

ZEW–Arbeitsbericht 2008

Zentrale Einrichtung für Weiterbildung
Leibniz Universität Hannover

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Bd. 55
herausgegeben von Dr. Martin Beyersdorf

ZEW - Arbeitsbericht 2008

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	10
1.3 Zur wissenschaftlichen Weiterbildung der Leibniz Universität	15
1.4 Das Zentrum für Weiterbildung	19
1.4 Der Wissenschaftliche Beirat der ZEW	21
1.5 Ausstattung der ZEW	22
2. Seminarkurse	24
2.1 Zum Kursprogramm	24
2.2 FrauenAkademie	26
3. Gasthörer/innen- und Seniorenstudium	28
3.1 Das allgemeine Gasthörer- und Seniorenstudium	28
3.2 Das Studienprogramm Kulturwissenschaften	35
3.3. Das Praxisorientiertes Studienprogramm für ein freiwilliges bürgerschaftliches Engagement – Profile	36
3.4 Das Studienzertifikat Ästhetische Bildung und Gestaltung	37
3.5 Perspektiven	37
4. Career Service	39
4.1 Career Dates – Die jährliche Firmenkontaktmesse	39
4.2 Job Fit – Studienbegleitende Starthilfen in den Beruf	40
4.3 Mit Leibniz zu Bahlsen – Studierende in die Wirtschaft (MLzB)	41
4.4 Individuelle Karriereberatung	43
4.5 Übergreifende hochschulpolitische Aktivitäten	43
4.6 Sonderprojekte Career Service	44
4.7 Das Team	45
5. eLearning Service Abteilung – <i>elsa</i>	47
5.1 Beratung und Schulungen	47
5.2 Webbasierte Systeme	48
5.3 Medientechnik	48
5.4 Support	49
5.5 Das Team	50

6.	Fort- und Weiterbildung für Lehrerinnen und Lehrer	51
7.	Studienprogramme und Projekte	53
7.1	Kulturmanagement – Schlüsselqualifikationen für die Praxis	53
7.2	Schlüsselkompetenzen für Fach- und Führungskräfte (EU)	57
7.3	Mediation	59
7.4	Theaterpädagogische Zusatzqualifikation	61
7.5	Die Offene Universität für Frauen	66
7.6	Nachhaltige Wassernutzung im Mittelmeerraum (EU)	69
7.7	Business Coaching für Fach- und Führungskräfte (EU)	70
7.8	Weiterbildung Fachkräfte für integrative Lerntherapie	73
7.9	Wissens- und Kommunikationsportal Energieeffizienz – WK EE (EU)	78
7.10	Blended Learning: Energie und Bau / Gesundheitsschutz und Bau / Projektmanagement/Baulenkung	83
7.11	Management in Non-Profit-Organisationen	85
7.12	Life/Work Planning	87
7.13	Klimafolgenmanagement (BMBF)	90
7.14	LernZeitAlter – Alterssensible Lernkonzepte für die Praxis (EU)	94
8.	Anhang	99
8.1	Veröffentlichungen der ZEW	99
8.2	Weiterbildungsstrategie der Leibniz Universität Hannover	104

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 2008 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 wiederum auch als pdf-Dokument auf den Internetseiten ZEW veröffentlicht; auf eine umfangreiche Druckfassung wird verzichtet. Die Abschnitte 1.1 und 1.2 bieten sich als Übersicht an.

Das Jahr 2008 war sehr erfolgreich mit der Entwicklung der Zuordnung der eLearning Service Abteilung – *elsa*, den neuen EU-Projekten und der Absicherung der laufenden Arbeit. Der Jahresumsatz betrug ca. 1,75 Mio. € – das waren 0,45 Mio. mehr als im Vorjahr.

Im Herbst 2008 wurde der Leiter der ZEW zum Vorsitzenden der Deutschen Gesellschaft für Weiterbildung und Fernstudium – DGWF gewählt.

Im Jahr 2006 wurden vom Präsidium der Leibniz Universität Eckpunkte für die weitere Entwicklung eines neuen „Zentrum für Weiterbildung“ festgelegt. Im Jahr 2008 scheiterte das zugehörige Berufungsverfahren. In der Folge bleibt die ZEW eine eigenständige zentrale Einrichtung.

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 2008/9

Dr. Martin Beyersdorf

1. Die Zentrale Einrichtung für Weiterbildung

Dr. Martin Beyersdorf

1.1 Zur Einführung

Im Jahre 2008 hat die ZEW gut 6.000 Teilnehmende mit eigenen und in Kooperation durchgeführten Veranstaltungen erreicht; damit wurde der Umfang des Vorjahres erreicht. Der Umsatz betrug im Jahre 2008 1,75 Mio. €; die Drittmittel aus Teilnahmeentgelten hatten ein Volumen von 0,71 Mio. €. Damit liegt die ZEW sehr weit vorne im Vergleich zu allen anderen Einrichtungen und Instituten der Universität; der zweite Rang hat einen Umsatz von 0,22 Mio. €. Mit den drei neu bewilligten EFRE-Projekten („Europäische Förderung der Regionalen Entwicklung“) konnten für die nächsten drei Jahre EU-Zuwendungen in Höhe von 0,3 Mio. € gesichert werden. Im Dezember 2008 waren in der ZEW 52 Personen beschäftigt (inkl. 26 studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte); damit waren es insgesamt 19 Personen mehr als im Vorjahr.

Kernaufgaben der ZEW im Jahre 2008:

- *Beratung von Instituten und Fakultäten in allen Fragen der wissenschaftlichen Weiterbildung*
Bedarfsermittlung, Konzeptionsentwicklung, Umsetzung, Finanzierung, Evaluation
- *Career Service für die Leibniz Universität*
Angebote zum Übergang Studium – Beruf mit den Career Dates, Job Fit, Karriereberatung und mit dem Programm „Mit Leibniz zu Bahlsen“ sowie Dienstaufsicht für das Zentrum für Schlüsselkompetenzen
- *eLearning Service für die Leibniz Universität – els*
StudIP ist Kernstück der Aufgaben, hinzu kommen Mediendidaktik und –technik
- *Dienstleistung für die Leibniz Universität Hannover*
Geschäftsstelle für Weiterbildungsprogramme und weiterbildende Studiengänge sowie Gasthörer/innen- und Seniorenstudium
- *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)
- 2002 Kontaktstudium Veränderungsmanagement
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
- 2007 Start des Zentrums für Schlüsselkompetenzen
 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
- 2008 Zuordnung der eLearning Service Abteilung zum 1.7.
 Einwebung von drei neuen EFRE-Projekten:
 - Business Coaching
 - Wissens- und Kommunikationsportal Energieeffizienz
 - LernZeitAlter – Alter(n)sgerechtes Lernen und Lehren; zusammen mit der VHS Langenhagen
 Übernahme eines Teilprojekts im Rahmen von Klima2 (BMBF): Klimafolgenmanagement (Prof. Gross, LUH)

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, ZEW als Gründungsmitglied), Martin Beyersdorf seit 2008 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
- Kammern, regionale Weiterbildungskonferenzen uam.

Das Leitbild der ZEW aus dem Jahre 2006 (Kurzfassung):

„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. Im Jahr 2008 konnten 10% mehr Teilnehmende erreicht werden. Bei der FrauenAkademie konnte allerdings aufgrund schlechter Nachfrage kein weiterer Kurs begonnen werden.

Im Jahre 2008 hat sich die *Lehrer/innen-Fortbildung* gut gehalten; durch die Kooperation mit dem Germanistischen Seminar gab es weitere Möglichkeiten. Verhandlungen zur Übernahme der Regionalen Fortbildung an die Universität/die ZEW mit dem zuständigen Ministerium und der Landesschulbehörde wurden wiederum nicht realisiert; konkrete Entscheidungen des Ministers bzw. nun der Ministerin sind weiter hinausgeschoben worden.

Die Anzahl der Teilnehmenden des *Gasthörer/innen-Studiums* ist weiter gestiegen. 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 Studienstrukturreform scheint in mehreren Studiengängen weniger Platz für Gasthörende zu sein. Vor diesem Hintergrund sind die Belastungen der Mitarbeiter/innen in diesem Arbeitsbereich deutlich gestiegen – wiewohl die gute Nachfrageseite zugleich sehr erfreulich ist.

Der *Career Service* wurde im Herbst 2005 Teil der ZEW. 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 und 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 Vizepräsidentin führt die Fachaufsicht, die ZEW die Dienstaufsicht.

In der *Projektstelle wissenschaftliche Weiterbildung* wurden die laufenden Projekte abgeschlossen; die Internetseite *TESSLA* mit Materialien für die Lehrerfortbildung wird weiter betrieben. Frau Susanne Hermeling wechselte im Jahre 2008 zur HIS GmbH.

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).

Der Modellversuch der Bund-Länder-Kommission *Wissenschaftliches Weiterbildungsportal* ist ausgelaufen. Mit Eigeneinnahmen und Rückhaltemitteln der DGWF wird das Projekt fortgesetzt. Die Projektleitung liegt an der Universität Hamburg. Bereits 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

Zwei weitere Durchgänge des Weiterbildungsprogramms *Kulturmanagement* wurde erfolgreich abgeschlossen; aufgrund der guten Nachfrage konnten im Jahr 2008 zwei neue Kurse beginnen.

Schlüsselkompetenzen für Fach- und Führungskräfte

Die EU-Projektlaufzeit endete zum 30.6.2007. In den Folgejahren – so auch im Jahre 2008 wurden die Kurse weiterhin umgesetzt – frei finanziert aus Teilnahmeentgelten.

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 440 Personen an den Grundlagen- und den Aufbaukursen teilgenommen.

Theaterpädagogische Zusatzqualifikation

In Kooperation mit dem Theaterpädagogischen Zentrum Hannover konnte im Februar 2008 der achte Durchgang starten. Der siebte Durchgang wurde erfolgreich abgeschlossen.

Die Offene Universität für Frauen

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“ wurde von der ZEW entwickelt sowie mit Lehrenden der Wirtschaftswissenschaften abgestimmt und umgesetzt. Im Jahr 2008 wurde ein Kurs abgeschlossen. Der nächste Kursbeginn ist für das Jahr 2009 geplant.

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 hineinreichte.

Business Coaching – Weiterbildung zum internen Coach (EFRE)

Diese EU-kofinanzierte Fortbildung für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen konnte im Jahr 2008 nach positiver Begutachtung und erfolgreicher Akquise von Teilnehmenden beginnen. Ziel ist die Ausbildung betriebsinterner Coachs.

Wissens- und Kommunikationsportal Energieeffizienz (EFRE)

Zum 1.7.2008 konnte mit diesem Projekt begonnen werden. Es ist ein so genanntes Plattform-Projekt mit Partnern aus der Wirtschaft, der Wissenschaft und der kommunalen Verwaltung. Im Zentrum steht die Erhöhung der Energieeffizienz bei kleinen und mittelgroßen Betrieben des produzierenden Gewerbes.

LernZeitAlter – Alter(n)sgerechtes Lernen und Lehren (EFRE)

Ebenfalls zum 1.7.2008 konnte dieses Projekt begonnen werden. Acht Module zum alter(n)sgerechten Lernen werden erarbeitet und mit Partnern aus der Erwachsenenbildung, der beruflichen Bildung und der Hochschule erprobt. Die Trägerschaft liegt bei der VHS Langenhagen; die ZEW ist zentraler Kooperationspartner.

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. Die fachliche Konzeptentwicklung und Umsetzung erfolgt in Kooperation mit dem Arbeitsbereich Mathematikdidaktik der Universität Hamburg, dem Institut für Schul- und Hochschulforschung an der Universität Lüneburg und dem Fachverband für Integrative Lerntherapie – FiL.

Drei Weiterbildungskurse wurden in Hannover gestartet. Der vierte Kurs begann im Frühjahr 2007 an der Leuphana Universität Lüneburg. Im Frühjahr 2008 hat der fünfte Durchgang wiederum in Hannover begonnen.

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. In Jahre 2008 wurden alle Plattformen fortgeführt.

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. Die Angebote wurden im Jahre 2008 erfolgreich fortgeführt.

VW-Vorab-Antrag

Die Bearbeitung eines VW-Vorab-Antrags zur Vernetzung und zu Perspektiven der Erwachsenen- und Weiterbildung in Niedersachsen zusammen mit

- Christine Etz (Nds. Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung, AEWB) (Gesamtkoordination)
- Prof. Dr. Andrä Wolter (TU Dresden, HIS)
- Prof. Dr. Martin Baethge (SOFI Göttingen)
- Prof. em. Dr. Horst Siebert (LUH)
- Prof. Dr. Dieter Gnahs (UDE)
- Prof. Dr. Erwin Wagner (Stiftung Uni Hildesheim)
- Prof. Dr. Anke Hanft, Dr. Michaela Knust (Uni Oldenburg)
- Dr. Rüdiger Rhein (LUH)
- Dr. Martin Beyersdorf (LUH) (Gesamtkoordination)

wurde einvernehmlich eingestellt, da sich kein tragfähiges Konsortium auf der Forschungsbasis konstituieren ließ.

ZEW-Internet und Intranet

Kontinuierlich wurde das Internetportal der ZEW ausgebaut und gepflegt: siehe www.zew.uni-hannover.de. Durchschnittlich gab es im Jahre 2008 gut 300 Besucher/innen der Seiten pro Tag. Pro Monat wurden etwa 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.

Bei der Rangfolge der „Neuigkeiten“ liegen Informationen ganz vorne zu Weiterbildungsdatenbanken, zu Publikationen und zu konkreten einzelnen Veranstaltungsangeboten. Bei der Rangfolge für die Downloads zeigt sich, dass hier die Gasthörenden die aktivste Nutzergruppe sind. Etwa 6.500mal wurde die Broschüre für das Gasthörerstudium angefordert; aber auch allgemeine Informationen zur Arbeit der ZEW werden nachgefragt: Informationen zu den Teilnehmenden der ZEW (3.500mal) und Hinweise zum wissenschaftlichen Beirat (2.000mal). Einzelprogramme liegen bei 200 bis 1.000 Downloads pro Jahr; fasst man die Angebote für Frauen zusammen, so sind es hier über 3.000 Zugriffe. Selbst die Weiterbildungsstrategie der Universität hat 2.000 Interessierte gefunden und der Arbeitsbericht der ZEW für das Jahr 2007 ging über gut 800 mal über den Tisch – besser: durch das Netz.

Darüber hinaus wurde die technische Grundlage geschaffen für die bessere und schnellere ZEW-interne Kommunikation. Im ZEW-Wiki finden sich fast alle Vorgaben und Regularien für die Abläufe in der Verwaltung (Sekretariat, Buchhaltung, EDV, Mediennutzung usw.).

1.3 Zur wissenschaftlichen Weiterbildung der Leibniz Universität

1.3.1 Zusammenstellung der Weiterbildungsstudiengänge und -programme der Leibniz Universität Hannover

Als eine Entscheidungsgrundlage für das Präsidium zur weiteren Entwicklung der wissenschaftlichen Weiterbildung wurden umfangreiche Unterlagen zusammengestellt.

Grundlagen

Berücksichtigt wurden alle der ZEW und dem Präsidialstab bekannten Angebote. Zusätzlich wurden die Studiendekane aller Fakultäten angeschrieben mit Bitte um Ergänzung der Listen sowie um Nennung der aktuellen Ansprechpersonen.

Die Ansprechpersonen wiederum erhielten einen übersichtlichen Fragebogen mit Bitte um Rückgabe bis zum 14.11.2008. Gefragt wurde nach:

- Titel des Angebots,
- anbietende Fakultät,
- maßgebliches Institut,
- uni-externe Kooperationspartner (Konzeption / Lehre / Umsetzung),
- Verantwortlichkeit für die Inhalte,
- Verantwortlichkeit für die Organisation,
- angeboten seit Monat / Jahr,
- Abschlussart (Diplom / Master / Zertifikat / Bescheinigung),
- Abschlussbezeichnung,
- Lehrende aus Uni / Praxis (in Prozent),
- Umfang (in SWS bzw. LP (CP), Unterrichtsstunden),
- (Gesamt-)Dauer (in Monaten / Jahren),
- Präsenz-/Fernlehre (in Prozent),
- Teilzeit/Vollzeit,
- Kosten für die Teilnehmenden,
- Teilnehmende bisher insgesamt,
- vergebene Abschlüsse bis insgesamt.

Rücklauf

Bei den sechs angefragten Studiengängen liegen fünf Rückmeldungen vor (fehlt: European Studies (4), wurde gemäß Internet rekonstruiert; hier gab in der letzten Zeit mehrere personelle Wechsel in der Zuständigkeit).

Die Ursprungsliste der Studiengänge war zu ergänzen um:

- WBBau estudy, Weiterbildendes Studium Bauingenieurwesen, Abt. Konstruktiver Ingenieurbau, Master, seit WS 2004/5 (als Teil der PO 99, Diplom/Master/BA Baulng.), Ansprechpartner: Egly (2a)

und

- Water Resources and Environmental Management (WATENV), Institut für Wasserwirtschaft, Hydrologie und landwirtschaftlichen Wasserbau, M. Sc. , Akkreditierung wird vorbereitet, Ansprechpartner: Prof. Haberlandt (7).

Studiengänge mit Abschluss

1. Wasser und Umwelt (Master), Ansprechpartner: AG WB Bau, Dr. Rickert
2. Geotechnik und Infrastruktur im Bauingenieurwesen und in der Geodäsie (Master), Ansprechpartner: Quast
- 2.a WBBau estudy, Weiterbildendes Studium Bauingenieurwesen, Abt. Konstruktiver Ingenieurbau, Master, seit WS 2004/5, Ansprechpartner: Egly
3. International Horticulture (Master), Ansprechpartner: Prof. Hörmann
4. European Studies (Master), Ansprechpartner: Dr. Phillips
5. Europäische Rechtspraxis (Magister, LL.M.), Ansprechpartner: Prof. Oppermann
6. Rechtsinformatik (LL.M.), Ansprechpartner: Prof. Forgó
7. Water Resources and Environmental Management (WATENV), Institut für Wasserwirtschaft, Hydrologie und landwirtschaftlichen Wasserbau, M. Sc. , Ansprechpartner: Prof. Haberlandt

Bei den acht Zertifikatsangeboten fehlt die schriftliche Rückmeldung der Gender Studies (6). Die Fortführung der Gender Studies sieht Frau Dr. Küster (Koordination des Angebots) eng verbunden mit der Wiederbesetzung der entsprechenden Professur. Frau Dr. Schmieder schreibt zu den Transformation Studies (7): wir „bieten zwar ein Zusatzstudienprogramm, aber kein Weiterbildungsprogramm und dürfen dafür auch nur eine Urkunde, kein Zertifikat ausstellen, so dass wir nicht auf Ihre Liste gehören“. Diese Argumentation (Zusatzstudium für Regelstudierende der LUH) gilt auch für die Gender Studies. Ästhetische Bildung wendet sich auch an Externe und bleibt somit auf der Liste.

Zertifikate

1. Arbeitswissenschaften, Ansprechpartner: Dr. Wienemann
2. Wasser und Umwelt, Ansprechpartner: AG WB Bau, Dr. Rickert modulares Angebot aus Studiengängen (1)
3. Konstruktiver Ingenieurbau, Ansprechpartner: Egly
4. Kautschuktechnologie, Ansprechpartner: Prof. Glasmacher
5. Ästhetische Bildung, Ansprechpartner: Prof. Hieber / ZEW (Volmer)
6. Gender Studies, Ansprechpartner: Dr. Küster
7. Transformation Studies, Ansprechpartner: PD Dr. Schmieder
8. Integrative Lerntherapie, Ansprechpartner: Prof. Naumann / ZEW (Orzol)

Insbesondere in der Tradition der Seminarkurse (Sk) hat die ZEW zahlreiche Weiterbildungsprogramme aufgelegt. Überwiegend mit Lehrenden aus der Philosophischen Fakultät – aber auch mit den Wirtschaftswissenschaften – wurden Pro-

gramme entwickelt, die mithilfe der gesetzlich anerkannten Träger der niedersächsischen Erwachsenenbildung ‚vermarktet‘ werden. Bescheinigungen und Zertifikate werden gemeinsam mit dem Träger der Erwachsenenbildung vergeben, wenn entsprechende Leistungen von der Teilnehmenden erbracht wurden.

