

Abitur mit 17, Bachelor mit 20 und dann? Berufsfähigkeit durch Schlüsselkompetenzen

Dokumentation der Tagung am 27.10.2005 an der Fachhochschule Erfurt



Die bundesweite Arbeitsgruppe Schlüsselkompetenzen der Universitäten und Fachhochschulen traf sich zu ihrer jährlichen Tagung an der Fachhochschule in Erfurt und entwickelte Ideen und Ansätze zur Förderung von Schlüsselkompetenzen und zur Berufsorientierung vor, während und nach dem Studium.

1. Vorlauf zur Tagung

Auf der Vorgänger-Tagung im September 2004 in Bielefeld wurde die bundesweite Arbeitsgruppe Schlüsselkompetenzen gegründet. Unter anderem wurde dort beschlossen, sich einmal im Jahr an einer Hochschule zu treffen (s. SQ-Forum, 2,2004 bzw. www.lehridee.de).



Die Fachhochschule Erfurt lud die bundesweite Arbeitsgruppe 2005 ein und entwickelte in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Schlüsselqualifikationen NRW (s. SQ-Forum, 1, 2003) Thema und Programm. Eingeladen waren alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Tagung in Bielefeld sowie alle Interessierten am Thema Schlüsselkompetenzen in Hochschulen.



2. Programm der Tagung

Begrüßung an der Fachhochschule Erfurt

Prof. Dr. Andreas Naumann, Prorektor der FH Erfurt

Arbeitsgruppe Schlüsselkompetenzen, Tagungsverlauf und Organisation

Dr. Tobina Brinker, Hochschuldidaktik der Fachhochschulen NRW



Schlüsselkompetente Persönlichkeiten der Zukunft: Entwicklungspsychologische Voraussetzungen und Ergebnisse moderner Jugend- und Sozialforschung

Dr. Sven Sohr, Jugend- und Zukunftsforscher, Berlin

prof your job! Competence Profiling in der individualisierten Aus- und Weiterbildung

Dr. Johanna Dahm, Skylight GmbH, Projekte: u.a. FH und Uni Köln, SQ 21



Schlüsselkompetenzen für Studierende: LernteamCoaching

Silke Bock, Transferzentrum Mittelhessen, FH Gießen-Friedberg



Studienabschluss und was dann? Berufsorientierung und Karriereplanung für Studierende. Strategien und Erfahrungen.

Dr. Helen Knauf, Knauf-Consulting, Projekte: Uni Hamburg und Bielefeld

Schlüsselkompetenzen für Lehrende: Weiterbildung zum LernCoach

Eva-Maria Schumacher, Institut constructif, Projekte an FH in NRW

**Talent- und Marktgerechte
Entwicklung von
Schlüsselkompetenzen in Hochschulen**

Ina Voigt, Leitende Psychologin der
Deutschen Gesellschaft für
Personalwesen e.V.

4 parallele Arbeitsgruppen:

AG 1: Gestaltung der
Studieneingangsphase, Übergang Schule-
Hochschule

Moderation: Prof. Dr. Eckehard Müller, FH
Bochum

AG 2: Karriereplanung und Berufsorientierung

Moderation: Prof. Dr. Christian Willems, FH Gelsenkirchen

AG 3: Integrative Vermittlung von Schlüsselkompetenzen in der Lehre

Moderation: Eva-Maria Schumacher, constructif

AG 4: Assessment-Center in der Hochschule

Moderation: Isabella Mazurczyk & Jörg Sichermann, FH Gelsenkirchen

Ergebnisse der Arbeitsgruppen und weiteres Vorgehen

Moderation: Dr. Tobina Brinker

3. Die Vorträge auf der Tagung**3.1 Schlüsselkompetente Persönlichkeiten der Zukunft:
Entwicklungspsychologische Voraussetzungen und Ergebnisse moderner
Jugend- und Sozialforschung**

Dr. Sven Sohr, Jugend- und Zukunftsforscher, Berlin, sven.sohr@freenet.de

Einleitung: Vorstellung des gerade erschienenen Buches „Schlüsselkompetenzen für
Gesundheitsberufe“

1. THEORIE**1.1 Bilanz bisheriger Schlüsselkompetenzforschung
Initiierungsphase in den 70er-Jahren**

Ignorierungsphase in den 80er-Jahren

Kritische Rezeption in den 90-er Jahren

Konstruktive Renaissance im 21. Jahrhundert?

1.2 Entwicklungspsychologische Voraussetzungen

Theorie der Identitätsentwicklung nach ERIKSON

Theorie der Persönlichkeitsentwicklung nach SCHMUCK

1.3 Befunde moderner Jugend-/Sozialforschung
Fazit nach über 50 Jahren „SHELL“-Jugendstudien
VISIONEN einer schlüsselkompetenten Gesellschaft

2. EMPIRIE

2.1 Auswertung von 1000 Stellenanzeigen

Nr.	Schlüsselkompetenz	%
1	Teamfähigkeit	34
2	Kommunikation	33
3	Engagement	24
4	Selbstständigkeit	23
5	Flexibilität	22
6	EDV-Kompetenz	21
7	Fremdsprachen	20
8	Belastbarkeit	17
9	Organisationstalent	12
10	Kreativität	12

Schlüssel für ein erfolgreiches Berufsleben

Nr.	Schlüsselkompetenz	M (0-10)
1	Kommunikation	8.69
2	Zuverlässigkeit	8.66
3	Belastbarkeit	8.59
4	Flexibilität	8.50
5	Teamfähigkeit	8.47
6	Gewissenhaftigkeit	8.44
7	Selbstvertrauen	8.36
8	Fleiß	8.34
9	Disziplin	8.32
10	Zeitmanagement	8.31

(Relevanz der Kompetenzen nach 303 Studierenden von zehn deutschen Hochschulen gemäß der Studie „keys-2000-plus“)

2.3 Schlüssel für die Zukunft unserer Gesellschaft

„Top Ten“-Antworten auf die Frage nach den wichtigsten Schlüsselkompetenzen zum Überleben unserer Gesellschaft:

Nr.	Schlüsselkompetenz	M (0-10)
1	Verantwortung	8.47
2	Toleranz	8.26
3	Konfliktfähigkeit	8.22
4	Mündigkeit	8.15
5	Pazifismus	8.03
6	Ökologisches Gewissen	7.99

7	Zivilcourage	7.97
8	Ehrfurcht vor dem Leben	7.88
9	Interkulturelle Kompetenz	7.82
10	Solidarität	7.74

Antworten auf die Frage, welche Schlüsselkompetenzen in unserem Bildungssystem am wenigsten gelernt wurden:

Nr.	Schlüsselkompetenz	%
1	Liebesfähigkeit	7
2	Leidenschaft	8
3	Sehnsucht	9
4	Familienkunde	10
5	Hedonismus	11
6	Attraktivität	12
7	Charisma	12
8	Spiritualität	14
9	Risikofreude	15
10	Trauern	15

3. BILDUNG

3.1 Analyse von Bildungsdefiziten und Bildungschancen

3.2 Beispiele der Ausbildung von Schlüsselkompetenzen

3.3 Thesen zur Schlüsselkompetenzbildung der Zukunft

These 1 zur THEORIE: „Angesichts der immer kürzer werdenden Halbwertszeiten unseres Wissens ist die Förderung von Schlüsselkompetenzen zeitlos aktuell. Lehrende, die in der Ausbildung junger Menschen tätig sind, haben die Verantwortung, kommende Generationen bei ihrer Identitäts- und Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen - je früher dies geschieht, desto besser!“

These 2 zur EMPIRIE: “Es gibt heute eine erstaunliche Übereinkunft darüber, welche Schlüsselkompetenzen junge Menschen brauchen, um im Beruf erfolgreich zu sein. Gleichzeitig wird die Bedeutung von nachhaltigen Schlüsselkompetenzen, die für das Überleben unserer Gesellschaft existentiell sind, größtenteils ignoriert!“

These 3 zur BILDUNG: „Was wirklich wichtig ist, lernen wir in unseren (Hoch-)Schulen nicht! Daher sollten wir den Mut haben, neue Inhalte in unsere Curricula aufzunehmen und auch neue Lehr-/Lern-kulturen zu wagen (wie z.B. Zukunftswerkstätten).“

Literaturtipp: Sohr, S. & Bonse-Rohmann, M. (Hrsg.) (2005). Schlüsselkompetenzen für Gesundheitsberufe. Gamburg: Verlag für Gesundheitsberufe.

3.2 prof your job! Competence Profiling in der individualisierten Aus- und Weiterbildung

Dr. Johanna Dahm, Skylight GmbH, johanna.dahm@skylight.de

SKYLIGHT
work_flow_competence

prof your job! Karriereplanung nach Auswahl und Kompetenz

Dr. Johanna Dahm Skylight GmbH
Erfurt, 27. Oktober 2005

SKYLIGHT
work_flow_competence

Wann ist Karriereplanung möglich?

