

ZEW–Arbeitsbericht 2009

Zentrale Einrichtung für Weiterbildung
Leibniz Universität Hannover

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Bd. 56
herausgegeben von Dr. Martin Beyersdorf

ZEW-Arbeitsbericht 2009

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

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

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

Inhaltsverzeichnis	Seite
Vorwort	5
1. Die Zentrale Einrichtung für Weiterbildung im Berichtszeitraum	6
1.1 Zur Einführung	6
1.2 Entwicklung der Arbeitsschwerpunkte	11
1.3 Zur wissenschaftlichen Weiterbildung der Leibniz Universität	17
1.4 Der Wissenschaftliche Beirat der ZEW	21
1.5 Ausstattung der ZEW	21
2. Seminarkurse	24
2.1 Zum Kursprogramm	24
2.2 Die Weiterbildungsprogramme	25
3. Gasthörer/innen- und Seniorenstudium	27
3.1 Das allgemeine Gasthörer- und Seniorenstudium	27
3.2 Das Studienprogramm Kulturwissenschaften	35
3.3. Das Praxisorientierte Studienprogramm für ein freiwilliges bürgerschaftliches Engagement – Profile	35
3.4 Das Studienzertifikat Ästhetische Bildung und Gestaltung	35
4. Career Service	37
4.1 Hochschulpolitische Entwicklungen 2009	37
4.2 Information	37
4.3 Karriereberatung	38
4.4 Qualifizierung	39
4.5 Austausch/Netzwerken	44
4.6 Sonderprojekte	47
4.7 Das Team	48
5. eLearning Service Abteilung – elsa	50
5.1 Support	50
5.2 Veranstaltungen	50
5.3 Lerntechnologien	51
5.4 InfoBox	52
5.5 Services für Studierende	52
5.6 Projekte – Forschung und Entwicklung	53
5.7 Mitarbeiter/innen	54

6.	Fort- und Weiterbildung für Lehrerinnen und Lehrer	56
7.	Studienprogramme und Projekte	58
7.1	Kulturmanagement – Schlüsselqualifikationen für die Praxis	58
7.2	Schlüsselkompetenzen für Fach- und Führungskräfte	63
7.3	Mediation	65
7.4	Theaterpädagogische Zusatzqualifikation	67
7.5	Die Offene Universität für Frauen	72
7.6	Business Coaching für Fach- und Führungskräfte (EU)	75
7.7	Weiterbildung Fachkräfte für integrative Lerntherapie	77
7.8	Wissens- und Kommunikationsportal Energieeffizienz – WK EE (EU)	82
7.9	Blended Learning: Energie und Bau, Gesundheitsschutz und Bau sowie Baulenkung	87
7.10	Management in Non-Profit-Organisationen	89
7.11	Life/Work Planning	90
7.12	Klimafolgenmanagement (BMBF)	93
7.13	LernZeitAlter – Alterssensible Lernkonzepte für die Praxis (EU)	98
7.14	Offene Hochschule Niedersachsen	104
8.	Anhang	107
8.1	Veröffentlichungen der ZEW	107
8.2	Weiterbildungsstrategie der Leibniz Universität Hannover	112
8.3	Zielvereinbarungen 2009 zwischen dem Präsidium und der ZEW	120

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 2009 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. Der erste Abschnitt bietet sich als Übersicht an.

Das Jahr 2009 war sehr erfolgreich insbesondere in der Kooperation der versammelten Abteilungen:

- Wissenschaftliche Weiterbildung,
- Career Service und Zentrum für Schlüsselkompetenzen und
- eLearning Service Abteilung, *elsa*.

Der Jahresumsatz betrug im Jahre 2009 wie im Vorjahr ca. 1,75 Mio. € und wieder wurden ca. 6.000 Teilnehmende erreicht – das ist Stabilität auf hohem Niveau.

Im Berichtsjahr wurden Zielvereinbarungen mit der ZEW festgeschrieben. Die ZEW ist weiterhin als zentrale Betriebseinheit der Leibniz Universität Hannover tätig mit dem gegebenen Aufgabenprofil; die Angebote reihen sich auf nach dem Modell des lebenslangen Lernens. Dazu passt sehr gut, dass mit der ZEW die Leibniz Universität die Beteiligung an der Offenen Hochschule Niedersachsen erreichen konnte (1.7.2009 – 31.12.2012).

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 2009/10

Dr. Martin Beyersdorf

1. Die Zentrale Einrichtung für Weiterbildung

Dr. Martin Beyersdorf

1.1 Zur Einführung

Im Jahre 2009 hat die ZEW wieder gut 6.000 Teilnehmende mit eigenen und in Kooperation durchgeführten Veranstaltungen erreicht; damit wurde der Umfang des Vorjahres gehalten. Der Umsatz betrug im Jahre 2009 auch wieder 1,75 Mio. €; die Drittmittel aus Teilnahmeentgelten hatten ein Volumen von 0,72 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 2009 waren in der ZEW über 50 Personen beschäftigt (inkl. 26 studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte).

Kernaufgaben der ZEW im Jahre 2009:

- *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 – elsa*
Stud.IP 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 Gasthörernden- und Seniorenstudium
- 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)
- 2009 Start des Programms Bachelor Plus
Offene Hochschule Niedersachsen

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,
- 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 und Weserbergland
- Kammern, regionale Weiterbildungskonferenzen uam.

Die ZEW ist in der Leibniz Universität sehr gut eingebunden insbesondere durch

- die Vertretung der Zentralen Einrichtungen im erweiterten Präsidium (De-kansrunde) und im Senat (Martin Beyersdorf als Stellvertreter für die Zent-ralen Eichtungen),
- die Mitgliedschaft in der Lehrkommission,
- die Beteiligung am Gesamtpersonalrat (Martin Beyersdorf als stv. Mitglied) und
- die Teilhabe am Wirtschaftsstammtisch.

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 wissen-schaftliche Weiterbildung für Studierende im Übergang zum Beruf, Alumni und dar-über hinaus alle wissenschaftlich Interessierte initiiert, unterstützt und durchführt.

Die ZEW fördert die Kooperation zwischen Hochschule und Region, zwischen For-schung und Anwendung wissenschaftlichen Wissens. Sie unterstützt die Entwick-lung 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, Er-wachsenen-/Weiterbildung und Nachhaltigkeit. Sie ist interdisziplinär, innovativ, kooperativ und teilnehmerorientiert.

Auf der Grundlage einer lebendigen bildungdemokratischen Tradition fördert die ZEW Bildung und Weiterbildung, die die Selbstverfügungsmöglichkeiten von Men-schen und Einrichtungen erhöhen. Bildung ist eine unerlässliche Voraussetzung für eine vernünftige Gestaltung von Gesellschaft sowie die Bedingung für Individuali-tät, 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 Ent-wicklung neuer Konzepte und Ideen. Von der Bedarfsanalyse bis zur Umsetzung und Evaluation ist die ZEW die Expertin, die neue Projekte mit Kooperationspartnern in-nerhalb 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. Im Jahr 2009 entwickelte sich stabil: mehr Veranstaltungen und mehr Unterrichtsstunden, leichter Rückgang der Anzahl der Teilnehmenden.

Im Jahre 2009 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. Gemäß der Zielvereinbarungen mit dem Präsidium soll im Jahr 2010 ein Konzept in enger Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Lehrerbildung erarbeitet werden.

Die Anzahl der Teilnehmenden des *Gasthörer/innen-Studiums* ist weiter leicht 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 Gasthörer zu sein. Vor diesem Hintergrund sind die Belastungen der Mitarbeiter/innen in diesem Arbeitsbereich deutlich gestiegen – wiewohl die gute Nachfrageseite zugleich sehr erfreulich ist. Im Jahr 2009 wurde die „UniGastcard plus“ eingeführt.

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 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
- Karriereberatung
- Zentrum für Schlüsselkompetenzen
- Übergreifende hochschulpolitische Aktivitäten, Netzwerken

Seit Mitte des Jahres 2008 ist die *eLearning Service Abteilung – elsa* Teil der ZEW. Auf Grundlage der eLearning-Strategie der Universität und der Beschlüsse des elsa-Beirats standen im Jahre 2009 im Mittelpunkt der Tätigkeit:

- Support über die Hotline insbesondere für Stud.IP
- Fortbildungen und Veranstaltungen zum eLearning
- Betrieb des Lernmanagementsystems Stud.IP
- Erstellung von Video-Podcasts von Lehrveranstaltungen
- InfoBox insbesondere zur Rechtssicherheit im eLearning
- Helpdesk für Studierende an zwei Bibliotheksstandorten
- Erstsemestertage als großer Event zu Beginn des Wintersemesters
- Entwicklungsprojekte wie ePrüfungen, ePortfolio und SelfAssesment

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 Jahr 2009 wurde dennoch eine Fortbildungsreihe für Mitarbeiter/innen der nds. Transferstellen an Hochschulen gemeinsam mit der Leuphana gestartet. Die Finanzierung erfolgt durch das nds. Wissenschaftsministerium.

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* wurden erfolgreich abgeschlossen; aufgrund der guten Nachfrage konnten auch im Jahr 2009 wieder zwei neue Kurse beginnen.

Mediation

Dieses Angebot läuft seit dem Jahre 1998 in Kooperation mit der Mediationsstelle Brückenschlag in Lüneburg und mit dem Verein Nds. Bildungsinitiativen in Hannover. Inzwischen haben über 480 Personen an den Grundlagen- und den Aufbaukursen teilgenommen.

Schlüsselkompetenzen für Fach- und Führungskräfte

Die EU-Projektlaufzeit endete zum 30.6.2007. In den Folgejahren – so auch im Jahre 2009 wurden die Kurse weiterhin umgesetzt – frei finanziert aus Teilnahmeentgelten. Für das Jahr 2010 sind zusätzliche Kurse in Verden und Oldenburg vorbereitet worden.

Theaterpädagogische Zusatzqualifikation

In Kooperation mit dem Theaterpädagogischen Zentrum Hannover konnte im Februar 2009 der neunte Durchgang starten. Der achte Durchgang wurde erfolgreich abgeschlossen. Die teilnehmenden Lehrer/innen erlangen mit dem Zertifikat die Lehrberechtigung für das Unterrichtsfach Darstellendes Spiel (Sek. II).

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. Bisher haben 420 Frauen dieses Angebot wahrgenommen.

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 2010 geplant.

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. Mit 18 Personen hat der Kurs im Jahr 2009 begonnen.

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.

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. Im Jahr 2009 stand die Entwicklung der webbasierten Lernplattform im Vordergrund.

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. Im Jahr 2009 wurden die ersten Module mit unterschiedlichen Zielgruppen praktisch erprobt.

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 2009 wurden alle Plattformen fortgeführt und um einen Aufbaukurs enerbau II ergänzt.

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. Im Jahre 2009 wurden drei Intensivkurse durchgeführt.

Klimafolgenmanagement

Seit dem Jahr 2008 ist die ZEW an diesem BMBF-Projekt von Prof. Groß beteiligt. Der Klimawandel und seine Folgen werden kleinräumig erforscht für die Metropolregion Hannover-Braunschweig-Göttingen. Die ZEW hat die Aufgabe, die unterschiedlichen Szenarien in kompakte Lernmaterialien und Fortbildungen zu übersetzen für unterschiedliche Adressat/innen (fachspezifische Akteure, Medien, Schulen und die allgemeine Bevölkerung). Im Jahr 2009 stand die Erforschung der Klimafolgen im Mittelpunkt.

Offene Hochschule Niedersachsen

Das Teilprojekt an der Leibniz Universität Hannover läuft vom 1.7.2009 bis zum 31.12.2012. Es werden alle drei Kernziele der OHN

1. Öffnung der Hochschulen für andere Zielgruppen durch spezielle Studienangebote für Berufstätige
2. Erleichterung von Übergängen zwischen beruflicher und Hochschulbildung durch die Anrechnung von Kompetenzen
3. Einbindung von Angeboten aus der Erwachsenen-/Weiterbildung in die Hochschulbildung.

adressiert. Das Hauptziel dieses Vorhabens liegt darin, einen Weg für gewerblich Ausgebildete mit abgeschlossener Fort- oder Weiterbildung an die Hochschule zu ebnen, die keine klassische Hochschulzugangsberechtigung (das Abitur) vorzuweisen haben. Es sollen spezielle Studienangebote geschaffen werden, um die Hochschule auch für andere Zielgruppen neben den Schulabgängern mit Abitur zu öffnen und die Aufnahme eines Studiums attraktiv zu gestalten. Die Anrechnung ihrer beruflich erworbenen Kompetenzen erleichtert beruflich qualifizierten Studienbewerbern und -bewerberinnen nicht nur den Übergang vom Berufsleben an die Universität; sie schafft auch während des Studienverlaufs Freiräume, um Defizite aufzuarbeiten und Kenntnisse in Bereichen mit unzureichendem Vorwissen zu vertiefen. Um dies zu realisieren, sollen nicht nur universitätsinterne Lehrveranstaltungen mit einbezogen werden, sondern schwerpunktmäßig Angebote aus der Erwachsenen-/Weiterbildung, wobei Einrichtungen aus diesen Bereichen das Projekt unterstützen.

ZEW-Internet und Intranet

Kontinuierlich wurde das Internetportal der ZEW ausgebaut und gepflegt: siehe www.zew.uni-hannover.de. Durchschnittlich gab es im Jahre 2009 gut 450 Besucher/innen der Seiten pro Tag. Pro Tag wurden bis zu 8.400 Dateien aufgerufen; bis zu 220 MB Daten wurden pro Tag herunter geladen. Diese Ergebnisse sind im Vergleich mit anderen Seiten der wissenschaftlichen Weiterbildung in Deutschland sehr gut.

Bei der Rangfolge der „Neuigkeiten“ liegen Informationen ganz vorne mit allgemeinen Informationen zur Weiterbildung und zu Weiterbildungsdatenbanken, zu Publikationen und zu konkreten einzelnen Veranstaltungsangeboten. Bei der Rangfolge für die Downloads zeigt sich, dass hier die Gasthörernden die aktivste Nutzergruppe sind. Etwa 5.000mal wurde die Broschüre für das Gasthörerstudium angefordert; aber auch allgemeine Informationen zur Arbeit der ZEW werden nachgefragt: Informationen zu den Teilnehmenden der ZEW (4.500mal) und Hinweise zum wissenschaftlichen Beirat (3.500mal). Einzelprogramme liegen bei 1.000 bis 3.000 Downloads pro Jahr. Selbst die Weiterbildungsstrategie der Universität hat 2.900 Interessierte gefunden und der Arbeitsbericht der ZEW für das Jahr 2008 ging über gut 550 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.). Das Wiki bewährt auch bei der Einführung neuer Mitarbeiter/innen sehr gut.

1.3 Zur wissenschaftlichen Weiterbildung der Leibniz Universität

1.3.1 Zielvereinbarungen

Im Mai 2009 gab es Vorgaben des Präsidiums für die Zielvereinbarungen mit der ZEW. Ende September wurde von der ZEW der Bericht vorgelegt, er wurde vom Präsidium angenommen. Der Bericht findet sich in der Anlage. Damit schien ein längerer Prozess abgeschlossen, der über mehrere Etappen verlaufen war.

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).

Auch aufgrund der starken zeitlichen Verzögerung – die Professur hätte ab dem 1.4.2007 neu besetzt sein können – verzögerten sich auch grundsätzliche Ent-scheidungen zur Entwicklung, Verankerung und teilweisen Neuaufstellung der wis-senschaftlichen Weiterbildung. Nach Abstimmung im Senat und im Präsidium schließlich wurde eine Einer-Liste für die Berufung festgelegt. Nach gut verlaufen- den 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 Aus-richtung
- 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).“

Überraschenderweise gab es Ende des Jahres 2009 doch noch eine weitere Wende. In Vorbereitung ist ausgehend vom Präsidium die Schaffung einer neuen zentralen Einrichtung für Lehre, Studium und Weiterbildung. Darin sollen aller Voraussicht nach Teile der ZEW eine Säule neben dem Zentrum für Lehrerbildung und zwei zusammengefassten Präsidialstäben überführt werden. Weitere Teile könnten umsortiert werden – weg von der ZEW, hin zu Studiengangsangelegenheiten. Dies würde letztlich einer Auflösung der Strukturen der derzeitigen ZEW entsprechen. Damit ist die Sorge verbunden, dass über viele Jahre entwickelte Synergien Schaden nehmen können.

1.3.2 Wissenschaftliche Weiterbildung der TU9

Der Vizepräsident der TU9, Prof. Dr. Barke, hat die wissenschaftliche Weiterbildung zum Thema der TU9 gemacht. Ziel war die Identifizierung und Stärkung der Synergien zwischen den Hochschulen selbst und für die TU9. Martin Beyersdorf hat die Weiterbildungseinrichtungen der TU9 zu einer Klausurtagung am die TU-Darmstadt eingeladen (24.11.2009). Diese folgenden Ergebnisse entstanden auf dieser Klausurtagung.

„Thema

Wissenschaftliche Weiterbildung hat eine zunehmende Bedeutung. Dies begründet sich insbesondere durch die immer weitergehende Durchsetzung des lebenslangen Lernens, die steigende Akademisierung der Arbeits- und Lebenswelten, die Auflösung der Normalbiographien und die sich verkürzenden Innovationszyklen insbesondere in den technischen und wissenschaftsbasierten Tätigkeitsfeldern.

Hinzu kommt die demographische Entwicklung; ein zunehmender Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ist ebenso absehbar wie für die Hochschulen auch ein deutlicher Rückgang der Studienanfänger etwa ab dem Jahre 2017.

An allen TU9-Standorten gibt es Einrichtungen für die wissenschaftliche Weiterbildung. Es zeigt sich eine große Unterschiedlichkeit zwischen den Einrichtungen. In der Regel sind die wissenschaftliche Weiterbildung und das lebenslange Lernen nicht Teil des Leitbildes der Universitäten; ebenso fehlen in der Regel eine valide und belastbare Weiterbildungsstrategie sowie Anreizstrukturen für die Lehrenden und die Fächer, sich an der wissenschaftlichen Weiterbildung im größeren Umfang zu beteiligen.

Das Volumen der Angebote ist umso größer, je stärker sich die Universitätsleitung

zur wissenschaftlichen Weiterbildung bekennt und absichernde Strukturen nachhaltig pflegt. Dieses gelingt sowohl in Einrichtungen der Hochschulen

und An-Einrichtungen; letztere sind stärker am technischen Profil der Hochschulen ausgerichtet und verbinden häufig technische und wirtschaftswissenschaftliche Inhalte.

Ebenso differenziert sind die Themen/Inhalte und die Adressaten. Sie spiegeln in der Mehrzahl der Fälle nicht die technische Ausrichtung wieder. Bei den Formaten zeigt sich, dass die adressierten Unternehmungen und Teilnehmenden eher kleinere Formate bevorzugen, die dann im Rahmen einer modularisierten Angebotsstruktur zur akademischen Abschlüssen führen können. Einige wenige

Einrichtungen haben ihre besondere Stärke in der Ausrichtung von Tagungen und Kongressen.

Die Umsätze werden aus Mitteln der Teilnehmenden, von Betrieben sowie aus Landes- und Förderprogrammmitteln realisiert. Auch hier zeigt sich eine große Bandbreite der Finanzierung und der Umsätze; dies hat schließlich Folgen für die ebenso sehr unterschiedliche Größe der Einrichtungen (von weniger als fünf Tarifbeschäftigte bis über 25 Vollzeitbeschäftigte).

Ziele

Die Einrichtungen für wissenschaftliche Weiterbildung können feststellen, dass

- trotz der Anstrengungen für den Ausbau und die Entwicklung der wissenschaftlichen Weiterbildung seit den 1970er Jahren sowie den programmatischen Aussagen seit den 1990er Jahren kein wirklich sichtbares Profil bei den (jetzigen) TU9 entstanden ist,
- gerade in der letzten Jahren die starke Konzentration auf die forschungszentrierte Exzellenzförderung die Bedingungen für die strategische Durchsetzung der wissenschaftlichen Weiterbildung nicht besser geworden sind,
- erst in kleinen Schritten mit Programmen und Wettbewerben zur Exzellenz der Lehre und zur Förderung der Hochschuldidaktik sowie über den eigenständigen Abschluss als WB-Master die wissenschaftliche Weiterbildung etwas stärker wieder gesehen wird.

Ziel ist somit die Stärkung der wissenschaftlichen Weiterbildung:

- Ausbau der wissenschaftlichen Weiterbildung zur Stärkung der regionalen und überregionalen Wirtschaft sowie als Zukunftssicherung für die Hochschulen bei rückgängigen traditionellen Studienanfängern,
- Schaffung eines sichtbaren Profils der wissenschaftlichen Weiterbildung der TU9 im Sinne des Marketings nach außen und nach innen.

Maßnahmen

In drei Bereichen sehen die Teilnehmenden lohnende Handlungsfelder zur synergetischen Profilierung der wissenschaftlichen Weiterbildung (wWB) an den einzelnen Universitäten und der TU9.

wWB – hochschulinterne Effekte für die Entwicklung

- Wechselseitige Unterstützung bei der Entwicklung der Weiterbildungsstrategie der Hochschulen mit dem Ziel einer TU9-Weiterbildungsstrategie,
- Entwicklung und Angebot von hochschuldidaktischen Schulungen für Lehrende in technischen Kontexten (TU9-Hochschuldidaktik).

wWB – externe Effekte für die Kooperation

- Entwicklung von TU9-Qualitätsstandards für die wWB der TU9,
- Wechselseitige Anerkennung von Produkten und Modulen.

Marketing und wWB-Placement

- Verschriftlichte Empfehlungen der TU9 zur wWB in der Kooperation mit der Wirtschaft auch zur Erschließung von FuE-Potenzialen in der wWB,
- Anregungen der TU9 für einen Exzellenzwettbewerb zum lebenslangen Lernen/berufsbegleitenden Studieren für technische Berufe,
- Gemeinsames Marketing für die Angebote der wWB auf der Internetseite der TU9,
- Präsentation der wWB der TU9 auf (nationalen und internationalen) Gemeinschaftsständen der TU9 mit entsprechenden Materialien."

Im Vorgriff auf den Jahresbericht 2010 kann berichtet werden, dass die Mitgliederversammlung der TU9 am 5.2.2010 sich nicht für verstärkte Aktivitäten im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung entschieden hat.

1.4 Der Wissenschaftliche Beirat der ZEW

Auch im Jahre 2009 gab es keine Sitzungen. Der Beirat wurde schriftlich über die Entwicklungen informiert. Die Einsetzung eines neu strukturierten Beirates wurde aufgrund jeweils aktueller Entwicklungen (vgl. 1.3) nicht vollzogen.

Dem ‚alten‘ wissenschaftlichen Beirat gehörten im Jahre 2008 an: Frau Vizepräsidentin Prof. Dr. Diewald, Frau Johlmann (hat im Laufe des Jahres 2008 die Universität aus Altersgründen verlassen), Herr Prof. Dr. Haug, Herr Prof. Dr. Lohhaus, Herr Prof. Dr. Naumann, Herr Rich und Herr Dr. Beyersdorf (ohne Stimmrecht).

1.5 Ausstattung der ZEW

1.5.1 Budget

In den Budgetverhandlungen wurde herausgestellt, dass trotz gestiegener Anforderungen, die sich u.a. aus den Zielvereinbarungen ergeben, nicht mit zusätzlichem Budget gerechnet werden kann. Es wurde daher auf der Höhe des Vorjahres festgeschrieben.

Im Bereich der Projekte konnten wiederum fast vollständig die benötigten Mittel aus den Studienbeiträgen vereinbart werden.

1.5.2 Beschäftigungsverhältnisse

Mit gut 50 beschäftigten Personen inkl. studentischer Mitarbeiter/innen hat die ZEW eine erhebliche Größe erreicht. Über die Anzahl der Personen und über zeitlich begrenzte Projektmittel entsteht ein häufiger Personalwechsel; dies führt zu Diskontinuitäten und bindet Arbeitskapazitäten des festen Personals für die Einarbeitung und Begleitung der neuen (Projekt-) Mitarbeiter/innen.

Die folgende Tabelle verdeutlicht, dass gerade im alten Kernbereich der ZEW, der Weiterbildung weit überwiegend Stellen aus Drittmitteln geschaffen werden konnten. Dieses führt teilweise zu „Projektismus“ und Unsicherheiten bei der längerfristigen Planung. In der Tabelle sind nicht alle studentischen Mitarbeiter/innen aufgeführt, weil sie oft wechseln.

