger Studienabschluss (einschließlich z.B. der des Lehramtes an Grund- und Hauptschulen oder der Diplom-Sozialpädagogik). In geeigneten Fällen können Ausnahmen von den Zulassungsbedingungen gemacht werden. Gute Deutschkenntnisse werden vorausgesetzt. Eine mindestens einjährige Berufserfahrung ist nachzuweisen; Erfahrung in geeigneten Praxisfeldern ist erwünscht; sonst wird vorausgesetzt, dass sie mit Beginn der Weiterbildung aufgenommen wird. Ferner ist bei der Anmeldung ein Praktikumsplatz nachzuweisen.

Das Studienentgelt beträgt insgesamt 8.000 € (verteilt auf drei Jahre). Bei Anmeldung für nur zwei der drei Wahlfächer ermäßigt sich das Studienentgelt auf 7.200 €.

Es wird beabsichtigt – kann aber derzeit nicht garantiert werden –, das Weiterbildungsprojekt in ein berufsbegleitendes Masterstudium zu überführen. Zielvorstellung ist ein Studiengang für Lerndiagnose, Lernförderung und Lerntherapie in den Bereichen LRS, Dyskalkulie und AD(H)S mit dem Abschluss MA, Master of Arts.

7.8.4 Struktur der Teilnehmenden

Im März 2007 wurde Kurs II erfolgreich beendet. Kurs III startete im Oktober 2006 mit ursprünglich 26 Personen und Kurs IV begann im April 2007 in Lüneburg mit 21 Personen. Bei beiden derzeit laufenden Kursen sind leider vorzeitig jeweils fünf Personen ausgeschieden.

Die Teilnehmenden kommen weitestgehend aus den alten Bundesländern, vorwiegend aus Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen und Schleswig-Holstein.

Die Geschlechterverteilung in allen vier Kursen war und ist anhaltend gleich, d.h. Männer sind äußerst stark unterrepräsentiert. Der Lüneburger Kurs ist gar ein reiner Frauen-Kurs, da der einzige Mann seine Anmeldung wieder zurückgezogen hat.

Bezüglich der Altersstruktur ist es so, dass weitestgehend Personen im mittleren Alter teilnehmen. Die Zahl der Jüngeren und Älteren ist dagegen recht gering.

Da das Programm speziell auf diese Berufsgruppe zugeschnitten ist, besteht ein Großteil der Kurse aus Lehrern und Diplom- und Sozialpädagogen. Andere Berufsfelder im pädagogischen/sozialen Bereich sind dagegen seltener vertreten. Für „Berufsfremde“ ist dieses Angebot nicht geeignet.

Die Statistik der derzeit laufenden Kurse:

	Kurs III	Kurs IV
Frauen	25	20
Männer	1	1
20-30 Jahre	3	2
30-40 Jahre	9	6
40-50 Jahre	10	8
50-60 Jahre	4	5
über 60 Jahre	-	1
Lehrer	6	10
Dipl.-Pädagogen/ Dipl.-Sozialpädagogen	11	5
Ergotherapeuten/Logopäden	2	-
Erzieher	1	1
Sonstige	6	5
Niedersachsen	14	6
Hessen	2	1
Schleswig-Holstein	2	5
Nordrhein-Westfalen	7	5
Hamburg		1
Mecklenburg-Vorp.		1
Brandenburg		1
Bayern		1

Hauptgrund für die Teilnahme war der Wunsch nach Erweiterung des Wissens und der beruflichen Kompetenzen, einer fundierten und anerkannten Ausbildung sowie die Erschließung neuer Tätigkeitsfelder (z.B. Selbstständigkeit).

Die Seminare waren und sind bestimmt durch die engagierte und konzentrierte Arbeit der Teilnehmenden, die hoch motiviert sind und permanent das Gelernte auf ihr eigenes Erfahrungs- und Arbeitsfeld beziehen und nach Transfermöglichkeiten suchen.

7.8.5 Weitere Entwicklung

Die Nachfrage nach einem qualifizierten Angebot im lerntherapeutischen Bereich ist nach wie vor ungebrochen.

Voraussichtlich im April 2008 wird in Hannover ein weiterer Kurs (Kurs V) starten.

7.9 Beraterin für interkulturelle Fragestellungen

Dr. Martin Beyersdorf

Die ZEW ist strategische und Entwicklungspartnerin im EQUAL-Projekt „ALBuM“ – Arbeitsprozessorientiertes Lernen und Beraten mit und für Migrantinnen und Migranten“. Das Projekt wurde initiiert vom Verein Nds. Bildungsinitiativen (VNB) und Arbeit und Leben Hannover.

Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL der Antrag zur Förderung der Entwicklungspartnerschaft (EP) ALBuM bewilligt. ALBuM versteht sich als ein zentrales Element einer Offensive für Migranten/innen im Wirtschaftsraum Hannover, um Diskriminierung und Ausgrenzung auf dem Arbeitsmarkt vorzubeugen. Vorrangige Ziele sind

1. die Unterstützung von Migranten/innen, die im Arbeitsprozess stehen,
2. die Aktivierung von gut qualifizierten Migranten/innen,
3. die Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen, die von Migrant/innen geführt werden,
4. die Unterstützung von Unternehmen, in denen viele Migranten/innen arbeiten, diese interkulturelle Kompetenz als Wettbewerbsvorteil zu nutzen.

ALBuM bilden insgesamt acht operative Teilprojekte, die von sechs verschiedenen Partnern verantwortlich durchgeführt werden. Die Landeshauptstadt Hannover – Volkshochschule – übernimmt die Koordination und die Mittelverwaltung. Die beteiligten operativen Partner sind neben dem VNB:

- Kargah e.V.,
- Bildungsverein e.V., Arkada e.V.,
- Arbeit und Leben gGmbH Mitte und die
- AG MigrantInnen und Flüchtlinge Nds.

Die Aktivitäten von ALBuM bieten ein vielfältiges und bedarfsorientiertes Angebot, dass auf folgenden drei Säulen basiert:

1. Ressourcenorientierte Qualifizierung von Migranten/innen
2. Verzahnung von Organisationsentwicklungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen in Migrantenunternehmen
3. Förderung des interkulturellen Dialogs und des Konfliktmanagements in Unternehmen mit einem hohen Migrantenanteil.

Die Aufgaben der ZEW liegen in der Beratung und Unterstützung des didaktischen Konzepts, der Übernahme von Lehrleistungen durch Dozent/innen der ZEW sowie in der Mitgestaltung der Abschlussprüfungen.

Das Konzept umfasst 800 Unterrichtsstunden in Teilzeit. Es hat erfolgreich im Mai 2006 in Hannover begonnen. Eine Fortbildungsgruppe konnte das Programm im Jahre 2007 erfolgreich abschließen.

Weitere Informationen über die Entwicklung des Gesamtkonzepts gibt es im Internet unter <http://www.amfn.de/album1.htm>.

7.10 Innovative Kompetenzen für Handwerk und KMU (IKHK) (EU)

Dr. Martin Beyersdorf

Zielsetzung des geplanten Fortbildungsangebots ist der Transfer von Expertenwissen aus Universitäten, Fachhochschulen sowie aus Demonstrations- und Pilotprojekten (FuE) in Unternehmen des produzierenden Gewerbes und des Handwerks in Niedersachsen.

Die Anwendung innovativer Technologien, Materialien und Verfahren steigert die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, eröffnet neue Märkte und Kundengruppen und trägt zur Existenz- und Beschäftigungssicherung bei. Die Fortbildungen bieten den Unternehmen Ansätze für den Einsatz innovativer Konzepte und Technologien in ihren wirtschaftlichen Tätigkeitsfeldern.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Schmittmenge von Energie und Klimaschutz auf der einen Seite sowie betriebswirtschaftlichen Leistungen (Einsparungen für die Betriebe) auf der anderen Seite.