Weiterbildungsprogramme der ZEW

1. Praxisorientiertes Studienprogramm für ein freiwilliges bürgerschaftliches Engagement – Profile (im Gasthörer- und Seniorenstudium), Volmer
2. Studienprogramm Kulturwissenschaften (im Gasthörer- und Seniorenstudium), Volmer
3. Offene Universität für Frauen, Dr. Manns
4. Kontaktstudium Supervision – Organisation – Beratung, Dr. Wegehaupt-Schneider, Dräger
5. Business Coaching (EU), Dr. Wegehaupt-Schneider, Dräger, Hellmann (Sk)
6. Changemanagement, Dr. Wegehaupt-Schneider, Dräger (Sk)
7. FrauenAkademie, Dräger (Sk)
8. Interkulturelle Beratungskompetenz und Mediation, Dr. Wegehaupt-Schneider, Dräger, Schrand (Sk)
9. Kollegiale Beratung, Dr. Wegehaupt-Schneider, Dräger (Sk)
10. Kontaktstudium Coaching, Dr. Wegehaupt-Schneider, Dräger (Sk)
11. Kontaktstudium Psychodrama, Dr. Wegehaupt-Schneider, Dräger (Sk)
12. Kontaktstudium Supervision / Praxisberatung (Sk)
13. Management in Non-Profit-Organisationen, Hellmann
14. Schlüsselqualifikationen SQ, Hellmann
15. Unica Frauenstudien, Dräger

Weiterbildungsprogramme der ZEW im Detail

WB Programm	Status L = Laufend W = Wartend	Seit	Dauer	Anzahl bisheriger Teilnehmer	ZEW-Aufgaben*
Praxisorientiertes Studienprogramm für ein freiwilliges bürgersch. Engagement – Profile (im Gasthörerstudium)	W	2000 (bis SoSe 2008)	8 SWS, 2 Jahre	90	Orga, Z-Veranst.
Studienprogramm Kulturwissenschaften (im Gasthörerstudium)	L	1993	8 SWS 2 – 4 Jahre	160	Orga. Z-Veranst.
Offene Universität für Frauen (Sk)	L	2000	4 SWS 2 Jahre	380	Orga. Lehre Z
Kontaktstudium Supervision – Organisation – Beratung (Sk)	W	2000	280 UStd. 15 Monate	8	Orga. Lehre Z
Business Coaching (EU) (Sk)	L	2005	270 UStd. 16 Monate	30	Orga. Lehre Z

FrauenAkademie (Sk)	W	1997	8 SWS 2 Jahre	280	Orga. Lehre Z.
Changemanagement (Sk)	W	2002	224 UStd. 10 Monate	16	Orga. Lehre Z.
Interkulturelle Beratungs- kompetenz und Mediation (Sk)	W	2001	280 UStd. 15 Monate	24	Orga. Lehre Z
Kollegiale Beratung (Sk)	L	2007	60 Ustd. 9 Monate	16	Orga. Lehre Z
Kontaktstudium Coaching (Sk)	L	2003	325 UStd. 18 Monate	155	Orga. Lehre Z
Kontaktstudium Psycho- drama (Sk)	L	2007	340 UStd. 1 Jahr	14	Orga. Lehre Z
Kontaktstudium Supervision / Praxisberatung (Sk)	L	1991	500 UStd. 2 Jahre	560	Orga. Lehre Z
Management in Non-Profit- Organisationen	L	2001	112 UStd. 8 Monate	110	Orga. Lehre Z
Schlüsselqualifikationen SQ	L	2000	140 UStd. 6 Monate	160	Orga. Lehre Z
Unica Frauenstudien	L	1999	4 SWS 6 Monate	480	Orga. Lehre
Life/Work Planning – Be- rufplanung und vernetztes Denken	L	2000	130 UStd. 3 Monate	460	Orga. Lehre
Theaterpädagogische Fort- bildung für päd. Berufs- gruppen	L	2000	120 1 Jahr	144	Orga. Lehre Z
Weiterbildungsprogramm Kulturmanagement	L	2002	152 8 Monate	150	Orga. Lehre Z
Mediation in drei Baustei- nen (Sk)	L	1998	292 2,5 Jahre	310	Orga. Lehre Z
Summen	W = 5 L = 14			3547	

*

Orga. Organisation, Mittel-Bewirtschaftung, TN-Verwaltung
Lehre eigene Lehranteile der ZEW (wiss. Mitarbeiter/innen) neben der Lehre
aus Fakultäten und Praxis
Sk Seminarkurse gemäß Vorgaben aus NHG und NEBG (Nds. Erwachsenenbildungsgesetz)
Z-Veranst. Zusätzliche Veranstaltungen zu dem geöffneten Regelangebot der LUH
Z Zertifikat in Kooperation mit den Kooperationspartner der Praxis

Nicht aufgenommen wurden Programme, die schlussendlich fest bei anderen Trägern/Einrichtungen gelandet sind,
wie z.B.

- Qualifizierung Solarthermie (→ SHK-Innung)
- Qualifizierung Photovoltaik (→ Elektro-Innung)
- Umwelt und Bau, Gesundheit und Bau, Nachhaltigkeit und Bau (→ Architektenkammer)

1.4 Das Zentrum für Weiterbildung

Bereits im Jahr 2003 hatte die ZEW mit Frau Vizepräsidentin Prof. Dr. Glage ange-regt, 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 erheb-lichen Ergänzungen wurde von der Hochschulleitung im Jahre 2006 wieder aufge-griffen 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 Prä-sidiumsbeschluss waren:

- ZEW und WA werden zu einem wissenschaftlichen Zentrum in der Zuständig-keit der Hochschulleitung.
- Die Professur wird ausgeschrieben für Arbeitswissenschaften mit der fachli-chen Ausrichtung auf Personal- und Organisationsentwicklung sowie Employ-ability.
- Die Professur erhält die wissenschaftliche Leitung und ist somit auch auf die wissenschaftliche Weiterbildung bezogen.
- Das neue Zentrum bietet einen Masterstudiengang an. Die bisherigen Angebo-te werden in die zugehörige Bologna-Struktur überführt.
- Weiterbildende Studienangebote der Fakultäten sollen z.B. über eine Doppel-mitgliedschaft 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 Beyers-dorf. Die erarbeiteten Strukturmodelle wurden jedoch nicht Teil eines differenzier-ten Beschlusses der Hochschulleitung. Vielmehr sollten 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 Lehre, Studium und Weiterbildung der Leibniz Universität, Prof. Dr. Gabriele Diewald, wurde die Arbeit an der Entwicklung des Zentrums 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 Fakul-tätsrat für zentrale Einrichtungen die Berufungsliste.

Aufgrund der starken zeitlichen Verzögerung – die Professur hätte ab dem 1.4.2007 neu besetzt sein können – verzögerten sich auch grundsätzliche Entscheidungen zur Entwicklung, Verankerung und teilweisen Neuaufstellung der wissenschaftlichen Weiterbildung. Nach Abstimmung im Senat und im Präsidium schließlich wurde eine Einer-Liste für die Berufung festgelegt. Nach gut verlaufenen Vorgesprächen erhielt die Universität eine sehr kurzfristige Absage. Damit war im Laufe des Jahres 2008 das Verfahren wieder völlig offen.

Am Ende des Jahres 2008 wurde schließlich das Ende des Zusammengehens von den Arbeitswissenschaften und der ZEW beschlossen. Die Arbeitswissenschaften werden Teil der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Anfang der Jahres 2009 beschließt das Präsidium für die ZEW:

„Im Zuge einer Neustrukturierung der Zentralen Einrichtung für Weiterbildung (ZEW) fasst das Präsidium folgenden Beschluss:

- Beibehaltung der ZEW in der aktuellen Größe
- Überprüfung der bisherigen Organisationsstruktur und der inhaltlichen Ausrichtung
- Erarbeitung von Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Präsidium
- Interne Gliederung in drei Bereiche mit eigener Abteilungsleitung
 - Bereich 1: Weiterbildung
 - Bereich 2: Career Service und Zentrum für Schlüsselkompetenzen
 - Bereich 3: ELSA
 - Neu zu entwickeln ist Bereich 4: ‚Fortbildung für Lehrer‘ (in Kooperation mit dem Zentrum für Lehrerbildung – ZfL).“

1.5 Der Wissenschaftliche Beirat der ZEW

1.5.1 Sitzungen des wissenschaftlichen Beirats

Es gab keine Sitzungen. Der Beirat wurde schriftlich über die Entwicklungen (Berufungsverfahren usw.) informiert.

1.5.2 Mitglieder des wissenschaftlichen Beirates

Dem wissenschaftlichen Beirat gehörten im Jahre 2008 an: Frau Vizepräsidentin Prof. Dr. Diewald, 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 Dr. Monika Schmidt in 2007) nicht neu zu besetzen.

Ende Februar 2009 wird auch Frau Johlmann aus Altersgründen die Leibniz Universität verlassen.

1.6 Ausstattung der ZEW

Beschäftigungsverhältnisse

Über eine lange Zeit war die weitere Entwicklung der ZEW 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 2008 kamen für die eLearning Service Abteilung vier volle Stellen (TVL E13) und sieben studentische Mitarbeiter/innen hinzu. Damit sind in der Verwaltung (Sekretariat, Buchhaltung) die Belastungen deutlich gestiegen. Dies wird bei der Neuaufstellung der Struktur der ZEW zu berücksichtigen sein.

Durch das niedersächsische Hochschuloptimierungskonzept (HOK) ist im Jahre 2007 eine halbe Stelle (BAT IIa; TVL E13) entfallen; Frau Susanne Hermeling konnte befristet aus Projektmitteln weiter beschäftigt werden. Im Laufe des Jahres 2008 ist zur HIS GmbH gewechselt.

Mit 52 beschäftigten Personen hat die ZEW eine erhebliche Größe erreicht. Über die Anzahl der Personen und über zeitlich begrenzte Projektmittel entsteht ein häufiger Personalwechsel; dies führt zu Diskontinuität und bindet Arbeitskapazitäten des festen Personals für die Einarbeitung und Begleitung der neuen (Projekt-) Mitarbeiter/innen.

Technik/EDV

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. Systemadministration und IT-Sicherheit verbleibt als Aufgabe in der ZEW mit wachsenden Ansprüchen (Anzahl der Rechner, Betriebssicherheit).

Für den Bereich der rechnergestützten Verwaltung von Ressourcen (Räume, Medien usw.) wurden Vorarbeiten für webbasierte Instrumente realisiert.

Ein Seminarrum wurde mit einer „elektronischen Tafel“ ausgerüstet, um Präsentationen und ihre Dokumentation zu erleichtern.

Ein etwas größerer Besprechungsraum hat eine Videokonferenzanlage bekommen, um Reisekosten zu mindern.

Räume

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.

Ausgesprochen problematisch war und ist die Unterbringung der eLearning Service Abteilung. Es konnten bisher keine geeigneten Räume für die Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden. So werden inzwischen auch Seminararbeitsräume als Büros genutzt, was wiederum zu sich verschärfenden Engpässen bei der Vergabe der Veranstaltungsräume führt. Bis zum Herbst des Jahres 2009 sollen angemessene Räume durch Umbaumaßnahmen im Rechenzentrum entstehen.

2. Seminarkurse

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

2.1 Zum Kursprogramm

Die ZEW ist zentraler Anbieter von universitären Seminarkursen in Niedersachsen. Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der Seminarkurse auf die fachliche Zuordnung im Jahre 2008.

	Anzahl Kurse	Anzahl der U.Std.	Durchschn. UStd.	Teilnahmefälle	Durchschn. Anzahl TN
Kulturelle Weiterbildung	68	762	11	814	12
Rechtswissenschaften	2	14	7	28	14
Erziehungswissenschaften	1	16	7	7	15
Psychologie/Gesundheit	19	598	37	292	15
Geschichte	27	518	19	263	9
Religion	3	27	9	35	11
Philosophie	19	268	14	292	15
Naturwissenschaften und Medizin Z- Kurs	9	193	21	116	13
Angebote für Frauen	5	125	25	43	8
Kontaktstudium Supervision	19	510	27	30	15
Kontaktstudium Supervision Aufbaumodul	6	130	21	12	12
Kontaktstudium Coaching	17	505	29	51	16
Sonstige	16	292	18	701	43
<i>Gesamt</i>	<i>211</i>	<i>3958</i>	<i>20</i>	<i>2684</i>	<i>15</i>

Die Anzahl der universitären Seminarkurse hat im Vergleich zum Jahre 2007 nur geringfügig zugenommen, allerdings steigerte sich die Zahl der Unterrichtsstunden um 10% und es wurden ebenso ca. 10% mehr Teilnehmende erreicht.

In den Schulsummerferien ist es im Jahre 2008 wieder gelungen, zusammen mit der VHS Schaumburg eine Sommeruniversität für etwa 250 Schüler/innen der Sekundarstufe II sowie für Interessierte der Region durchzuführen. Ansonsten hätte es einen deutlichen Rückgang bei der Anzahl der Veranstaltungen gegeben, da die SommerUni knapp einhundert Zweitageskurse umfasst hat.

Das Kontaktstudium Supervision / Praxisberatung

Das berufsbegleitende Kontaktstudium „Supervision / Praxisberatung“ mit insgesamt 500 Unterrichtsstunden konnte auch 2008 erfolgreich weitergeführt werden. In Kooperation mit dem Bildungswerk ver.di Region Hannover/Hildesheim wurden zwei Lehrgänge durchgeführt, von denen einer im Spätherbst endete und einer im Frühjahr begann.

Für 2009 ist ein weiterer Lehrgang geplant.

Das Kontaktstudium Coaching

Der berufsbegleitende Coaching-Lehrgang mit insgesamt 350 Unterrichtsstunden konnte 2008 erfolgreich weitergeführt werden.

Insgesamt fanden 2008 drei Lehrgänge in Kooperation mit dem Bildungswerk ver.di Region Hannover/ Hildesheim statt (zwei laufende Lehrgänge und ein Neustart im Herbst).

Aufgrund der großen Nachfrage ist für das Frühjahr 2009 ein weiterer Lehrgang geplant.

Kontaktstudium Supervision Praxisberatung (Aufbau)

Für die Absolvent/innen des Kontaktstudiums Coaching führte die ZEW ein Aufbauomodul (Beginn Herbst 2007) durch, über das die Fähigkeiten zum/zur Supervisor/in erworben werden können.

Dabei ging es insbesondere darum, die Rolle des/der Supervisor/in im Unterschied zum Coach durch die Spezifikation des Formats Supervision kennenzulernen.

Weitere Bildungsprogramme

Das Programm Mediation und Beratung im interkulturellen Kontext, Change-Management und die Weiterbildung zur/zum Mobbing-Berater/in werden erst 2009 wieder angeboten.

2.2 FrauenAkademie

Susanne Dräger

Im Frühjahr 2008 endete der zehnte Durchgang der FrauenAkademie (Beginn Frühjahr 2006). Es wurden im Jahr 2008 vier Seminare zu folgenden Themen durchgeführt:

- Psychologie "Die Humanistische Psychologie und der personenzentrierte Ansatz von Carl Rogers"
- 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“

Die viersemestrige FrauenAkademie mit insgesamt 480 Unterrichtsstunden wurde in Kooperation mit den Volkshochschulen Calenberger Land, Hildesheim, Leine sowie der Kreisvolkshochschule Peine durchgeführt.

Es wurden insgesamt 14 Abschlussarbeiten zu folgenden Themen angefertigt:

- „Christine de Pizan“
- „Väter im Aufbruch? Aspekte der Vaterschaft im Spannungsfeld von Familie und Beruf“
- „Die Schuld eine Frau zu sein“ – Gewalt an islamischen Frauen
- „XY... nicht ganz eindeutig – Intersexualität. Eine Einführung in die Thematik“
- „Das Kind auf dem Weg zu einem positiven Selbstkonzept“
- „Kinderarmut in Deutschland“
- „Körpersprache“
- „Angela Merkel – die erste Bundeskanzlerin der Bundesrepublik Deutschland“
- „Armut von Frauen im Alter“
- „Aspekte der Traumforschung für die Psychoanalyse“
- „Frauen im Wandel der Zeit 1957 – 2007. Wie sich das Frauenbild verändert hat“
- „Elisabeth I von England – eine Frau in ihrer Zeit“
- „Case Management in der Familien- und Hebammentätigkeit“
- „Anna Freud“
- Der Fall Anna O. (Bertha Pappenheim)

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 2008 wurden vier unterschiedliche Seminare mit insgesamt 112 Unterrichtsstunden durchgeführt, rund 60 Frauen nutzten dieses Angebot.

Weitere Entwicklung

Aufgrund zu geringer Nachfrage wurde die FrauenAkademie im Jahre 2008 kein neuer Kurs mehr angeboten. Das Nachfolgeprojekt Unica wird für 2009 nicht in die Planung aufgenommen; eine Fortführung erfolgt in Form eines Kooperationsprojektes zwischen dem Gasthörerstudium und „Literatur & Leben – Akademie für kulturelle Bildung und persönliche Entwicklung“, die von Lehrenden der Leibniz Universität getragen wird.

3. Gasthörenden- und Seniorenstudium (GHS)

Gabriele Volmer, Thomas Bertram, Frederik Köllner, Janet Greffin-Schwientek

Dieser Arbeitsbereich umfasst:

- ⇒ Das allgemeine Gasthörenden- und Seniorenstudium
- ⇒ Das Studienprogramm Kulturwissenschaften
- ⇒ Das Studienzertifikat „Ästhetische Bildung und Gestaltung“

Zu den Aufgaben gehören im Einzelnen:

- ⇒ Beratung der Gasthörenden
- ⇒ Erstellen des Vorlesungsverzeichnisses „Gasthörenden- und Seniorenstudium“
- ⇒ Erstellen des Vorlesungsverzeichnisses des Studienzertifikates „Ästhetische Bildung und Gestaltung“
- ⇒ Konzeption und Durchführung eines Lehrveranstaltungsprogramms, das sich direkt an Gasthörende wendet.
- ⇒ Organisation der Studienprogramme
- ⇒ Bearbeitung der Anträge auf Zulassung
- ⇒ Verwaltung der Teilnehmendendaten und Bescheiderstellung
- ⇒ Statistische Datenerfassung
- ⇒ Öffentlichkeitsarbeit
- ⇒ Organisation unterstützender Maßnahmen für Studienprogrammteilnehmende
- ⇒ Projektarbeit

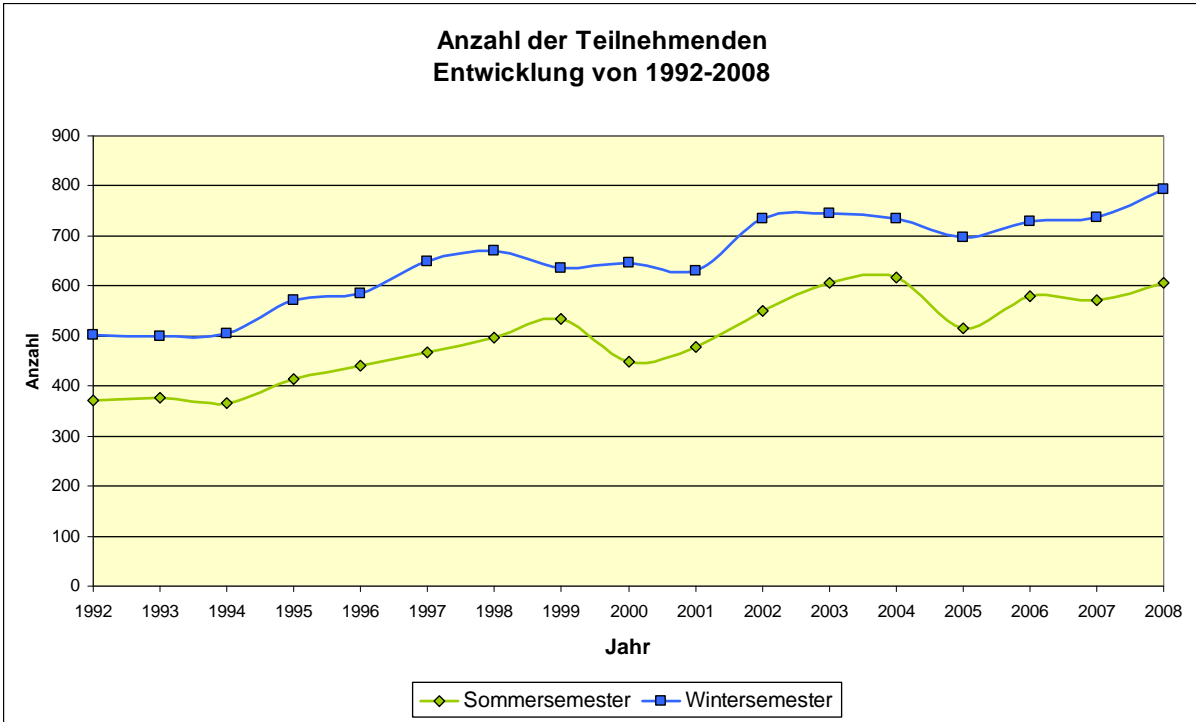
3.1 Das allgemeine Gasthörenden- und Seniorenstudium (GHS)

3.1.1 Teilnehmendenentwicklung

Im Jahr 2008 wurde insgesamt 1.399 Mal die Gasthörererschaft beantragt. Es entfielen 606 Anträge auf das Sommersemester (SoSe) und 793 auf das Wintersemester (WiSe).

