

ZEW-Arbeitsbericht 2010

Leibniz Universität Hannover
Zentrale Einrichtung Lehre,
Studium und Weiterbildung (ZEL)
Abteilung 3: Weiterbildung

vormals: Zentrale Einrichtung für Weiterbildung

Dokumentationen zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Bd. 57
herausgegeben von Dr. Martin Beyersdorf

ZEW-Arbeitsbericht 2010

Leibniz Universität Hannover
Zentrale Einrichtung Lehre,
Studium und Weiterbildung (ZEL)
Abteilung 3: Weiterbildung

vormals: Zentrale Einrichtung für Weiterbildung (ZEW)
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 Der Wissenschaftliche Beirat der ZEW	17
1.4 Ausstattung der ZEW	17
2. Seminarkurse	20
2.1 Zum Kursprogramm	20
2.2 Die Weiterbildungsprogramme	21
3. Gasthörer/innen- und Seniorenstudium	26
3.1 Das allgemeine Gasthörer- und Seniorenstudium (GHS)	26
3.2 Das Studienprogramm Kulturwissenschaften	35
3.3 Das Studienzertifikat Ästhetische Bildung und Gestaltung	36
4. Career Service	37
4.1 Hochschulpolitische Entwicklungen 2010	37
4.2 Information	37
4.3 Karriereberatung	38
4.4 Qualifizierung	39
4.5 Austausch/Netzwerken	44
4.6 Sonderprojekte	46
4.7 Das Team	48
5. eLearning Service Abteilung – elsa	49
5.1 Support	49
5.2 Veranstaltungen	50
5.3 Lerntechnologien	50
5.4 InfoBox	51
5.5 Services für Studierende	51
5.6 Projekte – Forschung und Entwicklung	51
5.7 Mitarbeiter/innen	53
6. Fort- und Weiterbildung für Lehrerinnen und Lehrer	55

7.	Studienprogramme und Projekte	58
7.1	Kulturmanagement – Schlüsselqualifikationen für die Praxis	58
7.2	Schlüsselkompetenzen für Fach- und Führungskräfte	61
7.3	Mediation	64
7.4	Theaterpädagogische Zusatzqualifikation	66
7.5	Die Offene Universität für Frauen	71
7.6	Business Coaching für Fach- und Führungskräfte	74
7.7	Weiterbildung Fachkräfte für integrative Lerntherapie	77
7.8	Wissens- und Kommunikationsportal Energieeffizienz – WK EE (EU)	83
7.9	Management in Non-Profit-Organisationen	88
7.10	Life/Work Planning	90
7.11	Klimafolgenmanagement (BMBF)	93
7.12	LernZeitAlter – Alterssensible Lernkonzepte für die Praxis (EU)	98
7.13	Offene Hochschule Niedersachsen	107
8.	Anhang	110
8.1	Veröffentlichungen der ZEW	110
8.2	Weiterbildungsstrategie der Leibniz Universität Hannover	115
8.3	Offene Hochschule Niedersachsen (OHN), Standort Hannover	123
8.4	Weiterbildende Studiengänge und –programme der Leibniz Universität Hannover	124
8.5	Formate als Strukturierungselemente der wissenschaftlichen Weiterbildung	127

Vorwort

Mit dem Arbeitsbericht informiert die Zentrale Einrichtung für Weiterbildung (ZEW) der Leibniz 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 2010 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 als pdf-Dokument auf den Internetseiten ZEW veröffentlicht; auf eine umfangreiche Druckfassung wird verzichtet. Der erste Abschnitt bietet sich als Übersicht an.

Der Jahresumsatz der ZEW betrug im Jahre 2010 wie im Vorjahr ca. 1,75 Mio. € und wieder wurden ca. 6.000 Teilnehmende erreicht – das ist Stabilität auf hohem Niveau.

Im Jahr 2010 ergaben sich Umstrukturierungen für die ZEW. Sie wurde zur Abteilung 3 der Zentralen Einrichtung Lehre, Studium und Weiterbildung (ZEL). Für „gute Lehre und gutes Lernen“ wurden hier zentrale Arbeitsbereiche der zuständigen Vizepräsidentin gebündelt (Abt. 1: Lehr- und Studienqualität, Abt. 2: Zentrum für Lehrerbildung). Im Rahmen der Restrukturierung wurden Career Service und Schlüsselkompetenzen der Abteilung 1 zugeordnet. Die Veränderungen wurden zum 1.10.2010 vom Präsidium und Senat beschlossen und zum 1.1.2011 weitgehend umgesetzt. Damit wurden die im Berichtsjahr 2009 festgelegten Zielvereinbarungen mit der ZEW überarbeitet.

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 wie immer den Wunsch nach der Verfestigung und Vertiefung der bereits bestehenden Kooperationen sowie den nach der weiteren Erschließung neuer Inhalte und Formen der Zusammenarbeit. Zugleich ist es der letzte Arbeitsbericht dieser Art; die ZEL wird sich demnächst gemeinsam in geeigneter Form präsentieren.

Hannover, Winter 2010/11

Dr. Martin Beyersdorf

1. Die Zentrale Einrichtung für Weiterbildung

Dr. Martin Beyersdorf

1.1 Zur Einführung

Im Jahre 2010 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 2010 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; der zweite Rang hat einen Umsatz von 0,22 Mio. €. Im Dezember 2010 waren in der ZEW weit über 50 Personen beschäftigt (inkl. 26 studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte).

Kernaufgaben der ZEW im Jahre 2010:

- *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 (der ZEW zugeordnet)*
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)
Kontaktstudium Veränderungsmanagement
- 2002 Weiterbildungsprogramm: Kulturmanagement
Weiterbildungsprogramm: Soft Skills
Abschluss der Lehrerfortbildung Multimedia mit Buchprojekt
Weiterbildungsprogramm: Qualitätsmanagement
- 2003 MEDA, ZerO-M: Nachhaltige Wassernutzung im Mittelmeerraum
Kontaktstudium Coaching
Vorbereitung BLK-Modellversuch: Internetportal für die wiss. Weiterbildung
- 2004 EU-Projekt Veränderungsmanagement
Weiterbildungsprogramm mit der Architektenkammer NDS und target zu Umwelt- und Gesundheitsschutz (www.ecobau.net)
Freiwilliges Jahr für Senior/innen mit der Stadt Hannover, der AWO und weiteren (FJS)
Vorbereitung der Übernahme der Geschäftsführung für den Studiengang „Integrative Lerntherapie“
Sprachförderung an Grundschulen und Kindergärten, Veranstaltungsreihe TESSLA (Teacher Education for the Support of Second Language Acquisition) – EU-Comenius-Projekt zur Lehrerbildung
33. Jahrestagung der DGWF in Hannover
Internationale Fachtagungen „Abwassernutzung im Mittelmeerraum“ in Hannover

- 2005 Übernahme der Geschäftsführung für den Studiengang „Integrative Lerntherapie“
EU-Projekt: Business Coaching für KMU (Hannover)
EU-Projekt: Innovative Kompetenzen für Handwerk und KMU (Region Hannover)
Ausgliederung WB für das Hochschulpersonal und den wiss. Nachwuchs
Eingliederung des Career Service
- 2006 Vorbereitung der EU-Projekte:
- Internetportal für Passivhäuser (u.a. mit den Stadtwerken Hannover)
- Innovative Betontechnologie mit Prof. Dr. Lohaus
Prüfung und Anpassung von Weiterbildungsprogrammen an die Bologna-Vorgaben
Vorbereitung des Zentrums für Schlüsselkompetenzen als Teil der ZEW in Rahmen des Career Service
- 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
- 2010 Restrukturierung im Bereich der Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung; Career Service und Schlüsselkompetenzen werden der Abt. 1 der Zentralen Einrichtung Lehre, Studium und Weiterbildung (ZEL) zugeordnet; die ZEW wird zur Abt. 3: Weiterbildung; diese Veränderungen wurden vollzogen zum 1.1.2011

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 bzw. deren Nachfolge
- Kammern, regionale Weiterbildungskonferenzen uam.

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

- die Vertretung der Zentralen Einrichtungen im erweiterten Präsidium (Dekansrunde) und im Senat (Martin Beyersdorf als Stellvertreter für die Zentralen Einrichtungen),
- Mitglied der Lehrkommission,
- Gesamtpersonalrat (Martin Beyersdorf als stv. Mitglied),
- die Teilhabe am so genannten Wirtschaftsstammtisch (Kommunikationskreis der Leibniz Universität Hannover)
- Martin Beyersdorf im wiss. Beirat
 - der Zentralen Einrichtung Weiterbildung der Universität Bremen,
 - Projekt videogestützte Fallarbeit (BMBF, KBE, Uni Tübingen)
 - Bestandsaufnahme Umweltbildung/Bildung für nachhaltige Entwicklung (Deutsche Bundesstiftung Umweltbildung, Leuphana).

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

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

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

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

Auf der Grundlage einer lebendigen bildungsdemokratischen Tradition fördert die ZEW Bildung und Weiterbildung, die die Selbstverfügungsmöglichkeiten von Menschen und Einrichtungen erhöhen. Bildung ist eine unerlässliche Voraussetzung für eine vernünftige Gestaltung von Gesellschaft sowie die Bedingung für Individualität, für die Gestaltung von Leben und Beruf.

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

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

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

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

Die ZEW besteht aus eigenständig tätigen Arbeitsbereichen, die spezifische Zielsetzungen verfolgen. Die Arbeitsbereiche unterstützen und fördern sich gegenseitig; zentrale Gemeinsamkeiten sind die bildungsdemokratische Tradition, die humanistische Wertgrundlage und die Wissenschaftsorientierung. ...“

1.2 Entwicklung der Arbeitsschwerpunkte der ZEW

Hannover ist der niedersächsische Standort für die *Universitären Seminarkurse*. Das Verzeichnis der bestellbaren Seminarkurse (Konvolut) findet sich zentral auf den Internetseiten der ZEW. Nach einer „Delle“ im Jahr 2006 konnte die Anzahl der Veranstaltungen im Jahr 2007 wieder 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 2010 schließlich ein leichter Rückgang in den drei benannten Bereichen.

Im Jahre 2010 hat sich die *Lehrer/innen-Fortbildung* gut weiter entwickelt. Verhandlungen zur Übernahme der Regionalen Fortbildung durch die Universität/die ZEW mit dem zuständigen Ministerium und der Landesschulbehörde wurden nach langer Zeit wieder aufgenommen. Gemäß der Zielvereinbarungen mit dem Präsidium wurde die Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Lehrerbildung verstärkt aufgenommen.

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 ein kontinuierlicher Anstieg der zusätzlichen Veranstaltungen; nach der Studienstrukturreform scheint in mehreren Studiengängen ‚weniger Platz‘ für Gasthörende zu sein. Vor diesem Hintergrund sind die Belastungen der Mitarbeiter/innen in diesem Arbeitsbereich deutlich gestiegen – wiewohl die gute Nachfrageseite zugleich sehr erfreulich ist. Mit der „SommerUni in der Leibnizstadt“ und weiteren Angeboten hat sich dieser Arbeitsbereich noch sichtbarer platziert. Im Jahre 2010 wurde das 25jährige Bestehen gefeiert.

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

Mit Ende des Jahres 2011 werden Career Service und Schlüsselkompetenzen der Abteilung 1 der ZEL zugeordnet.

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 2010 im Mittelpunkt der Tätigkeit:

- Support über die Hotline insbesondere für Stud.IP
- Fortbildungen und Veranstaltungen zum eLearning
- Lernmanagementsystem 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, SelfAssesment und weiteren Schwerpunkten
- Beteiligung am Verbundantrag BMBF „Qualität der Lehre“ und weiteren Ausschreibungen

In der *Projektstelle wissenschaftliche Weiterbildung* wurden die laufenden Projekte abschlossen; die Internetseite *TESSLA* mit Materialien für die Lehrerfortbildung wird weiter betrieben. Frau Susanne Hermeling hat die ZEW im Jahre 2008 verlassen. Im Jahr 2010/11 wurde dennoch mit ihr eine Fortbildungsreihe für Mitarbeiter/innen der nds. Transferstellen an Hochschulen gemeinsam mit der Leuphana durchgeführt. 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 Ergeb-

nis, 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

Der neunte Durchgang des Weiterbildungsprogramms *Kulturmanagement* wurde erfolgreich abgeschlossen; aufgrund der guten Nachfrage konnte auch im Jahr 2010 wieder ein neuer Kurs beginnen. Auffallend ist, dass sich die Teilnehmer/innen vermehrt aus dem gesamten Bundesgebiet für den Kurs Kulturmanagement bewerben.

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

In 2010 wurde ein Kurs mit 14 Personen durchgeführt sowie ein weiterer vorbereitet. Die Nachfrage von Männern war in diesem Jahr überdurchschnittlich hoch, was sich in der Teilnehmendenzusammensetzung niederschlägt. Zwölf Männer und zwei Frauen haben teilgenommen. Die Teilnehmenden kommen aus unterschiedlichen Branchen und Hierarchiestufen. Einige Betriebe der Region entsenden bereits mehrfach ihre Mitarbeiter/innen in die Weiterbildung.

Theaterpädagogische Zusatzqualifikation

In Kooperation mit dem Theaterpädagogischen Zentrum Hannover konnte im Jahre 2010 der zehnte Durchgang starten. Der neunte Durchgang wurde erfolgreich abgeschlossen. Die teilnehmenden Lehrer/innen erlangen mit dem Zertifikat die Lehrberechtigung für das Unterrichtsfach Darstellendes Spiel (Sek. II). Die Nachfrage ist auch bei geringer Werbung ausgesprochen gut.

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 460 Frauen dieses Angebot wahrgenommen. 60 Frauen sind aktuell in den Kursen.

Für den März 2011 wurde die Feier zum (gut) zehnjährigen Bestehen vorbereitet.

Management in Non-Profit-Organisationen

Das Konzept „Non-Profit-Management“ wurde von der ZEW entwickelt sowie mit Lehrenden der Wirtschaftswissenschaften abgestimmt und umgesetzt. Im Jahre 2010 nahmen am Kurs 7 insgesamt 16 Personen teil, davon neun Frauen und sieben Männer. Der Kurs war wiederum bei sehr guter Nachfrage ausgebucht. Diesmal wurden sogar erstmalig Personen aus Einrichtungen/Betrieben entsendet.

Business Coaching – Weiterbildung zum internen Coach (EFRE)

Seit Juni 2008 wird das Projekt EU-kofinanziert (EFRE Förderprogramm, Förderlinie 2.4). Der Kurs wurde im September 2008 begonnen und im Januar 2010 erfolgreich beendet. An dieser Weiterbildung nehmen 18 Teilnehmende aus den unterschiedlichsten Branchen und Hierarchieebenen teil. Der EFRE-geförderte Kurs in Hannover wurde in 2010 weitergeführt und beendet.

Im März 2010 konnte ein neuer Kurs zum ersten Male erfolgreich ohne Kofinanzierung gestartet werden. An dieser Weiterbildung nehmen 16 Teilnehmende aus den unterschiedlichsten Branchen und Hierarchieebenen teil.

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. Im Jahr 2010 liefen die Kurse IV (Lüneburg) und V (Hannover). Kurs IV schloss mit dem Sommersemester 2010 seine Ausbildung ab.

Da das Vorhaben, die Weiterbildung als berufsbegleitenden Masterstudiengang an der Leibniz Universität einzurichten, nicht verwirklicht werden konnte, übernahm die Universität Hamburg unter der Federführung von Frau Prof. Nolte dieses Projekt. Im Wintersemester 2010/11 konnte ein neuer Kurs dieser Weiterbildung als berufsbegleitender Masterstudiengang an der Uni Hamburg starten. Die Veranstaltungen finden abwechselnd in Hamburg und Hannover statt; die ZEW übernimmt für die hiesigen Seminare die Betreuung.

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 2010 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 wurden 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 2010 wurden weitere Module mit unterschiedlichen Zielgruppen praktisch erprobt und evaluiert.

life/work planning

Die mit der Arbeitsagentur 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 Jahr 2010 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 650 km an.

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 2010 stand nach der Erforschung der Klimafolgen die Umsetzung in Weiterbildungsveranstaltungen 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 2010 gut 400 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 Gasthörenden die aktivste Nutzergruppe sind. Mehr als 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 (über 4.500mal) und Hinweise zum wissenschaftlichen Beirat (über 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 2009 ging über gut 500 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.

Modularisierung

Im Rahmen des Bologna-Prozesses wurden die Weiterbildungsprogramme der ZEW modularisiert. Ausgenommen wurden davon Angebote, die nach dem Modell der universitären Seminarkurse durchgeführt werden – hier wird eine landeseinheitliche

Lösung

gesucht.

Der Wissenschaftliche Beirat der ZEW

Auch im Jahre 2010 gab es keine Sitzungen. Der Beirat wurde schriftlich über die aktuellen Entwicklungen und seine Auflösung im Rahmen der Reorganisation informiert.

1.4 Ausstattung der ZEW

1.4.1 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 erfreulicher Weise wiederum fast vollständig die benötigten Mittel aus den Studienbeiträgen vereinbart werden.

Für die gesamte ZEL wurde Martin Beyersdorf als Budgetverantwortlicher benannt.

1.4.2 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 die 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
Dräger, Susanne (Seminarurse)	D
Hellmann, Eva (Seminarurse)	D
Volmer, Gabriele (Gasthörer- und Seniorenstudium, GHS)	D
Bertram, Thomas (GHS)	D
Köllner, Frederick (GHS)	D
Jahn, 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
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

1.4.3 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). Moderierte Gespräche zur Verbesserung der Kommunikation zwischen rrzn und ZEW/elsa wurden umgesetzt.