Das Projekt bezieht die relevanten regionalen Akteure ein (Beteiligung in Form einer Steuerungsgruppe):

- Klimaschutzagentur Region Hannover und das Netzwerk Wissenschaft der hannoverschen Hochschulen,
- proKlima (enercity, Stadtwerke Hannover),
- Kooperationsstelle Hochschulen – Gewerkschaften (Hannover-Hildesheim) und DGB Region Niedersachsen Mitte und
- target GmbH.

Das Projekt hat am 1.2.2006 begonnen und endete am 30.6.2007 mit der zugehörigen EU-Förderperiode.

Das Projekt gliedert sich in folgende Abschnitte:

1. Identifikation der regionalen Partner und Beschreibung der Aufgaben
2. Identifikation der Zielgruppen und der Themen
3. Erstellung von Teilnahmeunterlagen und Bewerbung der Veranstaltungen
4. Durchführung und Auswertung der Veranstaltungen
5. Veröffentlichung der Arbeitsmaterialien

Die ersten vier Schritte wurden im Jahr 2006 umgesetzt. Überwiegend haben sich Beschäftigte der Gewerke Heizung und Tischlerei beteiligt. Die Veranstaltungen fanden teilweise in der ZEW, aber auch in Betrieben und in der IHK Hannover statt.

Insgesamt wurden 24 Veranstaltungen für Handwerk und KMU in drei Themenprofilen durchgeführt. Hinzu kam die Erstellung nachhaltig verwendbarer Informations- und Bildungsunterlagen, die inzwischen zwei Aktenordner füllen. Die Lehrenden kamen aus Universitäten, Fachhochschulen sowie aus Demonstrations- und Pilotprojekten (FuE); die Lehrendenteams für die Veranstaltungen wurden darüber hinaus nach Möglichkeit mit versierten Praktiker/innen besetzt, damit der Transfer bereits in der Planung berücksichtigt wird (Theorie-Praxis-Tandems).

Bei den thematisch in Frage kommenden Handwerksbetrieben und auch in den entsprechenden kleinen und mittleren Unternehmen stellen Frauen (noch) eine Minderheit dar. Gerade vor diesem Hintergrund hat sich das umsetzende Konsortium darum bemüht, die Fortbildungsinhalte gendgerecht darzustellen und zugleich Frauen für die Teilnahme an den Qualifizierungsmaßnahmen zu motivieren.

Die Veranstaltungen bündelten sich in drei Themenprofilen:

1. Effizienztechnologien in produzierenden Unternehmen
2. Innovative Baumaterialien im Wohnungsbau und der Gebäudemodernisierung (insbesondere neue Dämmstoffe)
3. Die Zukunft ist erneuerbar – Entwicklungstrends und Technologien für eine nachhaltige Energieerzeugung

Die Gesamtkosten betragen gut 270.000 €; für die Deckung der anfallenden Kosten standen ca. 120.000 € zur Verfügung. Für die Kofinanzierung wurde über die Lohnausfallkosten (ca. 90.000 €) hinaus mit öffentlichen Mitteln finanzierte Stellenanteile eingesetzt (50% Leitungsanteil sowie zusätzlicher Verwaltungsanteil, ca. 60.000 €). Diese Stellenanteile verorten sich in der Steuerungsgruppe.

Als Anschlussprojekt wurde im Jahre 2007 das „Wissens- und Kommunikationsportal Energieeffizienz für KMU des produzierenden Gewerbes – WKEE“ beantragt. Mit einer endgültigen Entscheidung über die Förderung aus EFRE-Mitteln im Rahmen der niedersächsischen EU-Hochschulförderlinie ist 2008 zu rechnen.

7.11 Blended Learning: Energie und Bau, Gesundheitsschutz und Bau sowie Baulenkung

Susanne Hermeling, Silke Cordts, Dr. Martin Beyersdorf

Nach wie vor erfreuen sich die beiden Kooperationsprojekte www.enerbau.de und www.ecokurs.de einer sehr guten Nachfrage. Auf den genannten Internetseiten können Sie sich einen ersten Überblick verschaffen.

In der Kooperation von der Architektenkammer Niedersachsen, targetGmbH und der ZEW wurden für Architekt/innen und Fachplaner/innen zwei Weiterbildungskonzepte entwickelt, die E-Learning und Präsenzphasen attraktiv miteinander verbinden. Die Entwicklungsphasen wurden finanziell unterstützt durch die Deutsche Bundesumweltstiftung und das Wirtschaftsministerium (Förderung innovativer Projekte). Beide Konzepte wurden im Jahre 2005 ausgezeichnet durch die UNESCO als Referenzprojekte für die Dekade der Nachhaltigen Bildung. Sie wurden auf der bundesdeutschen Auftaktveranstaltung in Lübeck im November 2005 präsentiert.

Neu im Jahre 2006 ist hinzugekommen: Projektmanagement – Entwicklung, Steuerung und Bewertung von Bauprojekten (www.aknds.de/baulenkung.html).

Aus dem Text der Lehrplattform zum Thema (Bau-) Projektmanagement: „Auf diesen Seiten finden Sie alle fachlichen und organisatorischen Informationen zu den Fachthemen Immobilienentwicklung, Bauprojektsteuerung und Bewertung sowie zum Lehrgang Projektmanagement der Architektenkammer Niedersachsen. Die Inhalte dieser Seite sind als interaktiver Teil des Lehrgangs konzipiert und bis auf den allgemeinen Teil passwortgeschützt. Falls Sie Interesse an einer Teilnahme haben, informieren Sie sich unter dem Menüpunkt „Allgemeine Hinweise“ über den Lehrgang. Dort finden Sie neben einer detaillierten inhaltlichen Lehrgangsbeschreibung die aktuellen Lehrgangstermine und weitere nützliche Links und Hinweise. Unter dem Menüpunkt Anmeldung können Sie sich online anmelden.

Nur wenige Architekten sehen bislang in den Fachgebieten Projektentwicklung und Projektsteuerung ihre Kernkompetenz. Folglich wurden diese in der Vergangenheit vielfach – auch bei kleineren Bauaufgaben – von anderen Berufsgruppen besetzt. Mit der Fortentwicklung in der Bau- und Planungsbranche entfalteten allerdings genau diese Berufsfelder eine umfassende und nachhaltige Wirkung auf das gesamte Baugeschehen. Nicht nur leidvolle Erfahrungen dürften indes viele Kollegen dazu bewegen (oder schon bewegt haben), sich eingehender mit dieser Materie zu befassen. In einer Zeit, in der beispielsweise Fragen um Beilehnung und Termintreue um ein Vielfaches höhergewichtiger behandelt werden als konstruktive oder architektonische, ist es der Anspruch dieses Lehrgangs, hier ein speziell auf

Architekten zugeschnittenes Kursprogramm anzubieten. An der Zusammenstellung der drei Lehrgangsmodule ist erkennbar, dass der Fokus keinesfalls dem Neubausektor vorbehalten ist. Durch die Beschäftigung mit investitionsorientierter Wertermittlung soll insbesondere die Projektentwicklung und -betreuung von Bestandsimmobilien behandelt werden.

Der Bereich Projektmanagement stellt hohe Anforderungen an die Qualifikationen von Architekten und Ingenieuren, bieten jedoch auch die Chance zur Erweiterung oder vielleicht sogar „Wiedergewinnung“ von Betätigungsfeldern.

Die Entwicklung und Erstellung dieses Angebotes erfolgte in enger Kooperation mit dem Büro id Architekten Ketzlick Neulen, Hannover und den beteiligten Fachreferenten. Die wissenschaftliche Begleitung samt Dokumentation wird wie bereits in den Lehrgangprojekten Enerbau und Ekokurs zuvor durch die Zentrale Einrichtung für Weiterbildung der Universität Hannover (ZEW) vorgenommen.

Der Lehrgang ist der abschließende Teil eines dreiteiligen Modellprojektes, das in Zeiten rückläufiger Neubauinvestitionen die Vermittlung der erforderlichen Schlüsselqualifikationen zum Ausbau und zur Ergänzung des Angebotsportfolios von Architekten und Ingenieuren zum Ziel hat.