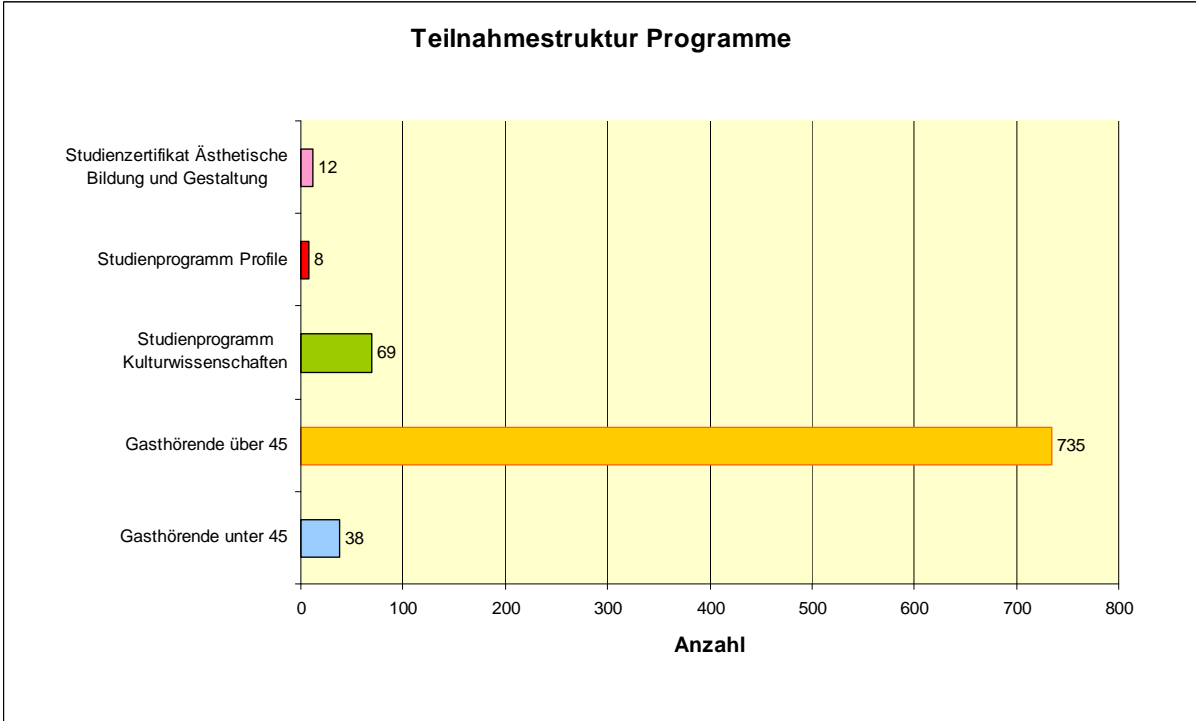
Nach einer Zeit des Rückgangs und der Stagnation im Hinblick auf die Teilnehmendenzahl konnte im Berichtszeitraum erstmals wieder eine Steigerung erfahren werden. Im SoSe betrug die Steigerungsrate im Vergleich zu den entsprechenden Semestern des Vorjahres knapp 6 % und im WiSe 11%.

Den Teilnehmendenentwicklungsverlauf veranschaulicht Abb. 1.



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

Abb. 2



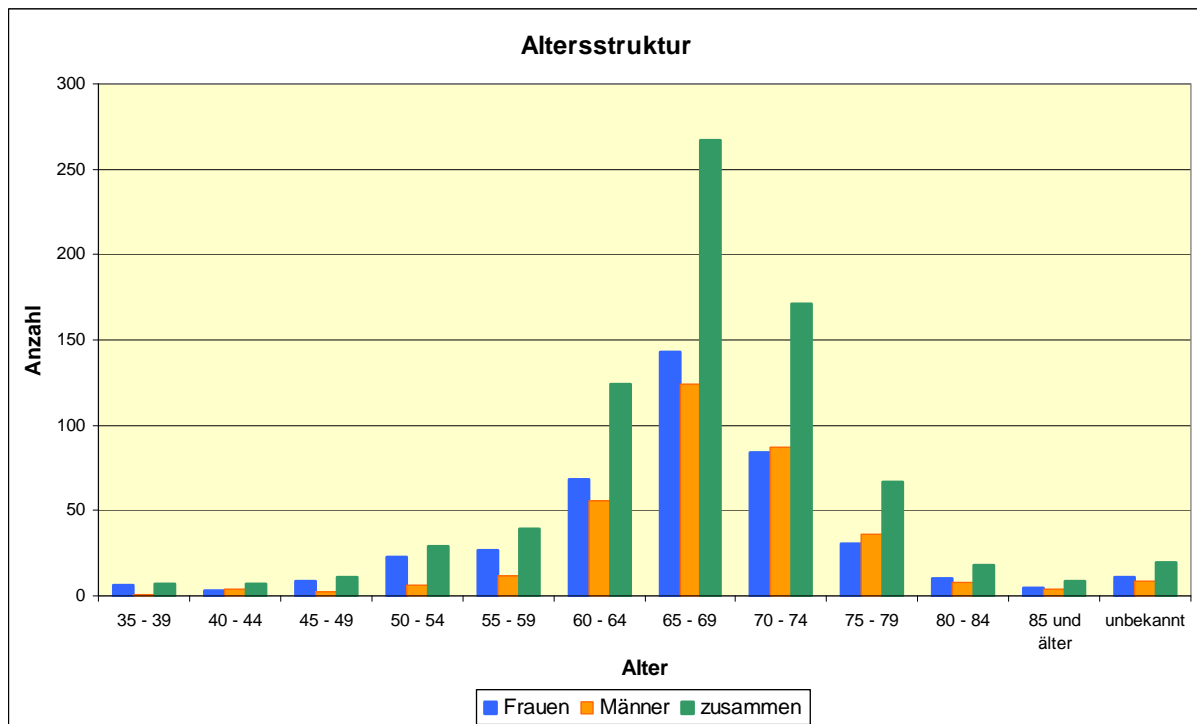
Im Folgenden werden die Zahlen des Wintersemesters vor denen des Sommersemesters (diese sind in Klammern gefasst) angeführt.

Der Frauenanteil lag mit insgesamt 55,0% (53,0%), wie in den vorangegangenen Jahren, über dem Anteil der Männer 45,0% (47,0%). Der Trend zur zahlenmäßigen

Angleichung des Verhältnisses zwischen den Geschlechtern hielt auch im Jahre 2008 an.

Zur Altersstruktur der eingeschriebenen Gasthörernden kann vermerkt werden, dass die Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen wieder am stärksten vertreten war – siehe Abb. 3.

Abb. 3



Wie im Vorjahr verfügten knapp 60% der eingeschriebenen Personen des SoSe über eine Hochschulzugangsberechtigung (HZB). Im Wintersemester dagegen waren es mit 54,1% fast 6% weniger Teilnehmende mit HZB.

Der Anteil der Männer mit HZB reduzierte sich im WiSe um 4,8% im Vergleich zum Vorjahr. Er lag bei knapp 67%. Bei den Frauen belief sich der reduzierte Anteil im WiSe um 6%, im SoSe um 3,5%.

Im WiSe 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 (54,5%) auf die Landeshauptstadt.

3.1.2. Veranstaltungen – Angebote und Belegungen

Im SoSe wurden 136 und im WS 134 Lehrveranstaltungsangebote für das Gasthörernden- und Seniorenstudium von nahezu allen Fachbereichen gemeldet und in das Vorlesungsverzeichnis „Gasthörernden- und Seniorenstudium“ aufgenommen. Hinzu kamen im WiSe 26 (SoSe 22) Veranstaltungen (GHS-Veranstaltungen), die vom Arbeitsbereich konzipiert und durchgeführt wurden und sich direkt an die Gasthörernden wendeten. Während die Anzahl der GHS-Veranstaltungen in den

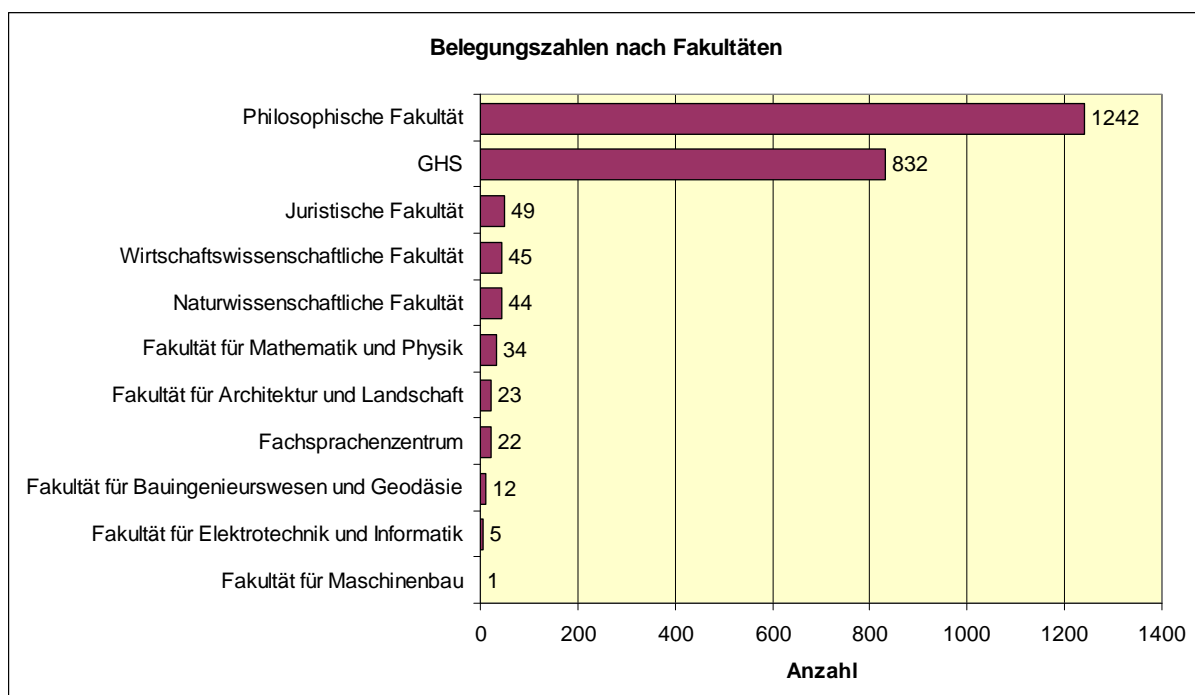
SoSe 07 und 08 gleich blieb, erhöhte sich die Anzahl im WiSe um knapp ein Drittel.

Anzumerken wäre, dass eine Verschiebung der Belegungszahlen zu beobachten ist: Während im WiSe 07-08 die GHS-Veranstaltungen 393 Mal besucht wurden, war dies im WiSe 08-09 bereits 832 Mal der Fall. Damit hat sich die Belegungszahl der GHS-Veranstaltungen binnen eines Jahres mehr als verdoppelt. Im Gegenzug besuchten im gleichen Zeitraum weniger Gasthörer Veranstaltungen der Philosophischen Fakultät, sodass die Belegungszahl dort von 1325 auf 1242 sank. Das ist ein Rückgang von 6,7 %. Diese Entwicklung veranschaulicht Abb. 6.

Die Belegungszahl pro Teilnehmender (WiSe 2,9 und SoSe 2,7) ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum gleich geblieben, sodass durch die Verdoppelung der Inanspruchnahme der GHS-Veranstaltungen die Philosophische Fakultät weniger stark frequentiert und damit entlastet wurde.

Die nach Fakultäten und Fachrichtungen differenzierten Belegungszahlen können den Abbildungen 4 und 5 entnommen werden.

Abb. 4



3.1.3 Zusatzangebot der ZEW (GHS-Veranstaltungen)

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. Für die Gasthörer, die seit der Umstellung der Studiengangstrukturen in Folge der Bologna-Reformen zunehmend weniger Anschluss an ein für sie

geeignetes Lehrveranstaltungsangebot der Fakultäten finden, stellen die GHS-Veranstaltungen eine gleichwertige Alternative dar.

Im Sommersemester wurden nachfolgende Veranstaltungen angeboten und durchgeführt:

- Semestereröffnungsveranstaltung
- Bibliotheksführung- Informationsbeschaffung
- Textverarbeitung für Einsteiger/innen
- Internet für Einsteiger/innen
- Meilensteine des Theaters
- Konzentration und Gedächtnis
- Autobiographisches Schreiben
- Einführung in die Rechtswissenschaft
- Neues Bauen. Moderne am Bauhaus
- Byzanzion – Konstantinopel – Istanbul II
- Kaiser Friedrich II
- Auf der Suche nach dem Glück
- Frauen- und Männerrollen in Christentum und Islam
- Engagement, Mut und Kompetenz in der Gruppenarbeit
- Was sie schon immer über antike Mythen wissen wollten
- Wissenschaftliches Arbeiten
- Ist eine gerechte Weltordnung möglich?
- Das Mittelalter –Ritter, Burgen, Mönche
- Wenn Literatur Skandale auslöst
- Wien um 1900 – Glanz und Untergang
- Wilhelm Busch „...dass nichts so ist, wie man wohl möchte.“
- Leben, Tod und Kosmos – Religion und Kult unserer Vorfahren

Im Wintersemester wurden nachfolgende Veranstaltungen angeboten und durchgeführt:

- Semestereröffnungsveranstaltung
- Die Stadt in der Antike – Das Erbe Europas
- Einführung in Stud.IP
- Einführung in die Arbeit am PC
- Präsentieren und Vortragen mit Power Point
- Textverarbeitung für Fortgeschrittene
- Marie Louise Fleißer und die Weimarer Republik
- Ist das gerecht?
- Piet Mondrian und der Weg zur Abstraktion
- Die Geburt der neuzeitlichen Malerei
- Bibliotheksführung – Informationsbeschaffung f. Teiln. mit PC – Erfahrung

- Bibliotheksführung – Informationsbeschaffung f. Teiln. ohne PC – Erfahrung
- Studieneinführende Ringvorlesung Kulturwissenschaften
- Die Welfen – Aufstieg und Niedergang
- Frühchristliche Kunst in Syrien
- Grundwissen Islam
- Fundamentalismus – extremes Denken an den Rändern der Religionen
- Lebenszeit nutzen, Handlungsspielräume ausschöpfen
- Wissenschaftliches Arbeiten
- Meister der Philosophie – Einführung ins philosophische Denken
- Englische Landhausarchitektur vom 16. – 19. Jahrhundert
- Kunst von Yasmina Reza
- „Uns ist in alten maeren wonders vil geseit...“ – ein Mittelalterseminar
- An der schönen blauen Donau – Ein Wienseminar-
- Warum Lyrik?
- Die Germanen
- Die Ursprünge der Schrift

Die Angebote des Zusatzprogramms wurden im SoSe 417Mal und im WiSe 832 Mal belegt. Das bedeutet eine Steigerung zum Vorjahr um 82% im Sommersemester und um mehr als das Doppelte im WiSe. Gemessen an der Gesamtbelegungszahl von 1651 (SoSe) und 2309 (WiSe) zeigt die Steigerungsrate auf, dass im SoSe jede vierte Belegung der Gasthörernden auf eine GHS-Veranstaltung fiel. Im WiSe war es sogar fast jede dritte Belegung bei gleichbleibender durchschnittlicher Belegungszahl pro Teilnehmer (s. o).

Abb.5

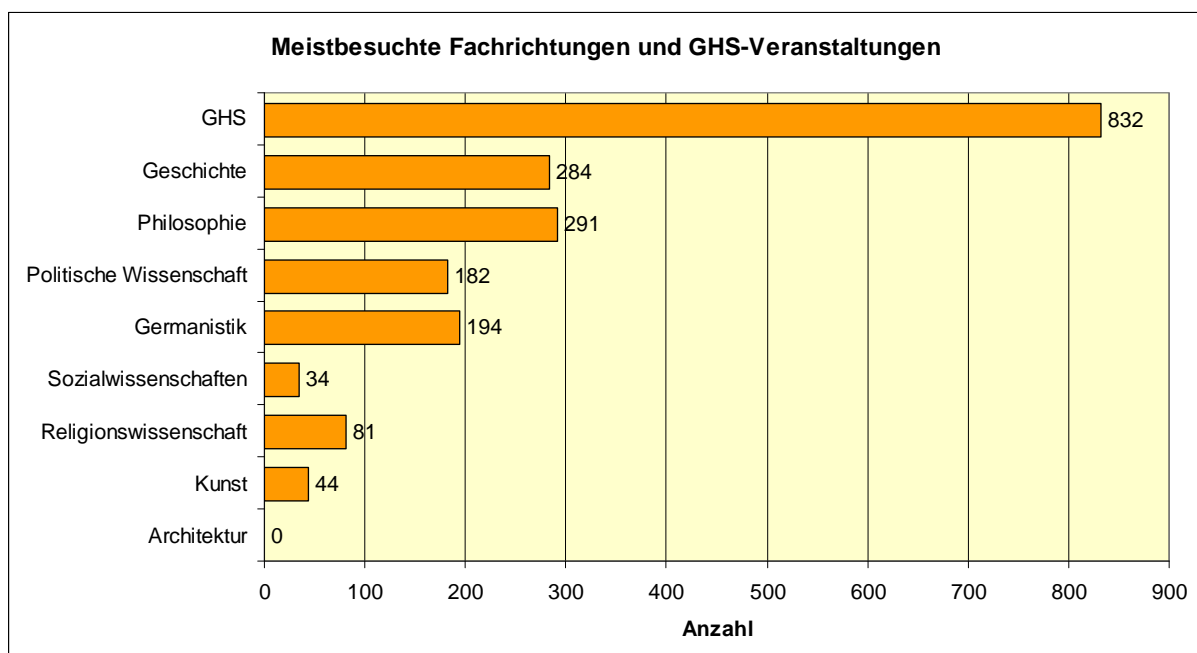
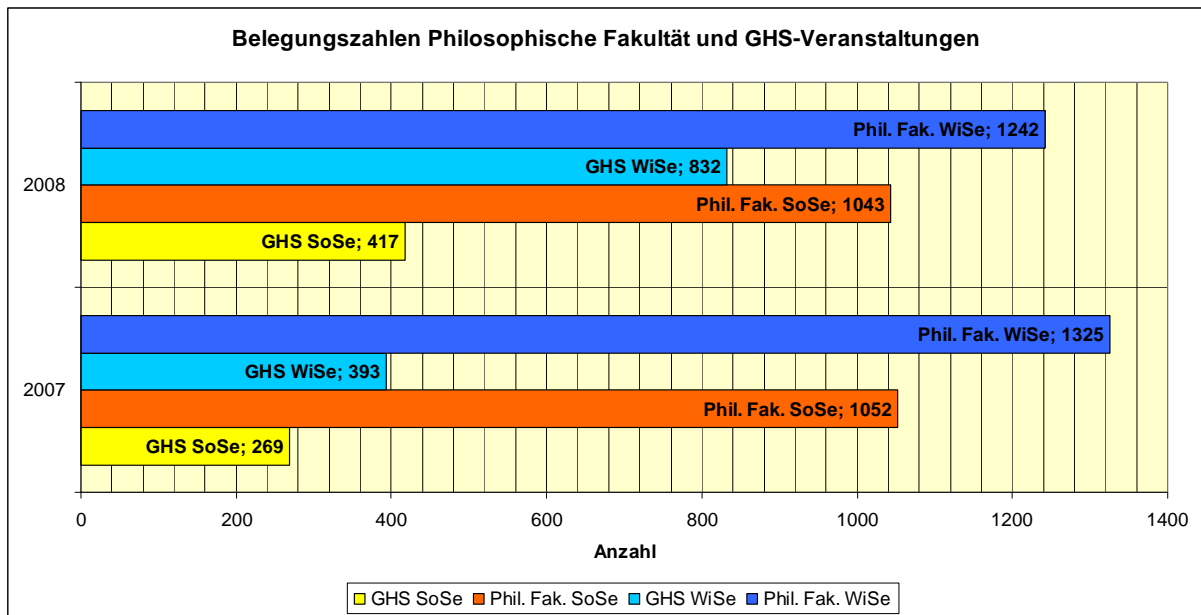


Abb. 6



3.1.4 Spezielle Aktivitäten

Projekt: Erfahrung bildet – Praxis lehrt.