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

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

Die ZEW war Mitglied im Review-Team des IT-Reorganisationsprojekts und vertritt dort insbesondere die Anliegen der Zentralen Einrichtungen. In der Umsetzungsphase ist die ZEW in den entsprechenden Arbeitspaketen beteiligt.

1.4.4 Räume

Dank der Unterstützung der Hochschulleitung und des Dezernats Haus und Technik sowie Haushalt hatte sich die Lage bei den Veranstaltungsräumen deutlich verbessert – es bestand aber immer noch, gerade an den Wochenenden, ein erheblicher Bedarf an weiteren, gut ausgestatteten Seminarräumen.

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; der Wechsel zu HIS-LSF schafft inzwischen Erleichterungen.

Ausgesprochen problematisch war und ist die Unterbringung der eLearning Service Abteilung. Im Jahre 2010 konnten wiederum keine geeigneten Räume für die Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden. So werden inzwischen drei Seminararbeitsräume als Büros genutzt, was zu sich verschärfenden Engpässen bei der Vergabe der Veranstaltungsräume führt. Bis zum Frühjahr des Jahres 2010 sollten angemessene Räume durch Umbaumaßnahmen im Rechenzentrum entstehen; aufgrund von Eigenbedarf des rrzn wurde diese Absprache jedoch zurückgezogen. Es ist zu hoffen, dass sich mit der Reorganisation (ZEW→ZEL) neue Möglichkeiten erschließen.

2. Seminarkurse

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 2010.

	Anzahl Kurse	Anzahl d. UStd.	Durchschn. UStd.	Anzahl der Teilnehmenden	Durchschn. Anzahl TN
Kulturelle Weiterbildung	40	417	10	303	8
Sozialwissenschaften	37	512	14	309	8
Erziehungswissenschaft	1	2	2	7	7
Psychologie/Gesundheit	29	449	16	227	8
Geschichte	45	722	16	325	7
Religionswissenschaften	2	14	7	14	7
Philosophie	22	309	14	375	17
MINT	26	194	8	204	8
Z- Kurse	1	36	36	9	9
Kontaktstudium Supervision	26	460	18	32	16
Kontaktstudium Coaching	25	484	19	68	17
Kontaktstudium Gesundheit und Beratung	10	175	18	15	15
<i>Gesamt</i>	<i>264</i>	<i>3774</i>	<i>15</i>	<i>1888</i>	<i>11</i>
davon Sommeruniversität Rinteln	101	556	6	320	k.A.

Die Anzahl der universitären Seminarkurse ist im Vergleich zum Jahre 2009 fast gleich geblieben, die Zahl der Unterrichtsstunden verringerte sich um ca. 5% und die Anzahl der Teilnehmenden ist um ca. 14% zurückgegangen. Dieser Rückgang bei den erreichten Personen 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 Schulsummerferien wurde im Jahre 2010 wieder mit der VHS Schaumburg eine Sommeruniversität für über 300 Schüler/innen der Sekundarstufe II sowie für Interessierte weit über die Region hinaus durchgeführt.

2.2 Die Weiterbildungsprogramme

2.2.1 Das Kontaktstudium Supervision/Praxisberatung

Das berufsbegleitende Kontaktstudium „Supervision/Praxisberatung“ mit insgesamt 500 Unterrichtsstunden konnte auch 2010 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 2011 ist ein weiterer Neubeginn des Lehrganges in Kooperation mit dem Bildungswerk ver.di sowie ein Lehrgang in Kooperation mit der VHS Emden geplant.

2.2.2 Das Kontaktstudium Coaching

Der berufsbegleitende Coaching-Lehrgang mit insgesamt 350 Unterrichtsstunden konnte 2010 erfolgreich weitergeführt werden.

Insgesamt fanden 2010 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 2011 ist ein weiterer Neubeginn des Lehrganges in Kooperation mit dem Bildungswerk ver.di Region Hannover/Hildesheim geplant.

2.2.3 Das Kontaktstudium Supervision/Praxisberatung – Aufbau

In 2011 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 Gesundheitscoaching – Aufbaumodul

Im Jahr 2010 entwickelte die ZEW das Kontaktstudium Gesundheitscoaching, das in 2011 in Kooperation mit dem Bildungswerk ver.di Region Hannover/Hildesheim angeboten wird.

Die Fortbildung richtet sich an ausgebildete Coaches, SupervisorInnen und BeraterInnen, die eine Spezialisierung in dem Feld Gesundheitscoaching suchen.

Das Aufbaumodul vermittelt hierfür grundlegende theoretische Konzepte und Zugänge aus der Gesundheitsforschung, der Arbeitswissenschaft, der Positiven Psychologie und angrenzender etablierter Konzepte. Die zu erprobenden Methoden und Techniken folgen einem interdisziplinären und integrativen Ansatz. Imaginationen, Achtsamkeits- und Körperübungen sollen Erfahrungsräume auf den Ebenen Körper – Seele – Geist öffnen und einen Zugang zu gesundheitsförderlichen Haltungen erschließen.

Die Fortbildung umfasst 158 Unterrichtsstunden und 25 Stunden in Lerngruppen zur Vertiefung einzelner Konzepte und Methoden.

2.2.5 Kontaktstudium Gesundheit und Beratung **Kooperation: Volkshochschule Seelze/ Calenberger Land**

Struktur

400 Unterrichtsstunden Seminar und 50 Unterrichtsstunden Supervision/Projektbegleitung

Teilnehmende

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. Es nehmen derzeit 12 Personen teil (März 2011).

Inhalte und Ziele

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

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 behandelt.

Planungen 2011

Der Kurs mit der Volkshochschule Calenberger Land wird in 2011 wie geplant weitergeführt.

2.2.6 Kontaktstudium Psychodrama – mit Zertifikat in Kooperation mit IACC

Struktur

260 Unterrichtsstunden Seminar

Teilnehmende

Die Fortbildung richtet sich an BeraterInnen, SupervisorInnen, Coaches, PersonalentwicklerInnen, Betriebs- und Personalräte mit bereits abgeschlossener Weiterbildung. Vorausgesetzt wird, dass die Inhalte dieser Fortbildung im eigenen Praxisfeld begleitend angewendet werden können und eigene Fälle eingebracht werden.

Kontaktstudium Psychodrama 2010–2011

Teilnehmende gesamt	Männer	Frauen
18	1	17

Inhalte

Psychodrama ist ein Verfahren der humanistischen Psychologie. Supervision, Therapie, Coaching und Organisationsentwicklung sind Formate in denen Psychodrama erfolgreich eingesetzt werden kann.

Moreno, der Begründer des Psychodramas beschreibt Psychodrama als Handlungstheorie, als eine Methode, die die Klarheit der Seele durch Handeln ergründet. Durch die Aktion können Kreativität und Spontaneität freigesetzt werden, Rollen erweitert und Verletzungen geheilt werden. Die Bühne dient als Erweiterung des Lebens.

In dieser Fortbildung sollen BeraterInnen, SupervisorInnen, Coaches, GruppenleiterInnen die Möglichkeit haben, die Theorie und Praxis des Psychodramas zu erfahren. Zu einer engen Verzahnung von Theorie und Praxis werden selbsterfahrungsorientiert die breiten Möglichkeiten des Psychodramas als Interventions- und Diagnoseinstrument im Prozess deutlich gemacht. Gelernt wird an eigenen Fällen.

2.2.7 Interkulturelle Beratung mit Zertifikat in Kooperation mit IACC

Struktur

Berufsbegleitende Weiterbildung mit 144 Unterrichtsstunden

Teilnehmende

Die Fortbildung richtet sich an BeraterInnen, SupervisorInnen, Coaches, PersonalentwicklerInnen, Betriebs- und Personalräte mit bereits abgeschlossener Weiterbildung. Vorausgesetzt wird, dass die Inhalte dieser Fortbildung im eigenen Praxisfeld begleitend angewendet werden können und eigene Fälle eingebracht werden.

Interkulturelle Beratung/ Interkulturelles Coaching 2009-2010

Teilnehmende gesamt	Männer	Frauen
13	4	9
Selbstständig	2	2
Tätig im NP-Sektor	1	4
Tätig im Öff.Dienst	0	0
Profit-Sektor	1	3

Inhalte

Die Fortbildung richtet sich an Personen mit Beratungshintergrund, sie können darin Zugänge zu dem Umgang mit kultureller Vielfalt finden und Methoden erproben, um Social Awareness zu fördern. Diagnostische Instrumente werden im Prozess einer multikulturellen Beratung erfahren und gelernt. Interventionen aus unterschiedlichen theoretischen Kontexten und deren Reichweite für verschiedene interkulturelle Settings werden erprobt. Im Vordergrund der Weiterbildung steht die eigene Identität im Verhältnis zu anderen Identitäten zu festigen, und sicherer und vorurteilsfrei auf die große Herausforderung Multikulturalität reagieren zu können. Die Weiterbildung schließt mit dem Zertifikat des IACC in Kooperation mit der ZEW der Leibniz Universität Hannover ab.

2011

Im Jahr 2011 wird eine Weiterbildung Interkulturelle Beratung in Kooperation IACC mit dem niedersächsischen Ministerium für Soziales für die Frauen- und Gewaltberatungsstellen in Niedersachsen durchgeführt.

2.2.8 Weitere Bildungsprogramme

Das Programm Change-Management und die Weiterbildung zur/zum Mobbing-Berater/in werden im Jahre 2011 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 die Bescheiderstellung
- ⇒ Statistische Datenerfassung
- ⇒ Öffentlichkeitsarbeit
- ⇒ Organisation unterstützender Maßnahmen für Studienprogrammteilnehmende
- ⇒ Projektarbeit

3.1 Das allgemeine Gasthörenden- und Seniorenstudium (GHS)

3.1.1 Teilnehmendenentwicklung

Im Jahr 2010 wurde insgesamt 1450 Mal die Gasthörerschaft beantragt. Das entspricht einer Steigerungsrate um 3,6%. Es entfielen 641 Anträge auf das Sommersemester (SoSe) und 809 auf das Wintersemester (WiSe).

Den Entwicklungsverlauf bei den Teilnehmenden veranschaulicht Abb. 1:

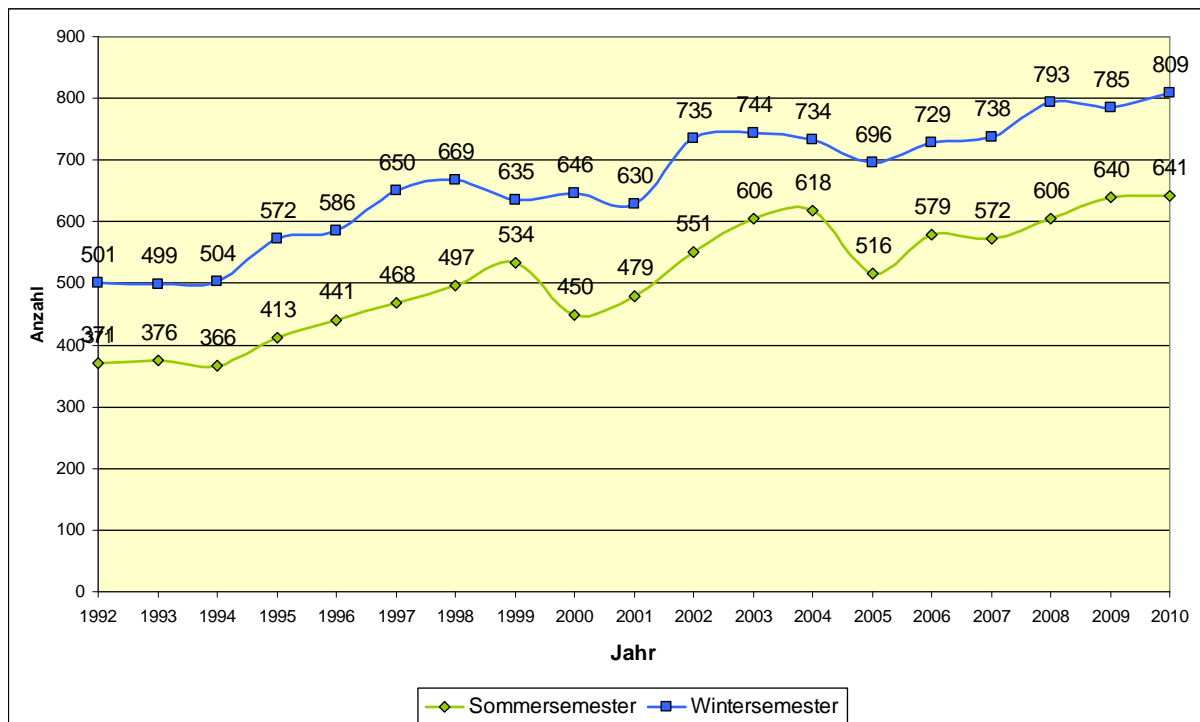


Abb. 1 Teilnehmendenentwicklung 1992 - 2010

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

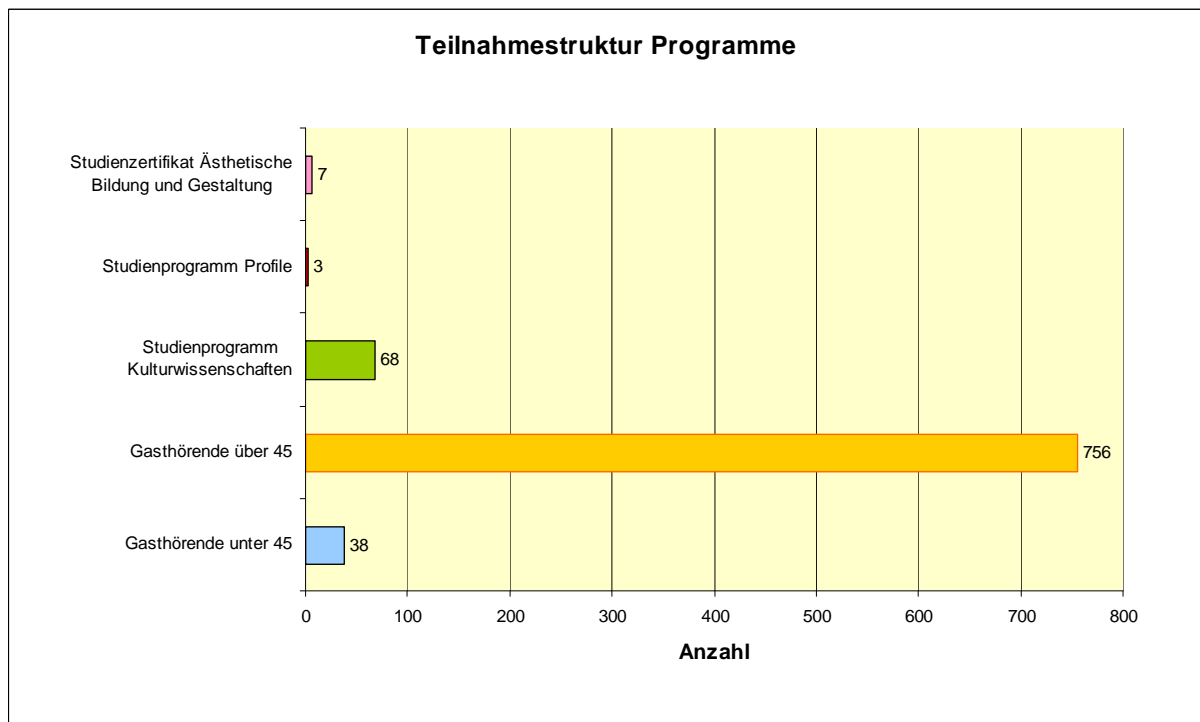


Abb. 2 Struktur und Teilnehmendenzahlen WiSe 10-11

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

Der Frauenanteil lag mit insgesamt 52,10% (53,75%) 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.

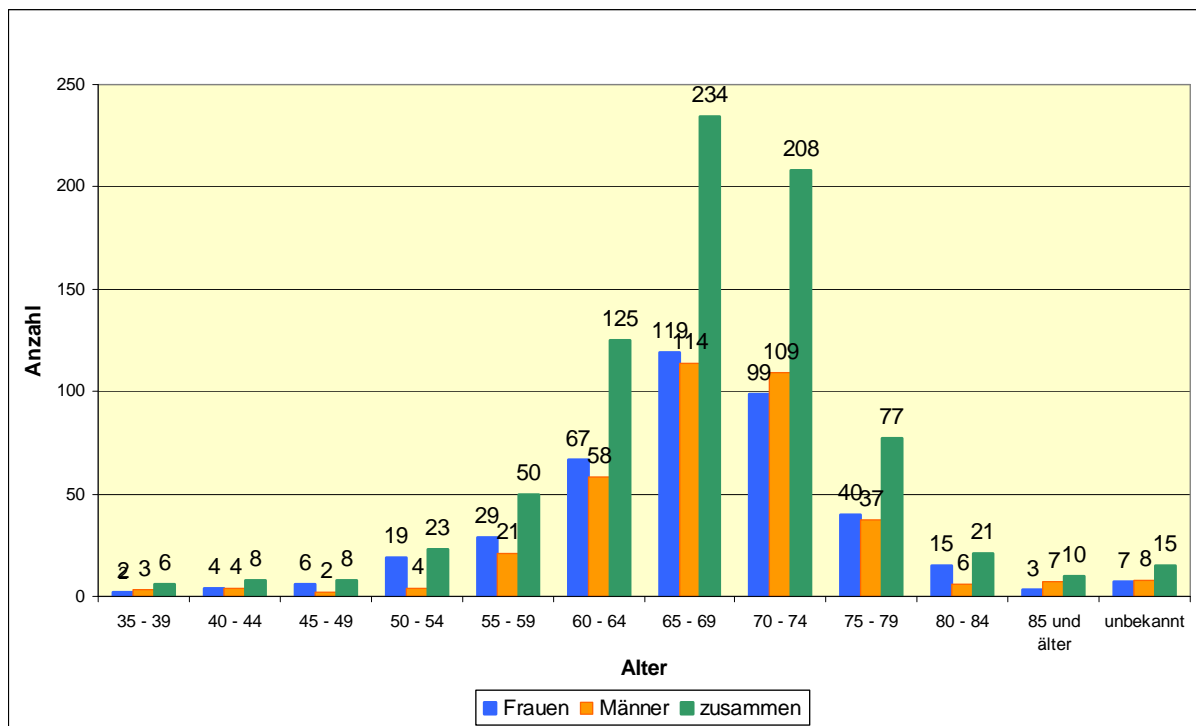


Abb. 3 Altersstruktur WiSe 10-11

Über eine Hochschulzugangsberechtigung (HZB) verfügten 52% (53%). Der Anteil der Männer mit HZB lag bei 57%. Er reduzierte sich im Vergleich zum WiSe des Vorjahres geringfügig. Der Anteil der Frauen mit HZB blieb stabil und lag bei 47,3% (46,8%).

