

Tagungsbericht

ARGE-Frühjahrstagung 2000

**„Der aus der Reihe tanzt -
Entwicklungen, Tendenzen,
Visionen“**

8. bis 11. März 2000

an der

Universität Potsdam



Editorial/Zu dieser Broschüre

Auch zur Frühjahrstagung 2000 der ARGE, die vom 8. bis 11. März 2000 in Potsdam stattfand, möchten wir einen Tagungsband herausgeben, der die wesentlichen Inhalte und Ergebnisse der Tagung darstellt. Damit soll er vor allem ein Arbeitsmaterial darstellen, in dem man nochmals blättern kann, Gedanken wiederfindet und aufgreifen kann.

Die einzelnen Beiträge stellen den Wortlaut der Verfasser dar und wurden lediglich redaktionell bearbeitet.

Ich möchte allen Autorinnen und Autoren für die vorliegenden Texte recht herzlich danken.

Für die Mitarbeiterinnen der Zentralen Studienberatung der Universität Potsdam

Dr. Sabina Bieber

Impressum:

Redaktion: Dr. Sabina Bieber, Zentrale Studienberatung Universität Potsdam

Druck: Druckerei im AVZ der Universität Potsdam

Auflage: 300

Inhalt

EINFÜHRUNG	6
Begrüßung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der bundesweiten Fachtagung der "Arbeitsgemeinschaft der Studien-, Studentinnen und Studentenberatung in der Bundesrepublik Deutschland" (ARGE) am 08.03.2000	6
Prof. Dr. Gabriele Blell, Universität Potsdam	
VORTRÄGE	9
„Selbstbewertung als Instrument der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung- Anwendung des Europäischen Qualitätsmodells der EFQM (European Foundation for Quality Management) auf die Studienberatung“	9
Renate Schwan, Zentrale Studienberatung der Universität Münster Wolfgang Böhm, TQMI Consulting for Excellence GmbH, München	
ARBEITSGEMEINSCHAFTEN	37
AG 2: Studienbüros an der FH Dortmund- Verbesserung der Kooperation der verschiedenen Verwaltungsinstitutionen mit der Studienberatung durch neue Organisationsformen	37
Frau Kriewaldt-Paschai, Studienberaterin an der FH Dortmund Herr Dr. Eicker, Dezernent des Dezernates Studentische Angelegenheiten der FH Dortmund	
AG 3: SELBSTKONZEPTE (SK`te) - DIAGNOSTIK und THERAPIE -	40
Dipl.- Psych. Dr. Jörg Herboth, Verhaltenstherapeut, ZSB der Universität Potsdam	
AG 4: „Selbstbewertung als Instrument der Qualitätsentwicklung und –sicherung in der Studienberatung mit Hilfe des Europäischen Qualitätsmodells“	46
Ludger Lampen, Studienbüro der Ruhr-Uni Bochum Uli Knoth, Allgemeine Studienberatung FH Darmstadt Renate Schwan, Zentrale Studienberatung Uni Münster Wolfgang Böhm, TQMI Consulting for Excellence, München	
AG 5: „Die Hölle, das sind die Anderen!“	59
Klaus Heinrich, ZSB der Universität Tübingen	

AG 6: „Die Doktorarbeit schaffen“ - Erfahrungen mit Workshops für DoktorandInnen.....	63
Dr. Helga Knigge-Illner, ZE Studienberatung und psychologische Beratung, Freie Universität Berlin	
AG 7: UniVision – Filmreihe zur Studienberatung.....	74
Dr. Ralf Rockenbauch, Zentrale Studienberatung an der Universität Mainz	
AG 8: „Außer der Reihe - zum Reformbedarf deutscher Hochschulen in Bezug auf Chancengleichheit für behinderte Studierende“.....	80
Dr. Birgit Drolshagen, Akademische Rätin in der Blinden- und Sehbehindertenpädagogik an der Universität Dortmund	
Dipl. Päd. Ralph Klein, Leuchtturm-Projekt zur didaktisch-strukturellen Verbesserung der Studiensituation behinderter Studierender an der Universität Dortmund	
Birgit Rothenberg, Beratungsdienst behinderter Studierender an der Universität Dortmund	
Anja Tillmann, Leuchtturm-Projekt zur didaktisch-strukturellen Verbesserung der Studiensituation behinderter Studierender an der Universität Dortmund	
AG 9: Multimedia in der Studienberatung. Erfahrungen an der Freien Universität Berlin. Studienberatung per Live-Chat, Studieninformationen auf CD-ROM, Produktion und Präsentation des neuen FU-Films für Studieninteressenten.....	91
Klaus Scholle, ZE Studienberatung und Psychologische Beratung an der FU-Berlin	
Siegfried Engl, ZE Studienberatung und Psychologische Beratung an der FU-Berlin	
AG 10: Studienberatung und Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Getrennte oder gemeinsame Wege? Konkurrenz oder Kooperation?.....	102
Annette Bauer, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)	
Kerstin Richter, Allgemeine Studienberatung an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)	
AG 11: Arbeitsstörungen in der Psychologischen Beratung - Das endlose Aufschieben.....	105
H.-W. Rückert, ZE Studienberatung und psychologische Beratung, FU Berlin	
AG 12: Entscheidungen treffen will gelernt sein	110
Frauke Isenberg, ZSW Universität Heidelberg	
Mareke Santos-Dodt, ZSW Universität Heidelberg	
AG 15: Tutorenprogramm an der Universität Potsdam.....	141
Dr. Sabina Bieber, ZSB an der Universität Potsdam	
Dr. Marlies Reschke, ZSB an der Universität Potsdam	

AG 16: MAJOR DECISIONS: Ein Beratungswerkzeug für neue unentschiedene Studierende.....	143
Edward J. Danis, Ph.D., Prodirektor, Division of Undergraduate Studies, The Pennsylvania State University	
AG 19: Life-Work-Planning. Ein erweiterter Ansatz als Chance einer Zusammenarbeit von ZSB's und Karriereberatung.....	144
Dipl. Psych. Elli Gurack, ZSB Ruhr-Uni Bochum Dipl. Geogr. Britta Freis, KoBra Ruhr-Uni Bochum	
ANHANG	151
Tagungsprogramm	151
Teilnehmerliste	167

EINFÜHRUNG

Begrüßung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der bundesweiten Fachtagung der "Arbeitsgemeinschaft der Studien-, Studentinnen und Studentenberatung in der Bundesrepublik Deutschland" (ARGE) am 08.03.2000

Prof. Dr. Gabriele Blell, Universität Potsdam

Liebe Gäste, meine Damen und Herren,

in Anbetracht des bereits hinter Ihnen liegenden anstrengenden Tages und des noch folgenden Eröffnungsvortrages zu später Stunde möchte ich meine Rolle der begrüßenden Hausherrin in dem Sinne ernst nehmen, dass ich Ihnen möglichst kurz einen kleinen Überblick über die Institution und den Ort gebe, an dem Sie während dieser Woche die Themen und Probleme von Studienberatung i.w.S. erörtern werden.

Zunächst jedoch heiße ich Sie herzlich willkommen und füge hinzu: Wir, die Universität Potsdam, freuen uns nicht nur über Ihr Kommen, sondern wir sind auch stolz darüber - und da schließe ich mich als die für Studium und Lehre zuständige Vizepräsidentin besonders ein, dass die Ausrichtung der diesjährigen ARGE-Fachtagung nach Potsdam vergeben wurde. Ich darf Ihnen an dieser Stelle auch die herzlichen Grüße des Rektors der Universität überbringen.

Aber nun zum Hier und Heute: Sie befinden sich hier an einem Ort, der für mehrere, sehr unterschiedliche Zeitperioden der deutschen und der Potsdamer Geschichte steht. Zwei davon möchte ich kurz aufgreifen und Ihnen das historische Umfeld Ihres Tagungsorts ein wenig näher bringen.

Ihnen sind sicherlich auf dem Weg hierher die beeindruckenden Gebäude aufgefallen. Sie gehören zum Komplex "Neues Palais" - einer der drei Standorte der Universität in Potsdam - und wir schätzen uns sehr glücklich, in diesen Gebäuden, die Ende des 18. Jahrhunderts von Friedrich II. erbaut wurden, residieren zu dürfen. Das Schloss selbst - also das Neue Palais am Eingang des Parks - dient heute musealen Zwecken. Die übrigen Gebäude werden von der Universität genutzt. Ich darf hier insbesondere auf die beiden Bauwerke mit den Kuppeln und den vergoldeten Figuren hinweisen. Sie wurden als sogenannte Communs-Gebäude errichtet, in denen - wie es der französische Name schon zum Ausdruck bringt - nach dem Vorbild von Versailles bei Paris außerhalb des eigentlichen Schlosses das Dienstpersonal sowie die für das alltägliche

Schlossleben erforderlichen Einrichtungen - wie Küche, Weinkellerei und anderes - untergebracht waren. Heute residiert also hier in der Schlossküche u.a. die Universitätsleitung sozusagen als erster Diener der Universität, und wir, die Universität, verstehen uns auch als Dienstleister in Forschung und Lehre für die Gesellschaft.

Da das Reiten am Hofe eine große Rolle spielte, wurden auch die entsprechenden Bauten errichtet, so auch eine große Reithalle in diesem Gebäude. In den 50er Jahren wurde eine Zwischendecke eingezogen und der obere Teil, in dem wir uns heute befinden, zum Auditorium Maximum umgebaut.

Lassen Sie mich nun einen Sprung um etwa 200 Jahre in die Gegenwart machen und auf den aktuellen Aspekt ihres Tagungsortes kommen.

1991, also keine zwei Jahre nach dem Beginn der politischen Veränderungen in Deutschland, wurde hier in Potsdam, aus hier am Standort bereits existierenden Bildungseinrichtungen - darunter die Pädagogische Hochschule - und mit Hilfe von hier tätigen sowie hierher übergesiedelten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus Ost und West gemeinsam eine neue Universität errichtet. Heute, mehr als neun Jahre später - damals gehörte ich noch zu den an der Pädagogischen Hochschule tätigen WissenschaftlerInnen - denke ich noch gerne an die Um- und Aufbruchstimmung zurück, mit der bürokratische Hürden, logistische Probleme und Verständigungsschwierigkeiten gemeistert wurden. Der Erfolg kann sich sehen lassen: Aus damals 3.000 Studierenden sind heute 12.000 geworden, die an 5 Fakultäten studieren, welche wiederum eng mit verschiedenen außeruniversitären Forschungseinrichtungen kooperieren. Eine Menge Arbeit auch für unsere MitarbeiterInnen im Dezernat 2, die im Laufe der Jahre ein, wie ich meine, komplexes Beratungssystem für unsere Studierenden aufgebaut haben. Neben der Zentralen Studienberatung - als dem Kernstück, die sowohl eine psychologische Beratung sowie Beratungsangebote für Studierende mit Behinderungen einschließt - und den Studienfachberatern in den Instituten können sich unsere Studierenden ebenso vertrauensvoll an das Akademische Auslandsamt, den ReferentInnenrat oder auch die Fachschaften wenden.

Stolz sind wir besonders über die von der ZBS betreute Tutorenwerkstatt, die an der UP unter dem Motto "Hilfen von Studierenden für Studierende" eingerichtet wurde mit dem Ziel, Studienanfänger möglichst schnell in die Hochschule und das soziale Umfeld zu integrieren und sie gleichzeitig mit unterschiedlichen Studientechniken vertraut zu machen. Speziell ausgebildete Studierende höherer Semester führen die Tutorien durch.

Dennoch kann ich nicht verhehlen, dass das Klima rauher geworden ist und wir deshalb große Anstrengungen unternehmen werden müssen, um dieses Programm - das von den befragten Studierenden als sehr positiv eingeschätzt wird - auch weiterhin in vollem Umfang anbieten zu können.

Brandenburg ist nicht gerade dafür berühmt, an der Spitze der Bundesländer zu stehen, was die Investitionen pro Einwohner in Hochschule und Wissenschaft anbetrifft. Trotzdem wollen wir uns als Universität nach wie vor der Herausforderung des gesellschaftlichen Bildungsauftrags stellen und die daraus resultierende Verantwortung tragen. Wir sind erst kürzlich vom Wissenschaftsrat evaluiert worden, und in dem Gutachten werden in manchen Bereichen auf Basis kritischer Anmerkungen strukturelle Veränderungen empfohlen - Vorschläge, die die Universitätsleitung kritisch konstruktiv aufgreifen und je nach Prüfung in der Diskussion mit den Fakultäten angehen wird. Anders, als es der eine oder andere Artikelschreiber - aus welchen Motiven auch immer - darstellt, würdigt jedoch der Gesamttenor des Gutachtens unsere Aufbauleistung trotz angespannter finanzieller Lage und bestätigt unsere Profildomänen.

Doch lassen Sie mich wieder zu Ihrer Tagung zurückkehren. Lassen Sie sich vom Tagungsort sowie seiner Umgebung inspirieren und genießen Sie neben den sicherlich interessanten, aber bestimmt auch anstrengenden Sitzungen das Ensemble und den angrenzenden Park von Sanssouci. Vielleicht darf ich Sie auch dazu ermutigen, ganz im Sinne Ihrer Tagung - "doch einmal aus der Reihe zu tanzen" und sich eine halbe Stunde Zeit für Potsdams Historie zu gönnen.

Zum Abschluss danke ich den MitarbeiterInnen der Studienberatung Frau Dr. Bieber, Dr. Bürger und Dr. Reschke für die sicherlich arbeitsintensive Organisation, und ich wünsche Ihnen, meine sehr verehrten Damen und Herren, eine erfolgreiche und anregende Tagung mit vielen anregenden Vorträgen, Diskussionen und Gesprächen.

VORTRÄGE

„Selbstbewertung als Instrument der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung- Anwendung des Europäischen Qualitätsmodells der EFQM (European Foundation for Quality Management) auf die Studienberatung“

Renate Schwan, Zentrale Studienberatung der Universität Münster
Wolfgang Böhm, TQMI Consulting for Excellence GmbH, München

1. Teil: (Renate Schwan)

EINLEITUNG

Im Rahmen der ARGE-Tagung in Potsdam möchte der Arbeitskreis „Qualitätsmanagement in der Studienberatung“ die Gelegenheit wahrnehmen, die inhaltliche Entwicklung und die ersten Ergebnisse seiner Arbeit vorzustellen. Insbesondere sollte durch diesen Vortrag aufgezeigt werden, wie wir von unseren ersten Bemühungen, Instrumente und Methoden des Qualitätsmanagements auf die Studienberatung anzuwenden auf das Europäische Qualitätsmodell und der darin implizierten Methode der Selbstbewertung gekommen sind. Im zweiten Teil wird Herr Böhm, Kooperationspartner des Arbeitskreises, die Grundsätze und Philosophie des Total Quality Managements und die Grundlagen des Europäischen Qualitätsmodells vorstellen.

QUALITÄTSMANAGEMENT IM KONTEXT DER STUDIEN- UND STUDIERENDENBERATUNG UND DER ARGE

Seit der Gründung der Studien- und Studierendenberatungsstellen vor ca. 20 Jahren haben sich Studien- und StudierendenberaterInnen mit der ständige Verbesserung und Weiterentwicklung ihrer Beratungskonzepte, ihrer Kompetenzen und der Profilierung des Berufsbildes und der Beratungsstellen beschäftigt. Dies geschieht vorrangig durch kollegialen Erfahrungsaustausch und kollegiale Fortbildung und ein wichtiger Rahmen dafür sind die ARGE-Tagungen, die den Raum für aktuelle Themen und Fragestellungen geben. Dies bedeutet, dass sich die Studien- und Studierendenberatung schon immer mit der Frage der Qualität ihrer Arbeit und deren Überprüfung beschäftigt hat. Was hat die Kolleginnen und Kollegen, die im Arbeitskreis mitwirken, trotzdem dazu geführt, sich mit dem Thema „Qualitätsmanagement“ zu beschäftigen und auseinanderzusetzen?