Das Gasthorenden- und Seniorenstudium initiierte gemeinsam mit Professoren der Philosophischen Fakultät und Gasthorenden, die über bedeutsame Fachkompetenzen und Praxiserfahrungen in den Bereichen Wirtschaft, Politik, Non-Profit, Verwaltung verfügen, das Projekt Erfahrung bildet – Praxis lehrt.

Ziel des Projektes ist es, die wertvollen Erfahrungen und Kontaktpotentiale der Älteren für die jungen Studierenden in Form eines „Mentorings“ nutzbar zu machen. Der Arbeitsbereich koordinierte entsprechende Arbeitstreffen und die Erstellung eines Falblattes, mit dem die regulär Studierenden auf das Unterstützungsangebot aufmerksam gemacht werden sollen.

EFRE Projekt LernZeitAlter

Seit Juli 2008 ist das Gasthorenden- und Seniorenstudium Partner des Projektes LernZeitAlter, in dem Konzepte für alterssensibles Lehren und Lernen entwickelt werden. Synergieeffekte ergeben sich zurzeit bei der Planung und Entwicklung der Lernkonzepte und werden bei deren Erprobung weiter zum Tragen kommen. Die nähere Darstellung des Projektes LernZeitAlter erfolgt in Kapitel 7.14.

Studentische Interessenvertretung Gasthorenden- und Seniorenstudium

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

- Orientierungshilfe für Erstsemester
- Förderung der Kommunikation unter den Studierenden
- Kontaktausbau und -pflege zu anderen Universitäten

- Initiierung von Arbeitsgruppen, um speziellen Interessen Seniorenstudierender nachzukommen.

Arbeitskreise

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

Folgende Thematiken waren im vergangenen Jahr vertreten:

- Philosophie: „Was ist der Mensch?“
- Forum Geragogik
- Lektürekurs
- „Sütterlin“

3.1.5 Öffentlichkeitsarbeit

Interviews mit Vertreter/innen von Printmedien und Hörfunk wurden im Berichtszeitraum 3 Mal gegeben. Darüber hinaus wurde in jedem Semester eine Info-Veranstaltung bei der Volkshochschule Hannover durchgeführt.

3.2 Studienprogramm Kulturwissenschaften

3.2.1 Teilnehmendenstruktur

Im Studienprogramm Kulturwissenschaften waren zum Sommersemester 59 Personen (34 Frauen, 25 Männer) eingeschrieben. Das Durchschnittsalter lag bei 66,2 Jahren. Im WiSe schrieben sich 69 Personen (36 Frauen, 33 Männer) ein. Das Durchschnittsalter lag bei 65,6 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 Gasthörernden- 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

Infolgedessen, dass das Studienprogramm zu SoSe 2006 eingestellt wurde, schrieben sich im Berichtszeitraum sowohl im SoSe wie im WiSe jeweils sechs Personen (sechs Frauen, ein Mann) in dem Programm ein. Das Durchschnittsalter der Programmteilnehmenden lag sowohl im SoSe als auch im WiSe bei 65 Jahren.

Die Programmteilnehmenden belegten im Durchschnitt jeweils 3,5 Veranstaltungen pro Semester.

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
- Engagement, Mut und Kompetenz in der Gruppenarbeit

Im WS wurden folgende Spezialveranstaltungen angeboten und durchgeführt:

- Einführung in die Arbeit am PC
- Textverarbeitung für Fortgeschrittene
- Wissenschaftliches Arbeiten

Alle Veranstaltungen waren ebenfalls Gasthörernden 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 08/09 ging das Studienzertifikat Ästhetische Bildung und Gestaltung in den 14. 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 Gasthörer*innen 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 15 Personen (sieben regulär Studierende und acht Gasthörer*innen) gemeldet; im Wintersemester waren es 19 Personen (sieben regulär Studierende und 12 Gasthörer*innen). Fünf Teilnehmende schlossen im Berichtszeitraum das Studienzertifikat erfolgreich ab.

Die in diesem Studienzertifikatsangebot eingeschriebenen Gasthörer*innen belegten im Durchschnitt 2,7 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 ungebrochen groß. Prognosen im Zuge des demografischen Wandels zeigen darüber hinaus, dass mit einer steigenden Nachfrage nach wissenschaftlichen Bildungsangeboten bei älter werdenden Bürger*innen und Bürgern zu rechnen ist.

Wie bereits im Bericht des Vorjahres dargestellt, bewirkte jedoch die Umstrukturierung der Studiengänge für Gasthörer*innen eine Verknappung des Lehrveranstaltungsangebotes, sodass eine große Nachfrage auf ein verkleinertes Angebot traf. Der Arbeitsbereich reagierte auf diese Beschränkung wie bereits im Vorjahr mit der

Aufstockung der sog. GHS – Veranstaltungen, die sich direkt an die Gasthörerinnen wenden.

Mit diesen GHS-Veranstaltungen soll in zunehmendem Maße auch künftig ein hochwertiges und kontinuierliches Angebot an wissenschaftlicher Weiterbildung für Bevölkerungsgruppen bereitgestellt werden, denen sich Universitäten weiterhin öffnen müssen, wenn sie sich den Herausforderungen des demografischen Wandels stellen wollen.

4. Arbeitsbericht Career Service 2008

Der Career Service wurde zum 1.10.2005 Teil der Zentralen Einrichtung Weiterbildung. 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 und Absolvent/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 ausstellenden Unternehmen und Institutionen mit Schwerpunkt Niedersachsen. Hierzu zählen u.a. Continental, E.ON Kraftwerke, Verlagsgruppe Madsack, Ferchau, Yacht Teccon, Hannover Rück, Heise Medien, HDI, KPMG und Volkswagen Nutzfahrzeuge.

Unternehmen aus der Region Hannover, Global Player und Non-Profit-Organisationen können sich auf den Career Dates vorstellen und gezielt Kontakte zu dem Mitarbeiterpotential von morgen suchen. Gegenüber von 2007 konnte eine Steigerung der Ausstellerzahl von 40% verzeichnet werden. Die Kooperation mit der überregionalen Wochenzeitung DIE ZEIT als Medienpartner wurde erfolgreich fortgesetzt. Die Hannoversche Allgemeine Zeitung/Neue Presse konnte 2008 als neuer regionaler Partner gewonnen werden.

Zielgruppe der Career Dates sind interessierte Studierende und AbsolventInnen 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 Einzelgespräche,
- entsprechende Literatur am Büchertisch, Job Wall und Diplomarbörse runden das Angebot ab.

Die Firmenkontaktmesse haben 2008 circa 2.000 Studierende besucht.

Der schon 2007 eingeführte Career Dates Bewerbertrainingstag wurde auf zwei Tage erweitert: in kostenlosen Seminaren und Workshops rund um das Thema Bewerbung konnten etwa einhundert Studierende sich professionell auf die Firmenkontaktmesse und den Berufseinstieg optimal vorbereiten.

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 Leibniz Universität Hannover. Zudem wird Job fit vermehrt durch Unternehmen wie z.B. Bahlsen, autovision, Hannover Rück und Yacht Teccon gefördert.

Ziel des Veranstaltungskalenders ist es, Studierenden und AbsolventInnen der Hochschullandschaft Hannover die Möglichkeit zu bieten, sich auf ihren Berufseinstieg individuell und professionell 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 als Flyer mit einer Programmübersicht sowie in einer ausführlichen 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“. Mehrere Workshops zur Weiterentwicklung von Schlüsselkompetenzen oder im Bereich der Kontaktangebote zu Arbeitgebern wurden gemeinsam mit Unternehmen entwickelt und geplant (AWD, Hannover Rück, RICOH usw.).

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 untraditionelle oder fachferne Berufsfelder in Wirtschaft und Verwaltung kennen zu lernen und sich auf eine eventuelle Beschäftigung in diesen Bereichen vorzubereiten. Das Programm 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 beide Gruppen integriert wurde.

Drei Bausteine bilden den Kern des Programms:

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 zwölften Jahrgangs im Sommer 2008 etwa 650 Teilnehmer/innen durchlaufen.

Integration in die neuen Studienstrukturen

Nach mittlerweile zwölf Jahren Laufzeit und im Zuge der Einrichtung von Bachelor- und Masterstudiengängen wurde das Programm *Mit Leibniz zu Bahlsen* als erstes Gesamtprogramm der Leibniz Universität zum WS 2007/08 an die Struktur der Bachelor-Studiengänge und an das Schlüsselkompetenz-Konzept der Leibniz Universität angepasst und in das Bachelor-Studium eingebunden. 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 insgesamt über 20 Leistungspunkte erzielt werden. Damit kann bei allen geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen mit dem Programm der curricular geforderte Bereich der Schlüsselkompetenzen ganz oder zum Teil abgedeckt werden.

Eröffnung des 13. Jahrgangs

Im Oktober 2008 wurde der 13. Jahrgang von *Mit Leibniz zu Bahlsen* im Leibnizhaus eröffnet. Auch in diesem Jahr überstieg die Zahl der Anmeldungen die zur Verfügung stehenden 50 Plätze (darunter waren 40 Bachelor-Studierende).

Für den 13. Jahrgang ist die Teilnahme am Programm zum zweiten Mal kostenlos. Bis zum 11. Jahrgang mussten die Teilnehmenden pro Semester 100€ Teilnahmegebühren bezahlen.

Für die Teilnahme am 13. Jahrgang galt auch zum zweiten Mal ein verändertes Bewerbungsverfahren: So mussten sich die Studierenden 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 Gelegenheit, in Einzelgesprächen und Gruppendiskussionen die Motivation zur Teilnahme am Programm *Mit Leibniz zu Bahlsen* darzustellen. Dieses Kurz-Assessment-Center wurde in diesem Jahr in Zusammenarbeit mit der Zentralen Studienberatung durchgeführt.

Abschluss der Jahrgänge 11 und 12

Im April 2008 fand die feierliche Übergabe der Zertifikate an den 11. Jahrgang in den Räumen unseres Kooperationspartners der Stiftung NiedersachsenMetall statt. Eröffnet wurde die Veranstaltung von der Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung der Leibniz Universität Hannover, Prof. Dr. Gabriele Diewald.

Anwesend waren in diesem Jahr nicht nur die Teilnehmer/innen des 11. Jahrgangs und die Repräsentanten der Träger des Programms, sondern auch wieder einige Praktikumsbetreuer/innen der einzelnen Firmen (z.B. men on the moon, tecRacer). Praktika wurden von den Teilnehmer/innen in den unterschiedlichsten Firmen (z.B. Bertelsmann Recruiting Services GmbH, VW Coaching, Continental, Hapag Lloyd Express GmbH, Siemens AG, Citibank Privatkunden AG&KgaA) und auch in verschiedenen Ländern (z.B. Spanien/Barcelona bei SEAT, Kanada/Ottawa bei Adecco, Georgien/Tbilisi bei UNHCR) erfolgreich absolviert.

Im Sommer beendete der 12. Jahrgang, der mit 50 Studierenden (davon waren 5 Bachelor-Studierende) an den Start gegangen war, seinen Programmdurchlauf. Der überwiegende Teil der Teilnehmer/innen des 12. Jahrgangs absolvierte während der Sommersemesterferien das mindestens zweimonatige Praktikum in einem Unternehmen. Einige verschoben das Praktikum (meist aus studienbedingten Gründen) auf Ende des Jahres 2008 bzw. auf Anfang 2009. Die Zertifikatsverleihung des 12. Jahrgangs wird im Rahmen einer Feierstunde im April 2009 wieder im Hause der Stiftung NiedersachsenMetall stattfinden.

Internetforum und Netzwerkarbeit

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. Knapp 300 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. Die gute Netzwerkarbeit hat sich auch in diesem Jahr wieder ausgezahlt: So wurden ehemalige Teilnehmende nicht mehr nur als Praktikums-/Jobgeber aktiv, sondern sie engagierten sich zudem vermehrt als Referenten, z.B. für die Vorträge im BIZ, oder sogar auch als Dozent/inn/en im Programm selbst.

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 AbsolventenInnen 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/Vorträge zu aktuellen Themen (z.B. Beratung von Ba/Ma-Studierenden über mögliche Berufschancen; Beratung von international Studierenden usw.).

Die Bereitstellung von eigenen sowie externen Informationen trägt zur besseren Vorbereitung auf den Berufseinstieg bei, z.B. werden die Leitfäden zu den Themen Praktikum, Jobsuche und schriftliche Bewerbung 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 Übergreifende hochschulpolitische Aktivitäten

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 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. 2008 wurde während der csnd-Jahrestagung zum Thema „Qualitätssicherung in der Career Service-Arbeit“ eine AG zur Qualitätssicherung in Kooperation mit Unternehmen“ initiiert. Der Career Service ist gestaltendes und beratendes Mitglied dieser Arbeitsgruppe.

4.6 Sonderprojekte Career Service

4.6.1 Wettbewerb „Career Services an Hochschulen“

2007 fand der Wettbewerb, den der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft gemeinsam mit Deloitte Deutschland und der Hochschulrektorenkonferenz ausgeschrieben 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 vierten Platz. Die Erkenntnisse und Erfahrungen aus diesem Sonderprojekt flossen 2008 in die Career Service-Arbeit ein und werden bei der Ausrichtung des Career Service 2009 berücksichtigt.

4.6.2 Zentrum für Schlüsselkompetenzen

Zum 1. Januar 2007 wurde das Zentrum für Schlüsselkompetenzen vom Präsidium der Leibniz Universität Hannover als dreijähriges Projekt unter der Leitung der Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung, Prof. Dr. phil. Gabriele Diewald, gegründet. Strukturell verankert ist das Zentrum für Schlüsselkompetenzen (ZfSK) im Career Service. Das Zentrum für Schlüsselkompetenzen koordiniert und begleitet die Umsetzung der Schlüsselkompetenzbedarfe der neuen Studienstrukturen in den Fakultäten und Fächern. Es fungiert als Ansprechpartner und bietet Beratung und Unterstützung zum Themenbereich Schlüsselkompetenzen für Studierende, Hochschullehrer, Studiengangskoordinatoren und Vertreter der

Fakultäten und Fächer. Insbesondere die Steigerung der Berufsfeldorientierung im Studium durch die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen sowie deren *Qualität und Transparenz* sind Ziele des ZfSK. Die Arbeit des ZfSK steht damit unter dem übergeordneten Ziel der Qualitätssicherung in Lehre und Studium.

Zu den Arbeitsschwerpunkten des ZfSK gehören

- Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung bei der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen an der LUH
- die Beratung von Fakultäten und Fächern hinsichtlich der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen und bei Akkreditierungsfragen in diesem Bereich
- die Beratung von Einrichtungen der LUH und die Integration bestehender Programme in die Bachelor- und Masterstrukturen
- Angebot und Ausbau eigener Veranstaltungen zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen
- aktive Beteiligung an internen und externen Netzwerken zum Themenbereich Schlüsselkompetenzen
- Öffentlichkeits- und Informationsarbeit zum Thema Schlüsselkompetenzen an der LUH (Internetpräsenz unter www.zfsk.uni-hannover.de, Organisation von Veranstaltungen für Studiengangskoordinatoren etc.)
- Transparente Darstellung der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen an der LUH
- Beteiligung an der Graduiertenakademie

4.7 Das Team 2008

Career Service:

Susanne Richter (Leitung und Sonderprojekte, bis 31.12.2008)

Martina Vanden Hoeck (stellv. Leitung, Presse- & Öffentlichkeitsarbeit, kollegiale Leitung ab dem 1.1.2009)

Ronja Müller-Kalkstein (Veranstaltungsmanagement, Career Dates, Job fit)

Margit Pfeifer (Koordination „Mit Leibniz zu Bahlsen“)

Matthias Nee (Mitarbeit „Mit Leibniz zu Bahlsen“)

Tobias Kavemann (stud. Hilfskraft, bis Juni 2008 Homepage Career Service)

Jerko Grubisic (stud. Hilfskraft ab Juni 2008 Homepage Career Service)

Hania Lingenau (stud. Hilfskraft, Mitarbeit Veranstaltungsmanagement, ÖA)

Zentrum für Schlüsselkompetenzen:

Peter Eichhorn (Zentrum für Schlüsselkompetenzen)

Eva Hellmann (Zentrum für Schlüsselkompetenzen: Elternzeitvertretung bis Sept. 2008 für Mirjam Wijnmaalen)

Mirjam Wijnmaalen (seit Sept. 2008 Zentrum für Schlüsselkompetenzen, kollegiale Leitung ab dem 1.1.2009)

Anne Reinl (stud. Hilfskraft, Mitarbeit Veranstaltungsmanagement)
Bettina Wodarz (stud. Hilfskraft, Mitarbeit Veranstaltungsmanagement)
Natalia Dause (stud. Hilfskraft, Mitarbeit Veranstaltungsmanagement)

5. eLearning Service Abteilung – *elsa*

Zum 1.07.2008 wurde die eLearning Service Abteilung (*elsa*) zur Fortführung der Aktivitäten des Projektes „Hannover eLearning Campus“ (HELCA) in der ZEW mit vier wissenschaftlichen Mitarbeitern und sieben studentischen Hilfskräften fest eingerichtet. Die *elsa* unterstützt die Lehrenden und Studierenden beim Einsatz von digitalen Medien in der Lehre und entwickelt die eLearning-Angebote der Leibniz Universität Hannover weiter.