Ihren Wohnsitz in der Landeshauptstadt hatten annähernd an das Vorjahr 54,7% (55,6) der Teilnehmenden. 43,2% (41,6%) kamen aus Region und dem Umland. Diese Zahl sank im WiSe um 2,7% und im SoSe um 5,5%.

3.1.2. Veranstaltungen – Angebote und Belegungen

Im SoSe wurden 147 und im WiSe 154 Lehrveranstaltungsangebote für das Gasthörerinnen- und Seniorenstudium von nahezu allen Fachbereichen geöffnet. Im Vergleich zu den Semestern des Jahres 2009 war das eine Steigerung von 34,8% im SoSe und 14% im WiSe.

Zusätzlich führte der Arbeitsbereich Gasthörenden- und Seniorenstudium im WiSe 26 (27) Veranstaltungen (GHS-Veranstaltungen) durch, die sich direkt an die Gasthörenden richteten.

Zur der Belegungshäufigkeit kann gesagt werden, dass sich innerhalb der letzten drei Semester eine Schwankung beobachten lässt. Im SoSe 09 belegte noch jeder Gasthörende im Mittel 2,9 Veranstaltungen. Bis zu diesem Zeitpunkt war es den Gasthörenden möglich, bis zu acht Semesterwochenstunden (SWS) zu belegen. Diese Regelung stammte noch aus der Zeit, als sich die Teilnahme ausschließlich auf reguläre Lehrveranstaltungen bezog. Die Begrenzung sollte einer allzu starken Frequentierung der Lehrveranstaltungen vonseiten der Gasthörenden entgegen wirken. Da die Anzahl der Gasthörenden von Semester zu Semester anstieg, etablierte der Arbeitsbereich kontinuierlich ein Veranstaltungsangebot, das sich direkt an die Gasthörenden wendet. Im WiSe 09-10 war das Verhältnis zwischen der Gesamtbelegungszahl und der der GHS-Veranstaltungen 2.673: 1.112. Damit entfiel jede 2,4. Veranstaltungsbelegung auf eine GHS-Veranstaltung.

Aus diesem Grunde verlor eine Beschränkung der SWS ihre Berechtigung, sodass die Beschränkung in Absprache mit dem Lehrbeauftragten des Gasthörendenstudiums ab dem WiSe 09-10 aufgehoben wurde. Die Folge war zunächst eine Erhöhung der Belegungszahl auf 3,4 pro Teilnehmenden. Im darauf folgenden Sommersemester 2010 sank die Zahl wieder und zwar auf 3,1. Auch im WiSe 2010-2011 lag die Belegungszahl bei 3,1. In dieser Größenordnung scheint sie sich einzupendeln. Wenn sich die Vermutung bestätigen sollte, kann gesagt werden, dass die Aufhebung der Beschränkung der Semesterwochenstunden keine erheblichen Auswirkungen auf die Anzahl der belegten Veranstaltungen pro Teilnehmenden gehabt hat.

Im WiSe 10-11 war auffällig, dass sich die Anzahl der Belegungen in den GHS-Veranstaltungen verringert hatte. Während die Belegungshäufigkeit in diesen Veranstaltungen seit sechs Semestern kontinuierlich anstieg und im WiSe 2009-2010 wie oben angeführt mit 1102 Belegungen ihren Höhepunkt erreichte, waren im darauf folgenden WiSe10-11 lediglich 859 Belegungen in den GHS-Veranstaltungen zu verzeichnen. Ein Grund dafür könnte die Erhöhung der geöffneten Fakultätslehrveranstaltungen im WiSe 10-11 um knapp 35 % sein. Ersichtlich ist in diesem Zusammenhang ein Teilnahmeplus bei folgenden Disziplinen, die bisher in geringerem Maße belegt waren: Rechtswissenschaften plus 54 Belegungen, Architektur und Landschaft plus 31, Wirtschaftswissenschaften plus 11, Naturwissenschaften plus 19, Elektrotechnik und Informatik plus 19, Mathematik/Physik, Maschinenbau jeweils plus 4).

Anhand der Abb. 4 wird diese Entwicklung verdeutlicht.

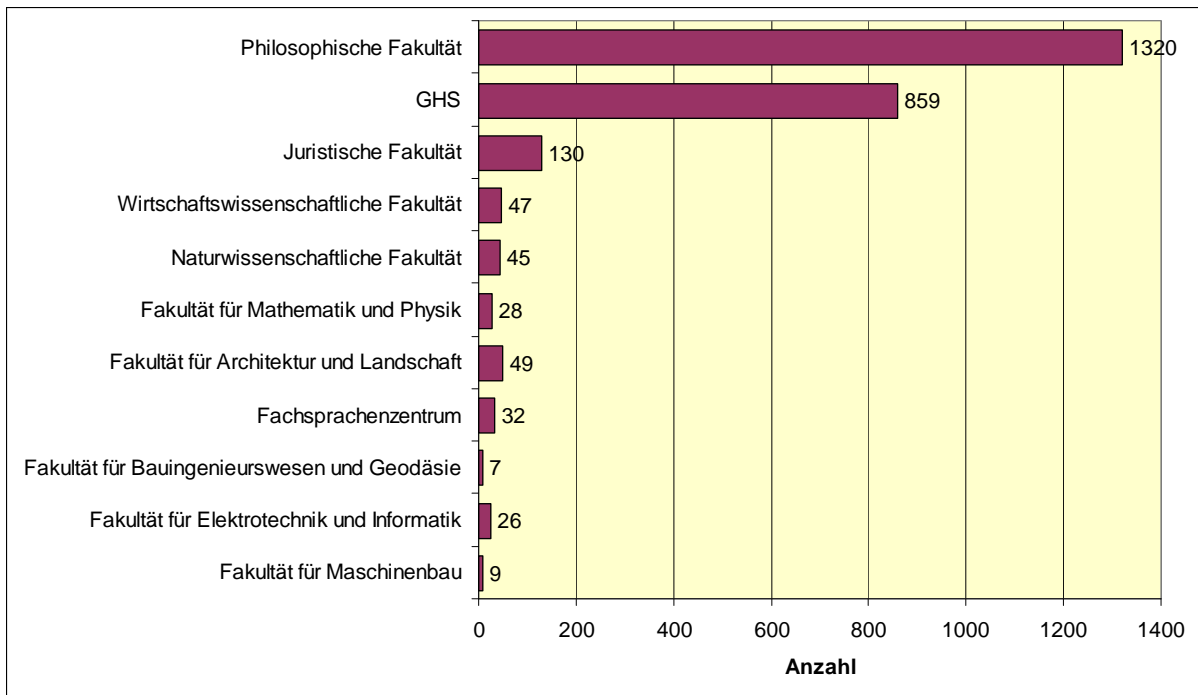


Abb. 4 Belegungszahlen der Gasthörerinnen in den Fakultäten im WiSe 10-11

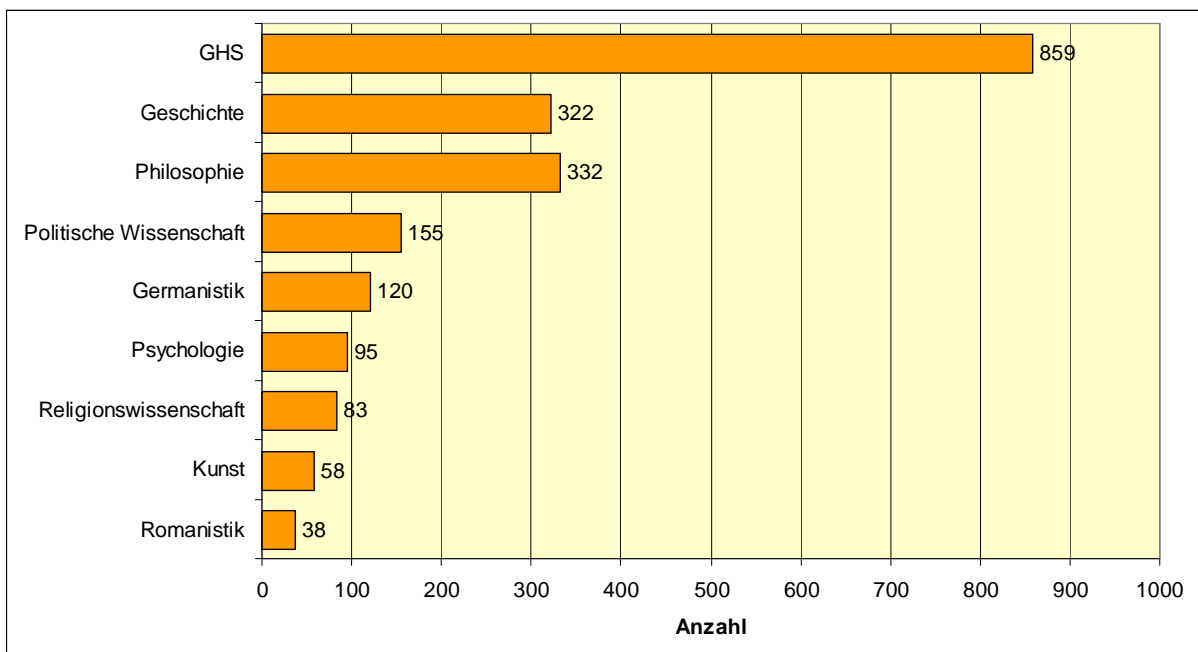


Abb. 5 Meistbesuchte Fachrichtungen und GHS-Veranstaltungen im WiSe 10-11

3.1.3 Zusatzangebot der ZEW (GHS-Veranstaltungen)

Die Zusatzveranstaltungen, die von dem Arbeitsbereich in erster Linie für Gasthörer konzipiert und durchgeführt wurden, hatten im Berichtszeitraum zum einen

eine wissenschaftspropädeutische und zum anderen eine inhaltlich thematische Ausrichtung.

Im Sommersemester wurden nachfolgende Veranstaltungen angeboten und durchgeführt:

- Semestereröffnungsveranstaltung
- Literatur- und Informationsbeschaffung eine Einführung in die Bibliotheksbenutzung (Dienstagskurs)
- Literatur- und Informationsbeschaffung – eine Einführung in die Bibliotheksbenutzung (Mittwochsкурс)
- Einführung in die Textverarbeitung
- Internet für Einsteiger/innen
- Einführung in Stud.IP I
- Einführung in Stud.IP II
- Leibniz lesen
- Erben und vererben – Einführung ins Erbrecht
- Frühes Christentum in Rom
- Die Geschichte der Buchmalerei
- Grundlagenwissen Islam
- Religionsstifter – Leben und Wirken
- Tradition, Brauchtum und Legenden
- Kafkas erster großer Roman: Der Verschollene
- Lebenszeit nutzen, Handlungsspielräume ausschöpfen
- Zwischen Wirklichkeit und Schein – Wertewandel in der Politik
- Was darf ich hoffen, wenn ich tue was ich soll? – Eine Einführung in Kants Religionsphilosophie
- Jürgen Habermas zum 80. Geburtstag – Eine Einführung in die Philosophie des Meisterdenkers
- Großbritannien verstehen: Identitätsmuster, Denkweisen, Normen und Konventionen unserer britischen Nachbarn
- „Wild wächst die Blume meines Zorns“ – Thomas Bernhard
- Die Medici und ihr Maler
- Döblin: Berlin Alexanderplatz – Was hat Literatur mit Strafvollzug zu tun?
- Die Himmelscheibe von Nebra
- Steinzeit I – Eine Geschichte der Evolution

Zusätzlich wurde im Juli 2010 eine fünftägige Exkursion nach Prag durchgeführt.

Im Wintersemester wurden nachfolgende Veranstaltungen angeboten und durchgeführt:

- Semestereröffnungsveranstaltung
- Einführung ins buddhistische Denken (Vortrag)
- Bundesweite Online-Ringvorlesung in Kooperation mit verschiedenen anderen deutschen Universitäten
- Thema: Europa und Nachhaltigkeit *Unsere Städte – gestern, heute, morgen*
- Einführung in Stud.IP I
- Einführung in Stud.IP II
- Arbeiten mit dem PC
- Textverarbeitung für Fortgeschrittene
- Präsentieren und Vortragen mit Power Point
- Einführung ins wissenschaftliche Arbeiten
- Grenzgänger, wie unser Strafrecht mit gesetzwidrigem Verhalten umgeht – oder Strafe muss sein!?
- Armenien – Geschichte der Kunst
- Syrien – Wiege der Kulturen
- Literatur- und Informationsbeschaffung – eine Einführung in die Bibliotheksbenutzung (Dienstagskurs)
- Literatur- und Informationsbeschaffung – eine Einführung in die Bibliotheksbenutzung (Mittwochsкурс)
- Chinesische Religionen
- Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten
- Friedrich Schillers Kulturphilosophie
- Urteilskraft oder: Die Kunst des kritischen Denkens
- Auf den Spuren von Sokrates und Platon. Eine Einführung in die Antike Philosophie
- Deutsch nur noch Freizeitsprache? Die Anglomanie in Bildung, Wissenschaft und Medien
- Die großen und kleinen Wunder Florenz I
- Die großen und kleinen Wunder Florenz II
- Die verführerische Schwester der Wahrheit. Über die Lüge.
- Johann Wolfgang von Goethe „Wahlverwandtschaften“ (1809)
- Megalithgräber – Kathedralen der Steinzeit?
- Steinzeit II – Eine Geschichte der Evolution
- Studieneinführende Ringvorlesung Kulturwissenschaften

Die Angebote des Zusatzprogramms wurden im SoSe 650mal und im WiSe 859mal belegt. Gemessen an der Gesamtbelegungszahl von 1998/1884 (SoSe) und

2542/2671 (WiSe) wird deutlich, dass im SoSe wie im WiSe jede 3. Belegung die Teilnahme an einer GHS-Veranstaltung darstellte.

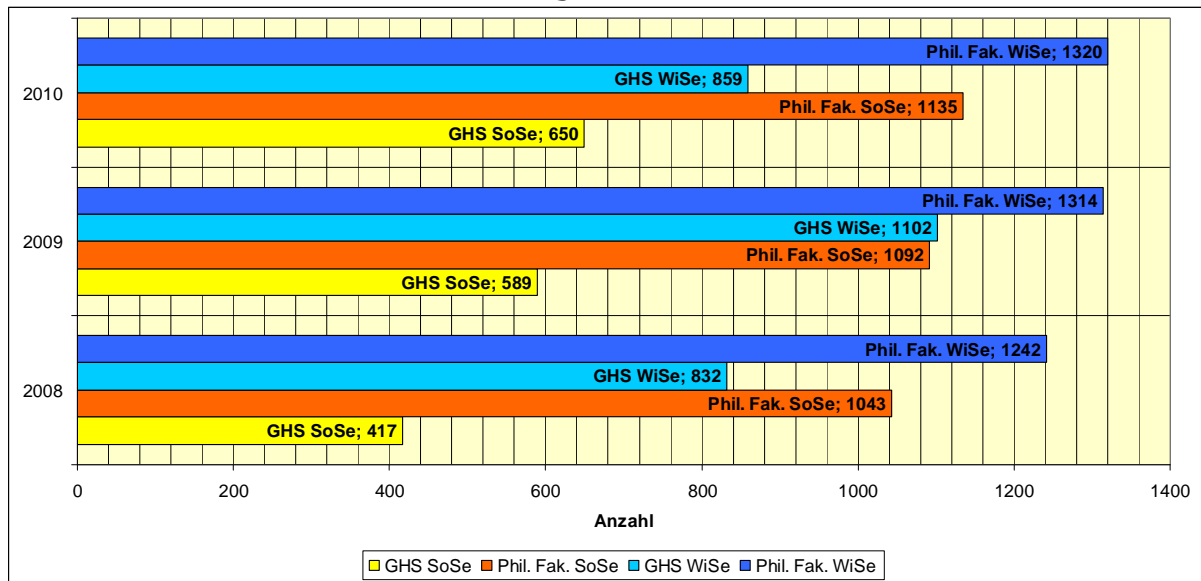


Abb. 6 Belegungszahlen im Vergleich

3.1.4 Spezielle Aktivitäten

SommerUni in der Leibnizstadt

Zum Anlass des 25jährigen Bestehens des Gasthörenden- und Seniorenstudium führte der Arbeitsbereich im Monat August in Kooperation mit der Landeshauptstadt Hannover das Projekt „SommerUni in der Leibnizstadt“ durch. Auftakt war eine Jubiläumsveranstaltung, die gleichzeitig die SommerUni eröffnete.