AUSGANGSÜBERLEGUNGEN UND ZIELE DES ARBEITSKREISES

Zunächst ging es um die Fragestellung, ob Methoden und Instrumente des Qualitätsmanagements, das seinen Ursprung im Profit-Bereich hat, auf die Studienberatung übertragbar und dort hilfreich sein könnten. Sie erhofften sich durch die konzeptionellen Ansätze des Qualitätsmanagements ihre eigene Beratungsarbeit systematischer und planvoller verbessern zu können. Insbesondere ging es ihnen darum, über Prioritäten und Schwerpunkte der Beratungsarbeit besser entscheiden zu können. Nicht alle neuen Beratungsmethoden und –konzepte, die auf Tagungen ausgetauscht und vorgestellt werden, können ein- und umgesetzt werden. Aufgrund begrenzter Ressourcen müssen Schwerpunkte gesetzt werden und es sollte Klarheit über die Verwendung von Ressourcen bestehen. Auch in diesem Punkt erhofften sich die Kolleginnen und Kollegen eine Hilfestellung durch das Qualitätsmanagement. Nicht zuletzt wird zukünftig die Frage nach dem Leistungs- und Qualitätsprofil der Studien- und Studierendenberatung für die Leitbild- und Zieldiskussion der eigenen Beratungsstelle und der Hochschule immer vordringlicher werden. Darauf vorbereitet zu sein und kompatibel mit Hochschulleitung und Ministerien kommunizieren zu können, waren weiteres Interesse der Arbeitskreismitglieder. Damit lagen die Motive, sich dieses Thema zu erschließen und sich damit auseinanderzusetzen sowohl auf der individuellen Ebene (für die eigene Beratungsarbeit etwas verbessern können), als auch auf der Teamebene (im Team eine gemeinsame Basis für die Qualität der Arbeit zu entwickeln), auf der Ebene der Beratungsstelle (für die Studien- und Studierendenberatungsstelle ein klares Profil zu erarbeiten), auf der Ebene der Ratsuchende (die Informations- und Beratungsangebote den Erfordernissen und Erwartungen der Ratsuchenden auszurichten und zu verbessern) und auf der Ebene der Öffentlichkeit. Nicht zuletzt profitiert auch die Hochschule von einer gut funktionierenden „Schnittstelle“ zwischen Studieninteressierten und Studierenden und der Hochschule für ihre Außendarstellung.

Aus diesen Motiven heraus, verfolgte der Arbeitskreis zunächst das Ziel, das Fachwissen bzgl. Qualitätsmanagement zu fördern und aufzubauen, z.B. durch Fortbildungen mit externen Referenten. Ein weiteres Ziel bestand darin, durch Workshops und Arbeitskreis-Treffen im Rahmen der ARGE-Tagungen Transparenz der bisherigen Aktivitäten und Entwicklungen einzelner Studienberatungsstellen, der eigenen Hochschule und in den Bundesländern zu schaffen. Weiterhin wollte der Arbeitskreis auch Forum für die gegenseitige Unterstützung und Beratung bei der Einführung von Qualitätsmanagementprozessen sein, wenn Arbeitskreismitglieder in der eigenen Beratungsstelle Aktivitäten planen und umsetzen wollten. Ein mittelfristiges Ziel bestand auch darin, ein allge-

meingültiges Qualitätsmodell für die Studienberatung zu entwickeln, das auf alle Beratungsstellen übertragbar ist.

DIE ERSTEN SCHRITTE UND ERFAHRUNGEN

In der ersten Phase versuchte der Arbeitskreis, exemplarisch für einzelne Beratungs- und Informationsangebote der Studienberatung ein Qualitätsmanagementsystem nach dem Modell der Qualitätsplanung, -sicherung-, kontrolle und -darlegung zu entwickeln. Ziel war die Überprüfung, ob die Vorgehensweise und Methodik für unseren Zweck passend ist. So hatten wir am Beispiel „Persönlicher Erstkontakt – Gestaltung der Schnittstelle Studienberatung – Ratsuchender“ Erwartungen und Bedürfnisse aus Berater- und Ratsuchendensicht formuliert und daraus Qualitätsziele und Qualitätsstandards entwickelt. Aus den sechszehn Standards (z.B. leichte Auffindbarkeit, gute Erreichbarkeit, Zuverlässigkeit, qualifizierte Anliegenklärung usw.) wurden an einem Standard Maßnahmen abgeleitet, die zur Umsetzung und Erhaltung des Standards erforderlich sind (für den Standard „leichte Auffindbarkeit“ z.B. Wegweiser, eindeutiger Empfang in der ZSB usw.). Die Kontrolle bzw. Qualitätsprüfung umfaßt Aktivitäten wie regelmäßige Befragung der Ratsuchenden und der Mitarbeiter/Berater an der Schnittstelle, Befragung von Mitarbeitern anderer Einrichtungen usw.. Die ersten Erfahrungen mit dieser Vorgehensweise zeigten, dass Qualitätsmanagement in dieser Form uferlos ist, wenn nicht Prioritäten gesetzt werden, z.B. mit der Fragestellung „Welche Standards sind die wichtigsten?“ und nur für diese Umsetzungsmaßnahmen und Instrumente der Überprüfung entwickelt werden. Es zeigte sich ebenfalls, dass Qualitätsmanagement mit einem hohen Arbeitsaufwand verbunden ist, wenn dieser Prozess für alle Dienstleistungen und Produkte der Studienberatung durchgeführt wird. Die Gefahr besteht, dass der Blick für den gesamten Rahmen, in dem Studienberatung stattfindet, verloren geht. Die Vorgehensweise liefert keine Kriterien für die Prioritätensetzung hinsichtlich der Auswahl der Dienstleistungen, für die Qualität entwickelt und überprüft werden und auch keine Kriterien, in welchen Bereichen vorrangig mit Verbesserungen begonnen werden sollte. Weiterhin lag der Fokus der Betrachtung ausschließlich auf den Prozessen der Dienstleistungen und Produkte, die unmittelbar auf die Ratsuchenden gerichtet sind. Alle anderen Aufgaben und Tätigkeiten, die die Qualität dieser Dienstleistungen und Produkte mitbestimmen, fließen in die Betrachtung nicht ein. Damit wurden dem Arbeitskreis die Grenzen dieser Vorgehensweise deutlich und die Suche nach einem Konzept und Qualitätsmodell, das umfassender ist, schien erforderlich zu sein.

NEUE ERFAHRUNGEN MIT DEM UMFASSENDEN QUALITÄTSMODELL DER EFQM

Die Neuorientierung führte den Arbeitskreis zu einem umfassenderen Qualitätsmodell, das sowohl auf die Frage nach Prioritäten eine Antwort gibt, als auch alle wichtigen Faktoren, die Einfluss auf die Beratungsarbeit nehmen, einbezieht. Weitere wichtige Kriterien, die ein Modell erfüllen sollte, wie z.B. Übertragbarkeit auf die Studienberatung, flexible Anwendung auf die spezifischen Gegebenheiten einer Studienberatungsstelle, individuelle – auch eingeschränkte – Nutzung des Modells und unabhängige Nutzung der Studienberatungsstellen von der gesamten Hochschule, sah der Arbeitskreis in diesem Ansatz realisiert. Und nicht ganz unbedeutend sind die ersten Erfahrungen bzgl. der Akzeptanz des Modells bei Studienberatern und Studienberaterinnen, trotz der Begrifflichkeiten, die aus dem Profit-Bereich kommen. Der Selbstbewertungsprozess, das Kernstück des EFQM-Modells, erscheint dem Arbeitskreis als geeignetes Diagnoseinstrument, um Aufschluss über Stärken und Verbesserungspotentiale zu erhalten und planvolle und zielgerichtete Verbesserungsprozesse einzuleiten. Damit ist das Modell auch ein Leitfaden für folgende Fragen: „Wo stehen wir heute?“, „Wo wollen wir hin?“ „Wie erreichen wir unsere Ziele?“ „Wie messen wir unsere Ergebnisse?“ „Was können/müssen wir verbessern?“. Eine Einführung in die Grundsätze des EFQM-Modells und einen Überblick über den Aufbau des Modells gibt Herr Böhm in seinem Teil des Vortrages.

WIE VERSTEHT SICH DER ARBEITSKREIS HEUTE?

Nachdem sich der Arbeitskreis dieses Qualitätsmodell für die Anwendung in der Studienberatung ausgesucht hat, möchte er zwischen den Welten „Wirtschafts- und Dienstleistungssektor“ und Studienberatung und Hochschule vermitteln und „Übersetzungsarbeit“ leisten. Dafür soll ein Leitfaden zur Einführung und Handhabung des EFQM-Modells und der Durchführung des Selbstbewertungsprozesses erstellt werden. Weiterhin bietet der Arbeitskreis interessierten Kolleginnen und Kollegen oder Studienberatungsstellen Information und Beratung zum Kennenlernen des Modells an. Denkbar sind auch regionale oder überregionale Fortbildungsveranstaltungen, die der Arbeitskreis organisieren und evtl. auch selbst durchführen kann. Die Kolleginnen und Kollegen, die im Arbeitskreis mitarbeiten, verstehen sich auch als Multiplikatoren und sind bereit, ihr Wissen und ihre Erfahrungen weiterzugeben. Nach wie vor wird der Arbeitskreis ein Forum für den Erfahrungsaustausch und der gegenseitigen Unterstützung bzgl. Qualitätsmanagement-Prozessen in der Studienberatung für Kolleginnen und Kollegen sein.

2. Teil: (Wolfgang Böhm)

GRUNDSÄTZE UND PHILOSOPHIE DES TOTAL QUALITY MANagements UND DES EFQM-EXCELLENCE MODELL

Weshalb Total Quality? „... Am Ende des Jahrhunderts werden die Unternehmen überleben, die sich konstant für Qualität, Produktivität und Service einsetzen.“ (Dr. W. Edwards Deming)

Das Verständnis von Qualität hat sich in den letzten 50 Jahren von der Auslese mangelhafter Produkte über Qualitätssicherung (Verringerung des Ausschusses) und ISO 9000 (Qualitätsmanagement der Herstellungsprozesse) zu einem umfassenden Qualitätsmanagement als Führungskonzept entwickelt (Total Quality). Total Quality ist ein **Prozess**, in dem alle Aufgaben und Tätigkeiten darauf ausgerichtet sind, die Anforderungen der Kunden zu erfüllen. Dies geht nicht mal „schnell soeben“, sondern erfordert eine Menge Anstrengungen, Beharrlichkeit und Flexibilität. Der Erfolg kann nur durch Zusammenarbeit und gemeinsames Bemühen um ständige Verbesserung erreicht (und gesichert) werden.

Was ist Total Quality?

Nur unsere Kunden urteilen darüber, ob wir eine **Qualitätsorganisation** sind oder nicht!

Die Grundsätze des Total Quality sind:

- Die Anforderungen der Kunden kennen und erfüllen

Wissen Sie, wer Ihre Kunden sind? Kunde ist jeder, der eine Leistung von Ihnen bekommt oder der von dem Ergebnis Ihrer Arbeit betroffen ist. Kennen Sie die Anforderungen und Erwartungen Ihrer Kunden? Nehmen Sie nie an, Sie wüßten was Ihr Kunde wirklich will! Der einzige Weg, dies herauszufinden ist, ihn zu fragen.

- Die Leistungskette vom Lieferanten zum Kunden verstehen und verbessern

Die Wertschöpfungskette verläuft zwischen den Lieferanten der erforderlichen Ressourcen, der eigenen Organisation und den Kunden der Organisation. Die Fehlleistung eines einzigen Teils in der Organisation genügt, um die komplizierte Leistungskette zu unterbrechen und den Erfolg – die Erfüllung der Kundenanforderungen – zu gefährden.

- Die richtigen Dinge tun

Wertschöpfung aus Kundensicht bedeutet, die richtigen Dinge tun und die Dinge richtig tun. Die Kundenanforderungen bei geringsten Kosten zu erfüllen bedeutet, Kostentreiber, die nicht wertschöpfend sind, zu vermeiden, wie z.B. Dinge herumtragen, etwas suchen, auf etwas

warten, sich mit vermeidbaren Beschwerden/Reklamationen herum-schlagen, etwas nochmals abschreiben (oder in DV erfassen), kontrollieren/inspizieren/prüfen.

- Die Dinge richtig tun und zwar beim ersten mal

Wenn die Dinge **nicht** beim ersten mal richtig gemacht werden, vergeuden Sie Zeit, verursachen Sie Probleme für andere bringen Sie sich selbst unter Druck und gefährden Sie die Kundenzufriedenheit. Setzen Sie „**right first time**“ als Standard für Ihre Arbeit, denn weshalb sollte Ihr Kunde die Arbeit von Ihnen akzeptieren, die nicht richtig getan ist?

- Messen des Erfolges und Erkennen der Verbesserungsmöglichkeiten

Wichtige Schritte, um Erfolg messen zu können sind:

- Verbesserungsprojekte herausfinden
- Leistungen messbar machen
- Ziele festlegen und damit vergleichen
- über den Erfolg berichten

Hier gilt der Grundsatz: Miss es – oder vergiss es!

Frage: Wie können Sie Verbesserungen in **Ihrem** Aufgabenbereich messen?

- Bemühen um ständige Verbesserung

Ausgangsfrage ist: Welche Verbesserungen könnte Ihr Kunde von Ihnen wollen?

Schritte der Qualitätsverbesserung sind:

- Verstehen der Kundenanforderungen
- Kundenanforderungen (besser) erfüllen
- Erfolg messen
- Verbesserungen durchführen und wieder zum ersten Schritt „Verstehen der Kundenanforderungen“ zurückkehren
- Effektivere Kommunikation ohne Kommunikationsbarrieren
- Erkennen und Anerkennen der Erfolge

Zentrales Instrument zur ständigen Qualitätsverbesserung ist die Selbstbewertung (Self-Assessment). Das Self-Assessment ist eine **umfassende, systematische** und **regelmäßige** Überprüfungen der Tätigkeiten und Ergebnisse einer Organisation **bezogen auf ein Modell** für Excellence. Die Selbstbewertung ist die treibende Kraft, um von einem Status quo zu einem verbesserten Status zu gelangen. Der Weg dorthin führt

von der Bestandsaufnahme zur Identifizierung der Potentiale und zu Verbesserungsmaßnahmen.

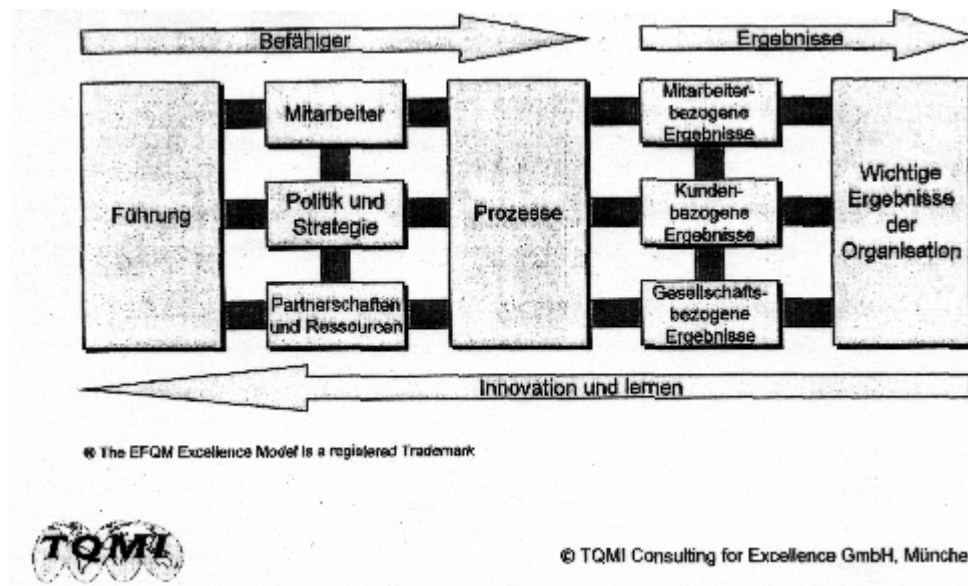
Ein Modell für Excellence wurde von der European Foundation for Quality Management (EFQM) entwickelt. Die EFQM ist eine europäische Organisation, die von führenden europäischen Unternehmen getragen und von der EU unterstützt wird. Sie hat es sich zur Aufgabe gemacht, umfassendes Qualitätsmanagement in Unternehmen und Organisationen des öffentlichen Sektors zu fördern und zu unterstützen. Die EFQM vergibt jährlich auf der Grundlage des Modells von „Business Excellence“ den European Quality Award. Der EQA wurde aus den großen, bedeutenden Qualitätspreisen wie dem Malcom Baldrige National Quality Award, der in USA vergeben wird und dem Deming Prize, der in Japan verliehen wird. Die EFQM wurde 1988 gegründet. 1991 wurde der Europäische Qualitätspreis eingeführt.