ZEW	Budget (B), Drittmittel (D), Studienbeiträge (S)
Dr. Beyersdorf, Martin (Leitung)	B
Blanke-Kreft, Beate (Buchhaltung)	B
Cordts, Silke (Sekretariat)	B
Rieger, Andreas (EDV/Technik)	B
Wissenschaftliche Weiterbildung	
Dr. Beyersdorf, Martin	B
Dr. Wegehaupt-Schneider, Ingeborg (Seminarkurse)	B
Dräger, Susanne (Seminarkurse)	D
Hellmann, Eva (Seminarkurse)	D
Volmer, Gabriele (Gasthörer- und Seniorenstudium, GHS)	D
Bertram, Thomas (GHS)	D
Köllner, Frederick (GHS)	D
Orzol, Britta (Projekte in der Weiterbildung)	D
Salzwedel, Verena (Kulturmanagement)	D
Manns, Haide (Offene Uni für Frauen)	D
Career Service (CS), Zentrum für Schlüsselkompetenzen (ZfSK)	
Vanden Hoeck, Martina	B
Reale, Mirjam	B
Engel, Kerstin (CS/ZfSK)	B / S
List, Melanie (CS)	D
Pfeifer, Margit (CS, Mit Leibniz zu Bahlsen)	B
Eichhorn, Peter (ZfSK)	S
Bozkurt, Nevin (ZfSK)	S
Peña de Breidbach, Denisse (ZfSK, WHK)	S
Lehrerfortbildung	
Dräger, Susanne	B
eLearning Service Abteilung – elsa	
Kater, Cornelis (Koordination der Services)	B
Krüger, Marc (Didaktik)	B
Kösling, Arne W. (Programmierung)	B
Arslaner, Abdülhamid (Medientechnik)	B
Kooperationsstelle Hochschule & Gewerkschaften	
Pape, Klaus	B
Dr. Borchers, Dagmar	B
Kempa, Karolina	D
Rose, Simone (Hochschulinformationsbüro, HIB)	D
Plewe, Ines (Verwaltung)	B

Mit dem Start des aktuellen Jahrgangs von „Mit Leibniz zu Bahlsen“ konnte eine dort angesiedelt Stelle entfristet werden, ohne dass weitere Budgetmittel – im Vergleich zu den Vorjahren – genutzt werden müssen.

1.5.3 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 etwas größerer Besprechungsraum hat eine Videokonferenzanlage bekommen, um die Reisekosten zu mindern. Die Anlage wird kontinuierlich genutzt.

Die ZEW ist Mitglied im Review-Team des IT-Reorganisationsprojekts und vertritt dort insbesondere die Anliegen der Zentralen Einrichtungen.

1.5.4 Räume

Dank der Unterstützung der Hochschulleitung und des Dezernats 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 sollten angemessene Räume durch Umbaumaßnahmen im Rechenzentrum entstehen; dies konnte aber unterschiedlichen Gründen nicht realisiert werden. So werden nach wie vor Seminarräume als Büros genutzt.

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 2009.

	Anzahl Kurse	Anzahl d. UStd.	Durchschn. UStd.	Anzahl der Teilnehmenden	Durchschn. Anzahl TN
Kulturelle Weiterbildung	33	412	12	220	7
Sozialwissenschaften	20	506	25	156	8
Erziehungswissenschaften	2	12	6	50	25
Psychologie/Gesundheit	24	402	17	154	6
Geschichte	51	801	16	339	7
Religionswissenschaften	5	25	5	32	6
Philosophie	24	320	13	170	7
Naturwissenschaften	12	60	5	180	15
Sonstige	38	227	6	532	14
Z- Kurse	4	109	28	54	13
Kontaktstudium Supervision	19	510	26	34	17
Kontaktstudium Coaching	24	582	24	63	17
Kontaktstudium Gesundheit und Beratung	3	45	15	15	15
<i>Gesamt</i>	<i>259</i>	<i>4011</i>	<i>15</i>	<i>2308</i>	<i>12</i>
davon Sommeruniversität Rinteln	98	560	6	309	k.A.

Die Anzahl der universitären Seminarkurse hat im Vergleich zum Jahre 2008 um 20% zugenommen, die Zahl der Unterrichtsstunden steigerte sich ca. 3%. die Anzahl der Teilnehmenden ist um ca. 14% zurückgegangen. Dieser Rückgang muss kein tatsächlicher sein, da teilweise Teilnehmende bzw. Teilnahmefälle gezählt wurden (nimmt die gleiche Person an zwei Veranstaltungen teil, so sind es zwei Teilnahmefälle).

In den Schulsommerferien ist es im Jahre 2009 wieder gelungen, zusammen mit der VHS Schaumburg eine Sommeruniversität für dieses Mal über 300 Schüler/innen der Sekundarstufe II sowie für Interessierte der Region durchzuführen.

2.2 Die Weiterbildungsprogramme

2.2.1 Das Kontaktstudium Supervision/Praxisberatung

Das berufsbegleitende Kontaktstudium „Supervision/Praxisberatung“ mit insgesamt 500 Unterrichtsstunden konnte auch 2009 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 2010 ist ein weiterer Lehrgang in Kooperation mit dem Bildungswerk ver.di geplant sowie ein Lehrgang mit der VHS Emden.

2.2.2 Das Kontaktstudium Coaching

Der berufsbegleitende Coaching-Lehrgang mit insgesamt 350 Unterrichtsstunden konnte 2009 erfolgreich weitergeführt werden.

Insgesamt fanden 2009 vier Lehrgänge in Kooperation mit dem Bildungswerk ver.di Region Hannover/Hildesheim statt (Beendigung eines Lehrganges im Frühjahr, zwei laufende Lehrgänge und ein Neustart im Herbst).

Für 2010 sind zwei weitere Lehrgänge geplant in Kooperation mit dem Bildungswerk ver.di Region Hannover/Hildesheim und mit dem Bildungswerk ver.di Region Oldenburg/Osnabrück.

2.2.3 Das Kontaktstudium Supervision/Praxisberatung – Aufbau

In 2010 wird die ZEW wieder für die Absolvent/innen des Kontaktstudiums Coaching ein Aufbaumodul mit insgesamt 150 Unterrichtsstunden anbieten.

In dem Modul können die Fähigkeiten zum/zur Supervisor/in erworben werden. Insbesondere geht es darum, die Rolle der Supervisorin / des Supervisors im Unterschied zum Coach durch die Spezifikation des Formats Supervision kennenzulernen.

2.2.4 Kontaktstudium Gesundheit und Beratung

Im Jahre 2009 entwickelte die ZEW das Kontaktstudium Gesundheit und Beratung, das in Kooperation mit der Volkshochschule Calenberger Land durchgeführt wird.

Das Kontaktstudium ist ein Weiterbildungsprogramm zur Vermittlung von Wahrnehmungs- und Beratungskompetenz.

Das Kontaktstudium richtet sich an Menschen ab 55 Jahren, die sich ein neues Betätigungsfeld erschließen wollen und die in ihrem Berufsfeld oder privat Beratung kennen gelernt und sich damit auseinandergesetzt haben.

Ziel der Weiterbildung ist es, die eigenen Ressourcen neu zu entdecken und Menschen in Wandlungsprozessen zu beraten und zu begleiten.

Als Lehr- und Lernform wird auf vorhandene Qualifikationen aufgebaut und ein Projektforum zum gegenseitigen Lernen geschaffen. Selbsterfahrung ist ebenso bedeutsam wie das Kennenlernen von theoretischen Konzepten und methodischer Beratungsvielfalt. Das eigene Älterwerden bildet die Grundlage, um neue Wissens- und Erfahrungsbereiche zu entdecken und sie projektbezogen aufzuarbeiten. Die Lerngruppe ist die Basis, um im Dialog die eigene Interaktions-, Interventions- und Diskursfähigkeit zu erproben, weiterzuentwickeln und zu professionalisieren.

Die Weiterbildung gliedert sich in vier Module, hat eine Gesamtdauer von drei Jahren und umfasst 450 Unterrichtsstunden.

Nach einem Einführungs- und Entscheidungswochenende wird zunächst projektbezogen biografisch gearbeitet. In einem zweiten Modul werden Konzepte zur Identitätsarbeit, Beratungsarbeit und Körperarbeit vermittelt. Ein drittes Modul befasst sich mit den Methoden. Nach Erwerb der Methodenkompetenz beginnen die Teilnehmenden mit der eigenen Beratungspraxis, die supervisorisch begleitet wird. Im vierten Modul werden existentielle Themen wie Neid, Eifersucht, Trauer, Verzeihen, Wut etc. behandelt.

2.2.5 Weitere Bildungsprogramme

Das Programm Mediation und Beratung im interkulturellen Kontext, Change-Management und die Weiterbildung zur/zum Mobbing-Berater/in werden erst 2010 wieder angeboten.

3. Gasthörenden- und Seniorenstudium

Gabriele Volmer, Thomas Bertram, Frederick Köllner

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 2009 wurde insgesamt 1.423 Mal die Gasthörerschaft beantragt. Das entspricht einer Steigerungsrate um 1,6%. Es entfielen 640 Anträge auf das Sommersemester (SoSe) und 783 auf das Wintersemester (WiSe).

Den Teilnehmendenentwicklungsverlauf veranschaulicht Abb. 1:

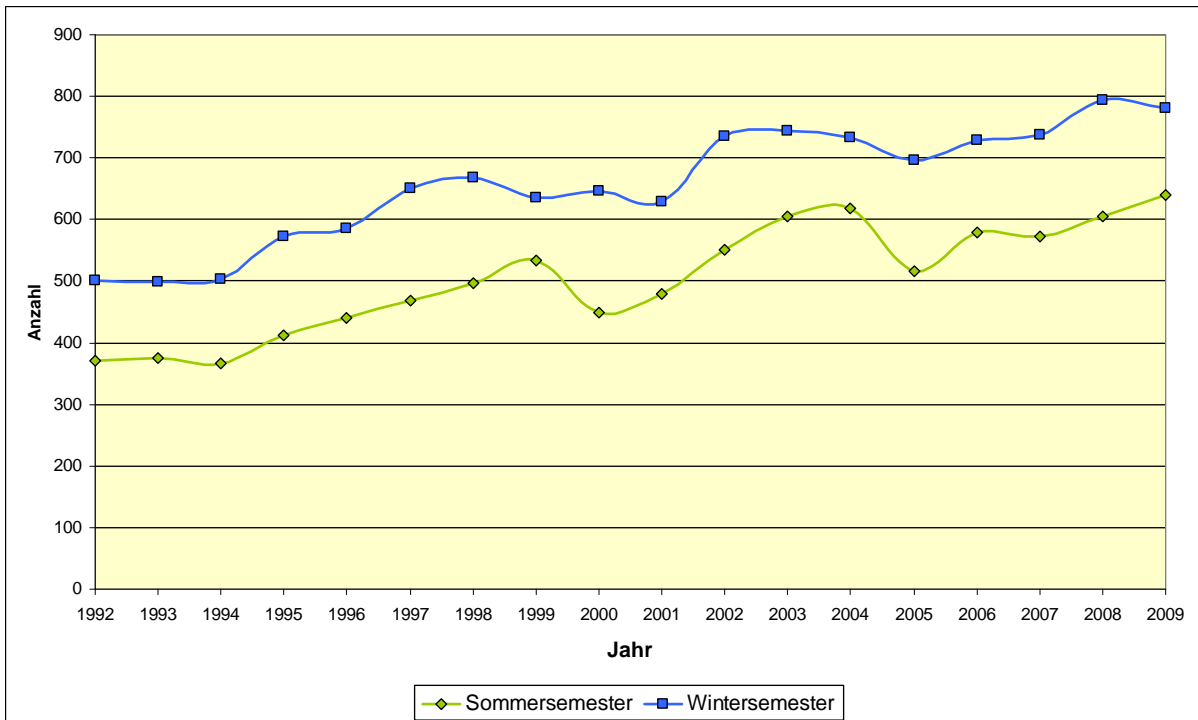


Abb. 1 Teilnehmendenentwicklung 1992 - 2009

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

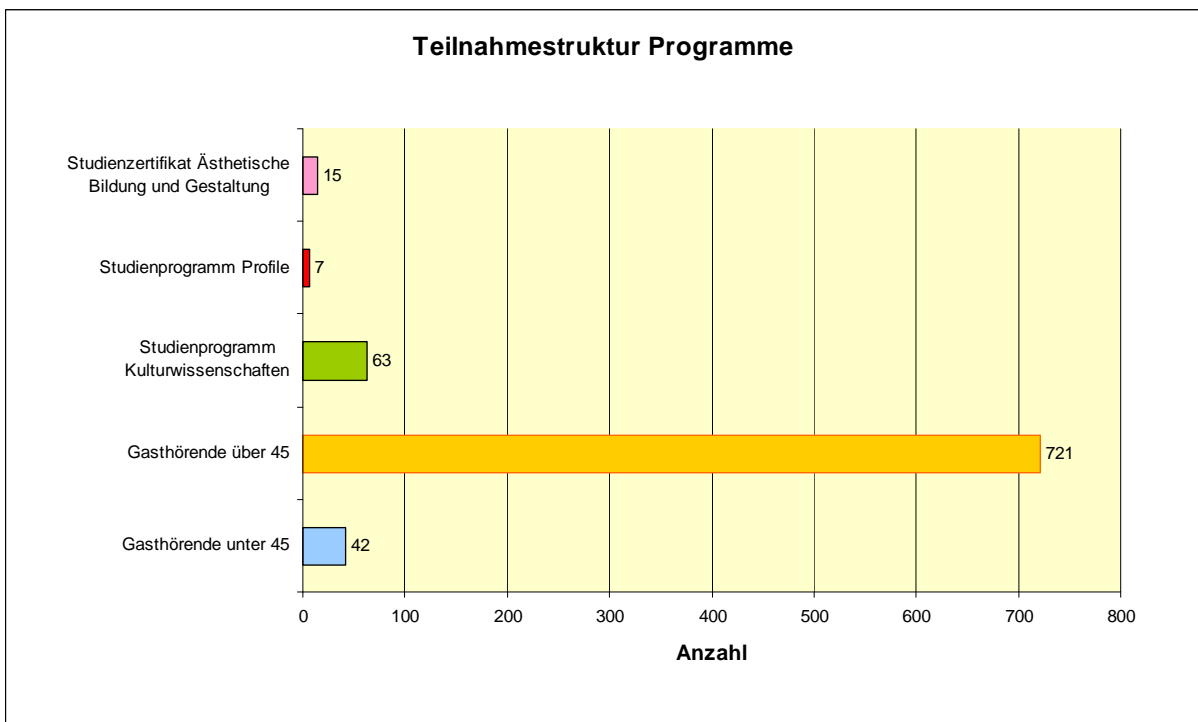


Abb. 2 Struktur und Teilnehmendenzahlen WiSe 09-10

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

Der Frauenanteil lag mit insgesamt 53,50% (51,4%) nur geringfügig über dem Männeranteil. Die Entwicklung der zahlenmäßigen Angleichung des Verhältnisses zwischen den Geschlechtern ist schon seit dem Jahr 2006 zu beobachten.

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

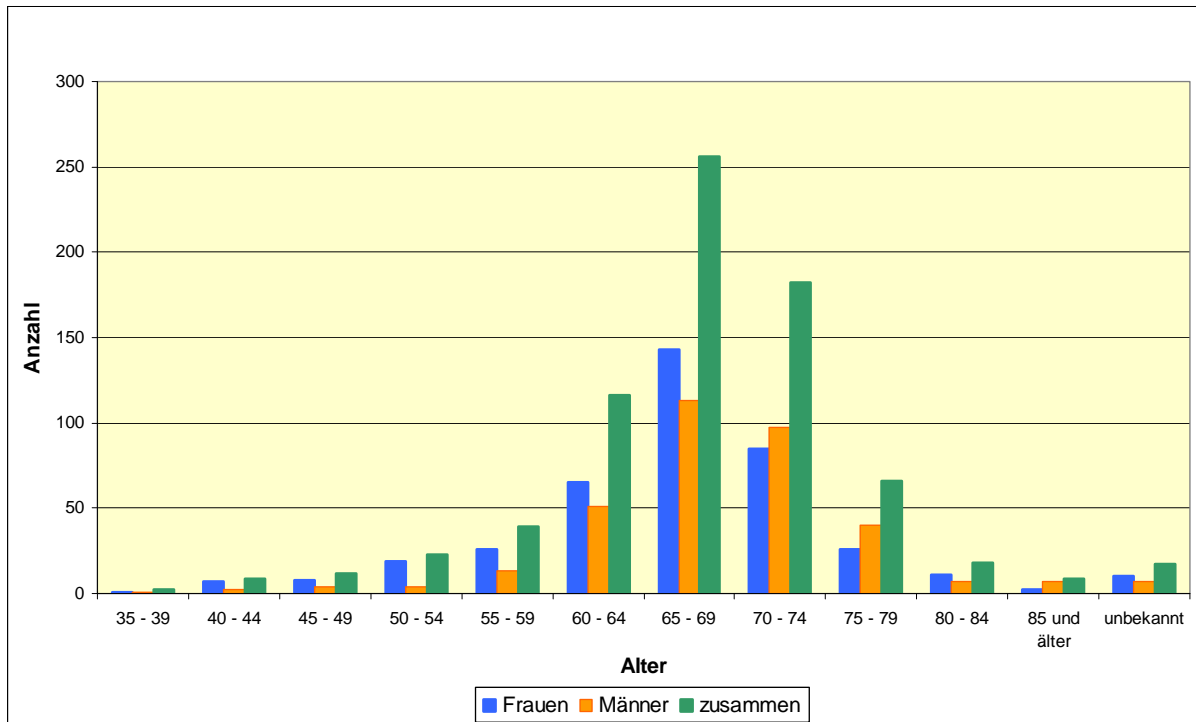


Abb. 3 Altersstruktur WiSe 09-10

Über eine Hochschulzugangsberechtigung (HZB) verfügten 52,4% (54,7). Der Anteil der Männer mit HZB lag bei 58,2%. Er reduzierte sich im Vergleich zum WiSe des Vorjahres um 8,8%. Der Anteil der Frauen mit HZB lag bei 47,5%. Er erhöhte sich dadurch im WiSe um 1,3%, im SoSe um 0,3% auf 47,1%.

Ihren Wohnsitz hatten 54,1% (52,9) der Teilnehmenden in der Landeshauptstadt. 45,9% (47%) kamen aus Region und dem Umland. Von ihnen nahmen 5% (5%) Anfahrtswege in Kauf, die länger als 40 km waren.

3.1.2. Veranstaltungen – Angebote und Belegungen

Im SoSe wurden 109 und im WiSe 135 Lehrveranstaltungsangebote für das Gasthörerinnen- und Seniorenstudium von nahezu allen Fachbereichen gemeldet und in das Vorlesungsverzeichnis „Gasthörerinnen- und Seniorenstudium“ aufgenommen. Hinzu kamen im WiSe 28 (SoSe 25) Veranstaltungen (GHS-Veranstaltungen), die vom Arbeitsbereich organisiert und durchgeführt wurden und sich direkt an die Gasthörerinnen wendeten.

Die Belegungszahl der GHS-Veranstaltungen belief sich auf 1102 (589).

Abb. 4 verdeutlicht, dass die Teilnehmendenzahl der GHS-Veranstaltungen um nur 140 Belegungen unter der der freigegeben Lehrveranstaltungen der Philosophischen Fakultät lag. Damit hat sich im WiSe 09-10 die Belegungszahl der GHS-Veranstaltungen im Vergleich zum WiSe 08-09 noch einmal erhöht und zwar um 257. Demgegenüber ist im WiSe 09-10 eine Steigerung der Belegungszahl pro Teilnehmender im Vergleich zum WiSe des Vorjahres um 0,5 Lehrveranstaltungen festzustellen. Zwei Drittel dieser Erhöhung fielen auf die Belegung von GHS-Veranstaltungen.

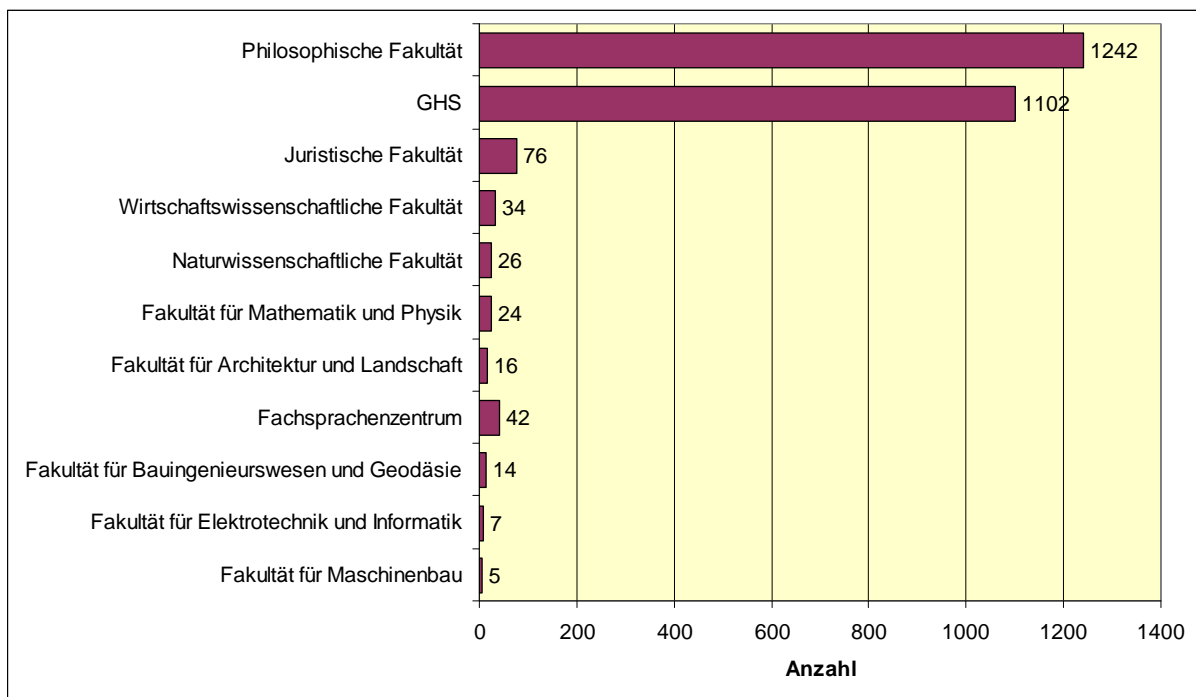


Abb. 4 Belegungszahlen der Gasthorenden in den Fakultäten

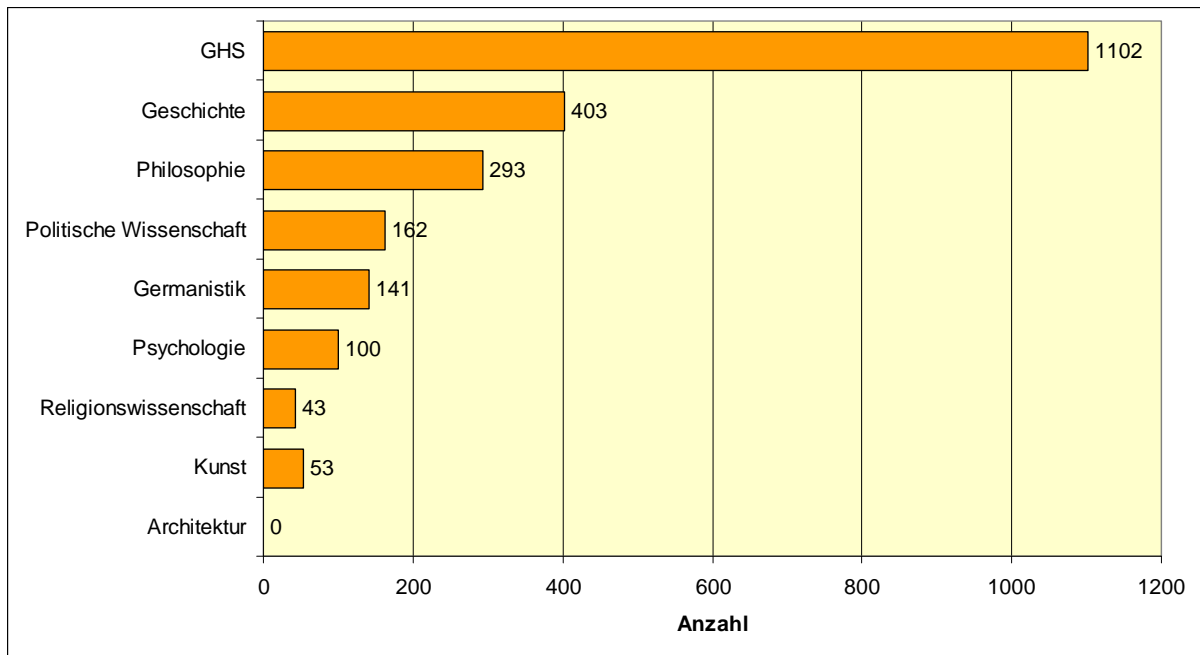


Abb. 5 Meistbesuchte Fachrichtungen und GHS-Veranstaltungen

3.1.3 Zusatzangebot der ZEW (GHS-Veranstaltungen)

Die Zusatzveranstaltungen, die von dem Arbeitsbereich in erster Linie für Gasthörernde konzipiert und durchgeführt wurden, hatten im Berichtszeitraum zum einen eine wissenschaftspropädeutische und zum anderen eine inhaltlich thematische Ausrichtung. Für die Gasthörernde, die seit der Umstellung der Studiengangstrukturen in Folge der Bolognareformen 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
- Bibliotheksführungen
- Textverarbeitung für Einsteiger/innen
- Internet für Einsteiger/innen
- Neue Medientechnologien
- Einführung in Stud.IP
- 9 nach Christi – 2000 Jahre Varusschlacht
- Ein Land ist 60 geworden
- Wege zum Glück – Der Philosoph Wilhelm Schmid in aktueller Diskussion
- Philosophie um 1800: Kant - Goethe - Novalis
- Klöster und Kathedralen, Dorfkirchen und Bethäuser: Englische Sakralarchitektur im Kontext der Kirchengeschichte
- Peter Zumthor – Spirituelle Orte im 21. Jahrhundert
- Muslimes Leben in Deutschland

- Grundlagen des Buddhismus
- Unfriedliche Religionen?
- 60 Jahre Grundgesetz: Unsere Verfassung besser verstehen
- Engagement, Mut und Kompetenz in der Gruppenarbeit
- Freud und die Entwicklung der Psychoanalyse
- Wiener Litera-Tour
- Ich weiß nicht, was soll es bedeuten... Zum Verstehen zeitgenössischer Lyrik
- Kunst und Design – so alt wie die Menschheit
- Auf den Spuren der Römer in Niedersachsen

Im Wintersemester wurden nachfolgende Veranstaltungen angeboten und durchgeführt:

- Semestereröffnungsveranstaltung
- Wem gehört Jerusalem?
- Der Klang der Pyramiden – Architektur aus Musik
- Bundesweite Online-Ringvorlesung: Europa und Nachhaltigkeit
- Einführung in Stud.IP
- Einführung in die Arbeit am PC
- Textverarbeitung für Fortgeschrittene
- Wie wissenschaftliches Arbeiten gelingt
- Einführung in die Rechtswissenschaft
- Lichträume. Kunstlicht-Licht-Spiel-Räume
- Die Villeggiatura und die Villenarchitektur im Veneto
- Kunststadt Venedig
- Bibliotheksführung – Informationsbeschaffung f. Teiln. mit PC – Erfahrung
- Bibliotheksführung – Informationsbeschaffung f. Teiln. ohne PC – Erfahrung
- Die Bedeutung Jerusalems für die drei monotheistischen Religionen
- Jenseitsvorstellungen in den Weltreligionen
- Tradition Brauchtum und Legenden
- Franz Kafka
- Der Wind des Wandels – Chancen und Risiken in Zeiten ständigen Wandels
- 60 Jahre Niedersachsen – Eine Spurensuche nach den Prinzipien des forschenden Lernens
- Eine Zeitreise durch die lebensweltbezogene Poesie
- Gerechtigkeit, Freundschaft, Glückseligkeit – Eine Einführung in die praktische Philosophie am Beispiel der Nikomachischen Ethik des Aristoteles
- Die Philosophin Hannah Arendt
- Die Juden in der englischen Gesellschaft:
Ansiedlung – Vertreibung – Wiedereinbürgerung – rechtliche Gleichstellung
- Wie wirkt Musik?