Im Laufe eines Monats hatten Interessierte die Möglichkeit, an 13 Veranstaltungen teilzunehmen, die eigens für die SommerUni in der Leibnizstadt durchgeführt wurden.

377 Personen (145 Männer, 232 Frauen) nahmen die Angebote wahr. 114 von ihnen hatten bisher noch keine Veranstaltungen im Gasthörenden- und Seniorenstudium besucht. Jeder Teilnehmende belegte im Mittel zwei Veranstaltungen. Infolge der positiven Resonanz von Seiten der Teilnehmenden ist eine Fortführung der SommerUni in der Leibnizstadt für 2011 geplant.

SeniorStudentPartnership

Das Gasthörenden- und Seniorenstudium initiierte gemeinsam mit Professoren der Philosophischen Fakultät und Gasthörenden, die über bedeutsame Fachkompetenzen und Praxiserfahrungen in den Bereichen Wirtschaft, Politik, Non-Profit, Verwaltung verfügen, das Projekt „SeniorStudentPartnership“.

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 2010 engagierten sich sieben Seniorpartner. Fünf regulär Studierende nahmen im Berichtszeitraum das Angebot wahr.

Im WiSe 2010–2011 wurden mit dem Hochschulbüro für Internationales (HI) und dem Verein CampusCultur Kooperationsgespräche geführt. Ziel der Kooperation ist es, vereint dem großen Unterstützungsbedarf, den das HI bei Studierenden aus nichtdeutschsprachigen Ländern ermittelte, zu entsprechen.

Geplant ist die Zusammenführung der Projekte SeniorstudentPartnership (GHS), Patenschaften (CampusCultur) und Study-buddy (HI), die die drei Einrichtungen bisher einzeln kommunizierten. Es wurde vereinbart, einen gemeinsamen Internetauftritt mit einem einheitlichen Label zu initiieren.

UniGastcard plus und Kulturpartner

Im WiSe 08–09 wurde für alle Gasthörenden die UniGastcard plus eingeführt. Sie löst den bisherigen Gasthörendenausweis ab. Die UniGastCard plus bedingt eine Angebotserweiterung, 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. Die Kulturpartner haben im Gegenzug die Möglichkeit, ihre kulturellen Angebote im Vorlesungsverzeichnis „Gasthörenden- und Seniorenstudium“ kostenlos zu veröffentlichen. Folgende Kulturpartner waren im Jahr 2010 an dem Angebot der UniGastCard plus beteiligt:

Historisches Museum, Kubus, Jazz-Club, Mittwochstheater, Hermannshof Kunst und Begegnung Springe/Völksen, Kestnergesellschaft, Theater am Küchengarten (TAK), Werkstatt Galerie Calenberg, Mittwoch:Theater, Jazz-Club Hannover, Kunstverein Hannover e.V. KuBus Hannover, Compagny Fredeweß.

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 2010 konnte die gute Zusammenarbeit fortgesetzt werden und Synergieeffekte sowohl bei der Planung und Entwicklung der Lernkonzepte als auch bei deren Erprobung genutzt werden. Die nähere Darstellung des Projektes LernZeitAlter erfolgt in Kapitel 7.12.

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 Seniorenstudierenden 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
- Forum Geragogik
- Lektürekurs
- „Sütterlin“

3.1.5 Öffentlichkeitsarbeit

Im Berichtszeitraum wurden vier Interviews zum Gasthörenden- und Seniorenstudium mit Vertreter/innen von Printmedien und Hörfunk geführt. Darüber hinaus fanden zwei Info-Veranstaltungen bei der Volkshochschule Hannover und im Rahmen des Weiterbildungstages eine weitere bei der VHS Schaumburg-Lippe statt. Darüber hinaus wurden Info-Vorträge bei der „Offene FrauenUni“ und beim Seniorennetzwerk Hannover Nord durchgeführt. Ebenso Infostände im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Patientenuniversität“ an der Medizinischen Hochschule Hannover und auf der Fachmesse „Senioren Hannover“.

3.2 Studienprogramm Kulturwissenschaften

3.2.1 Teilnehmendenstruktur

Im Studienprogramm Kulturwissenschaften waren zum Wintersemester 68 Personen (38 Frauen, 30 Männer) eingeschrieben. Das Durchschnittsalter lag bei 66,8

3.2.2 Veranstaltungsbelegungen

Die Teilnehmenden des Studienprogramms Kulturwissenschaften haben im WiSe analog zum WiSe des Vorjahres im Mittel vier Lehrveranstaltungen im Semester

belegt. 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 18 Personen genutzt.

3.3 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), dem Institut für Gestaltungspraxis und Kunstwissenschaft, Literatur- und Sprachwissenschaften (Seminar für Deutsche Literatur und Sprache) und Sozialwissenschaften (Institut für Soziologie) inhaltlich ausgerichtet. Das Studienzertifikat ist ein zweisemestriges Zusatzangebot, das sich gleichermaßen an regulär Studierende und Gasthörende wendet. Im Mittelpunkt des Konzeptes stehen die gezielte Entwicklung ästhetischer Kompetenzen und des Kreativpotentials der Teilnehmenden.

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

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

Im Wintersemester waren 14 Personen (sieben regulär Studierende und sieben Gasthörende) im Studienzertifikat eingeschrieben. Vier Studierende schlossen im Berichtszeitraum ihre Teilnahme erfolgreich ab.

Das Durchschnittsalter lag mit 58,7 Jahren um 12 Jahre unter den Eingeschriebenen des allgemeinen Gasthörenden- und 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 für Weiterbildung (ZEW). 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 2010

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 im Mittelpunkt. Dies bringt zahlreiche Veränderungen in Bezug auf den Stellenwert und die Arbeitsbereiche des Career Service mit sich, 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 konzeptionelle Arbeit des Career Service 2010 geprägt.

4.2 Information

2010 wurde die klare und zielgruppengerechte Informations- und Kommunikationsarbeit konsequent fortgesetzt und auf weitere Zielgruppen ausgedehnt:

- Erarbeitung eines Leitbilds für den Career Service
- Etablierung einer Informations- und Austauschplattform für Unternehmen: FORUM Career Service – Unternehmen.
- Neben dem eNewsletter für Studierende wurde ein eNewsletter für Unternehmen eingeführt: Informationen über relevante Neuigkeiten und aktuelle Entwicklungen aus dem Career Service und der Leibniz Universität Hannover. Erfahrungsberichte von Unternehmen über gemeinsame Projekte werden transportiert und zeigen auf, in welche unterschiedliche Richtungen sich eine Zusammenarbeit gestalten lässt.
- Verstärkte Durchdringung der Fakultäten: Darstellung der Angebote für Lehrende und Studierende in den Fakultäten.

- Weitere Optimierung der bestehenden Websites und Erhöhung der Transparenz bei den Angeboten für die jeweiligen Zielgruppen: Einbettung der Websites von MLzB und von den Career Dates. Relaunch des Job fit-Webauftritts. Das vorrangige Ziel dabei ist die Positionierung der Career Service-Homepage als zentrale und aktuelle Informationsplattform rund um die Themen Berufsorientierung, Praktikum, Bewerbung, Schlüsselkompetenzen und Berufseinstieg an der Leibniz Universität Hannover sowie die Steigerung der Wahrnehmung des Career Service und seines vielfältigen Angebots für Studierende, Fakultäten und Unternehmen.

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. Einschlägige Medien berichteten ausführlich über die Career Service-Aktivitäten.

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 Hochschulbüros für Internationales, Vortragsreihen der Institute zur Berufsorientierung, Absolventenfeiern und die Erstsemesterveranstaltungen in den Fakultäten.

4.3 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.

Spezielle Zielgruppen bekommen spezifische Angebote: Weiterführung des Angebots für internationale Studierende, seit WS10/11 Beratung zur Bewerbungsphase für Studierende der wirtschaftswissenschaftliche Fakultät vor Ort. Im Rahmen der Veranstaltung „Gartenbauer und Pflanzenbiotechnologen auf dem Weg ins Berufsleben“ wurde im SS 10 speziell für diese Zielgruppe ein eigener Bewerbungsworkshop durchgeführt.

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

2010 wurde das „Grundlagen-Angebot“ für die Bewerbungsphase sichtbarer gemacht und um Basisworkshops zu Bewerbungsstrategien und Bewerbungshilfen in Kooperation mit Unternehmen wie Madsack und Bahlsen erweitert. So vermittelt zum einen der Career Service die notwendigen Grundlagen zum Thema Bewerbung und zum anderen berichten Personaler aus der Praxis, geben Tipps und ergänzen damit ideal das Beratungsangebot. Dies erhöht zu gleicher Zeit die Qualität der sich oft anschließenden Einzelgespräche.

Verstärkt führte der Career Service zu verschiedenen Anlässen Bewerbungsmappenchecks on/off campus durch, so auch auf der Firmenkontaktmesse Career Dates. Zudem unterstützte der Career Service die KISS ME Bewerbertage ebenfalls mit einem Bewerbungsmappencheck.

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. 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 vierzehnten Jahrgangs im Sommer 2010 etwa 750 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, der Wirtschaftsförderung der Landeshauptstadt Hannover 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. Zum WS 10/11 wurde das Programm konzeptionell neu aufgestellt, um den Bachelor-Studierenden eine Teilnahme in Zukunft zu erleichtern bzw. überhaupt zeitlich zu ermöglichen. Das Programm läuft über jeweils 1 Semester mit einer anschließenden zweiwöchigen Blockveranstaltung in den Semesterferien. Die zeitliche Straffung mit anschließender Blockveranstaltung ist eine optimale Anpassung an die Realitäten des Bachelor-Studiums. Damit wird 25 Studierenden pro Semester die Chance gegeben, sich weiterhin zusätzlich zu ihrem Studium zu qualifizieren.

Eröffnung der ersten Gruppe des 15. Jahrgangs

Im Oktober 2010 wurde die erste Gruppe des 15. Jahrgangs von *Mit Leibniz zu Bahlsen* zusammen mit den Kooperationspartnern in einer kleinen Eröffnungsveranstaltung in der Universität begrüßt. Hier stellten sich nicht nur der Career Service und die Kooperationspartner den neuen Teilnehmenden vor, sondern auch zwei ehemalige Teilnehmende des Programms berichteten den „Neuen“ von ihren Erfahrungen und gaben Tipps und Hinweise.

In diesem Jahr überstieg die Zahl der Anmeldungen die zur Verfügung stehenden 25 Plätze (42 Anmeldungen insg.) wieder um ein vielfaches. 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 – fiel aufgrund der guten Qualität der Bewerbungsunterlagen sehr schwer. An dieser Gruppe nehmen ausschließlich Bachelor-Studierende teil (11 Bachelor Sozialwissenschaften, 8 Bachelor Politik, 6 Fächerübergreifender Bachelor).

Abschluss der Jahrgänge 12 und 13

Im April 2010 fand die feierliche Übergabe der Zertifikate an den 13. Jahrgang zum ersten Mal in den Räumen des Kooperationspartners der Agentur für Arbeit Hannover statt.

Anwesend waren die Teilnehmer/innen des 13. Jahrgangs, Repräsentanten der Träger des Programms und einige Praktikumsbetreuer/innen der einzelnen Firmen (z.B. VGH, Prött und Partner GbR). Praktika wurden von den Teilnehmer/innen in den unterschiedlichsten Firmen (z.B. RICOH, BMW, Continental) und auch in verschiedenen Ländern (z.B. Polen) erfolgreich absolviert. Im Sommer beendete der

14. Jahrgang, der mit 50 Studierenden (davon waren 39 Bachelor-Studierende) an den Start gegangen war, seinen Programmdurchlauf. Der überwiegende Teil der Teilnehmer/innen des 14. Jahrgangs absolvierte während der Sommersemesterferien das mindestens zweimonatige Praktikum in einem Unternehmen. Einige verschoben das Praktikum (meist aus studienbedingten Gründen) auf Ende des Jahres 2010 bzw. auf Anfang 2011. Die Zertifikatsverleihung des 14. Jahrgangs wird im Rahmen einer Feierstunde im April 2011 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. Über 300 ehemalige und aktuelle Teilnehmer/innen des Programms *Mit Leibniz zu Bahlsen* haben sich seitdem schon registriert und nutzen dort vor allem auch die Rubrik „Praktikumsplätze“, in der sowohl Ehemalige als auch das Team von MLzB Praktikums- oder auch Jobangebote veröffentlichen. Die gute Netzwerkarbeit hat sich auch in diesem Jahr wieder ausgezahlt: So wurden ehemalige Teilnehmende nicht mehr nur als Praktikums-/Jobgeber aktiv, sondern sie engagierten sich zudem vermehrt als Referenten, z.B. für die Vorträge im BIZ, oder sogar auch als Dozent/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. 2010 wurde der geplante Relaunch der Website, inklusive Überarbeitung der Rubriken durchgeführt. Ein neues Sponsoringkonzept überzeugte die Förderer und trug zur erfolgreichen Finanzierung des Kalenders bei. Darüber hinaus ermöglicht es der QR-Code auf den neuen Flyern und Plakaten mit einem internetfähigen Handy, von unterwegs weitere Informationen zu den einzelnen Job fit-Veranstaltungen abzurufen.

Angeboten werden Seminare, Workshops, Informationsveranstaltungen und Unternehmensexkursionen rund um den Beruf und den Berufseinstieg. Inhaltlich ist Job fit in folgende Rubriken gegliedert: berufliche Orientierung, Schlüsselkompetenzen, Qualifizierungsprogramme, Bewerbungshilfen, Unternehmenskontakte, Studium und Praktikum im Ausland, Selbstständigkeit & Existenzgründung. Mehrere neue Workshops wurden (weiter)entwickelt, geplant und auch durchgeführt

- gemeinsam mit Unternehmen (Madsack, Bahlsen, NORD LB, IBM, Windwärts, ...)
 - mit internen Partnern (z.B. Hochschulbüro für Internationales, ZSB, gsb, Graduiertenakademie, uni transfer, 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. Über vierzig (inter-)national tätige Unternehmen aller Branchen präsentierten sich 2010 im Lichthof. Die Kooperationen mit der lokalen Presse Hannoversche Allgemeine Zeitung/Neue Presse als Medienpartner wurde erfolgreich fortgesetzt. Der neu eingerichtete Marktplatz bündelte alle für den beruflichen Einstieg relevanten Dienstleistungseinrichtungen der Leibniz Universität Hannover übersichtlich an einem Ort. 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. 2010 haben circa 1600 Studierende die Career Dates besucht, um Kontakte zu knüpfen und darüber hinaus Fragen des Berufseinstiegs mit den Arbeitgebern persönlich zu thematisieren. Das Career Dates-Bewerbertrainingsangebot bereitete im Vorfeld gezielt auf den Messebesuch und die Bewerbungsphase vor.

10-jähriges Jubiläum

Anlässlich des zehnjährigen Jubiläums der Firmenkontaktmesse wurde ein Jubiläumskatalog mit starkem Beratungs- und Informationsanteil produziert. Darüber hinaus wurde ein Wettbewerb zum Thema „Karriere ist ...“ ausgerufen. Aus den vielen Einsendungen konnten 10 Preisgewinner für ihre kreative Auseinandersetzung mit dem Thema „Karriere ist ...“ ausgezeichnet werden. Gesponsert wurde der Wettbewerb von der Continental AG.

Rahmenprogramm

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.

Akquise Career Dates 2011

Der zentrale Lichthof der Leibniz Universität steht wegen Renovierungsarbeiten 2011 nicht zur Verfügung. Der Career Service nutzt die Gelegenheit, um mit einem neuen Konzept: zwei Termine, zwei Orte, zwei Schwerpunkte, die Aussteller noch näher an ihre Zielgruppe zu bringen. Am 25. Mai 2011 werden speziell Studierende der Wirtschafts-, Rechts-, Geistes- und Sozialwissenschaften angesprochen; die Veranstaltung findet von 14-17 Uhr im Foyer der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät statt.

Am 08. Juni 2011 dient die Hauptmensa von 10-14 Uhr als Austragungsort der Messe. An diesem Tag richtet sich die Messe insbesondere an Studierende der Natur- und Ingenieurwissenschaften. Erste Gespräche mit potentiellen Ausstellern im Herbst 2010 verliefen positiv und Erfolg versprechend.

4.4.4 Zielgruppengerechte Angebote und Kommunikationswege

Zielgruppengerechte Angebote

Neue Studienangebote und -formate bedingen neue zielgruppenspezifische Angebote. Verstärkt hat der Career Service 2010 für neue Zielgruppen (Erstsemester, Bachelor, Master, internationale Studierende, Promovierende) bestehende Angebote weiterentwickelt oder neu ins Leben gerufen.