Im Jahr 2007 wurde die Evaluation der ZEW zusammen mit weiteren Fachbeiträgen als Band 51 in der Schriftenreihe der ZEW veröffentlicht (hg. v. Beyersdorf/Cordts/Neulen/Warmeling, Projektmanagement: Entwicklung, Steuerung und Bewertung von Bauprojekten).

Darüber hinaus beteiligte sich die ZEW an einer Fachtagung zu „Mediation und Bauen“ an der Fakultät für Architektur und Landschaft.

7.12 Management in Non-Profit-Organisationen

Eva Kristin Hellmann

Die Weiterbildung richtet sich an Beschäftigte aus dem Bereichen Kultur, Bildung, soziale Dienste (z.B. Jugend, Familie, Freizeit, sozialpädagogische Fachberatung) und Gesundheitswesen (z.B. Suchthilfe, Pflege und Krankenhäuser) und an Beschäftigte öffentlicher Verwaltungen. Die Veranstaltungen finden an sieben Wochenenden (jeweils freitags und sonnabends von 9.00 bis 17.00 Uhr) mit insgesamt 112 Unterrichtsstunden statt. An jedem Wochenende wird ein spezielles Thema bearbeitet.

Lehrende sind wissenschaftliche Mitarbeiter/innen aus dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Leibniz Universität Hannover sowie qualifizierte Dozent/innen aus den Praxisfeldern.

Die Themen:

- Allgemeine Betriebswirtschaftslehre (BWL)
- Qualitätsmanagement
- Steuerung von Organisationen
- Führung und Partizipation
- Personalmanagement
- Marketing und Fundraising
- Kosten- und Leistungsrechnung, Buchführung

Das Konzept und die Ziele:

- Die Teilnehmenden erhalten ein wissenschaftlich fundiertes und zugleich praxisnahes Grundlagenwissen der BWL.
- Sie lernen Instrumente kennen, um ihre Einrichtung strategisch weiterzuentwickeln.
- Begriffe aus aktuellen ökonomisch-politischen Diskussionen werden erläutert und diskutiert.
- Alle Module sind an den Erfordernissen des Non-Profit-Sektors orientiert.
- Der Theorie-Praxis-Transfer ist Bestandteil dieser beruflichen Fortbildung.
- Die Teilnehmenden können mit anderen Beschäftigten sozialer Einrichtungen ihre Praxiserfahrungen austauschen und Netzwerke bilden.

Kurs 5

Die berufsbegleitende Weiterbildung Management in Non-Profit-Organisationen, Kurs 5 wurde im Mai 2006 erneut zum fünften Male erfolgreich mit 16 Teilnehmenden begonnen und endete in November 2007.

Kurs 6

Der sechste Kurs startete im Oktober 2007 mit 12 Teilnehmenden, davon sieben Frauen. Zu diesem Kurs war die Nachfrage genauso gut, wie in den vergangenen Jahren. Die Zielgruppe ist allerdings aufgrund der Evaluation des Kurses 6 auf Führungs- und Projektverantwortliche eingeschränkt worden, daher wurde in Vorgesprächen eine Auswahl getroffen. Diese Gruppenzusammensetzung soll in Zukunft beibehalten werden.

Planung 2008

Der laufende Kurs wird in 2008 weitergeführt und beendet werden. Ein weiterer Start ist für den Herbst 2008 geplant.

7.13 Life/Work Planning

Britta Orzol

7.13.1 Das Kurskonzept

In Deutschland wird nur jede dritte Stelle öffentlich ausgeschrieben; die Vergabe der meisten Jobs erfolgt ohne Ausschreibungen, Zeitungsanzeigen oder offizielle Vermittlungen.

Der Blick sollte sich also auch auf den verborgenen, nicht ausgeschriebenen Arbeitsmarkt richten. Hierfür ist es nützlich, ein Suchsystem zur Verfügung zu haben, um den Sprung zu schaffen vom passiven Anzeigenlesen hin zur aktiven Akquise in eigener Sache.

Life/Work Planning (L/WP) bietet Methoden, um

- die eigenen Fähigkeiten und Interessen zu entdecken und klar zu benennen
- die eigenen Berufswünsche und -ziele zu entwickeln und zu benennen
- sich systematisch den verborgenen Arbeitsmarkt zu erschließen, um zielführend die passende Stelle für sich zu finden
- im gewünschten Arbeitsfeld mit Entscheidungsträgern Kontakt herzustellen und über die eigenen Vorstellungen zu reden

Der Workshop gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich ihre individuelle Planung in moderierten Diskussionen, Kleingruppenarbeit, Rollenspielen und praktischen Erkundungen zu erarbeiten.

Das Kurskonzept basiert auf dem Verfahren des Life/Work Planning (LWP), das von dem amerikanischen Arbeitsforscher R.N. Bolles entwickelt wurde. Das rigoros praxisorientierte Verfahren wird seit 1970 erfolgreich von Hochschulen rund um die Welt für die persönliche Berufsorientierung und das Finden von Stellen eingesetzt.

Das Weiterbildungsprogramm bietet Interessierten im Vorfeld der 12-, bzw. 13-tägigen Intensivkurse eintägige Impulstage (organisiert von der Agentur für Arbeit Hannover), die die Gelegenheit bieten, das L/WP-Verfahren kennenzulernen und ausgewählte Werkzeuge exemplarisch auszuprobieren.

7.13.2 Zielgruppe

Angesprochen sind alle Personen, die den Wunsch haben, sich intensiv mit ihrer weiteren beruflichen Planung zu befassen: Studierende, Berufsein- und -umsteiger, wissenschaftlicher Nachwuchs, Arbeitssuchende.

7.13.3 Struktur der Teilnehmenden

Im Jahr 2007 wurden drei Intensivkurse (Frühjahrs-, Sommer- und Winterkurs) durchgeführt. Die Teilnehmenden kamen nicht nur aus dem Raum Hannover, sondern reisten aus dem Bundesgebiet im Umkreis von bis zu etwa 650 km an.

Am Frühjahrskurs nahmen 16 Personen, davon 8 Frauen und 8 Männer teil:

TN (m/w)	Wohnort	Status
w	Hannover	arbeitsuchend
m	Hannover - Engensen	arbeitsuchend
m	Hannover	arbeitsuchend
m	Hannover	arbeitsuchend
m	Hannover	arbeitsuchend
m	Hamburg	berufstätig - Reisejournalist
w	Hannover	berufstätig - Verwaltungsfachangestellte
w	Hannover - Langenhagen	Hausfrau
m	Hannover	Student
m	Hannover - Seelze	Student
m	Hannover	Student
w	Fulda	Studentin
w	Hannover	Studentin
w	Hannover	Studentin
w	Hannover - Laatzen	Studentin
w	Hamburg	Studentin

Am Sommerkurs nahmen 11 Personen, davon 8 Frauen und 3 Männer teil:

TN (m/w)	Wohnort	Status
w	Gröbenzell	arbeitsuchend
m	Hannover	arbeitsuchend
w	Hannover	arbeitsuchend
m	Duisburg	arbeitsuchend
w	Hannover	berufstätig - Buchhalterin
w	Hannover	berufstätig - Studienreferendarin
w	München	berufstätig - Lektorin

m	Hannover - Wennigsen	Student
w	Hannover - Garbsen	Studentin
w	Braunschweig	Studentin
w	Leipzig	Studentin

Am Winterkurs nahmen 21 Personen teil, davon 13 Frauen und 8 Männer:

TN (m/w)	Wohnort	Status
w	Hannover - Garbsen	arbeitsuchend
w	Hannover	arbeitsuchend
w	Hannover	arbeitsuchend
w	Hannover	arbeitsuchend
m	Hannover	arbeitsuchend
w	Hannover - Hemmingen	arbeitsuchend
m	Hannover	arbeitsuchend
w	Braunschweig	arbeitsuchend
w	Düsseldorf	arbeitsuchend
w	Göttingen	arbeitsuchend
m	Hannover	berufstätig - Angestellter
m	Hannover	Berufstätig - Call-Center-Agent
w	Hannover - Garbsen	berufstätig - chemisch-technische Assistentin
w	Düsseldorf	Berufstätig - Bürokauffrau
w	München	berufstätig - Fachredakteurin
m	Hannover	Student
m	Hannover	Student
m	Hannover	Student
m	Braunschweig	Student
w	Hildesheim	Studentin
w	Oldenburg	Studentin

7.13.4 Weitere Entwicklung

2007 wurde erstmalig ein Frühbucherrabatt angeboten, um sowohl die Anmeldezahlen als auch die Planungssicherheit zu erhöhen. Dieses Angebot wurde erfolgreich angenommen und wird daher beibehalten. Insgesamt war die Nachfrage sehr zufriedenstellend.