- Was ist eigentlich das Common Law? Eine Einführung in die angelsächsische Rechtstradition
- Freud und die Entwicklung der Psychoanalyse
- Ringen um Macht und Vorherrschaft – ein Mittelalterseminar
- Was Sie schon immer über antike Mythen wissen sollten
- Eifersucht - ein Seminar über ein hochbrisantes Geflecht aus Literatur, Psychologie und Musik
- Die Wikinger
- Heil und Heilung im Verständnis der Moderne
- Studieneinführende Ringvorlesung Kulturwissenschaften

Die Angebote des Zusatzprogramms wurden im SoSe 417mal und im WiSe 1102mal belegt. Das bedeutet eine abermalige Steigerung zum Vorjahr – im SoSe um 29% im WiSe um 34%. Gemessen an der Gesamtbelegungszahl von 1884 (SoSe) und 2671 (WiSe) zeigt die Belegungsrate auf, dass im SoSe jede 3. Belegung die Teilnahme an einer GHS-Veranstaltung darstellte. Im WiSe war es sogar fast jede 2,5te Belegung.

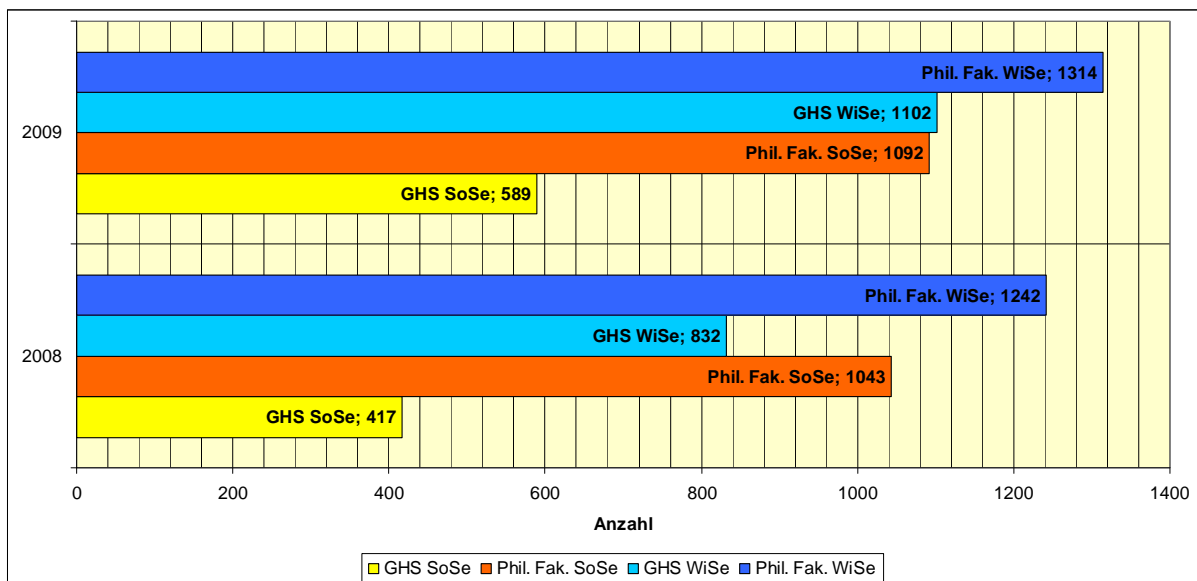


Abb. 6 Belegungszahlen im Vergleich

3.1.4 Spezielle Aktivitäten

SeniorStudentPartnership

Das Gasthörerinnen- und Seniorenstudium initiierte gemeinsam mit Professoren der Philosophischen Fakultät und Gasthörerinnen, die über bedeutsame Fachkompetenzen und Praxiserfahrungen in den Bereichen Wirtschaft, Politik, Non-Profit, Ver-

waltung verfügen, das Projekt SeniorStudentPartnership (vorherige Bezeichnung: 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.

Im Jahr 2009 engagierten sich sieben Seniorpartner. Fünf regulär Studierende nahmen im Berichtszeitraum das Angebot wahr. Die Unterstützungsprozesse laufen noch.

UniGastcard plus und Kulturpartner

Im WiSe wurde für alle Gasthörenden die UniGastcard plus eingeführt. Sie löst den bisherigen Gasthörendenausweis ab. Die UniGastCard plus bedingt eine Angebots-erweiterung, die über die Inanspruchnahme der regulären Lehrveranstaltung und der GHS-Veranstaltungen hinausgeht. Inhaber der UniGastcard plus können ebenso die Angebote ausgewählter Kulturpartner zu einem ermäßigten Eintritt nutzen. Folgende Kulturpartner beteiligten sich im WiSe 09-10:

Historisches Museum, Kubus, Jazz-Club, Mittwochstheater, Hermannshof Springe, Kestnergesellschaft, Theater am Küchengarten (TAK), Werkstatt Galeie Calenberg, Mittwoch:Theater, Jazz-Club Hannover, Kunstverein Hannover e.V. KuBus Hannover.

EFRE-Projekt LernZeitAlter

Seit Juli 2008 ist das Gasthörenden- und Seniorenstudium Partner des Projektes LernZeitAlter, in dem Konzepte für alterssensibles Lehren und Lernen entwickelt und erprobt werden. Im Jahr 2009 konnte die gute Zusammenarbeit fortgesetzt werden und Synergieeffekte konnten sowohl bei der Planung und Entwicklung der Lernkonzepte als auch bei deren Erprobung genutzt werden.

Die nähere Darstellung des Projektes LernZeitAlter erfolgt in Kapitel 7.13.

Studentische Interessenvertretung Gasthörenden- und Seniorenstudium

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

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

Arbeitskreise

Der Arbeitsbereich unterstützt die Organisation und Durchführung von derzeit vier Arbeitskreisen, die auf die Initiative von Gasthörenden 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 55 Personen (30 Frauen, 25 Männer) eingeschrieben. Das Durchschnittsalter lag bei 66,2 Jahren. Im WiSe waren 63 Personen (36 Frauen, 27 Männer) eingeschrieben. Das Durchschnittsalter lag bei 66,5 Jahren.

3.2.2 Veranstaltungsbelegungen

Die Teilnehmenden des Studienprogramms Kulturwissenschaften haben im WiSe im Durchschnitt 4,3 Veranstaltungen pro Semester belegt. Das ist knapp ein Drittel mehr als im WiSe des Vorjahres. 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

Das Studienprogramm wurde zum SoSe 2006 eingestellt, d.h. es wurden keine Neuanmeldungen mehr angenommen. Alle eingeschriebenen Teilnehmenden dieses Programms haben zwischenzeitlich das Programm absolviert.

3.4 Das Studienzertifikat Ästhetische Bildung und Gestaltung

Zum Wintersemester 09/10 ging das Studienzertifikat Ästhetische Bildung und Gestaltung in den 15. Durchgang. Dieses interdisziplinäre Angebot wird von den Fachbereichen Architektur (Institut für Bildende Künste), Erziehungswissenschaften (Institut für Ästhetische Bildung), Literatur- und Sprachwissenschaften (Semi-

nar 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) eingeschrieben; im Wintersemester waren es 22 Personen (sieben regulär Studierende und 15 Gasthörer*innen). Drei Teilnehmende schlossen im Berichtszeitraum das Studienzertifikat erfolgreich ab.

Das Durchschnittsalter liegt mit 53,2 Jahren um 13 Jahre unter den Eingeschriebenen des allgemeinen Gasthörer*innen- Seniorenstudiums.

Die Teilnehmenden dieses Studienprogramms belegten im Durchschnitt 3,0 Lehrveranstaltungen pro Semester.

4. Career Service

Der Career Service der Leibniz Universität Hannover wurde zum 01.10.2005 Teil der Zentralen Einrichtung Weiterbildung (ZEW) der Leibniz Universität Hannover. Der Career Service bereitet mit gezielten Programmen und Veranstaltungen Studierende und Absolventen/innen auf das Berufsleben vor und bietet verschiedene Plattformen, die den Austausch mit der Arbeitswelt frühzeitig ermöglichen. Ziel ist, über den Dialog zwischen Studierenden & Absolventen/innen, Fakultäten & zentrale Einrichtungen sowie externen Partnern wie Unternehmen und Verbänden eine langfristige Zusammenarbeit zu allseitigem Nutzen zu erreichen.

4.1 Hochschulpolitische Entwicklungen 2009

Die im Studium erlernten Fachkompetenzen werden nicht erst seit der Umstellung auf die Bachelor/Master-Studienstrukturen um die Schlüsselkompetenz-Komponente erweitert. Aber das Verhältnis zwischen Wissenschafts- und Arbeitswelt während des Studiums erhielt in den letzten Jahren eine größere Gewichtung: der Berufsbezug und die Förderung der Berufsbefähigung (employability) stehen verstärkt in den Mittelpunkt. Dies bringt zahlreiche Veränderungen in Bezug auf den Stellenwert und die Arbeitsbereiche des Career Service wie die Information (siehe 4.2), Beratung (siehe 4.3), Qualifizierung (siehe 4.4) und das Austauschen/Netzwerken (siehe 4.5). Diese Veränderungen haben die konzeptuelle Arbeit des Career Service 2009 sehr geprägt.

4.2 Information

4.2.1 Internet / Online-Kommunikation

2009 wurde die *Homepage* des Career Service vollständig überarbeitet und einem Relaunch unterzogen. Ein frisches und zielgruppengerechtes Design als Grundlage für eine darauffbauende Informations- und Kommunikationsarbeit ging im Sommer 2009 online.

Die vorrangigen Ziele dabei:

- die Homepage als zentrale und aktuelle Informationsplattform rund um die Themen Berufsorientierung, Praktikum, Bewerbung, Schlüsselkompetenzen und Berufseinstieg an der Leibniz Universität Hannover
- Steigerung der Wahrnehmung des Career Service und seines vielfältigen Angebots für Studierende und Unternehmen

- bessere Sichtbarkeit der einzelnen Career Service-Angebote, u. a. durch aktuelle Veranstaltungstipps und TopLinks auf der Startseite
- zusätzliche Serviceangebote für die jeweiligen Zielgruppen wie z.B. eine Stellen- und Praktikumsbörse, ein eNewsletter für Studierende, ein Informationsservice für Unternehmen oder eine elektronische Infothek mit Literatur- und Linktipps, Praktikums- und Bewerbungsleitfäden zum Download u.a.

Der neue eNewsletter für Studierende, Absolventinnen und Absolventen enthält kurze Informationen mit weiterführenden Links zu aktuellen Veranstaltungsangeboten, beruflichen Qualifizierungs- und Orientierungsmöglichkeiten, Link- und Literaturtipps zu den Themen Berufseinstieg und Bewerbung sowie Hinweise auf aktuelle Praktikums- und Stellenausschreibungen.

4.2.2 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Gleichzeitig sind die Produktion und der Einsatz bewährter *Print- und Werbematerialien* wie Flyer, Plakate und Postkarten weiterhin notwendig, sinnvoll und wichtig, um auf die Angebote des Career Service hinzuweisen. Ergänzt wurde das bestehende Printangebot um eine Postkarte zur Bewerbung der Career Service-Homepage mit ähnlichen Motiven; um eine Anzeige (erschieden im Hochschulsportprogramm des ZfH für das WS 09/10) sowie eine Plakatreihe (Übersicht über einzelne Angebote). Einschlägige Medien berichteten ausführlich über die Career Service-Aktivitäten.

4.3 Karriereberatung

4.3.1 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 Absolventen/innen der Hochschullandschaft Hannover. Einmal pro Woche wird eine „offene Beratungssprechstunde“ angeboten, in der ohne Terminabsprache ein Bewerbungsmappencheck angeboten wird. Zudem gibt es die Möglichkeit einer individuellen Einzelberatung nach Terminabsprache, in der Themen wie Berufsorientierung, Berufsplanung, Praktikum oder Bewerbungsstrategien erörtert werden.

Seit dem Wintersemester (09/10) bietet der Career Service für internationale Studierende zusätzliche Beratungssprechstunden an. Hier können sich ausländische Studierende über Praktikumsmöglichkeiten, den Berufseinstieg oder Bewerbungsstrategien in Deutschland informieren und sich Feedback/Tipps zu ihren

Bewerbungsunterlagen holen. Zur Sprechstunde im Semester können die Studierenden ganz einfach ohne Termin kommen; sie findet alle 14 Tage statt.

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 neue Homepage unter der Rubrik „Berufseinstieg“ ausführliche Informationshilfen zu Themen wie z.B. Job & Karriere, Messen, Jobbörsen und Praktika sowie Literaturtipps.

4.3.2 Zielgruppenspezifische Beratung

Ergänzend zur individuellen Karriereberatung, die beim Career Service eine lange Tradition hat, wurde 2009 die zielgruppenspezifische Beratung zu Bewerbungsstrategien und Bewerbungshilfen mit Angeboten z. B. direkt in den Fakultäten und für international Studierende ausgebaut. (Siehe auch Punkt IV.D. Zielgruppengerechte Angebote und Kommunikationswege).

4.3.3 Bewerbungsmappenchecks

Verstärkt führte der Career Service zu verschiedenen Anlässen Bewerbungsmappenchecks on/off campus durch. Career Dates – Bewerbungstage, IdeenExpo 2009, KISS ME Bewerbungstage.

4.3.4 Bekanntmachen des Beratungsangebots

Großveranstaltungen und Infoveranstaltungen weiterer Einrichtungen der Leibniz Universität Hannover wurden dazu genutzt, das Career Service-Angebot im allgemeinen und das Beratungsangebot des Career Service insbesondere vorzustellen und bekannt zu machen: zu nennen sind der Erstsemesterempfang der LUH der Erstsemestertag des Hochschulbüro für Internationales, Vortragsreihen der Institute zur Berufsorientierung, Absolventenfeiern,

4.4 Qualifizierung

4.4.1 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 dreizehnten Jahrgangs im Sommer 2009 etwa 700 Teilnehmer/innen durchlaufen.

Integration in die neuen Studienstrukturen

Nach langjähriger 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 großen Teil abgedeckt werden.

Eröffnung des 14. Jahrgangs

Im Oktober 2009 wurde der 14. Jahrgang von *Mit Leibniz zu Bahlsen* zum ersten Mal im Neuen Rathaus eröffnet. Auf Einladung der Wirtschaftsförderung der Landeshauptstadt Hannover wurde der neue Jahrgang im Neuen Rathaus gemeinsam mit Frau Dr. Moennig, Bürgermeisterin der Landeshauptstadt Hannover, Prof. Dr. phil. Gabriele Diewald, Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung, Leibniz Universität Hannover, den Kooperationspartnern und eingeladenen Gästen begrüßt.

Auch in diesem Jahr überstieg die Zahl der Anmeldungen die zur Verfügung stehenden 50 Plätze. Die Auswahl der Teilnehmenden, die sich im Vorfeld schriftlich bewerben mussten – dazu gehörten ein Motivationsschreiben, ein Lebenslauf sowie das Zwischenprüfungszeugnis und Studiennachweise aus den gewählten Studienschwerpunkten – erfolgte in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung der Stadt Hannover.

An diesem Jahrgang nehmen 39 Bachelor-Studierende, 7 Diplom-/Magister-Studierende und 4 Master-Studierende teil. Für den 14. Jahrgang ist die Teilnahme am Programm zum dritten Mal kostenlos. Bis zum 11. Jahrgang mussten die Teilnehmenden pro Semester 100 € Teilnahmegebühren bezahlen.

Einsatz eines ePortfolio (Mahara)

Zum Start des 14. Jahrgangs wurde in Kooperation mit der eLearning Service Abteilung (*elsa*) der Leibniz Universität Hannover erstmals das E-Portfolio Programm „Mahara“ eingesetzt. Auf der online-Plattform können die Nutzer u. a. ein digitales Kompetenzprofil von sich erstellen, ein oder mehrere Weblogs führen, Dateien hoch laden und verwalten und Kontakte zu anderen Mitgliedern oder den Dozenten pflegen. Lernfortschritte können damit sichtbar und die ausgearbeiteten Kompetenzprofile z.B. für künftige Bewerbungen nutzbar gemacht werden. Mahara stellt also die Tools bereit, um eine persönliche Lern- und Entwicklungsumgebung zu erstellen. Dieses Angebot ist für die Teilnehmenden freiwillig. Der Einsatz von Mahara wird nach Durchlauf des Jahrgangs evaluiert.

Abschluss der Jahrgänge 12 und 13

Im April 2009 fand die feierliche Übergabe der Zertifikate an den 12. Jahrgang in den Räumen unseres Kooperationspartners der Stiftung NiedersachsenMetall statt. Anwesend waren in diesem Jahr nicht nur die Teilnehmer/innen des 12. Jahrgangs und die Repräsentanten der Träger des Programms, sondern auch wieder einige Praktikumsbetreuer/innen der einzelnen Firmen (z.B. Continental AG). Praktika wurden von den Teilnehmer/innen in den unterschiedlichsten Firmen (z.B. TÜV Rheinland, Salzgitter AG, ZEIT Verlag) und auch in verschiedenen Ländern (z.B. Italien, Vereinigte Arabische Emirate) erfolgreich absolviert.

Im Sommer beendete der 13. Jahrgang, der mit 50 Studierenden (davon waren 28 Bachelor-Studierende) an den Start gegangen war, seinen Programmdurchlauf. Der überwiegende Teil der Teilnehmer/innen des 13. Jahrgangs absolvierte während der Sommersemesterferien das mindestens zweimonatige Praktikum in einem Unternehmen. Einige verschoben das Praktikum (meist aus studienbedingten Gründen) auf Ende des Jahres 2009 bzw. auf Anfang 2010. Die Zertifikatsverleihung des 13. Jahrgangs wird im Rahmen einer Feierstunde im April 2010 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 Ehemali-

ge 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/innen im Programm selbst.

4.4.2 Job fit – der Veranstaltungskalender der Leibniz Universität Hannover

Der Career Service ermöglicht Studierenden und Absolventen/innen der Hochschullandschaft Hannover, sich während des Studiums auf den Beruf und den Berufseinstieg individuell und professionell vorzubereiten. In Job fit wird das Angebot des Career Service, der Fakultäten und zentralen Einrichtungen der Leibniz Universität Hannover und der Agentur für Arbeit, Hannover, zum Thema Beruf/Berufseinstieg gebündelt. 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, Hannover Rück, und Madsack gefördert. 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. Ein für 2010 geplanter Relaunch wurde 2009 mit dem Kooperationspartner ausgiebig diskutiert und angeschoben.

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 Berufsfeldorientierung, zu Bewerbungsstrategien oder im Bereich der Kontaktaufnahme zu Arbeitgebern wurden entwickelt und geplant

- gemeinsam mit Unternehmen (Salzgitter AG, HDI, Hannover Rück, NORD LB, Rossmann, ...)
- mit internen Partnern (z.B. Hochschulbüro für Internationales, ZSB, Fakultäten, ...)

→ www.career.uni-hannover.de/jobfit

4.4.3 Career Dates – die jährliche universitätseigene 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 Studierenden, akademische Berufseinsteiger/innen sowie junge Berufsanfänger/innen 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 Energie, Ferchau, NORD LB, 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. 2009 wurde zum „Abdecken“ der Profilierungswünsche der interessierten Aussteller und als Steuerungselement der Anmeldungen zum ersten Mal ein gestaffeltes Preismodul für die Aussteller angeboten – (1) Premiumpplatz Lichthof, (2) Lichthof, (3) Galerie – und erfolgreich angenommen. Es zeigte sich, dass auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten – wie 2009 bedingt durch die weltweite Finanzkrise eine war – der Blick in die Zukunft gerichtet wird. Über vierzig (inter-)national tätige Unternehmen aller Branchen präsentierten sich im Lichthof. Die Kooperationen mit der überregionalen Wochenzeitung DIE ZEIT und mit der lokalen Presse Hannoversche Allgemeine Zeitung/Neue Presse als Medienpartner wurden erfolgreich fortgesetzt.

Zielgruppe der Career Dates sind interessierte Studierende und Absolventen/innen aller Fachrichtungen der hannoverschen Hochschullandschaft, die die Firmenkontaktmesse als Chance vor Ort für sich nutzen wollen. 2009 haben circa 2.000 Studierende die Career Dates besucht, 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
- Beratung und Tipps für das ideale Bewerbungsfoto vor Ort
- Entsprechende Literatur am Büchertisch, die JobWall und eine Abschlussarbeitsbörse runden das Angebot ab.

Die unterschiedlichen Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme wurden 2009 weiter ausgebaut: z.B.

Einrichtung eines Marktplatzes, der die Angebote der internen Partner an einem Ort konzentriert und übersichtlich darstellt; Das Career Dates-Bewerbertrainingsangebot bereitete im Vorfeld gezielt auf den Messebesuch und die Bewerbungsphase vor.

4.4.4 Zielgruppengerechte Angebote und Kommunikationswege

Zielgruppengerechte Angebote

Neue Studienangebote und -formate bedingen neue zielgruppenspezifische Angebote. Verstärkt hat der Career Service 2009 für neue Zielgruppen (Erstsemester, Bachelor, Master, international Studierende) bestehende Angebote weiterentwickelt oder neu ins Leben gerufen.

- Vorstellen des Career Service-Angebots bei Erstsemestern
- Informationsveranstaltungen zur Berufsfeldorientierung direkt in den Fakultäten
- Konzentrierte Austauschveranstaltung mit der Berufswelt zum Thema Bewerbungsphase und Berufseinstiegsprogramme bei Unternehmen direkt in der Fakultät (Business Talk)
- Karrierewoche mit Workshops zu "Bewerbungstraining" an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät inkl. Business Talk
- offene Beratungssprechstunde für international Studierende
- Trainings zum Thema Bewerbungsphase und Bewerbungsgespräch für international Studierende
- Workshop zum Thema Berufseinstiegschancen für Doktoranden/innen in englischer Sprache
- Vorstellen des Career Service-Beratungsangebots für Absolventen/innen während Absolventenfeiern



Zielgruppengerechte Kommunikationswege

Mit dem Projekt „Zukunft konkret“ will die Leibniz Universität Hannover ihre Studierenden und Absolventen/innen dabei unterstützen, sich sowohl hinsichtlich einer weiteren akademischen Laufbahn als auch bezüglich des Berufseinstiegs rechtzeitig zu orientieren und konkret zu informieren. „Deine Zukunft wird konkret!“ – unter diesem Motto informierte der Career Service in Kooperation mit der Zentralen Einrichtung für Beratung – ZSB – 2009 über die für Bachelor-Absolventen/innen wichtige Termine. (Flyer, Homepage)

→ www.career.uni-hannover.de/de/berufsorientierung/zukunft-konkret/

4.5 Austausch/Netzwerken

4.5.1 Kooperationen

Der Career Service bringt als Dienstleister die Beteiligten aus Studium und Praxis – Studierenden, Absolventen/innen und Doktoranden/innen, Lehrenden und Wissenschaft, Unternehmen und Institutionen – zusammen. Er ist im Bereich der Berufsfeldorientierung und -qualifizierung eine Austauschplattform zwischen den

verschiedenen Akteuren aus Wissenschaft und Wirtschaft. Die Bezeichnung Schnittstelle oder Brückenfunktion ist hier an der Universität keine Floskel, sondern prägt die strategische Ausrichtung und das tägliche Handeln unseres Career Service.