Die Herausforderung an eine zukunftsorientierte Personalentwicklung



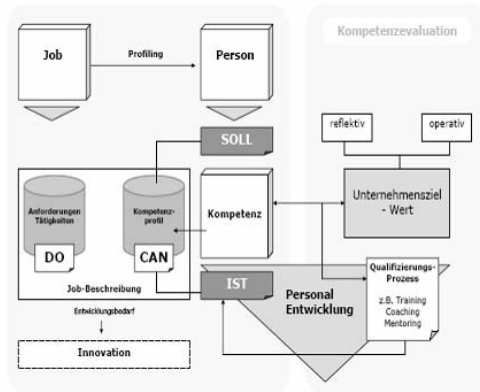
Einsteinfaktoren – Die Schlüsselkompetenzen für eine erfolgreiche Karriereplanung.

- Welche Kompetenzen werden für die verschiedenen Aufgaben, die in der Organisation anfallen, benötigt – jetzt oder später?
- Welche Kompetenzen haben die Menschen, die in Unternehmen jetzt arbeiten bzw. in Zukunft arbeiten sollen?
- Welche Kompetenzen fehlen mir demnach oder werden mir zukünftig für bestimmte Aufgaben fehlen?
- Wie kann eine Persönlichkeit entwickelt werden?

Quelle: J. Dahm (2005): Career Lounge. München (Volk), S. 19.

➤ Profiling Prozess

➤ Proaktive Karriereplanung



Quelle: J. Dahm (2005) S. 186.

- Lernmotivation
- Lebensbegleitendes Lernen
- Personalentwicklung beginnt im Unterricht

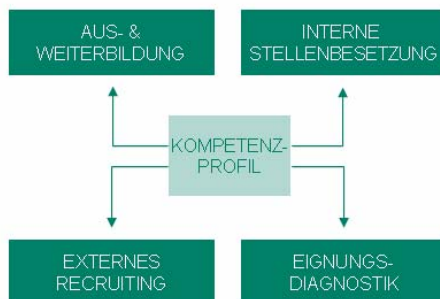


2005 © copyright by Skylight GmbH #_001 R 3



➤ Competence Management

➤ Vorteile



1. Einen Beitrag zum Unternehmenserfolg durch den richtigen Einsatz vorhandener Kompetenzen leisten
2. Zufriedenheit und Motivation durch transparente Karriere- bzw. Laufbahnperspektiven für alle Mitarbeiter bewirken
3. Mehr interne Besetzungen – weniger externes Recruiting ermöglichen
4. Längerfristige Personalplanung zum Erhalt der Handlungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit unterstützen
5. Den Bedarf für tatsächlich erforderliche Qualifizierung zielgenau ermitteln und damit starke Einsparungen und/oder erhöhte Effekte erreichen
6. Schnelligkeit und Flexibilität bei der Anpassung an veränderten Kompetenzbedarf erreichen



2005 © copyright by Skylight GmbH #_001 R 4



➤ „Abitur mit 17, Bachelor mit 20 – und dann?“

➤ Erfahrungsräume

- Schulabschluss von Wissenschaft und Wirtschaft durch Reflexion
- Vermittlung von überfachlicher Kompetenz
- Lernbereitschaft/-motivation > Entwicklungsfähigkeit > Handlungs-/Arbeitsbefähigung



Kontinuität/Evaluation/lebensbegleitendes Lernen

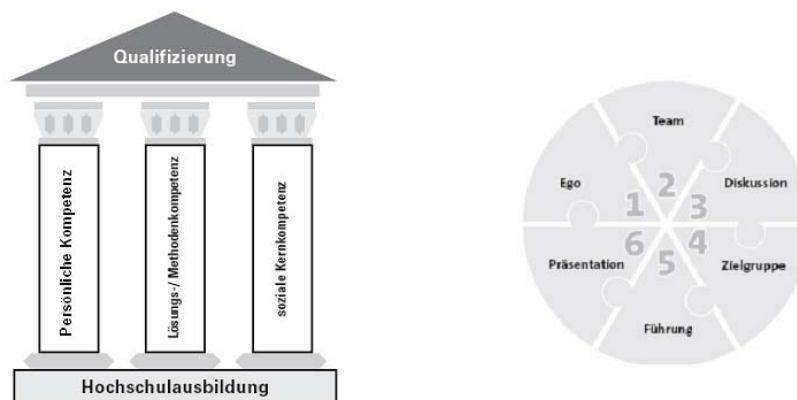


2005 © copyright by Skylight GmbH #_00116 5



➤ Bildungsarchitektur

➤ Forderung: Kompatible Erfahrungsräume



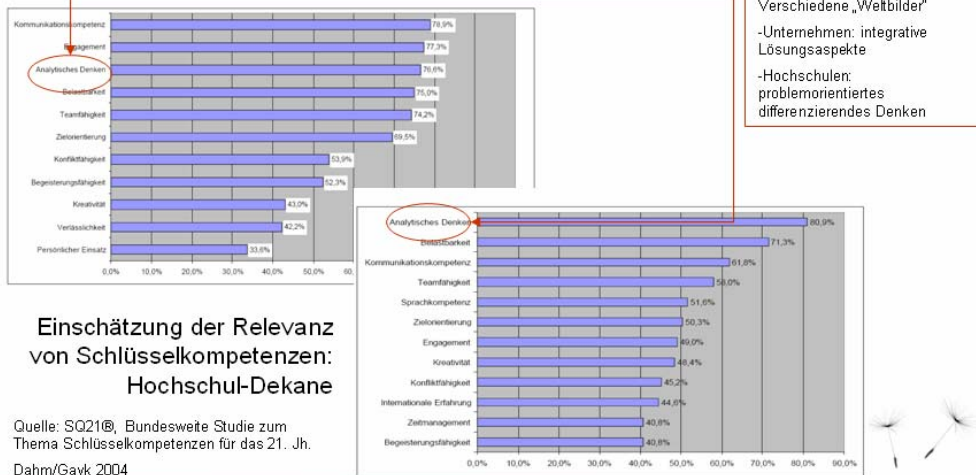
Quelle: J. Dahm (2005). Schlüsselkompetenzen, S.32.



2005 © copyright by Skylight GmbH #_00116 6

➤ **Status Quo: Erfahrungsräume sind nicht kompatibel**

➤ **Einschätzung der Relevanz von Schlüsselkompetenzen:
Personalverantwortliche in Deutschland**



2005 © copyright by Skylight GmbH #_001 N 7

➤ **Urteilkraft als Bildungsaufgabe**

➤ **prof_your_job**



- Kennenlernen von Berufsbildern
- Matching der Anforderungen von Jobprofilen mit eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten
- „Ent-Scheiden“ für oder gegen die berufliche Entwicklungsmöglichkeit
- Intensivierung des Interesses (Lernen)
- Neuorientierung (Lernen)
- Überprüfung eigener Entscheidungen anhand (un-) erfüllter Erwartungen

2005 © copyright by Skylight GmbH #_001 N 8

➤ Beispiel Interkulturelle Kompetenz

➤ AWARE!



- Projektmanagement
- Teamkompetenz
- Kommunikation
- Fremdsprachen
- Flexibilität
- Medienkompetenz

www.aware.skylight.de

Rücklauf 1.11.05: ca. 14 000



2005 © copyright by Skylight GmbH #_001 16 19

3.3 Schlüsselkompetenzen für Studierende: LernteamCoaching

Silke Bock, Transferzentrum Mittelhessen, FH Gießen-Friedberg,
silke.bock@verw.fh-giessen.de

Lernteamcoaching an der Fachhochschule Gießen-Friedberg: Hochschuldidaktisches Pilotprojekt zur integrierten Förderung von Schlüsselkompetenzen

Gliederung:

- Projektrahmen
- Konzeption der Lehrveranstaltung
- Ergebnisse
- Schlussfolgerungen und Perspektiven

Projektrahmen:

- Sensibilisierung für die Methode im Rahmen eines hochschuldidaktischen Workshops
- Erarbeitung einer Projektkonzeption
- Hochschuldidaktischer Workshop „Gruppenarbeit initiieren, moderieren und steuern – eine Einführung“
- Arbeitstreffen zur Feinplanung
- Begleitung des LTC
- Auswertung des Pilotvorhabens

Konzeption einer Lehrveranstaltung:

- Vorlesung „Programmierung II“: 2 SWS (statt bisher 4 SWS)
- Praktikum mit insgesamt 3 Hausübungen (unverändert gegenüber dem bisherigen Konzept der LV)
- LTC-Sitzungen: pro Lernteam 2 SWS, maximale Gruppengröße 8 Personen
- Selbstlernen anhand von wöchentlich veröffentlichten Dossiers zur Vertiefung des Vorlesungsstoffs
- Klausur am Semesterende