Folgender Kernaufgaben werden von der *elsa* übernommen:

- Didaktische Beratung der Lehrenden und Mitarbeiter beim Einsatz von eLearning in der universitären Lehre, Coaching sowie Zusammenstellung des Schulungscurriculums im Bereich eLearning
- Betreuung der webbasierten Systeme im Bereich eLearning (insbesondere das Lernmanagement-System Stud.IP, Anbindung an ILIAS und Bibliotheksdatenbanken)
- Beratung und Unterstützung der Lehrenden beim Einsatz von Medientechnik für Veranstaltungsaufzeichnungen und im Einsatz in der Lehre
- Bereitstellung von Supportleistungen zu allen Services via Telefon und eMail

Daneben beteiligt sich die *elsa* an Forschungs- und Entwicklungsvorhaben in allen Arbeitsbereichen.

5.1 Beratung und Schulungen

Im zweiten Halbjahr wurden von der *elsa* insgesamt 12 Veranstaltungen durchgeführt. Dazu gehörten Stud.IP-Schulungen für Dozenten und Administratoren, Veranstaltungen aus dem Bereich Medientechnik, Kurse zum Einsatz von eLearning in Lehrveranstaltungen und universitätsübergreifende Veranstaltungen.

Diese Form der Zusammenarbeit wird zukünftig weiter ausgebaut werden. Mit den Partnerhochschulen Osnabrück, Oldenburg und Braunschweig ist eine weitreichende Veranstaltung in Vorbereitung, so dass pro Hochschule auch neue und fachdidaktische Themen aus dem Gesamtcurriculum angeboten werden können. Zur Koordination ist ein entsprechender Antrag beim MWK gestellt worden (TVL-13 Stelle an der TU Braunschweig).

5.2 Webbasierte Systeme

Das zentrale Lernmanagement-System Stud.IP erfuhr mit dem Start des Wintersemesters eine deutlich gestiegene Nutzung. In den ersten sechs Wochen des Semesters haben 14.000 Personen das System benutzt und es waren bereits 950 (von 3.500 durchgeführten) Veranstaltungen in Stud.IP aktiv.

Weitere Meilensteine, die erreicht wurden, waren:

- Die Migration auf neue, leistungsfähige Hardware im Regionalen Rechenzentrum und damit Umzug vom bisherigen Standort der Server im L3S,
- das Update auf die Stud.IP Version 1.7
- und die Anbindung an das neue Identitätsmanagement des RRZN, über das sich im Wintersemester über 4.500 Studierende neu angemeldet haben.

Geplante Schritte für das kommende Semester sind neben laufenden Routineaufgaben die Umsetzung einiger Anpassungen für einzelne Fakultäten und eine Berücksichtigung von Vorgaben der aktuellen Fassung des Urheberrechts.

Um auf die damit verbundenen Änderungen und weitere rechtliche Aspekte rund um die Rechtssicherheit des eLearning hinzuweisen, erarbeitet die *elsa* gemeinsam mit dem Justizariat, der TIB/UB, dem RRZN und dem Institut für Rechtsinformatik eine Broschüre, die die wichtigsten Fragen in diesem Themenkomplex beantwortet.

5.3 Medientechnik

Neben der Begleitung verschiedener Veranstaltungen (unter anderem „Starting Business“ / Fachsprachenzentrum, Symposium ICUWB 2008 / Institut für Kommunikationstechnik) war das Medientechnikteam der *elsa* umfangreich an der Durchführung der Erstsemestertage beteiligt. Die Konzeption der eingesetzten Veranstaltungstechnik wurde gemeinsam mit dem Medientechnikpartner durchgeführt und die live-Kameratechnik von der *elsa* an beiden Veranstaltungstagen geleitet.

Daneben wurden vorbereitende Maßnahmen für das Projekt *Flowcasts* vorgenommen und das Verfahren auf der Podcast Tagung in Osnabrück sowie auf der Stud.IP-Tagung in Göttingen präsentiert. Das Projektziel ist es, einen so stark vereinfachten Videoproduktions- und Veröffentlichungsworkflow zu etablieren, dass Aufzeichnungen leicht in die Hand der interessierten Einrichtungen gelegt werden können und die Veröffentlichung als Podcasts in einem Videoportal der Universität und zu jeder Veranstaltung in Stud.IP erfolgen können.

5.4 Support

Die Supportmöglichkeiten der *elsa* werden in steigendem Umfang genutzt. Allein im Wintersemester wurden etwa 750 Anfragen per eMail beantwortet, in ähnlicher Höhe bewegt sich auch der Anzahl der Anrufer bei der eLearning Hotline der *elsa*.

Beim Übergang in die ZEW wurde aus technischen Gründen die etablierte Telefonnummer 797979 durch die Telefonnummer 4040 ersetzt; die alte Telefonnummer wird bis zum Sommer 2009 weitergeleitet.

Zur Unterstützung wird ab Februar 2009 gemeinsam mit der TIB/UB auch eine persönliche Anlaufstelle geschaffen. Zunächst als Projekt für die Dauer von zwei Jahren konzipiert wird am Standort Welfengarten der TIB/UB ein HelpDesk voraussichtlich unter dem Namen Learn.IT eingerichtet. Hier soll eine Beratung zu allen Fragen aus dem Themenkomplex eLearning und digitale Bibliotheksdienste täglich von 11:00 – 15:00h angeboten werden. Bei Erfolg könnte das Modell im Sommer 2009 auch auf den Standort FBK ausgedehnt werden.

5.4.1 Erstsemestertage – ein neues Konzept für den Studienbeginn in Kooperation mit der Zentralen Studienberatung

Zum Beginn des Wintersemesters wurden zum ersten Mal in Kooperation mit der Zentralen Studienberatung (ZSB) die Erstsemestertage durchgeführt. An zwei Veranstaltungstagen wurden im Lichthof der Universität der Erstsemesterempfang und die Veranstaltung „Willst du mit mir online gehen?“ zur Vorstellung aller Online-Services unter einem gemeinsamen Dach zusammengefasst. Der erste Veranstaltungstag lag in den Händen der ZSB, die zweite Veranstaltung im Verantwortungsbereich der *elsa*. Daneben war die *elsa* verantwortlich für Veranstaltungstechnik und Bühnenbild sowie die umfangreiche Zusammenarbeit mit den Partnerunternehmen.

Am ersten Veranstaltungstag nahmen etwa 3.000 und am zweiten Tag etwa 1.200 Personen teil. Im Jahr 2009 soll das erfolgreiche Konzept wiederholt und weiter ausgebaut werden.

5.4.2 Anleitung zu allen Online-Services

Im Rahmen der Veranstaltung „Willst du mit mir online gehen?“ zeichnete die *elsa* auch für die Gestaltung der gleichnamigen Anleitung verantwortlich. Diese wurde in einer Auflage von 5.000 Exemplaren gedruckt und liegt an zentralen Punkten aus.

5.5 Das Team der *e/sa*

Wissenschaftliche Mitarbeiter

- Abdülhamid Arslaner (Medientechnik)
- Arne Koesling (IT- und webbasierte Systeme)
- Cornelis Kater (Koordination der Services, Projekte)
- Marc Krüger (Didaktik, Forschung und Entwicklung)

Hilfswissenschaftliche Mitarbeiter

- Anna Hruska (Support)
- Florian Ludiwig (Entwicklung Stud.IP)
- Hannes Früchtenicht (Support)
- Helge Kletti (Support und Eventmanagement)
- Johannes Haseding (Produktion Medientechnik)
- Marcel Linke (Institutsbetreuung Stud.IP)
- Philipp Schüttlöffel (Entwicklung Stud.IP)
- Sebastian Düvel (Entwicklung Medientechnik)
- Tanja Keco (Veranstaltungsorganisation)

6. Fort- und Weiterbildung für Lehrer/innen

Ulrike Buchmann

6.1 Personelle Besetzung des Arbeitsbereiches

Frau Buchmann war weiterhin mit zehn Stunden in der ZEW für die Fort- und Weiterbildung der Lehrer/innen tätig. 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 1.8.07.

Vorausschau: ab dem 1.2.2009 wird Frau Buchmann vollständig in das Deutsche Seminar wechseln. Der Arbeitsschwerpunkt wird dann von Frau Dräger übernommen.

6.2 Das regionale Fortbildungsangebot der Leibniz Universität

Im Jahr 2008 wurden, dem Trend zu einer stärkeren Bedarfsorientierung der Lehrerfortbildung in den seit Sommer 2007 eigenverantwortlichen Schulen folgend, einige Fortbildungen auf Anfrage von verschiedenen Schulen und Lehrergruppen konzipiert und organisiert, außerdem wurden Referent/innen 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, z.B. die überwiegend gut angenommene Fortbildungsreihe zum Thema „Einblick in Schülerwelten“ mit zwei Vorträgen und fünf Workshops. Zahlreiche Fortbildungen im Bereich der Leseförderung für Jungen und Kinder mit Migrationshintergrund sowie zum Thema „Lese curriculum“ für alle Schulformen wurden von Frau Buchmann selbst durchgeführt, z.T. auch in anderen Bundesländern.

6.3 Fachtagungen

Der Mentorinnen- und Mentorentag konnte durch die Verlagerung der GHR-Studiengänge nach Hildesheim und die neuen Regelungen zur Durchführung von Schulpraktika im Jahr 2008 nicht mehr in Hannover durchgeführt werden. Deshalb gingen die Anmeldezahlen für das Pädagogische Forum Praxis drastisch zurück – auch durch die in diesem Ausmaß nicht vorhersehbare Orientierung der Lehrkräfte aus den Grund-, Haupt- und Realschulen an den Angeboten der Universität Hildesheim, so dass die Philosophische Fakultät zusammen mit der ZEW über ein neues Konzept oder die vollständige Einstellung dieser traditionsreichen Veranstaltung nachdenkt. Dennoch gab das diesjährige ganztägige Forum Praxis mit zwei Vorträ-

gen und diversen Workshops auf der Basis wissenschaftlicher Studien den verbliebenen Teilnehmenden wiederum nützliche Anregungen für die Praxis.

6.4 Vortragsveranstaltungen

Die Ringvorlesung in Kooperation mit dem Deutschen Seminar der Leibniz Universität Hannover zum Thema „Lesen und lesen lassen“, in der es einerseits um Leseverhalten im Alter, andererseits um Altersbilder in der Literatur ging, wurde besonders von Gasthörernden gut angenommen. Der Vortrag von Frau Prof. Dirim zum Thema „Das kreative Potential sprachlich gemischter Lebenswelten von Kindern und Jugendlichen“ in der Reihe „Einblick in Schülerwelten“ im Leibnizhaus sprach besonders viele Lehrkräfte an.

6.5 Serviceangebote für Schulen

Die Zusammenarbeit zwischen der Universität Hannover und dem Hölty-Gymnasium in Wunstorf hat schon eine sehr lange Tradition. Die Schule veranstaltet seit 17 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 Universitätsprofessor/innen und anderen Referent/innen der Universität für schulinterne Lehrerfortbildungen nach dem Bedarf der jeweiligen Schulen erwiesen.

6.6 Weitere spezifische Angebote

Gemeinsam mit dem TPZ (Theaterpädagogisches Zentrum Hannover) wurde auch im Jahr 2008 wiederum eine Zusatzqualifikation für pädagogische und naheliegende Berufsbereiche angeboten (s. 7.4). Speziell für Lehrer/innen und Fachkräfte für Lerntherapie wurde das Angebot „Integrative Lerntherapie“ entwickelt (ebd.).

6.7 Weiterbildungsangebote, die auch von Lehrkräften genutzt werden

Zahlreiche Weiterbildungsangebote der ZEW wurden und werden intensiv von Lehrkräften genutzt, ohne dass sie als Fortbildung für Lehrer/innen explizit ausgewiesen sind, z.B. die Kontaktstudien Supervision und Coaching.

7. Studienprogramme und Projekte

7.1 Weiterbildungsprogramm „Kulturmanagement – Schlüsselqualifikationen für die kulturelle Praxis“

6. Lehrgang 2007–2008, 7. Lehrgang 2008–2009

Verena Salzwedel, M.A.

Einführung und Organisation

Das Weiterbildungsprogramm „Kulturmanagement: Schlüsselqualifikationen für die kulturelle Praxis“ ist berufsbegleitend konzipiert, umfasst insgesamt acht Monate (= 152 Unterrichtsstunden) und zielt darauf, in acht 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 2. November 2007 startete der sechste Lehrgang mit 21 Teilnehmerinnen und drei Teilnehmern und wurde am 14. Juni 2008 erfolgreich absolviert. Die Teilnehmer/innen waren Fach- und Führungskräfte aus staatlichen und privaten Kunst- und Kulturbetrieben sowie Quereinsteiger/innen mit ehrenamtlichen Erfahrungen im Kultur-Projektmanagement.

In diesem Jahr wurde ein Vertiefungsangebot für alle Absolvent/innen der vergangenen Jahre angeboten. Am 27. und 28. Juni 2008 fand ein Marketingworkshop zum Thema „Von der Stakeholder- und Zielgruppenanalyse zur Integrierten Kommunikationsstrategie“ statt. Gleichzeitig bestand hier auch die Möglichkeit zur Vernetzung untereinander.

Am 24. Oktober 2008 startete der siebte Lehrgang mit 15 Teilnehmerinnen und fünf Teilnehmern. Aufgrund der hohen Nachfrage nach der Weiterbildung Kulturmanagement wurden Vorbereitungen für einen Zusatzkurs getroffen, der im Januar 2009 anlaufen soll.

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, kommu-

nale 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 Finanzierung von Projekten sowie für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Dabei werden Vermittlungs- und Koordinationsfähigkeiten, Kenntnisse in Verwaltungsangelegenheiten, Marketingerfahrung und Organisationstalent 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. Geschäftsführungsassistenz 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: „Kulturmanager/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. Bis auf eine Teilnehmerin des sechsten Jahrgangs haben alle ihr Zertifikat im Jahr 2008 erhalten. Die Praxisreflexionen der einzelnen Teilnehmenden des sechsten Lehrganges spiegeln die Heterogenität der Gruppe wider. Folgende Themen wurden bearbeitet:

- ‚In 6 Stunden um die Alte Welt‘ – Projektmanagement und Öffentlichkeitsarbeit für ein Kinderfest im Kestner Museum Hannover
- ‚Die Spätbewegten‘ – Kulturmarketing mit einem theaterpädagogischen Angebot
- Ausstellungskonzept ‚Die Kunstmeile‘ im Rahmen der Messe ‚Lebensart‘ – Lifestyle, Kunst, Kultur
- Marketing-Stakeholder-Analyse und Sponsoring-Konzept
- Entwicklung und Umsetzung einer strategischen Fundraising- und Sponsoringgestützten Vereinsfinanzierung
- Interdisziplinäre Performance-Inszenierung im öffentlichen Raum als Tournee-Produktion
- Eröffnung einer Galerie – Von der Idee bis zum ersten Realisierungsschritt – Projektplanung unter Einbeziehung einer Umfeldanalyse
- Strategisches Kultur-Marketing für eine Non-Profit-Organisation – Relaunch des Internet-Auftritts als ein Instrument der Öffentlichkeitsarbeit
- Planung einer mehrtägigen Konzertveranstaltung unter Anwendung von Methoden des Projektmanagements
- Analyse und Entwicklung von Persönlichkeitsprofil, Marke und Website für einen Künstler unter Einsatz von Kreativitätstechniken zur Erarbeitung individueller Merkmale
- ‚Rendezvous in der Kapelle‘ – Projektentwurf und Antragstellung für eine Veranstaltungsreihe in der Kapelle des Klinikums Region Hannover GmbH – Krankenhaus Neustadt am Rübenberge
- Entwicklung von Ansätzen eines Kommunikations- und Marketingkonzepts am Beispiel des Hannoverschen Oratorienchores
- Erstellung eines Marketingkonzeptes für eine Veranstaltungsgalerie; Von der Konzeptidee bis zur Markenentwicklung
- Einsatz der Instrumente des Projektmanagements am Beispielprojekt: Informationsabend ‚Geisteswissenschaften – zukunftsorientiert‘
- ‚MovingArts‘ – Kunst im öffentlichen Raum und lokale Identität
- Integriertes Marketing und Projektmanagement mit Ehrenamtlichen am Beispiel eines Praxisentwicklungsprojekts in der Jugendkirche Hannover

- ‚Zwischen Bildung und Kultur‘ – Projektplanung und –durchführung; Implementierung eines wiederkehrenden Theaterfestivals: Marketing-Analyse und strategische Einbindung von Stakeholdern
- Projektmanagement für ein Event am Beispiel einer Wohltätigkeitsveranstaltung
- Marketingkonzept und Kommunikationsstrategien für den freiberuflichen Künstler Paul Byatt
- Stadt- und Musikfest in Neustadt am Rübenberge – Darstellung der Projektplanung von der Idee bis zur Realisierung
- ‚Sterben in Rosa‘ – Marketingkonzept für eine Ausstellung bildender Kunst
- Auswahl, Einführung und Erprobung eines neuen Datenbankprogramms zur wissenschaftlichen Inventarisierung des Objektbestandes der Museen des Landkreises Gifhorn sowie Mitarbeiterinnenschulung und Erstellung eines Leitfadens
- Pressemappe für die Öffentlichkeitsarbeit des Landkreises Nienburg am Beispiel einer Jubiläumsveranstaltung

Fazit

Die einzelnen Seminare wurden umfassend evaluiert. Die Auswertung zeigt, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des sechsten 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 Netzwurkbildungen als bereichernd erlebt.

7. 2 Schlüsselkompetenzen für Fach- und Führungskräfte – mit Abschlusszertifikat

Eva Kristin Hellmann

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 (bis 2007 EU-kofinanziert). In 2008 wurden zwei Lehrgänge mit beständig hoher Nachfrage durchgeführt.

Der Kurs bietet den Teilnehmenden strukturiert aufeinander aufbauend in Modulen die Möglichkeit, ihre Schlüsselkompetenzen bezüglich ihrer beruflichen Handlungskompetenz zu überprüfen und zu verbessern. Der Kurs bietet die Möglichkeit zur Persönlichkeitsentwicklung.

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

Bei den Kursen in 2008 stand insbesondere das individuelle Kompetenzprofil der Teilnehmenden im Vordergrund. 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, selbsterfahrungs- und entwicklungsbezogenen Evaluationen einen Rahmen, in dem die Persönlichkeitsentwicklung, Kompetenz- und Profilentwicklung stattfinden kann und gefördert wird.

Inhalte der Seminare und Termine in den beiden Kursen 2008 (beide Starts lagen 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 achte Lehrgang – Hannover

Der achte Lehrgang startete im September 2007 mit 14 Teilnehmenden. Der Kurs wurde in 2008 weitergeführt und im März erfolgreich beendet. 13 Teilnehmende nahmen an den Projektgruppen sowie mit einer Präsentation am Abschlusscolloquium teil und erhielten ein Abschlusszertifikat, ein Teilnehmer erhielt eine Teilnahmebescheinigung.

Der neunte Lehrgang – Hannover

Wegen der hohen Nachfrage wurde ein paralleler Kurs gestartet. Der neunte Lehrgang startete im Oktober mit 13 Teilnehmenden. Der Kurs wurde im April 2008 beendet. Alle Teilnehmenden nahmen an den Projektgruppen sowie mit einer Präsentation am Abschlusscolloquium teil und erhielten ein Abschlusszertifikat.

Planung 2009: Neue Kooperationen – Hannover, Verden, Oldenburg

Nach den beiden Kursabschlüssen wurde das Konzept noch einmal überarbeitet. Der Gesamtlehrgang wird in 2009 fortgeführt. Der Kurs wird weiterhin in Hannover stattfinden.

Durch die hohe Nachfrage wurde das Konzept als Seminarkurslehrgang strukturiert und wird ab März 2009 in Kooperation mit der KVHS Verden und den Betrieben im Landkreis Verden stattfinden.

Zudem ist ein Lehrgang im Raum Oldenburg in Kooperation mit dem Bildungswerk ver.di in Oldenburg und Betrieben (Start Herbst 2009) vorgesehen.

Veröffentlichung

Das überarbeitete Konzept und die Arbeitsmaterialien wurden in der Schriftenreihe der ZEW veröffentlicht (s. 8. 1).