Externe Kooperationen

Wie eingangs erwähnt wird es immer wichtiger, sich bereits während des Studiums frühzeitig beruflich zu orientieren, die eigenen Kompetenzen gezielt zu erweitern und durch Kontakte mit der außeruniversitären Praxis die Grundlage für den späteren Berufsweg zu schaffen. Hervorzuheben ist die Rolle, die externe Akteure in diesem Prozess spielen. Das sind für den Career Service der Leibniz Universität Hannover regionale und überregionale Unternehmen aller Branchen und Größen, Verbände sowie Organisationen, mit denen der Career Service hervorragende langjährige Kooperationen führt und neue in die Wege leitet. 2009 wurde dazu genutzt, um in vielen bilateralen Gesprächen mit Personalentwicklern und -verantwortlichen bei KMU's und in großen Unternehmen einerseits die geänderten und zum Teil unbewussten Bedarfen und Erwartungen an den Absolventen/innen zu eruieren, um andererseits die Gesprächspartner über die Änderungen in der Hochschullandschaft zu informieren, um somit sowohl für die jeweilige Zielgruppe/Studierenden als auch für die Kooperationspartner passgenaue Angebote zu entwickeln und gemeinsam durchzuführen. (Siehe Punkt IV.D. Zielgruppengerechte Angebote und Kommunikationswege)

Zu erwähnen sind Gespräche mit u. a. BOSCH, AWD, Talanx und HDI, VW Nutzfahrzeuge, Continental und Vertreter kleinerer und mittelgroßer Unternehmen aus der Region Hannover wie LeineHertz, VSM, Wagner Group AG usw.

Darüber hinaus organisierte der Career Service zusammen mit uni transfer der Leibniz Universität Hannover in Kooperation mit dem Büro des Oberbürgermeisters der Landeshauptstadt Hannover, der Fachhochschule Hannover und das Produktionstechnische Zentrum – PZH - die erste Veranstaltung in der Reihe Study & Stay – Exkursionen für kleine und mittlere Unternehmen im PZH: Ziel der Reihe ist es, dass Hochschulen und regionale Wirtschaft ihre Netzwerke und Kooperationen ausbauen, um die Potenziale und Chancen einer Zusammenarbeit stärker zu nutzen und den Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort weiter zu profilieren. Forschung und Lehre der hannoverschen Hochschulen werden sichtbarer gemacht. Kooperationsfelder mit der regionalen Wirtschaft werden aufgezeigt.

Interne Kooperationen

Die veränderten Studieninhalte und Studienbedingungen prägen den Studienalltag der Studierenden. Um den Bedarf an qualifizierenden Angeboten zur Erhöhung und gezielten Förderung der Beschäftigungsfähigkeit („employability“) und zur Vorbereitung auf den Beruf trotz engem Zeitplan seitens der Zielgruppe Studierenden abdecken zu können, wurden 2009 vermehrt in Kooperation mit internen Partnern

Informationsveranstaltungen und Workshops geplant und erfolgreich durchgeführt:

- HI: Abstimmung des Angebots für international Studierende sowie Doktoranden/innen
- ZSB: Entwicklung eines gemeinsamen Angebots im Rahmen von „Zukunft konkret“ im Vorfeld des Master-Infotags
- wirtschaftswissenschaftliche Fakultät: Karrierewoche inkl. Business Talk
- monatlicher Austausch mit uni transfer zum Abstimmen des jeweiligen Angebots
- Alumni-Büro: regelmäßiger Austausch zum Informieren und frühzeitigen „Anbinden“ der Zielgruppen
- Graduiertenakademie: erster Austausch zum Aufbau eines maßgeschneiderten Beratungs- und Workshopsangebots für die konkrete Berufseinstiegsphase in die Wirtschaft

4.5.2 Vernetzen und selber vernetzt sein

Der Career Service vernetzt und ist selber gut vernetzt. Regelmäßige Austausch- und Arbeitstreffen informieren, geben Einblicke in – alternative – Gestaltungsformen und ermöglichen die frühzeitige Mitgestaltung zukünftiger Entwicklungen.

- Mitglied im Dachverband der Career Services in Deutschland, inkl. Mitarbeit
- Mitarbeit AG Qualitätssicherung in der Beratung
- Mitarbeit AG Qualitätssicherung in Kooperationen mit Unternehmen/PPP
- Mitarbeit AG NORD Career Services
- Mitarbeit Kommunikationskreis der Leibniz Universität Hannover zur Förderung des gemeinsamen Auftritts und Vorgehensweise der einzelnen Einrichtungen in der externen Kommunikation und beim Umgang mit externen Kooperationen.

4.5.3 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. Zusätzlich zu der institutionellen Mitgliedschaft ist der Career Service aktives Mitglied der regionalen AG Nord, gestaltendes und beratendes Mitglied der 2008 gegründeten AG zur Qualitätssicherung in Kooperation mit Unternehmen/PPP sowie aktives Mitglied der AG „Qualitätssicherung in der Beratung“. Die Ergebnisse der verschiedenen Arbeitsgruppen zur Qualitätssicherung in der Career Service-Arbeit sind 2009 in den von der HRK herausgegebenen „Beiträgen zur Hochschulpolitik“ 4/2009 dokumentiert und wurden vom Dachverband der Career

Services (csnd) als Erklärung verabschiedet. Sie gibt das aktuelle Meinungsbild des csnd wieder.

4.6 Sonderprojekte

4.6.1 Jubiläum Career Service

Zusammen mit internen und externen Kooperationspartnern feierte der Career Service am 15. Dezember 2009 sein zehnjähriges Jubiläum. Eingeladene Gäste aus den hannoverschen Hochschulen, aus Unternehmen und Verbänden der Region Hannover erhielten einen kurzen Rückblick auf die Anfangsjahre der Career Service-Arbeit und die Weiterentwicklung bestehender Angebote sowie einen Ausblick auf die Neuausrichtung des Career Service in einer sich kontinuierlich verändernden Hochschullandschaft.

4.6.2 Zentrum für Schlüsselkompetenzen

Zum 01. Januar 2007 wurde das Zentrum für Schlüsselkompetenzen vom Präsidium der Leibniz Universität Hannover als zunächst 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. Ende 2009 wurde das Projekt um weitere zwei Jahre bis zum 31.12.2011 verlängert.

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

- Qualifizierungsprogramm BA+ für technische und naturwissenschaftliche Studiengänge (Start SoSe 2009)
- 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 im Rahmen von Promotion Plus

4.7 Das Team 2009

Eine neue Teamstruktur – sechs von acht Career Service-Teammitgliedern hatten ab Januar eine neue Funktion bzw. waren neu im Team – prägte Anfang 2009 die Teamarbeit. Regelmäßige Personal-/ Standortbestimmungsgespräche und Weiterbildungsangebote wurden unterstützend eingesetzt, um das Team zusammenwachsen zu lassen.

4.7.1 Career Service-Leitung

Mirjam Reale (kollegiale Leitung Career Service & Zentrum für Schlüsselkompetenzen – ZfSK) und

Martina Vanden Hoeck (kollegiale Leitung Career Service & Zentrum für Schlüsselkompetenzen – ZfSK)

4.7.2 Mitarbeiter/innen Career Service

Nevin Bozkurt (Koordination „BA +“)

Denisse Pena de Breidbach (Mitarbeit „BA+“)

Peter Eichhorn (Beratung ZfSK, Promotion PLUS)

Kerstin Engel (Presse- & Öffentlichkeitsarbeit; Veranstaltungen ZfSK)

Melanie List (Veranstaltungsmanagement: Career Dates, Job fit)

Margit Pfeifer (Koordination „Mit Leibniz zu Bahlsen“; Karriereberatung)

4.7.3 Studentische Hilfskräfte

Natalia Dause (Mitarbeit Veranstaltungsmanagement ZfSK)

Viktoryia Flohr (ab September 2009: EDV- Homepage Career Service)

Jerko Grubisic (bis August 2009: EDV-Homepage Career Service)

Hania Lingenau (Mitarbeit Veranstaltungsmanagement, ÖA)

Ronja Müller – Kalkstein (bis Januar 2009: Akquise & Veranstaltungsmanagement
Career Dates)

Matthias Nee (Mitarbeit „Mit Leibniz zu Bahlsen“)

Sophie Otto (ab Oktober 2009: Mitarbeit InfoPoints, Jobbörse, Veranstaltungsmanagement)

Konstantin Westphal (Mitarbeit Veranstaltungsmanagement ZfSK)

Bettina Wodarz (bis September 2009: Mitarbeit InfoPoints, Jobbörse, Veranstaltungsmanagement ZfSK)

Evgenyia Zhelayazkova (Mitarbeit Veranstaltungsmanagement ZfSK)

5. eLearning Service Abteilung – elsa

Zum 1.07.2008 wurde die eLearning Service Abteilung zur Fortführung der Aktivitäten des Projektes „Hannover eLearning Campus“ (HELCA) in der ZEW mit vier wissenschaftlichen Mitarbeitern und sieben studentischen Hilfskräften fest eingerichtet.

Die eLearning Service Abteilung (elsa) hat im Jahr 2009 erfolgreich die Aufgaben fortgeführt, die ihr gemäß der eLearning-Strategie der LUH (Präsidiumsbeschluss vom 09.01.2008) übertragen wurden und konnte neben der Optimierung der bestehenden auch neue Dienste in der Leibniz Universität Hannover einführen. Darüber hinaus hat die elsa ihre eLearning-Services in unterschiedliche Angebote ausdifferenziert. Dies sorgt für eine transparente Darstellung für die Lehrenden und wurde sowohl auf der Web-Seite als auch in einer neuen Broschüre veröffentlicht. Anhand dieser Darstellung der eLearning-Services wird im Folgenden auch der Arbeitsbericht strukturiert.

5.1 Support

eLearning Hotline: Über das Hotline-Angebot wurden im Jahre 2009 mehr als 2.000 Anfragen per eMail und ca. 1.000 telefonische Anfragen an die elsa gestellt und abgewickelt.

Beratung: Neben vielen kleinen Beratungsgesprächen zum konkreten Einsatz von eLearning in Lehrveranstaltungen wurden besonders umfangreich die folgenden Einrichtungen beraten:

- Naturwissenschaftliche Fakultät - Studiendekan: Gesamtstrategie für die Verbreitung von eLearning innerhalb der Fakultät.
- Philosophische Fakultät - Deutsches Seminar: Einsatz von ePrüfungen
- Juristische Fakultät - Dekanat: Begleitung eines umfangreichen Projektes zu Self-Assessment für Studieninteressierte.

5.2 Veranstaltungen

Im Kalenderjahr wurden von der elsa insgesamt 24 Veranstaltungen mit 177 Teilnehmern durchgeführt. Dazu gehörten Schulungen für Dozenten und Administratoren zur Nutzung der Lern-Management-Systeme, Veranstaltungen zur Nutzung von AV-Medien in der Lehre, allgemeine Kurse zum Einsatz von eLearning in Lehrveranstaltungen und Einrichtungs- und Fakultätsinterne Ausbildungen der Mitarbeiter im Lehrbetrieb.

Ab dem 2. Halbjahr 2010 wird in der eLearning-Weiterbildung mit anderen Hochschulen kooperiert um einerseits ein erweitertes Angebot (auch fachwissenschaftlich zugeschnitten) den Lehrenden zur Verfügung zu stellen und andererseits eine gleichmäßigere Auslastung der Veranstaltungen zu erwirken. Diese Kooperation wird vom Nds. MWK für 3 Jahre gefördert und vom Kompetenzzentrum für Hochschuldidaktik in Niedersachsen (KHN) koordiniert.

5.3 Lerntechnologien

Web-basierte-Systeme (inkl. LMS)

Die elsa betreibt das Lernmanagement-System Stud.IP und hat zudem von „System-Rechner-Architekturen“ (SRA) das Lerncontentmanagement-System ILIAS übernommen, das in der Leibniz Universität Hannover besondere Bedeutung insbesondere für Naturwissenschaftliche Fächer besitzt. Meilensteine, die im Jahr 2009 erreicht wurden, waren:

- Einführung einer technisch gestützten Lösung zur Berücksichtigung aktueller Vorgaben des Urheberrechts, zusätzlich der Bereitstellung einer entsprechenden Broschüre, die an alle Lehrenden versandt wurde), gemeinsam mit dem RRZN und Rechtsexperten des Justizariat, der TIB/UB und des Instituts für Rechtsinformatik,
- Überarbeitung und Ausbau der Synchronisierungsschnittstelle mit HIS-LSF insbesondere im Bereich der Termindarstellung. Die Synchronisierungssoftware ist jetzt deutschlandweit das beste, verfügbare Produkt dieser Art,
- Anpassung des Stud.IP-Systems an das Corporate Design der Leibniz Universität,
- Updates auf die zu dem Zeitpunkt aktuelle Version Stud.IP 1.8.
- Anbindung des Stud.IP Systems an das in der Universität Hannover bestehende Evaluationssystem Evasys.

Aufgrund der geringen Verbreitung derartiger Lösungen und Robustheit der von der elsa eingesetzten Synchronisierungslösung und dem funktionierenden Workflow, der innerhalb der Leibniz Universität zwischen den elektronischen Systemen stattfindet, haben weitere Hochschulen starkes Interesse daran, die Lösung zu übernehmen (insbesondere Braunschweig, Göttingen und die FH Hildesheim) .

Medientechnik

Als ein wichtiger Schritt für eine Verbreitung von Veranstaltungsaufzeichnungen inklusive der Podcast-Produktion konnte Mitte des Jahres 2009 das Flowcasts-Projekt gestartet werden. Kernkomponenten sind ein Produktionsserver, gut handhabbare Aufzeichnungssets in Form von Medienrucksäcken sowie mehrere studentische Mitarbeiter zur einfachen Abwicklung der Aufzeichnungen.

Zum Beginn des Wintersemesters konnte der Workflow mit 10 Veranstaltungsreihen (je eine Aufzeichnung pro Veranstaltung und pro Woche) starten. Somit wurden bis zum Ende des Jahres etwa 80 einzelne Aufzeichnungen durchgeführt. Dank des effizienten Workflows konnten zu allen Veranstaltungen bereits 2-3 Stunden nach Ende der Veranstaltung die Aufzeichnungen in Stud.IP und als Podcast (wo dies von den Lehrenden gewünscht wurde) bereitgestellt werden.

Die Nachfrage übersteigt bereits im ersten Semester die vorhandenen Ressourcen, so dass im kommenden Semester weitere studentische Mitarbeiter eingestellt und ein weiterer Medienrucksack angeschafft werden sollen. Neben den Aufzeichnungen wurden mehrere Großveranstaltungen betreut, darunter die Erstsemestertage, das Symposium ZPO, die Weihnachtsvorlesung und die Sicherheitstage. Auch der Verleih von Geräten hat mit dem Ausbau der Aufzeichnungsaktivitäten zugenommen. So wurde im zweiten Halbjahr in mehr als 100 Fällen Medientechnikequipment aus der elsa für Veranstaltungen eingesetzt.

Eine Kernaufgabe der elsa war die Beratung der Lehrenden bei der Auswahl der geeigneten Techniken für die gewünschten Präsentations- und Lehrszenarien. So wurden Gruppendiskussionen für das Fachsprachenzentrum, die Nutzung von Lehrvideos zur Ergänzung der Präsenzlehre oder der Einsatz von Tablet-Rechnern sinnvoll in didaktische Szenarien eingebettet.

5.4 InfoBox

Die InfoBox wurde im Rahmen der Erneuerung der Web-Seite ebenfalls überarbeitet. Zum einen wurden alle bereitgestellten Dokumente auf ihre Aktualität geprüft und in das neue elsa-Layout überführt, zum anderen wurde die Struktur grundsätzlich überarbeitet. Darüber hinaus wurden mehrere neue Practical Guides für Lehrende (z.B. Erstellen und Bewerten von Multiple-Choice-Aufgaben; Rechtssicherheit im eLearning; Formular zur Klärung der Rechte eines Vortragenden) erarbeitet und stehen dem Lehrenden als Download sowie als Handreichungen in Beratungsgesprächen bereit. Um Lehrende für das eLearning zu motivieren wurden darüber hinaus die „Stimmen zum eLearning“ gesammelt und sowohl in der Broschüre als auch in der InfoBox dargestellt. Acht Lehrende der LUH (inkl. Prof. Barke und Prof. Diewald) geben ein schriftliches und mündliches (per Video) Statement zum Einsatz von eLearning in ihren Lehrveranstaltungen.

5.5 Services für Studierende

Zu Beginn des Wintersemesters führte die elsa erneut gemeinsam mit der Zentralen Studienberatung die Erstsemestertage durch, deren Teil die elsa-Veranstaltung „Willst du mit mir online gehen?“ ist. Eingebunden in diese Veranstaltung war als neues Angebot das eLearning helpdesk. Mit über 3.000 Teilnehmern und davon

1.000 am zweiten Tag zu den Online-Services waren die Veranstaltungstage ein großer Erfolg für alle Beteiligten.

In Kontext der Veranstaltung wurde auch die Anleitung zu den Online-Services überarbeitet, die seit der ersten Ausgabe im Jahr 2008 mit über 10.000 herausgegeben Exemplare sehr gut angenommen wird.

Die elsa hat 2009 eine Vielzahl von Veranstaltungen durchgeführt, auch das Event „Erstsemestertage“. Damit belegt die Leibniz Universität, dass sie in der Bereitstellung von eLearning Diensten und in der Nutzung neuer digitaler Medien innerhalb von Deutschland eine gute und innerhalb von Niedersachsen eine herausragende Stellung einnimmt. Die Sternberg-Studie zeigt eine essentielle Bedeutung dieser Themen für die Studenten und dient der Leibniz Universität damit auch als imagebildendes Merkmal.

5.6 Projekte – Forschung und Entwicklung

Für die Weiterentwicklung der eLearning-Services werden die folgenden Projekte umgesetzt:

- Flowcasts: Dieses Projekt erweitert die Kernbereiche des Bereiches Medientechnik der elsa um weitere Ressourcen, um den Lehrenden die Durchführung von Aufzeichnungen zum Einstieg kostenfrei anzubieten. 4 Studentische Mitarbeiter nehmen die Aufzeichnungen direkt in den Veranstaltungen vor und kümmern sich auch um den Live-Schnitt und die zeitnahe Bereitstellung. Des Weiteren wurden aus dem Projekt ein Produktionsserver sowie Aufzeichnungssets angeschafft.
- eLearning helpesk: Um dem Zeitweise sehr hohen Aufkommen an Anfragen und dem steigenden Beratungsbedarf Rechnung zu tragen, hat die elsa in Kooperation mit der TIB/UB zwei persönliche Beratungsstellen eingerichtet. Seit Januar befinden sich im Haus 1 am Welfengarten und seit August auch in der FBK jeweils ein eLearning helpdesk, das jeden Werktag von 11:00 bis 16:00 zu allen Fragen rund um eLearning-Systeme, digitale Medien sowie und Recherche- und Arbeitsmöglichkeiten der TIB/UB für Studierende berät. Das Projekt ist zunächst bis Ende 2010 befristet und soll auch im Rahmen der Entwicklungen im IT-ReOrg-Prozess der Hochschule nach Möglichkeit an zentrale Beratungsmöglichkeiten zur Hochschul-IT angeschlossen werden.
- ePrüfungen: Die häufige Nachfrage nach der Möglichkeit zum elektronischen Prüfen hat seitens der elsa zu unterschiedlichen Aktivitäten geführt. So wurde zum einen ein entsprechendes Projekt beim Nds. Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) angefragt, um hierfür erweiterte Dienste bereitzustellen (Genehmigung ist in Aussicht gestellt, steht aber noch aus). Darüber hinaus wird derzeit mit einem hilfswissenschaftlichen Mitarbeiter ein Open Source System geprüft, welches den Lehrenden der LUH für ePrüfungen zur Verfügung stehen soll. Ebenso wurde ein Passus für die Musterprüfungsordnung erarbei-

tet um die Prüfungsordnungen für einen entsprechenden Medieneinsatz anzupassen.

- ePortfolio: Für die ZEW-Veranstaltung „Mit Leibniz zu Bahlsen“ wurde ein didaktisches Konzept zum Einsatz eines ePortfolios erarbeitet. Seit dem WS haben die Studierenden damit die Möglichkeit, einfach Rückmeldungen über ihren Lernfortschritt zu erhalten. Hierfür wurde das ePortfolio „Mahara“ auf einem Test-Server aufgesetzt und steht somit auch anderen Lehrenden der LUH zur Nutzung bereit.
- Stud.IP-Barrierefreiheit: Im Rahmen eines Kleinantrages an das MWK, der Ende 2009 bewilligt wurde, werden in Stud.IP verschiedene Probleme im Hinblick auf Barrierefreiheit, Benutzbarkeit und Darstellung beseitigt.
- LearnWeb 2.0: Im Auftrage des Forschungszentrums L3S wurde eine Studie zum Einsatz eines Web2.0-Lernsystems in der Hochschullehre durchgeführt. Hierfür wurde ein didaktisches Konzept erarbeitet und in einer Lehrveranstaltung umgesetzt und evaluiert. Im Rahmen dieser Drittmittelfinanzierten Studie (Europäisches Verbundvorhaben) konnten Erfahrungen mit zukünftigen Lerntechnologien gesammelt werden.
- ILIAS: Für diverse Institute der Universität Hannover wurde das Lernmanagementsystem ILIAS bereitgestellt, das insbesondere für formellastige Lerninhalte (z.B. naturwissenschaftliche Fächer wie Mathematik, Physik) geeignet ist. Dieses Lernmanagementsystem wird intensiv genutzt und derzeit von uns auch auf seine Eignung für eAssessment getestet.
- Mahara: Um dem Wunsch nach digitalen ePortfoliolösungen nachzukommen, haben wir das ePortfolio Tool Mahara installiert und betreiben es derzeit für interessierte Institute. Es befindet sich zudem im produktiven Einsatz mit dem Career Service der Universität Hannover.
- SelfAssessment: Für den Arbeitskreis SelfAssessement der Universität Hannover hat die eLearning Service Abteilung die Software Testmaker auf einem eigenen Server aufgesetzt. Dieser Schritt war notwendig, damit es nicht zu verteilten Installationen dieser Software kommt, sondern zu einer zentralen Lösung. Der Dienst SelfAssessment soll dazu dienen, Schülern und potentiellen Studienanfängern per Test eine Einsicht und Selbsteinschätzung in die Studienfächer der Universität zu gewähren und so aus der Gruppe der Schulabsolventen neue Studierende für die Universität Hannover zu gewinnen. In Absprache mit dem Arbeitskreis wurde der Dienst SelfAssessment ebenso als zentraler IT-Dienst der Universität beantragt und wird dem BIT bei seiner nächsten Sitzung vorliegen.

5.7 Mitarbeiter/innen

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

- Abdülhamid Arslaner (Medientechnik)
- Cornelis Kater (Koordination eLearning Services)
- Arne Koesling (Entwicklung und Technik)
- Marc Krüger (Didaktik, Forschung und Entwicklung)

Hilfswissenschaftliche Mitarbeiter/innen

- Sebastian Düvel (Flowcasts Entwicklung)
- Hannes Früchtenicht (Support)
- Johannes Heseding (Medientechnik Produktion)
- Tanja Keco (Veranstaltungsunterstützung)
- Helge Kletti (Support, Eventmanagement)
- Marcel Linke (Institutsbetreuung)
- Florian Ludwig (eLearning Technik)
- Anna Hruska (Support)
- Philipp Schüttlöffel (Stud.IP Technik)
- Fadi Asbih (eLearning Technik)
- Tim Jamaldeen (Vorlesungsaufzeichnung)
- Fabian Wilde (Vorlesungsaufzeichnung)

6. Fort- und Weiterbildung für Lehrer/innen

Susanne Dräger

6.1 Personelle Besetzung des Arbeitsbereiches und Neustrukturierung 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. Ab dem 1.2.2009 wechselte Frau Buchmann vollständig in das Deutsche Seminar. Der Arbeitsschwerpunkt wurde von Frau Dräger übernommen.

Der Arbeitsbereich Fort und Weiterbildungen für Lehrer/innen wurde strukturell zunächst nicht detailliert ausgestaltet, da er in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Lehrerbildung (nach dessen Neustrukturierung) zu erarbeiten ist.