Ergebnisse:

Teilnehmende insgesamt:	ca. 60
Zahl der ausgewerteten Feedback-Bögen:	46
Regelmäßig teilgenommen:	34
Unregelmäßig teilgenommen:	9
Gar nicht teilgenommen:	2
Wieder am LernTeamCoaching teilnehmen würden:	28

Ergebnisse aus Sicht der Studierenden:

- Geändertes Teamverhalten (Rollenverständnis, Kommunikation)
- Geändertes Lernverhalten (eigenverantwortliches Lernen, Lernen im Team)
- LernteamCoaching kann motivierend wirken
- Nähe zum Dozenten wird geschätzt
- Positiv: Anforderungen der Berufstätigkeit werden im Studium berücksichtigt
- Selbsteinschätzung überwiegend positiv
- Es gibt Unterschiede in der Akzeptanz des LTC

Negative Rückmeldungen (Beispiele):

„Ich habe gelernt, dass es nicht sinnvoll ist, wenn Leute, die keine Ahnung haben, Leuten, die noch weniger Ahnung haben, versuchen, etwas zu erklären“
 „Viel zu zeitaufwendig“
 „Fragen, die aufkamen, konnte z. T. niemand richtig erklären“

Positive Rückmeldungen (Beispiele):

„Zusammenarbeit ist manchmal besser als allein“
 „Teamleiter zu sein, ist komplizierter als es aussieht“
 „Ich kann alles besser nachvollziehen“
 „Es hilft, für die Klausur zu lernen“
 „Es macht Spaß“
 „Der Stoff ist zuviel, um alles selbst (später) allein zu lösen“
 „Man lernt selbständiger“
 „Kommunikation mit deutschen Studenten hat sich verbessert“
 „LTC bereitet einen besser auf das Berufsleben vor als die Vorlesung“

Unter diesen Voraussetzungen stelle ich mir ein zukünftiges LTC erfolgreich vor (Beispiele):

- „Wenn alle immer anwesend und gut vorbereitet sind“
- „Motivierte Teilnehmer, die gut und ernsthaft mitarbeiten“
- „Mehr Zeit, selbst die Dossiers zu bearbeiten“
- „Mit in die Klausurvoraussetzung aufnehmen“

Ergebnisse aus Sicht der Dozenten:

- Studierende haben gelernt, im Team zu arbeiten und sich auszutauschen
- LTC ermöglicht direktes Feedback zum Stoffverständnis, zudem kennt der Dozent alle Studierenden persönlich
- Sowohl die über- als auch die unterdurchschnittlichen Studierenden werden stärker in die LV eingebunden.
- Der Wechsel zwischen den Lehrformen sorgt für Abwechslung (d.h. LTC wirkt auch motivierend auf den Dozenten)
- Der Aufwand lohnt sich im Hinblick auf die Lernergebnisse: so konnte mehr Stoff erarbeitet werden als mit dem bisherigen Konzept der LV
- Der Mehraufwand beruht i.W. auf den einmaligen Arbeiten für die Erstellung der Dossiers und der Durchsicht der wöchentlich eingereichten Protokolle.
- Die Rolle als Coach ist zunächst für den Dozenten ungewohnt, hochschuldidaktische Beratung kann hier unterstützend wirken.

Schlussfolgerungen:

- Aus Sicht der Studierenden wie des Dozenten ist LTC ein vielversprechendes Konzept, das insbesondere in den neuen Studiengängen weiter ausgebaut werden sollte (wenngleich die Akzeptanz bei den Studierenden zunächst unterschiedlich war).
- Eine Begleitung der Lehrveranstaltung mit Input zu Themen wie Kommunikation, Teamarbeit und Gruppendynamik (evtl. mit Videofeedback) ist sinnvoll.

- Als hochschuldidaktisches Pilotvorhaben ist das „Projekt LTC“ geeignet, einen Beitrag zum Academic Staff Development zu leisten und den „Shift from Teaching to Learning“ zu realisieren. Dabei werden hohe Anforderungen an die didaktischen Kompetenzen der Lehrperson in der Rolle als Coach gestellt.

Perspektiven:

- Studierende fordern beim Open Space zum Thema „Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre“ mehr LTC.
- LTC soll an der FH Gießen-Friedberg weiterhin angeboten und künftig ausgebaut werden.
- Für den Einstieg ist eine hochschuldidaktische Beratung und Betreuung sinnvoll.
- Hochschuldidaktische Pilotvorhaben sollen auch künftig zur Entwicklung eines konstruktiven Dialog zwischen Lehrenden und Lernenden beitragen.

3.4 Studienabschluss und was dann? Berufsorientierung und Karriereplanung für Studierende. Strategien und Erfahrungen.

Dr. Helen Knauf, Knauf-Consulting, hknauf@profil.de

Der folgende Text widmet sich der Frage, warum sich Hochschulen mit dem Thema Berufsorientierung und Karriereplanung beschäftigen sollen. Es soll dargelegt werden, auf welchen Grundlagen ein erfolgreiches Angebot zur Berufsorientierung an Hochschulen basieren sollte.

Der Ausblick schließlich skizziert ein Konzept zu Berufsorientierung und Karriereplanung, wie es zur Zeit in einem Fachbereich der Universität Hamburg aufgebaut wird.

1. Warum Berufszielfindung und Karriereplanung an Hochschulen?

Die Berufsfindung ist ein komplexer und langwieriger Prozess. Viele Faktoren beeinflussen die individuellen Entscheidungen:

- Lebensziele: Persönliche Vorstellungen davon, wohin die Lebensreise gehen soll
- Private Lebensplanung: Vorstellungen über Partnerschaft, Kinder, Freunde und private Interessen
- Kompetenzen: Fähigkeiten und Erfahrungen über die jemand verfügt, Stärken und Schwächen
- Einstellungen: Art und Weise, wie jemand die Welt sieht – beispielsweise eher optimistisch oder eher pessimistisch
- Bildungshintergrund: Formale Qualifikationen sichern den Zugang zu bestimmten Berufen und legen bestimmte Entscheidungen nahe
- Soziales Umfeld: Erwartungen von Eltern und Freunden und die von ihnen gegebenen Vorbilder prägen die Aspirationen
- Informationen: Wissen über Möglichkeiten und Strategien wird teils zufällig, teils systematisch erworben
- Beratungsangebote: Unterstützung bei der Berufsfindung durch Beratungsinstitutionen (Arbeitsagentur, Studienberatung, Arbeitsvermittler, Coaches etc.)
- Arbeitsmarkt: Angebot freier Stellen macht bestimmte Bereiche attraktiv und schreckt von anderen ab.

All diese Faktoren müssen Studierende bei der Berufsfindung berücksichtigen. Denn mit der Studienwahl ist die Zahl der möglichen Optionen bestenfalls eingegrenzt; eine Entscheidung ist aber keinesfalls bereits getroffen. Selbst Medizinstudenten haben nur scheinbar ein eindeutiges Berufsbild (Arzt). Auch sie müssen sich entscheiden, ob sie tatsächlich in die ärztliche Praxis möchten, ob sie sich stärker als WissenschaftlerIn profilieren möchten oder ob sie in das weite Feld des Gesundheitsmanagement streben. Und selbst wenn sie sich für die klassische Arztlaufbahn entscheiden, gibt es verschiedene Spezialisierungsmöglichkeiten. Gibt es schon für Studierende der Medizin ein breites Spektrum beruflicher Möglichkeiten, so sehen sich Soziologinnen und Soziologen einem schier unüberschaubaren Feld an Optionen gegenüber.