- Vorstellen des Career Service-Angebots bei Erstsemestlern
- Informationsveranstaltungen zur Berufsfeldorientierung direkt in den Fakultäten

- Konzentrierte Austauschveranstaltung mit der Berufswelt zum Thema Bewerbungsphase und Berufseinstiegsprogramme bei Unternehmen direkt in der Fakultät
- Infoveranstaltung mit Unternehmensvertreter zum Thema Beruf und Familie
- Orientierungsveranstaltung für BA-Absolventinnen und -Absolventen
- Orientierungsveranstaltung für Master-Studierende und Promotionsinteressierte
- Grundlagenworkshops zur schriftlichen Bewerbung in Kooperation mit Personalern
- Beratungssprechstunde für Studierende der wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
- Trainings zum Thema Bewerbungsphase und Bewerbungsgespräch für internationale Studierende
- Einzelberatung für internationale Studierende
- Workshop zum Thema Berufseinstiegschancen für internationale Doktoranden/innen in englischer Sprache
- Vorstellen des Career Service-Beratungsangebots für Absolventen/innen während Absolventenfeiern

Zielgruppengerechte Kommunikationswege



Mit dem Projekt „Zukunft konkret“ unterstützt die Leibniz Universität Hannover ihre Studierenden und Absolventen/innen dabei, sich sowohl hinsichtlich einer weiteren akademischen Laufbahn als auch bezüglich des Berufseinstiegs rechtzeitig zu orientieren und konkret zu informieren. Unter dem Motto „Deine Zukunft wird konkret!“ informierte der Career Service in Kooperation mit der Zentralen Studienberatung – ZSB – 2010 über die für Bachelor-Absolventen/innen wichtige Termine (Flyer, Homepage) und entwickelte zielgruppenspezifische Angebote zur Orientierung u.a. in Kooperation mit Unternehmen und der Agentur für Arbeit Hannover

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

4.5 Austausch/Netzwerken

Der Career Service bringt als Dienstleister die Beteiligten aus Studium und Praxis – Studierende, Absolventen/innen und Doktoranden/innen, Lehrende 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 prägt die strategische Ausrichtung und das tägliche Handeln unseres Career Service.

Externe Kooperationen

Es wird 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 langjährige Kooperationen führt und neue in die Wege leitet. 2010 wurde dazu genutzt, um Transparenz und eine einheitliche Wissensbasis zu schaffen, gemeinsame Anliegen zu definieren und zukunftsfähige Angebote durchzuführen. (FORUM Career Service – Unternehmen; eNewsletter Unternehmen; Workshop: die schriftliche Bewerbung mit Personalern, der Arbeitsmarkt für Bachelor mit Unternehmen, u.ä.)

Darüber hinaus war der Career Service der Leibniz Universität Hannover sowie das Career Center der FH Hannover beratender Teilnehmer in der Arbeitsgruppe Netzwerk Marktführer Hannover, die die Wirtschaftsförderung der Region Hannover 2009 ins Leben gerufen hat. 2010 kam es zur Vereinsgründung mit sieben Marktführern aus der Region Hannover.

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 2010 weiterhin in Kooperation mit internen Partnern Informationsveranstaltungen und Workshops geplant und erfolgreich durchgeführt:

- HI: Abstimmung des Angebots für international Studierende sowie Doktoranden/innen
- ZSB: Entwicklung und Durchführung eines gemeinsamen Angebots im Rahmen von „Zukunft konkret“ im Vorfeld des Master-Infotags für Bachelor-Studierende; Zukunftswerkstatt
- regelmäßiger Austausch mit uni transfer zum Abstimmen des jeweiligen Angebots
- Alumni-Büro: regelmäßiger Austausch zum frühzeitigen „Anbinden“ der Zielgruppen
- Graduiertenakademie: regelmäßiger Austausch und Entwicklung eines maßgeschneiderten Beratungs- und Workshopsangebots: Wie geht es nach dem Master weiter; der berufliche Einstieg für Promovierte.
- gsb: gemeinsames Angebot zum Thema: Aufstieg mit Anhang

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 (csnd), inkl. Mitarbeit
- Mitarbeit Arbeitskreis „Qualitätssicherung in der Beratung“ beim csnd
- Redaktionsmitglied des career service papers (csp)
- Mitarbeit AG NORD Career Services
- Mitarbeit Kommunikationskreis der LUH zur Förderung des gemeinsamen Auftritts und Vorgehensweise der einzelnen Einrichtungen in der externen Kommunikation und beim Umgang mit externen Kooperationen

Übergreifende Hochschulpolitische Aktivitäten: csnd e.V.

Der Career Service der Leibniz Universität Hannover war an der Gründung des Anfang 2003 ins Leben gerufenen Bundesverbandes der Career Services beteiligt. Zusätzlich zu der institutionellen Mitgliedschaft ist der Career Service sowohl aktives Mitglied der regionalen AG Nord als auch im 2008 gegründeten Arbeitskreis „Qualitätssicherung in der Beratung“. 2010 hat der Career Service als Redaktionsmitglied die career service papers inhaltlich mit betreut. Erste Anregungen für eine Neuausrichtung der csp wurden fixiert sowie neue Redaktionsmitglieder akquiriert.

4.6 Sonderprojekte

2010 wurden die Weichen für eine neu zu gründende Zentrale Einrichtung Lehre, Studium und Weiterbildung gestellt. Seit Oktober 2010 gehört der Career Service mit dem angegliederten ZfSK zur Abteilung 1: Lehr- und Studienqualität. Die aktive Mitarbeit in den AGs zur Leitbildentwicklung und zum gemeinsamen Webauftritt fing im Oktober 2010 an und wird 2011 weitergeführt.

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, Hochschullehrende, Studiengangskoordinatoren und Vertreter/innen 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 Leibniz Universität Hannover
- die Beratung von Fakultäten und Fächern hinsichtlich der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen und bei Akkreditierungsfragen in diesem Bereich
- die Beratung von Einrichtungen der Leibniz Universität Hannover 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
- aktive Beteiligung an internen und externen Netzwerken zum Themenbereich Schlüsselkompetenzen
- Öffentlichkeits- und Informationsarbeit zum Thema Schlüsselkompetenzen an der Leibniz Universität Hannover (Internetpräsenz unter www.zfsk.uni-hannover.de, Organisation von Veranstaltungen für Studiengangskoordinatoren, etc.)
- Transparente Darstellung der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen an der Leibniz Universität Hannover
- Beteiligung an der Graduiertenakademie im Rahmen von Promotion Plus

In 2010 hat sich die Nachfrage nach Veranstaltungen zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen von Seiten der Studierenden und Fakultäten weiter deutlich erhöht. Das ZfSK reagiert mit einem den Ressourcen entsprechenden Ausbau des Angebots von Veranstaltungen und der Intensivierung der zielgruppenspezifischen Kooperation mit einzelnen Fakultäten. Ebenso hat sich das Angebot des Qualifizierungsprogramms BA+ für Studierende der naturwissenschaftlichen und technischen Studiengänge mit den Durchgängen 2 und 3 in 2010 etabliert und wird nun dauerhaft in jedem Semester angeboten. Ergänzt wird dieses Angebot durch das speziell für Studierende der Architektur geschaffene Qualifizierungsprogramm „arch plus“, das in Kooperation mit der Fakultät für Architektur durchgeführt wurde und in 2011 fortgeführt wird.

4.7 Das Team 2010

Career Service–Leitung:

Mirjam Reale (kollegiale Leitung Career Service & ZfSK; seit August 2010 in Elternzeit) und

Martina Vanden Hoeck (kollegiale Leitung Career Service & ZfSK)

Mitarbeiter/innen Career Service

Peter Eichhorn (Beratung ZfSK, Promotion PLUS, Koordination BA+)

Kerstin Engel (Presse- & Öffentlichkeitsarbeit)

Melanie List (Veranstaltungsmanagement Career Dates 2010, Job fit, Veranstaltungen ZfSK)

Sophie Otto (seit Oktober 2010 Veranstaltungsmanagement Career Dates 2011)

Margit Pfeifer (Koordination „Mit Leibniz zu Bahlsen“, Karriereberatung, arch plus)

Studentische Mitarbeit

Viktoryia Flohr (EDV: Websites Career Service)

Avni Mehmeti (Mitarbeit Veranstaltungsmanagement BA+, ZfSK)

Matthias Nee (Mitarbeit „Mit Leibniz zu Bahlsen“)

Stephan Modrejewski (Mitarbeit Veranstaltungsmanagement ZfSK)

Sophie Otto (Mitarbeit InfoPoints, Jobbörse, Veranstaltungsmanagement)

Vanessa Sempert (Mitarbeit ÖA, Veranstaltungsmanagement)

Halil Toprak (Mitarbeit Career Dates & Veranstaltungsmanagement ZfSK)

Katharina Waack (Mitarbeit ÖA & Veranstaltungsmanagement)

Konstantin Westphal (Mitarbeit „Mit Leibniz zu Bahlsen“ & Veranstaltungsmanagement ZfSK)

Evgenyia Zhelyorzakova (Mitarbeit Veranstaltungsmanagement ZfSK, Career Dates)

5. eLearning Service Abteilung – elsa

Das Thema eLearning nimmt an der LUH eine stetig steigende Bedeutung ein. Die eLearning Service Abteilung hat im Jahr 2010 eine Reihe von Themen, Projekten und Vorhaben umgesetzt, die dieser starken Nachfrage Rechnung tragen. Dazu gehören neue Themen wie elektronische Prüfungen, die Ausweitung von Vorlesungsaufzeichnungen und bereits vorhandenen Aufgaben wie die Nutzung von Stud.IP und ILIAS und den Supportangeboten, die eine wachsende Nachfrage erfahren haben.

5.1 Support

eLearning Hotline: Über das Hotline-Angebot wurden im Jahr 2010 mehr als 2.000 Anfragen per eMail und ca. 1.000 telefonische Anfragen an die *elsa* gestellt und abgewickelt. Das eLearning-helpdesk, das die *elsa* gemeinsam mit der TIB/UB organisiert, nahm dazu weitere 5.500 persönliche Anfragen entgegen. Das helpdesk bietet damit insbesondere für ausführliche Anfragen einen geeigneten Rahmen.

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. – Institut für Botanik: Einsatz von ePrüfungen und Self-Assessment
- Philosophische Fakultät – Deutsches Seminar, Institut für Politische Wissenschaft, Englisch Seminar, Institut für Soziologie: Einsatz von ePrüfungen und Self-Assessment
- Juristische Fakultät – Dekanat: Begleitung eines umfangreichen Projektes zu Self-Assessment für Studieninteressierte.
- Fakultät für Maschinenbau – Studiendekanat: Umfangreiche Maßnahmen bezüglich des Einsatzes von digitalen Medien zur Bewältigung der ansteigenden Anzahl von Studierenden.
- Fakultät für Elektrotechnik und Informatik – Institut für Kommunikationstechnik: Einsatz von ePrüfungen und Self-Assessment
- Fakultät für Architektur und Landschaft – Institut für Freiraumentwicklung: Einsatz von ePrüfungen

5.2 Veranstaltungen

Im Kalenderjahr wurden von der *e/sa* 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. Im Rahmen dieser Kooperation werden die Veranstaltungen der *e/sa* niedersachsenweit beworben. Von LUH-Mitarbeitern nicht belegte Kursplätze können so von Interessenten anderer Hochschule kostenpflichtig belegt werden.

5.3 Lerntechnologien

Web-basierte-Systeme (inkl. LMS)

Die *e/sa* 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:

- Überarbeitung und Ausbau der Synchronisierungsschnittstelle mit HIS-LSF insbesondere im Bereich der Termindarstellung und Übertragungen von Lehrveranstaltungsdetails. Die Synchronisierungssoftware ist jetzt deutschlandweit das beste, verfügbare Produkt dieser Art,
- Updates auf die zu dem Zeitpunkt aktuelle Version Stud.IP 1.10.,
- Bereitstellung eines zusätzlichen ILIAS Systems für die Durchführung von eKlausuren innerhalb der LUH.

Mittlerweile nutzen sechs Hochschulen die Middleware Liza zur Kopplung von HIS-LSF bzw. zukünftig HISinOne und Stud.IP (siehe und Projekte/FuE).

Medientechnik

Das Videoproduktionsangebot im Rahmen des Flowcasts-Projektes wurde im Jahr 2010 stark ausgebaut. Mehr als 45 Reihen von mehr als 500 Filmen wurden seit Projektbeginn produziert.

Dank des weiter verbesserten Workflows stehen Veranstaltungen nun nach

weniger als zwei Stunden nach Ende der Veranstaltung im Netz zur Verfügung. Mittlerweile sind vier studentische Mitarbeiter mit drei Aufzeichnungseinheiten in dem Projekt tätig. Weitere Mitarbeiter und Aufzeichnungseinheiten werden mittlerweile von den Fakultäten bereitgestellt, so etwa an der Fakultät für Maschinenbau. Diese nutzen das Produktionssystem der *elsa* und werden in der Anfangsphase von der *elsa* betreut. Neben den Aufzeichnungen wurden mehrere Großveranstaltungen betreut, darunter die Erstsemestertage, DataCite 2010 sowie Karriere Köpfe Konzerne. Der Geräteverleih spielt eine wichtige Rolle bei der Einführung von Aufzeichnungen, die die Fakultäten eigenverantwortlich vornehmen. In der Anfangsphase wird zur Erprobung auf die Geräte der *elsa* zurückgegriffen. Etwa 150 Verleihfälle wurden durchgeführt.

5.4 InfoBox

Die InfoBox wurde im Laufe des Jahres aktualisiert. Nennenswerte Änderungen sind derzeit nicht zu benennen.

5.5 Services für Studierende

Zu Beginn des Wintersemesters führte die *elsa* erneut gemeinsam mit der Zentralen Studienberatung die Erstsemestertage durch. In diesem Rahmen ist die *elsa*-Veranstaltung „Willst du mit mir online gehen?“ eingebettet. Eingebunden in diese Veranstaltung erneut das Angebot das eLearning helpdesk. Mit über 3.500 Teilnehmern und 2.500 Personen während der Online-Messe am zweiten Tage waren die Veranstaltungstage äußerst gut besucht.

In Kontext der Veranstaltung wurde auch die Anleitung zu den Online-Services überarbeitet, die seit der ersten Ausgabe im Jahr 2008 mit über 15.000 herausgegeben Exemplare sehr gut angenommen wird, überarbeitet. Zudem liegt seit 2010 liegt nun auch eine englische Fassung vor.

5.6 Projekte – Forschung und Entwicklung

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

- N2E2: Beim Nds. Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) konnten Fördergelder für die Durchführung eines Projektes eingeworben werden, welches zum Ziel hat, elektronische Assessments sowie Prüfungen in der Hochschullehre zu verbreiten (www.N2E2.de). In dieses Projekt eingebunden sind

insgesamt 11 nds. Hochschulen, die Projektleitung wird von der elsa geleistet. Auf Basis der Förderung konnte im Sommer eine wissenschaftliche Mitarbeiterin eingestellt werden (50%), die sich um die Verbreitung von elektronischen Assessments sowie Prüfungen an der Leibniz Universität Hannover kümmert.

- KIQS-Projekt „Jetzt lerne ich Lernen!": In Zusammenarbeit mit der Naturwissenschaftlichen Fakultät wird derzeit ein Projekt im Rahmen von KIQS gefördert, welches ein Selbstlernmodul für die Förderung von Selbstlernkompetenz bei Studierenden erarbeitet. Ziel ist es hierdurch die Studierenden der Naturwissenschaftlichen Fakultät von Beginn des Studiums bei ihren selbstgestalteten Lernprozessen zu unterstützen. Das Projekt wurde im Dezember begonnen und soll in einem Jahr abgeschlossen sein. Hierfür wurden zwei wissenschaftliche Mitarbeiter mit einer 50%-Beschäftigung angestellt.
- KIQS-Projekt „Videos annotiert": In Zusammenarbeit mit der Prof. Bettina Oppermann (Professur für Freiraumpolitik und Planungskommunikation am Inst. für Freiraumentwicklung) wird derzeit ein Projekt im Rahmen von KIQS gefördert, welches die Möglichkeit schafft, Videos für den Kleingruppenunterricht von Studierenden im Internet anzuschauen und annotieren zu lassen. Durch die Annotationen des Videos soll eine wesentlich intensivere Auseinandersetzung mit den Inhalten des Videos erwirkt werden. Hierfür wird derzeit das kommerzielle System „eduBreak“ der Ghostthinker GmbH eingesetzt. Die weiteren Arbeiten sehen vor das Lehrveranstaltungskonzept weiter auszuarbeiten sowie eduBreak mit dem LMS Stud.IP zu koppeln.
- ProLiza: In Zusammenarbeit mit fünf anderen Hochschulen wurde die Middleware der Universität Hannover („Liza“) erweitert, die für einen nächtlichen Abgleich der Daten aus dem Hochschulmanagementsystem HIS LSF in das Lernmanagementsystem Stud.IP sorgt. Ziel ist es, das eLearning innerhalb des Campus Management Prozesses enger zu integrieren. Planungsinformationen aus dem HIS LSF und später HISinOne System stehen tagesaktuell oder auch unmittelbar nach der Änderung auch für die Nutzer der Lernplattform bereit. Dozenten wird es so ermöglicht, ihre Lehrveranstaltungen inhaltlich zu planen. Studierenden wird die Teilnahme an Lehrveranstaltungen vereinfacht. Das Projekt läuft noch bis Ende März 2011.
- 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. Vier Studentische Mitarbeiter nehmen die Aufzeichnungen direkt in den Veranstaltungen vor und kümmern sich auch um den Live-Schnitt und die zeitnahe Bereitstellung.