6.2 Das regionale Fortbildungsangebot der Leibniz Universität

Im Jahr 2009 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. Diese Angebote richteten sich insbesondere an Lehrkräfte in der Berufseinstiegsphase (Gesprächsführung in Konfliktsituationen, Stressmanagement, Umgang mit schwierigen Schülern und Schülerinnen, Elterngespräche führen) Die Fortbildungen wurden überwiegend von Frau Dräger durchgeführt.

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 2009 nicht mehr in Hannover durchgeführt werden.

6.4 Serviceangebote für Schulen

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.

6.5 Weitere spezifische Angebote

Gemeinsam mit dem TPZ (Theaterpädagogisches Zentrum Hannover) wurde auch im Jahr 2009 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 (s. 7.7). Gemeinsam mit der KVHS Northeim fanden Veranstaltungen zum „Brückenjahr“ (Kooperation zwischen Kindertagesstätte und Grundschule) statt, die von Frau Dräger geleitet wurden.

6.6 Weiterbildungsangebote, die auch von Lehrkräften genutzt wurden

Längerfristige Weiterbildungsangebote der ZEW wurden weiterhin intensiv von Lehrkräften genutzt, ohne dass sie als Fortbildung für Lehrer/innen explizit ausgewiesen sind, z.B. die das Kontaktstudium Supervision/Praxisberatung und das Kontaktstudium Coaching.

In Kooperation mit dem Bildungswerk ver.di Region Hannover wurden Seminare zum Thema „Kollegiale Beratung“ und „Personale Kompetenz - Persönlichkeit und Teamrolle(n)“ in der Sonderpädagogischen Zusatzausbildung für Ausbilder/innen durchgeführt. An diesen Seminaren nahmen auch Lehrkräfte aus dem Bereich der Sonderschulen und der berufsbildenden Schulen teil.

7. Studienprogramme und Projekte

7.1 Weiterbildungsprogramm „Kulturmanagement – Schlüsselqualifikationen für die kulturelle Praxis“

7. Lehrgang 2008–2009, 8. Lehrgang 2009, 9. Lehrgang 2009–2010

Verena Salzwedel, M.A.

7.1.1 Einführung und Organisation

Das Weiterbildungsprogramm „Kulturmanagement: Schlüsselqualifikationen für die kulturelle Praxis“ ist berufsbegleitend konzipiert, umfasst insgesamt acht Monate mit 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 oder berufliche Qualifikationen im Bereich: „Kultur und Management“ vertieft und ergänzt werden.

Aufgrund der hohen Nachfrage wurden im Jahr 2009 zwei parallel laufende Kurse Kulturmanagement durchgeführt. Am 24. Oktober 2008 eröffnete der siebte Lehrgang mit 15 Teilnehmerinnen und fünf Teilnehmern und wurde am 16. Mai 2009 erfolgreich abgeschlossen. Der achte Lehrgang startete am 9. Januar 2009 als Zusatzkurs mit elf Teilnehmerinnen und sieben Teilnehmern und wurde am 4. Juli 2009 erfolgreich absolviert. Die Teilnehmer/innen waren Fach- und Führungskräfte aus staatlichen und privaten Kunst- und Kulturbetrieben, freischaffende Künstler/innen sowie Quereinsteiger/innen mit ehrenamtlichen Erfahrungen im Kultur-Projektmanagement.

Am 2. Oktober 2009 eröffnete der neunte Lehrgang mit 18 Teilnehmerinnen und sechs Teilnehmern. Auffallend ist, dass sich die Teilnehmer/innen vermehrt aus dem gesamten Bundesgebiet für den Kurs Kulturmanagement bewerben.

Stud.IP

Im Jahr 2009 wurde in allen drei Kursen erstmals mit dem Lernmanagement-System Stud.IP gearbeitet.

Berufsbild

Kulturmanagerinnen und Kulturmanager sind tätig in privaten und staatlichen Kulturinstitutionen und betreuen Kulturprojekte und Kunstschaaffende. Die wichtigsten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind z.B. Museen oder Theater, kommunale und städtische Kulturämter, (gemeinnützige) Verbände und Vereine, privat-

wirtschaftliche 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, Marketingenerfahrung 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 (14 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 (30 UStd.)**
 - Grundlagen der Kommunikation und Feedbackregeln
 - Kooperation und Führung im Team
 - Gesprächsführung
 - Konfliktbearbeitung
- V. Selbstmanagement (14 UStd.)**
 - Kreativitätstechniken
 - Moderationsmethode, Theorie und Praxis

7.1.2 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. Alle Teilnehmer/innen des siebten und achten Lehrgangs haben ihr Zertifikat im Jahr 2009 erhalten. Folgende Themen wurden bearbeitet:

Praxisreflexionen aus dem 7. Lehrgang:

Projektmanagement als Planungsinstrument für den Modellversuch ‚Kulturstrolche‘
KunstKüchenKanon: Planung und Risikoanalyse

Kunst- und Kultur-Projektmanagement: Darstellung und Planung des Projektes
‚Giro dell'ARTE‘

Projektplanung mittels Methoden des Projektmanagements am Beispiel: ‚HipHOper – Peter und der Wolf und Peter‘

Projektmanagement: Von der Idee zum Projekt

Merkmale von Projekten und Erstellung eines Projektablaufplans anhand des Kunstprojektes ‚Fata Morgana‘

Überlegungen zu Fördermöglichkeiten des Kulturprojektes ‚Kultur trifft Natur – Einheit in der Vielfalt: HipHOper Peter und der Wolf und Peter‘ am Beispiel des potenziellen Sponsors Vattenfall

Planung, Durchführung und Evaluation des Pressegespräches zum Fährmannsfest 2009

Marketingkonzept einer neuen Musik- und Konzertsparte am Schauspielhaus Hannover

Analyse des kulturellen Profils von Isernhagen: Projektdefinition und -planung
Tag der offenen Tür im GEWOBA Kultursalon. Überlegungen zur Planung und Durchführung anhand von Methoden des Projektmanagements

Interkultureller Kunst- und Kulturtransfer in Berlin: Anfertigung einer Pressemappe
Ausgewählte Aspekte für ein Marketing-Konzept zum aktuellen Tourismusbarometer Niedersachsen mit dem Schwerpunktthema ‚Kulinarik‘

Entwicklung eines Marketing-Konzepts für das Praxis-Modul ‚Independent Studies‘ des Master-Studiengangs ‚Advanced Anglophone Studies‘ am Englischen Seminar der Leibniz Universität Hannover

‚Globalisierung – Verbindung – Zeit‘,

Ein Kunstprojekt mit zwölf Künstlern aus sechs Kontinenten, oder: Wie vermarkte ich eine virtuelle Ausstellung?

Vorbereitung eines Pressegespräches ‚Rückkehr nach 307 Jahren‘
Die Gottfried Wilhelm Leibniz Bibliothek erwirbt einen Brief des Universalgelehrten Leibniz an Giovanni de Sitoni(s)
Rosen und Rüben – Kultursommer in der Heberbörde
Musikfestival-Events, Planung einer Musikfestivalreihe (Beispiel ‚Musiksommer Bad Liebenstein‘) anhand von Methoden des Projektmanagements sowie ausgewählten Aspekten einer Marketing/Sponsoring/PR-Strategie
Marketinganalysen für eine Geschäftsidee im Einzelhandel
Planung eines Themen – Ausstellungsprojektes
Projekt und Team zielsicher führen: Erfolgsfaktoren in der Realisierung einer Infotainment-Idee

Praxisreflexionen aus dem 8. Lehrgang:

‚Kemals Schatz-Kiste‘ Begegnungen von Literatur und Architektur im ‚Museum der Unschuld‘, Marketing – Aspekte des Fundraising- und Sponsoringprozesses
‚Illustrative 09‘, Medienarbeit und Pressemitteilungen für ein Kunstfestival
Projektmanagement- und Marketing-Techniken zur Steuerung des Relaunches der Website des Jazz-Musikers Chris Hopkins
Marketingkonzept am Beispiel des Kleinkunst-Varietés ‚Rampenlicht‘
‚Accademia degli Unisoni‘ – Ein generationsübergreifendes Chor- und Orchesterprojekt basierend auf der Methodik des Projektmanagements
Projektmanagement zum Start einer nachhaltigen Kooperation zwischen einer politischen Gemeinde und einer Kultureinrichtung
Entwicklung und Planung eines Workshops mithilfe von Kreativitätstechniken und Projektmanagement
Konzeption und Planung des Jugend-Kunstprojektes ‚Fundgrube – TonArt‘
Völkerverbindung und Integration über die Sprache der Kunst – Gemeinsam auf Entdeckungsreise gehen
Elemente des strategischen Kultur-Marketings zur Einführung des Goslarer Krimi-Stadtspiels ‚Die Tresorknackerbande ist los! Die Jagd auf den Riechenberger Vertrag‘
Sammeln und Sortieren als Methode ästhetischer Forschung
Konzeption einer Vortragsreihe unter Berücksichtigung geeigneter Maßnahmen der PR-Planung
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für die Nachwuchsinitiative ‚TectoYou‘ der HANNOVER MESSE 2009
‚vision.O‘ Familienorientierte Marketinglösungen für Kommunen + Unternehmen
Aspekte eines Marketing- und PR-Konzepts für ‚Schulz Ullrich Filme‘: Voraussetzungen einer erfolgreichen Markenpositionierung
‚Kultur in Bewegung – Kommt bewegt euch mit uns‘
Tanzfestival für Schulen, Tanzschulen und Amateur-Artisten Konzeptdarstellung zur Planung und Durchführung mit Methoden des Projektmanagements

Analyse der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Niedersächsischen Landesamtes für Denkmalpflege am Beispiel aktueller Aktivitäten 2009

„Kleefelder Fries“ – kommunikativ.historisch.nachhaltig. Projektterminplanung-Netzplantechnik. Risikomanagement. Pressearbeit.

„WALK OF FAME II“ – das bundesweite Fachtreffen für Lehrerinnen und Lehrer initiiert von „filmlehrer.de“ Projektmanagement für ein Begleitprogramm zum „up-and-coming Int. Film Festival Hannover 2009“

7.1.3 Fazit

Die einzelnen Seminare wurden umfassend evaluiert. Die Auswertung zeigt, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des siebten und achten Lehrganges weitgehend mit den inhaltlichen Schwerpunktsetzungen, der Fachkompetenz der Dozentinnen und Dozenten und der zeitlichen Strukturierung zufrieden waren. Die Heterogenität der Gruppe wurde von den Beteiligten besonders hinsichtlich neuer Sichtweisen und potenzieller Netzwerkbildungen als 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, dafür wurde in 2009 kein Lehrgang durchgeführt, sondern die neuen vorbereitet.

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 und 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.

Die Inhalte der Seminare sind:

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

Planung 2010: Neue Kooperationen – Hannover, Verden, Oldenburg

Nach den beiden Kursabschlüssen wurde das Konzept noch einmal überarbeitet. Gesamtlehrgang wird in 2010 fortgeführt. Der Kurs wird weiterhin in Hannover stattfinden. Durch die hohe Nachfrage wurde das Konzept als Seminarkurslehrgang strukturiert. Kooperationen mit der KVHS Verden und den Betrieben im Landkreis Verden sowie ein Lehrgang im Raum Oldenburg in Kooperation mit dem Bildungswerk ver.di in Oldenburg und Betrieben sind geplant.

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 vierzehn Durchgänge geworden. Aktuell werden die Kurse mit dem Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen – VNB durchgeführt.

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. 2.000 €. Diese Fortbildung ist zugleich der erste Teil des bundesweit aberkannten 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 Raumknappheit 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. 480 Teilnehmende erreicht und qualifiziert werden. Das Angebot hat sich in der regionalen Weiterbildungslandschaft eine sichere Position erarbeitet. Im Herbst 2009 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 ZEW

Anja Neideck, Britta Orzol

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/innen aus Hannover und Umgebung und aus Lehrenden der Leibniz Universität zusammen.

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

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

7.4.2 9. Durchgang April 2009 bis März 2010

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 9. Durchgang waren die Stunden folgendermaßen verteilt: 12 Einzelveranstaltungen à fünf Unterrichtsstunden Freitag 16.45 bis 21.00 Uhr, drei Wochenendveranstaltungen à zehn Unterrichtsstunden Freitag 16.45 bis 21.00 Uhr / Samstag 10.00 bis 14.15 Uhr und eine Blockveranstaltung mit 30 Unterrichtsstunden in den Räumlichkeiten der Bundesakademie für kulturelle Bildung in Wolfenbüttel.

Fortbildungsthemen und Dozent/innen

Das Dozententeam setzt sich aus Lehrenden der Leibniz Universität Hannover, praxiserfahrenen Dozent/innen des Theaterpädagogischen Zentrums Hannover, und Theaterpädagog/innen und Schauspieler/innen aus Hannover und Umgebung zusammen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Themen und Dozent/innen des 9. Durchgangs der „Theaterpädagogischen Fortbildung für pädagogische Berufsgruppen“ 2008/2009. Inhalte und personelle Besetzung entsprachen weitgehend dem 8. 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	Stundenzahl	Dozent/in
Einführungsveranstaltung: „Ins Spiel kommen“	10	Anja Neideck Hans Zimmer
Theaterpädagogischer Grundkurs nach Viola Spolin	5	Rosl Blase-Willmer
Sprache ist ein Genuss! Methoden der Theaterarbeit zur sprachlichen Förderung	5	Antjé Femfert
Achtung Auftritt – Haltung, Ausdruck und Präsenz auf der Bühne	5	Ruth Rutkowski
Improvisationstheater nach Keith Johnstone I	5	Marc Beinsen
TANZ-THEATER – Bewegung verstehen, Bewegung spüren, eine Choreographie entwickeln	5	Hans Fredeweß
Improvisationstheater nach Keith Johnstone II	5	Marc Beinsen
Minidramen an ungewöhnlichen Spielorten	10	Hans Zimmer
Atmen – Stimme – Sprechen – Text	5	Gabriele Hiepkö
Chorisches Spiel	5	Ruth Rutkowski

Theatertext und Inszenierung. Methodische Ansätze zur Inszenierung eines Theatertextes	5	Hans Zimmer
Wie im Bilderbuch – Spiele und Übungen für die Theaterarbeit mit Kindern	5	Corinna Schmelter-Pourian
Rollenstudium	5	Gabriele Hiepko
Mosaik der Miniaturen – Vom Minutentraining zur Szenencollage	5	Ruth Rutkowski
Szenisches Schreiben	5	Hans Zimmer
Musik – Geräusch – Szene Über den Einsatz von Musik auf der Bühne	5	Anja Neideck
Erarbeitung einer Abschlusspräsentation In der Bundesakademie Wolfenbüttel	30	Anja Neideck Hans Zimmer

Die Teilnehmer/innen

Im 9. Durchgang nehmen 19 Personen an der Fortbildung teil. Sie 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 9. Durchgang zunehmend Teilnehmer/innen auf Empfehlung von Kolleg/innen (ehemalige Teilnehmende!) angemeldet.

Zehn Teilnehmende kommen aus Hannover, sechs aus der Region und ein Teilnehmer aus Hildesheim, eine Teilnehmerin aus Osloß und eine Teilnehmerin aus Hiddenhausen (Westfalen). 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/innen, Diplom-Pädagog/innen u.a.)

Von 19 Teilnehmenden werden voraussichtlich alle an der Abschlussveranstaltung in Wolfenbüttel teilnehmen.

Eine Teilnehmerin erwartet ein Kind und könnte deshalb eventuell die Weiterbildung vorzeitig verlassen.

Der Personenkreis setzt sich wie folgt zusammen:

Altersverteilung:

18 – 30 Jahre	3
31 – 40 Jahre	6
41 – 50 Jahre	8
über 50 Jahre	2

Berufsgruppe

Gesamt

19

Lehrer/-innen / GS
Lehrer/-innen / RS
Lehrer/-innen / Gym
Lehrer/-innen / KGS/IGS
Lehrer/-innen / Förderschule
Lehrer/-innen / BBS
Sozialpädagoge/in
SOzialtherapeut/in
Erzieher/in
Psychologin
Sonstige

Geschlecht

Frauen:

16

Männer:

3

1	
2	
2	1
2	
2	1
1	
1	
1	
1	
2	1

Erfahrungen mit dem 9. 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/innen verständlich und nachvollziehbar vermittelt. Der Wechsel von fachlichen Inputs, praktischen Übungen und Reflexion wird als ausgewogen erlebt. Die Fortbildungs-

betreuung verfügt über fundierte Sachkenntnis und sorgt für ein sehr angenehmes Lernklima.

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

Anregungen der Teilnehmenden für den laufenden bzw. den Folgekurs

In der Zwischenreflexion gab es folgende Anregungen: Die Teilnehmenden wünschen sich mehr Unterstützung in der Umsetzung der Fortbildungsinhalte innerhalb ihres Arbeitsbereiches. Das könnte z.B. durch gegenseitige Unterrichtsbesuche erfolgen, aber auch durch ein zusätzliches Modul innerhalb der Fortbildung zum Thema „Unterrichtsplanung“. Viele der Teilnehmenden würden es begrüßen, wenn die Fortbildung mehr Stunden umfassen würde.

Außerdem wünschen sich die Teilnehmenden vertiefende Workshops zu folgenden Themen:

- Clownstheater
- Schatten/Schwarzlichttheater
- Bühnenbild
- Theaterpädagogische Theorien
- Stückentwicklung

7.4.2 Ausblick auf den 10. Durchgang April 2010 bis März 2011

Im April 2010 startet der nunmehr 10. Durchgang der Fortbildung für pädagogische Berufsgruppen.

Durch Verschicken von Informationsmaterial, Ankündigungstexte in der Presse und Empfehlungen ehemaliger Fortbildungsteilnehmer/innen wurden die neuen Teilnehmenden auf das Angebot von ZEW und TPZ aufmerksam.

Voraussichtlich wird folgende Theaterpädagogische Fortbildung 2010/2011 inhaltlich nicht verändert, da das aktuelle Programm von allen Seiten sehr positiv bewertet wurde.

7.5 Die Offene Universität für Frauen

Dr. Haide Manns, Britta Orzol

Die *Offene Universität für Frauen* ist ein viersemestriges wissenschafts- und praxisorientiertes Weiterbildungsprogramm, das sich an Frauen aller Altersstufen mit unterschiedlichen Bildungsbiografien richtet. Es ist gedacht für Frauen, die sich in einer Lebensphase der privaten und beruflichen Neuorientierung befinden. Lebensführungs- und Arbeitskompetenzen stehen im Mittelpunkt eines Lernarrangements, das Selbständigkeit und selbstgesteuertes Lernen zielgerichtet fördert. Bis jetzt haben ca. 420 Frauen die *Offene Universität für Frauen* besucht. Außerdem befinden sich 65 Frauen in den laufenden Kursen.

Das Programm begann im Wintersemester 2000/01 und besteht inzwischen aus drei parallel stattfindenden Kursen 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.

Die beiden Lernbegleiterinnen geben am Anfang der gemeinsamen Arbeit die Themenschwerpunkte vor. Im Mittelpunkt stehen Fragen zum Lernen und den eigenen Lernerfahrungen und Fragestellungen, die im sozialen Umfeld angesiedelt sind (Familie/Sozialisation; Geschlechterrollen; Vereinbarkeit von Beruf und Familie). Anschließend bestimmen die Lernerinnen die Themenauswahl über einen „Themenspeicher“ zunehmend 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 installierte Einführung in *die Internet- und E-Mail-Nutzung* ist im Jahr 2009 zu letzten Mal durchgeführt worden, da die Frauen diese Fähigkeiten inzwischen schon mitbringen. In der September-Uni wird daher jeweils ein Spezialthema wie Excel, Powerpoint, Computersicherheit etc. angeboten, das sehr gut angenommen wird.

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 von *Gastdozent(inn)en* – sowohl Universitätsinterne wie – externe – 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.

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/Besuchern 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 Coachings 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 2009 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 den Rückmeldungen der Frauen.

7.6 Business Coaching für Fach- und Führungskräfte

Dr. Ingeborg Wegehaupt-Schneider, Eva Kristin Hellmann

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. Insbesondere ein Schwerpunkt im Bereich Personalentwicklung sowie Instrumente der Personalentwicklung in Betrieben werden durchgeführt. 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 und 2009 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)
- 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: Interkulturelle Kompetenz, Diversity als strategische PE, Ältere ArbeitnehmerInnen in Betrieben (32 Ustd.)
- Modul 11: Lehrcoaching (30 Ustd.)

Für 2010 ist geplant:

- Modul 11: Lehrcoaching (30 Ustd.) (Weiterführung)
- Modul 12: Abschlusscolloquium

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 2010

Der EFRE-geförderte Kurs in Hannover wird in 2010 wie oben genannt mit den Modulen 11 und 12 weitergeführt.

Ein weiterer Kurs wird ab März 2010 in Hannover geplant und durchgeführt.

7.7 Weiterbildung *Fachkräfte für integrative Lerntherapie*

Britta Orzol

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

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

7.7.1 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.

7.7.2 Überblick

Das Programm umfasst 800 Stunden. Es besteht aus zwei Abschnitten von 420 bzw. 380 Stunden. Der erste Abschnitt wird mit einer Zwischenprüfung abge-

geschlossen. 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.

7.7.3 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 den Zulassungsbedingungen gemacht werden. Gute Deutschkenntnisse werden vorausgesetzt. Eine mindestens einjährige Berufserfahrung ist nachzuweisen; Erfahrung in geeigneten Praxisfeldern ist erwünscht, sonst

wird vorausgesetzt, dass sie mit Beginn der Weiterbildung aufgenommen wird. Ferner ist bei der Anmeldung ein Praktikumsplatz nachzuweisen.

Das Studienentgelt beträgt zz. 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, 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.

7.7.4 Struktur der Teilnehmenden

Kurs III startete im Oktober 2006 mit ursprünglich 26 Personen und endete im März 2009 mit 21 Personen. Kurs IV begann im April 2007 in Lüneburg mit 21 Personen und wird 2010 beendet sein, Kurs V startete im April 2008 mit 25 Personen. Bei den derzeit laufenden Kursen sind leider vorzeitig 10 Personen aus Kurs IV und 5 Personen 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 IV	Kurs V
Frauen	11	19
Männer	-	1
20-30 Jahre	-	2
30-40 Jahre	4	5
40-50 Jahre	3	5

50-60 Jahre	3	8
Über 60 Jahre	1	-
Lehrer	6	10
Dipl.-Pädagogen/ Dipl.-Sozialpädagogen	4	7
Ergotherapeuten/Logopäden	-	-
Erzieher	-	-
Sonstige	1	3
Niedersachsen	6	5
Hessen	-	1
Schleswig-Holstein	1	1
Nordrhein-Westfalen	3	6
Hamburg	1	1
Mecklenburg-Vorp.	-	-
Brandenburg	-	-
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.

7.7.5 Weitere Entwicklung

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

Zum Wintersemester 2010 / 2011 (Oktober 2010) wird ein weiterer Kurs (Kurs VI) angeboten.

Aufgrund der Kooperation mit der Universität Hamburg werden die Seminare des neuen Kurses sowohl in Hannover als auch in Hamburg angeboten.

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

Dr. Martin Beyersdorf

7.8.1 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.

7.8.2 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

7.8.3 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

7.8.4 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

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

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, target GmbH und der ZEW wurden für Architekt/innen und Fachplaner/innen zwei Weiterbildungskonzepte entwickelt, die eLearning 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.

Im Jahr 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 2009 unter der Leitung der Nds. Architektenkammer erfolgreich fortgeführt und um den Aufbaulehrgang „Enerbau II“ ergänzt.

7.10 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.

Der Kurs wurde bisher sechsmal durchgeführt. Ein neuer Start mit Kurs 7 ist für den März 2010 geplant.