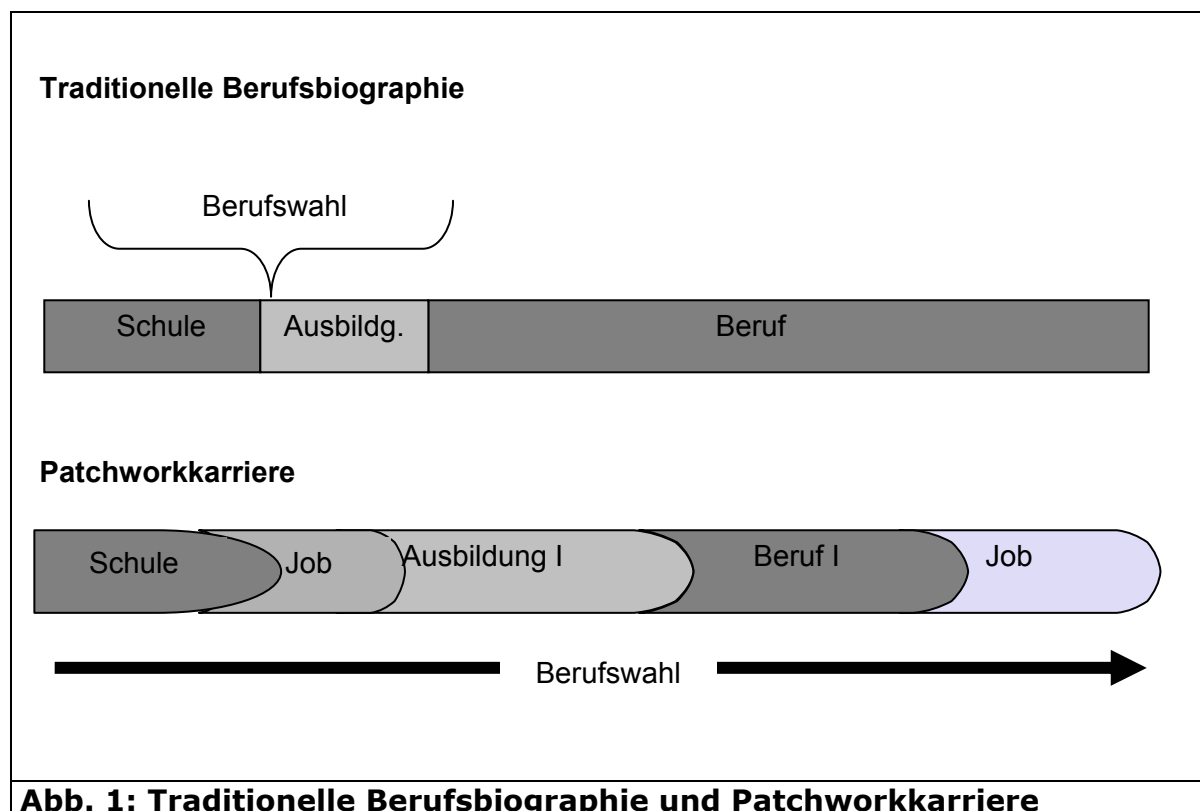
Vor dem Hintergrund der großen Komplexität der Berufsfindung werden in großem Umfang ungünstige und/oder nicht tragfähige Entscheidungen getroffen. Sichtbar wird dies an den hohen Studienabbrecherquoten von aktuell durchschnittlich 25% (HEUBLEIN/SCHMELZER /SOMMER 2005): Offenbar wird vielen Studierenden im Laufe ihres Studiums bewusst, dass ihr Studium andere Kompetenzen verlangt als gedacht oder nicht mit ihren Plänen übereinstimmt. Die Tragweite der „ungünstigen“ Entscheidungen lässt sich oftmals an der Arbeitsmarktsituation ablesen. Zwar schützt ein akademischer Abschluss in besonderem Maße vor Arbeitslosigkeit, doch auch die Akademikerarbeitslosigkeit wächst stetig an. Gleichzeitig wird auch die Option, Tätigkeiten auszuüben, die nicht der Ausbildung entsprechen, auch für Akademiker immer bedeutsamer (REINBERG/HUMMEL 2005).

Neben diesen messbaren Indikatoren für ungünstige Berufsentscheidungen finden sich noch andere Folgen, die oft eher als individuell und nicht als strukturell interpretiert werden: Manche Karriereentscheidung erscheint aus der Außenperspektive oder ex post eher suboptimal, etwa wenn jungen Frauen aus Sicherheitsdenken oder weil es schick ist lieber Jura studieren, als ihren Fähigkeiten in den Naturwissenschaften nachzugehen. Eine diffuse Unzufriedenheit ist nicht selten die Folge.

Es wird deutlich, dass eine gezielte und systematische Unterstützung sowohl aus individueller als auch gesellschaftlicher Perspektive wünschenswert ist. Da Hochschulen sich immer mehr auch um den Verbleib ihrer Absolventinnen und Absolventen kümmern (müssen), sehen sie sich zunehmend in der Pflicht, Studierende bei ihrer Berufsfindung zu unterstützen. Neben dem Aspekt des Hochschulmarketings ist eine klare berufliche Perspektive auch für das Studium selber von Bedeutung: Wer genau weiß, wozu ihm sein Studium nützen soll, der absolviert sein Studium auch stringenter und meist auch schneller.

2. Welchen Grundlagen und Vorannahmen ermöglichen erfolgreiche Berufsfindung und Karriereplanung an Hochschulen?

Gründe für eine frühzeitige systematische Auseinandersetzung mit beruflichen Zielen gibt es genug. Doch welche grundlegenden Annahmen liegen einer solchen Berufszielfindung zugrunde? Die folgenden vier Thesen liegen dem hier vorgestellten Ansatz der Berufsorientierung an Hochschulen zugrunde:



Die obige Grafik veranschaulicht den Wandel der Berufsbiographie.

1. *Berufsorientierung und Karriereplanung sind ein langfristiger Prozess und sollten deswegen frühzeitig einsetzen*

Ein weit verbreitetes Bild von der Berufsbiographie sieht diese als einen Weg, der im Wesentlichen aus drei Schritten besteht: Einer schulischen Allgemeinbildung, einer Ausbildung (sei es betrieblich oder an einer Hochschule) und einer langen Phase der Berufstätigkeit in dem einmal ausgewählten Beruf. Die Berufswahl findet dabei am Ende der Schulzeit statt und legt damit den Werdegang für die kommenden Jahrzehnte fest. Ein Wechsel des Arbeitgebers ist in diesem biographischen Entwurf denkbar, ein kompletter Berufswechsel wird jedoch als Krise und Bruch begriffen. Bis in die 1980er Jahre mag diese Berufsbiographie sich noch an einer verbreiteten Realität orientiert haben. Heute sind einschneidende Veränderungen zur biographischen Normalität geworden.

2. *Studierende müssen selbst aktiv werden und können nicht darauf warten, dass ihnen jemand sagt, was gut für sie ist*

Die Berufsbiographien haben sich in den letzten 20 Jahren deutlich verändert, sind flexibler und bunter geworden. Das hat auch Folgen für das Maß an Eigeninitiative und Selbstverantwortung des Einzelnen. Früher einmal war das Leben ein konsekutiver Ablauf von Lernzeit (Schule, Ausbildung, Studium), Arbeitszeit (Gelderwerb) und Freizeit (Ruhestand). Wenn wir uns diese verschiedenen Lebensphasen als Waggon eines Zuges vorstellen, dann war im herkömmlichen Lebensmodell der Lokführer immer ein anderer (vgl. DONDERS 2004: 26): Eltern, Lehrer, Chef, Staat – irgendjemand hat sich immer darum gekümmert, dass es weitergeht.

Die heutige Normalbiographie sieht vor, um im Bild zu bleiben, dass der Wechsel von einem Waggon in den nächsten häufiger erfolgt: Auf eine Phase des Arbeitens folgt möglicherweise wieder eine Phase des Lernens oder ein Sabbatical. Der Einzelne muss nun selber in die Rolle des Lokführers schlüpfen und den „Lebenszug“ steuern.

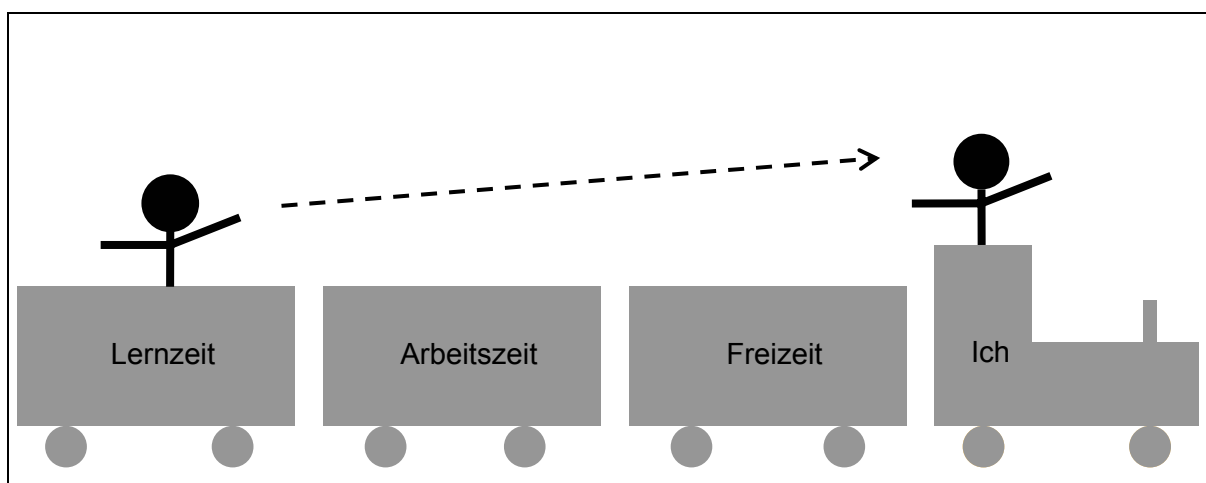


Abb. 2: Wachsende Anforderung an die Eigeninitiative der Studierenden

Studierende sind schon durch ihre Studiensituation und häufig die Verknüpfung zwischen Studium und Gelderwerb gezwungen, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen. Doch oft beschränkt sich diese Initiative auf die aktuelle Lebenssituation. Bei der langfristigen Planung hoffen viele darauf „irgendwie entdeckt zu werden“ oder einem glücklichen Zufall über den Weg zu laufen. Aufgabe berufsorientierender Maßnahmen im Studium muss es deshalb sein, die oft bereits vorhandene Ressource „Eigeninitiative“ für die Lebens- und Karriereplanung verfügbar zu machen und ein Bewusstsein für die geschilderten Zusammenhänge zu schaffen.