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 zwölf 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. 440 Teilnehmende erreicht und qualifiziert werden. Das Angebot hat sich in der regionalen Weiterbildungslandschaft eine sichere Position erarbeitet. Im Herbst 2008 wurde der dreizehnte 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) der Leibniz Universität Hannover

Anja Neideck

7.4.1 Die Idee und das Konzept

Im Mittelpunkt der „Theaterpädagogischen Fortbildung für pädagogische Berufsgruppen“ steht die Vermittlung theaterpädagogischer Methoden. 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(inn)en 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(inn)en, Erzieher(innen) usw.

Nach acht gut besuchten und erfolgreichen Kursen startet im April 2009 der bereits neunte Durchgang.

7.4.2 Der 8. Durchgang April 2008 bis März 2009

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 8. Durchgang waren die Stunden folgendermaßen verteilt: zwölf Einzelveranstaltungen à fünf Unterrichtsstunden Freitag 17.00 bis 21.00 Uhr, drei Wochenendveranstaltungen à zehn Unterrichtsstunden Freitag 17.00 bis 21.00 Uhr / Samstag 10.00 bis 14.00 Uhr und eine Blockveranstaltung

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

Fortbildungsthemen und Dozent(inn)en

Das Dozententeam setzt sich aus Lehrenden der Leibniz Universität Hannover, praxiserfahrenen Dozent(inn)en des Theaterpädagogischen Zentrums Hannover und Theaterpädagog(inn)en und Schauspieler(inne)n aus Hannover und Umgebung zusammen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Themen und Dozent(inn)en des 8. Durchgangs der „Theaterpädagogischen Fortbildung für pädagogische Berufsgruppen“ 2008/2009. Inhalte und personelle Besetzung entsprachen weitgehend dem 7. Durchgang. Folgende Module wurden neu hinzugefügt: „Haltung, Ausdruck und Präsenz auf der Bühne“, „Methoden der Theaterarbeit zur sprachlichen Förderung“, „Über den Einsatz von Musik auf der Bühne“, „Tanz-Theater – Bewegung verstehen, Bewegung spüren, eine Choreographie entwickeln“, „Wie im Bilderbuch – Spiele und Übungen für die Theaterarbeit mit Kindern“

Thema	Std.zahl	Dozent/in
Einführungsveranstaltung: „Ins Spiel kommen“	10	Anja Neideck Hans Zimmer
Improvisationstheater nach Keith Johnstone I	5	Marc Beinsen
TANZ-THEATER – Bewegung verstehen, Bewegung spüren, eine Choreographie entwickeln	5	Hans Fredeweß
Atmen – Stimme – Sprechen – Text I	5	Dorothee Zapke
Achtung Auftritt – Haltung, Ausdruck und Präsenz auf der Bühne	5	Ruth Rutkowski
Improvisationstheater nach Keith Johnstone II	5	Marc Beinsen
Atmen – Stimme – Sprechen – Text II	5	Dorothee Zapke
Sprache ist ein Genuss! Methoden der Theaterarbeit zur sprachlichen Förderung	5	Antjé Femfert
Chorisches Spiel	5	Ruth Rutkowski
Wie im Bilderbuch – Spiele und Übungen für die Theaterarbeit mit Kindern	5	Corinna Schmelter-Pourian
Minidramen an ungewöhnlichen Spielorten	10	Hans Zimmer
Theatertext und Inszenierung Methodische Ansätze zur Inszenierung eines Theatertextes	5	Hans Zimmer

Rollenstudium	5	Gabriele Hiepko
Musik – Geräusch – Szene Über den Einsatz von Musik auf der Bühne	5	Anja Neideck
Szenisches Schreiben	5	Hans Zimmer
Mosaik der Miniaturen – Vom Minutentraining zur Szenencollage	5	Ruth Rutkowski
Blockveranstaltung Erarbeitung einer Abschlusspräsentation in der Bundesakademie Wolfenbüttel	30	Anja Neideck Hans Zimmer

Die Teilnehmer/innen

Für den 8. Durchgang der Fortbildung hatten sich 19 Personen angemeldet. 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 8. Durchgang zunehmend Teilnehmer/innen auf Empfehlung von Kolleg(inn)en (ehemalige Teilnehmende) angemeldet.

Acht Teilnehmende kommen aus Hannover, neun aus der Region und zwei reisen aus Göttingen an. Während der ersten Durchgänge der Fortbildung setzte sich der Teilnehmerkreis fast ausschließlich aus Lehrerinnen und Lehrern zusammen. Seit vier Jahren melden sich zunehmend auch andere pädagogische Berufsgruppen an (Erzieherinnen, Sozialpädagog(inn)en, Diplom-Pädagog(inn)en u.a.)

Von 19 Teilnehmenden werden 17 an der Abschlussveranstaltung in Wolfenbüttel teilnehmen. Zwei Teilnehmerinnen haben die Fortbildung vorzeitig verlassen. Eine Teilnehmerin verabschiedete sich bereits nach dem dritten Modul aus persönlichen Gründen. Für eine weitere Teilnehmerin wurde die Arbeitsbelastung (Kita-Leitung und pflegerische Nebentätigkeit) zu groß. Diese Teilnehmerin verließ die Fortbildung zum Jahresende.

Der Personenkreis setzt sich wie folgt zusammen:

Altersverteilung:

18 – 30 Jahre	3
31 – 40 Jahre	5
41 – 50 Jahre	10
über 50 Jahre	1

<i>Berufsgruppe:</i>	<i>Frauen:</i>	<i>Männer:</i>
<i>Gesamt 19</i>	<i>16</i>	<i>3</i>
Lehrer/-innen / GS	<i>4</i>	
Lehrer/-innen / RS	<i>1</i>	
Lehrer/-innen / Gym	<i>2</i>	<i>1</i>
Lehrer/-innen / KGS/IGS	<i>3</i>	<i>1</i>
Lehrer/-innen / Förderschule	<i>1</i>	
Lehrer/-innen / BBS	<i>1</i>	
Sozialpädagoge/-in	<i>4</i>	<i>1</i>

Erfahrungen mit dem 8. Durchgang der Fortbildungsmaßnahme

Die Fortbildung wird begleitet und über Gruppenreflexion in den verschiedenen Stadien ausgewertet, die abschließende Auswertung erfolgt nach der Abschlussveranstaltung im März.

Bisher wurde die Fortbildungsmaßnahme sehr gut angenommen, die Teilnehmenden ließen sich motiviert auf die zahlreichen Angebote ein. Das Angebotsspektrum mit den vielen verschiedenen Dozenten aus unterschiedlichen theaterpädagogischen Institutionen und Arbeitsfeldern 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.

Aussagen der Teilnehmenden zur Gesamtfortbildung

Die Gruppe wird als sehr arbeitsfähig wahrgenommen, das Arbeitsklima als sehr angenehm erlebt. Die Fortbildungsinhalte werden durch die Dozent(inn)en verständlich und nachvollziehbar vermittelt. Der Wechsel von fachlichen Inputs, praktischen Übungen und Reflexion wird als ausgewogen erlebt. Die Fortbildungsbetreuung verfügt über fundierte Sachkenntnis und sorgt für ein angenehmes Lernklima.

Alle Teilnehmenden würden den Besuch dieser Fortbildung Ihren Kolleg(inn)en weiterempfehlen.

Anregungen der Teilnehmenden für den laufenden bzw. den Folgekurs

In der Zwischenreflexion gab es folgende Anregungen:

- die Teilnehmenden wünschen sich am Ende eines jeden Moduls eine 10-minütige Feedback-Runde.
- Die Dozenten werden gebeten, die Pausenzeit einzuhalten.
- Die Aufwärmphasen zu Beginn werden von einigen der Teilnehmenden als zu lang empfunden.

Außerdem wünschen sich die Teilnehmenden vertiefende Workshops zu folgenden Themen:

- Improvisationstheater
- Lichttechnik
- Puppen/Maskentheater
- Schwarzlichttheater
- Stückentwicklung

7.4.3 Ausblick auf den 9. Durchgang April 2009 bis März 2010

Im April 2009 startet der nunmehr 9. Durchgang der Fortbildung. Durch Versenden von Werbefoldern, Ankündigungstexte in der Presse und im Internet sowie Empfehlungen ehemaliger Fortbildungsteilnehmer/innen wurden die neuen Teilnehmenden auf das Angebot von ZEW und TPZ aufmerksam.

Folgende Änderungen im Fortbildungsprogramm werden vorgenommen: Die Dozentin Gabriele Hiepko wird das Modul „Atem – Stimme – Sprechen“ übernehmen (vormals Dorothee Zapke). Das Modul „Methoden Viola Spolins“ wird im nächsten Durchgang wieder angeboten (die Dozentin ist aus dem Sabbatjahr zurückgekehrt).

7.4.4 Personalia

Im letzten Jahr habe ich die Fortbildungsleitung von meiner Vorgängerin Sylke Niemann übernommen und möchte mich an dieser Stelle ganz herzlich bei Britta Orzol von der ZEW für ihre kompetente Unterstützung und ihre konstruktive und stets freundliche Zusammenarbeit bedanken!

7.5 Die Offene Universität für Frauen

Dr. Haide Manns, Britta Orzol

7.5.1 Übersicht

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. 375 Frauen die Offene Universität für Frauen besucht. Außerdem befinden sich etwa 70 Frauen in den laufenden Semestern.

Das Programm begann im Wintersemester 2000/01 und besteht aus zwei bis drei parallel laufenden Seminaren am Vormittag mit jeweils 23-26 Teilnehmerinnen. Das seit dem Wintersemester 2003/2004 in Kooperation mit dem Bildungswerk Ver.di inzwischen viersemestrig am Abend angebotene Seminarprogramm für berufstätige Frauen besuchen auch Frauen, die in absehbarer Zeit erwerbstätig werden wollen. Inhalte und Schwerpunkte liegen hier stärker auf berufsrelevanten Fragestellungen und Übungen.

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.

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.

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 Neueinsteigerinnen hin zu Nutzerinnen von E-Mail und Internet, die Angebote für Fortgeschrittene in diesen Bereichen bekommen, wie auch 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 externe 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
- 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.

7.5.2 Besondere Angebote in der „Offenen Universität für Frauen“

Der Alumni-Abend

Einmal im Jahr findet 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 (z.B. eine Journalistin berichtet über ihre beruflichen Tätigkeiten, die Leiterin des Referates für interkulturelle Aufgaben trägt über Lebensstile und –entwürfe von Frauen mit Migrationshintergrund vor, Vorträge der Vorsitzenden des Landesfrauenrates Niedersachsen, der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hannover und einer ehemaligen niedersächsischen Ministerin und anderen in der Öffentlichkeit stehenden Vortragenden) mit Diskussion. Beim anschließenden geselligen Beisammensein findet semesterübergreifend ein Austausch zwischen den Frauen statt.

OFU plus

Das Konzept OFU plus, das im 4. Semester begonnen wird, hat die Funktion, die Frauen beim Übergang von der Weiterbildung zu den nächsten beruflichen oder persönlichen Perspektiven nach dem Ende der Offenen Uni zu begleiten. Verschiedene Methoden und Interventionstechniken aus dem Bereich der Kollegialen Beratung und des Coaching zielen darauf, die Frauen, die dieses Angebot auch nach Beendigung der Offenen Uni weiterführen möchten, 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 2008 wieder gut angenommen worden (75 TN). Inhaltlich bot die September-Uni die Möglichkeit, dem Wunsch vieler Frauen nach Vertiefung von Themen wie „Sozialpsychologie“, „Schreibwerkstatt“, „Literatur“, „Männlichkeit“ und „Powerpoint“.

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 Mittelmeeraanrainerstaaten 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. Im Jahre 2008 standen die Evaluation der Umsetzung sowie die Abschlussarbeiten auf der Agenda.

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“ wurden von Gerd Wach und Martin Beyersdorf übernommen.

Das Gesamtprojekt wurde bei dem Beibehalt des Fördervolumens zeitlich gestreckt; so dass es wird im Herbst des Jahres 2008 abgeschlossen wurde.

7.7 Business Coaching für Fach- und Führungskräfte in kleinen und mittleren Betrieben (KMUs) – mit Abschlusszertifikat

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

Die berufsbegleitende Weiterbildung mit 260 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 in 2005 neu konzipiert und in 2007/ 2008 evaluiert und modifiziert. Insbesondere ein Schwerpunkt im Bereich Personalentwicklung sowie Instrumente der Personalentwicklung in Betrieben sind hinzugekommen. Seit Juni 2008 wird das Projekt EU- kofinanziert (EFRE Förderprogramm, Förderlinie 2.4).

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

Diese Dauer von ca. eineinhalb Jahren unterstützt die langfristige Kompetenzentwicklung der Teilnehmenden und die Implementierung von betrieblichen Projekten. In ca. 260 Unterrichtsstunden werden in einem Curriculum folgende Grundlagen vermittelt:

- Grundlagen von betriebsinterner Beratung: Beratung von Einzelnen, Gruppen, Teams, Organisationen
- Theoretische Grundlagen
- Methodenkompetenz
- Grundlagen der Persönlichkeitsentwicklung
- Themen im Coaching: Rollenspezifische Themen, Feldbezogene Themen

In der Weiterbildung erwerben die Teilnehmenden

- Methodenkompetenzen
- Diagnosekompetenzen
- Interventionskompetenzen
- Wahrnehmungskompetenzen
- Kommunikationskompetenzen

für die Arbeit als Business Coach in ihrem Betrieb.

Die durchgeführten Module in 2008 waren im Einzelnen:

- Modul 1: Auftakt (20 Unterrichtsstunden): Rolle und Selbstverständnis
- Modul 2: Gesprächsführung und Wahrnehmung (20 Ustd.)
- Modul 3: Instrumente in der Personalentwicklung (20 Ustd.)

Für 2009 sind geplant:

- Modul 4: Methoden im Coaching (20 Ustd.)
- Modul 5: Persönlichkeitsentwicklung (20 Ustd.)
- Modul 6: Kontrakt und Setting (8 Ustd.)
- Modul 7: Führung (20 Ustd.)
- Modul 8: Organisationsentwicklung (20 Ustd.)
- Modul 9: Gruppen und Teams (20 Ustd.)
- Modul 10: Themen im Coaching: Gender-Kompetenz, Interkulturelle Kompetenz, Diversity als strategische PE, Ältere ArbeitnehmerInnen in Betrieben, Führungskräfte mit narzisstischer Persönlichkeitsstruktur (32 Ustd.)
- Modul 11: Lehrcoaching (30 Ustd.)

Die Teilnehmenden werden befähigt, Problemzusammenhänge im Business Coaching adäquat wahrnehmen, diagnostizieren und zielgerichtet praxisorientiert mit den Coachees aus den Betrieben bearbeiten zu können. Das Dozent/innen-Team besteht aus Dozent/innen der ZEW der Leibniz Universität Hannover und den betrieblichen Praxisfeldern.

An der Weiterbildung nehmen 18 Teilnehmende aus den unterschiedlichsten Branchen und Hierarchieebenen teil. Der Kurs wurde im September 2008 begonnen. Eine arbeitswissenschaftliche Begleitforschung wird von der ZEW seit Juli 2008 durchgeführt. Die Weiterbildung wird nach dem Lehrgangsprinzip gestaltet und besteht aus aufeinander bezogenen, aber in sich geschlossenen Seminareinheiten mit insgesamt 260 Unterrichtsstunden.

Das Projekt wird in Zusammenarbeit mit dem Berufsverband IACC e.V. durchgeführt, der dazu beiträgt, die Kompetenzen und Netzwerkstrukturen für die Betriebe und die entsendeten Teilnehmenden bereitzustellen und dadurch konstruktiv am Curriculum mitarbeitet.

Planungen 2009 Hannover und Berlin

Der EFRE-geförderte Kurs in Hannover wird in 2009 wie oben genannt mit den Modulen 4-11 weitergeführt. Zu den Seminarmodulen kommen ab Mai 2009 Lernprojekte, um das theoretisch und im geschützten Raum praktisch Erlernete gleich anzuwenden und für den Betrieb umzusetzen. Während der Fortbildung

wird ein begleitender interner Coaching-Prozess von jedem der Teilnehmenden durchgeführt. Dieser Prozess wird durch einen erfahrenen Lehr-Coach begleitet (30 Unterrichtsstunden).

Ein weiterer Kurs wird ab März 2009 in Kooperation mit einem Berliner Kooperationspartner als universitärer Seminarkurs in Berlin und München geplant.

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 eines 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.

Der Kurs V startete im April 2008, nachdem der ursprüngliche Kursbeginn im Oktober 2007 wegen noch nicht ausreichender Teilnehmerzahl verschoben wurde.

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 angemessen 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,</i> <i>u.a.:</i> - <i>Berichte/Gutachten</i> - <i>Supervision</i> - <i>Elternarbeit</i> - <i>Entspannungsverfahren</i>	Großmodul Mathematik 2 <i>Förderung und</i> <i>Lerntherapie</i> <i>rechenschwacher</i> <i>Kinder</i>	Großmodul Deutsch 2 <i>Förderung und</i> <i>Lerntherapie bei</i> <i>LRS</i>	Großmodul AD(H)S 3 <i>Förderung und</i> <i>Therapie bei</i> <i>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 5. Kurs ab April 2008

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 (z.B. der des Lehramtes an Grund- und Hauptschulen oder der Diplom-Sozialpädagogik). In geeigneten Fällen können Ausnahmen von diesen 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 ist beabsichtigt – kann aber derzeit nicht garantiert werden –, das Weiterbildungsprojekt in ein berufsbegleitendes Masterstudium zu überführen; das Anerkennungsverfahren läuft. 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

Kurs III startete im Oktober 2006 mit ursprünglich 26 Personen, Kurs IV begann im April 2007 in Lüneburg mit 21 Personen und Kurs V startete im April 2008 mit 25 Personen. Bei den derzeit laufenden Kursen sind leider vorzeitig 5 Personen aus Kurs III, 10 Personen aus Kurs IV und 1 Person aus Kurs V ausgeschieden.

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

Die Geschlechterverteilung in allen fünf 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 hatte.

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 aktuelle Statistik der derzeit laufenden Kurse:

	Kurs III	Kurs IV	Kurs V
Frauen	20	11	22
Männer	1	-	2
20-30 Jahre	2	-	3
30-40 Jahre	6	4	7
40-50 Jahre	9	3	5
50-60 Jahre	4	3	9
über 60 Jahre	-	1	-

Lehrer	7	6	12
Dipl.-Pädagogen/ Dipl.-Sozialpädagogen	10	4	8
Ergotherapeuten/Logopäden	2	-	-
Erzieher	-	-	-
Sonstige	2	1	4
Niedersachsen	11	6	9
Hessen	3	-	1
Schleswig-Holstein	-	1	1
Nordrhein-Westfalen	6	3	6
Hamburg	-	1	1
Mecklenburg-Vorp.	-	-	-
Brandenburg	1	-	-
Bayern	-	-	-
Baden-Württemberg	-	-	1
Rheinland-Pfalz	-	-	2
Thüringen	-	-	1
Berlin	-	-	1
Luxemburg	-	-	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 Oktober 2009 oder im April 2010 wird in Hannover ein weiterer Kurs (Kurs VI) starten.

7.9 Wissens- und Kommunikationsportal Energieeffizienz für KMU des produzierenden Gewerbes – WKEE (EFRE)

Dr. Martin Beyersdorf

7.9.1 Einführung und Übersicht

Energie- und ressourcenschonende Produktionsweisen spielen eine herausragende Rolle bei der Umsetzung der energiepolitischen Ziele und werden zunehmend zum Wettbewerbsfaktor und Innovationsmotor für die deutsche Wirtschaft. Studien beziffern das wirtschaftliche Energieeinsparpotenzial in Unternehmen auf ca. 20%, dennoch bestehen gerade in KMU Umsetzungshemmnisse, die dazu führen, dass auch wirtschaftliche Energieeinsparpotenziale nicht ausgeschöpft werden. Dazu zählen insbesondere Informationsdefizite.