Das EFQM-Excellence Modell basiert auf folgenden Grundsätzen:

- Führung und Zielkonsequenz
- Ergebnisorientierung
- Kundenorientierung
- Management mit Prozessen und Fakten
- Mitarbeiterentwicklung und –beteiligung
- Kontinuierliches Lernen, Innovation und Verbesserung
- Aufbau von Partnerschaften
- Verantwortlichkeit gegenüber der Öffentlichkeit

Das Modell setzt sich aus Faktoren, die eine Organisation zu Leistungen befähigen und Faktoren, an denen die erbrachten Leistungen gemessen werden können, zusammen. Die Faktoren dienen gleichzeitig als Kriterien zur Beurteilung der Qualität des Managements einer Organisation.

DAS EFQM EXCELLENCE MODELL



DER ANSPRUCH VON EXCELLENCE

Excellence hängt davon ab, ob man die Interessen aller relevanten Interessensgruppen (Kunden, Mitarbeiter, Anteilseigner, Lieferanten, Geschäftspartner, gesellschaftliche Gruppen im Umfeld usw.) in ein ausgewogenes Verhältnis bringt und Ergebnisse erreicht, die deren „berechtigte“ Anforderungen entsprechen. Über die Qualität von Produkten und Dienstleistungen entscheidet in letzter Konsequenz die Meinung (Wahrnehmung) des Kunden. Kundenloyalität, Kundenbindung und Marktanteil werden durch eine klare Ausrichtung auf die Bedürfnisse von bestehenden und potenziellen Kunden erreicht und gesichert. Die Führungskräfte einer Organisation schaffen mit ihrem Verhalten in der Organisation Klarheit und Einigkeit darüber, was Ziel und Zweck der Organisation ist und sie schaffen die Voraussetzungen und Bedingungen unter denen die Organisation und ihre Mitarbeiter überragende Leistungen erbringen können. Organisationen funktionieren effektiv, wenn alle miteinander verknüpften Aktivitäten verstanden und systematisch gemanagt werden und wenn Entscheidungen über gegenwärtige Aktivitäten und geplante Verbesserungen auf der Grundlage zuverlässiger Informationen getroffen werden. Als wesentliche Information werden dabei auch die Wahrnehmung der Interessensgruppen (Kunden, Mitarbeiter usw.) einbezogen.

WAS UND WIE WIRD BEIM SELF-ASSESSMENT BEWERTET?

Grundlage der Selbstbewertung sind die einzelne Bewertungsfelder des EFQM Excellence Modells:

1. Führung

- Führungskräfte erarbeiten die Mission, die Vision und die Werte der Organisation (z.B. durch ein Leitbild) und agieren als Vorbilder für eine Kultur der Excellence.
- Führungskräfte stellen durch ihre persönliche Mitwirkung sicher, dass das Managementsystem der Organisation entwickelt, eingeführt und kontinuierlich verbessert wird.
- Führungskräfte bemühen sich um Kunden, Partner und Vertreter der Gesellschaft.
- Führungskräfte motivieren und unterstützen die Mitarbeiter der Organisation und erkennen ihre Leistungen an.

2. Politik und Strategie

- Politik und Strategie beruhen auf den gegenwärtigen und zukünftigen Bedürfnissen und Erwartungen der Interessensgruppen
- Sie beruhen auf Informationen von Leistungsmessungen, Marktforschung, sowie den lernorientierten und kreativen Aktivitäten.
- Sie werden in einem Prozess entwickelt, überprüft und nachgeführt (überarbeitet oder angepasst).
- Sie werden durch eine Struktur von Schlüsselprozessen umgesetzt.
- Sie werden kommuniziert und eingeführt.

3. Mitarbeiter

- Mitarbeiterressourcen werden geplant, gemanagt und verbessert.
- Das Wissen und die Kompetenzen der Mitarbeiter werden ermittelt, ausgebaut (weiterentwickelt) und aufrechterhalten.
- Mitarbeiter werden beteiligt und zu selbständigem Handeln ermächtigt.
- Die Mitarbeiter und die Organisation führen eine Dialog.
- Mitarbeiter werden belohnt, anerkannt und man kümmert sich um sie.

4. Partnerschaften und Ressourcen

- Externe Partnerschaften werden gemanagt.
- Finanzen werden gemanagt.
- Gebäude, Einrichtungen und Material werden gemanagt.
- Technologie wird gemanagt.

- Information und Wissen werden gemanagt.

5. Prozesse

- Prozesse werden systematisch gestaltet und gemanagt.
- Prozesse werden wenn nötig verbessert, wobei Innovation eingesetzt wird, um Kunden und andere Interessensgruppen vollumfänglich zufriedenzustellen und die Wertschöpfung für diese zu steigern.
- Produkte und Dienstleistungen werden anhand der Bedürfnisse und Erwartungen von Kunden entworfen und entwickelt.
- Produkte und Dienstleistungen werden hergestellt, geliefert und gewartet.
- Kundenbeziehungen werden gemanagt und vertieft.

6. Kundenbezogene Ergebnisse

- (direkte) Messergebnisse, die eine Aussage liefern, was die Organisation (aus Sicht der Kunden) im Hinblick auf ihre externen Kunden leistet und damit erreicht:
- weitere (indirekte) Leistungsindikatoren hierfür

7. Mitarbeiterbezogene Ergebnisse

- (direkte) Messergebnisse, die eine Aussage liefern, was die Organisation (aus Sicht der Mitarbeiter) im Hinblick auf ihre Mitarbeiter leistet und damit erreicht.
- Weitere (indirekte) Leistungsindikatoren hierfür

8. Gesellschaftsbezogene Ergebnisse

- (direkte) Messergebnisse aus Sicht der Gesellschaft, was die Organisation in Bezug auf die lokale, nationale und internationale Gesellschaft, sofern angemessen, leistet.
- Weitere (indirekte) Leistungsindikatoren hierfür

9. Wichtige Ergebnisse der Organisation

- wichtige leistungsbezogene (direkt messbare) Ergebnisse
- wichtige leistungsbezogene (indirekte) Indikatoren

WIE WIRD BEWERTET?

Im Kern des Modells steht die Bewertungslogik RADAR.

RADAR steht für

- **Results (Ergebnisse)**

Was erreicht die Organisation?

Exzellente Ergebnisse belegen positive Trends, Zielerreichung, dass die Organisation externen

Vergleichen standhält, dass die Ergebnisse auf Vorgehensweisen zurückzuführen sind und alle relevanten Bereiche umfassen.

- **Approach (Vorgehensweise)**

Was beabsichtigt eine Organisation zu tun und wie tut sie es?

Bewertet wird die Güte der Vorgehensweise und der Integrationsgrad.

- **Deployment (Umsetzung)**

Was tut die Organisation, um die Konzepte und geplanten Verfahrensweisen zu verbreiten und zu realisieren?

Bewertet wird, ob die Konzepte geplanten Verfahrensweisen in den relevanten Bereichen implementiert sind und ob dies auf eine systematische Art und Weise erfolgt ist.

- **Assessment & Review (Überprüfung und Lernen)**

In excellenten Organisationen sind konzeptionelles Vorgehen und dessen Umsetzung Gegenstand regelmäßiger Überprüfung und des Lernens und daraus resultieren Identifizierung von Verbesserungspotenzialen, Priorisierung und Planung und Implementierung von Verbesserungen.

Die Selbstbewertung ermöglicht

- eine strukturierte, systematische und umfassende Bestimmung der zentralen Verbesserungspotenziale
- eine Ableitung und Priorisierung von Verbesserungsmaßnahmen
- die Ermittlung der erzielten Fortschritte und die Beurteilung der Effektivität und Effizienz der Verbesserungsmaßnahmen
- einen Orientierungsrahmen für die konzeptionelle Ausrichtung
- die Integration der Qualitätsaktivitäten in die normativen und operativen Tätigkeiten
- internes und externes Benchmarking

Die Anwendungsmöglichkeit des EFQM Excellence Modells und der Methode des Self-Assessments auf die Studienberatung wird in der Arbeitsgruppe, die zu diesem Thema im Rahmen dieser Tagung angeboten wird, vorgestellt und diskutiert.

Veränderungen im Zulassungsverfahren der ZVS ab Wintersemester 2000/2001

Dr. Bade, ZVS Dortmund

Grundregel des Numerus clausus

- ▶ durch den Numerus clausus (NC) wird niemand am Studium gehindert
- ▶ NC entscheidet nur:
 - Wer kann sofort studieren ?
 - Wer kann erst nach einer Wartezeit mit einem Studienplatz rechnen ?

© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

Zulassung zum Studium

	mit ZVS	ohne ZVS
mit NC	allgemeines Auswahlverfahren	örtlicher NC
ohne NC	Verteilungsverfahren	freie Einschreibung

© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

ZVS-Fächer an allen Unis zum Wintersemester

Allgemeines Auswahlverfahren

- Architektur
- Betriebswirtschaft
- Biologie
- Haushalts- und Ernährungswiss.
- Lebensmittelchemie
- Medizin
- Pharmazie
- Psychologie
- Rechtswissenschaft
- Tiermedizin
- Zahnmedizin

© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

Allgemeines Auswahlverfahren nur Universitäten in NRW (WS 2000/2001)

- Geographie
- Kunstgeschichte (Hauptfach)
- Pädagogik I + II (= wahlweise auch mit heilpädagogischer Ausrichtung)
- Sportwissenschaft
- Wirtschaftsinformatik
- Lehramt Primarstufe
- Lehramt Sekundarstufe II
nur für Biologie und Sonderpädagogik
- Lehramt für Sonderpädagogik

© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

Allgemeines Auswahlverfahren Fachhochschulen NRW (WS 2000/2001)

Architektur
mit / ohne Eignungsfestellung
Bauingenieurwesen
Landespflge /
Landschaftsarchitektur
Sozialarbeit
Sozialpädagogik
Wirtschaft

integrierte Studiengänge:

Betriebswirtschaft
Lebensmittelchemie
Psychologie
Wirtschaftsinformatik

© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

Verteilungsverfahren WS 2000/2001

- ▶▶▶▶ **Universitäten bundesweit**
 - z. Zt. kein Angebot
- ▶▶▶▶ **NRW-Universitäten**
 - Kunstgeschichte als Nebenfach
- ▶▶▶▶ **NRW-Fachhochschulen**
 - z. Zt. kein Angebot

© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

Verteilungsverfahren

- ▶ einfacher Antrag
- ▶ Studienplatz ist garantiert
- ▶ bei der ZVS kein Zeugnis einreichen
- ▶ die ZVS entscheidet „nur“ über den Studienort

© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

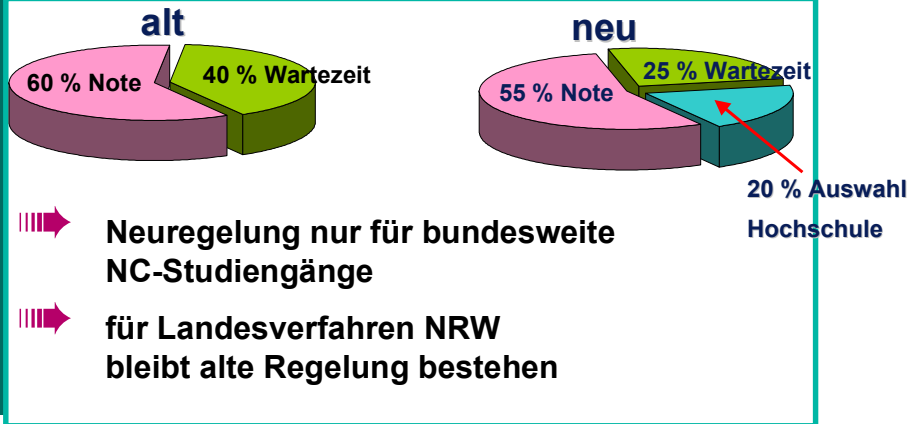
So wird im Verteilungsverfahren über den Studienort entschieden

- ▶ ihre Ortswünsche sind maßgebend
- ▶ soziale Kriterien unter Gleichrangigen
 - 1. Schwerbehinderte
 - 2. Verheiratet / Kind + nächste Uni
 - 3. Ortsantrag
 - 4. bei Eltern wohnend + nächste Uni
 - 5. Alle „Sonstigen“
- ▶ bei gleichen Sozialkriterien entscheidet das Los

© Informations- und Pressestelle der ZVS

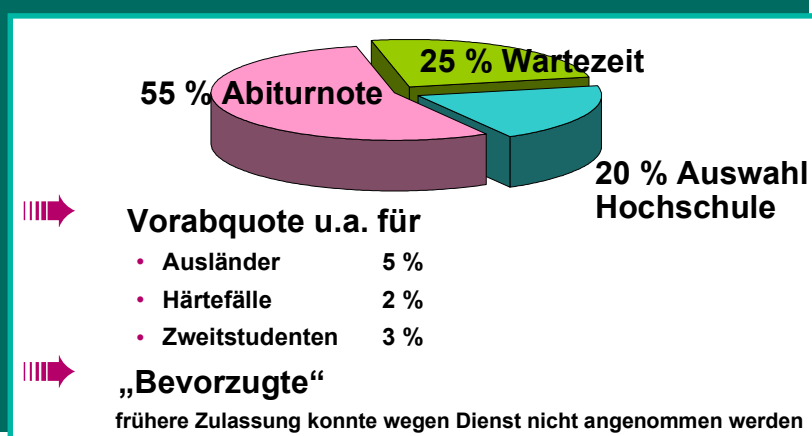
ZVS

Allgemeines Auswahlverfahren ab WS 2000/2001



ZVS

Allgemeines Auswahlverfahren



ZVS

„Dienst“ und Bewerbung

Im „Dienst“ bewerben? **Ja !!!**

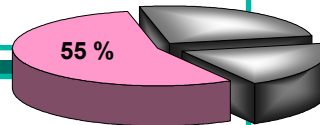
- „Probe-Bewerbung“
im Fall einer Zulassung,
später „bevorzugte“ Wiederzulassung
- Zulassung am gewünschten Studienort ?
wenn Ja: später Ortsantrag stellen

© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

Auswahl nach Noten

- Durchschnittsnote des
Abitur-Zeugnisses
- Notenrangliste getrennt
für jedes Bundesland
- Zweck: Ausgleich der
unterschiedlichen Schulsysteme
- 16 unterschiedliche Auswahlgrenzen

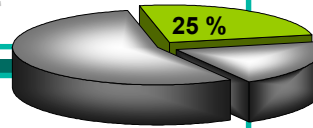


© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

Auswahl nach Wartezeit

- Zeit zwischen Abitur und Bewerbung ist automatisch Wartezeit
- **Keine** Gutschrift auf die Wartezeit durch Berufsausbildung oder Berufstätigkeit nach Abitur (aber weiterhin 4 Semester Gutschrift für Ausbildung vor dem Abitur)
- Parkstudium ist keine Wartezeit
- keine Gutschriften bei der Abi-Note