3. Die eigenen Stärken und Interessen sind entscheidend, deswegen müssen sich die Studierenden darüber bewusst werden und sie weiter entwickeln

Bei der Berufsfindung können sich Studierende an unterschiedlichen Größen orientieren. Immer wieder kann beobachtet werden, dass sich Berufsuchende an den Möglichkeiten und auch den Begrenzungen des Arbeitsmarktes orientieren. Viele orientieren sich an bekannten Berufen (das Spektrum ist erstaunlich klein) und kommen bei vielen neuen Ideen schnell zu dem Schluss, dass man damit kein Geld verdienen könne. Auf diese Weise bleiben viele kreative und potenziell erfolgreiche Ideen auf der Strecke. Doch nicht nur verpasste Chancen sind die Folge dieser Strategie, sondern sie kann sich auch auf die tatsächlichen Arbeitsmarktchancen problematisch auswirken: Man denke etwa an die fatalen Wellen von Lehrermangel und Lehrerarbeitslosigkeit der 1980er und 1990er Jahre oder die wechselnden Konjunkturen in der IT-Branche. Die folgende Grafik zeigt die verschiedenen Möglichkeiten der Orientierung entweder am Arbeitsmarkt oder an den individuellen Stärken:

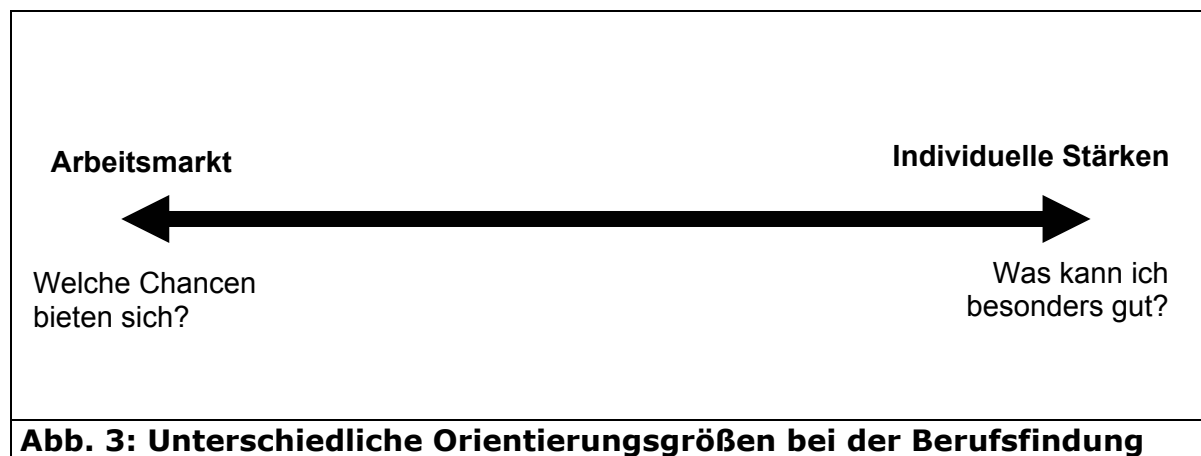


Abb. 3: Unterschiedliche Orientierungsgrößen bei der Berufsfindung

Ziel der Berufsorientierung sollte es deshalb sein, Bewusstsein für die eigenen Stärken zu wecken. Wer sich an dem orientiert, was er besonders gut kann, hat auch gute Aussichten, einen Arbeitsplatz zu finden – er oder sie ist in diesem Bereich eben einfach besser als andere. Und die Schnittmenge zwischen den Dingen, die jemand gut kann mit den Dingen, die jemand gerne macht, ist meistens groß: Erfolg beflügelt. So entsteht eine Aufwärtsspirale aus Erfolgserlebnissen, Motivation und Freude an der Arbeit.

Selbstverständlich darf die Orientierung an den Stärken nicht die Arbeitsmarktsituation aus dem Blick verlieren, sondern jede Idee muss auch kritisch auf ihre Umsetzbarkeit geprüft und gegebenenfalls modifiziert werden. Aber: Wer in der Lage ist, einen erstklassigen Catering-Service auf die Beine zu stellen und entsprechend investiert, der wird auch Erfolg haben – auch wenn es bereits zahlreiche Mitbewerber gibt.

4. Lehrende sind als Begleiter in diesem Prozess wichtig und müssen deswegen in Fragen der Berufsorientierung eingebunden werden

Vielen Hochschulen wird die Notwendigkeit einer Unterstützung der Studierenden beim Übergang in den Beruf und bei der langfristigen Karriereplanung zunehmend bewusst. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, ist es nahe liegend, dass Hochschulen entsprechende Workshops und Trainingsangebote bei externen Dozenten bzw. Trainern „einzukaufen“. Kooperationen mit der Bundesagentur für Arbeit, Wirtschaftsverbänden und freiberuflichen Trainern und Coaches sind ein guter Einstieg in ein Engagement in diesem Aufgabenfeld. Wird die Aufgabe Berufsorientierung jedoch allein an Externe delegiert, bleiben die Ergebnisse hinter den Möglichkeiten zurück. Wichtig ist vielmehr, dass sich auch und insbesondere die Lehrenden für Fragen des Übergangs und der Karriereplanung einsetzen. Sie kennen die Inhalte des Studiums und können dadurch eine fundierte Einschätzung der den Studierenden zur Verfügung stehenden Kompetenzen geben. Darüber hinaus sind sie mit den potenziellen Berufsfeldern der Absolventen vertraut und können Empfehlungen für bestimmte Karrierewege geben. Viele Lehrende sind auch heute noch vor allem auf wissenschaftliche Tätigkeitsbereiche fokussiert, so dass auch auf Seiten der Lehrenden die Notwendigkeit besteht, sich zu öffnen und für sie bisher unbekannte Sparten ihres Faches näher kennen zu lernen

Doch nicht die Fachkompetenz allein macht die Lehrenden zu wichtigen Partnern bei der Berufszielfindung. Auch ihr kontinuierlicher Kontakt zu den Studierenden ist ein wichtiger Faktor. Ein einzelner Workshop zur Berufsorientierung bleibt ein punktuell Ereignis, auch wenn er den Studierenden noch so viele Impulse geben konnte. Doch gerade so grundlegende Themen wie Berufsorientierung und Karriereplanung verlangen nach einer langfristigen Begleitung. Im kontinuierlichen Kontakt mit den Lehrenden kann eine solche kompetente Begleitung stattfinden. Sicher ist auch hier die Rolle der Lehrenden noch ausbaufähig, denn die Rolle des Beraters ist für viele Wissenschaftler neu und ungewohnt. Doch die positive Wirkung der Mentoren gilt nicht nur für den Übergang in den Beruf und den langfristigen Verbleib. Vor allem kann der engere Kontakt zwischen Lehrenden und Studierenden auch die Stringenz des Studiums erhöhen und den Studienerfolg der Studierenden verbessern.

3. Ausblick: Wie können Berufsorientierung und Karriereplanung an Hochschulen etabliert werden?

Angebote zu Berufsorientierung und Karriereplanung müssen vielfältigen Anforderungen gerecht werden. Eine besondere Herausforderung stellt dabei sicher die Kombination aus externen Workshops (für die finanzielle Mittel vorhanden sein müssen) und der langfristigen Begleitung durch Lehrende (wofür die Bereitschaft vorhanden sein muss). Am Fachbereich Biologie der Universität Hamburg befindet sich derzeit ein entsprechendes Pilotprojekt im Aufbau.

Im Rahmen dieses Programms können Studierende gleich zu Beginn ihres BA-Studiums an einem Workshop zur Karriereplanung teilnehmen. Dabei stehen die Konsequenzen der beruflichen Ziele für die Studienplanung im Vordergrund. Außerdem soll zu diesem frühen Zeitpunkt über notwendige Zusatzqualifikationen, Praktika und Auslandsaufenthalte nachgedacht werden, damit ein systematischer Studienplan erstellt werden kann.