Die Zielsetzung des Projekts besteht darin, KMU bei der Erschließung von Effizienzpotenzialen durch wissenschaftliche Weiterbildung wirkungsvoll zu unterstützen. Dazu zählen:

- Recherche und Aufarbeitung der relevanten Technologien und Implementierungskonzepte für die Erschließung von Energieeffizienzpotenzialen in produzierenden Unternehmen,
- Vermittlung der notwendigen Qualifikationen durch innovative methodische Ansätze. Kernelement dabei ist der Aufbau und der Einsatz eines Wissens- und Kommunikationsportals Energieeffizienz,
- Umsetzung dieser Ziele in einem Kooperationsverbund unterschiedlicher regionaler Akteure aus Hochschule, Wirtschaft, Verbänden, Kammern und Fachinstituten.

Das Plattformprojekt ist ein Instrument für den Aufbau von Kernkompetenzen zum Themenfeld Energieeffizienz und zur nachhaltigen Unterstützung der Unternehmen aus der Region bei der Anwendung innovativer Effizienztechnologien.

Das EFRE-Projekt hat eine Laufzeit von drei Jahren; das Gesamtvolumen beträgt knapp 300.000 EUR.

7.9.2 Konzeption des Wissens- und Kommunikationsportals

Die Wissens- und Kommunikationsplattform ist in die Ebenen unterteilt:

- Home, News, Veranstaltungen

- Energie-Effizienz Potenziale: Energiemanagementsysteme, Energieinformationssysteme, Druckluft, elektrische Antriebe, Prozesswärme, Blockheizkraftwerke, Beleuchtung, Heizung und Kühlung, Lastmanagement, Erneuerbare Energien, Stromlieferverträge
- Branchenspezifische Energiekonzepte: best practise Beispiele
- Tools und Planungsinstrumente
- Förderprogramme, Finanzierung, Contracting
- Expertenpool, Links, download Bibliothek
- Fortbildung, Nutzerforum und Datenbank (geschützter Bereich)

Unter der Ebene *Home* erhält der Nutzer Informationen über neue Entwicklungen und Trends zu Energie-Effizienztechnologien aus Forschungs- und Demonstrationsvorhaben, Politik, Wissenschaft und Wirtschaft. Dem Nutzer wird ein interessanter und aktueller Einstieg in das Portal geboten, der zu Weiterempfehlung und Mehrfachnutzung animiert. Hierzu tragen der newsletter, aktuelle Veranstaltungshinweise sowie Berichte aus Demonstrations- und Forschungsvorhaben in Niedersachsen aus europäischen Projekten bei.

Die Ebene *Energie-Effizienz Potenziale* liefert die Fachinhalte zur Erschließung von Effizienzpotenzialen in den Themenbereichen: Energiemanagementsysteme, Energieinformationssysteme, Druckluft, elektrische Antriebe, Prozesswärme, Blockheizkraftwerke, Beleuchtung, Heizung und Kühlung, Lastmanagement, Erneuerbare Energien, Stromlieferverträge. In dieser Ebene sind zudem Informationen zu relevanten Normen und Verordnungen enthalten.

Die Ebene *Branchenspezifische Energiekonzepte* liefert best practise Lösungen, Verfahren und Produkten sowie Ergebnisse aus deutschen und europäischen Demonstrations- und Forschungsprojekten zur Erschließung von Effizienzpotenzialen in den adressierten Branchen.

Die Ebene *Tools und Planungsinstrumente* stellt den Nutzern Hilfsmittel – Software, Checklisten, Leitfäden, einen Internet-Energie-Check – zur Verfügung, die für die Entscheidungsfindung und den betrieblichen Umsetzungsprozess eingesetzt werden können.

Die Ebene *Förderprogramme, Finanzierung, Contracting* liefert den Überblick über die unterschiedlichen Finanzierungs- und Förderinstrumente auf regionaler und bundesweiter Ebene an. Den Nutzern wird ein neben den Informationen ein direkter Link sowie die Möglichkeit zum Download der Formulare angeboten. Ein Schwerpunkt wird dabei auf das Instrument des Contracting für die betriebliche Umsetzung von Maßnahmen gelegt.

Die Ebene *Expertenpool, Links, download Bibliothek* bietet Hinweise zu Experten, Planungsbüros, weiterführenden Informationen und Institutionen. Über die Firmen- und Produktpräsentationen in diesen Ebenen soll die längerfristige Finanzierung des Portals ermöglicht werden.

Die Ebene *Fortbildung, Nutzerforum, Datenbank* stellt den passwort-geschützten Bereich dar, in dem das Kommunikationsforum sowie die Datenbank untergebracht sind.

Das *internet-basierte Weiterbildungsangebot* – beinhaltet den Lehrgang Energieeffizienz Berater für KMU, der in Kooperation mit der Ingenieurakademie Nord gGmbH angeboten wird – wird als Hybridlehrgang über das Portal durchgeführt. Dieses Angebot wendet sich an die Zielgruppen

- Ingenieure mit abgeschlossener Diplomprüfung oder Masterstudiengang in den Bereichen Bauphysik, Maschinenbau oder Verfahrenstechnik
- Absolventen eines Architekturstudiums
- Experten in Tätigkeit oder mit praktischer Erfahrung in der technischen Gebäudeplanung (TGA)
- Technische Referenten in Kammern und Verbänden

7.9.3 Aufstellung der Fachinhalte zum Thema Energieeffizienz in KMU

- Betriebliches Energiemanagement, Energieanalyse, Vorschläge und Bewertung von Maßnahmen, Energiecontrolling
- Konzeption und Rahmenbedingungen eines betrieblichen Energiemanagements
- Energieinformationssysteme
- Detaillierte Verbrauchsübersicht über Energieerzeugung, Energieumwandlung, Energieverteilung
- Analyse der Energieverbraucher, Schwachstellenermittlung
- Ermittlung des Energierückgewinnungspotenzials
- Thermische Energie und Erneuerbare Energien
- Technik und Anwendung von Blockheizkraftwerken
- Effiziente Antriebe
- Effiziente Druckluftsysteme
- Beleuchtung
- Optimierung der Energiebeschaffung
- Contracting, Wirtschaftlichkeit und Finanzierung, Erfolgskontrolle
- Implementierung von Energieeffizienz-Maßnahmen
- Praxisbeispiele
- Tools, Softwareanwendungen
- Förderprogramme

7.9.4 Beschreibung der Projektpartnerschaft (Konsortium)

Das geplante Modellprojekt wird im Rahmen einer Projektpartnerschaft umgesetzt, die die notwendigen Kompetenzen auf inhaltlicher, organisatorischer, medientechnischer und methodischer Ebene bündelt.

Neben der ZEW als Antragsteller und Projektleitung sind die target GmbH, U 21 mediendesign und die Klimaschutzagentur Region Hannover Kooperationspartner des Projekts.

Als strategische Partner sind das Kompetenzzentrum für Energieeffizienz e.V., proKlima Der enercity Fonds sowie die Stiftung Arbeit und Umwelt in das Projekt eingebunden.

Die Aufgaben der Kooperationspartner im Projekt lauten:

Zentrale Einrichtung für Weiterbildung (Konsortialführer)

- Antragstellung, Projektleitung und -koordination der Gesamtmaßnahme
- Entwicklung und Konzeption innovativer Weiterbildungsmodelle und Konzepte des Wissenstransfers
- Fachliche Unterstützung der Projektpartner und der unterstützenden Einrichtungen
- Management der Schnittstellen zwischen den Arbeitspaketen
- Verwaltung
- Finanzielle Abwicklung der Maßnahme

target GmbH (Kooperationspartner)

- Aufbereitung der Fachinhalte für das web Portal
- Mitwirkung an der Konzeption der Weiterbildungsmodelle und an Konzepten des Wissenstransfers
- Organisation, Betreuung und Durchführung Pilotkurse
- Transfer der Projektergebnisse
- Mitwirkung an der Entwicklung, Erprobung und Implementierung neuer Organisationsmodelle für den Wissenstransfer
- Organisation der Abschlusstagung und Abschlusspublikation

U 21 mediendesign (Kooperationspartner)

- Konzeption und Gestaltung des web Portals
- Konzeption der Softwarearchitektur, Einrichtung eines virtuellen Klassenraums, Einbindung von IT Konferenzmodulen
- Erstellung der interaktiven Struktur des web Portals, technische Erstellung der e-learning Komponenten
- Optimierung der Angebote des Portals

Klimaschutzagentur Region Hannover gGmbH (Kooperationspartner)

- Vernetzung und Einbindung strategischer Partner und Schlüsselakteure
- Verbreitung des Projekts über die Medien und Gremien der Klimaschutzagentur
- Mitwirkung an der Konzeption der Weiterbildungsmodelle und an Konzepten des Wissenstransfers

Kompetenzzentrum Energieeffizienz e.V. (Strategischer Partner)

- Mitwirkung an der Konzeption der Weiterbildungsmodelle und an Konzepten des Wissenstransfers
- Unterstützung bei der methodischen Konzeption
- Ansprache von Ingenieur- und Planungsbüros
- Wissenstransfer von Hochschulen in Unternehmen

proKlima – Der enercity-Fonds (Strategischer Partner)

- Mitwirkung an der Konzeption der Weiterbildungsmodelle und an Konzepten des Wissenstransfers
- Kooperation bei der Entwicklung, Erprobung und Implementierung von Coaching- und Beratungsdienstleistungen zur Anwendung von Effizienztechnologien in KMU
- Ansprache und Information potenzieller Investoren

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE (Strategischer Partner)

- Mitwirkung an der Konzeption der Weiterbildungsmodelle und an Konzepten des Wissenstransfers
- Unterstützung bei der methodischen Konzeption
- Ansprache von Ingenieur- und Planungsbüros
- Ansprache und Einbindung von Unternehmen

Darüber hinaus soll mit folgenden Einrichtungen im Rahmen der Projektdurchführung Kontakt aufgenommen und kooperiert werden; mit Ihnen wurde in anderen Projekten bereits sehr gut zusammen gearbeitet:

- Industrie- und Handelskammer Hannover / Hildesheim
- Handwerkskammer Hannover
- Unternehmerverbände Niedersachsen
- Hannoverimpuls

7.10 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.

Die drei Lernportale wurden auch im Jahre 2008 unter der Leitung der Nds. Architektenkammer erfolgreich fortgeführt.

Personalien: Im Jahre 2008 hat Susanne Hermeling die ZEW verlassen und ist zur HIS GmbH gewechselt.

7.11 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.

Themen

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

Konzept und 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 6

Der sechste Kurs startete im Oktober 2007 mit zwölf 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 fünften Kurses

auf Führungs- und Projektverantwortliche eingeschränkt worden, daher wurde in Vorgesprächen eine Auswahl getroffen. Diese Gruppenzusammensetzung wird in Zukunft weiterhin angestrebt.

Der Kurs 6 wurde im April 2008 abgeschlossen.

Planung 2009 – Kurs 7

Ein neuer Start mit Kurs 7 ist für den Herbst 2009 geplant.

7.12 Life/Work Planning

Britta Orzol

7.12.1 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 zwölf-, bzw. dreizehntägigen Intensivkurse eintägige Impulstage (organisiert von der Agentur für Arbeit Hannover), die die Gelegenheit bieten, das L/WP-Verfahren kennenzulernen und ausgewählte Werkzeuge exemplarisch auszuprobieren.

7.12.2 Zielgruppe

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

7.12.3 Struktur der Teilnehmenden

Im Jahr 2008 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 13 Personen, davon sieben Frauen und sechs Männer teil:

TN (m/w)	Wohnort	Status
w	Hannover	arbeitsuchend
w	Hannover	arbeitsuchend
m	Hannover	arbeitsuchend
m	Braunschweig	arbeitsuchend
m	Rostock	arbeitsuchend
m	Freiburg	arbeitsuchend
m	Hannover	arbeitsuchend
w	Ehrenkirchen	arbeitsuchend
w	Kiel	berufstätig – Krankenschwester
m	Hannover	berufstätig – Produkt-Designer
w	Bielefeld	Studentin
w	Stadthagen	Studentin
w	Hannover	Studentin

Am Sommerkurs nahmen 15 Personen, davon drei Frauen und 12 Männer teil:

TN (m/w)	Wohnort	Status
w	Bückeberg	Abiturientin
m	Deutsch Evern	arbeitsuchend
m	Ronnenberg	arbeitsuchend
w	Hannover	arbeitsuchend
m	Helpsen	arbeitsuchend
w	Laatzen	arbeitsuchend
m	Hannover	arbeitsuchend
m	Hannover	arbeitsuchend
m	Minden	berufstätig – Veranstaltungskaufmann
m	Göttingen	berufstätig – Angestellter im Ö.D.
m	Bad Nenndorf	berufstätig- Zahntechniker
m	Bremen	Student
m	Berlin	Student
m	Hannover	Student
m	Lüneburg	Student

Am Winterkurs nahmen 21 Personen teil, davon elf Frauen und zehn Männer:

TN (m/w)	Wohnort	Status
m	Hannover	k. A.
m	Hannover	arbeitsuchend
m	Bramsche	arbeitsuchend
w	Salzgitter	arbeitsuchend
m	Braunschweig	arbeitsuchend
w	Hannover	arbeitsuchend
m	Wolfenbüttel	arbeitsuchend
w	Hannover	arbeitsuchend
w	Hannover	arbeitsuchend
w	Bremen	arbeitsuchend
w	Hannover	arbeitsuchend
w	Burnstedt	berufstätig - Arbeitsvermittlerin
w	Hannover	berufstätig - Bankkauffrau
m	Hameln	berufstätig - Koch
w	Lüneburg	berufstätig - Sozialpädagogin
m	Hannover	berufstätig - Angestellter
m	Amleben	berufstätig - Bankkaufmann
w	Köln	berufstätig - Pressereferentin
w	Gräfeling	Hausfrau/Familienmanagerin
m	Glattbach	Student
m	CH - Zollikofen	Student

7.12.4 Weitere Entwicklung

2008 wurde weiterhin der 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 2008 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 2009 anhielte.

7.13 Klimafolgenmanagement

Dr. Martin Beyersdorf

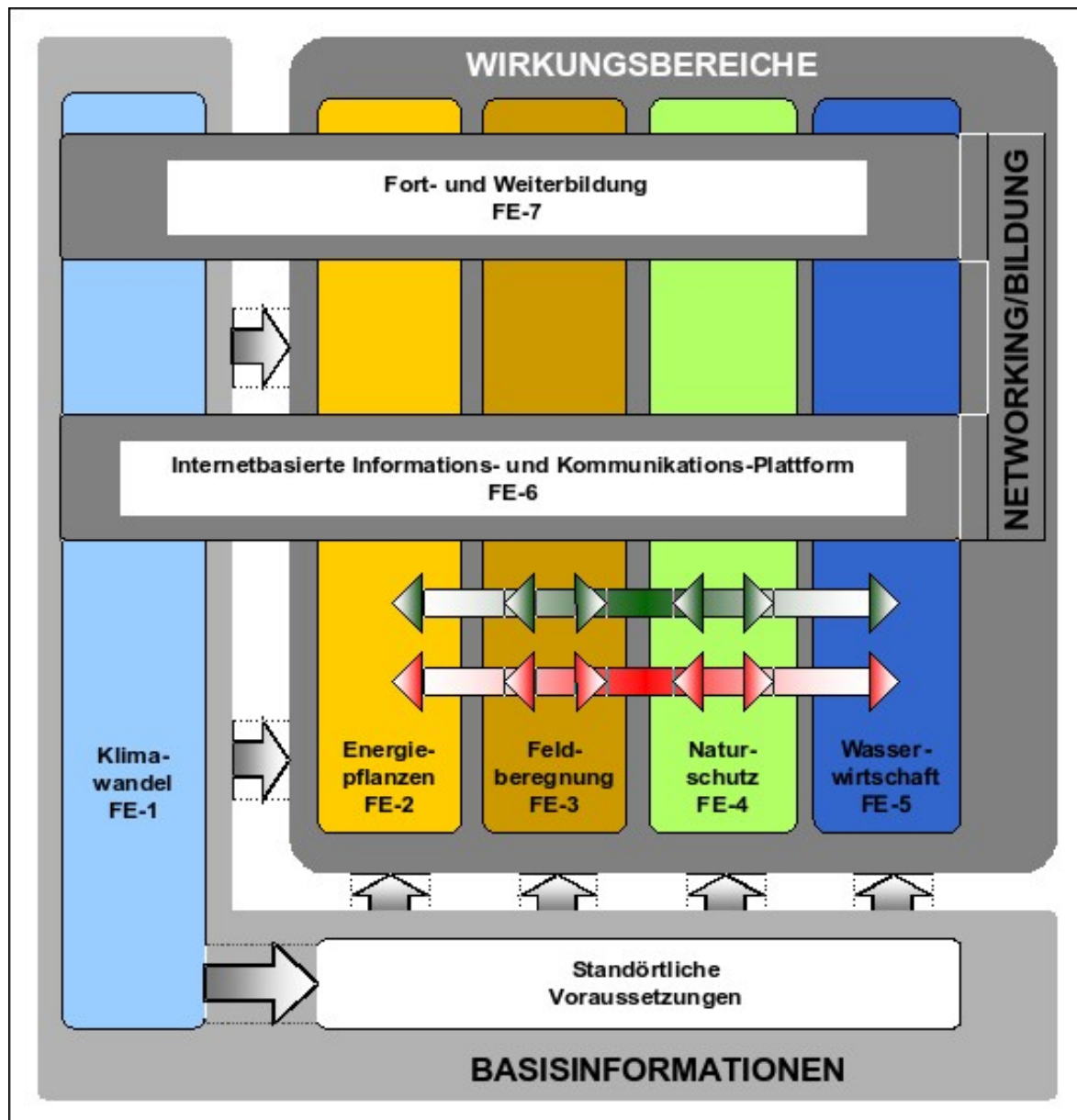
7.13.1 Einführung und Übersicht

Die ZEW ist beteiligt am BMBF-Projekt Klimafolgenmanagement von Prof. Dr. Günter Groß. Es hat eine Laufzeit von drei Jahren. Die ZEW verantwortet das Teilprojekt 7: Fort- und Weiterbildung; ein Unterauftrag wurde an die target GmbH vergeben.

Trotz intensiver Anstrengungen im Klimaschutz ist davon auszugehen, dass ein Klimawandel nicht mehr aufzuhalten ist, und sich bereits spürbar vollzieht. Für den Raum Niedersachsen muss mit einem Anstieg der mittleren Jahrestemperatur um 2 bis 3 Grad Celsius bis zum Jahr 2100 gerechnet werden. Laut Aussagen des Deutschen Instituts für Wirtschaft werden dadurch außergewöhnlich hohe volkswirtschaftlichen Schäden zu erwarten sein. Der sich abzeichnende unabwendbare Klimawandel erfordert die Entwicklung von Anpassungsstrategien, um mittel- und langfristige Benachteiligungen und Folgeschäden auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft abzuwenden. Gleichzeitig bietet sich die Chance innovative Lösungskonzepte von langer Tragfähigkeit zu entwickeln. Die Komplexität der Klimafolgen erfordert dabei einen fachübergreifenden, integrativen Managementansatz. Das Verbundprojekt "Regionales Management von Klimafolgen in der Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen" wird eine übertragbare Methodik für die Entwicklung von Managementstrategien zur Klimaanpassung entwickeln und in ausgesuchten Teilräumen umsetzen. Allgemeine Zielstellungen sind:

- Die Auswirkungen eines Klimawandels auf für die Metropolregion relevante Bereiche zu simulieren.
- Die Anfälligkeit und Verwundbarkeit dieser Bereiche regional differenziert zu identifizieren und die daraus erwachsenden Risiken für Natur, Gesellschaft und Wirtschaft angemessen zu bewerten.
- Effiziente Anpassungsstrategien für repräsentative Beispielräume in der Metropolregion zu entwickeln.
- Etablierung eines Wissensnetzwerkes für Akteure aus Wissenschaft, Verwaltung und Politik.
- Bereitstellung eines internetbasierten Tools als Informations- und Kommunikations-Plattform für das Wissensnetzwerk bestehend aus Akteuren aus Wissenschaft, Verwaltung und Politik.
- Angebote und Maßnahmen zur allgemeinen Informations- und Öffentlichkeitsarbeit sowie zur Fort- und Weiterbildung.