Im Jahr 2007 konnte ein verstärktes Interesse von Seiten der Arbeitsagenturen an diesem Programm festgestellt werden, die entweder Kunden aktiv das Programm empfahlen (und finanziell förderten) oder den Wunsch des Kunden nach Teilnahme befürworteten und eine Kostenübernahme bewilligten. Es wäre zu begrüßen, wenn dieser Trend auch im Jahr 2008 anhielte.

8. Anhang

8.1 Arbeitsschwerpunkte und Mitarbeiter/innen der ZEW

Fax für alle Bereiche (0511) 762 - 5686

Fon (0511) 762-

Leitung / Seminarkurse / Projekte (Zero-M, Innovative Kompetenzen für Handwerk und KMU (IKHK) u.a.m.) Dr. Martin Beyersdorf, Erika Villa, Gerd Wach m.beyersdorf@zew.uni-hannover.de	4745
Geschäftszimmer und Seminarkursorganisation, Z-Kurse Silke Cordts, Anni Drescher, Berit Müller sekretariat@zew.uni-hannover.de	4548
Haushalt / Buchhaltung Beate Blanke beate.blanke@zew.uni-hannover.de	4545
Seminarkurse / Kontaktstudium Supervision / Coaching / Changemanagement / Non-Profit-Management Dr. Ingeborg Wegehaupt-Schneider wegehaupt-schneider@zew.uni-hannover.de Susanne Dräger susanne.draeger@zew.uni-hannover.de Eva Hellmann eva.hellmann@zew.uni-hannover.de Hanna Bylinski hanna.bylinski@zew.uni-hannover.de	3965 19107
FrauenAkademie Susanne Dräger susanne.draeger@zew.uni-hannover.de	5685
Weiterbildungsprogramm Kulturmanagement Verena Salzwedel verena.salzwedel@zew.uni-hannover.de	5685
Gasthörer- und Senioren-Studium Gabriele Volmer, Thomas Bertram, Janet Greffin-Schwientek Frederik Köllner g.volmer@zew.uni-hannover.de	5687
Career Service, Mit Leibniz zu Bahlsen Susanne Richter richter@career.uni-hannover.de Martina van den Hoeck vanden-hoeck@career.uni-hannover.de Mirjam Wijnmaalen wijnmaalen@career.uni-hannover.de	19934 19140 19140

Peter Eichhorn eichhorn@career.uni-hannover.de	8108
Matthias Nee nee@career.uni-hannover.de	8108
Margit Pfeifer pfeifer@career.uni-hannover.de	
Ronja Müller-Kalkstein www.career.uni-hannover.de	
Weiterbildung für Betrieb und Organisationen, Non-Profit Management, Schlüsselkompetenzen für KMU (EU) Eva Hellmann eva.hellmann@zew.uni-hannover.de	5688
Universitäre Lehrer/innen-Fortbildung Ulrike Buchmann ukrike.buchmann@zew.uni-hannover.de	19161
Projektstelle wissenschaftliche Weiterbildung Susanne Hermeling s.hermeling@zew.uni-hannover.de	19797
Theaterpädagogische Zusatzqualifikation, Offene Universität für Frauen, Integrative Lerntherapie, Life/Work Planning Britta Orzol, Christin Pickler b.orzol@zew.uni-hannover.de Haide Manns manns@web.de	19108
Kooperationsstelle Hochschulen & Gewerkschaften für die Region Hannover – Hildesheim Klaus Pape (Leitung) klaus.pape@zew.uni-hannover.de Dagmar Borchers dagmar.borchers@zew.uni-hannover.de Ines Plewe, Andrea Wemheuer (Verwaltung) ines.plewe@zew.uni-hannover.de www.kooperationsstelle-hannover-hildesheim.de	19145 19785
Bibliothek und Schriftenreihe der ZEW, enerbau/ecobau Silke Cordts sekretariat@zew.uni-hannover.de	4548
EDV / DV-Veranstaltungsmanagement Andreas Rieger, Markus Krause, Rasmus Buchmann edv@zew.uni-hannover.de	5437

8.2 Veröffentlichungen der ZEW

Die Schriftenreihe der ZEW „Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung“ wird seit 1996 herausgegeben von Martin Beyersdorf. Wenn nicht anders angegeben, sind die Veröffentlichungen direkt bei der ZEW erhältlich.

Universität in der Region am Beispiel des Oberweserraumes im Jahre 2000

Konzeption und Materialien

Zusammengestellt und bearbeitet von Martin Beyersdorf

Frankfurt 1992

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Bd. 25

Ökologische Verantwortung der Hochschulen Umweltwochen zwischen Alibi und Aktion

Konzeption und Materialien

Martin Beyersdorf (Hg.)

Frankfurt 1993

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Bd. 26

Gestaltung von Erwachsenenbildung Anregungen für Studium und Bildungsarbeit

Horst Siebert, Monika Schmidt

Frankfurt 1994

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Bd. 27

Zukunftsaufgabe Moderation Herausforderungen in der Raum- und Umweltplanung

Birgit Claussen, Dietrich Fürst, Klaus Selle, Heidi Sinning

Frankfurt 1996

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Bd. 28

Universitäre Lehrerfortbildung

Ulf Mühlhausen (Hg.)

Konzeption und Beispiele

Theorie und Praxis, Eine Schriftenreihe aus dem FB EW I der Universität Hannover

Band 51

Hannover o.J. (1996)

Umweltbildung zwischen Theorie und Praxis

Martin Beyersdorf, Gerd Michelsen, Horst Siebert (Hg.)

Hannover 1997

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Bd. 29

ZEW-Arbeitsbericht 1996 (und Folgejahre)

Mitarbeiter/innen der ZEW

Hannover 1997ff.

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Bd. 30ff.

Seminarkurse 1997/99/01 - Konvolut

Themenangebote

Hannover 1997, 1999, 2001, 2003

ab Ende 2004 auf den Internetseiten der ZEW

Senioren studieren

25 Semester Seniorenstudium an der Universität Hannover

Martin Beyersdorf, Jörg Djuren, Gabriele Volmer (Hg.)

Hannover 1997

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Bd. 31

ISBN 3-923492-25-1

Umweltbildung

Theoretische Konzepte – empirische Erkenntnisse – praktische Erfahrungen

Martin Beyersdorf, Gerd Michelsen, Horst Siebert (Hg.)

Neuwied 1998 (Luchterhand Verlag)

ISBN 3-472-03150-6

Didaktische Handreichung

für Dozent/innen der Qualifizierungen Solarthermie und Photovoltaik

- Textteil und Kopiervorlagen für Folien -

Martin Beyersdorf

Hannover 1998/99

(zu bestellen bei target GmbH, An der Markuskirche 1, 30163 Hannover)

Zur Zukunft der – wissenschaftlichen – Weiterbildung

30 Jahre Sekretariat für Seminarkurse, 20 Jahre ZEW

Martin Beyersdorf (Hg.)

Hannover 1999

ISBN 3-923492-29-4

Total Quality Management – Q+

Transnationales Abschlussdokument im Rahmen des EU-Projektes

Weiterbildung für die betriebliche und berufliche Weiterbildung

Martin Beyersdorf, Kerstin Bothe, Hilde Hansen (Hg.)

Hannover, Setúbal, Rollancourt, Karlsruhe, Bonn 2000

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Bd. 36

Erlebte deutsche Geschichte(n)

Zeitzeugen schreiben über die Jahre 1939 bis 1989

Gabriele Volmer (Hg.)