Während der folgenden Semester sollen die Studierenden in Gruppen von Mentoren begleitet werden. Bei den Mentoren handelt es sich um Lehrende des Fachbereichs Biologie. Die Mentorengruppen sollen sich mindestens einmal im Semester treffen und dort sollen die Studierende ihre aktuelle Studiensituation und ihre (gewiss in stetigem Wandel befindlichen) Pläne vorstellen. Der Mentor hat hier vor allem die Rolle des Moderators. Die Treffen der Mentorengruppe haben neben dem inhaltlichen Austausch die eher formale Funktion, die Studierenden kontinuierlich an das Thema Berufsorientierung zu erinnern.

Gegen Ende des Studiums wird den Studierenden erneut ein Workshop zur Berufsorientierung und Karriereplanung angeboten. Hier liegt der Schwerpunkt dann auf dem konkreten Übergang in den Beruf, so dass auch über Bewerbungsstrategien und Jobsuche gesprochen wird.

Im Rahmen dieses Programms wurden bereits mehrere Workshops angeboten. Der Aufbau des Mentorenprogramms bedarf eines größeren zeitlichen Vorlaufs. Die aktuellen Umstellungen im Rahmen des Bolognaprozesses und die Einführung von Studierendenauswahl stellen zurzeit drängende Themen dar, die Fragen der Berufsorientierung in den Hintergrund rücken.

Die bereits durchgeführten Workshops geben jedoch Anlass zu Optimismus: Das Engagement der Studierenden bei der Teilnahme ist bemerkenswert hoch. Besonders heben die Studierenden hervor, dass die Veranstaltungen sie zu einem zügigen Studienabschluss motivieren und dass ihnen die Zeit danach weniger bedrohlich als zuvor erscheint. So heißt es im Feedback einer Teilnehmerin: „Ich werde mein Ziel jetzt konkret angehen!“.

Literatur:

Donders, P. (2004). Kreative Lebensplanung. Asslar (4. überarbeitete Auflage).

Heublein, U., Schmelzer, R. & Sommer, D. (2005): Studienabbruchstudie 2005. Die Studienabbrucherquoten in den Fächergruppen und Studienbereichen der Universitäten und Fachhochschulen. Hannover: HIS Kurzinformation, A1.

Reinberg, M. & Hummel, A. (2005). Vertrauter Befund: Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit. IAB Kurzmitteilungen 9/2005.

3.5 Schlüsselkompetenzen für Lehrende: Weiterbildung zum LernCoach

Eva-Maria Schumacher, Institut constructif, schmuacher@constructif.de

Diese berufsbegleitende Weiterbildung LernCoaching vermittelt Lehrenden Schlüsselkompetenzen, um Lehr/Lernarrangements für selbstverantwortliches Lernen erfolgreich zu gestalten und Lernende ziel- und leistungsorientiert zu coachen.

Ziele:

Ziel der Weiterbildung ist die professionelle Gestaltung der eigenen Lehre und die Entwicklung eines individuellen LernCoaching-Profiles. Dazu werden Ansätze und Methoden aus Lernpsychologie, Lösungsorientiertem Coaching und Hochschuldidaktik selbst erfahren und umgesetzt, um so die beraterisch-methodische Kompetenz weiter zu entwickeln.

Module und Inhalte:

1. Modul Einführung: Definition LernCoaching, LernCoaching-Ablauf, Kompetenzen beim LernCoaching. Lernbiographie und Zielfindungs-Ansätze
2. Modul Lernen: Erkenntnisse der Lernpsychologie, Lernstiltests, Lernstrategien, Lernkontrakt sowie Modelle „Das Lernen lernen“.
3. Modul Coaching: Menschenbild und Vorannahmen beim LernCoaching, Lösungsorientierte Beratung, LernCoaching-Prozesse mit Einzelnen und in Gruppen, Entwicklung eines LernCoaching-Profiles.
4. Modul Hochschuldidaktik: Projekt- und Problemorientiertes Lernen, Best Practice Hochschullehre, LernCoaching als Leitbild der Hochschulentwicklung.
5. Modul LernCoaching online: schriftsprachliche Kommunikationsstrategien, Online-Beratung und eModeration. Diskussion von E-Learning unter der Idee des LernCoachings.

Veranstalterin der Weiterbildung zum LernCoach ist das Institut für konstruktives Arbeiten Leben Lernen, nähere Informationen unter www.lerncoaching-weiterbildung.de.

3.6 Talent- und Marktgerechte Entwicklung von Schlüsselkompetenzen in Hochschulen

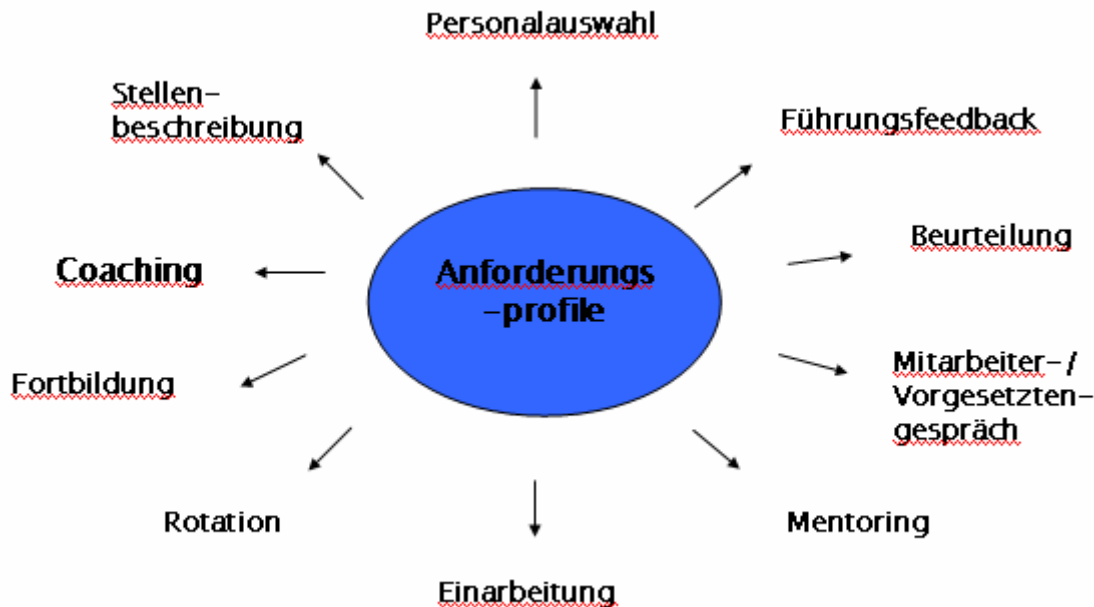
Ina Voigt, Leitende Psychologin der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e.V., voigt@dgp.de



Das Anforderungsprofil

Das Anforderungsprofil ist eine Liste (gewichteter) Qualifikationen, welche für die erfolgreiche Bewältigung von Aufgaben einer Zielposition/-ebene besonders wichtig sind.

Das Anforderungsprofil ist eine Voraussetzung für die effektive Nutzung der verschiedenen Personalentwicklungs- und Personalmanagementinstrumente. Z.B.:



Das Kompetenzprofil

Das Kompetenzprofil ist eine Liste von Qualifikationen (Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnissen), welche das individuelle Potential („Talente“) einer Person beschreibt.

Schlüsselkompetenzen sind solche Kompetenzen, denen branchenübergreifend in der Arbeitswelt bzw. in der Gesellschaft ein besonders hoher Stellenwert eingeräumt wird.

Zur Zeit sind dies z.B.:

- Kommunikationskompetenz
- Teamkompetenz
- Interkulturelle Kompetenz
- Veränderungskompetenz
- Strategisch-konzeptionelle Kompetenz
- Mehrdeutigkeitstoleranz

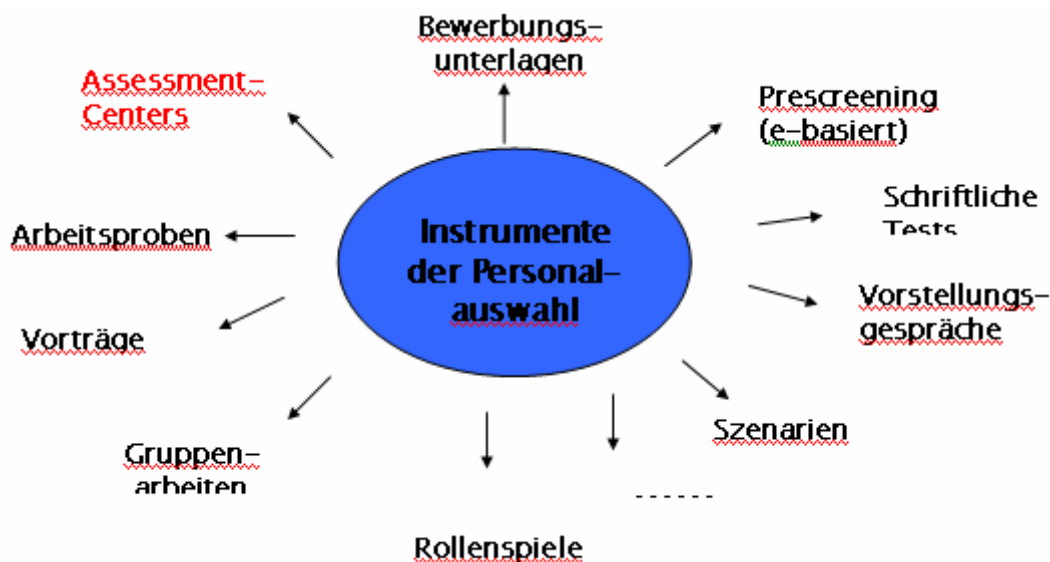
Personalauswahl

Bei der Personalauswahl wird das individuelle Eignungsprofil eines Bewerbers, einer Bewerberin mit dem Anforderungsprofil der Zielposition verglichen.