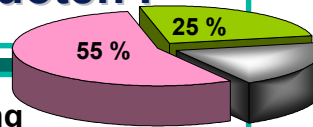


© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

Ortsverteilung in ZVS-Quoten I

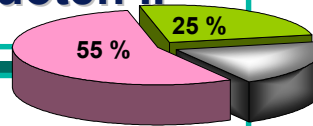
- erst Auswahl, dann Verteilung
- bei der Verteilung auf die Hochschulen Ortswünsche der Bewerber maßgebend
- falls mehr ausgewählte Bewerber an einen Ort wollen als Studienplätze vorhanden zwei Verteilungskriterien
 - Abiturnote
 - Sozialkriterien



© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

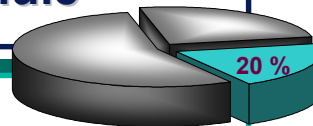
Ortsverteilung in ZVS-Quoten II



- ▄▄▄▄▄ **17,5 % nach Abiturnote**
 (1. Rangliste / „Turboquote“)
 nachrangig: Sozialkriterien
- ▄▄▄▄▄ **82,5 % nach Sozialkriterien (2. Rangliste)**
 - 1. Schwerbehinderte
 - 2. Verheiratet und/oder Kind + nächste Uni
 - 3. Ortsantrag
 - 4. bei Eltern wohnend + nächste Uni
 - 5. Alle „Sonstigen“
 nachrangig: Abiturnote

© Informations- und Pressestelle der ZVS

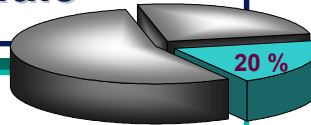
Auswahl durch Hochschule



- ▄▄▄▄▄ auch im Hochschulverfahren
 alle Bewerbungen an die ZVS
- ▄▄▄▄▄ nur Studiengänge des Hauptantrages /
 keine Zweitstudienbewerber,
 keine besondere HZB
- ▄▄▄▄▄ nur 1 x Teilnahme am Auswahlverfahren
 der Hochschulen möglich
- ▄▄▄▄▄ Beteiligung nur auf ausdrücklichen Wunsch

© Informations- und Pressestelle der ZVS

Auswahl durch Hochschule

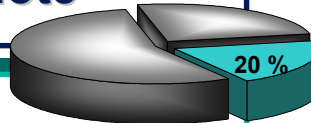


- ▶ in Landesquoten werden **3 x mehr Teilnehmer nach Abiturnote ausgewählt, als Plätze vorhanden sind**
(nachrangiges Kriterium Los)
- ▶ **Verteilung anhand der Ortswünsche**
- ▶ **bei Übernachtfrage zwei Verteilungskriterien**
 - eingeschränkte Sozialkriterien
 - Abiturnote

© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

Ortsverteilung in Uni-Quote



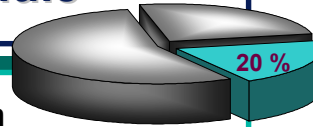
- ▶ **bis zu 70 % der Plätze nach eingeschränkten Sozialkriterien (1. Rangliste)**
 - Schwerbehinderte
 - Verheiratet und/oder Kind + nächste Uni
 - Ortsantrag

nachrangiges Kriterium: Abiturnote
- ▶ **Rest nach Abiturnote (2. Rangliste)**
nachrangiges Kriterium: Sozialkriterien

© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

Auswahl durch Hochschule



Die Hochschulen können auswählen

- ▶ nach Abiturnote
- ▶ nach Auswahlgespräch
- ▶ nach beruflicher Qualifikation oder
- ▶ nach Kombination der drei Kriterien

© Informations- und Pressestelle der ZVS



Hochschulumfrage zum neuen Auswahlverfahren

Studiengang	Ohne Antwort unschließend	Auswahlverfahren								Summe
		Note	Gespräch	Beruf	Note + Gespräch	Note + Beruf	Gespräch + Beruf	Note, Gespräch + Beruf	Note durch ZVS	
Architektur		1	1		1			2	8	13
Betriebswirtschaft		2				1		1	38	42
Biologie	1	2	1		1			1	39	45
Haush. u. E.-Wiss.									5	5
Lebensmittel-Ch.			1						12	13
Medizin	2		12		3			1	18	36
Pharmazie	1					1			20	22
Psychologie	1	1	2			1		1	38	44
Rechtswiss.	1					2			37	40
Tiermedizin								1	4	5
Zahnmedizin	1		9		2			1	16	29
Summe	7	0	6	26	0	7	5	0	8	235
v.H. der entschiedenen Unis	-	-	2,1%	9,1%	0%	2,4%	1,7%	0,0%	2,8%	81,9%

© Informations- und Pressestelle der ZVS

Stand: 2. Februar 2000



ZVS-Termine



Anfang April (November)
ZVS-Info besorgen



Letzter Termin 15. Juli
(15. Januar)



Ergebnisse

- Anfang September (März)
- Nachrückverfahren
Anfang Oktober (April)

© Informations- und Pressestelle der ZVS



ZVS-Termine zum WS 2000/2001

Bewerbungsschluss	15. 7.	
Nachfrist	19. 8.	
ZVS nennt Hochschulen die Teilnehmer für das HAV	1. 9.	
ZVS-Bescheide	6./7. 9.	30. 8.
Ergebnisse des HAV am ZVS	23. 9.	
1. NRV	6. 10.	27.9

© Informations- und Pressestelle der ZVS



Das gehört zum Antrag

- ▶ Antrag ausfüllen und unterschreiben
- ▶ beglaubigte Kopie des Abiturzeugnis
- ▶ eventuell
 - Meldebescheinigung
 - Dienstzeitbescheinigung
 - Sonderanträge / Belege
- ▶ Postkarte

© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

Mängelservice

- ▶ Kontrollblatt =
Computerausdruck Ihrer Antragsdaten
- ▶ Sie kontrollieren die ZVS
- ▶ die ZVS macht Sie auf
Fehler aufmerksam
- ▶ Unterlagen nachreichen
- ▶ evt. Eltern bevollmächtigen

© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

Zulassungsbescheid

Super



- ▶ Termine im Info
- ▶ Annahmeerklärung an Uni schicken
- ▶ Frist beachten (ca. 10 Tage)
- ▶ Einschreibung
- ▶ Vollmacht

© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

Nichtannahme des Studienplatzes

- ▶ ohne Nachteile möglich, d.h. keine Auswirkung auf die Chancen zukünftiger Bewerbungen
- ▶ Nachricht an die Hochschule, nicht an ZVS
- ▶ Nichtannahme wegen Dienst
Bevorzugte Zulassung nach Ende des Dienstes

© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

Ablehnungsbescheid

- ist (leider) unvermeidlich
- Gründe auf dem Bescheid erläutert
- Auswahlgrenze
 - Ihre Werte
 - Zulassungsrang
- Mitteilung über Teilnahme am Hochschulverfahren

grrrrr

würg!!



© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

Nachrückverfahren

- nicht angenommene Studienplätze (auch aus dem Hochschulverfahren) werden durch die ZVS erneut besetzt
- keine neue Bewerbung notwendig
- Nachricht erfolgt nur bei Zulassung
- evt. Losverfahren der Hochschulen für dann noch freie Plätze (formlose Anmeldung)

© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

Wiederbewerbung

- ▶ Antrag kommt automatisch
- ▶ bereits mit bekannten Daten ausgefüllt
- ▶ nur Änderungen eintragen
 - Erklärung über „Parkstudium“
 - neue Meldebescheinigung
- ▶ unterschreiben + an ZVS zurück

© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

Ortsantrag

- ▶ 5 Gruppen von Gründen
 - gesundheitliche Gründe
 - familiäre Gründe
 - wirtschaftliche Gründe
 - besonderes öffentliches Interesse
 - wissenschaftliche Gründe
- ▶ Ganz wichtig: **Belege !!!**

© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

Antrag auf Nachteilsausgleich

- ▶ fiktive Verbesserung
 - der Note
 - der Wartezeit
- ▶ 2 Voraussetzungen
 - „Nachteil“
 - Auswirkungen auf Note / Wartezeit
- ▶ Ganz wichtig: **Belege !!!**

© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

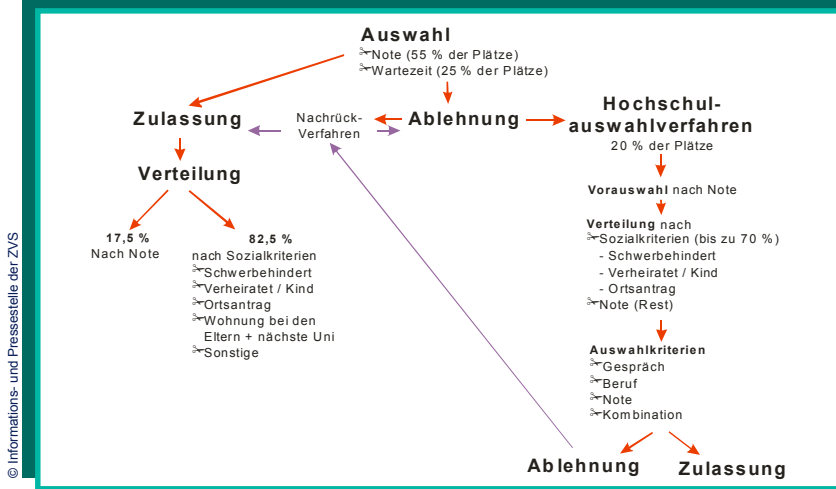
Zweitstudium

- ▶ eingeschränkte Zulassungsmöglichkeiten
- ▶ 3 % der Plätze
- ▶ Auswahlkriterien
 - Note des ersten Studienabschlusses
 - Begründung für das zweite Studium (Gutachten der Hochschule)

© Informations- und Pressestelle der ZVS

ZVS

ZVS-Verfahren ab WS 2000/01



© Informations- und Pressestelle der ZVS



ARBEITSGEMEINSCHAFTEN

AG 2: Studienbüros an der FH Dortmund- Verbesserung der Kooperation der verschiedenen Verwaltungsinstitutionen mit der Studienberatung durch neue Organisationsformen

Frau Kriewaldt-Paschai, Studienberaterin an der FH Dortmund
Herr Dr. Eicker, Dezernent des Dezernates Studentische Angelegenheiten der FH Dortmund

Zahlen zur Fachhochschule Dortmund Studienangebote

(Stand: WS 1999/2000)

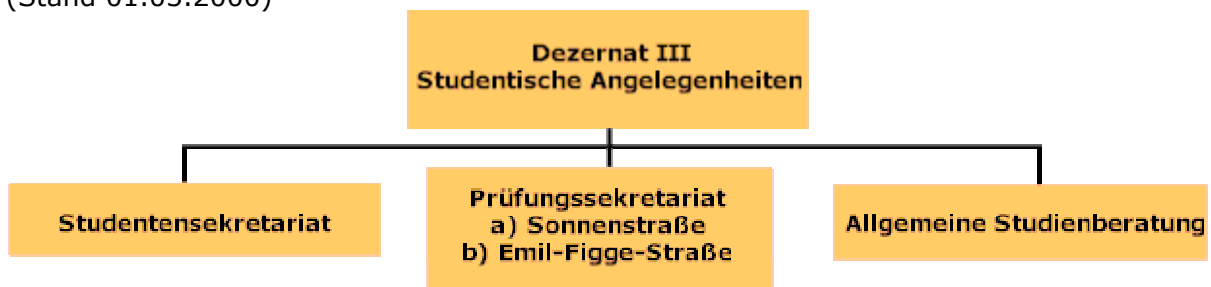
8700 Studierende (71%Männer und 29% Frauen)
520 Beschäftigte
1700 Erstsemester proJahr
Ca. 1000 ausländische Studierende

Architektur
Design
Informatik
Ingenieurwesen
Sozialwesen
Wirtschaft

Weitere Informationen zur Fachhochschule auch unter www.fh-dortmund.de/

Die Studierendenverwaltung der Fachhochschule Dortmund

(Stand 01.03.2000)



Die Idee: Einführung von Studienbüros

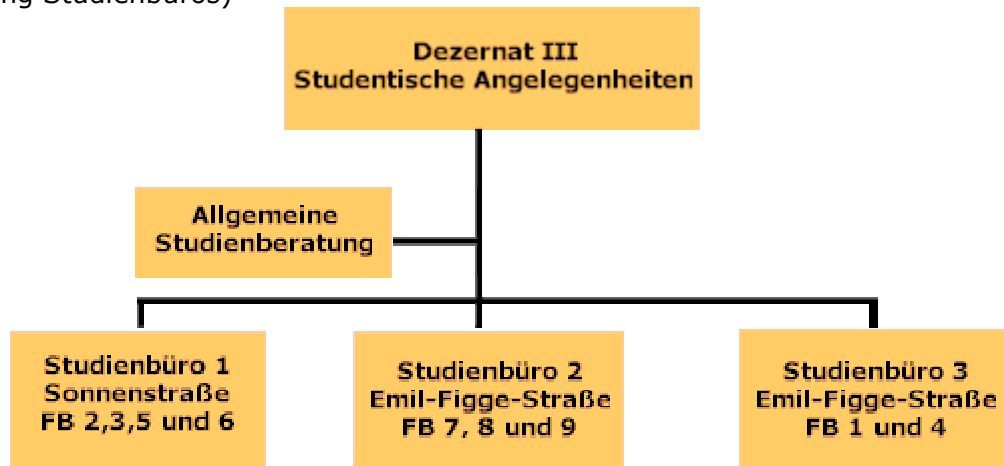
- Studienbüros an Universität Mannheim seit 1994
- Zusammenfassung von Studentensekretariat, Prüfungsverwaltung und Studienberatung
- Feste Ansprechpartner von der Immatrikulation bis zur Abschlußprüfung
- Andere Situation an einer Fachhochschule, da hier Schwerpunkt auf Prüfungsverwaltung

Konzept und Ziele der Umstrukturierung

- Optimierung des Services für Studierende durch eine Anlaufstelle
- Mehr Effizienz durch weniger Reibungsverluste
- Höhere Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter durch größeren Aufgabenkreis
- Verbesserung der Kooperation mit den Fachbereichen
- Optimierung der Studienberatung

Studierendenverwaltung der Fachhochschule Dortmund

(Planung Studienbüros)



Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Schaffung der erforderlichen Personalsituation
- Einrichtung einer Stelle für Studienberatung zum 01.01.2000
- Planung einer Organisationsstruktur der neuen Studienbüros
- Planung der Ablauforganisation (Diplomarbeit)
- Bereitstellung der erforderlichen EDV
- Planung der Raumsituation
- Planung der Mitarbeiterschulung

Weitere Maßnahmen folgen unter Beteiligung der Mitarbeiter
Ziel: Anfang 2001 arbeiten die Studienbüros

Die Integration der Studienberatung in das Konzept der Studienbüros

a) Regelmäßige Besprechungsunden

- Nutzung der Mitarbeiter in den Studienbüros zur Informationsgewinnung
- Förderung eines kontinuierlichen und wechselseitigen Informationsflusses
- Beratungserfahrung in der Studienberatung sollen dabei wiederum in die Arbeit der Studienbüros zurückfließen
- Gewährleistung von Kontinuität und Verbindlichkeit der Verabredungen
- Informationsbeschaffung und -weitergabe relevanter Themen an die Studienbüros
- Nutzung der Mitarbeiter der Studienbüros zur Informationsverteilung
- Verbesserung der Erstsemestereinführung
- Hilfe bei der Erfüllung des neuen § 14 HRG (Pflicht der Studienberatung, sich zum Ende des ersten Studienjahres über den Studienverlauf zu orientieren)

b) Räumliche Nähe zu den Studienbüros

- Ermöglicht schnelle und zuverlässige Rückfragen
- Kurze Wege für Informationen
- Aufbau einer Verweispraxis bei Problemfällen vom Studienbüro zur Studienberatung
- Nutzung der Fachkunde in den Studienbüros, z. B. Verweis bei speziellen Fragen

c) Konzeption von Info-Material

- Einheitlichkeit des Info-Materials sicherstellen
- Aktualität des Info-Materials gewährleisten
- Studienbüros mit aktuellem Info-Material versorgen
- Informationen zu Berufsfeldern aufbereiten und zugänglich machen

Tätigkeitsfelder und Aufgaben der Studienberatung

Einerseits: Direktes Zusammenwirken mit den Studienbüros

Andererseits:

- Kooperation mit hochschuleigenen und hochschulnahen Einrichtungen
- Kooperation mit der Evaluationsstelle (Was bemängeln Studierende ?)
- Werbung und Marketing für die eigene Hochschule
- Ausbau der studienvorbereitenden Phase mit entsprechenden Angeboten
- Offenen Sprechstunde für Studieninteressenten und Studierende
- Unterstützung der individuellen Planung und Organisation des Studiums
- Unterstützung von Studierenden und Absolventen bei Studien- und Berufswahlproblemen
- Unterstützung von Absolventen beim Berufseinstieg

AG 3: SELBSTKONZEPTE (SK`te) - DIAGNOSTIK und THERAPIE -

Dipl.- Psych. Dr. Jörg Herboth, Verhaltenstherapeut, ZSB der Universität Potsdam

Wir haben uns in dieser Arbeitsgruppe mit einem psychischen Phänomen befaßt, welches relativ häufig Gegenstand psychotherapeutischer Interventionen ist.