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung

Hannover 2002

Multimedia in der Schule

Von der didaktischen Idee zum Unterrichtsvorhaben

Michael Bax, Ulf Mühlhausen (Hg.)

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Bd. 40
Hannover 2003

Schlüsselkompetenzen für Fach- und Führungskräfte

Qualifikationen für Organisationen und Betriebe

Kerstin Bothe (Hg.)

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Bd. 41
Hannover 2003

Nachhaltigkeit und die wissenschaftliche Weiterbildung

Martin Beyersdorf

In: Erich Schäfer, Bernd Zinkhahn, Klaus-Dieter Pietsch (Hrsg.)

Die Weiterbildung in der Bildungsgesellschaft unter dem ökonomischen Paradigma
edition paideia 2003

Fachplanung Energie und Bau

Ein Weiterbildungskonzept für die Region Hannover

Kooperationsprojekt Architektenkammer Niedersachsen, targetGmbH und ZEW

Martin Beyersdorf, Silke Cordts, Susanne Hermeling (Hrsg.)

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Bd. 43
Hannover 2004

Adult Education in Germany

Martin Beyersdorf

In: „Adults in higher Education: learning from experience in the wider Europe“
(2004, Peter Lang: The European Publishers. ISBN: 0-8204-6992-0).

Wandel der Hochschulkultur? Wissenschaftliche Weiterbildung zwischen Kultur und Kommerz

Dokumentation der 33. Jahrestagung der DGWF an der Universität Hannover

Hans-Jürgen Bargel, Martin Beyersdorf (Hrsg.)

DGWF-Schriftenreihe „Beiträge“, Bd. 43 (bestellbar über www.dgwf.net)

Hamburg 2005

Weiterbildende Studiengänge mit Abschluss und die Einrichtungen der Weiterbildung

Martin Beyersdorf

In: DGWF - Hochschule & Weiterbildung. Hamburg 2005.

ISBN: ISSN 0174-5859

Sprachförderung und Interkulturelle Pädagogik Untertitel: Ein Modellprojekt zur Förderung der Kooperation von Kindergärten und Schule

Susanne Hermeling, Claudia Wilke, Uta Funke, Ulrich Bensmann (Hg.)

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, ZEW; Bd. 48

Hannover 2005. ISBN: 3-923492-42-1

Fachplanung Umwelt- und Gesundheitsschutz im Hochbau Untertitel: Zertifikatslehrgang für Architekten und Ingenieure

Dr. Martin Beyersdorf, Silke Cordts, Gabi Schlichtmann, Tim Wameling (Hg.)

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, ZEW

Hannover 2005. ISBN: 3-923492-41-3

Seminarkurse

Hans-Dietrich Raapke, Christiane Brokmann-Nooren, Ina Grieb, Martin Beyersdorf

In: Faulstich, Peter: Öffentliche Wissenschaft.

Bielefeld 2006. ISBN: 3-89942-455-7

Kooperationsstellen Hochschulen & Gewerkschaften – Öffentliche Wissenschaft?!

Martin Beyersdorf, Klaus Pape

In: Faulstich, Peter: Öffentliche Wissenschaft.

Bielefeld 2006 ISBN: 3-89942-455-7

Lfd.: Zahlreiche Rezensionen und Kurzberichte in Hochschule & Weiterbildung (DGWF) und dem REPORT Weiterbildung (DIE)

Entwicklung des Seniorenstudiums

Martin Beyersdorf

In: Hochschule & Weiterbildung, DGWF, Heft 1/2006

Evaluationsbericht für den Lehrgang „Schlüsselqualifikationen für Fach- und Führungskräfte“

Dieter Gnahs

In: Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Bd. 49

Hrsg.: Kerstin Bothe, Ilka Netzebandt, Martin Beyersdorf

Hannover 2006

Building on Language Diversity with Young Children

Susanne Hermeling (Hg.)

Lit-Verlag 2006

24,90 €, ISBN 3-03735-003-2

TESSLA – Teacher Education for the Support of Second Language Acquisition

CD mit Film und Arbeitsmaterialien

Über Susanne Hermeling und www.tessla.org

Höhere Energieeffizienz für KMU

In: Technologie-Informationen 3/2006

Projektmanagement: Entwicklung, Steuerung und Bewertung von Bauprojekten

Martin Beyersdorf, Silke Cordts, Thomas Neulen, Tim Wameling

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Bd. 51

Hannover 2007

Was sie wollen?! Die Gruppe der Älteren und die Konsequenzen für Weiterbildungseinrichtungen

Sabine Bertram, Thomas Bertram, Martin Beyersdorf, Gabriele Volmer

In: Unimagazin der Leibniz Universität Hannover, Heft 3/4 , 2007: Demografischer Wandel

Bologna-Prozess, Hochschulentwicklung und wissenschaftliche Weiterbildung

Bernhard Christmann, Martin Beyersdorf, Helmut Vogt, Ulrike Strate

In: Hochschule & Weiterbildung, DGWF, Heft 2/2007

Martin Beyersdorf als Gastherausgeber des Jubiläumsbandes zum 30jährigen Bestehen des REPORT – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, Heft 2 2007

Blick zurück nach vorn – 30 Jahre REPORT

Darin **Blicke zurück: Von der Erfindung des REPORT und seiner Entwicklung**

Ein Gespräch mit den Gründungsherausgebern

Martin Beyersdorf, Rüdiger Rhein

Blicke nach vorn: Von Herausforderungen, Wegen und Zielen

Interview mit den amtierenden Herausgeber/inne/n

Martin Beyersdorf, Rüdiger Rhein

8.3 Weiterbildungsstrategie der Leibniz Universität Hannover Zum Instrumentarium wissenschaftlicher Weiterbildung

8.3.1 Die Weiterbildungsstrategie der Leibniz Universität Hannover

Im Sommer 2003 haben der Senat und das Präsidium der Universität die Weiterbildungsstrategie beschlossen. Diese Strategie folgt auf das Weiterbildungskonzept aus dem Jahre 1992, welches bereits die wissenschaftliche Weiterbildung als dritte Säule der Kernaufgaben der Universität nach Forschung und Lehre betont hatte. Die Weiterbildungsstrategie ist Teil des Bereiches „Wissenschaftliche Weiterbildung“ auf den restrukturierten Internetseiten der Universität.

Weiterbildungsstrategie der Leibniz Universität Hannover

gemäß Beschluss des Senates und Annahme durch das Präsidium im Sommer 2003

A) Abstract

In Deutschland sind sich Politik, Arbeitgeber, Beschäftigte und Verbände darin einig, dass das staatliche Bildungssystem mit seinem wissenschaftlichen Potenzial für die Wissenschaftliche Weiterbildung (WWB) von zentraler Bedeutung ist. Vor diesem Hintergrund beabsichtigt die Universität Hannover, die WWB gezielt und nachhaltig auszubauen. Sie kann dabei auf langjährige Erfahrungen verweisen, stützt sich seit 1992 auf eine Weiterbildungsstrategie, ist durch eine effiziente Infrastruktur, ein differenziertes Angebotsspektrum, eine wachsende Nachfrage gekennzeichnet und ist heute schon ein Kompetenzzentrum für Forschungs- und Beratungsaktivitäten in Weiterbildungsfragen.

Die folgenden 10 Charakteristika der WWB, die das aktuelle Leitbild der Universität Hannover und das Strategiepapier des Präsidenten unterstützen, sollen nachhaltig gestärkt werden:

- Die WWB ist eine Kernaufgabe der Universität Hannover neben Forschung und Lehre, sie dient dem innovations-orientierten Wissenstransfer über Lehr- und Beratungsangebote. Die WWB liegt in der Verantwortung der Fachbereiche, wissenschaftlicher Einrichtungen und der zentralen Einrichtung für Weiterbildung.
- Die Universität Hannover ist sich der Stärken ihres wissenschaftlichen Spektrums bewusst und erwartet, dass sich dies auch im inhaltlichen Profil der WWB niederschlägt.
- Zielgruppen der WWB sind vorwiegend Fach- und Führungskräfte aus Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft, die neben dem Beruf studieren.
- Die WWB ist gekennzeichnet durch eine Kooperation in doppelter Vernetzung - einerseits mit verschiedenen Berufsfeldern, andererseits mit anderen Anbietern. Dabei ist die Reichweite der WWB im Einklang mit dem Leitbild der Universität Hannover

sowohl auf eine regionale Verankerung als auch auf eine internationale Orientierung ausgerichtet.