Typische Anforderungsmerkmale sind neben der Fachkompetenz z.B.

- Strategische und konzeptionelle Kompetenz
- Kommunikations- und Kooperationskompetenz

- Interkulturelle Kompetenz
- Veränderungskompetenz
- Führungskompetenz
- Mehrdeutigkeitstoleranz
- Persönliche Integrität
-



Entwicklung von Schlüsselkompetenzen

Was können Hochschulen tun, um wesentliche Schlüsselkompetenzen der Studierenden (weiter) zu entwickeln?

- Anforderungsgerechte Auswahl der Studierenden
- Talentgerechte Studienberatung
- Entsprechende Auswahl der Lehrenden (Konsequenzen für Berufungsverfahren!)
- Entwicklungsangebote für Lehrende (Personalentwicklung)
- Vermittlung von Studieninhalten auch über „neuere“ Methoden (Projektarbeit, Teamarbeit, Planspiele, Coaching ...)
- Angebote an Studierende zur Entwicklung von „soft skills“ (s.a. ZaQ, FH Köln)
- Vermittlung von Praxiskontakten/Integration von Auslandspraktika
- Alumni-Programme
- Integration von Schlüsselkompetenzen in Bildungs- bzw. Lernziele
- Schlüsselkompetente Studienabgänger als Wettbewerbsargument
- Konsequente Qualitätsmessung und -sicherung
- ...

4. Ergebnisse der Arbeitsgruppen

4.1 Gestaltung der Studieneingangsphase, Übergang Schule-Hochschule

Moderation: Prof. Dr. Eckehard Müller, FH Bochum,
eckehard.mueller@fh-bochum.de

In der Arbeitsgruppe wurden zuerst die Schlüsselkompetenzen erarbeitet, die der Studierende vom ersten Tag seines Studiums an benötigt. Anschließend wurde der Ausprägungsgrad bei den Studienanfängern eingeschätzt (++; +; 0; -;--):

- Selbstständigkeit (++ bis -)
- Selbstorganisation insbesondere Zeitmanagement (-)
- Teamfähigkeit (0)
- Offenheit (bzw. Neugierde) (++ bis - -)
- Zielorientierung (++ bis - -)
- Entscheidungsfähigkeit bei Lehrveranstaltungen(--)
- Wissenschaftliches Arbeiten (+ bis -)

Die Gestaltung von Studieneingangsphasen sollte unter den folgenden Aspekten konzipiert werden:

- Positive Erfahrungen mit Schlüsselkompetenzen
- Learning by Doing
- Möglichst projektorientiert
- Mit Selbstreflexion

Zum Schluss der Gruppensitzung wurden noch einige Konzepte kurz vorgestellt, die nicht mehr in Einzelheiten erläutert werden konnten:

- Erzählung durch Erfahrungen älterer Semester.
- Tutorensystem vom ersten Tag an, welches von der Fachschaft organisiert wird. Die Tutoren werden als studentische Hilfskräfte eingestellt.
- Sommeruniversität als Orientierungseinheit. Diese dauert ca. 1 Woche. Die zukünftigen Studierenden wohnen in der Jugendherberge und lernen den Campus und Studiengang kennen. Durch gemeinsame (Abend-)veranstaltungen wird ein Zusammengehörigkeitsgefühl erzeugt. (TU Ilmenau)
- Projektarbeit über zwei Tage, in welchem die neuen Studierenden insbesondere Teamfähigkeit und Präsentation üben. (FH Bochum) An späterer Stelle wird von den Ergebnissen im einzelnen berichtet.

Durch ein generelles (auch für Universitäten) Pflichtpraktikum vor dem Studium würde die Entscheidungsfähigkeit und die Zielorientierung unterstützen und die ggf. auch die Abbrecherquote senken.

Eine zukünftige Aufgabe wäre eine Studieneingangsphase zu konzipieren, die den oben genannten Schlüsselkompetenzen und Aspekten Rechnung trägt.

4.2 Karriereplanung und Berufsorientierung

Moderation: Prof. Dr. Christian Willems, FH Gelsenkirchen,
christian.willems@fh-gelsenkirchen.de

In dieser Arbeitsgruppe wurde anhand der Arbeitspunkte und Fragestellungen

- Wie können berufsorientierte Fragen und deren Bearbeitung in Fachveranstaltungen integriert werden und gibt es konkrete Beispiele / Ideen für einen gelungenen Transfer von Theorie und Praxis?
- Was gehört zu einer guten Karriereplanung und Berufsorientierung für angehende AbsolventInnen und wie kann man gendersensitiv beraten?
- Wie kann die Wahrnehmung von Career-Service u.a. Beratungsstellen optimiert werden?
- Wer bleibt Zielgruppe – alle Studierenden oder nur die ohnehin interessierten?
- Können Bewerberseminare, die Studierfähigkeit „überprüfen“, ein Einstieg in Karriereplanung und Berufsorientierung sein?

zunächst eine Kartenabfrage gestartet, die Grundlage für die weitere Diskussion sein sollte. Die Ergebnisse der Kartenabfrage warfen neue bzw. ergänzende und erweiternde Fragestellungen auf, die hier zunächst aufgelistet sind:

- Wie ist der Stand der Forschung auf dem Gebiet „Karriereplanung und Berufsorientierung“?
- Wie entwickelt man heute Menschen für die Herausforderungen von morgen?
- Welche Strategien zur Berufsfeld-Erkennung gibt es?
- Wie viel Berufsbild gehört in die Hochschullehre?
- Wer sollte beteiligt werden (Studierendenberatung, Lehrende, Berufsvertreter, CareerCenter/Service, ...)?
- Wie können Lehrende für die Idee gewonnen werden, dass auch Berufsorientierung ein wichtiger Teil ihrer Lehre sein kann?
- Wie ist die Motivation bei Hochschullehrern, für diese Themen Zeit, Energie und ggf. Geld aufzubringen?
- Wie lassen sich (qualitativ hochwertige) Maßnahmen in diesem Bereich finanzieren?
- Was gehört grundsätzlich an Inhalten dazu und was ist „planbar“?
- Wie kann Berufsorientierung in offenen Berufsbildern gestaltet/moderiert werden?
- Sollten die Angebote zu „Karriereplanung und Berufsorientierung“ fächerübergreifend und verpflichtend sein?
- Wie werden diese Themen (dann) in die Studienordnungen integriert?
- Wann / zu welchem Zeitpunkt sollte „Karriereplanung und Berufsorientierung“ im Studium einsetzen?
- Wann sollten erste Berufsfindungsseminare stattfinden?
- Wie sensibilisiert man Studierende für „multiple“ Karriereplanung?
- Welche „Anreizsysteme“ zur Nutzung von CareerServices existieren bzw. müssen entwickelt werden?
- Wie ist die derzeitige „Motivation“ von Studierenden hinsichtlich „Karriereplanung und Berufsorientierung“ angesichts der angespannten Arbeitsmarktlage einzuschätzen?

- Woran kann die Qualität gemessen werden – erst am Berufs-/Karriereerfolg?
- Wie funktioniert die Qualitätsmessung für Beratung / Coaching / Lehre auf dem Gebiet von „Karriereplanung und Berufsorientierung“?
- Was sind die Qualitäts-Sicherungs-Kriterien für eine gelungenen Karriereplanung / für ein gelungenes Karriereplanungs-Seminar?
- Auf welchen lebens- und erwerbsbiographischen Hintergründen erfolgt „Karriereplanung und Berufsorientierung“?
- Wie können „Massen“ versorgt werden?