Es bestand die Absicht, einen Erfahrungsaustausch - vor allem unter den „Einzelkämpfern“ in den Psychologischen Beratungsstellen - zu initiieren, der sich auf die Diagnostik sowie Psychotherapie von Selbstkonzepten bezieht.

Im ersten Teil wurde von theoriegeleiteten Positionen ausgegangen und Vorschläge bezüglich der Psychodiagnostik sowie einer möglichen - therapie unterbreitet.

Im Zweiten Teil wurde ein „Fall“ vorgestellt und an diesem „Fall“ themabezogen diskutiert.

ZUM ZUSAMMENHANG ZWISCHEN SELBSTKONZEPT (SK), PROBLEMERLEBEN UND -BEWÄLTIGUNG

Das Selbstkonzept wird im allgemeinen als die Einstellung der Person gegenüber sich selbst oder auch als die Realitätsauffassung von sich verstanden.

Wir meinen, daß **selbstbezogene Kognitionen und Emotionen** eine zentrale Rolle spielen für die Art und Weise, wie die Person „belastende Situationen“ reflektiert und damit umgeht.

Folgt man psychologischen Forschungen, dann kann abgeleitet werden, daß Personen mit einem stabilen SK - mit einer positiven Einstellung zu sich selbst, mit einer realistischen Auffassung von sich - Anforderungen effektiver bewältigt, als Personen, die sich selbst zu wenig zutrauen und den Wert ihrer eigenen Person zu gering kalkulieren (vgl. Franz, Herboth, 1995, S.52 ff).

U.E. bewirkt das **Konzept von der eigenen Person** die Spezifik des Erlebens sowie Handelns, so daß das **SK als eine Ressource für das konkrete Bewältigungsverhalten** angesehen werden kann (vgl. Meckelmann, 1995, S. 47 ff).

Diese Ausgangspositionen erfahren in unserer Psychologischen Beratungsstelle Bestätigung.

Selbstbilddefizite stellen mit 22% - Berichtszeitraum 1999, Universität Potsdam - den größten Anteil der psychotherapeutischen Interventionen

dar, wobei die männliche Klientel deutlich stärker vertreten ist als die weibliche.

Diese Angaben werden durch Analysen der Anmeldegründe in der Psychologischen Beratungsstelle der Technischen Universität Berlin - Berichtszeitraum 1996/97 - sowie durch die Teilnehmer an dieser Arbeitsgruppe erhärtet.

DIAGNOSTIK

Aus verhaltenstherapeutischer Sicht wird davon ausgegangen, daß SK`te Lernresultate sind, damit **ontogenetische sowie aktualgenetische Anteile** besitzen.

So gesehen ist diagnostisch gefordert, **ontogenetische Anteile** zu ermitteln, die den „Status quo“ des SK`s mitbestimmen.

Das ist durch eine **mündliche Anamneseerhebung** möglich.

Die **Exploration** ist u.E. die Methode der ersten Wahl für die Bestimmung **aktualgenetischer Anteile**, also für die Definition einer leistungsthematischen oder auch sozialthematischen Situation unter Einbeziehung bedeutungsvoller Kontextvariablen aus personaler Sicht.

„Ich meine, daß die anderen mich nicht mögen, weil ich durch zu viele Fragen den Lehr- und Lernbetrieb aufhalte.“

„Ich bin nicht in der Lage, ein Referat ohne das befürchtete Mißerfolgserlebnis - die anderen könnten mich auslachen, ich blamiere mich - zu halten. Ich kneife vor dieser Anforderung. Meistens komme ich dann damit auch durch.“

„Ich habe Angst, in einer Gruppe eine gegensätzliche Meinung zu vertreten, weil die anderen mich nieder machen könnten.“

„Ich kann mich im Spiegel nicht ansehen, weil ich mich häßlich finde. Ich meine, andere sehen viel besser aus als ich.“

Die Objektivierung diagnostischer Daten ist durch den Einsatz von Tests möglich.

In unserer Psychologischen Beratungsstelle werden die **Frankfurter Selbstkonzeptskalen (FSKN, Deusinger, 1986)** eingesetzt.

Dieses Diagnostikum läßt differenzierte Aussagen zum SK und damit zum Leistungs- und Sozialverhalten der Person zu. Es lassen sich diagnostisch relevante Daten bzgl. der

- allgemeinen Leistungsfähigkeit,
- allgemeinen Problembewältigung,
- Verhaltens- und Entscheidungssicherheit,

- allgemeinen Selbstwertschätzung,
- Empfindlichkeit und Gestimmtheit,
- Standfestigkeit gegenüber Gruppen und bedeutsamen anderen,
- Kontakt- und Umgangsfähigkeit,
- Wertschätzung durch andere,
- Gefühle und Beziehungen zu anderen

ermitteln.

Einen weitere Möglichkeit der Objektivierung der Daten ist durch den Einsatz des **Arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmusters (Schaarschmidt, Fischer, 1997)** gegeben.

Mit diesem Diagnostikum werden differenzierte Aussagen bzgl.

- der subjektiven Bedeutsamkeit des Studiums,
- des studiumbezogenen Ehrgeizes,
- der Verausgabungsbereitschaft,
- des Perfektionsstrebens,
- der Distanzierungsfähigkeit,
- der Resignationstendenzen bei Mißerfolgen,
- der offensiven Problembewältigung,
- der inneren Ruhe und Ausgeglichenheit,
- des Erfolgserlebens im Studium,
- der allgemeinen Lebenszufriedenheit,
- des Erlebens sozialer Unterstützung möglich.

Als **notwendige Ergänzung** zur Bestimmung ontogenetischer und aktu-
algenetischer Anteile ist die **Verhaltensanalyse** anzusehen.

Sie definiert das individuelle situationsbezogene Reaktionskontinuum und ermöglicht die Ableitung kurzfristiger sowie langfristiger Konsequenzen.

Im Ergebnis der Psychodiagnostik lassen sich die diagnostischen Daten unter Berücksichtigung des **S-O-R-K-Schemas** zentrieren, die dann eine „fallspezifische“, verhaltenstherapeutische Intervention rechtfertigen.

THERAPIE

Bei **Selbstkonzeptdefiziten** lassen sich folgende **Therapieziele**, die individuumbezogen zu modifizieren sind, bestimmen:

- mehr Selbstakzeptanz im Leistungs- bzw. Sozialbereich,

- ein angemessener (situationsadäquater) Umgang mit positiven und negativen Gefühlen,
- mehr Toleranz gegenüber anderen,
- das Aushalten von Unsicherheiten,
- mehr Eigenverantwortung für das Handeln.

Bei der Realisierung dieser Ziele hat sich die **Rational - Emotive - Therapie** bewährt.

Im Rahmen dieser kognitiven Psychotherapie können als **Therapiemethoden** folgende zum Einsatz kommen:

1. Methoden, die einen Erkenntnisgewinn über sich selbst ermöglichen sowie die Identifikation irrationaler Gedanken:
 - direkte Fragen nach Gedanken,
 - Konfrontation mit Hypothesen,
 - Satzerwiederungen mit Vervollständigungen,
 - Gedankenketten,
 - Zeitprojektionen.
2. Methoden, die zur Gewinnung neuer Erkenntnisse beitragen, **verbunden mit Neubewertungen**:
 - Sokratische Dialoge,
 - paradoxe Intensionen,
 - Imaginationstechniken in Verbindung mit Entspannungsübungen,
 - didaktische Gespräche,
 - persuasive Gespräche,
 - SST - Übungen in Verbindung mit Videoeinsatz
3. Methoden, die die Selbstbeobachtung, -kontrolle qualifizieren, um die Verhaltenswirksamkeit neuer Denkmodelle bei der Anforderungsbewältigung zu überprüfen:
 - Selbstbeobachtungsprotokolle anfertigen - Situationsdokumentationen nach dem A-B-C-Schema

Als eine Möglichkeit der **Ergebnissicherung** der „fallbezogenen“ therapeutischen Intervention kann die **Selbstreflexion bei der täglichen Anforderungsbewältigung** angesehen werden.

In Form eines Fragebogens sind quantitativen Ausprägungen bestimmter Sachverhalte zu bestimmen.

Wie sehe ich mich bei... ?

Meine Selbstkontrolle ist 0 sehr gut 1 - 2 - 3 - 4 - 5 überhaupt nicht
Ich kann Tatsachen akzeptieren 0 sehr gut 1 - 2 - 3 - 4 - 5 überhaupt nicht
Ich kann mir Ziele realistisch setzen 0 sehr gut 1 - 2 - 3 - 4 - 5 überhaupt nicht

usw.

Bitte ankreuzen!

Im zweiten Teil wurde, wie oben genannt, ein „Fall“ vorgestellt, der an dieser Therapiestrategie orientiert war und dem Erfahrungsaustausch im Umgang mit der Selbstkonzeptproblematik in den Psychologischen Beratungsstellen diente.

LITERATUR:

- Deusinger, I.M. (1986) Die Frankfurter Selbstkonzeptskalen (FSKN). Handanweisung. Göttingen - Toronto - Zürich: Hogrefe.
- Franz, S. (1995) Untersuchungen zum Selbstkonzept von Potsdamer Schülern im Zusammenhang mit ihrem Problemerleben. In: Untersuchungen zum Problemerleben und -bewältigung Potsdamer Schüler, Forschungsbericht des Instituts für Psychologie, Potsdam: Universität
- Herboth, J. (1995) Untersuchungen von Zusammenhängen zwischen dem Sozialen Selbstkonzept jugendlicher Schüler und ihrem Problemerleben. In: Untersuchungen zum Problemerleben und -bewältigung Potsdamer Schüler, Forschungsbericht des Instituts für Psychologie, Potsdam: Universität
- Meckelmann, V. (1995) Zur Problembewältigung bei Potsdamer Jugendlichen In: Untersuchungen zum Problemerleben und -bewältigung Potsdamer Schüler, Forschungsbericht des Instituts für Psychologie, Potsdam: Universität
- Rückert, H.-W., (1999) Schluß mit dem ewigen Aufschieben: Wie Sie umsetzen, was Sie sich vornehmen. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag
- Schaarschmidt, U.,
Fischer, A. (1997) Das Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM). Handanweisung. Potsdam, Universität

AG 4: „Selbstbewertung als Instrument der Qualitätsentwicklung und –sicherung in der Studienberatung mit Hilfe des Europäischen Qualitätsmodells“

Ludger Lampen, Studienbüro der Ruhr-Universität Bochum

Uli Knoth, Allgemeine Studienberatung FH Darmstadt

Renate Schwan, Zentrale Studienberatung Universität Münster

Wolfgang Böhm, TQMI Consulting for Excellence, München

Zunächst wurde den Teilnehmern die historische Entwicklung des Verständnisses des Begriffes Qualität aufgezeigt und die Begrifflichkeiten des Qualitätsmanagements (QM) erläutert. Die Anwendung der Vorgehensweisen und Konzepte des Qualitätsmanagements auf die Studienberatung erprobte der Arbeitskreis „QM in der Studienberatung“ zunächst mit dem Fokus auf die Qualität der Leistungen der (allgemeinen) Studienberatung, z. B. Einzelberatung, Hochschultage, Erstkontakt und Clearing. Da die Leistungen der Studienberatung zum großen Teil in einem gemeinsamen Prozess mit dem Ratsuchenden erfolgen, wurde auch die Qualität der Prozesse einbezogen. Damit bewegte sich der Arbeitskreis auf der Ebene der Qualitätskonzepte der Qualitätssicherung (Fokus: Produktqualität) und der ISO 9000 Familie (Fokus: Produkt- und Prozessqualität). Diese Konzepte erschienen aber nicht ausreichend zu sein, um alle wichtigen Faktoren, die die Leistungsfähigkeit und die Qualität der Leistungen einer Studienberatung bestimmen und beeinflussen, zu erfassen. Daraufhin beschäftigte sich der Arbeitskreis mit dem Qualitätskonzept des Total Quality Managements, insbesondere mit dem EFQM Excellence Modell (eine Darstellung des Modells befindet sich bei der Dokumentation des dazugehörigen Vortrages und im Anhang des AG-Berichtes). Dieses umfassende Konzept schließt die Frage der Verantwortung der Führung für Qualität, der Verfahren zur Zielfindung, des Umgangs mit den Mitarbeiterressourcen und finanziellen Ressourcen, der Art des Informationsmanagements, der Gestaltung von Prozessen sowie der Messung der Ergebnisse aus Sicht der Kunden, der Mitarbeiter, der Gesellschaft und der Organisation ein. Kern dieses Konzeptes ist die Selbstbewertung, die anhand der Bewertungsfelder, die das Modell beschreibt, vorgenommen wird. Aus dieser Selbstbewertung werden Stärken und Verbesserungspotenziale abgeleitet und Verbesserungsmaßnahmen formuliert. Ziel des TQM und damit auch des EFQM-Modells ist es, die Qualität des eigenen Managements kontinuierlich zu verbessern. Dieses Modell wurde den Teilnehmern vorgestellt und die einzelnen Bewertungsfelder auf die Studienberatung bezogen erläutert. Hierbei ist die Frage hilfreich, ob einzelne Teilaspekte der Bewertungsfelder für die Studienberatung relevant sind und wenn ja, was sie konkret in der Studienberatung bedeuten würden. Z. B.: Worin würde sich die Verantwort-