- In der WWB sind flexible Formen der Lehr-, Lern- und Arbeitsorganisation Voraussetzung für eine erfolgreiche Kooperation der standortverteilten Partner sowie für die Vereinbarkeit von Studium und Beruf. Dies erfordert insbesondere die Unterstützung durch moderne Informations- und Kommunikationstechniken (e-learning, e-working).
- Das Prinzip der Modularisierung soll sowohl im grundständigen Studium als auch in der WWB gelten, wo das „Baukastensystem“ mit geblockten Einheiten (Kurse, Kurssequenzen, Studienschwerpunkte) bereits eine lange Tradition hat.
- Die Universität Hannover wird das Credit-Point-System nach dem ECTS (European Credit Transfer System) auch in der WWB einführen und weiterbildungsspezifische Abschlüsse darauf stützen. Es ist erwünscht, dass dadurch die fachgebiets- oder organisations-übergreifende Kooperation von WWB-Trägern untereinander sowie der Austausch von Modulen zwischen dem grundständigen Studium und der WWB gefördert wird.
- Die Universität Hannover beabsichtigt, künftig die Instrumente der Evaluierung und Akkreditierung auch auf Angebote der WWB anzuwenden.
- Bei der Finanzierung der WWB gibt das NHG den Hochschulen vor, Entgelte zu erwirtschaften und dabei eine marktgerechte Preispolitik zu verfolgen. Die Entgeltordnung der Universität Hannover hat sich bewährt. Die WWB-Einnahmen bleiben in der Verfügung der verantwortlichen Einrichtung. In Ergänzung dazu ist die Universität Hannover auch weiterhin bereit, zur „Anschubfinanzierung“ aus dem Weiterbildungsfonds beizutragen.
- Schon heute ist die WWB der Universität Hannover ein bedeutsamer Standortfaktor für die Region, der zukunftsorientiert gestärkt und ausgebaut werden soll. Dazu wird die Universität Hannover eine effiziente WWB-Infrastruktur schaffen, die nach innen eine Vernetzung der vorhandenen WWB-Potenziale ermöglicht und die Fachbereiche und Einrichtungen in ihren WWB-Aktivitäten unterstützt. Zugleich soll dadurch nach außen ein professionelles Kooperationsmanagement gestärkt werden, das eine aktive Scharnierfunktion zwischen den internen Akteuren der Hochschule und dem regionalen Umfeld bildet.

B) Positionspapier zur Weiterbildungsstrategie

Ausgangslage

Die Universität Hannover stimmt mit Politik, Verbänden und anderen Weiterbildungsträgern in der Definition der wissenschaftlichen Weiterbildung (WWB)¹ überein:

¹ Arbeitsgruppe von HRK, BDA, DIHK, gemeinsame Empfehlungen zur „Wissenschaftlichen Weiterbildung durch Hochschulen“, Februar 2003

Die WWB umfasst solche Hochschulangebote, die sich auf eine Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens richten und damit der Aktualisierung, Erweiterung oder Vertiefung von früher erworbenem Wissen und entwickelten Kompetenzen dienen. In Anlehnung an § 12 Hochschulrahmengesetz (HRG) umfasst WWB Angebote, die

- nach einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss (wobei alternative Zugangswege zu berücksichtigen sind) und
- nach einer Phase beruflicher Tätigkeit durchgeführt werden und
- in der Regel berufsbegleitend und zeitlich flexibel organisiert sowie
- fachlich-inhaltlich und didaktisch-methodisch auf Hochschulniveau angelegt sind.

Weiterbildungsangebote gelten dann als wissenschaftlich, wenn sie

- auf der Basis von Forschung und Lehre entwickelt,
- innovatorisch ausgerichtet und
- von wissenschaftlich qualifiziertem Personal sowie
- in der Verantwortung der Hochschule durchgeführt werden.

Darüber hinaus hat die Hochschule das Potenzial, die WWB interdisziplinär anzulegen und fachgebiets-, fachbereichs- und / oder hochschulübergreifend zu organisieren.

Die Entwicklungen in Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft bedingen einen rasanten Wandel der betrieblichen und beruflichen Anforderungen. Dies steigert den innovations-orientierten Wissensbedarf und erfordert den kontinuierlichen Transfer von aktuellem Forschungs- und Beratungs-Knowhow in Betriebe und Verwaltungen. Dies kann insbesondere über den Ausbau der berufsbegleitenden WWB (lifelong learning) gesichert werden. Individualisierung von Berufsbiographien sowie veränderte Modelle der Wochen- und Lebensarbeitszeit bewirken eine zusätzliche Nachfrage nach WWB.

In Deutschland sind sich Politik, Arbeitgeber, Beschäftigte und Verbände darin einig, dass das staatliche Bildungssystem mit seinem wissenschaftlichen Potenzial für die WWB von zentraler Bedeutung ist. Es wird jedoch auch festgestellt, dass die Hochschulen diese Aufgabe bisher nur lückenhaft wahrnehmen. Es sind deshalb in jüngster Zeit verschiedene Initiativen ergriffen worden, den Ausbau der WWB als Teil des allgemeinen Weiterbildungsmarktes voranzutreiben:

- Der Bund hat die Wissenschaftliche Weiterbildung als eine der Kernaufgaben im Hochschulrahmengesetz (HRG)², das Land Niedersachsen im Nds. Hochschulgesetz (NHG)³ festgeschrieben.
- Die Kultus-Minister-Konferenz (KMK)⁴ hat im Herbst 2001 Umsetzungsempfehlungen zur WWB beschlossen.
- Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) haben im

² G. Graebner, „Weiterbildung an Hochschulen: Übersicht zur gesetzlichen Darstellung wissenschaftlicher Weiterbildung“, Fakultät für Pädagogik, Universität Bielefeld 2003

³ Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. Juni 2002

⁴ KMK, Sachstands- und Problembereicht zur „Wahrnehmung wissenschaftlicher Weiterbildung an den Hochschulen“, 21.09.2001

⁵ Arbeitsgruppe von HRK, BDA, DIHK, a.a.O.

Februar 2003 gemeinsame Empfehlungen⁵ zum Ausbau des Engagements der Hochschulen in der wissenschaftlichen Weiterbildung verabschiedet.

Vor diesem Hintergrund beabsichtigt die Universität Hannover, die WWB gezielt und nachhaltig auszubauen. Sie kann dabei auf langjährige Erfahrungen verweisen, stützt sich seit 1992 auf eine Weiterbildungsstrategie, ist durch eine effiziente Infrastruktur, ein differenziertes Angebotsspektrum, eine wachsende Nachfrage gekennzeichnet und ist heute schon ein Kompetenzzentrum für Forschungs- und Beratungsaktivitäten in Weiterbildungsfragen.

Das WWB-Profil der Universität Hannover ist geprägt durch ein breites fachliches Angebotspektrum, das sich nach Studienform, Zeitumfang und Zielgruppen sowie nach Fachgebieten und Trägern wie folgt gliedert:

- Postgraduale Studiengänge mit Master-Abschluss (Bauingenieurwesen)
- Weiterbildende Studiengänge mit Zertifikat-Abschluss (Arbeitswissenschaft, Bauingenieurwesen, Kautschuktechnologie)
- Kontaktsstudienprogramme (Lehrerfortbildung, Betriebliche Aus- u. Weiterbildung)
- Weiterbildungsprogramme (für Fach- und Führungskräfte)
- Betriebliche Inhouse-Veranstaltungen
- Tagungen und kurze Fachseminare
- Gasthörer- und Seniorenstudium
- Weiterbildung und Personalentwicklung des eigenen Hochschulpersonals.