- Im Jahr 2010 wurde ein weiterer Aufzeichnungsrucksack und eine Notebook für hochqualitative HD-Aufnahmen (etwa für das Abfilmen von Tafelbildern) angeschafft.
- eLearning helpesk: Das Projekt wurde in 2010 fortgeführt und ist auch für das Jahr 2011 bewilligt worden. Mittlerweile ist der eLearning helpdesk etabliert und wird in steigendem Maße in Anspruch genommen.
- Stud.IP-Barrierefreiheit: Im Rahmen eines Kleinantrages an das MWK, der Ende 2009 bewilligt wurde, wurden unter Leitung der elsa ein neues Icon-Set entwickelt, die Navigation vereinfacht und weitere Verbesserungen vorgenommen. Die eingebrachten Arbeiten mündeten schließlich im Versionsprung auf Stud.IP Version 2.0, da umgesetzten Arbeiten erhebliche Verbesserungen in der Bedienung mit der Software mit sich bringen.
- 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.
- SelfAssessment: Für den Arbeitskreis SelfAssesement 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)
- Gabi Diercks o'Brien (elektronische Prüfungen)
- Annete Krekeler (Projekt „Jetzt lerne ich lernen“)

Studentische Mitarbeiter/innen

- Sebastian Düvel (Flowcasts Entwicklung)
- Hannes Früchtenicht (Support)
- Johannes Heseding (Medientechnik Produktion)
- Tanja Keco (Veranstaltungsunterstützung)
- Helge Kletti (Support, Eventmanagement)
- Florian Ludwig (eLearning Technik)
- Anna Hruska (Support)
- Clara Hruska (Support)
- Philipp Schüttlöffel (Stud.IP Technik)
- Fadi Asbih (eLearning Technik)
- Julian Seeger (Stud.IP Technik)
- Jan Kantert (Stud.IP Technik)
- Tim Jamaldeen (Vorlesungsaufzeichnung)
- Fabian Wilde (Vorlesungsaufzeichnung)
- Jennifer Sarnoch (Vorlesungsaufzeichnung)
- Franziska Patrovsky (Vorlesungsaufzeichnung)
- Lena Battermann (Vorlesungsaufzeichnung)
- Sarah Galinsky (Vorlesungsaufzeichnung)
- Benjamin Gegenbach (eLearning Coaching)
- Daniel Casas (eLearning Coaching)
- Florian Brandt (eLearning Coaching)

6. Fort- und Weiterbildung für Lehrer/innen

Susanne Dräger

6.1 Neustrukturierung des Arbeitsbereiches

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) noch im Rahmen der ZEL zu erarbeiten ist.

6.2 Das regionale Fortbildungsangebot der Leibniz Universität Hannover

Im Jahr 2010 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 wie bereits in 2009 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)

In Kooperation mit dem Kinderschutz – Zentrum Hannover wurden Veranstaltungen zum Thema Kinderschutz in der Schule (Kindeswohlgefährdung erkennen – beurteilen – handeln) durchgeführt. Hieran nahmen Grund- und Förderschullehrkräfte teil.

6.3 Längerfristige Angebote

6.3.1 Auf dem Weg zu einer Inklusiven Schule

Das Institut für Sonderpädagogik entwickelte 2010 für Lehrkräfte in der Sekundarstufe I die Fortbildungsreihe „Auf dem Wege zu einer inklusiven Schule“. Die Fortbildung umfasst insgesamt 75 Unterrichtsstunden und wird in Blockseminaren durchgeführt. Die Fortbildung beinhaltet folgende Themen

- Einführung in das Thema Integration/Inklusion
- Unterricht in heterogenen Lerngruppen
- Förderdiagnostik

- Kooperation zwischen Regelschule- und Förderschullehrkräften
- Beratung von Eltern und Schülern

Die Fortbildung richtet sich an Tandems (Regelschul- Förderschullehrkraft), die sich das gemeinsame neue Tätigkeitsfeld erschließen wollen.

Sie begann im Herbst 2010 mit 24 Teilnehmenden und wird im Frühjahr 2011 enden.

Für 2011 soll die Fortbildung ein weiteres Mal angeboten werden.

6.3.2 Unterstützte Kommunikation

Die Weiterbildung mit insgesamt 88 Unterrichtsstunden in sechs Blockseminaren vermittelt grundlegende Handlungskompetenzen, Interventionsmöglichkeiten und Entwicklung von Maßnahmen sowie Möglichkeiten zur Selbstreflexion des eigenen Handelns in der Arbeit mit unterstützt kommunizierenden Menschen.

Die Weiterbildung wird im Frühjahr 2011 in Kooperation mit der Akademie für Reha-Berufe angeboten und richtet sich vorrangig an Förderschullehrkräfte, aber auch an Pädagoginnen und Pädagogen, Therapeutinnen und Therapeuten.

6.3.3 Mobbing in der Schule

Die Weiterbildung umfasst insgesamt 60 Unterrichtsstunden in drei Blockseminaren. Sie richtet sich an Lehrkräfte von Grund- Förder- und weiterbildenden Schulen, sowie an Lehrkräfte im beratenden Kontext, Schulsozialarbeiterinnen und -sozialarbeiter.

Ziel der Weiterbildung ist umfassend in die Problematik Mobbing in der Schule einzuführen, Möglichkeiten der Prävention und Intervention anhand einzelner Programme aufzuzeigen. Hierzu wird sich vertiefend in einzelne Programme eingearbeitet und sich kritisch auf ihre Anwendbarkeit in dem jeweils spezifischen Schulkontext auseinandergesetzt.

Die Fortbildung wird in 2011 angeboten.

6.3.4 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 Weitere spezifische Angebote

Gemeinsam mit dem TPZ (Theaterpädagogisches Zentrum Hannover) wurde auch im Jahr 2010 wiederum eine Zusatzqualifikation für pädagogische und naheliegende Berufsbereiche angeboten (siehe 7.4).

Speziell für Lehrer/innen und Fachkräfte für Lerntherapie wurde das Angebot „Integrative Lerntherapie“ entwickelt (siehe 7.7).

Gemeinsam mit der KVHS Northeim fanden Veranstaltungen zum „Brückenjahr“ (Kooperation zwischen Kindertagesstätte und Grundschule) statt.

6.5 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)“, „Abhängiges Verhalten (Sucht)“ 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“ 9. Lehrgang 2009–2010, 10. Lehrgang 2010–2011

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.

Am 2. Oktober 2009 eröffnete der neunte Lehrgang mit 18 Teilnehmerinnen und sechs Teilnehmern und wurde am 8. Mai 2010 erfolgreich abgeschlossen. 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 8. Oktober 2010 eröffnete der zehnte Lehrgang mit 18 Teilnehmerinnen und fünf Teilnehmern. Auffallend ist, dass sich die Teilnehmer/innen vermehrt aus dem gesamten Bundesgebiet für den Kurs Kulturmanagement bewerben.

Berufsbild

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

Die derzeitigen und zukünftigen *Arbeits- und Berufsfelder der Absolventinnen und Absolventen* unserer Weiterbildung sind: Geschäftsführung bzw. Geschäftsführungsassistentin 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 Gesellschaftsformen
 - Vertragsrecht
 - Urheberrecht

- III. Kommunikation zur Kulturvermittlung (28 UStd.)**
 - Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
 - Internet als Informations- und Kommunikationsinstrument und als Marketingwerkzeug
 - Web 2.0

- 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 neunten Lehrgangs bis auf eine Teilnehmerin haben ihr Zertifikat im Jahr 2010 erhalten. Folgende Themen wurden bearbeitet:

Praxisreflexionen aus dem 9. Lehrgang:

- „Erinnern, Erhalten, Gedenken – Entwicklung eines strategischen Konzepts zum Kultur-Marketing am Beispiel einer Gedenkstätte“
- „Strategisches Kulturmarketing – Stakeholderorientierte Marketingkonzeption – Ein Marketingkonzept für die Dachmarke Spinnerei Galerien in Leipzig“
- „Förderkonzepte im Stadtmarketing – Aufbau von Public-Privat-Partnerships“
- „Planung eines kulturellen Angebotes mithilfe von Bausteinen aus dem Projektmanagement und der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“
- „Projektmanagement und Öffentlichkeitsarbeit am Beispiel des Jubiläumfestes des Tanzensembles Cocoon Dance im theaterimballsaal“
- „Entwicklung und Planung eines *Märchenhaft Historischen Kinderfestes* im Freilichtmuseum Diesdorf/Altmark mithilfe von Kreativitätstechniken und Projektmanagement“
- „Online-Marketing für einen Non Profit-Kulturbetrieb am Beispiel der Freilicht- und Waldbühne Osterwald e.V.“
- „Entwicklung und Planung eines Symposiums mithilfe von Projektmanagement“
- „PR in einem Amateurtheaterverein – Entwicklung eines Besucherfragebogens als Grundlage zukünftiger PR-Strategien der Osterwaldbühne“
- „Marketingkonzeption für eine theaterpädagogische Gesellschaft im Hochschulbereich – Zielsetzung, Projektentwicklung/-durchführung, Forschung, Weiterbildung“
- „Markteintritt als Kulturberater: Projekt Marketinggestaltung“
- „Entwicklung einer Kommunikationsstrategie“
- „Ein Kunst- und Medienprojekt im Museum – Aspekte des Projektmanagements, des Kultur-Marketings und der PR-Strategie“
- „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für ein Mehrgenerationen-Tanzprojekt“
- „Die Möglichkeiten der Gestaltung der Rechtsbeziehung zwischen der GEMA und einem soziokulturellen Verein als Veranstalter von Konzerten für Jugendliche mit Nachwuchsbands“
- „Marketing-Analyse und –Konzeption für ein bilinguales Kinderbuch“

„Vorplanung zur Erweiterung der Infrastruktur der Freilicht- und Waldbühne Osterwald e.V.“

„Strategisches Konzept zum Skate-Rampen-Bau mit der BBS Lüchow – Kooperationsprojekt des Kiez-Vereins“

„Entwicklung und Planung des Klosterpark-Open-Air-Konzerts mit Hilfe von Projektmanagement und Strategischem Marketing“

„Aspekte der Öffentlichkeitsarbeit für ein Netzwerk der Kulturellen Bildung sowie Bausteine des Projektmanagements für ein medienpädagogisches Projekt für Kinder“

„Strategische Entwicklung eines Kulturkonzeptes“

„Professionelles Kommunikationsmanagement im Theaterbetrieb“

„Konzeption einer interkulturellen Autorenlesung – Projektmanagement und Strategisches Marketing“

„Entwicklung und Planung einer Wanderausstellung unter Verwendung von Projektmanagement sowie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“

7.1.3 Fazit

Die einzelnen Seminare wurden umfassend evaluiert. Die Auswertung zeigt, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des neunten 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 die Weiterbildung seit 2002 durch (bis 2007 EU-kofinanziert) und konnte dieses Jahr erfolgreich den zehnten Durchlauf anbieten.

Die Modularisierung und Verpunktung im Rahmen des Bologna-Prozesses wurde ebenfalls durchgeführt.

Die Teilnehmenden 2010

In 2010 wurde ein Kurs mit 14 Personen durchgeführt sowie ein weiterer vorbereitet. Die Nachfrage von Männern war in diesem Jahr überdurchschnittlich hoch, was sich in der Teilnehmendenzusammensetzung niederschlägt. 12 Männer und 2 Frauen haben teilgenommen. Die Teilnehmenden kommen aus unterschiedlichen Branchen und Hierarchiestufen. Einige Betriebe der Region entsenden bereits mehrfach ihre MitarbeiterInnen in die Weiterbildung.

Teilnehmende gesamt	Männer	Frauen
14	12	2
davon betrieblich entsendet	4	0

Inhalte

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 unterstützt die Möglichkeit zur Persönlichkeitsentwicklung im beruflichen Bereich.

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

Bei dem Kurs in 2010 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. Die Seminarwochenenden bieten mit den parallel dazu

angebotenen Coaching-Sitzungen, den Projektgruppen und kollegialer Intervention 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: Stimme und Sprechen
- Konflikttraining
- Kreativtraining
- Führungskompetenzen
- Gruppen- und Teamentwicklung mit Outdoortraining im Harz
- Abschlusscolloquium
- Weitere Termine: Treffen der Projektteams, kollegiale Intervention
- Einzelcoaching

Planung 2011: Neuer Kurs 11 in Hannover

Der Kurs wird weiterhin an der ZEW der Leibniz Universität Hannover stattfinden. In der Evaluation wurde deutlich, dass zukünftig insbesondere das Kreativtraining einen deutlichen Bezug zur Tätigkeit im Betrieb haben wird. Die Bestandteile des Kurses sind durchweg gut bewertet worden und werden daher in diesem Jahr nicht verändert.

Ein Start ist ab März 2011 vorgesehen und es gibt bereits Vormerkungen durch einige Betriebe für ihre MitarbeiterInnen.

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,
- Intervision.

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 2010 wurde der vierzehnte Grundlagenkurs (1. Stufe) erfolgreich abgeschlossen; eine Informationsveranstaltung fand für den fünfzehnten Grundlagenkurs statt. Auch die Aufbaukurse erfreuen sich guter Nachfrage.

7.4 Theaterpädagogische Fortbildung

Theaterpädagogische Fortbildung für pädagogische Berufsgruppen

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

Anja Neideck, Britta Jahn

7.4.1 Die Idee und das Konzept

Im Mittelpunkt der „Theaterpädagogischen Fortbildung für pädagogische Berufsgruppen“ steht die Vermittlung theaterpädagogischer Methoden. Das Konzept beinhaltet einen lebendigen Wechsel von fachlichen Inputs, praktischen Übungen und Reflexion bezüglich der eigenen Erfahrungen und der Umsetzung in die jeweiligen pädagogischen Berufsfelder.

Das Dozententeam setzt sich dabei aus erfahrenen Theaterpädagog(inn)en aus Hannover und Umgebung und aus Lehrenden der Leibniz Universität zusammen.

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

Nach zehn gut besuchten und erfolgreichen Kursen startet im April 2011 der bereits elfte Durchgang.

7.4.2 10. Durchgang April 2010 bis März 2011

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 10. 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(inn)en

Das Dozententeam setzt sich aus Lehrenden der Leibniz Universität Hannover, praxiserfahrenen Dozent(inn)en des Theaterpädagogischen Zentrums Hannover, und Theaterpädagog(inn)en und Schauspieler(inne)n aus Hannover und Umgebung zusammen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Themen und Dozent(inn)en des 10. Durchgangs der „Theaterpädagogischen Fortbildung für pädagogische Berufsgruppen“ 2010/2011. Inhalte und personelle Besetzung entsprachen weitgehend dem 9. Durchgang.

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 Hiepko
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	Gaby 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
Blockveranstaltung: Erarbeitung einer Abschlusspräsentation	30	Anja Neideck Hans Zimmer

Der Personenkreis setzt sich wie folgt zusammen:

Die Teilnehmer/innen

Im 10. 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 10. Durchgang zunehmend Teilnehmer/innen auf Empfehlung von Kolleg(inn)en (ehemalige Teilnehmende) angemeldet.

Zehn Teilnehmende kommen aus Hannover, sechs aus der Region und ein Teilnehmer aus Hildesheim, eine Teilnehmerin aus Holzminden, eine Teilnehmerin aus Uetze, eine Teilnehmerin aus Suthfeld, eine Teilnehmerin aus Bodenwerder und eine Teilnehmerin aus Minden (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(inn)en, Diplom-Pädagog(inn)en u.a.)

Eine Teilnehmerin aus dem letzten Durchgang (2009/2010) hatte auf Grund einer Risikoschwangerschaft und folgender Frühgeburt nur an etwa der Hälfte der Termine teilnehmen können. Sie durfte ausnahmsweise die ausgefallenen Termine nachholen.

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

Altersverteilung:

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

Berufsgruppe

Gesamt

19

Lehrer/-innen / GS:	3
Lehrer/-innen / Hs/RS:	3
Lehrer/-innen / Gym:	3
Lehrer/-innen / BBS	1
Erzieher/in:	1
Sozialpädagogin:	1
Kinderpflegerin:	1
Pastorin:	1
Dozent Fachhochschule :	1
Studentinnen Sonderpädagogik:	3
Sonstige:	1

Geschlecht

Frauen:

17

Männer:

2

1

1

Erfahrungen mit dem 10. Durchgang der Fortbildungsmaßnahme

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

Bisher wurde die Fortbildungsmaßnahme sehr gut angenommen, die Teilnehmenden ließen sich motiviert auf die zahlreichen Angebote ein. Das Angebotsspektrum mit den vielen verschiedenen Dozenten aus unterschiedlichen theaterpädagogischen Institutionen und Arbeitsfeldern wurde als vielseitig und für die eigene Berufstätigkeit und Erweiterung der persönlichen Kompetenzen als ausgesprochen bereichernd empfunden.

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

Aussagen der Teilnehmenden zur Gesamtfortbildung:

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

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

Anregungen der Teilnehmenden für den laufenden bzw. den Folgekurs:

In der Zwischenreflexion gab es folgende Anregungen:

Die Teilnehmenden wünschen sich mehr Literaturangaben der Dozenten zu den einzelnen Fortbildungsinhalten, einige der Teilnehmenden würden es begrüßen, wenn die Fortbildung mehr Stunden umfassen würde.

Außerdem wünschen sich die Teilnehmenden vertiefende Workshops zu folgenden Themen:

- Technik (Ton- und Lichttechnik)
- Methoden der Inszenierung

7.4.3 Ausblick auf den 11. Durchgang April 2011 bis März 2012

Im April 2011 startet der nunmehr 11. 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 gemacht.

Der Kurs ist bereits ausgebucht.

Das Programm für die kommende Theaterpädagogische Fortbildung 2011/2012 wird sich in folgende Richtung entwickeln: Die Gesamtstundenzahl wird von 120 auf 150 Stunden erhöht. Dadurch werden Fortbildungsinhalte wie z.B. das Modul „Szenisches Schreiben“ vertieft.

Ein weiteres Modul zum Thema „Inszenierungstechniken“ kann hinzugefügt werden.

Auch die Abschlussveranstaltung in Wolfenbüttel kann um einen Tag verlängert werden.