In der anschließenden Diskussion wurden einige Aspekte herauskristallisiert, die hier stichwortartig aufgelistet sind:

- „Karriereplanung“ gilt oft als Unwort.
- „Karriereplanung und Berufsorientierung“ wird nur in wenigen spezifischen Studienrichtungen von ProfessorInnen („den üblichen Verdächtigen“) begleitet / gelehrt.
- Die Vergabe von Credits für die Teilnahme an KP/BO-Seminaren o. ä. wird in der Diskussionsrunde eher negativ gesehen, da es sich um einen auch über das Studium hinaus reichenden, selbst zu verantwortenden Prozess handelt.
- „Karriereplanung und Berufsorientierung“ wird von Studierenden eher als strategisch-methodisches Werkzeug gesehen, das leider allzu oft erst als später „Aktionismus“ kurz vor dem Studienabschluss in Form von „Selbstmanagement / Eigenprofilung / Bewerbung“ in Erscheinung tritt.
- Häufig fehlt die „aktive Orientierung“ bzw. die Einsicht, dass „Karriereplanung und Berufsorientierung“ spätestens mit der Studiengangswahl / dem Studienstart beginnt. Allerdings wird eine „Überforderung“ der 18- / 19-Jährigen gesehen, deren Erfahrung, mit „eigenen Entscheidungen“ ein Leben lang leben zu müssen, noch relativ gering ist. Die Einführung von Studiengebühren wird in diesem Sinn als „Beschleunigung“ für den Erkenntnisprozess gewertet.
- Als wichtig erachtet wird eine ausreichende Zeit zur Information vor dem Studium, um die richtige Studienwahl zu treffen, sowie die Konzentration der Studierenden auf eine Anschlussorientierung versus der bisher üblichen Abschlussorientierung, wobei der Bachelor ein „echter“ erster berufs- / anschlussqualifizierender Baustein ist, und der Master als eine mögliche Option neben anderen gesehen wird. Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang die klare Erkenntnis, dass die meisten zukünftigen Berufsbiographien (auch im Sinne des Erhalts der Berufsfähigkeit durch lebenslanges, selbst organisiertes Lernen) gebrochen verlaufen werden.
- Erschwerend für die „richtige Studiengangswahl“ ist die Vielfalt der Angebote an Studienrichtungen sowie die Vielfalt an Angeboten in einzelnen Studiengängen. Dies erzeugt bei vielen Schülern ein „diffuses Gefühl von Unfähigkeit zur Entscheidung“. Oft fehlt der klare „rote Faden“ in den Studiengangsbeschreibungen. Auch fehlende Erfahrung mit der Berufswelt sowie völlig falsche Annahmen über die spätere Praxis sind entscheidende Faktoren für Fehlentscheidungen.
- Weiterhin sind ausreichende Angebote sowohl an Praxissemesterplätzen als auch an Arbeitsplätzen aus der Wirtschaft notwendig, wobei sich die z. T. noch fehlende Kenntnis der Qualifikation von Bachelor-Absolventen in der Wirtschaft als problematisch erweist.

- Letztlich ist auch der Einfluss des aktuellen sozialen Umfeldes bei der Wahl des Studiengangs, bei Karriereplanung und Berufsorientierung, wie z. B. die Beteiligung weiterer Personen (Eltern, Lehrer, Peer-Group), an der Entscheidungsfindung sowie die „Hotel-Mama-Problematik“ zu nennen.

4.3 Integrative Vermittlung von Schlüsselkompetenzen in der Lehre

Moderation: Eva-Maria Schumacher, constructif, schumacher@constructif.de

Aufgrund des zeitlichen Rahmens wurde ein Brainstorming gemacht, durch das die Erfahrungen und Projekte der Teilnehmenden der Arbeitsgruppe erfasst wurden.

Arbeitsgruppe 1	Arbeitsgruppe 2	Arbeitsgruppe 3	Arbeitsgruppe 4
<ul style="list-style-type: none"> - Exkursion - Teamarbeit - Projektarbeit (Zeitmanagement, Teamarbeit, Kommunikation) - Seminare mit vertiefenden Präsentationstechniken - Blended Learning – EDV - Problembasiertes und Fallbasiertes Lernen - Auslandspraktikum - Lernportfolio erstellen lassen <p>Grundsätzlich: SK-Training nicht ohne Lehrendenqualifizierung!!</p>	<ul style="list-style-type: none"> - SK-Beratung - Begleitetes Praktikum - Professoren einbinden - Praxisbörse - Firmenkontakttag - Messevorbereitung - Multiplikatoren - Praxisprojekt - Vortrag für Diplomanten - Train the „Prof“ - Unternehmensplanspiel 	<ul style="list-style-type: none"> - Lernprozess reflektieren - Interdisziplinäre und interkulturelle Veranstaltungen - Praxiskontakt, Praxisfundierung - Planspiel 	<ul style="list-style-type: none"> - Übungen von Gruppen vorbereiten und präsentieren lassen - Lerntagebuch - Lernen durch Lehren: Jigsaw Puzzle - Lernteam-coaching in VL - Lead-Learner in VL - Projektarbeit mit Qualifizierung in zB. Projektmanagement - Feedback-Gespräche – LV-Feedback für Lehrende durchführen - Präsentationen mit Video aufnehmen und außerhalb der LV analysieren <ul style="list-style-type: none"> - Physik-VL: Biographie Newton lesen lassen, Zeit stoppen. Exkurs über Lesetechnik

4.4 Assessment-Center in der Hochschule

Moderation: Isabella Mazurczyk & Jörg Sichermann, FH Gelsenkirchen,
über christian.willems@fh-gelsenkirchen.de

Das Assessment Center (AC) für die Hochschule soll den teilnehmenden Studierenden die Möglichkeit bieten, den Entwicklungsstand ihrer eigenen Fähigkeiten zu erkennen. Durch die einzelnen Elemente des AC werden Kompetenzen „spielerisch“ sichtbar und durch Beobachter dokumentiert. Ein AC für Studierende bietet sowohl die Möglichkeit der Überprüfung eigener Fähigkeiten, als auch die Schulung der Selbst- und Fremdwahrnehmung. Dies geht über die einzelnen Spielsequenzen hinaus und umfasst auch die Pausenzeiten sowie Beobachtungen hinsichtlich Pünktlichkeit, Erscheinungsbild, Kleidung und Sozialverhalten, um den Gesamteindruck abzurunden.

Den AC-Elementen können schwerpunktmäßig folgenden Schlüsselqualifikationen zugeordnet werden:

AC-Elemente	Art der Arbeit	Schlüsselkompetenzen / Ziel
Bewerbungsschreiben	Einzelarbeit	Schriftsprache, Selbstmanagement
Kompetenzcheck (IZK-Test)	Einzelarbeit	Selbstbild
Teamrollentest (Belbin-Test)	Einzelarbeit	Selbstbild
Vorstellung (Steckbrief)	Präsentation	Sprache, Kommunikation, Selbstdarstellung, Organisation
Postkorbübung	Einzelarbeit	Zeitmanagement, Flexibilität, Belastbarkeit, Organisation
Dilemma	Gruppenarbeit	Kommunikation, Engagement, Toleranz, Konfliktbewältigung, Stressbewältigung, Teamfähigkeit
Tests	Einzelarbeit	Allgemeinwissen, Zeitmanagement, Fachwissen
Turmbau	Gruppenarbeit	Kommunikation, Teamfähigkeit, Verantwortung, Engagement, Zuverlässigkeit, Fleiß, Organisation, Zeitmanagement, Kreativität
Präsentation des Turms	Präsentation	Sprache, Kreativität, Verantwortung
Stegreifrede	Einzelarbeit	Flexibilität, Sprache, Körpersprache, Zeitmanagement
Feedback	Gespräch	Reflexion, Selbstmanagement, Fremdbild

Die Bewertung der einzelnen AC-Elemente erfolgt über ein, durch die große Anzahl der Beobachter, neutrales Punktesystem und wird den Teilnehmern mitgeteilt. Hinzu kommt der oben erwähnte Gesamteindruck, der die Authentizität widerspiegelt. Die Ergebnisse des AC werden den Teilnehmern in ca. einstündigen Einzelgesprächen zeitnah mitgeteilt und stellen ein Angebot der Beobachter dar, welches von den Teilnehmern angenommen werden kann!

Im Abschlussgespräch mit den Beobachtern wird erarbeitet, wie Kompetenzen, Stärken und Potenziale im Rahmen eines persönlichen Entwicklungsplans ausgebaut werden können.

5. Weiteres Vorgehen der Arbeitsgruppe Schlüsselkompetenzen an Universitäten und Fachhochschulen

Die Arbeitsgruppe will sich weiterhin einmal im Jahr an einer Hochschule treffen. Die nächste Tagung findet am 13. September 2006 an der Technischen Universität Braunschweig statt.

Aktuelle Literaturhinweise und Internetquellen finden Sie unter www.lehridee.de - Tipps und Hinweise - Literatur bzw. Links