7.11 Life/Work Planning

Britta Orzol

7.11.1 Das Kurskonzept

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

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

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

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

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

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

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

7.11.2 Zielgruppe

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

7.11.3 Struktur der Teilnehmenden

Im Jahr 2009 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 14 Personen, davon 10 Frauen und 4 Männer teil:

TN (m/w)	Wohnort	Status
m	Hannover	arbeitsuchend
w	Hannover	arbeitsuchend
w	Hamburg	arbeitsuchend
m	Hameln	arbeitsuchend
w	Wedemark	arbeitsuchend
m	Hamburg	berufstätig - Betriebswirt
w	Hannover	berufstätig - Bürokauffrau; Kommunik.wirtin
w	Hannover	berufstätig - Dipl.-Restaurateurin
w	Hannover	berufstätig - Gymnasiallehrerin
w	Jesteburg	berufstätig - Vers.-Angestellte
w	Isernhagen	Schülerin
m	Bielefeld	Student
w	Hannover	Studentin
w	Nienstädt	Studentin

Am Sommerkurs nahmen 17 Personen, davon 10 Frauen und 7 Männer teil:

TN (m/w)	Wohnort	Status
m	Edemissen	o.A.
w	Berlin	arbeitsuchend
w	Hannover	arbeitsuchend
w	Hannover	arbeitsuchend
w	Lehrte	arbeitsuchend
m	Hannover	arbeitsuchend
w	Braunschweig	berufstätig - Bankkauffrau
w	Brandenburg	berufstätig - Dipl.-Ing. Oeconom
m	Hameln	berufstätig - Dipl.-Physiker
w	Koblenz	berufstätig - Mediendokumentarin

w	Hannover	berufstätig – Dipl.-Psychologin
w	Hameln	berufstätig – Dipl.-Sozialpädagogin
m	Koblenz	berufstätig – Japanologe
m	Bückeburg	Schüler
m	Hannover	Student
m	Groß Düngen	Student
w	Hannover	Studentin

Am Winterkurs nahmen 17 Personen teil, davon 12 Frauen und 5 Männer:

TN (m/w)	Wohnort	Status
m	Hannover	arbeitsuchend
m	Freiburg	arbeitsuchend
m	Hessisch Oldendorf	arbeitsuchend
w	Hannover	arbeitsuchend
w	Vienenburg	arbeitsuchend
w	München	arbeitsuchend
w	Hannover	arbeitsuchend
w	Konstanz	berufstätig – Existenzgründerin
m	Bünde	berufstätig – Maschinenbautechniker
w	Hannover	berufstätig – Sozialwissenschaftlerin
w	Oyten	berufstätig – Sozialwissenschaftlerin
w	Hannover	berufstätig – wissenschaftliche MA
w	Lehrte	Hausfrau
w	Langenhagen	Hausfrau
m	Hannover	Student
w	Hannover	Studentin
w	Kassel	Studentin

7.11.4 Weitere Entwicklung

2009 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.

Auch im Jahr 2009 konnte ein 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 2010 anhielte.

7.12 Klimafolgenmanagement

Dr. Martin Beyersdorf

7.12.1 Einführung und Übersicht

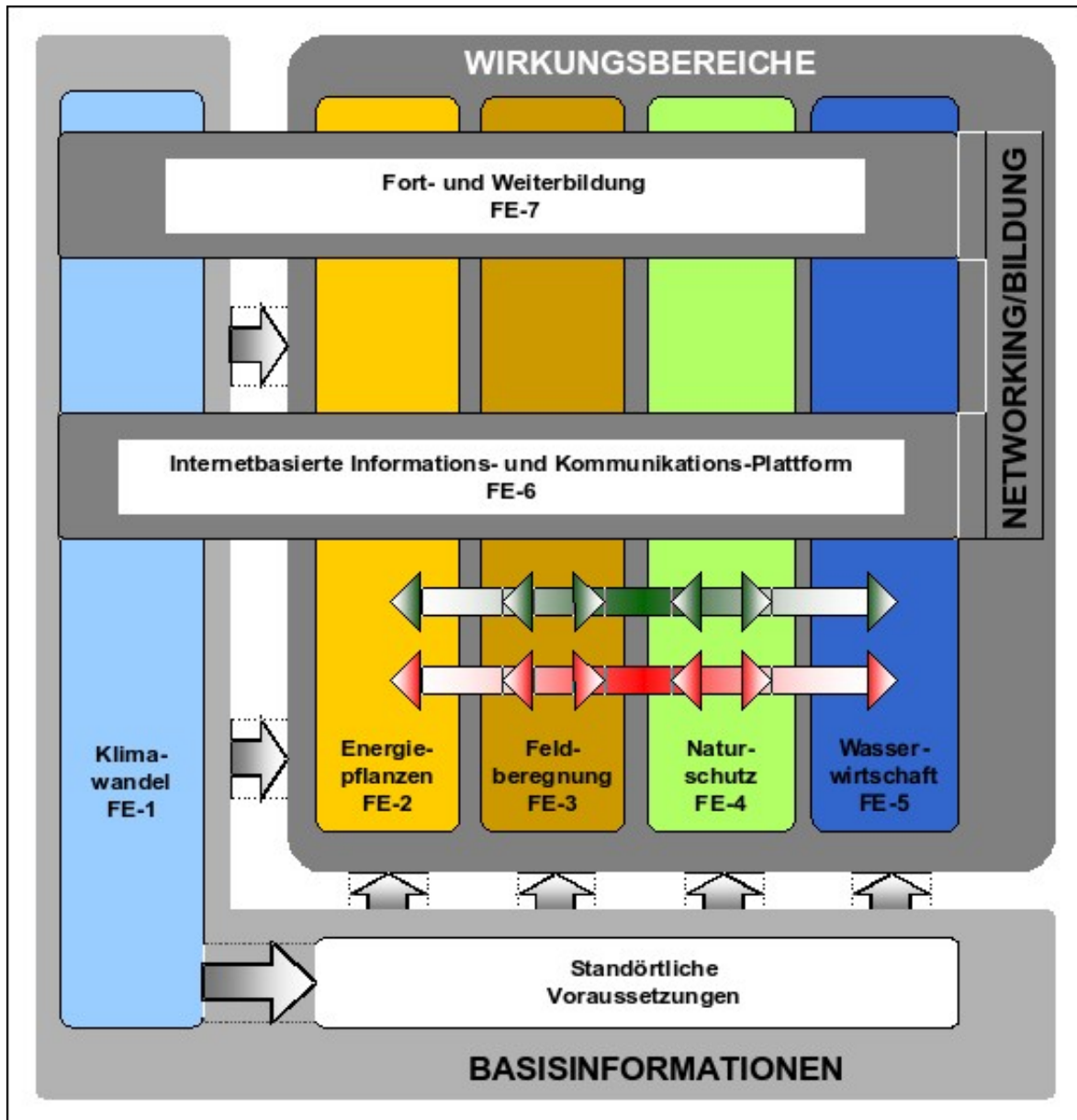
Die ZEW ist beteiligt am BMBF-Projekt Klimafolgenmanagement von Prof. Dr. Günter Groß. Es hat eine Laufzeit von drei Jahren. Die ZEW verantwortet das Teilprojekt 7: Fort- und Weiterbildung; ein Unterauftrag wurde an die target GmbH vergeben.

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

7.12.2 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.

7.12.3 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 tech-
nische Anlagen.

- Teilprojekt FE-3: Feldberegnung
Dipl.-Ing. Ekkehard Fricke, Regina Asendorf, Landwirtschaftskammer Nieder-
sachsen:
Potenziale für die Substitution von Grundwasser für die Feldberegnung.
- 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 Strotzkötter, 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 Röhmer, 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. Entwick-
lung von computerbasierten integrativen Informations-, Planungs- und Bera-

tungsinstrumenten. 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.

7.13 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 Lernprozessen 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 am Ende) erreicht werden, um die alterssensiblen Lernkonzepte auf ihre Umsetzbarkeit und auf ihre zielgruppengerechte Ansprache zu prüfen.

Bei der Entwicklung der Lernmodule wurden einerseits Voraussetzungen auf der institutionellen Ebene (z.B. bei den KMU) berücksichtigt. Andererseits wurden auf der individuellen Ebene der Lernenden und Lehrenden auch neurophysiologische Bedingungen, curriculare Ansätze und eine geeignete Didaktik/Methodik in die Lernmodule aufgenommen. So werden die Kompetenzen und Potenziale Älterer im

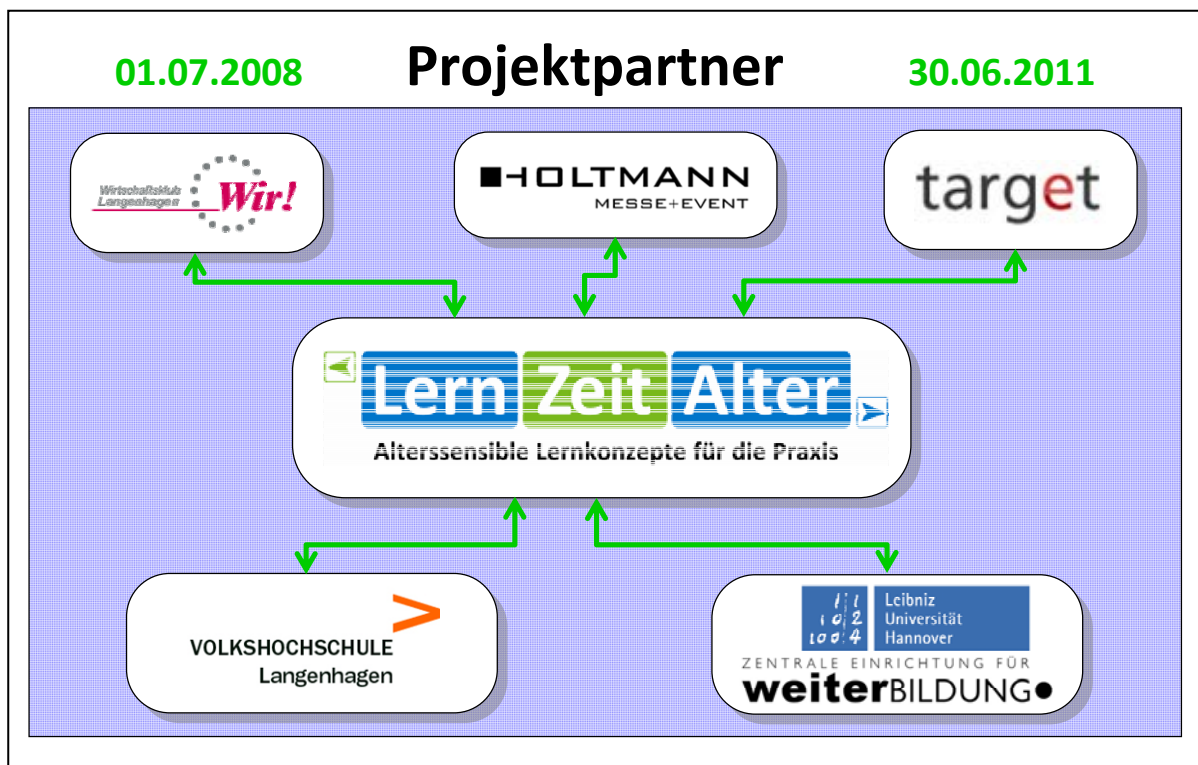
Projekt LernZeitAlter in den unterschiedlichen Themenbereichen der Lernmodule berücksichtigt, etwa bei der als Ressource zu verstehenden Lebens- und Berufserfahrung älterer und älter werdender Beschäftigter in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

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 die Projekt-Homepage 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 Förderung aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) bewerben, so dass für die dreijährige Laufzeit vom 01.07.2008 bis 30.06.2011 gesicherte Mittel für die Projektarbeit zur Verfügung stehen. Damit kann auch eine Zusammenarbeit der Projektpartner fortgesetzt werden, die schon im Vorgängerprojekt ExplorAging aufgenommen worden ist.

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

Auf der Grundlage der in der Anfangsphase entwickelten Organisationsstruktur und des Netzwerkes unter den Projektpartnern wurde die Projektarbeit im Jahr 2009 kooperativ und konstruktiv fortgeführt. Begleitend dazu fanden regelmäßige Treffen des Projektteams mit den Partnern von Volkshochschule Langenhagen, ZEW und Unternehmen statt.

Das erste Halbjahr 2009 war gekennzeichnet durch die Entwicklung und Konkretisierung der Lernmodule. Insgesamt acht Autorinnen und Autoren konnten für die Erstellung der Lernmodule verpflichtet werden. Der Austausch zwischen Autorinnen/Autoren und den Projektpartnern fand in den Konsortiumssitzungen des Projektes und in zwei Autorentreffen im Sommer 2009 statt. Ab Mitte Mai lagen die Lernmodule soweit vor, dass mit ihrer Bewerbung bei folgenden Partnern und Einrichtungen begonnen werden konnte:

- Wirtschaftsklub Langenhagen e.V. (Homepage und Wirtschaftsfrühstück)
- Verlinkungen der LernZeitAlter-Homepage mit Projektpartnern und Netzwerken (u.a. Logiline Systeme GmbH, Region Hannover, LINGA, IHK Hannover)
- Flyer und Plakate für die Lernmodule sowie Werbung in Programmheften von VHS Langenhagen und ZEW/Gasthörendenstudium
- Beitrag im Regionalfernsehen H 1
- Presseartikel (Nordhannoversche Zeitung, idw-online)
- Beteiligung an Netzwerktreffen und Tagungen

Um das Projekt besser publizieren zu können, wurde unter www.lernzeitalter.de eine eigene Projekt-Homepage eingerichtet, die auch die Funktion einer Informationsplattform übernehmen soll. Außerdem wurde ein Re-Design des Projektlogos und der Info-Flyer vorgenommen. Diese Maßnahmen sind positiv aufgenommen worden.

Das zweite Halbjahr 2009 war gekennzeichnet von der Durchführung von fünf Lernmodulen, die hier stichwortartig dargestellt werden sollen:

- *Lernmodul 1* ist erfolgreich verlaufen und von den Teilnehmenden positiv bewertet worden. Da es mehr Anmeldungen als Plätze gab, ist für das Frühjahr 2010 eine Neuauflage des Lernmoduls geplant. Damit wird das Projektziel der Dissemination (Verbreitung) der im Projekt LernZeitAlter erprobten Lernmodule durch Erwachsenenbildungsträger (hier die VHS Langenhagen) verfolgt.
- *Lernmodul 3* wurde im Einvernehmen mit Projektleitung, Dozent und Teilnehmenden nach dem ersten Termin abgebrochen, da sich der theoretische Einstieg für die anwesenden Teilnehmenden als nicht praktikabel erwies. Die Entscheidung, das Lernmodul abzubrechen wurde von allen Beteiligten als richtig und konsequent bewertet. Eine erneute Durchführung von Lernmodul 3 ist für den Herbst 2010 geplant. Das Konzept soll bis dahin in Zusammenarbeit mit dem Dozenten grundlegend überarbeitet werden.
- *Lernmodul 5* konnte mit 5 Teilnehmenden erfolgreich durchgeführt werden. Dafür stand der Seminarraum im Unternehmen Heuer & Co. zur Verfügung. Mehr Teilnehmende wären wünschenswert gewesen, doch kam es so zu einer intensiven Arbeit im Lernmodul.
- *Lernmodul 6* fand bis Ende Januar 2010 in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft Interkulturelle Pädagogik an der Leibniz Universität Hannover statt. Die gemeinsame Teilnahme von älteren Gasthörernden und jüngeren Studierenden mit unterschiedlichen Migrationshintergründen erwies sich als fruchtbar für eine intergenerative und interkulturelle Arbeit im Lernmodul.
- *Lernmodul 7* war konzeptionell in 4 Bausteine gliedert, die mit unterschiedlichen Teilnehmendenzahlen (zumeist ältere Ehrenamtliche) erfolgreich abgeschlossen werden konnten. Die Bausteine wurden von den Studentinnen durchgeführt, die sie im Sommersemester 2009 unter der Leitung von Ulrike Buchmann entwickelt hatten. Da Frau Buchmann länger erkrankt ist, konnte sie die Durchführung von Lernmodul 7 nicht begleiten. Die Studentinnen arbeiteten an der Durchführung mit großem Engagement. Die Projektleiterin Susanne Braun und eine Kollegin von der VHS Langenhagen begleiteten die Durchführung soweit als möglich, um die fehlende Lehrerfahrung der Studentinnen auszugleichen und trugen damit nachhaltig zum Erfolg bei.

Die durchgeführten und zukünftigen Lernmodule sind mit ihren Eckdaten in der Tabelle am Ende dieses Beitrags dargestellt.

Alle Lernmodule wurden (bzw. werden) mit einem Fragebogen evaluiert. Die Auswertung ist zurzeit in Arbeit.

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

- in einem Vortrag für ein Seminar des Instituts für Erwachsenenbildung der Leibniz Universität Hannover im Januar 2009
- bei zwei Treffen der Netzwerke und Projekte zum demografischen Wandel der Region Hannover im Februar und Juni 2009
- beim stadtbezirklichen Seniorennetzwerk der Stadt Hannover im August 2009
- beim Wirtschaftsfrühstück des Wirtschaftsklubs Langenhagen im September 2009
- bei der Job- und Weiterbildungsbörse der Handwerkskammer Hannover im Oktober 2009
- beim Generationen verbindenden Netzwerk im Dezember 2009

Anregungen aus den Diskussionen und Kontakten zu Partnern anderer Projekte wurden in die Entwicklung des Projektes LernZeitAlter und der Lernmodule mit aufgenommen. Da andere Projekte ähnliche Laufzeiten und Entwicklungsphasen haben, ergibt sich hier – wie auch schon im Jahr 2008 – die Herausforderung, Synergien zu nutzen und gleichzeitig für eine eigenständige Profilierung des Projekts LernZeitAlter zu sorgen.

Weitere Synergien wurden und werden genutzt, indem Thomas Bertram nicht nur Projektkoordinator für das Projekt LernZeitAlter ist, sondern auch Mitarbeiter des Gasthörenden- und Seniorenstudiums. Im Projektverlauf konnte dies besonders bei der Durchführung der Lernmodule und der zielgruppengerechten Ansprache der Älteren zum Tragen kommen.

Ausblick

Für das Frühjahr 2010 ist die Durchführung von drei weiteren Lernmodulen geplant (in der Tabelle grün markiert). Für die Bewerbung wird das Netzwerk, das sich im Jahr 2009 entwickelt und bewährt hat wieder aktiviert und weiter ausgebaut. In bewährter Zusammenarbeit wird damit fortgeführt und weiter entwickelt, was auch schon für das Projektjahr 2009 galt:

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

Internet: www.lernzeitalter.de

Übersicht der Lernmodule im Projekt LernZeitAlter							
Nr.	Titel	Thema	Autor/in / Dozent/in	Termin / Ort	Hauptzielgruppe	Teilnehmen	Status
1	Alterssensibles Lehren und Lernen	Wissenschaftliche Grundlagen für die Praxis des Lernens im Lebenslauf und seiner alter(n)s-bedingten Besonderheiten	Prof. Dr. Horst Siebert Dr. Dagmar Borchers	Fr 23., Sa 24.10.2009 Fr 15., Sa 16.01.2010 VHS Langenhagen	Lehrende in der Erwachsenenbildung	18	abgeschlossen, Wiederholung in Vorbereitung
2	Wachstumsmarkt „Generation 55+“?! – Welche Auswirkungen hat der demographische Wandel auf Marketing, Produkte und Dienstleistungen?	Wirtschaftliche Konsequenzen von Demografie und Alter(n) Schwerpunkt Marketing/Kunden (Außenperspektive)	Dipl.-Kffr. (FH) Marena Reimchen	Fr 23., Sa 24.04.2010 Fr 04., Sa 05.06.2010 Heuer & Co. Hausausbau GmbH	Geschäftsführung und Beschäftigte in KMU, Studierende, Bürger, VHS-Teilnehmende	-	in Vorbereitung
3	Personal- und Organisationsentwicklung für KMU – die Herausforderungen gesellschaftlichen Wandels meistern	Wie bleiben KMU im demografischen Wandel krisenfest und profitabel? Schwerpunkt Personal- und Organisationsentwicklung (Innenperspektive)	Dr. Andreas Becke	Fr 13., Sa 14.11.2009 Fr 22., Sa 23.01.2010 Flughafen Hannover-Langenhagen GmbH	Geschäftsführung und Beschäftigte in KMU	9	gestoppt, Neuausschreibung für Herbst 2010 geplant
4	Erfolgsfaktor Alter: Demografiebewusstes Management in KMU	Handlungsfelder und -möglichkeiten alter(n)sensibler Personalentwicklung in KMU Schwerpunkt Gesundheitsmanagement	Dipl.-Päd. Astrid Rimbach	Fr 05., Sa 06.03.2010 Fr 16., Sa 17.04.2010 ZEW	Beschäftigte und Geschäftsführung in KMU, berufliche Weiterbildung	-	in Vorbereitung
5	Erfolgreich führen – mit Menschen verschiedener Lebensalter im Betrieb	Die unterschiedlichen Stärken der Generationen zusammenbringen Schwerpunkt Führung, Mitarbeiterführung, Kommunikation	Ute Wahrmann	Mo 26.10., 09.11., 23.11.2009 Heuer & Co. Hausausbau GmbH	Geschäftsführung und Beschäftigte in KMU	5	abgeschlossen
6	Interkulturalität in der alternden Gesellschaft	Interkulturelle Perspektiven auf die Chancen und Herausforderungen des demografischen Wandels	Prof. Dr. Inci Dirim Dipl.-Päd. Sabine Bertram	Wintersemester 09/10 Leibniz Universität Hannover	Studierende beim Berufseinstieg, Personalverantwortliche, VHS-Teilnehmende	10	abgeschlossen
7	Lesen und gelesen werden – Literatur und Erfahrung (Bausteine I, II, III, IV A, IV B)	Lese-Erfahrung im Lebenslauf – Funktion, Biografie, Altersbilder, Perspektiven	Ulrike Buchmann M.A.	Do 17.09.2009 – 14.01.2010 VHS Langenhagen	Studierende beim Berufseinstieg, VHS-Teilnehmende	8-12	abgeschlossen
8	Unternehmenszukunft durch Konfliktmanagement	Wie kann man Konflikte zwischen den Generationen vermeiden oder bearbeiten?	RA Janet Greffin-Schwientek	Mi 24.02, 10.03, 14.04, 28.04.2010 VHS Langenhagen	Geschäftsführung und Beschäftigte in KMU	-	in Vorbereitung

7.14 Offene Hochschule Niedersachsen – OHN

Susanne Dräger, Dr. Martin Beyersdorf

Das Projekt der Leibniz Universität Hannover im Rahmen der Initiative „Offene Hochschule Niedersachsen“ (OHN) hat eine Laufzeit vom 1.7.2009 bis zum 31.12.2012. Es werden alle drei Kernziele der OHN

- a. Öffnung der Hochschulen für andere Zielgruppen durch spezielle Studienangebote für Berufstätige
- b. Erleichterung von Übergängen zwischen beruflicher und Hochschulbildung durch die Anrechnung von Kompetenzen
- c. Einbindung von Angeboten aus der Erwachsenen-/Weiterbildung in die Hochschulbildung

adressiert. Das Hauptziel dieses Vorhabens liegt darin, einen Weg für gewerblich Ausgebildete mit abgeschlossener Fort- oder Weiterbildung an die Hochschule zu ebnen, die keine klassische Hochschulzugangsberechtigung (das Abitur) vorzuweisen haben. Es sollen spezielle Studienangebote geschaffen werden, um die Hochschule auch für andere Zielgruppen neben den Schulabgängern mit Abitur zu öffnen und die Aufnahme eines Studiums attraktiv zu gestalten. Die Anrechnung ihrer beruflich erworbenen Kompetenzen erleichtert beruflich qualifizierten Studienbewerbern und -bewerberinnen nicht nur den Übergang vom Berufsleben an die Universität; sie schafft auch während des Studienverlaufs Freiräume, um Defizite aufzuarbeiten und Kenntnisse in Bereichen mit unzureichendem Vorwissen zu vertiefen. Um dies zu realisieren, sollen nicht nur universitätsinterne Lehrveranstaltungen mit einbezogen werden, sondern schwerpunktmäßig Angebote aus der Erwachsenen-/Weiterbildung, wobei Einrichtungen aus diesen Bereichen das Projekt unterstützen.

Damit die Bundesrepublik Deutschland weiterhin international wettbewerbs- und damit zukunftsfähig sein kann, muss der Mehrbedarf an Höherqualifizierung gedeckt werden. Gleichzeitig sind den mit einer zunehmend alternden Gesellschaft verbundenen zusätzlichen Herausforderungen zu bewältigen. Damit die Gesellschaft dies leisten kann, ist eine Umstrukturierung des gesamten Bildungssystemkomplexes erforderlich. Ein wichtiger Aspekt ist hierbei die Erhöhung der Durchlässigkeit der unterschiedlichen Bildungssysteme. Auf diese Weise soll die Anzahl der Hochschulabsolventen und -absolventinnen und damit zugleich der verfügbaren Fachkräfte erhöht werden. Dies bedeutet, dass eine größere Vielfalt in die Zugangsmöglichkeiten zur Hochschule zu bringen ist. Die im Zuge des Bologna-Prozesses formulierte Forderung nach lebenslangem Lernen erfordert die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen, i.e. eine Umgestaltung der Bildungs-

landschaft derart, dass eine Auflösung der Abgrenzung der unterschiedlichen Bildungsbereiche herbeigeführt wird.

Gemäß §18 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) ist die Zulassung von Personen mit abgeschlossener Techniker- oder Meisterausbildung bzw. Ausbildung zur Technikerin/Meisterin die rechtens und somit die rechtliche Grundlage für das Anrechnungsvorhaben gelegt. In einem Vorgängerprojekt wurde ein Konzept für die Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf ein Hochschulstudium entwickelt, das seit dem Wintersemester 2008/2009 an zwei Testkandidaten im Studiengang Maschinenbau erprobt wird. Als problematisch erwies sich bei der praktischen Durchsetzung des Vorhabens, der Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf ein Studium an der Leibniz Universität Hannover, bislang der §6 Absatz (2) der Prüfungsordnung für Maschinenbaustudiengänge. Dort heißt es: „Studienzeiten, Studienleistungen einschließlich berufpraktischer Tätigkeiten und Prüfungsleistungen in einem anderen Studiengang werden auf Antrag angerechnet, soweit die Gleichwertigkeit festgestellt ist. *Ausgenommen sind diejenigen Studienzeiten, Studienleistungen einschließlich berufpraktischer Tätigkeiten und Prüfungsleistungen, die bereits für die Erlangung der Zugangsvoraussetzungen abgeleistet wurden.* [...]“ Eine noch für das laufende Jahr 2009 angekündigte Neufassung des NHG wird Regelungen vorsehen, wie die Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf ein Hochschulstudium in die Prüfungsordnungen zu integrieren ist und somit die praktische Umsetzung und Etablierung dieses Projektvorhabens erleichtern.