7.5 Die Offene Universität für Frauen

Dr. Haide Manns, Britta Jahn

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. 460 Frauen die *Offene Universität für Frauen* besucht. Außerdem befinden sich 60 Frauen in den laufenden Kursen.

Das Programm begann im Wintersemester 2000/01 und besteht inzwischen aus drei parallel stattfindenden Kursen am Vormittag mit jeweils 20-28 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 2010 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.

Im März 2011 fand eine große Feier zum (gut) zehnjährigen Bestehen statt.

7.6 Business Coaching für Fach- und Führungskräfte - mit Abschlusszertifikat

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.

In 2010 wurde ein Kurs zu Ende geführt, ein weiterer begonnen.

Die Modularisierung und Verpunktung im Rahmen des Bologna-Prozesses wurde durchgeführt.

Inhalte

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 sind 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.)
- 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.

Teilnehmende

Kurs 2 mit EU-Kofinanzierung

Seit Juni 2008 wird das Projekt EU- kofinanziert (EFRE Förderprogramm, Förderlinie 2.4). Der Kurs wurde im September 2008 begonnen und im Januar 2010 erfolgreich beendet. An dieser Weiterbildung nehmen 18 Teilnehmende aus den unterschiedlichsten Branchen und Hierarchieebenen teil. Der EFRE-geförderte Kurs in Hannover wurde in 2010 weitergeführt und beendet. Alle Teilnehmenden haben das Zertifikat erworben.

Teilnehmende gesamt Kurs 2	Männer	Frauen
18	7	11

Kurs 3

Im März 2010 konnte ein neuer Kurs zum ersten Male erfolgreich ohne Kofinanzierung gestartet werden. An dieser Weiterbildung nehmen 16 Teilnehmende aus den unterschiedlichsten Branchen und Hierarchieebenen teil.

Teilnehmende gesamt Kurs 3	Männer	Frauen
16	4	12

Planungen 2011

Der Kurs 3 wird in 2011 weitergeführt und voraussichtlich im Mai beendet. Nach Evaluation und Konzeptionsphase wird dann ein weiterer Kurs 4 ab September 2011 in Hannover geplant und durchgeführt. Erste Vormerkungen liegen schon vor.

7.7 Weiterbildung *Fachkräfte für integrative Lerntherapie*

Britta Jahn

Die Zentrale Einrichtung für Weiterbildung erhielt im Januar 2005 vom Deutschen Seminar, Didaktik der deutschen Sprache und Literatur, an der Leibniz Universität Hannover einen Geschäftsführungsauftrag für diese Weiterbildung. 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.

Im Jahr 2010 liefen die Kurse IV (Lüneburg) und V (Hannover). Kurs IV schloss mit dem Sommersemester 2010 seine Ausbildung ab.

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 abgeschlossen. Der zweite Abschnitt ist auf zwei Jahre geplant und wird mit einer Abschlussprüfung beendet.

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

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

Inhalte

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

Lerntherapie/ Grundlagen	Mathematik	Schriftsprache	AD(H)S
Großmodul Lerntherapie 1 <i>Psychologische und weitere theoretische Grundlagen, u.a.:</i> - <i>Konstruktivismus, Teufelskreis- Modell</i> - <i>Diagnostik</i> - <i>Gesprächsführung</i> - <i>Ethik</i>	Großmodul Mathematik 1 <i>Einführung in die mathematik- didaktischen Grundlagen</i>	Großmodul Deutsch 1 <i>Einführung in die sprachdidak- tischen Grundla- gen</i>	Großmodul AD(H)S 1+ 2 Medizinische, psychologische und pädagogi- sche Sicht - <i>Erscheinungs- formen u. Diagnostik</i> - <i>Auswirkungen von AD(H)S in Schule und Elternhaus</i>

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

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

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

7.7.3 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 €.

7.7.4 Struktur der Teilnehmenden

Kurs IV startete in Lüneburg im April 2007 mit ursprünglich 21 Personen und endete im September 2010 mit elf Personen. Kurs V startete im April 2008 mit 25 Personen; 2010 waren noch 20 Teilnehmende dabei.

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 gleich zu Beginn 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.

Alle Teilnehmerinnen von Kurs IV schlossen ihre Ausbildung im September 2010 erfolgreich mit einem Universitätszertifikat ab.

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

Die Statistik der im Jahr 2010 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

Da das Vorhaben, die Weiterbildung als berufsbegleitenden Masterstudiengang an der Leibniz Universität einzurichten, nicht verwirklicht werden konnte, übernahm die Universität Hamburg unter der Federführung von Frau Prof. Nolte dieses Projekt. Im Wintersemester 2010/11 konnte tatsächlich der neuer Kurs dieser Weiterbildung als berufsbegleitender Masterstudiengang an der Uni Hamburg starten. Die Veranstaltungen finden wechselseitig in Hamburg und Hannover statt; die ZEW übernimmt für die hiesigen Seminare die Betreuung.

Der Geschäftsführungsauftrag endet mit dem Abschluss des hannoverschen Kurses zum Wintersemester 2011/12.

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 Management in Non-Profit-Organisationen für Fach- und Führungskräfte – mit Teilnahmebescheinigung

Eva Kristin Hellmann, Philipp Schaumann

Die Weiterbildung Management in Non-Profit-Organisationen 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.

Teilnehmende Kurs 7

An diesem Kurs nahmen insgesamt 16 Personen teil, davon 9 Frauen und 7 Männer. Der Kurs war wiederum bei sehr guter Nachfrage ausgebucht. Diesmal wurden sogar erstmalig Personen aus Einrichtungen entsendet.

Teilnehmende gesamt	Männer	Frauen
16	7	9
<i>davon entsendet</i>	3	2
tätig im NP-Sektor	4	6
tätig im Öff.Dienst	2	2
Profit-Sektor	1	1

Planungen 2011

Ein neuer Start mit Kurs 8 ist für den Juni 2011 geplant, Anmeldungen liegen bereits vor.

Die Modularisierung und Verpunktung im Rahmen des Bologna-Prozesses wurde durchgeführt und liegt für 2011 vor.

7.10 Life/Work Planning

Britta Jahn

7.10.1 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.

7.10.2 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.

7.10.3 Struktur der Teilnehmenden

Im Jahr 2010 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 11 Frauen und 3 Männer teil:

TN (m/w)	Wohnort	Status
w	Hannover	arbeitsuchend
w	Buchholz	arbeitsuchend
w	Hameln	berufstätig – Ärztin
w	München	berufstätig – wiss. Mitarbeiterin Uni
w	Kassel	berufstätig – selbständige Zimmermeisterin
w	Hannover	berufstätig – Dipl. Rhythmiklehrerin
w	Hannover	berufstätig – Mitarb. Biotechnikfirma (100 % Kurzarbeit)
w	Hannover	berufstätig – Bankbetriebswirtin
w	Hannover	berufstätig – Ergotherapeutin
w	Tübingen	Studentin
w	Kiel	Studentin
m	Riedstadt	Zivildienstleistender
m	Hannover	Zivildienstleistender
m	Hannover	Auszubildener

Am Sommerkurs nahmen 12 Personen, davon 10 Frauen und 2 Männer teil:

TN (m/w)	Wohnort	Status
m	Hannover	arbeitsuchend
m	Hannover	arbeitsuchend
w	Göttingen	arbeitsuchend
w	Hamburg	arbeitsuchend
w	Hannover	berufstätig – wissensch. Angestellte Uni
w	Hannover	berufstätig – wissensch. Angestellte Uni
w	Hamburg	berufstätig – freie Handelsvertreterin
w	Hannover	berufstätig – Dipl.-Psychologin
w	Hannover	berufstätig – Versicherungskauffrau

w	Hamburg	berufstätig – selbständig
w	Bückerburg	berufstätig – Ergotherapeutin
w	Stadthagen	berufstätig – Sparkassenangestellte

Am Winterkurs nahmen 14 Personen teil, davon 11 Frauen und 3 Männer:

TN (m/w)	Wohnort	Status
m	Hannover	arbeitsuchend
w	Hannover	arbeitsuchend
w	Münster	arbeitsuchend
w	Freiburg	berufstätig – Friseurin / Kosmetikerin / Industriekauffrau
w	Hannover	berufstätig – Dipl.-Soz.päd.
w	Sasbach	berufstätig – Dipl.-Ing./Mediengestalterin
w	Sehnde	berufstätig – wissensch. Angestellte Uni
w	Coesfeld	berufstätig – Kinderärztin
w	Neustadt	berufstätig – biowiss. Dokumentarin/päd. MA
m	Hannover	berufstätig – Reiseverkehrskaufmann
w	Hannover	Studentin
w	Berlin	Studentin / arbeitsuchend
w	Hannover	Abiturientin
m	Hannover	Abiturient

7.10.4 Weitere Entwicklung

2010 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 zufriedenstellend.

Leider ließ im Jahr 2010 die Förderung seitens der Arbeitsagenturen stark nach, da sie gehalten sind, ihre Kunden in die eigenen Programme bzw. in die ihrer Vertragspartner zu schicken. So wurde lediglich eine Kostenübernahme bewilligt. Es wäre zu begrüßen, wenn dieser Trend sich wieder abwände, um mehr Arbeitslosen eine Teilnahme an diesem Kursangebot zu ermöglichen.

7.11 Klimafolgenmanagement (BMBF)

Dr. Martin Beyersdorf

7.11.1 Einführung und Übersicht

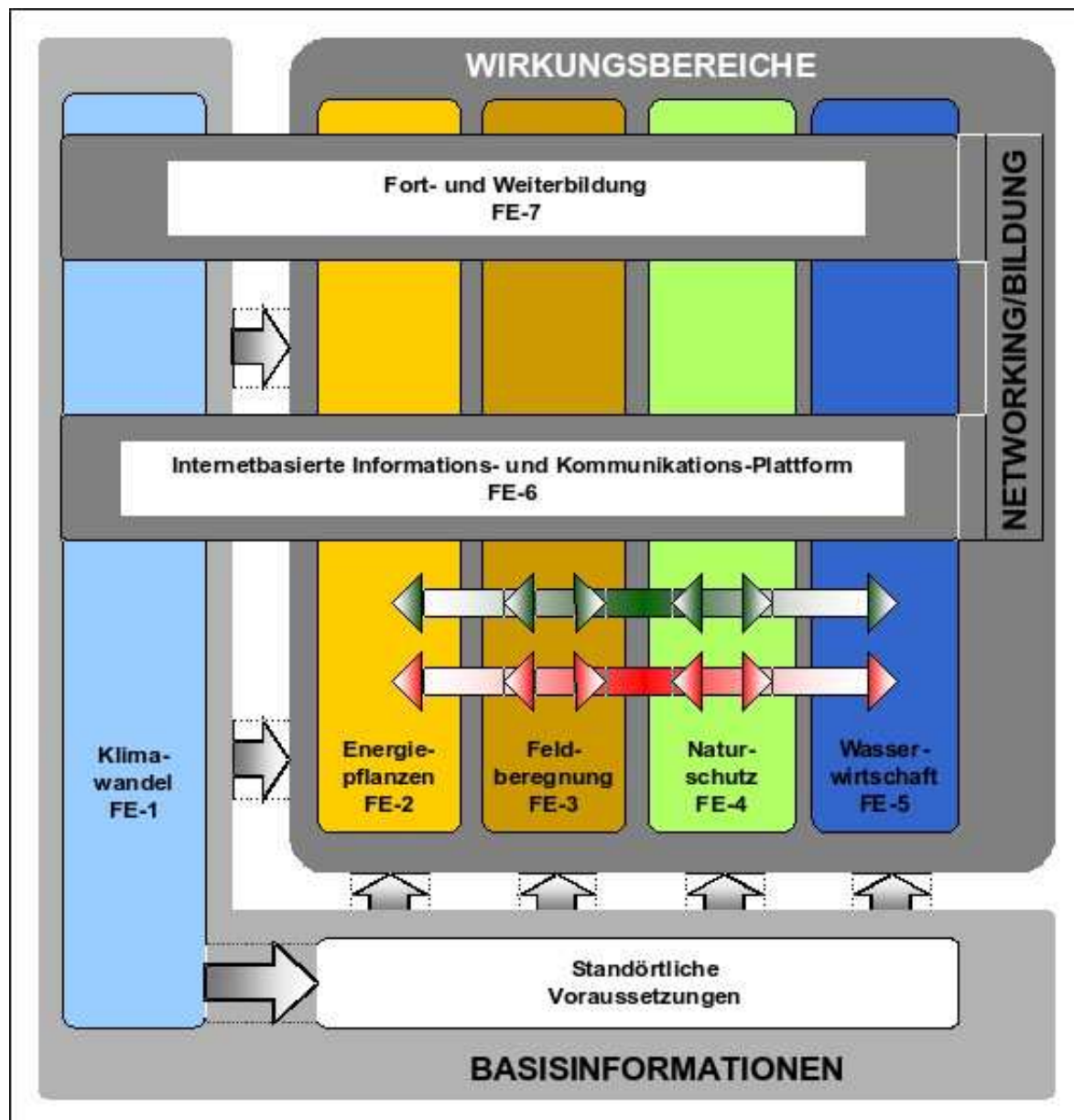
Die ZEW ist beteiligt am BMBF-Projekt Klimafolgenmanagement von Prof. Dr. Günter Groß. Es hat eine Laufzeit von drei Jahren. Die ZEW verantwortet das Teilprojekt 7: Fort- und Weiterbildung; ein Unterauftrag wurde an die target GmbH vergeben.

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

7.11.2 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.

7.11.3 Beteiligte Institutionen in den Teilprojekten

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

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

Prof. Achim Loewen, Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst (HAWK):

Rohstoffangepassten Verfahrenstechniken. Optimierte Standortwahl für technische Anlagen.

- Teilprojekt FE-3: Feldberegnung
Dipl.-Ing. Ekkehard Fricke, Regina Asendorf, Landwirtschaftskammer Niedersachsen:
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 Strotkötter, Region Hannover, Fachbereich Umwelt:
Analyse schutzwürdiger Ökosystem- und Vegetationstypen sowie Tier- und Pflanzenarten hinsichtlich ihrer Empfindlichkeit gegenüber Auswirkungen des Klimawandels. Erarbeitung von Maßnahmenvorschlägen zur Minderung von Klimafolgen. Überprüfung derzeitiger naturschutzfachlicher Maßnahmen.
- Teilprojekt FE-5: Wasserwirtschaft
Dr. Hellmut Thiem, Enercity
Dr. Jörg Elbracht, Herbert 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. Entwicklung von computerbasierten integrativen Informations-, Planungs- und Beratungsinstrumenten. 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.

Im Jahre 2010 wurden zahlreiche Fortbildungsmaßnahmen umgesetzt.

7.12 LernZeitAlter – Alterssensible Lernkonzepte für die Praxis (EU)

Thomas Bertram

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

Weiterbildung und lebenslanges Lernen im demografischen Wandel

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

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

Zielsetzung und Zielgruppen des Projektes LernZeitAlter

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

Kernbestandteil dieser Lernkonzepte sind acht Lernmodule von je 26 Unterrichtsstunden Umfang zu verschiedenen alter(n)srelevanten Themen. Mit der exemplarischen Durchführung dieser Lernmodule sollen rund 100 Teilnehmende unterschiedlicher Zielgruppen (siehe Tabelle 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

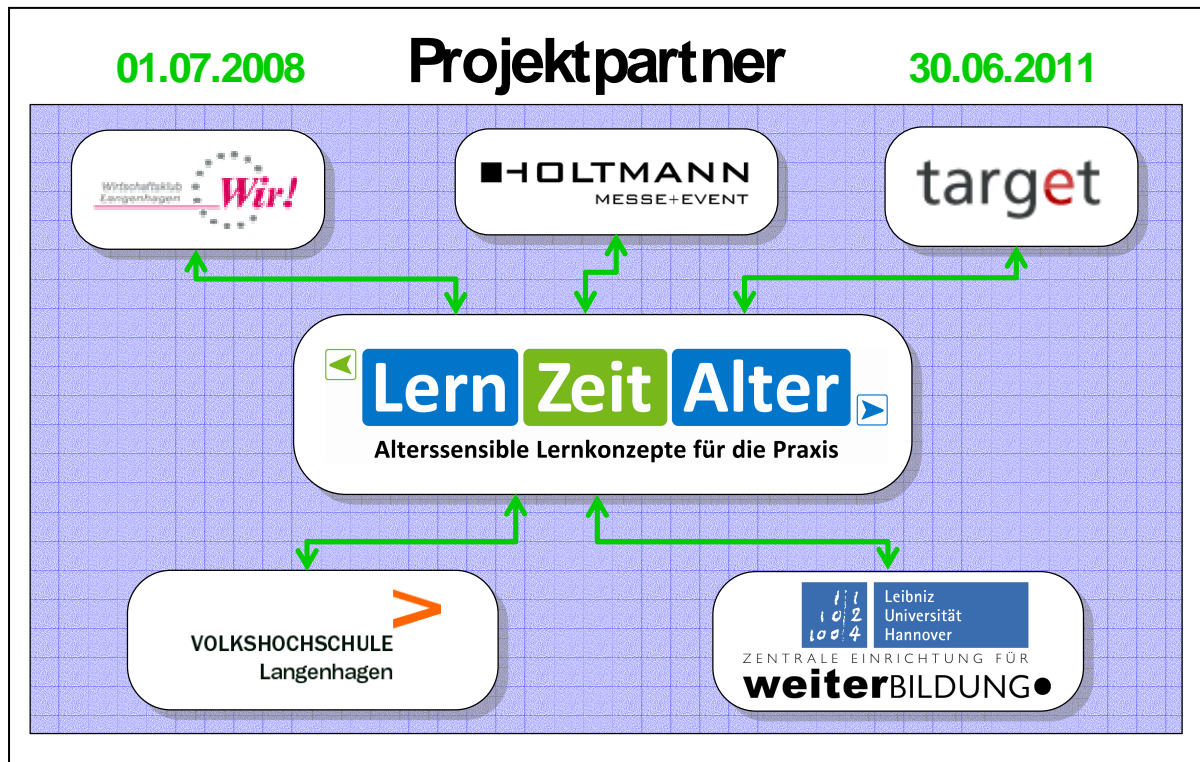
berücksichtigt, etwa bei der als Ressource zu verstehenden Lebens- und Berufserfahrung älterer und älter werdender Beschäftigter in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