lichkeit und die Vorbildfunktion der Führung oder des Führungsteams (wenn es ein kollegiales Leitungsmodell gibt) für die Qualitätsentwicklung zeigen? Woran könnten wir dies erkennen? Die Verantwortlichkeit könnte z. B. dadurch zum Ausdruck kommen, dass sich ein Leiter/eine Leiterin der Studienberatung mit dem Thema „Qualitätsmanagement“ aktiv auseinandersetzt, z. B. Fortbildungen dazu besucht, es in der darüberliegenden Führungsebene und im Beratungsteam zum Thema macht, usw.. Ein weiteres Beispiel ist die Entwicklung von lang- und mittelfristigen Zielen (Bewertungsfeld „Politik und Strategie“). Hier können folgende Fragestellungen hilfreich sein: Auf welchen wichtigen Informationen basieren die entwickelten Ziele? Welche Informationsquellen werden dafür genutzt? Anzeichen, dass eine Beratungsstelle hier alle wichtigen Informationen einbezieht könnten sein: Auswertung von Studien und Forschungsergebnissen zum Klientel, Artikel zur Hochschulpolitik, Befragungen von Ziel- und Interessengruppen der Studienberatung nach deren Erwartungen und Bedürfnisse usw.. Da jede Beratungsstelle diese Bewertungsfelder und die darin enthaltenen Teilaspekte für sich selbst definieren muss, können die vorgestellten Ansätze nur als Beispiele und Anregungen gelten, was in die Bewertung einfließen kann. Weiterhin wurde vorgestellt, welche Aspekte für die Messung der Ergebnisse einer Studienberatung relevant sind und welche Instrumente zur Erfassung möglich sind. Hier gilt der Grundsatz, dass die Zufriedenheit der Ratsuchenden und der Mitarbeiter möglichst direkt zu erfassen, d.h. über eine direkte Befragung zu ermitteln ist. Auch für die Erfassung der Ergebnisse der Studienberatung gilt: Miss es – oder vergiss es! Nur Zahlen belegen, was erreicht wurde. Deutlich wurde, dass ohne Zielsetzung und Qualitätsbestimmung der Prozesse und Leistungen der Studienberatung eine fundierte Messung der Ergebnisse nicht möglich ist. Nachdem ein erstes Verständnis bzgl. der Befähiger- und Ergebniskriterien des Modells hergestellt wurden, wurde die Methode und Vorgehensweise des Bewertungsprozesses dargestellt. Die EFQM entwickelte dafür eine Bewertungslogik, genannt RADAR (Results, Approach, Deployment, Assessment & Review). Grundlage der Bewertung der Befähigerkriterien (Führung, Politik und Strategie, Mitarbeiter, Partnerschaften und Ressourcen, Prozesse) ist die Qualität der Vorgehensweise (z. B. fundiert und integriert, d.h. mit den Zielen der Organisation verknüpft), der Umfang und die Qualität der Umsetzung (z. B. in allen relevanten Bereichen und auf systematische Art und Weise) und das Bemühen, die Vorgehensweise ständig zu verbessern (z. B. durch messen, verbessern und lernen). Bei den Ergebniskriterien wird überprüft, ob positive Trends zu erkennen sind (über einen längeren Zeitraum, z. B. 3 Jahre oder 5 Jahre), ob die gesteckten Ziele erreicht wurden, ob die Ergebnisse einem Vergleich mit anderen Organisationen standhalten würde (diese müssen nicht notgedrungen aus der gleichen Branche kommen), ob die Ergebnisse auf be-

stimmte Vorgehensweisen zurückzuführen sind und ob sich die Ergebnisse in allen relevanten Bereichen der Organisation (z. B. allen wichtigen Leistungen der Studienberatung) feststellen lassen. Aus dem Bewertungsprozess sollte hervorgehen, in welchen Bewertungsfeldern eine Organisation ihre Stärken hat und wo ihr Verbesserungspotenzial noch liegt, d.h. wo Vorgehensweisen, Umfang der Umsetzung und der Überprüfung oder der Grad der Zielerreichung noch zu verbessern sind. Aus dieser Analyse kann die Organisation Verbesserungsmaßnahmen ableiten, Prioritäten festlegen, d.h. entscheiden, womit sie anfängt und wie der Umsetzungsplan aussehen sollte.

Die Moderatoren wiesen darauf hin, dass der Arbeitskreis „QM in der Studienberatung“ einen Leitfaden für die Anwendung des EFQM Excellence Modells auf die Studienberatung vorbereitet, der interessierten Beratungsstellen einen Einblick in das Modell und die konkrete Umsetzung der Selbstbewertung in der Studienberatung geben sollte. Im Rahmen der AG konnte dies nur verkürzt erläutert werden.

Nachdem das Konzept der Selbstbewertung (das Bewertungsmodell und die Bewertungsmethode) vorgestellt war, blieb leider nicht mehr viel Zeit für die Diskussion mit den Kolleginnen und Kollegen. Außerdem schien in dieser Gruppe der Effekt aufzutreten, den auch der Arbeitskreis erlebt hatte: man ist voll mit neuen Begriffen, Modellen und Konzepten, dass erst eine Zeit der Verarbeitung eintreten muss, bevor man seinen Arbeitsalltag in der Studienberatung damit in Verbindung bringen kann. Erst dann tauchen Fragen der praktischen Umsetzung und Anwendung auf. Für eine theoretische Methodendiskussion war die Energie und Konzentration nicht mehr vorhanden. Ein Anzeichen für das große Interesse an diesem Thema gab es jedoch: an der AG nahmen 20 – 25 Kolleginnen und Kollegen teil.

Material, da an die AG-TeilnehmerInnen herausgegeben wurde:

- Kurzbeschreibung der Begriffe, Modelle und Methoden des Qualitätsmanagements
- Dokumentation der Arbeitskreis-Tagung im November 1999

Diese Unterlagen sind auch im Internet einzusehen:

www.uni-muenster.de/studienberatung/arge/qms.htm

ANHANG

Zusammenfassung: Begriffe, Modelle und Methoden des Qualitätsmanagements

1. Begriffe

1.1. Qualität

Qualität ist die Gesamtheit von Merkmalen einer **Einheit** bezüglich ihrer Eignung, festgelegte und vorausgesetzte **Erfordernisse** zu erfüllen.

Eine **Einheit** ist das Ergebnis von Tätigkeiten oder Prozessen bzw. die Tätigkeit oder der Prozess selbst (z.B. ein Produkt, eine Dienstleistung usw.). Eine Einheit kann aber auch eine Organisation bzw. ein System sein, das Produkte bzw. Dienstleistungen bereitstellt.

Erfordernisse sind Qualitätsanforderungen, die an die Einheit gestellt werden wie Leistungsmerkmale, Brauchbarkeit, Zuverlässigkeit, Sicherheit, Umwelt, Wirtschaftlichkeit, Ästhetik usw. Diese Qualitätsanforderungen werden durch Qualitätsstandards definiert und bestimmt. Standards beschreiben die Beschaffenheit und die Güte einer Leistung.

(Definition von Qualität nach DIN ISO 8402, 1995)

1.2. Qualitätsmanagement

Qualitätsmanagement sind alle Tätigkeiten, die zur Planung, Erfassung, Messung, Sicherstellung und Verbesserung der Qualität der geleisteten Arbeit dienen. Dies beinhaltet die Festlegung der Qualitätspolitik, Qualitätsziele und Verantwortungen sowie deren Verwirklichung durch Mittel wie Qualitätsplanung, -sicherung, -prüfung –dokumentation und –verbesserung. Qualitätsmanagement ist eine Führungsaufgabe.

1.3. Qualitätsmanagementsystem

Das Qualitätsmanagementsystem beschreibt, wie das Qualitätsmanagements innerhalb einer Unternehmung organisiert ist, d.h. welche Mittel, Methoden und Instrumente werden zur Zielfindung, Planung, Sicherung, Prüfung, Dokumentation und Verbesserung der Qualität eingesetzt und wie die Strukturen und Verfahrensweisen zu deren Umsetzung aussehen.

1.4. Qualitätsplanung

Die Qualitätsplanung umfasst alle Maßnahmen zur Planung und Weiterentwicklung der Qualitätsanforderung an die Produkte, Dienstleistungen oder Organisation.

Dazu gehört die Festlegung der

- Qualitätsgrundsätze (Philosophie und Leitbild des Unternehmens),
- Qualitätsstrategie,
- Qualitätsziele und
- Qualitätsstandards sowie die
- Erfassung der Qualitätsposition des Unternehmens auf dem Markt (z.B. durch eine SWOT-Analyse, die Aufschluss über die Stärken und

Verbesserungspotentiale der Unternehmung und den Chancen und Risiken auf dem Markt gibt).

Instrumente der Qualitätsplanung sind

- Kundenbefragung (bzgl. Erwartungen und Wünsche an die Produkte und Dienstleistungen),
- Mitarbeiterbefragung und
- Benchmarking (Vergleich mit Marktführern)
- SWOT-Analyse (Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken der Organisation)

1.5. Qualitätssicherung (oder-lenkung)

Die Qualitätssicherung beinhaltet alle vorbeugenden, überwachenden und korrigierenden Tätigkeiten zur Realisierung der Qualitätsanforderungen. Dazu gehört die Ausrichtung und Sicherstellung der Personalressourcen, der Mitarbeitermotivation, der Führungsverantwortung, der Organisation, der Information und Kommunikation im Unternehmen. Instrumente, die zur Qualitätssicherung herangezogen bzw. eingesetzt werden können sind:

- Personalauswahl
- Personalentwicklung (dazu gehört auch kollegiale Beratung, Supervision)
- Anreizsystem
- Aufbauorganisation (Organisationsstrukturen)
- Ablauforganisation (Verfahrensweisen, Ablauf eines Dienstleistungsprozesses)
- Informationssystem
- Informations- und Kommunikationswege und IuK-Technologie
- Qualitätszirkel

1.6. Qualitätsprüfung

Mit Hilfe geeigneter Verfahren und Instrumente soll überprüft werden, ob die Qualitätsanforderungen, d.h. Qualitätsstandards, erreicht wurden. Geeignete Instrumente können sein:

- Interne Qualitätsmessung
- Fehleranalyse
- Beschwerdemanagement
- Qualitätszirkel
- Kundenbefragung (Zufriedenheitsmessung)

- Mitarbeiterbefragung
- Mitarbeitergespräche
- Teamgespräche, Team-Workshops

1.7. Qualitätsmanagementdarlegung (oder -dokumentation)

Dies bedeutet die Darlegung und Veröffentlichung aller Tätigkeiten, die im Rahmen eines QM-Systems realisiert werden um nach innen und außen Vertrauen in die Erfüllung der Qualitätsanforderungen zu schaffen. Instrumente der Qualitätsdokumentation können sein:

- Qualitätsstatistiken
- Berichte
- Qualitätsmanagement-Handbuch
- Qualitätsmanagement-Audits
- Zertifizierung
- Auszeichnung mit Qualitätspreisen

2. Qualitätsmanagement-Modelle

2.1. Was ist ein QM-Modell?

QM-Modelle beschreiben Bereiche und Merkmale, die für die Qualität des Produktions- bzw. Dienstleistungsprozesses verantwortlich sind. Da die bisherigen Konzepte aus der produzierenden Industrie kamen und ihre Anwendung vorrangig auf der technischen Seite der Produktionsprozesse fanden, beziehen sie sich vor allem auf die Erstellung von Produkten. Die Dienstleistungen wurden erst in den letzten Jahren in die Konzepte aufgenommen. Die Konzepte sind das Gerüst, das von jeder einzelnen Organisation oder Unternehmung inhaltlich ausgefüllt werden muß. Bei der Einführung des Qualitätsmanagements ist die Auswahl und die Anpassung des Modells auf die Erfordernisse und Rahmenbedingungen erforderlich.

2.2. Historische Entwicklung

Die QM-Konzepte haben sich in der Vergangenheit sehr stark verändert und sind kontinuierlich umfassender geworden. Von der reinen Endkontrolle der Produkte (mit dem Ziel, den mangelhafte Produkte auszusortieren) über die Qualitätssicherung (mit dem Ziel, Ausschuss zu reduzieren, indem vorbeugende Maßnahmen und Kontrollen durchgeführt wurden) entwickelte sich das Verständnis von Qualität zum Qualitätsmanagement (mit dem Ziel, die Qualität der Produkte auf den Kunden orientiert auszurichten, Einführung der Normenreihe DIN EN ISO 9000 ff) bis hin zu umfassenden Qualitätskonzepten, die sich auf die Qualität des Management (z.B. TQM) konzentrieren.

Auslöser für die Entwicklungen waren veränderte Rahmenbedingungen im Wettbewerb (z.B. höhere Vielfalt in den Produkten, kürzere Lebenszeiten der Produkte, höhere Komplexität der Produkte, kürzere Lieferzeiten, höhere Qualitätsansprüche der Kunden usw.) und veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen (z.B. bei der Produkthaftung, Zertifizierungsvorschriften in einigen Branchen wie z.B. der Automobilindustrie).

Im wesentlichen finden zur Zeit nur zwei unterschiedliche Konzepte für das Qualitätsmanagement Anwendung, und zwar die Normenreihe nach DIN EN ISO 9000 ff sowie das Konzept des Total Quality Management (TQM).

3. Qualitätsmanagement nach DIN EN ISO 9000 ff

3.1. Zweck der Normenreihe

Die Normenreihe ist eine international anerkannte Qualitätsnorm (nach der Deutschen Industrienorm, Europäischen Norm und International Standard Organisation), die branchenübergreifend in allen Bereichen von Produktion und Dienstleistung angewendet werden kann. Die Zertifizierung nach dieser Norm wird zunehmend vorausgesetzt, um den langfristigen Erfolg eines Unternehmens zu sichern. Ein zertifiziertes System ist die Garantie, dass das Unternehmen fähig ist, Produkte nach einer festgelegten Qualität zu erstellen und die Produkte immer die festgelegte Qualität erfüllen.

Die Normenreihe dient der Unterstützung bei der Einführung eines Qualitätsmanagementsystems und beschreibt die Forderungen an die Qualitätssicherung und der Qualitätsmanagementdarlegung in Design, Entwicklung, Produktion, Montage und Wartung. Die einzelnen Normenreihen legen entweder unterschiedliche Schwerpunkte, z.B. Qualitätssicherung bei Software-Produkten, oder beziehen sich stärker auf die externe oder interne Darlegung (z.B. ISO 9001 bzw. 9004).

3.2. Elemente der DIN EN ISO 9001

Diese Normenreihe ist Grundlage für die Zertifizierung durch dafür speziell autorisierte Einrichtungen. Alle anderen Normenreihen sind Ergänzungen zu dieser.

Die Normenreihe besteht aus 20 Elementen.