Das vorliegende Projekt greift spezifische Aspekte der skizzierten Thematik technischer Bildungsgänge auf, indem zukunftsbezogene Möglichkeiten der Kooperation zwischen betrieblicher und hochschulischer Weiterbildung sowie der Erwachsenenbildung entwickelt werden sollen. Vorrangig erreicht werden sollen

- eine Erhöhung der Bildungsgerechtigkeit, indem talentierten Berufstätigen aus technischen Arbeitsfeldern Zugänge in den akademischen Bildungsbereich eröffnet und dabei berufliche Kompetenzen anerkannt werden. Durch die Erhöhung der Durchlässigkeit im Bildungssystem können bisher verborgene Bildungspotentiale für hochqualifizierte technische Bildungsgänge sowie zukünftige Arbeitsbereiche erschlossen werden;
- eine Erhöhung der Geschlechtergerechtigkeit, indem spezielle Lernmöglichkeiten geprüft werden, um berufstätige, technikbegabte Frauen gezielter als bisher für ein technisches Studium zu motivieren;
- die Entwicklung spezifischer Kooperationsformen zwischen betrieblicher und hochschulischer Weiterbildung sowie der Erwachsenenbildung, die ermöglichen, qualifizierte Berufstätige zu erkennen, sie gezielt in Weiterbildungsprogramme zu „lotsen“ und somit den individuellen Zugang zu hochschulischen Bildungsangeboten zu eröffnen;

- Förderung der akademischen Personalentwicklung in den Hochschulen, um Professorinnen und Professoren für die Thematik der „Offenen Hochschule“ zu sensibilisieren und das häufig in den ingenieurwissenschaftlichen Bereichen zu beobachtende Bildungsverständnis der Wissensorientierung um die Perspektive der Lernerorientierung zu erweitern;
- Verbesserung der Interaktionen insbesondere zwischen den Hochschulen, betrieblichen Weiterbildungen, Metallarbeitgebern und Metallgewerkschaften sowie Aufbau eines regelmäßigen Erfahrungsaustausches zwischen den Akteuren.

Projektpartner sind das Institut für Mikrotechnologie (imt), die ZEW, die LZH Laser Akademie und die FH Hannover. Es gibt eine enge Zusammenarbeit mit der nds. Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (AEWB) sowie den örtlichen Einrichtungen der Erwachsenenbildung.

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)
- Kontaktstudienprogramme (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 dadurch 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.“

8.3 Zielvereinbarungen 2009 zwischen Präsidium und ZEW

I. Implementierung der neuen Organisationsstruktur

Beschreibung des Ziels

„Die ZEW wird die Implementierung der vier Abteilungen insbesondere durch eine Modifikation ihrer Ordnung und der Zusammensetzung ihres Beirats vornehmen. Der Arbeitsbereich „Fortbildung für Lehrer“ wird strukturell zunächst nicht detailliert ausgestaltet, da er in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Lehrerbildung (nach dessen Neustrukturierung) zu erarbeiten ist.“ (Zielvereinbarung vom Mai 2009)

Messung der Zielerreichung

„Die ZEW wird dem Präsidium bis zum 30. September 2009 einen Bericht vorlegen, der u.a. die Einleitung von konkreten Maßnahmen zur Restrukturierung zum Gegenstand hat.

Für den Bereich „Fortbildung für Lehrer“ wird die ZEW bis zum 31. Dezember 2010 ein Konzept vorlegen, das in Kooperation mit dem Zentrum für Lehrerbildung erarbeitet wurde.“ (ebd.)

Eingeleitete und realisierte Maßnahmen

1. Überarbeitung der Ordnung

Abstimmung mit der Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung und dem Präsidialstab sowie Prüfung durch das Dezernat 1. Ziel ist die klarere interne Gliederung der in den letzten Jahren deutlich gewachsenen ZEW: Eingliederung von Career Service und eLearning Service Abteilung sowie Aufnahme des Zentrums für Schlüsselkompetenzen. Hinzu kommen die Verschlinkung des Beirats sowie seine Ausrichtung auf strategische Beratung.

Bei der Auswahl der Beiratsmitglieder ist die fachliche Breite der Leibniz Universität, die Nähe zur Weiterbildung und die Zugehörigkeit zu den Statusgruppen zu berücksichtigen.

→ Ordnung ist überarbeitet, Anlage 1

2. Die ZEW in der Hochschulstruktur

Schaubild zur Einbindung der ZEW

→ ist erstellt, Anlage 2

Gliederung der ZEW

Auf der Basis der Arbeitsberichte der ZEW wurde ein Organigramm erstellt und die Ressourcen (zentral, Zweit- und Drittmittel) wurden zugeordnet. Die Abteilungen sind einheitlich gegliedert mit Abteilungsleitungen, die für die entsprechenden Bereiche auch die sachliche Verantwortung übernehmen (Zeichnung „sachlich richtig“).

→ ist erfolgt, s. Anlage 3 und 4

3. Aufgaben der Abteilungen und Profil

4.1 Wissenschaftliche Weiterbildung (wWB)

→ Profilentwicklung s. II.

4.2 Career Service & Z. f. Schlüsselkompetenzen (CS, ZfSK)

→ Kein Handlungsbedarf; Überarbeitung ist erfolgt mit Leitungswechsel zum 1.1.2009 (Beurlaubung von Frau Richter)

- Karriereberatung
- Bewerbungshilfen
- Kontaktangebote zu Arbeitgebern
- Austausch mit dem Arbeitsmarkt / Netzwerke
- Schlüsselkompetenzen
 - Veranstaltungen
 - Beratung
- Qualifizierungsprogramme

4.3 eLearning Service Abteilung (elsa)

→ Kein Handlungsbedarf; Profil gemäß Beschlüssen des Präsidiums zur Einrichtung in der ZEW zum 1.7.2008 und zur eLearning-Strategie (26.3.2008)

- Beratung und Schulungen
- Stud.IP, ILIAS
- Medientechnik, Video, Vorlesungsaufzeichnungen/Podcasts
- Erstsemestertage
- eLearning Service (Telefonsupport/Helpdesk)
- elektronische Prüfungen

4.4 Lehrer/innen-Fortbildung (LFB)

→ Handlungsbedarf nach Restrukturierung des Zentrums für Lehrerbildung (ZfL); Vorlage erfolgt zum 31.12.2010

Die Kooperationsstelle Hochschulen & Gewerkschaften für die Region Hannover-Hildesheim ist der ZEW zugeordnet.

→ Kein Handlungsbedarf nach Evaluation von Prof. Ridder und anschließender Profilschärfung

4. Interne Organisation

Die neue Struktur ist intern abzubilden.

→ Die Tätigkeitsdarstellungen der (Abteilungs-) Leitungen wurden überprüft und angepasst. Alle weiteren Veränderungen werden laufend eingearbeitet; Personaltableau s. Anlage 4.

5. Externe Sichtbarmachung der Struktur

→ Überarbeitung Internetauftritt inkl. eMail-Adressen

In Vorbereitung ist eine gemeinsame Startseite der vier Abteilungen der ZEW.

Umsetzungsreif sind die neuen Bezeichnungen der eMail-Adressen:

- name@wwb.zew.uni-hannover.de

- name@cs.zew.uni-hannover.de

- name@elsa.zew.uni-hannover.de

- name@lfb.zew.uni-hannover.de

II. Strategieentwicklung für die Abteilung „Weiterbildung“

Beschreibung des Ziels

„Die ZEW wird eine Bestandsaufnahme und Strukturierung der gesamten Weiterbildungstätigkeiten der Leibniz Universität Hannover vornehmen. Darauf aufbauend wird sie eine Strategie mit entsprechenden Prioritätensetzungen der nächsten fünf Jahre für die Abteilung „Weiterbildung“ der ZEW vorlegen. Diese Strategie umfasst insbesondere ein Konzept für ein Service- und Beratungsangebot an die Fakultäten zur Einrichtung von Weiterbildungsstudiengängen (insbes. nicht konsekutive Masterstudiengänge) und ein Konzept für die Neuausrichtung und Profilierung des niederschweligen Kursangebotes der ZEW.“ (Zielvereinbarung vom Mai 2009)

Messung der Zielerreichung

„Die ZEW wird dem Präsidium bis zum 30.09.2009 ein detailliertes Strategiepapier für die Tätigkeit der Abteilung Weiterbildung vorlegen.“ (ebd.)

Eingeleitete und realisierte Maßnahmen

1. Bestandsaufnahme wissenschaftliche Weiterbildung der Leibniz Universität

→ liegt vor, Anlagen 5 (Studiengänge und Zertifikatskurse) und 6 (Weiterbildungsprogramme der ZEW)

Die Stärken liegen in einem breiten niederschweligen Angebot unterhalb von weiterbildenden Studiengängen (Master). Die Angebote werden zentral auf der Internetseite der Leibniz Universität dargestellt (<http://www.uni-hannover.de/de/weiterbildung/index.php>). Schwächen liegen in der hohen Dezentralität der Angebote und daraus folgend der geringen Abstimmung zwischen den Angeboten. Darüber hinaus gibt es kein einheitliches Berichtssystem, welches die Leistungen differenziert dokumentiert. Zurzeit erarbeitet das Prüfungsamt mit der ZEW und relevanten Weiterbildungsanbietern den Servicesteckbrief für eine Weiterbildungsdatenbank für die gesamte

Universität. Über die Umsetzung soll in Kürze entschieden werden. Die Weiterbildungsdatenbank bietet eine sehr gute Grundlage für ein Monitoring und die engere Abstimmung der Angebote.

Unverzichtbar ist die weitergehende Eingliederung der niederschweligen Weiterbildungsangebote in die Bologna-Struktur (Modularisierung, Verpunktung, Beschreibung des Learning Outcome als Kompetenzen). Es ist empfehlenswert, die Informationen für die Studiendekaninnen und -dekane entsprechend zu ergänzen (vgl. <http://www.uni-hannover.de/de/service/intern/studiengangsplanung/index.php>).

Wünschenswert sind Anreizstrukturen für die Entwicklung und Realisierung von Weiterbildungsmastern und kleineren modularisierten Formaten sowie die Öffnung für nicht traditionelle Studierende, insbes. Berufstätige; dazu bietet die Beteiligung der Leibniz Universität Hannover an der „Offenen Hochschule Niedersachsen (OHN)“ wie auch die Öffnung des NHG sehr gute Möglichkeiten. Weitere Anreize können gegeben werden durch die Unterstützung bei der Entwicklung von WB-Mastern (z.B. Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fakultäten unter Mitwirkung der ZEW, Vergabe eines Weiterbildungspreises) und bei der Durchführung (z.B. Anteile des Lehrdeputats, Services der Weiterbildungsabteilung der ZEW).

2. Aktuelles Angebotsprofil der Abteilung wissenschaftliche Weiterbildung (wWB)

A. Service für Fakultäten und Institute

- Beratung in allen Fragen der wissenschaftlichen Weiterbildung
- Geschäftsstelle für die Durchführung von Zertifikatskursen und Weiterbildungsprogrammen der Fakultäten/Institute

B. Weiterbildungsangebote

- Zertifikatskurse und Weiterbildungsprogramme für Wirtschaft & Gesellschaft
- Gasthörendenstudium
- Universitäre Seminarurse
- EU-Projekte insbes. zur Förderung der regionalen Entwicklung und von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

Strategische Aufstellung der Abteilung wWB

Die Abteilung wWB richtet sich strategisch aus

- an dem Paradigma des lebenslangen Lernens, das nunmehr im Frühjahr des Jahres 2009 (vgl. BMBF 2009) auch auf der Bologna-Nachfolgekonzferenz in Leuven zentral positioniert wurde und
- am Konzept der Offenen Hochschule (MWK Niedersachsen und BMBF).

Die Weiterbildungsangebote werden präsentiert im Modell des lebenslangen Lernens von Sommeruniversitäten (Übergang Schule-Universität) über Angebote für Berufstätige bis hin zum Seniorenstudium. Im Rahmen der Offenen Hochschule werden die Angebote bolognagerecht überarbeitet und es werden organisatorische Strukturen für die kompetenzbasierte Anerkennung vorgängigen Lernens konzeptioniert und erprobt in enger Kooperation mit dem Präsidialstab (insbes. Kompetenzprojekt), der Universitätsverwaltung (insbes. Dezernat 6: Zulassung und Prüfung) und den Fakultäten (Fachlichkeit).

Ausrichtung der niederschweligen Weiterbildungsangebote:

- Darstellung der Weiterbildungsangebote entlang der Linie des lebenslangen Lernens (Umsetzung im Jahr 2010 mit der neuen Internetpräsenz der ZEW)
- Überführung ausgewählter Weiterbildungsprogramme und Zertifikatskurse in die Bolognastruktur (Modularisierung) unter Berücksichtigung der folgenden Kriterien: Bezeichnung des Angebotsformats, Zugang/Zulassung, Regelung, Umfang, Struktur, Abschluss und Durchlässigkeit. Damit können diese Angebote abschließend auch von anderen Studiengängen genutzt werden. Besonders geeignet erscheinen die Weiterbildungsprogramme Management in Non-Profit-Organisationen, Business Coaching, Kulturmanagement und Schlüsselkompetenzen.

Die Umsetzung erfolgt schrittweise:

- 2010: Kompetenzermittlung und Modularisierung der Angebote
- 2011f.: Erprobung und Evaluation
- spätestens ab 2013ff.: Bereitstellung der Module für die Einbeziehung in Studiengänge

Ausrichtung des Gasthörenden- und Seniorenstudiums

- Mit der stärkeren Strukturierung der Bachelor- und Masterstudiengänge ist weniger Platz für die Öffnung von Veranstaltungen für Gasthörende. Die zuständigen Lehrenden geben zunehmend weniger Plätze aus ihren Veranstaltungen frei. Dieses Vorgehen sichert ab, dass die ‚grundständig‘ Studierenden immer Vorrang haben.

Die ZEW verstärkt das Angebot von Eigenveranstaltungen mit Lehrenden der Leibniz Universität und geeigneten Gastreferent/innen für die Gasthörenden, gerade auch mit ehemaligen Lehrenden der Universität.

Diese Veranstaltungen sollen im Gegenzug auch von den ‚grundständig‘ Studierenden besucht werden können. Dies sichert weiterhin das intergenerative Lernen an unserer Universität.

Ausrichtung des Services für die gesamte Universität

- Aufbau und Erprobung einer Koordinierungsstelle für die Anerkennung vorgängigen Lernens im Rahmen des Förderprogramms des Nds. MWK zur „Offenen Hochschule Niedersachsen“ (Laufzeit bis zum 31.12.2012): „Im Rahmen des OHN-Projektes bereitet die ZEW die Einsetzung eines Servicecenters für die Anerkennung vorgängig erworbener Kompetenzen vor. Ziel ist Schaffung und Verankerung einer einheitlichen und sichtbaren Struktur für die Gestaltung der Anerkennungsprozesse. Die ZEW soll zuständig werden für die organisatorischen Abläufe, die fachliche Zuständigkeit liegt bei den Fakultäten“ (bewilligter Antrag, S. 3).

Es werden drei Ziele verfolgt:

- Öffnung der Hochschulen für andere Zielgruppen durch spezielle Studienangebote für Berufstätige,
- Erleichterung von Übergängen zwischen beruflicher und Hochschulbildung durch die Anrechnung von Kompetenzen,
- Einbindung von Angeboten aus der Erwachsenen-/Weiterbildung in die Hochschulbildung.

Das Hauptziel dieses Vorhabens liegt darin, einen Weg für gewerblich Ausgebildete mit abgeschlossener Fort- oder Weiterbildung an die Hochschule zu ebnen, die keine klassische Hochschulzugangsberechtigung (das Abitur) vorzuweisen haben. Es sollen spezielle Studienangebote geschaffen werden, um die Hochschule auch für andere Zielgruppen neben den Schulabgängern mit Abitur zu öffnen und die Aufnahme eines Studiums attraktiv zu gestalten. Die Anrechnung ihrer beruflich erworbenen Kompetenzen erleichtert beruflich qualifizierten Studienbewerbern und -bewerberinnen nicht nur den Übergang vom Berufsleben an die Universität; sie schafft auch während des Studienverlaufs Freiräume, um Defizite aufzuarbeiten und Kenntnisse in Bereichen mit unzureichendem Vorwissen zu vertiefen.

- Konkretisierung der Weiterbildungsstrategie der Leibniz Universität insbes. im Hinblick auf die Formate der Angebote nach dem folgenden Muster; Ziel ist eine einheitliche Fassung und Darstellung (auch: Bezeichnung) der Weiterbildungsangebote, um ein höheres Maß an Transparenz zu schaffen und die Anschlussfähigkeit zu erhöhen. (vgl. insgesamt Anlage 7)

<i>Kriterium</i>	<i>Format</i>
<i>Bezeichnung des Angebotsformats</i>	<i>z.B. Weiterbildendes Zertifikatsstudium</i>
<i>Zugang / Zulassung</i>	<i>z.B. Zielgruppenorientiert, mind. 1 Jahr Berufstätigkeit</i>
<i>Regelung</i>	<i>z.B. Zulassungs-, Studien- und Prüfungsordnung der Hochschule</i>
<i>Umfang</i>	<i>z.B. 12 bis 60 Leistungspunkte</i>
<i>Kompetenzen</i>	<i>gemäß Bolognavorgaben</i>
<i>Struktur</i>	<i>z.B. Curricular festgelegtes, modularisiertes Programm; Modulgröße i.d.R. jeweils 4-6 LP oder ein Vielfaches davon</i>
<i>Abschluss</i>	<i>z.B. Zertifikat mit diploma supplement, Vergabe von Leistungspunkten und gegebenenfalls eines Titels</i>

<i>Durchlässigkeit</i>	<i>z.B. Module in affinem (weiterbildenden) Masterstudiengang anerkannt</i>
------------------------	---

- Gespräche mit allen Fakultäten zur Anregung weiterbildender Masterstudiengänge für die Gewinnung exemplarischer Fälle der Studiengangsentwicklung mit diesen möglichen Leistungen der Abteilung wWB: Bedarfsanalysen, Programmplanung, didaktisch-methodische Beratung, Organisation der Anerkennung vorgängigen Lernens, Kontaktherstellung und Vermittlung von Dozentinnen und Dozenten, Weiterbildungs- und Lernberatung, Finanzierungsberatung, Veranstaltungsmanagement, Evaluation. Als Umsetzungsbeispiel erscheint der geplante Weiterbildende Master Arbeitswissenschaft sehr geeignet. Das Institut interdisziplinäre Arbeitswissenschaft ist informiert und interessiert.

Bei diesen Aktivitäten zur strategischen Aufstellung der Abteilung wWB ist zu berücksichtigen, dass für diese Abteilung in der ZEW insgesamt eine Stelle aus dem Budget der Leibniz Universität zur Verfügung steht, die auch mit weiteren Aufgaben belegt ist (s. Anlage 3).

Anlagen

Anlage 1: Entwurf der Ordnung der ZEW

(Entwurf der) Ordnung der Zentralen Einrichtung für Weiterbildung (ZEW) der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover

§ 1 Bezeichnung und Eingliederung in die Leibniz Universität Hannover

- (1) Die Zentrale Einrichtung für Weiterbildung ist eine zentrale Einrichtung der Leibniz Universität Hannover (gemäß NHG § 36 Abs. 2 und der Grundordnung der Leibniz Universität § 5 Abs. 1).
- (2) Sie trägt die Bezeichnung "Zentrale Einrichtung für Weiterbildung (ZEW)".

§ 2 Gliederung und Aufgaben

- (1) Die Zentrale Einrichtung für Weiterbildung gliedert sich in vier Bereiche:

1. Wissenschaftliche Weiterbildung
2. Career Service und Zentrum für Schlüsselkompetenzen
3. eLearning Service Abteilung
4. Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer

- (2) Die Aufgaben der Zentralen Einrichtung für Weiterbildung ergeben sich aus § 3 Abs. 1 NHG sowie der Weiterbildungsstrategie der Leibniz Universität Hannover. Dazu gehören insbesondere:

1. Wissenschaftliche Weiterbildung
Konzeptionierung und laufende Weiterentwicklung der Weiterbildungsstrategie und der Weiterbildungsangebote der Leibniz Universität Hannover, Service und Beratung für die Fakultäten zur Weiterbildung, Durchführung eigener Weiterbildungsangebote
2. Career Service und Zentrum für Schlüsselkompetenzen
Konzeptionierung und Durchführung eines Angebots für Studierende zur Berufsvorbereitung, Berufsbefähigung und Karriereplanung sowie Angebote im Bereich von Schlüsselkompetenzen für die Fakultäten
3. eLearning Service Abteilung – elsa
Konzeptionierung und Durchführung von eLearning-Angeboten, Service und Beratung für die Fakultäten
4. Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer
Konzeptionierung und Durchführung von Angeboten der Lehrerfortbildung in enger Abstimmung mit

dem Zentrum für Lehrerbildung sowie in Kooperation mit den zuständigen Einrichtungen des Landes Niedersachsen.

(3) Die ZEW legt dem Präsidium jährlich einen Arbeitsbericht vor, der auch Aussagen über die strategische Ausrichtung der Arbeit enthält.

§ 3 Beirat

(1) Das Präsidium bestimmt einen Beirat für die ZEW, dem vier Professorinnen oder Professoren oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter angehören; hinzu kommt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus der MTV-Gruppe. Die Zusammensetzung soll die fachliche Breite und die Weiterbildungsaktivitäten der Leibniz Universität berücksichtigen. Die Mitglieder werden für zwei Jahre gewählt. Wiederwahl ist möglich.

(2) Den Vorsitz führt als weiteres Mitglied die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident für Lehre, Studium und Weiterbildung.

(3) Der Beirat gibt der ZEW Empfehlungen zur Schwerpunktbildung ihrer Tätigkeit, zur Kooperation innerhalb der Leibniz Universität und mit externen Partnern. Er nimmt Stellung zur strategischen Ausrichtung der ZEW. Der Beirat kann zum jährlichen Bericht der ZEW eine Stellungnahme abgeben.

§ 4 Organisation

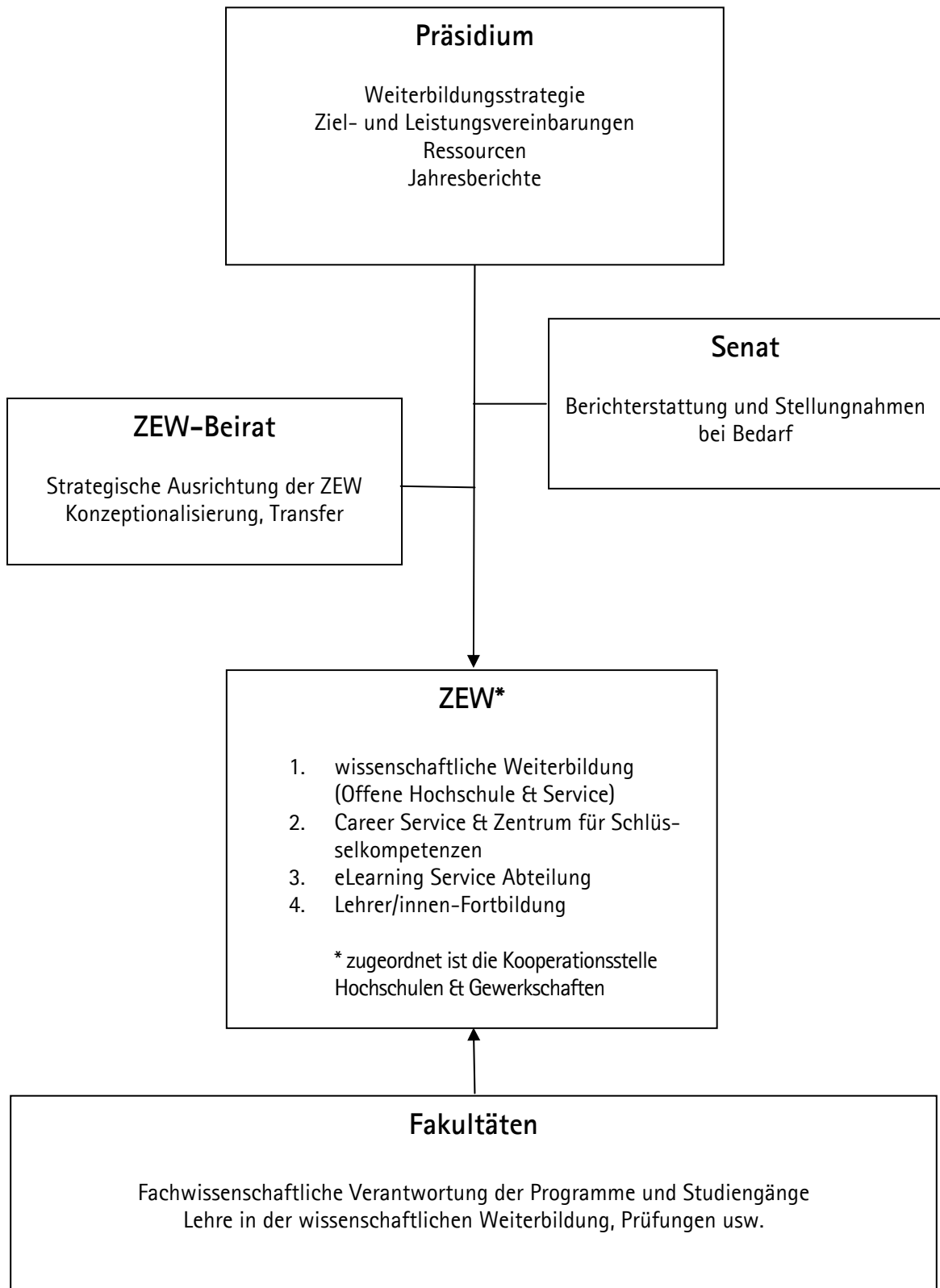
(1) Die Leitungsstelle der ZEW wird nach Anhörung des Beirats vom Präsidium besetzt.