Träger der WWB sind überwiegend Fachbereiche und wissenschaftliche Einrichtungen. Die Zentrale Einrichtung für Weiterbildung (ZEW) bietet eigenständig WWB-Aktivitäten an und koordiniert solche, die nicht in der direkten Zuständigkeit wissenschaftlicher Einrichtungen liegen; darüber hinaus stellt sie bedarfsorientiert WWB-spezifische Dienstleistungen zur Verfügung. Das Institut für Erwachsenenbildung hält Forschungs- und Beratungsleistungen zur WWB vor. Insgesamt liegt die WWB der Universität in der Zuständigkeit der Zentralen Studien- und Weiterbildungskommission (ZSWK) unter Vorsitz der Vizepräsidentin.

Weiterbildungsstrategie der Universität Hannover

In der WWB der Universität Hannover wurden in den letzten 10 Jahren die folgenden Charakteristika entwickelt, die das aktuelle Leitbild der Universität sowie das Strategiepapier des Präsidenten unterstützen und die es deshalb nachhaltig zu stärken gilt:

1. Die Wissenschaftliche Weiterbildung (WWB) ist eine Kernaufgabe der Universität Hannover neben Forschung und Lehre. Die WWB liegt in der Verantwortung der Fachbereiche, der wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Einrichtung für Weiterbildung. Sie stützt sich auf Forschungserkenntnisse und dient dem innovations-orientierten Wissenstransfer über Studien- und Beratungsangebote. Zugleich ist die WWB über die berufstätigen Studierenden direkt in die regionalen Betriebe und Verwaltungen eingebunden, was den synchronen Dialog und den wechselseitigen Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis ermöglicht. Auf diesem Wege werden auch aktuelle Forschungsbedarfe in die Hochschule kommuniziert.
2. Die Universität Hannover ist sich der Stärken ihres wissenschaftlichen Spektrums bewusst und erwartet, dass dies auch seinen Niederschlag im inhaltlichen Profil der WWB findet. In diesem Rahmen soll eine enge inhaltliche Abstimmung der WWB-Angebote auf die aktuellen Anforderungen der Praxis erfolgen.

3. Zielgruppen der WWB sind vorwiegend Fach- und Führungskräfte aus Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft, die neben dem Beruf studieren. Außer der formalen Hochschulzugangsberechtigung sieht das NHG für die WWB zahlreiche Möglichkeiten der flexiblen Öffnung vor, die der Universität eine differenzierte Auswahl von Studierenden nach selbstgesetzten Eignungskriterien erlaubt.
4. Die WWB ist gekennzeichnet durch eine Kooperation in doppelter Vernetzung – einerseits mit anderen Anbietern, andererseits mit verschiedenen Berufsfeldern. Dabei ist die Reichweite der WWB im Einklang mit dem Leitbild der Universität Hannover sowohl auf eine regionale Verankerung als auch auf eine internationale Orientierung ausgerichtet. In der Vernetzung sind die folgenden Kooperationsformen möglich:
 - Offene WWB-Angebote der Hochschule in Form von Postgraduierten- und Weiterbildungs-Studiengängen, -programmen, Einzelveranstaltungen und Tagungen, die sich – in Verantwortung der Hochschule entwickelt und durchgeführt – an berufstätige Fach- und Führungskräfte aus Wirtschaft und Verwaltung, an das eigene Hochschulpersonal sowie an Gasthörer richten. Diese Kooperationsformen sind lange realisiert und erfolgreich.
 - WWB-Netzwerke sind neuartige Kooperationsmodelle, verantwortlich koordiniert von Einrichtungen der Hochschule aber inhaltlich entwickelt und durchgeführt im Verbund mit Wirtschaft, Verwaltung und Verbänden. Hier sind nicht nur einzelne Inhouse-Veranstaltungen sondern auch maßgeschneiderte Programme bis hin zu Studiengängen mit einem Hochschulabschluss für einen Verbund von Unternehmungen und Behörden (einschließlich der Corporate Universities⁶ denkbar. Diese neuartigen Kooperationsformen werden bereits in Ansätzen erprobt. Die Universität Hannover sieht hier das Zukunftspotenzial für den Ausbau ihrer WWB.
5. In der WWB sind flexible Formen der Lern-, Lehr- und Arbeitsorganisation Voraussetzung für eine erfolgreiche Kooperation der standortverteilten Partner sowie für die Vereinbarkeit von Studium und Beruf. Dies erfordert insbesondere die Unterstützung durch moderne Informations- und Kommunikationstechniken (e-learning, e-working). Die WWB kann organisiert sein als full-time oder part-time Präsenzstudium oder als Fernstudium mit Präsenzphasen (Selbstlernen über Internet und / oder Studienbriefe). Hier verweist die Universität auf vielfältige Erfahrungen und einschlägige Projekte, die auf Erforschung und Erprobung des Multimediaeinsatzes in Studium, Lehre und Verwaltung zielen.

Der nachhaltige Ausbau der WWB an der Universität Hannover erfordert jedoch auch strukturelle Grundsatzentscheidungen zu Fragen der Modularisierung, Zertifizierung, Qualitätssicherung, Finanzierung und der Infrastruktur:

6. Die Modularisierung der WWB in geblockten Einheiten (Kurse, Kurs-Sequenzen, Studienschwerpunkte) hat eine lange Tradition. Aus Sicht der berufstätigen Studierenden ist

6 siehe dazu H. Horstkotte, „Firmenhochschulen – Denkfabriken der Konzerne“, in: Mitbestimmung 3 / 2003: In Corporate Universities (CU) liegt die Federführung in der Regel bei einem Konzern, nicht aber bei einer Hochschule. Es wird ein eigener Abschluss auf Hochschulebene vergeben. Vorreiter in Deutschland sind die „School of Business“ der Lufthansa, die „Business Academy“ der Deutschen Telecom und die CUs von Bertelsmann, DaimlerChrysler, Deutsche Bank und andere. Jüngste Gründung ist die AutoUni von VW in Wolfsburg. Bei der CU bleibt noch zu klären, ob sie auch von einer Hochschule verantwortlich koordiniert werden könnte.

dieses Baukastensystem aus in sich abschließbaren Modulen im Vergleich zum Lehrgangsprinzip inhaltlich und zeitlich wesentlich flexibler und deshalb besser mit der Berufstätigkeit vereinbar. Das Prinzip der Modularisierung soll deshalb sowohl im grundständigen Studium als auch in der WWB gelten.