1. Verantwortung der Leitung für die Qualitätspolitik und Qualitätsziele sowie der Organisation und QM-Bewertung
2. Beschreibung der Organisation des QM-Systems
3. Vertragsprüfung - Verfahrensanweisungen zur Vertragsprüfung und Vertragsänderung

4. Designlenkung – Verfahren zur Entwicklung neuer Produkte, geänderter Prozesse, Einsatz neuer Technologien
 5. Lenkung der Dokumente und Daten – Verfahren zur Herausgabe und Änderungen von Dokumenten und Daten, die für den Produktionsprozess erforderlich sind
 6. Beschaffung und Prüfung benötigter Materialien und Produkte
 7. Lenkung der vom Kunden bereitgestellten Produkte
 8. Kennzeichnung und Rückverfolgbarkeit von Produkten
 9. Prozesslenkung – Planung der qualitätsrelevanten Prozesse
 10. Prüfungen – Sicherstellung der Qualität durch Prüfungen der Prozesse und Ergebnisse, Verhinderung von Fehlern
 11. Prüfmittelüberwachung - Anweisungen zur Überprüfung der eingesetzten Prüfmittel und Messinstrumente
 12. Prüfstatus - Kennzeichnung der Produkte durch geeignete Mittel, die anzeigen, dass die erforderlichen Prüfungen durchgeführt wurden
 13. Lenkung fehlerhafter Produkte - Verfahrensanweisungen, wie fehlerhafte Produkte zu bewerten und zu behandeln sind
 14. Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen – Maßnahmen zur Korrektur von fehlerhaften Leistungen, Umgang mit Beschwerden
 15. Handhabung, Lagerung, Verpackung, Konservierung, Versand der Produkte
 16. Lenkung von Qualitätsaufzeichnungen - Verfahrensanweisungen, wie Qualitätsaufzeichnungen erstellt und aufbewahrt werden
 17. Interne Qualitätsaudits – Überprüfung, inwieweit die im QM-Handbuch dargelegten Methoden und Anweisungen bei den Mitarbeitern bekannt sind und angewandt werden und ob das angewandte QM-System wirksam ist
 18. Schulung – Sicherstellung der Qualität durch Qualifizierung der Mitarbeiter
 19. Wartung
 20. Statistische Methoden – Feststellung des Bedarf für statistische Methoden, die für die Ermittlung, Überwachung und Prüfung von Prozessen und Produktmerkmalen gefordert sind
- 3.3. Elemente der DIN EN ISO 9004 (Ergänzung für Dienstleistungsunternehmen)

Diese Normenreihe ist eine Ergänzung zur ISO 90001 und dient vorrangig der internen Qualitätsmanagementdarlegung. Sie enthält zehn

Grundanforderungen für die Ausgestaltung des QM-Systems, die auch Aspekte wie Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter und Kommunikation innerhalb des Unternehmens und die Gestaltung der Schnittstelle zum Kunden berücksichtigen. Diese Elemente spielen für die Qualität von Dienstleistungen eine besondere Rolle. Die zehn Elemente sind:

1. Verantwortung der obersten Leitung für das gesamte Qualitätsmanagement (Zielvorgaben, Formulierung der Qualitätspolitik, Ressourcensicherung, Organisation)
2. Setzung und Umsetzung von Qualität (Definition inhaltlicher und verfahrensmäßiger Standards, Kostenoptimierung)
3. Schaffung eines strukturierten Qualitätssicherungssystems (Institutionalisierung des Qualitätsprozesses)
4. Effektive Gestaltung der Arbeitsorganisation (Schwachstellenanalyse, Prozess- und Umfeldgestaltung, Optimierung von Durchlaufzeiten)
5. Bedingungen und Instrumente zur Motivation der Mitarbeiter (Motivation und Beteiligung, Anreizsysteme)
6. Systematische Personalentwicklung (Entwicklung von Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft, Förderung und Fortbildung)
7. Einführung unternehmensweiter Kommunikation (einfachere Strukturen, ganzheitliches Denken und Verantworten, Abbau von Barrieren, Teams)
8. Einführung von Qualitätsdokumentationssystemen (Berichtswesen, Controlling, Qualitätshandbuch, Dokumentation)
9. Durchführung von Qualitätsaudits (interne Rückkopplung über die Zielerreichung und Störgrößen, formelles Review)
10. Sinnvolle Schnittstellengestaltung zum Kunden (kundengerechte, auch nach Zielgruppen differenzierte Verfahren für die Kundenkontakte)

3.4. Zertifizierung

Die Zertifizierung ist die Prüfung des Qualitätsmanagementsystems einer Organisation bzw. einer Unternehmung durch einen unabhängigen Dritten. Das Zertifikat bescheinigt, dass das QM-System bestimmte Anforderungen oder Normen erfüllt. Dies vermittelt dem Kunden die Sicherheit, dass die Produkte bzw. die Dienstleistungen nach zuvor definierten Standard produziert bzw. erstellt werden. Prüfungsgrundlage sind die Normen nach DIN EN ISO 9000 bis DIN EN ISO 9004. Die Zertifizierung wird durch eine Zertifizierungsinstitution, die von dem Deutschen Akkre-

ditierungsrat (DAR) dafür akkreditiert wurde. QM-Zertifizierer sind z.B. TÜV, Fachgesellschaft für Qualitätsmanagement mbH usw.

3.5. Bedeutung der Normenreihe im industriellen Bereich

- die ISO 9000 ff. ist ein etabliertes Konzept zur Entwicklung von QM-Systemen
- sie zwingt zu systematischen und präventiven Qualitätsmanagement und zur regelmäßigen Überprüfung
- die Dokumentation ist die Grundlage für Verbesserungsmaßnahmen
- die Aussagekraft der Zertifizierung ist umstritten: der Zusammenhang zwischen Qualitätsfähigkeit und Qualität wird angezweifelt
- die Zertifizierung ist zum Marktstandard geworden und daher kein Wettbewerbsvorteil mehr die Praxis stellt die Forderung nach erweiterten Ansätzen
- die Zertifizierung wird durch ganzheitliche Ansätze wie TQM ergänzt

4. Total Quality Management (TQM)

4.1. Philosophie und Grundsätze

Das TQM ist ein umfassendes Qualitätskonzept, das auf folgende Grundsätze basiert:

- Verpflichtung des Managements
- Mitarbeiterbeteiligung
- Kundenorientierung
- Prozessorientierung
- Systemisches Managementkonzept
- Management by facts
- Kontinuierliche Verbesserung
- Partnerschaft mit Lieferanten

Qualität wird als wesentliches Unternehmensziel begriffen und ist ein Bestandteil der Unternehmenskultur. Damit ist dieses Konzept kein kurzfristiges Programm sondern eine langfristige Aufgabe. Qualität wird als unternehmensweite Aufgabe verstanden, in die alle Abteilungen/Bereiche und alle Mitarbeiter einbezogen werden. Die Vorgesetzten haben Vorbildfunktion. Ziel ist die Kundenzufriedenheit durch die Orientierung an Kundenerfordernisse und Fehlerverhütung. Der Qualitätsbegriff ist mehrdimensional: Qualität der Produkte und Dienstleistungen, der Prozesse, der Arbeitsbedingungen, der Beziehung zum Umfeld und zur Gesellschaft, der Beziehung zu den Lieferanten und Kooperationspart-

nern, der Organisation und des Managements insgesamt steht im Mittelpunkt.

TQM ist eine Führungsmethode, die auf die Mitwirkung aller Mitglieder beruht, die die Qualität in den Mittelpunkt stellt und durch die Zufriedenstellung der Kunden auf langfristige Geschäftserfolge sowie auf Nutzen für die Mitglieder der Organisation und für die Gesellschaft zielt. (Definition nach DIN EN ISO 8402)

Die Grundsätze des TQM finden sich in internationalen und nationalen Qualitätspreisen wieder, die an Unternehmungen und Organisationen vergeben werden, deren Qualitätsmanagementsystem die vorgegebenen Qualitätskriterien erfüllen. Ein Qualitätspreis, der näher beschrieben wird, ist der European Quality Award (EQA), der durch die European Foundation for Quality Management (EFQM) vergeben wird. Eine Zertifizierung nach dem TQM-Konzept ist nicht möglich.

4.2. Das EFQM Excellence Modell

Das EFQM Excellence Modell ist die Grundlage der Bewertung für den EQA durch die EFQM. Für viele Unternehmen und Organisationen ist es jedoch ein Bewertungsmodell für die interne Identifizierung von Stärken und Verbesserungspotenziale. Die EFQM liefert nicht nur Bewertungsfelder sondern auch eine Bewertungsmethode (RADAR-Logik), die Kriterien beinhaltet, anhand derer die Bewertungsfelder beurteilt werden. Das Modell unterscheidet dabei zwischen Faktoren, die die Leistungsfähigkeit und die Ergebnisse einer Organisation ermöglichen (Befähiger) und Faktoren, die die Ergebnisse der Organisation widerspiegeln.

Befähiger sind:

- Führung
- Politik und Strategie
- Mitarbeiter
- Partnerschaften und Ressourcen
- Prozesse

Ergebnisse sind:

- Mitarbeiterbezogene Ergebnisse
- Kundenbezogene Ergebnisse
- Gesellschaftsbezogene Ergebnisse
- Wichtige Ergebnisse der Organisation

Die RADAR-Logik, nach der die Bewertung vorgenommen wird, berücksichtigt:

- die Einschätzung der Qualität der Ergebnisse (Results)

- die Beurteilung der Qualität der Vorgehensweise und Konzepte (Approach)
- die Beurteilung der Umsetzung der Vorgehensweise hinsichtlich Umfang und Systematik (Deployment)
- die Feststellung, ob Vorgehensweisen und Konzepte kontinuierlich überprüft und verbessert werden (Assessment & Review)

Aus dem Selbstbewertungsprozess (Self-Assessment) ergibt sich ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess durch Innovation und Lernen.

4.3. Qualitätsauszeichnungen (Quality Awards)

Zur Förderung und Anerkennung der Bemühungen um Qualität sind in Japan, den USA und in Europa Qualitätsauszeichnungen geschaffen worden, und stellen eine Anerkennung für hervorragende Leistungen bei der Umsetzung umfassender Qualitätskonzepte dar. Neben der Außenwirkung, die eine solche Preisverleihung für ein Unternehmen beinhaltet, dienen die Beurteilungskriterien auch als interner Leitfaden für die Messung ihrer Qualitätsbemühungen z.B. durch ein Self-Assessment. Diese Qualitätsauszeichnungen dienen dadurch auch als Modelle für Qualitätsmanagementsysteme. Grundlage für die Prüfkategorien sind die zehn Prinzipien des TQM:

1. Bestimmung der Qualität durch den Kunden
2. Verantwortung der Unternehmensführung
3. Kontinuierliche Verbesserung
4. Mitarbeiterbeteiligung und -entwicklung
5. Schnelle Reaktion
6. Planungsqualität und Fehlerprävention
7. Langfristige Perspektive
8. Faktenorientiertes Management
9. Partnerschaftsbildung
10. Soziale Verantwortung

Bekannte Qualitätspreise sind:

- Ludwig Erhard Preis (deutscher Qualitätspreis, der durch die Deutsche Gesellschaft für Qualität - DGQ - vergeben wird)
- European Quality Award (europäischer Qualitätspreis, der durch die European Foundation for Quality Management - EFQM - vergeben wird)

- Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) (amerikanischer Qualitätspreis, der durch das National Institute of Standards and Technology - NIST- vergeben wird)
- Deming Prize (schon 1951 in Japan entwickelter Qualitätspreis, der durch die Japanese Union of Scientists and Engineers - JUSE - vergeben wird)

AG 5: „Die Hölle, das sind die Anderen!“

Klaus Heinrich, ZSB der Universität Tübingen

VORBEMERKUNG

Die folgenden Zeilen sind eine Wiedergabe der Arbeitsergebnisse der Gruppe, ergänzt durch Einschätzungen, die ich als Leiter der AG hinzufüge. Manches mag Zustimmung auslösen, anderes Widerspruch herausfordern – hoffentlich zur Auseinandersetzung beitragen und auf diesem Weg vielleicht ein Baustein dafür sein, daß in Beratungsstellen-Teams die notwendige Arbeit und das Sur-plus mit einem mehr an Freude getan werden kann.

ORGANISATORISCHES

Die Gruppe arbeitete mit ca 10 TeilnehmerInnen. Jeweils 2 KollegInnen kamen aus den gleichen Beratungsstellen (sie kamen eher als VertreterInnen gelingender Kooperationsbeziehungen, also dem „Himmel“), die anderen kamen aus Teamsituationen, die eher als schwierig / gescheitert zu betrachten wären (also eher aus der „Hölle“):

Die Gruppe hatte einen narrativen Ansatz – wir erzählten einander von unseren jeweiligen Teamerfahrungen und versuchten zu verstehen, was da an der Oberfläche der jeweiligen Erzählung über die Voraussetzungen des „Funktionierens oder Nichtfunktionierens“ eines Arbeitsteams deutlich wird. Einstiegsaufgabe war: „Zwischen Himmel und Hölle – ich stelle Euch mich und mein Team vor!“

DAS GRUPPENARBEITSMODELL DER TZI

Für die folgende, stichwortartige Zusammenfassung beziehe ich mich auf das Strukturmodell der Themen **Z**entrierten Interaktion. Ausgangsüberlegung dabei ist, daß in jedem Gruppenprozeß mehrere relevante Faktoren zu beachten sind, die in einem dynamischen, sich wechselseitig beeinflussendem Verhältnis zueinander stehen, das idealer Weise ein ausbalanciertes ist.

- Da ist die jeweilige Person (ICH), mit ihrer Lebensgeschichte, ihrer momentanen sozialen Situation und Befindlichkeit, ihren Erwartungen an die Zukunft. Diese Person ist beeinflusst von Rollenerwartungen und Rollenzwängen, sei es sie kommen von innen (internalisierte Rollenbilder) oder von außen, aus der Vergangenheit, der momentanen Situation oder den Vorstellungen, was in der Zukunft sein wird / sein soll.
- Da ist das jeweilige Team (WIR), was mehr ist als die Summe der Ichs, in seiner spezifischen Art sich aufeinander zu beziehen, mit ein-

ander zu kooperieren oder zu konkurrieren. Diese Arbeitsteams haben auch eine Geschichte, in deren Verlauf sich Verhalten ausprägte, das je nach dem, ob als systemkonform oder systembedrohend bewertet, wertgeschätzt oder sanktioniert wird. Dieses Wir lebt von der internen und extern zugeschriebenen Rollendifferenzierung und dem Ausmaß der flexiblen Übernahme der damit verbundenen Aufgaben.

- Da ist die Aufgabe (Thema), der Anlaß, warum die Menschen zusammenkommen. In der Wahrnehmung dieser Aufgaben, kommen sie nun von innen oder werden sie von außen vorgeschrieben, organisiert sich das gesamte Miteinander. Dies ist der ursprüngliche Faktor, der die Aufnahme der Beziehungen untereinander veranlaßte und wegweisend sein sollte.
- Da ist das Umfeld (Globe), die konkrete soziale und politische Situation, in der das Geschehen stattfindet. Materielle Ressourcen, organisatorische Verflechtungen, ideologische Vorgaben, Zielentwürfe des jeweiligen Mikro- und Makrosystems finden hier ihren Ausdruck und beeinflussen das Geschehen.

Wenn es darum geht Geschehnissen nachzuspüren und Erklärungsansätze für erfolgreiche Arbeitsprozesse und gelungene Beziehungsgestaltung im Team und nach außen zu finden, auf der Folie, daß sich die einzelne Beraterin in diesem Setting wohl fühlt und ihren Aufgaben gerne nachkommt, kann die künstliche Trennung dieser vier Einflußfaktoren hilfreich sein. Ich werde dies im Folgenden tun und trage die verschiedenen Aspekte, wie sie in den Erzählungen der KollegInnen zu erkennen waren, zusammen, nicht ohne darauf hinzuweisen, daß diese Trennung eine künstliche ist, da die Faktoren im einen Bereich Ausdruck / Anlaß für Erscheinungen im anderen Bereich sein können oder sind. Ich werde einige Ergänzungen einbauen an Stellen, an denen mir dies notwendig zu sein scheint.