(2) Die Leiterin bzw. der Leiter ist Vorgesetzte bzw. Vorgesetzter des zur ZEW gehörenden Personals und führt die Geschäfte der Einrichtung.

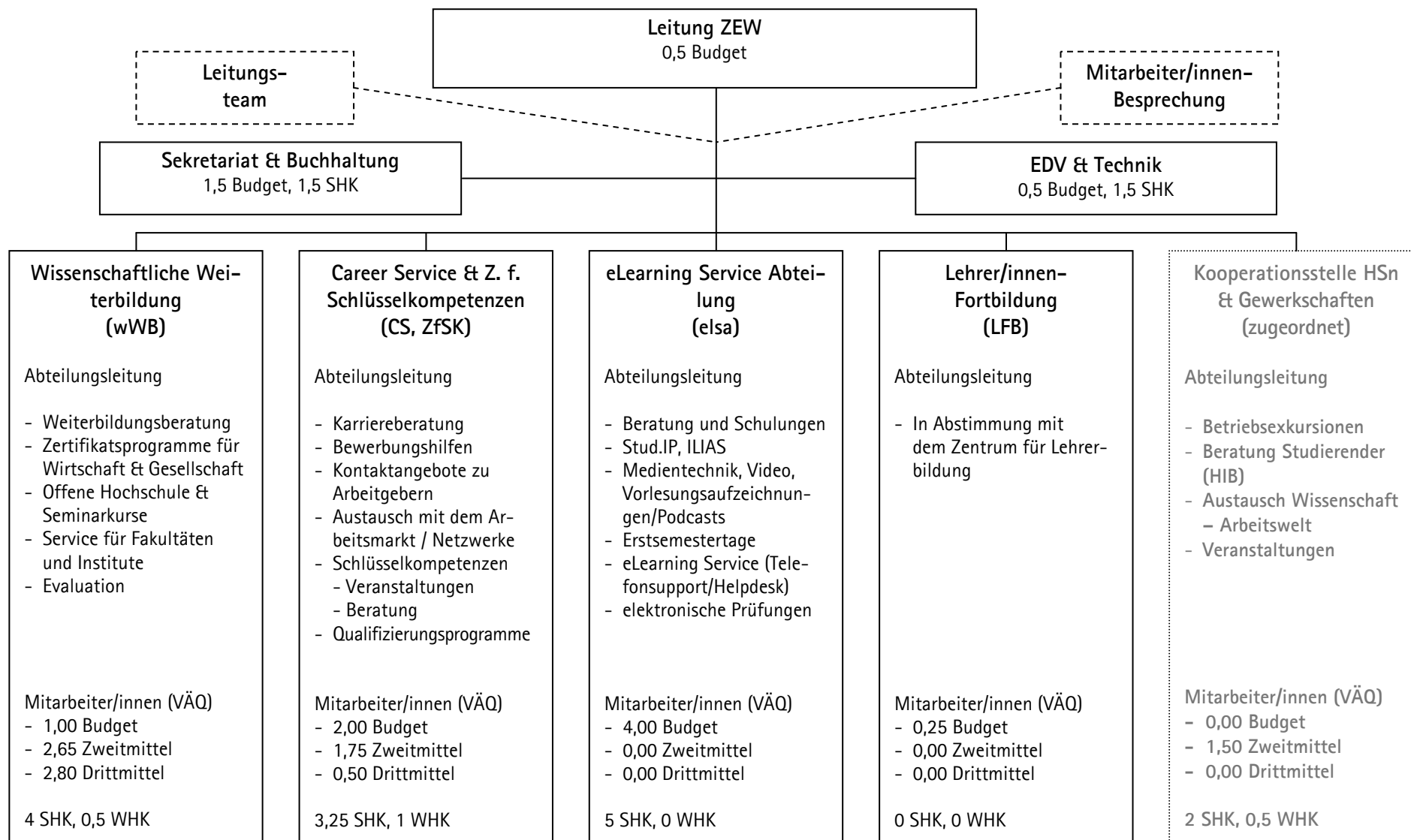
§ 5 Inkrafttreten

(1) Die Ordnung tritt am Tage nach der hochschulöffentlichen Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover in Kraft.

Anlage 2: Schaubild zur Einbindung der ZEW



Anlage 3: Gliederung der ZEW in Abteilungen



Anlage 4: Arbeitsbereiche und Personal der ZEW (Stand: 9/2009)

ZEW	Budget, Drittmittel, Studienbeiträge
Dr. Beyersdorf, Martin (Leitung)	B
Blanke-Kreft, Beate (Buchhaltung)	B
Cordts, Silke (Sekretariat)	B
Rieger, Andreas (EDV/Technik)	B
Wissenschaftliche Weiterbildung	
Dr. Beyersdorf, Martin	B
Dr. Wegehaupt-Schneider, Ingeborg (Seminarkurse)	B
Dräger, Susanne (Seminarkurse)	D
Hellmann, Eva (Seminarkurse)	D
Volmer, Gabriele (Gasthörer- und Seniorenstudium, GHS)	D
Bertram, Thomas (GHS)	D
Köllner, Frederick (GHS)	D
Orzol, Britta (Projekte in der Weiterbildung)	D
Salzwedel, Verena (Kulturmanagement)	D
Manns, Haide (Offene Uni für Frauen)	D
Career Service (CS), Zentrum für Schlüsselkompetenzen (ZfSK)	
Vanden Hoeck, Martina	B
Reale, Mirjam	B
Engel, Kerstin (CS/ZfSK)	B / S
List, Melanie (CS)	D
Pfeifer, Margit (CS, Mit Leibniz zu Bahlsen)	B
Eichhorn, Peter (ZfSK)	S
Bozkurt, Nevin (ZfSK)	S
Peña de Breidbach, Denisse (ZfSK, WHK)	S
Lehrerfortbildung	
Dräger, Susanne	B
eLearning Service Abteilung – elsa	
Kater, Cornelis (Koordination der Services)	B
Krüger, Marc (Didaktik)	B
Kösling, Arne W. (Programmierung)	B
Arslaner, Abdülhamid (Medientechnik)	B
Kooperationsstelle Hochschule & Gewerkschaften	
Pape, Klaus	B
Dr. Borchers, Dagmar	B
Kempa, Karolina	D
Rose, Simone (Hochschulinformationsbüro, HIB)	D
Plewe, Ines (Verwaltung)	B

Zusammenstellung der Weiterbildungsstudiengänge und -programme der Leibniz Universität Hannover

Es gibt sechs **Studiengänge** mit Abschluss:

1. Wasser und Umwelt (Master)
2. Geotechnik und Infrastruktur im Bauingenieurwesen und in der Geodäsie (Master)
3. International Horticulture (Master)
4. European Studies (Master)
5. Europäische Rechtspraxis (Magister, LL.M)
6. Informationstechnologierecht und Recht des geistigen Eigentums (LL.M)

Ebenso gibt es sechs **Zertifikatsangebote**:

1. Arbeitswissenschaften
2. Wasser und Umwelt
3. Konstruktiver Ingenieurbau
4. Kautschuktechnologie
5. Ästhetische Bildung
6. Integrative Lerntherapie

Insbesondere in der Tradition der Universitären Seminarkurse (Sk) hat die ZEW zahlreiche **Weiterbildungsprogramme** aufgelegt:

1. Praxisorientiertes Studienprogramm für ein freiwilliges bürgerschaftliches Engagement – Profile
2. Studienprogramm Kulturwissenschaften (im Gasthörer- und Seniorenstudium)
3. Offene Universität für Frauen (teilweise als Sk)
4. Kontaktstudium Supervision – Organisation – Beratung
5. Business Coaching (EU) (Sk)
6. Changemanagement (Sk)
7. FrauenAkademie (Sk)
8. Interkulturelle Beratungskompetenz und Mediation (Sk)
9. Kollegiale Beratung (Sk)
10. Kontaktstudium Coaching (Sk)
11. Kontaktstudium Psychodrama (Sk)
12. Kontaktstudium Supervision / Praxisberatung (Sk)
13. Management in Non-Profit-Organisationen
14. Schlüsselqualifikationen SQ
15. Unica Frauenstudien
16. Life/Work Planning – Berufsplanung und vernetztes Denken
17. Theaterpädagogische Fortbildung für pädagogische Berufsgruppen
18. Weiterbildungsprogramm Kulturmanagement
19. Mediation in drei Bausteinen (Sk)

Für die Studiengänge wird offenbar in einem hohen Umfang das vorhandene Lehrdeputat genutzt; zudem gibt es sehr unterschiedliche Kalkulations- und Geschäftsmodelle.

Studiengang	Entgelt/Semester
Geotechnik und Infrastruktur	400 € zzgl. Verwaltungs- und Sozialgebühren
Konstruktiver Ingenieurbau	zwischen 200 und 450 € pro Kurs zzgl. Verwaltungs- und Sozialgebühren
Wasser und Umwelt	zwischen 400 und 690 € pro Kurs zzgl. Verwaltungs- und Sozialgebühren
Water Resources and Environmental Management	500 € zzgl. Verwaltungs- und Sozialgebühren
International Horticulture	400 € zzgl. Verwaltungs- und Sozialgebühren
Kautschuk-Technologie	3.850 € zzgl. MWSt. (keine weiteren Angaben)
IT-Recht und Recht des geistigen Eigentums	1.500 € zzgl. Verwaltungs- und Sozialgebühren
Europäische Rechtspraxis	600 € zzgl. Verwaltungs- und Sozialgebühren
Arbeitswissenschaft	150 € zzgl. Verwaltungs- und Sozialgebühren

Bei den Zertifikatsangeboten zeigt sich eine Schrumpfung des Angebots in Bezug auf die Anzahl. Bis auf Integrative Lerntherapie handelt es sich im Bestand um ältere Angebote. Im Rahmen des Bologna-Prozesses bietet sich eine modulare Struktur an; dies wird bei Umwelt und Wasser erfolgreich umgesetzt – auch für Teilnehmende, die (noch) keine Hochschulzugangsberechtigung haben. Das teuerste Angebot ist Kautschuktechnologie (ca. 7.700 €, Dauer ein Jahr), gefolgt von Lerntherapie (ca. 7.500 €, Dauer 3,5 Jahre). Im Vergleich zu den Studienangeboten zeigt sich häufig ein höherer Preis für die Teilnehmenden, da die veranstaltungsbezogenen Kosten bei diesen Angeboten aus den Entgelten zu finanzieren sind. Bei dem Volumen des Angebots zeigt sich die besondere Bedeutung des Weiterbildungsstudiums Arbeitswissenschaften; seit Bestehen wurden über 1.000 Zertifikate vergeben – insgesamt haben ca. 5.500 Teilnehmende das Angebot genutzt; der Umfang beträgt 540 Stunden in zwei bis vier Jahren; mit einem TN-Entgelt von 150 € liegt es an der unteren Grenze der Kosten der Zertifikatsangebote. Bei den Zertifikatsangeboten zeigt sich ein starker Praxisbezug über die Kooperation mit Verbänden und die höhere Anzahl der lehrenden Praktiker/innen (ausgewählt nach den Standards der Lehrbeauftragung).

Die Weiterbildungsprogramme der ZEW haben ihren Schwerpunkt bei den Geistes- und Sozialwissenschaften. Sie wurden und werden überwiegend in enger Kooperation mit der Philosophischen Fakultät entwickelt und umgesetzt. Da die veranstaltungsbezogenen Kosten aus den Teilnahmeentgelten finanziert werden, sind sie verhältnismäßig am höchsten (zwischen 1.000 und 2.000 € für ein Angebot mit ca. neun Monaten).

Aktuell werden nicht alle 19 Weiterbildungsprogramme der ZEW nachgefragt; in der Warteschleife bis zu einer nächsten ‚Bestellung‘ sind zzt. die FrauenAkademie, Interkulturelle Mediation und einige wenige Angebote aus den Bereich Supervision/Coaching.

Insgesamt zeigt sich über alle Angebote die Präsenzlehre als Vermittlungsform. Zunehmend werden zwar neue digitale Medien zur Lernbegleitung eingesetzt, was aber aller Voraussicht nach nicht zu einem Umschwenken auf viel mehr Fernstudienangebote führen wird.

Anlage 6: Laufende Weiterbildungsprogramme der ZEW im Detail, Stand 6/2009

WB Programm	Seit	Dauer	Anzahl bisheriger Teilnehmer	ZEW-Aufgaben*
Studienprogramm Kulturwissenschaften (im Gasthörerstudium)	1993	8 SWS 2 – 4 Jahre	160	Orga. Z-Veranst.
Offene Universität für Frauen (Sk)	2000	4 SWS 2 Jahre	380	Orga. Lehre, Z
Business Coaching (EU) (Sk)	2005	270 UStd. 16 Monate	30	Orga. Lehre, Z
Interkulturelle Beratungskompetenz und Mediation (Sk)	2001	280 UStd. 15 Monate	24	Orga. Lehre, Z
Kollegiale Beratung (Sk)	2007	60 UStd. 9 Monate	16	Orga. Lehre, Z
Kontaktstudium Coaching (Sk)	2003	325 UStd. 18 Monate	155	Orga. Lehre, Z
Kontaktstudium Psychodrama (Sk)	2007	340 UStd. 1 Jahr	14	Orga. Lehre, Z
Kontaktstudium Supervision / Praxisberatung (Sk)	1991	500 UStd. 2 Jahre	560	Orga. Lehre, Z
Management in Non-Profit-Organisationen	2001	112 UStd. 8 Monate	110	Orga. Lehre, Z
Schlüsselqualifikationen SQ	2000	140 UStd. 6 Monate	160	Orga. Lehre, Z
Unica Frauenstudien	1999	4 SWS 6 Monate	480	Orga. Lehre
Life/Work Planning – Berufsplanung und vernetztes Denken	2000	130 UStd. 3 Monate	460	Orga. Lehre
Theaterpädagogische Fortbildung für päd. Berufsgruppen	2000	120 UStd. 1 Jahr	144	Orga. Lehre, Z
Weiterbildungsprogramm Kulturmanagement	2002	152 UStd. 8 Monate	150	Orga. Lehre, Z
Mediation in drei Bausteinen (Sk)	1998	292 UStd. 2,5 Jahre	310	Orga. Lehre, Z

*

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

Sk = Seminarkurse gemäß der Vorgaben gemäß NHG und NEBG (Nds. Erwachsenenbildungsgesetz)

Anlage 7: Formate als Strukturierungselemente der wissenschaftlichen Weiterbildung

1. Einführung

Es wird die Intention verfolgt, die Transparenz und die Vergleichbarkeit der wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote sowie die Durchlässigkeit zwischen einzelnen Angeboten über eine stärkere Systematisierung und Standardisierung der Weiterbildungsformate und ihrer Abschlüsse inklusive einer einheitlichen Terminologie zu fördern.

Folgende Systematisierungsstufen werden empfohlen:

1. Weiterbildende Masterstudiengänge
2. Formate unterhalb weiterbildender Masterstudiengänge:
 - Weiterbildende Zertifikatsstudien
 - Weiterbildungsmodule
 - Sonstige Weiterbildungsformate (Bezeichnung noch offen)

2. Weiterbildende Masterstudiengänge

Die Rahmenanforderungen an weiterbildende Masterstudiengänge sind in den Ländergemeinsamen Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen (Kultusministerkonferenz 2008) geregelt.

Die KMK differenziert im Bereich der Masterstudiengänge in konsekutive, nicht-konsekutive und weiterbildende Masterstudiengänge. Obgleich im Rahmen individueller Bildungsentscheidungen auch konsekutive und nicht-konsekutive Masterstudiengänge und ebenso (berufsbegleitende) Bachelorstudiengänge als Weiterbildung genutzt werden, zählen diese bildungs- bzw. ordnungspolitisch nicht zum Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung.

Der Zugang zu weiterbildenden Masterstudiengängen erfordert neben einem qualifizierten Hochschulabschluss auch die qualifizierte berufspraktische Erfahrung von i.d.R. nicht unter einem Jahr. Die Inhalte des weiterbildenden Masterstudiengangs berücksichtigen die beruflichen Erfahrungen der Weiterbildungsstudierenden und knüpfen an diese an. Für den Masterabschluss werden unter Einbeziehung des vorangehenden Studiums bis zum ersten berufsqualifizierenden Abschluss 300 ECTS-Punkte benötigt. Der quantitative Umfang des weiterbildenden Masterstudiengangs beträgt daher i.d.R. 60 bis 120 Leistungspunkte nach ECTS. Außerhalb des Hochschulwesens erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten (Kompetenzen) können bis zu 50 % eines Hochschulstudiums ersetzen, wenn sie nach Inhalt und Niveau dem Teil des Studiums gleichwertig sind, der ersetzt werden soll. Für einen erfolgreich abgeschlossenen weiterbildenden Masterstudiengang wird der Mastergrad verliehen.

Der Weiterbildende Masterstudiengang ist in Schwerpunkte zu gliedern, die formal jeweils ein „Weiterbildendes Zertifikatsstudium“ ergeben. Kumulativ kann darüber der Masterabschluss erreicht werden.

3. Formate unterhalb des weiterbildenden Masterstudiengangs

3.1 Weiterbildende Zertifikatsstudien: Längerfristige Weiterbildungsangebote mit einem Workload von 12 bis 60 Leistungspunkten

Unterhalb des weiterbildenden Masterstudiengangs finden sich begrifflich insbesondere das Format des „weiterbildenden Studiums“ sowie des „Kontaktstudiums“. Diese Formate bezeichnen i.d.R. längerfristige Weiterbildungsangebote, die mit unterschiedlichen Abschlussmöglichkeiten ausgestattet sind (bspw. Zertifikate, Zertifikate und (nicht-) akademische Titelverleihung, Teilnahmeurkunde, Teilnahmebescheinigung).

Empfehlung zur Benennung und zu Mindestanforderungen:

<i>Bezeichnung des Angebotsformats</i>	<i>Weiterbildendes Zertifikatsstudium</i>
<i>Zugang / Zulassung</i>	<i>Zielgruppenorientiert, mind. 1 Jahr Berufstätigkeit</i>
<i>Regelung</i>	<i>Zulassungs-, Studien- und Prüfungsregelung der Hochschule</i>
<i>Umfang</i>	<i>12 bis 60 Leistungspunkte</i>
<i>Struktur</i>	<i>Curricular festgelegtes, modularisiertes Programm; Modulgröße i.d.R. jeweils 4-6 LP oder ein Vielfaches davon¹</i>
<i>Abschluss</i>	<i>Zertifikat mit diploma supplement, Vergabe von Leistungspunkten und gegebenenfalls eines Titels</i>
<i>Durchlässigkeit</i>	<i>Module in affinem (weiterbildenden) Masterstudiengang anerkannt</i>
<i>Qualitätssicherung</i>	<i>Evaluation/en; (institutionsspezifisches) Qualitätsmanagementsystem; ggf. Systemakkreditierung</i>

Das „Weiterbildende Zertifikatsstudium“ ist ein lang erprobtes Format der wissenschaftlichen Weiterbildung, das zunehmend Akzeptanz auf der Abnehmerseite gewinnt; seine behutsame Standardisierung erhöht die Attraktivität und eröffnet formale Möglichkeiten der Durchlässigkeit und Kombination mit affinen Weiterbildenden Masterstudiengängen oder anderen Weiterbildenden Zertifikatsstudien.

¹ Zur Modulgröße vgl. Akkreditierungsrat 2007, S. 2;
http://www.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/Beschluesse_AR/2007_10_14_Empfehlungen_der_AG_Weiterbildung-Handreichung_Agenturen_neu.pdf

3.2 Weiterbildungsmodul: Modul eines akkreditierten Studiengangs als Weiterbildungsangebot

Empfehlung zur Benennung und zu Mindestanforderungen:

<i>Bezeichnung des Angebotsformats</i>	<i>Weiterbildungsmodul (Modul eines akkreditierten weiterbildenden Studiengangs)</i>
<i>Zugang / Zulassung</i>	<i>Offen für alle Interessierten, die den inhaltlichen Anforderungen entsprechen²</i>
<i>Regelung</i>	<i>Zulassungs-, Studien- und Prüfungsordnung der Hochschule</i>
<i>Umfang</i>	<i>I.d.R. 4-6 LP oder ein Vielfaches davon</i>
<i>Struktur</i>	<i>Curricular festgelegter Abschnitt (Modul) eines Studiengangs</i>
<i>Abschluss</i>	<i>Modulprüfungszeugnis mit Notenangabe und Angabe der erworbenen Leistungspunkte</i>
<i>Durchlässigkeit</i>	<i>Modul in affinem Bachelor- bzw. (weiterbildenden) Masterstudiengang anerkannt</i>
<i>Qualitätssicherung</i>	<i>Evaluation/en; (institutionsspezifisches) Qualitätsmanagementsystem; ggf. Systemakkreditierung</i>

3.3 Sonstige Weiterbildungsformate

Die Vielfalt der Veranstaltungsformate im Bereich wissenschaftlicher Weiterbildung gilt es zu erhalten, denn sie entspricht den Bedürfnissen auf der Seite der Nachfrage.

<i>Bezeichnung des Angebotsformats</i>	<i>Nicht definiert; Kategorie: Sonstige Weiterbildungsangebote</i>
<i>Zugang / Zulassung</i>	<i>Offen für alle Interessierten, die den inhaltlichen Anforderungen entsprechen</i>
<i>Regelung</i>	<i>Nicht definiert; optional: Rahmenordnung der Hochschule</i>
<i>Umfang</i>	<i>Nicht definiert</i>
<i>Struktur</i>	<i>Ggf. curricular festgelegte Veranstaltung; möglichst modularer Aufbau mit Modulgrößen von i.d.R. 4-6 LP oder ein Vielfaches davon</i>
<i>Abschluss</i>	<ul style="list-style-type: none"><i>• Teilnahmebescheinigung ohne Vergabe von LP</i><i>oder</i><i>• qualifizierte Teilnahmebescheinigung und Vergabe von LP</i>
<i>Durchlässigkeit</i>	<i>Möglichkeit der Anerkennung von Leistungen, sofern LP vergeben wurden</i>
<i>Qualitätssicherung</i>	<i>Evaluation/en; (institutionsspezifisches) Qualitätsmanagementsystem; ggf. Systemakkreditierung</i>

² Bei den Modulen handelt es sich zwar um Module akkreditierter weiterbildender Masterstudiengänge, welche sich an Personen mit erstem Hochschulabschluss wenden. Dieses schließt jedoch nicht aus, den Zugang zu Modulen auch anderen interessierten Personengruppen zu ermöglichen, die nicht diesen Anforderungen entsprechen.

4. Verknüpfungen und Kombinationsmöglichkeiten der Weiterbildungsformate

Mit den vorgenannten Empfehlungen soll die Vielfalt der vorhandenen Formate wissenschaftlicher Weiterbildung nicht eingeschränkt werden. Sie wollen vielmehr die Nutzbarkeit der Formate untereinander bzw. füreinander aufzeigen und fördern und damit Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit ermöglichen. Dieses setzt einen gewissen Grad an Systematisierung und unverzichtbar die Beschreibung der Lernergebnisse als Kompetenzen (und zugehörigen Niveaus) voraus. So ist denkbar, dass die Kumulierung „kleinerer“ Formate zum Abschluss eines Zertifikatsstudiums führen bzw. innerhalb dessen als bereits erbrachte Leistung/en anerkannt werden kann. Zertifikatsstudien wiederum können als Bestandteil von weiterbildenden Masterstudiengängen ihrerseits als erbrachte Studienleistungen anerkannt werden. Eine maßvolle Systematisierung und Standardisierung fördert die horizontale und vertikale Durchlässigkeit innerhalb und zwischen den einzelnen Formaten der wissenschaftlichen Weiterbildung und zu den grundständigen Studienangeboten.