Der Metropolregion bietet sich mit diesem Forschungsprojekt die Chance, sich für den Klimawandel zu rüsten und die sich daraus ergebenden Chancen für eine regionale Wertschöpfung wahrzunehmen. Darüber hinaus könnte das Land Vorbildcharakter für andere Räume innerhalb Europas mit lokal anzupassenden Methodenanwendungen erlangen.



Die Projekt-Hauptstudie ist untergliedert in die folgenden sieben Teilprojekte:

- Teilprojekt FE-1: Klimawandel
- Teilprojekt FE-2: Energiepflanzen
- Teilprojekt FE-3: Feldberechnung
- Teilprojekt FE-4: Naturschutz
- Teilprojekt FE-5: Wasserwirtschaft
- Teilprojekt FE-6: I+K-Plattform
- Teilprojekt FE-7: Fort- und Weiterbildung

7.13.2 Das Teilprojekt Fort- und Weiterbildung

Die Umsetzung von Beratungs- und Handlungsstrategien für ein erfolgreiches Management von Klimafolgen hängt entscheidend von der Akzeptanz und dem Fachwissen der betroffenen Akteursgruppen aus der Wirtschaft, Verwaltung, Medien, Schulen und der Bevölkerung ab. Die spezifischen Zielsetzungen des Teilprojekts FE-7 lauten:

- Aufbereitung und Vermittlung des im Verbundprojekt erarbeiteten Fachwissens an die jeweiligen Zielgruppen aus Landwirtschaft, Wasserwirtschaft, Landschaftsplanung und Naturschutz sowie an Verwaltungen
- Sensibilisierung und Wissenstransfer zu klimarelevanten Fragestellungen, Planungsinstrumenten und Ressourceneinsatz an Zielgruppen aus Medien, Schulen und Bevölkerung
- Informationsstrategien und -medien zu entwickeln und vorzuschlagen, um das Bewusstsein für die Thematik in der Bevölkerung zu stärken und die Akzeptanz von Maßnahmen zu unterstützen.

7.13.3 Beteiligte Institutionen in den Teilprojekten

- Teilprojekt FE-1: Klimawandel
Prof. Günter Groß, Leibniz-Universität Hannover, Institut für Meteorologie und Klimatologie:
Umsetzung der globalen und nationalen Szenarienrechnung auf den regionalen und lokalen Maßstab.
- Teilprojekt FE-2: Energiepflanzen
Dr. Jürgen Schneider, Dr. Udo Müller, Landesamt für Bergbau, Energie und Geologie (LBEG):
Georeferenzierte Modellierung der standörtlichen Voraussetzungen.

Dr. Marianne Karpenstein-Machan, Georg-August-Universität Göttingen:
Standortoptimierte Auswahl von Energiepflanzen und Fruchtfolgen.

Dipl.-Geogr. Peter Trute, GEO-NET Umweltconsulting GmbH:
Potenziale für den raum- und naturverträglichen Anbau von Energiepflanzen.
Planerische Umsetzung.

Prof. Achim Loewen, Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst (HAWK):
Rohstoffangepassten Verfahrenstechniken. Optimierte Standortwahl für technische Anlagen.

- Teilprojekt FE-3: Feldberechnung
Dipl.-Ing. Ekkehard Fricke, Regina Asendorf, Landwirtschaftskammer Niedersachsen:
Potenziale für die Substitution von Grundwasser für die Feldberechnung.
- Teilprojekt FE-4: Naturschutz
Prof. Michael Rode, Prof. Christina von Haaren, Prof. Michael Reich, Leibniz Universität Hannover, Institut für Umweltplanung
Angelika Ziegler-Schmidt, Nds. Landesbetrieb für Wasserwirtschaft, Küsten- und Naturschutz (NLWKN)
Pius Strotkötter, Region Hannover, Fachbereich Umwelt:
Analyse schutzwürdiger Ökosystem- und Vegetationstypen sowie Tier- und Pflanzenarten hinsichtlich ihrer Empfindlichkeit gegenüber Auswirkungen des Klimawandels. Erarbeitung von Maßnahmenvorschlägen zur Minderung von Klimafolgen. Überprüfung derzeitiger naturschutzfachlicher Maßnahmen.
- Teilprojekt FE-5: Wasserwirtschaft
Dr. Hellmut Thiem, Enercity
Dr. Jörg Elbracht, Herbert Röhm, Landesamt für Bergbau, Energie und Geologie (LBEG):
Konzepte zur nachhaltigen Bewirtschaftung der Grundwasserkörper und zur Verteilung der Ressource Wasser unter den veränderten Rahmenbedingungen des Klimawandels.
- Teilprojekt FE-6: I+K-Plattform
Prof. Günter Groß, Leibniz-Universität Hannover, Institut für Meteorologie und Klimatologie
Peter Trute, GEO-NET Umweltconsulting GmbH:
GIS-gestützte kartographische Umsetzung der Forschungsergebnisse. Entwicklung von computerbasierten integrativen Informations-, Planungs- und Beratungs-Instrumenten. Tools zur integrativen Bewertung von Managementvorschlägen und Konfliktanalyse.
- Teilprojekt FE-7: Fort- und Weiterbildung
Dr. Martin Beyersdorf, Leibniz Universität Hannover, ZEW
Andreas Steege, target GmbH:
Vermittlung der komplexen wissenschaftlichen Erkenntnisse zu Klimafolgen an fachspezifische Akteure sowie Medien, Schulen und Bevölkerung. Informationsstrategien und -medien, um das öffentliche Bewusstsein wissenschaftsbasiert zu sensibilisieren und Akzeptanz für Maßnahmen zu erzielen.

7.14 LernZeitAlter – Alterssensible Lernkonzepte für die Praxis

Thomas Bertram

Das Projekt LernZeitAlter lässt sich zusammenfassend mit dem Satz charakterisieren: *Lernen braucht Zeit; Alter bringt mit der Zeit Erfahrung; wir lernen ein Leben lang und leben heute mehr denn je in einem LernZeitAlter.*

Weiterbildung und lebenslanges Lernen im demografischen Wandel

Angesichts des demografischen Wandels wird es heute einerseits immer wichtiger, Ältere in aktuelle Lernprozesse zu integrieren und andererseits das Wissen der Älteren als Ressource zu verstehen, die durch einen generationsübergreifenden Wissenstransfer erschlossen werden muss.

Insbesondere im Weiterbildungsbereich liegt hier noch erhebliches Entwicklungspotenzial, um Lernprozesse im privaten, wie im beruflichen Umfeld und im individuellen, wie im gesellschaftlichen Kontext zu ermöglichen. Dass solche Entwicklungsprozesse nicht nur möglich, sondern auch nötig sind, ist inzwischen durch zahlreiche Studien und Publikationen zur lebenslangen Lernfähigkeit und zum Weiterbildungsbedarf hinreichend belegt. Praxisrelevante Konzepte zum alterssensiblen Lehren und Lernen sind dagegen bis jetzt nur spärlich entwickelt worden.

Zielsetzung und Zielgruppen des Projektes LernZeitAlter

Hier setzt das Projekt LernZeitAlter an. Das Ziel ist die Entwicklung, Erprobung und Verankerung alterssensibler Lernkonzepte in der Erwachsenen- und Weiterbildung, in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), in der beruflichen Bildung und in den Hochschulen.

Kernbestandteil dieser Lernkonzepte sind acht Lernmodule von je 26 Unterrichtsstunden Umfang zu verschiedenen alter(n)srelevanten Themen. Mit der exemplarischen Durchführung dieser Lernmodule sollen rund 100 Teilnehmende unterschiedlicher Zielgruppen (siehe Tabelle) erreicht werden, um die alterssensiblen Lernkonzepte auf ihre Umsetzbarkeit und auf ihre zielgruppengerechte Ansprache zu prüfen.

Nr.	Lernmodule (Arbeitstitel)	Zielgruppen			
		Selbständige und Beschäftigte aus KMU	VHS Langenhagen allgemein Interessierte	Hochschulabsolventen Studierende Seniorstudierende	Berufliche Weiterbildung Arbeitslose
1	Alterssensibles Lehren und Lernen	X	X	X	(X)
2	Demografie und Alter(n)	X		X	
3	Demografischer Wandel in KMU und die wirtschaftlichen Konsequenzen	X			X
4	"Erfolgsfaktor" Alter	X	X		
5	Intergenerationeller Wissenstransfer und Nachfolgeplanung	X	X	X	X
6	Lernalter und (Inter-)Kulturalität		X	X	
7	Lesen und Alter		X	X	
8	Recht und Gerechtigkeit	X	X	X	



Bei der Entwicklung der Lernmodule werden sowohl Voraussetzungen auf der institutionellen Ebene (z.B. bei den KMU) berücksichtigt, als auch neurophysiologische Bedingungen, curriculare Ansätze, eine geeignete Didaktik/Methodik sowie das Selbst- und Fremdbild im Lebenslauf auf der individuellen Ebene der Lernenden und Lehrenden. So werden die Kompetenzen und Potenziale Älterer im Projekt LernZeitAlter in den unterschiedlichen Themenbereichen der Lernmodule berücksichtigt, etwa bei der als Ressource zu verstehenden Lebens- und Berufserfahrung älterer und älter werdender Beschäftigter in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

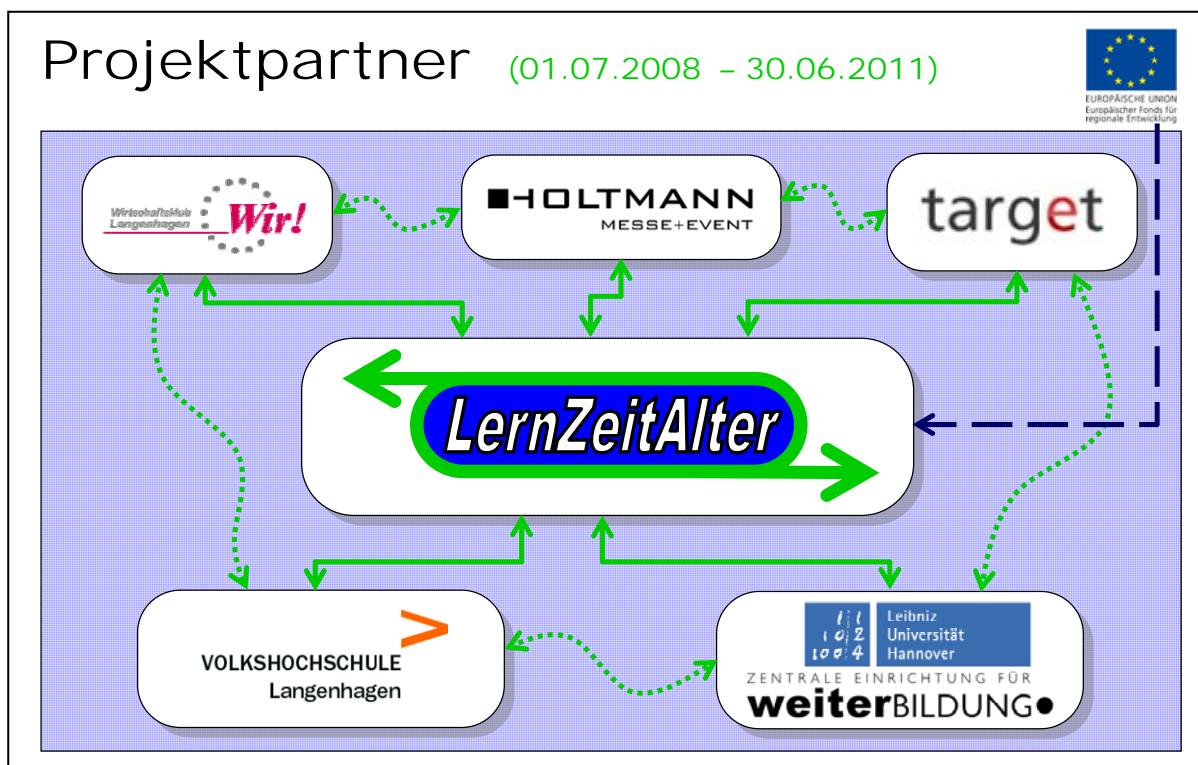
Die Projektergebnisse sollen Studierenden, Bürgern, Beschäftigten und Betrieben in der Region Hannover zur Verfügung stehen, so dass sie auf die Herausforderungen des demografischen Wandels angemessen reagieren können und im Bereich der Weiterbildung bei der Steigerung ihrer Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit gefördert und unterstützt werden. Darüber hinaus sollen die entwickelten Lernmodule nach ihrer Erprobung und Evaluierung über ein Internetportal für die weitere Anwendung zur Verfügung gestellt werden.

Träger und Partner des Projektes LernZeitAlter

Das Projekt LernZeitAlter ist von der Volkshochschule Langenhagen (als anerkannte Erwachsenenbildungseinrichtung in Niedersachsen) und der Zentralen Einrichtung für Weiterbildung (ZEW) der Leibniz Universität Hannover gemeinsam initiiert und beantragt worden. Sie konnten sich dafür erfolgreich um eine dreijährige Förderung aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) bewerben, so dass seit dem 01. Juli 2008 gesicherte Mittel für die Projektarbeit zur Verfügung stehen. Damit kann auch eine Zusammenarbeit der Projekt-

partner fortgesetzt werden, die sich in dem Vorgängerprojekt ExplorAging bewährt hat.

Neben der Volkshochschule Langenhagen und der Leibniz Universität Hannover sind die target GmbH (berufliche Weiterbildung), der Wirtschaftsclub Langenhagen (Verein mittelständischer Unternehmen) und das Unternehmen Holtmann Messe+Event GmbH weitere Projektpartner. Damit ist sichergestellt, dass die modularen Lernkonzepte, die in den Bildungsinstitutionen unter den wissenschaftlich-theoretischen Gesichtspunkten erarbeitet werden, sich auch an praxisrelevanten Maßstäben orientieren müssen und unter praxisnahen Bedingungen durchgeführt und evaluiert werden.



Projektverlauf

Nachdem die EFRE-Fördermittel bewilligt wurden, konnte das Projekt LernZeitAlter zum 01. Juli 2008 starten. Für die Koordination des Projektes konnte für die Projektlaufzeit (01.08.2008 – 30.06.2011) eine halbe Stelle geschaffen werden.

Die Anfangsphase des Projektes war gekennzeichnet durch den Aufbau einer Organisationsstruktur und der Pflege des Netzwerkes unter den Projektpartnern. Begleitend dazu fanden regelmäßige Treffen des Projektteams mit den Partnern von Volkshochschule Langenhagen und ZEW statt.

Der offizielle Projektauftritt fand im Rahmen einer Pressekonferenz und der anschließenden ersten Konsortiumssitzung aller Projektpartner am 26. August 2008 statt. In regionalen Tageszeitungen und Hörfunk wurde kurz über das Projekt LernZeitAlter berichtet.

Im regelmäßigen Austausch mit den Projektpartnern wurden Entwürfe für die geplanten Lernmodule erarbeitet. Dabei hat sich gezeigt, dass die Betriebsabläufe der KMU stärker als geplant berücksichtigt werden müssen und es hat dazu geführt, dass die Erhebung der Bedarfe bei den KMU ausgeweitet wurde, um die Lernmodule (z.B. durch die Zerlegung in kleinere thematisch relevante Einheiten) besser auf die Praxis abzustimmen.

Für die weitere Projektarbeit konnte die Diskussion bei einem Arbeitsfrühstück des EFRE-Projekts LernZeitAlter (November 2008) mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft und Unternehmen zum Thema „Optimierung der Ressourcen sich wandelnder Belegschaften in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)“ wertvolle Anregungen geben, die dann in die Entwürfe der Lernmodule und einen Autorenleitfaden eingearbeitet wurden.

Auf dieser Grundlage sind die ersten Autorinnen und Autoren mit dem Erstellen der Lernmodule beauftragt worden. Ergebnisse sind hier bis Mai/Juni 2009 zu erwarten. Bis dahin wird die Zusammenarbeit mit den Autorinnen und Autoren eine der wichtigsten Aufgaben in der nächsten Projektlaufzeit sein.

Bei mehreren Gelegenheiten konnte das Projekt LernZeitAlter präsentiert und zur Diskussion gestellt werden, so z.B.:

- in einer Arbeitsgruppe bei der Tagung der DGWF (Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudien) an der Ruhr-Universität Bochum im September 2008
- bei einem Wirtschaftsfrühstück des Wirtschaftsclub Langenhagen im Oktober 2008
- in einem Vortrag für ein Seminar des Instituts für Erwachsenenbildung der Leibniz Universität Hannover im Januar 2009
- bei einem Treffen der Netzwerke und Projekte zum demografischen Wandel der Region Hannover im Februar 2009

Anregungen aus den Diskussionen und Kontakte zu Partnern anderer Projekte wurden in die Entwicklung des Projektes LernZeitAlter mit aufgenommen. Da andere Projekte ähnliche Laufzeiten und Entwicklungsphasen haben, ergibt sich hier die Herausforderung, Synergien zu nutzen und gleichzeitig für eine eigenständige Profilierung des Projekts LernZeitAlter zu sorgen.

Weitere Synergien ergeben sich dadurch, dass Thomas Bertram nicht nur Projektkoordinator für das Projekt LernZeitAlter ist, sondern auch Mitarbeiter des Gasthörden- und Seniorenstudiums. Im weiteren Projektverlauf wird dies besonders bei der Erprobung der Lernmodule und der zielgruppengerechten Ansprache der Älteren zum Tragen kommen.

Auch wenn die KMU angesichts zunehmenden wirtschaftlichen Drucks auf einem verwertbaren Nutzen der Lernmodule insistieren, liegt es im Interesse aller Projektpartner, dass dabei die Balance zwischen einer Verwendungsorientierung und jeweils individueller Bedürfnisse der Menschen gewahrt bleibt, schließlich geht es in dem Projekt LernZeitAlter nicht um rein zweckorientierte Anpassungsleistungen an die demografische Entwicklung, sondern, wenn man so will, um Bildung im LernZeitAlter.

*LernZeitAlter: Den demografischen Wandel meistern – heute schon für morgen lernen:
miteinander, voneinander, füreinander.*

Kontakt

Leibniz Universität Hannover

Zentrale Einrichtung für Weiterbildung (ZEW)

Thomas Bertram (Dipl.-Päd.) – Projektkoordination LernZeitAlter

Telefon mobil: (0176) 625 28 755

Telefon Büro: (0511) 762 -5687

E-Mail: lernzeitalter@zew.uni-hannover.de

www.lernzeitalter.de

8. Anhang

8.1 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. 30 (und weitere)

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

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

Business Coaching

Bericht und Materialien zur Weiterbildung

Eva Kristin Hellmann, Ingeborg Wegehaupt-Schneider

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Bd. 52. Hannover 2008

Gefördert durch die EU

Schlüsselkompetenzen für Fach- und Führungskräfte

Qualifikationen für Organisationen und Betriebe

Eva Kristin Hellmann (Hrsg.)

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Bd. 53. Hannover 2008

Gefördert durch die EU

Willst Du mit mir online gehen?

Broschüre zur Erstsemestereinführung.

Cornelis Kater (Hrsg.)

elsa/ZEW. Hannover 2008

Lfd. von unterschiedlichen Kolleg/innen der ZEW:

Rezensionen und Kurzberichte insbesondere in

- Hochschule & Weiterbildung (DGWF) und
- REPORT Weiterbildung (DIE)

8.2 Weiterbildungsstrategie der Leibniz Universität Hannover Zum Instrumentarium wissenschaftlicher Weiterbildung

8.2.1 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 regionalem 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).

8.2.2 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.“