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 bewährten Organisationsstruktur und des Netzwerkes unter den Projektpartnern wurde die Projektarbeit im Jahr 2010 kooperativ und konstruktiv fortgeführt. Begleitend dazu fanden regelmäßige Treffen des Projektteams mit den Partnern von Volkshochschule Langenhagen, ZEW und Unternehmen statt. 2010 wurden weitere Lernmodule durchgeführt. Die Bewerbung konnte bei folgenden Partnern und Einrichtungen platziert werden:

- Wirtschaftsklub Langenhagen e.V.
- Verlinkungen der LernZeitAlter-Homepage mit Projektpartnern und Netzwerken (u.a. Stadt Langenhagen, Region Hannover, LINGA)
- Flyer und Plakate für die Lernmodule sowie Werbung in Programmheften von VHS Langenhagen und ZEW/Gasthörendenstudium
- Presseartikel (Nordhannoversche Zeitung, AlumniCampus)
- Beteiligung an Netzwerktreffen und Tagungen

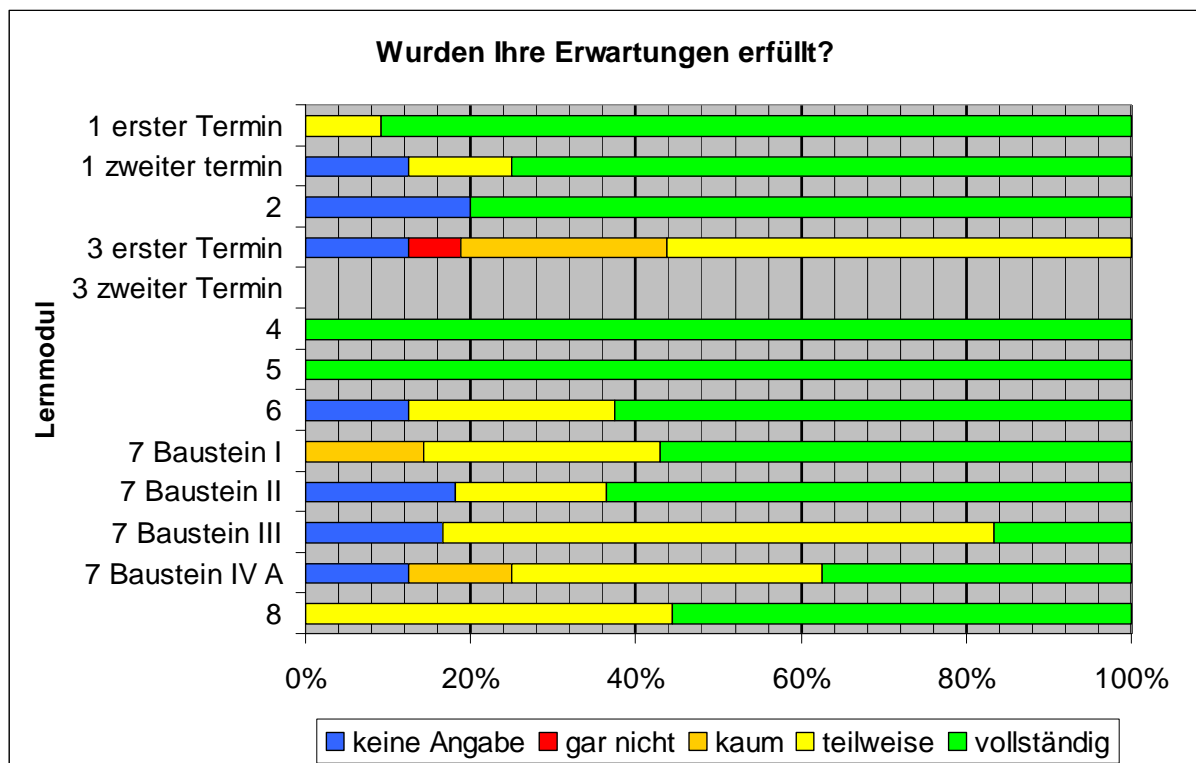
Die projekteigene Homepage unter www.lernzeitalter.de wurde gut angenommen und erfüllt die Funktion einer Informationsplattform. Eine gegenseitige Verlinkung mit zahlreichen Partnern aus dem Themenfeld „Demografischer Wandel“ ist inzwischen erfolgt.

Im Jahr 2010 wurden folgende Lernmodule durchgeführt, die hier stichwortartig dargestellt werden sollen:

- *Lernmodul 1* wurde im Mai 2010 in komprimierter Form (ein halber Tag) bei der Süderelbe AG in Hamburg wiederholt. Im Dezember wurde dieses Lernmodul mit zwei Samstagsterminen an der Volkshochschule Langenhagen erfolgreich erneut durchgeführt und von den Teilnehmenden positiv bewertet. Das Projektziel der Dissemination (Verbreitung) der im Projekt LernZeitAlter erprobten Lernmodule durch Erwachsenenbildungsträger konnte damit schon umgesetzt werden.
- *Lernmodul 2* wurde im April und Juni 2010 mit Teilnehmenden aus KMU erfolgreich durchgeführt. Das mittelständische Unternehmen Heuer & Co. Hausausbau GmbH stellte dafür seinen Seminarraum zur Verfügung, so dass das Lernmodul mit einer für KMU relevanten Thematik auch in einem KMU durchgeführt werden konnte.
- *Lernmodul 3* wurde für die Zielgruppe „Studierende“ neu konzipiert und im Herbst 2010 in der ZEW erneut angeboten. Die Bewerbung wurde durch den CareerService unterstützt. 18 Personen haben an dem ersten Teil des Lernmoduls im November teilgenommen. Der zweite Teil findet im Januar 2011 mit einer neuen Dozentin statt, da Herr Dr. Becke als Dozent zwischenzeitlich aus dem Projekt ausgeschieden ist.
- *Lernmodul 4* wurde im März und April 2010 an der ZEW durchgeführt und von den Teilnehmenden positiv bewertet.
- *Lernmodul 5* wurde mit dem Ziel der Dissemination im Herbst 2010 an der Volkshochschule Langenhagen erneut angeboten. Allerdings meldeten sich nicht genügend Teilnehmende an, so dass eine Wiederholung des Lernmoduls nicht durchgeführt werden konnte.
- *Lernmodul 6* wurde im Januar in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe „Interkulturelle Pädagogik“ an der Philosophischen Fakultät der Leibniz Universität erfolgreich abgeschlossen. Sechs Teilnehmerinnen konnten in diesem Lernmodul durch eigene Impulsreferate und schriftliche Ausarbeitung Leistungspunkte für ihr Studium erwerben.
Das Lernmodul wurde in ausgewählten Ausschnitten im September bei einer Sitzung der Offenen Universität für Frauen (OFU) erneut durchgeführt.
- *Lernmodul 8* wurde im Frühjahr 2010 an der VHS Langenhagen durchgeführt; auch hier waren die Rückmeldungen der Teilnehmenden positiv.

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

Alle Lernmodule wurden mit einem Fragebogen evaluiert. Die Auswertung ist zurzeit in Arbeit. Einen ersten Eindruck vermittelt die folgende Grafik zu der Frage „wurden Ihre Erwartungen erfüllt?“:



Erste Ergebnisse des Projektes LernZeitAlter können stichwortartig wie folgt zusammengefasst werden:

- insgesamt hohe Zufriedenheit bei den Teilnehmenden
- die Auswahl der AutorInnen/DozentInnen begünstigte einen Theorie-Praxis-Transfer
- ein breites Zielgruppenspektrum wurde erreicht
- die Bewältigung von Heterogenität bei TN und Themen ist gelungen
- die Themen der Lernmodule konnten die Thematik des demografischen Wandels praxisrelevant und konkret transportieren
- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind sehr interessiert (Mehrwert), nehmen aber häufig nicht teil, da sie ihrem Tagesgeschäft Vorrang gewähren müssen
- die Zusammenarbeit zwischen Universität, VHS Langenhagen und Projektpartnern hat sich sehr gut bewährt

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

- bei einem Business-Frühstück von Pro Hannover Region im Januar 2010
- bei einem „Runden Tisch“ der LINGA (Landesinitiative Niedersachsen generationengerechter Alltag) im Februar 2010 an der Fachhochschule Hannover

- bei einem Workshop der Tagung der BAG WiWA (Bundesarbeitsgemeinschaft wissenschaftliche Weiterbildung für Ältere) in Ulm im März 2010
- bei zwei Treffen der Netzwerke und Projekte zum demografischen Wandel der Region Hannover im Februar und Juni 2010
- in einem Vortrag für ein Seminar der Offenen Universität für Frauen der Leibniz Universität Hannover im Juni 2010
- beim stadtbezirklichen Seniorennetzwerk der Stadt Hannover im Juni 2010
- beim einem Workshop im Rahmen der Tagung „Den Umbruch gestalten“ bei der AEWB (Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung) im November 2010

Außerdem konnte das Projekt LernZeitAlter in zwei Publikationen dargestellt werden:

- Bertram, Sabine; Bertram, Thomas (2009): Demographic and Intercultural Challenges on Education in an Aging Society. The Description of Project LernZeitAlter and One of its Course Concepts. In: Czerka, Eliza; Mechlińska-Pauli, Monika (Hg.): Teaching and learning in different cultures. An adult education perspective. Gdansk: Gdansk Higher School of Humanities Press, S. 58–71.
- Bertram, Thomas; Borchers, Dagmar (2010): Demografieorientiertes Diversity Management in der Erwachsenenbildung. Altersensible Lernkonzepte. In: Personalführung, Jg. 43, H. 2, S. 32–39. (Diese Publikation steht unter <http://www.lernzeitalter.de/Downloads/Altersensible%20Lernkonzepte.pdf> zum Herunterladen bereit.)

Die Diskussionen und Kontakte zu Partnern anderer Projekte gaben wertvolle Anregungen für die Entwicklung und Durchführung des Projektes LernZeitAlter und der Lernmodule. Da andere Projekte ähnliche Laufzeiten und Entwicklungsphasen haben, ergibt sich hier – wie auch schon im Jahr 2009 – 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 2011 ist die Wiederholung von zwei Lernmodulen an der Volkshochschule Langenhagen geplant (in der Tabelle grün markiert).

Das Netzwerk, das sich inzwischen entwickelt und bewährt hat, wird weiter gepflegt und ausgebaut.

Zum einen wird der erfolgreiche Abschluss des Projektes LernZeitAlter im ersten Halbjahr 2011 im Mittelpunkt der Arbeit stehen.

Zum anderen soll ein Folgeprojekt beantragt werden, um die Zusammenarbeit der Projektpartner weiter führen zu können und damit eine Nachhaltigkeit der erzielten Ergebnisse sicher zu stellen und eine praxisrelevante und zukunftsorientierte Weiterentwicklung zu ermöglichen.

Kontakt:

Thomas Bertram (Dipl.-Päd.)

Zentrale Einrichtung Lehre, Studium und Weiterbildung

Leibniz Universität Hannover

Abteilung 3: Weiterbildung

Projektkoordination LernZeitAlter

Schloßwender Straße 5

30159 Hannover

Telefon Büro: (0511) 762 -5687

Telefon mobil: (0176) 625 28 755

Fax: (0511) 762-5686

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

www.lernzeitalter.de

Übersicht der Lernmodule im Projekt LernZeitAlter							
Nr.	Titel	Thema	Autor/in / Dozent/in	Termin / Ort	Hauptzielgruppe	Teilnehmende	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	14	abgeschlossen, mehrfache Wiederholung
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	7	abgeschlossen, Wiederholung in Vorbereitung
3	Gesellschaftlicher Wandel – Herausforderungen für Personal- und Organisationsentwicklung	Wie bleiben KMU im demografischen Wandel durch Personal- und Organisationsentwicklung gut aufgestellt? Schwerpunkt Personal- und Organisationsentwicklung (Innenperspektive)	Dr. Andreas Becke Dipl.-Päd. Astrid Rimbach	Fr 12., Sa 13.11.2010 Fr 07., Sa 08.01.2011 ZEW	Studierende	12	abgeschlossen
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	16	abgeschlossen, Wiederholung 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, Wiederholung bei OFU

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. und Studentinnen	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	15	abgeschlossen

7.13 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. Mit der Novelle des NHG im Sommer 2010 haben nun auch Personen einen einschlägig fachgebundenen Hochschulzugang gemäß ihrer dreijährigen Berufsausbildung und mindestens dreijähriger Berufstätigkeit im erlernten Beruf.

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 Weiterbildungs-

programme 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 Mikroproduktionstechnologie (impt), 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.

Im Jahre 2010 wurden von der ZEW eine Anrechnungsrichtlinie für beruflich erworbene Kompetenzen erarbeitet und vier Fachmodule in Kooperation mit dem Landesverband der Volkshochschulen vorbereitet. Darüber hinaus gab es Gespräche mit allen regionalen Anbietern der Erwachsenenbildung zur Vorbereitung von Brückenkursen; das zugehörige Konzept wurde auf einer BMBF-Tagung in Berlin erfolgreich vorgestellt.

Im Laufe des nächsten Jahres wird Frau Dräger diesen Aufgabenbereich an Frau Staecker abgeben.

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 Internetseiten der Universität.

Im Jahr 2010 wurden Empfehlungen für die Umsetzung von WB-Masterstudiengängen vorbereitet; eine endgültige Beschlussfassung steht noch aus.

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, Kurs-Sequenzen, Studienschwerpunkte) bereits eine lange Tradition hat.
- Die Universität Hannover wird das Credit-Point-System nach dem ECTS (European Credit Transfer System) auch in der WWB einführen und weiterbildungsspezifische Abschlüsse darauf stützen. Es ist erwünscht, dass dadurch die fachgebiets- oder organisations-übergreifende Kooperation von WWB-Trägern untereinander sowie der Austausch von Modulen zwischen dem grundständigen Studium und der WWB gefördert wird.
- Die Universität Hannover beabsichtigt, künftig die Instrumente der Evaluierung und Akkreditierung auch auf Angebote der WWB anzuwenden.
- Bei der Finanzierung der WWB gibt das NHG den Hochschulen vor, Entgelte zu erwirtschaften und dabei eine marktgerechte Preispolitik zu verfolgen. Die Entgeltordnung der Universität Hannover hat sich bewährt. Die WWB-Einnahmen bleiben in der Verfügung der verantwortlichen Einrichtung. In Ergänzung dazu ist die Universität Hannover auch weiterhin bereit, zur „Anschubfinanzierung“ aus dem Weiterbildungsfonds beizutragen.
- Schon heute ist die WWB der Universität Hannover ein bedeutsamer Standortfaktor für die Region, der zukunftsorientiert gestärkt und ausgebaut werden soll. Dazu wird die Universität Hannover eine effiziente WWB-Infrastruktur schaffen, die nach innen eine Vernetzung der vorhandenen WWB-Potenziale ermöglicht und die Fachbereiche und Einrichtungen in ihren WWB-Aktivitäten unterstützt. Zugleich soll dadurch nach außen ein professionelles Kooperationsmanagement gestärkt werden, das eine aktive Scharnierfunktion zwischen den internen Akteuren der Hochschule und dem regionalem Umfeld bildet.

B) Positionspapier zur Weiterbildungsstrategie

Ausgangslage

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

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

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

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

Weiterbildungsangebote gelten dann als wissenschaftlich, wenn sie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Weiterbildungsstrategie der Universität Hannover

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2.2 Die Förderung der Weiterbildung an der Leibniz Universität

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

Mit der Auflösung des Fonds ist jedoch nicht das Ende der Anschubfinanzierungen festgelegt. Es ist 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. Offene Hochschule Niedersachsen (OHN), Standort Hannover

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.

Im Rahmen des OHN-Projektes wurde im Jahre 2010 eine Rahmenvorgabe zur Anrechnung vorgängiger Kompetenzen erarbeitet, die zzt. dem Präsidium zur Beschlussfassung vorliegt.

Weitere Informationen unter www.ohn.uni-hannover.de.

8.4 Weiterbildungsstudiengänge und -programme der Leibniz Universität Hannover (Stand 11/2009)

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.

8.5 Formate als Strukturierungselemente der wissenschaftlichen Weiterbildung (Grundlagenpapier erarbeitet mit der DGWF)

8.5.1 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)

8.5.2 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.

8.5.3 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>

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

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.

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.

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.

<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> oder • <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>

8.5.4 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.

Diese Empfehlungen waren Grundlagen für die Modularisierung der Angebote der ZEW bzw. der ZEL, Abteilung 3 inkl. Beschreibung von Kompetenzen und Verpunktung. Damit haben die Teilnehmenden mehr Möglichkeiten im Kontext von Durchlässigkeit in der Gestaltung ihrer – akademischen – Lernbiographien.

Der vollständige Text der DGWF-Empfehlungen findet sich hier:

http://dgwf.net/docs/DGWF-empfehlungen_formate_12_2010.pdf