7. Außerdem wird die Universität Hannover das Credit-Point-System nach dem ECTS (European Credit Transfer System) in der WWB einführen und die weiterbildungsspezifischen Abschlüsse darauf stützen. Das bedeutet im Einzelnen:
 - Die Teilnahmebescheinigung ist bisher bei WWB-Trägern eine verbreitete Form des Abschlusses, der Inhalt und Zeitumfang eines Moduls beschreibt (Record). Unter der Voraussetzung, dass ein Modul künftig auch in der WWB studienbegleitende Leistungsnachweise erfordert, soll die Teilnahmebescheinigung Credits ausweisen, die das Maß für den Zeitumfang eines Moduls und für den Aufwand der damit verbundenen Leistungsnachweise bilden.
 - Es ist auch erwünscht, dass das Credit Point System die fachgebiets- oder organisationsübergreifende Kooperation von WWB-Trägern fördert: Einzelne Module lassen sich zwischen den Partnern wechselseitig anerkennen und transferieren. Eine besondere Herausforderung stellt sich allerdings bei der Kooperation Hochschule / Wirtschaft in der WWB, weil die Akkreditierung von Modulen aus der betrieblichen Praxis noch Neuland bedeutet.
 - Die Universität Hannover beabsichtigt außerdem, für WWB-Studiengänge berufsqualifizierende Abschlüsse zu entwickeln, die sich auf das Credit Point-System stützen. Diese sollten das Zertifikat, das in der WWB bisher die vorherrschende Form des Abschlusses ist, ablösen; denn hinter dem Zertifikatsbegriff verbergen sich sehr unterschiedliche Standards von Angeboten, die in der Regel nicht hinreichend transparent und vergleichbar sind.
 - Die Universität Hannover strebt darüber hinaus eine dem skandinavischen und anglo-amerikanischen Hochschulsystem vergleichbare Durchlässigkeit an: Einerseits soll der Austausch von Modulen zwischen dem grundständigen Studium und der WWB gefördert werden. Dies hat andererseits zur Konsequenz, dass auch in der WWB nach einer Akkumulation der erforderlichen Anzahl von Credit Points ein Bachelor- oder Master-Abschluss möglich wird.
8. Eine gut organisierte Qualitätssicherung ist Voraussetzung für die Vergabe von Abschlüssen in der WWB. Dies muss im Interesse der Hochschule liegen, weil die Studierenden bei gegebener Markttransparenz die Möglichkeit des direkten Qualitätsvergleichs haben, aufgrund ihrer Mobilität zwischen verschiedenen WWB-Träger wählen und diese so einem starken Wettbewerb aussetzen können. Die Universität Hannover beabsichtigt deshalb, künftig die Instrumente der Evaluierung und Akkreditierung auch auf Angebote der WWB anzuwenden. Außerdem hat sich in der WWB das Verfahren zur Vergabe von Lehraufträgen bei Credit-relevanten Modulen bewährt, da es einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung leistet.
9. Zum nachhaltigen Ausbau sind die folgenden Aspekte der Finanzierung der WWB, die teilweise noch zu klären sind, von zentraler Bedeutung:
 - Bei der Finanzierung der Durchführung der WWB ist zu berücksichtigen, dass die Hochschulen dann eine marktgerechte Preispolitik verfolgen müssen, wenn sie mit bestimmten Angeboten im Wettbewerb mit einer Pluralität von Anbietern auf dem Weiterbildungsmarkt stehen. Dazu gibt das NHG den Hochschulen vor, eigenverantwortlich Entgeltordnungen für WWB-Angebote zu erstellen. Die Entgeltordnung der Universität

Hannover hat sich bewährt. Die WWB-Einnahmen bleiben in der Verfügung der verantwortlichen Einrichtung.

- Zur Einbindung des wissenschaftlichen Personals in die WWB sind zusätzliche Anreize zu schaffen. Dazu gibt es bereits die folgenden Regelungen: Die WWB ist qua Hochschulgesetz nunmehr Teil des Hauptamtes von Professorinnen und Professoren, was auch eine Deputatsverrechnung erlaubt. Außerdem ermöglicht das NHG durch § 34(3) NHG bezahlte Lehraufträge in weiterbildenden Studiengängen der eigenen Hochschule. Dagegen sieht das Dienstrecht bisher noch keine bezahlte Nebentätigkeit an der eigenen Hochschule vor. Um die notwendigen Anreize für eine Ausweitung der WWB zu schaffen, sollen entsprechende dienstrechtliche Anpassungen noch vorgenommen werden.
 - Praxis ist es jedoch, Entgelteinnahmen für die Einstellung von zusätzlichem Personal, von Lehrbeauftragten und Gastdozenten in der WWB zu nutzen. Diese Finanzierungsmöglichkeit sichert zugleich die für die WWB notwendige inhaltliche, zeitliche und kapazitive Flexibilität.
 - Die für die WWB unabdingbaren Forschungsaktivitäten lassen sich nicht aus Studienentgelten decken. Sobald die WWB dem Auftrag der Landes folgt und die WWB mit einer innovations-orientierten Forschung verknüpft, ist dazu eine anteilige Grundausstattung aus Landesmitteln erforderlich.
 - Die Finanzierung der Investitionskosten für die Planung, Entwicklung und Erprobung neuer WWB-Angebote erfolgt bisher überwiegend durch Bundes- und Landesförderungen aus Modellversuchsprogrammen. In Ergänzung dazu ist die Universität Hannover auch weiterhin bereit, zur „Anschubfinanzierung“ aus dem Weiterbildungsfonds beizutragen, was insbesondere Akkreditierungsmaßnahmen beinhalten könnte.
10. Schon heute ist die WWB der Universität Hannover ein bedeutsamer Standortfaktor für die Region, der zukunftsorientiert gestärkt und ausgebaut werden soll. Dazu wird die Universität Hannover eine effiziente WWB-Infrastruktur (z.B. in Form einer WWB-Fakultät) schaffen, die nach innen eine Vernetzung der vorhandenen WWB-Potenziale ermöglicht sowie die Fachbereiche und Einrichtungen in ihren WWB-Aktivitäten unterstützt. Zugleich soll nach außen ein professionelles Kooperationsmanagement gestärkt werden, das eine aktive Scharnierfunktion zwischen den internen Akteuren der Hochschule und dem regionalem Umfeld bildet. Zu diesem Zweck sollen die folgenden Funktionen innerhalb der Universität Hannover weiter ausgebaut und zentral verfügbar werden:
- Forschung und Evaluierung (weiterbildungsspezifische Fragen, Qualitätsentwicklung)
 - Qualifizierung der WWB-Experten für die Fachbereiche und Einrichtungen
 - gemeinsames Marketing der Aktivitäten zur Schärfung des WWB-Profiles der Universität (Homepage, Vorlesungsverzeichnis, Hochschulinformationstage, WWB-Bericht etc.)
 - gemeinsame Bewirtschaftung von Räumen (WWB-geeignet, Ambiente)
 - Beratung der für die WWB verantwortlichen Einrichtungen (Initiierung, Finanzierung, Bedarfsermittlung, Planung, Entwicklung, Erprobung und Akkreditierung von neuen WWB-Angeboten)
 - Beratung der WWB-Kunden (von Studierenden zu laufenden WWB-Angeboten; von Betrieben zur Vermittlung der Ansprechpartner für Bedarfsermittlung und Angebotsplanung).

8.3.2 Die Förderung der Weiterbildung an der Leibniz Universität

Im Jahr 2007 wurde der Weiterbildungsfonds formal aufgelöst; in den letzten Jahren gab es nur eine geringe Nachfrage. Zur Initiierung neuer Weiterbildungsvorhaben konnten aus dem Weiterbildungsfonds – als Teil des Forschungsfonds – zentrale Mittel für die Anschubfinanzierung bereitgestellt werden. Pro Jahr war ein maximales Fördervolumen von € 30.000 festgelegt (pro Projekt € 7.500). Finanziert wurden zum Beispiel eine Bedarfserhebung oder eine Konzeptentwicklung für neue Weiterbildungsaktivitäten. Es konnten aber auch die Erprobungsphasen oder Evaluationen eines Weiterbildungsangebotes mitfinanziert werden.

Mit der Auflösung des Fonds ist jedoch nicht zwangsweise das Ende der Anschubfinanzierungen festgelegt. Es erscheint nach wie vor sinnvoll, bei Bedarf Anschubfinanzierungen beim Präsidium zu beantragen. Ebenso sinnvoll ist die vorherige Abstimmung mit der ZEW.

Berücksichtigt werden sollten die bisherigen Vorgaben, wie der letzte Beschluss der Lehrkommission/ZSWK:

„Die Hochschule bemüht sich entsprechend ihrem Weiterbildungskonzept verstärkt um die Bereitstellung von externen Fördermitteln zur Initiierung neuer Weiterbildungsvorhaben. Parallel dazu werden innerhalb der Universität durch Öffnung des Forschungsfonds zentrale Mittel für die Anschubfinanzierung bereitgestellt. Über die Vergabe der Mittel entscheidet die Haushaltskommission (HK) auf Vorschlag der Zentralen Studien- und Weiterbildungskommission (ZSWK). Der Einsatz hochschuleigener Mittel ist für die jeweiligen Initiativen, die diese in Anspruch nehmen, zeitlich zu begrenzen. Bei der Antragstellung ist deutlich zu machen, wie eine Weiterführung des Weiterbildungsangebots nach Auslaufen der Anschubfinanzierung realisiert werden kann.“