TORPEDOS UND ANDERE STÖRFAKTOREN,

die beim Einzelnen (**Ich**) anzusiedeln sind:

- hohe Wahrnehmungskompetenz, die die Eigenheiten der KollegInnen schnell aufspürt und darauf wertend reagiert
- Alte „68er“,
 - (ich lasse mir nichts sagen), - antiautoritäre Variante;
 - (ich bin mein eigener Mikrokosmos, die Welt dreht sich um mich), - narzißtische Variante;
 - Verbindlichkeit und Absprachen – scheinbar ein Korsett, um den Preis der Individualität und Einzigartigkeit des jeweiligen Bera-

tungsanlasses - Regeln? die Welt wir minütlich neu und kreativ erschaffen – auch von mir

- lange in der Arbeit, Ermüdung durch Wiederholung von scheinbar Bekanntem
- persönliche Weiterentwicklung stagniert
- ZSB-Arbeit als dead-end-street – wofür qualifiziert sie mich, wenn ich weiterkommen will?
- was wir in der Berufsrolle gegenüber Ratsuchenden / Klienten schaffen (wertschätzend, emphatisch zu sein) gelingt als Kollege nicht

die auf der Gruppenbeziehungsebene (**Wir**) anzusiedeln sind:

- Alte KollegInnen – junge KollegInnen (mit 16 Jahren Dienstzeit an der Stelle, ist frau noch eine Neue!)
- wenig interne Leitung (wertschätzend und fürsorglich)
- keine klare Rollendifferenzierung (jede tut fast alles / jede das Gleiche und nicht das Ihre)
- frau nimmt sich zu wenig Zeit für die Pflege der Gruppenbeziehungen (zuviel Außendruck durch Arbeit?)
- lange Arbeitsbeziehungen mit gut gefülltem „Kränkungskonto“, das schnell zur Auszahlung bereit gelegt wird (man / frau mißtraut einander)
- wer bleibt denn in der ZSB / PBS? Die „Guten“ gehen in die Therapie, arbeiten in Projekten, machen Verwaltungskarriere, oder sich selbstständig
- ein klarer Außenfeind schafft eine meist brüchige Binnenkoalition, was oft von kürzerer Dauer ist

die in der Aufgabenbeschreibung (**Thema**) liegen:

- inhaltlich unklare Aufgabenbeschreibung (intern und extern/ machen wir Information – Beratung – Therapie??)
- quantitativ unklare Aufgabenbeschreibung (wieviel Beratungskontakte pro Tag sind Pflicht? und was ist sonst noch zu tun?)
- Erfolgsmessung der Arbeit für uns schwierig
- Erfolg der Dienstleitung für das System schwer meßbar
- Aufforderungscharakter der Arbeit läßt nach (Routine)
- widersprüchliche Ansprüche an unsere Arbeit von außen
- Teamkonflikte bei „Beziehungsprofis“ dürfen nicht sein (das Tabu lebt)

- saisonale Schwankungen im Arbeitsanfall (Druckzeiten mit „zuviel Arbeit“ und Zeiten, in denen die Arbeit ausgeht)
- Komm-Struktur der Arbeit – wir sind reaktiv, selten aktiv, oder aufsuchend

die aus dem Umfeld (**Globe**) kommen:

- wie wertet das System Krise / Scheitern?
- wie wertet das System diejenigen, die mit Krise und Scheitern zu tun haben? (Werden wir zu „Loosern“, weil wir mit „Loosern“ Umgang pflegen?)
- welchen Gewinn bringen wir dem System Hochschule?
- „Freiheit von Forschung und Lehre“ wird zur Unverbindlichkeit in den Arbeitsbeziehungen
- Hochschule hat ein unklares Selbstverständnis / kein Leitbild, somit unklare Zielvorgaben
- Kränkung durch Stellenabbau (den es überall gibt)
- Zunahme der Aufgaben (selbstgewählt oder zugeschrieben)
- wo unklar ist, wohin Aufgaben gehören – wird schnell an die ZSB delegiert (Aufgabensammelbecken)

Die beabsichtigte exemplarische Bearbeitung einzelner Situationen mit einem Modell der kollegialen Supervision nach H. Raguse fand aus Zeitgründen leider nicht statt. Schön war, daß KollegInnen aus gelingenderen Teambeziehungen da waren, so daß manches, das vorne in der Negation aufgeführt ist, auch in seinem positiven Gewand daher kam. Und es war anregend mit KollegInnen gemeinsam den Tabubruch zu begehen, über unser „Scheitern“ im Team zu sprechen.

AG 6: „Die Doktorarbeit schaffen“ - Erfahrungen mit Workshops für DoktorandInnen

Dr. Helga Knigge-Illner, ZE Studienberatung und psychologische Beratung, Freie Universität Berlin

Vorgestellt wurde das Konzept eines Workshops für Doktorandinnen und Doktoranden mit dem Titel „Die Doktorarbeit schaffen“, den ich seit einigen Jahren in der Psychologischen Beratung der Freien Universität Berlin durchführe. Der Workshop geht auf konkrete Probleme von Doktoranden ein und bietet hierzu Strategien und Übungen an, die ihre Arbeitsmotivation fördern und ihre Einstellung gegenüber der eigenen Leistung positiv beeinflussen sollen. Der Workshop umfaßt sechs dreistündige Sitzungen, die im wöchentlichen Abstand durchgeführt werden. Auf Wunsch der Teilnehmer findet darüber hinaus meist noch eine Fortsetzung nach Vereinbarung statt.

Doktoranden, in der Mehrzahl sind es Doktorandinnen, suchen die Psychologische Beratung auf,

- wenn sie Arbeitsstörungen - wie z. B. Nicht-Vorankommen, Motivationsverlust, Aufschieben von Arbeiten, Schreibprobleme und Blockaden – haben,
- wenn es ihnen an sozialem Kontakt und Feedback bei ihrer Arbeit mangelt und sie unter ihrer Isoliertheit leiden
- und wenn sie von Selbstzweifeln geplagt werden und den Sinn ihrer Arbeit in Frage stellen.

Ihr Bedürfnis nach einem persönlichen Austausch mit anderen Leidensgenossen ist sehr groß. Auch wenn die meisten von ihnen an Kolloquien ihres Fachgebiets teilnehmen, finden sie darin nicht die Möglichkeit, ihre persönlichen Probleme anzusprechen.

Um die auftretenden Schwierigkeiten und den Beratungsbedarf von Doktoranden genauer zu erfassen, erscheint mir zunächst ein Blick auf ihre psychosoziale Situation und die Aspekte psychischer Belastung notwendig.

DER PSYCHOSOZIALE PROBLEMHINTERGRUND – IDENTITÄT UND SELBSTWERTGEFÜHL VON DOKTORANDINNEN

Die folgende Aufstellung gibt einen Überblick über die wesentlichen Aspekte der psychosozialen Situation von Doktoranden, aus denen Belastungen für ihre Identität und ihr Selbstwertgefühl resultieren können.

Soziale Belastungsfaktoren

- Ungesicherte berufliche Perspektive
- Job, Bemühen um Existenzsicherung
- Finanzielle Abhängigkeit von den Eltern
- Geringer Grad des institutionellen Eingebundenseins
- Fehlende kollegiale Kontakte
- Geringe Betreuung durch Doktorvater bzw. –mutter
- Situation des Einzelarbeiters, Heimarbeit
- Rollenambiguität: Widerspruch zwischen lernendem Aspiranten und selbständigem Forscher
- Widersprüchlichkeit zwischen anerkanntem Status und sozialer Geringschätzung

Psychische Belastungsfaktoren

- Widerspruch zwischen Autonomie und Abhängigkeit
- offene bzw. aufgeschobene Lebensplanung (Promovieren als Verlängerung der Postadoleszenz)
- überhöhter Stellenwert der Dissertation: Dominanz des Leistungsziels
- fehlende Selbstbestätigung durch mangelndes Feedback für die Arbeit
- Freiheit und Dispositionsspielraum und Ansprüche an Selbstverantwortlichkeit
- unklare Ansprüche und Maßstäbe bzgl. Qualität der Dissertation
- Diskrepanz zwischen ideellen Selbstansprüchen und realistischer Selbsteinschätzung
- Konflikt zwischen narzistischen Größengefühlen vs. Unzulänglichkeitsgefühlen

DoktorandInnen befinden sich in einer sozialen Situation, die viele Belastungsfaktoren mit sich bringt. In einer Phase, in der ihre Altersgenossen beginnen, sich in ihrer beruflichen Position zu etablieren und sich den Aufgaben des Erwachsenenlebens – wie Familiengründung, Absicherung des sozio-ökonomischen Status etc. – widmen, ist ihre berufliche Perspektive noch offen und ihre wirtschaftliche Existenz ungesichert. Sie sind weiterhin finanziell von ihren Eltern abhängig, verdienen ihr Geld mit wenig anspruchsvollen Jobs oder sind darum bemüht, ihre Existenz durch Stipendien zu finanzieren. Sie befinden sich in einem merkwürdigen Zwischenstatus: Sie sind keine Studenten mehr, obwohl

sie nach wie vor unter ähnlichen Bedingungen leben. Aber sie sind auch noch keine fertigen Wissenschaftler mit verantwortlicher Position und entsprechender sozialer Rolle. Die nicht beruflichen anderen Lebensziele, wie Familiengründung und Integration in die Gesellschaft, sind auf die Zukunft vertagt oder werden von dem Erfolg bei der Dissertation abhängig gemacht. Die Phase des Promovierens erscheint somit nach den Studentenjahren als weitere Verlängerung der Postadoleszenz; die anstehenden regulären Aufgaben der Entwicklung zum erwachsenen Mitglied der Gesellschaft sind wiederum aufgeschoben.

Ihre soziale Rolle gestaltet sich sehr widersprüchlich: Als Doktoranden genießen sie in der akademischen Welt aufgrund ihrer selbständigen wissenschaftlichen Arbeit ein gewisses Ansehen und realisieren ihre Aufgaben mit einem hohen Maß an Autonomie und Eigenverantwortlichkeit. Man traut ihnen z. B. die Kompetenz zu, ähnlich selbständig wie Professoren Lehrveranstaltungen durchzuführen. Dafür werden sie allerdings äußerst schlecht entlohnt und entbehren den sozialen Status des Hochschullehrers. Bei der Arbeit an ihrer Dissertation erfahren sie den Widerspruch zwischen Autonomie und Abhängigkeit sehr hautnah; einerseits verfügen sie über die Freiheit, den Gegenstand ihrer Forschungsarbeit selbst zu bestimmen, andererseits sind sie aber auch von der Zustimmung ihres zukünftigen Gutachters, des Doktorvater bzw. der Dokormutter abhängig und müssen manche Erwartungen und Auflagen entgegen den eigenen Ansichten brav erfüllen. In der übrigen Gesellschaft erfahren Doktoranden relativ wenig soziale Anerkennung, wenn nicht gar Geringschätzung. Bestenfalls schreibt man ihnen die Rolle des nicht ganz ernst zu nehmenden „Privatgelehrten“ oder freischaffenden Forschers zu. Ein solch offenes und schillerndes Rollenkonzept, mit dem auch der Aspekt von gesellschaftlicher Unangepaßtheit assoziiert wird, scheint manchen DoktorandInnen ganz gut zu gefallen.

Da die wenigsten von ihnen mit ihrer Doktorarbeit in einen Projektzusammenhang oder in eine Institution integriert sind, fehlt es ihnen an kollegialen Kontakten und bestätigendem Feedback für den Wert ihrer Arbeit. Damit entfallen wichtige Quellen für die Sicherung ihres Selbstwertgefühls. Viele Doktoranden müssen sich mit der Situation des Einzelarbeiters allein zu Hause abfinden und leiden häufig unter ihrer Isoliertheit. Erschwerend kommt hinzu, daß ihre Kontakte mit dem Betreuer ihrer Arbeit, dem Doktorvater, meist auch nur spärlich sind und viel weniger Feedback vermitteln, als es ihren Bedürfnissen entspricht. Die Teilnahme an Doktoranden-Kolloquien und Arbeitsgruppen können dieses Defizit auch nur unwesentlich kompensieren.

DoktorandInnen verfügen bezüglich der Gestaltung ihres Arbeitsalltags über einen großen Dispositionsspielraum, um den sie von vielen Berufstätigen beneidet werden. Diese Freiheit erfordert jedoch auch ein

großes Maß an Selbstorganisation und Selbstverantwortlichkeit. Die Autonomie wird von vielen Doktoranden besonders zu Beginn ihrer Promotionsphase als attraktives Privileg geschätzt. Manche betrachten ihre Freistellung von der gesellschaftlichen Arbeit auch als besonderen Luxus. Späterhin erleben jedoch viele von ihnen die Kehrseite der Freiheit, die große Anforderungen an ihre Selbstdisziplin stellt, vorwiegend als Belastung. Bei den meisten findet die Freiheit jedoch abrupt ihre Grenzen, da sie meist nur auf Zeit besteht d.h. bis zum Ende des Stipendiums oder bis zum Auslaufen einer Stelle auf Zeit.

Die festgestellten Widersprüche der sozialen Rolle und der ungesicherte Status von Doktoranden wirken sich ungünstig auf die Herausbildung von Identität und Selbstwertgefühl aus. Erschwerend kommt hinzu, daß die Arbeit an der Dissertation einen starken Ich-Bezug erhält. Da andere wesentliche Ziele der Lebensplanung vertagt sind, rückt die Doktorarbeit und damit das Leistungsziel ins Zentrum und erhält meist auch einen überhöhten Stellenwert. In der Doktorarbeit soll sich das intellektuelle Ich beweisen. Das Selbstkonzept wird in der Phase des Promovierens vorzugsweise von den Erfahrungen mit der Arbeit an der Dissertation und deren Gelingen geprägt. Mißerfolge und Arbeitsstörungen können das Selbstwertgefühl sehr schnell und sehr stark beeinträchtigen. Die ständige Herausforderung zur intellektuellen Leistung bringt auch die Bedrohung mit sich, den gesetzten Maßstäben nicht genügen zu können. Obendrein haben die Situation der Vereinzelung und des fehlenden Feedbacks zum Verlust von objektiver Distanz und realistischen Beurteilungsmaßstäben beigetragen. Auf die Doktorarbeit werden Ansprüche des idealen Selbst projiziert, die Konflikte zwischen narzisstischen Größengefühlen auf der einen Seite und kränkenden Gefühlen von Unzulänglichkeit auf der anderen Seite nach sich ziehen. Daraus resultierende Ängste und Stimmungsschwankungen motivieren zu Flucht- und Vermeidungsverhalten: Arbeiten werden aufgeschoben, Festlegungen und Stellungnahmen umgangen, Arbeitsergebnisse werden einbehalten, Überlegungen im Stadium des Abstrakten, Unklaren und Offenen belassen. Beurteilungen durch andere, insbesondere durch den bedeutendsten Experten, den Doktorvater, werden vermieden. Das zu schaffende Werk scheint sich dem nüchternen und rationalen Zugriff mehr und mehr zu entziehen und nimmt infolgedessen nahezu monströse Züge an.

In Anbetracht der charakterisierten psychosozialen Situation von Doktoranden verwundert es nicht, daß ihr Gefühl von Identität und Selbstwert wenig stabil und leicht zu irritieren ist. Dies zeigt sich z. B. auch an ihrer Empfindlichkeit und Verletzlichkeit gegenüber dem Verhalten des Doktorvaters. Unbedeutende Reaktionen von seiner Seite werden argwöhnisch aufgenommen, überinterpretiert und mit heftigen Gefühlen beantwortet. Die Beziehung zu ihm ist von Ambivalenz geprägt. Konflikte

zwischen Autonomiebestrebungen einerseits und Bedürfnissen nach Anlehnung andererseits lassen die Kommunikation und Kooperation zwischen ihnen problematisch werden und resultieren in Beziehungsstörungen. Umso wichtiger werden für sie dann andere Beziehungen, die ihnen Entlastung und neue Entwicklungsmöglichkeiten versprechen. Es erstaunt deshalb nicht, daß Doktoranden sich in dieser Situation häufig therapeutische Hilfe suchen. Das Angebot von psychologisch orientierten Gruppen für DoktorandInnen stößt bei ihnen auf freudiges und dankbares Interesse.

DIE POSITIVE SEITE DES PROMOVIERENS

DoktorandInnen haben aber nicht nur Konflikte zu ertragen und Bedrohungen ihres Selbstwertgefühls zu ertragen; es gibt anscheinend auch genügend positive Aspekte der Beschäftigung mit der Dissertation, die sie genießen können. Sie schätzen die Freiheit und Autonomie, die sie in eine Arbeit investieren, die sie herausfordert und ihnen sehr viel Spaß macht. Die meisten von ihnen haben eine hohe intrinsische Motivation und betreiben das wissenschaftliche Arbeiten – den Umgang mit Quellen und Material, die formalisierte Arbeitsweise – durchaus mit Lust. Mit einem kleinen Test konnte ich bei den Teilnehmern meines Workshops Folgendes feststellen: Sie sollten sich ihr Leben ohne Dissertation vorstellen (nach dem vorgegebenen Motto, „Wenn ich keine Dissertation angefangen hätte, dann sähe mein Leben heute folgendermaßen aus:....“)

Trotz der Nachteile, die das Promovieren ihnen eingebracht hat, - genannt werden die ungesicherte berufliche Position, das geringe Einkommen, der Verzicht auf Mann und Kinder und sogar die viel zu knappe Zeit, die für Beziehungen übrig bleibt, - werden die Vorteile als überwiegend herausgestellt:

Eine Doktorandin drückt dies sehr drastisch und eindrucksvoll aus: „Mein Körper wäre vielleicht mehr gesund, ich hätte weniger Kopfschmerzen, aber meine Seele wäre tot. Und mein Leben wäre langweilig und ohne Ziel.“

Eine andere Doktorandin führt an: „Ich selbst wäre stabiler, wenn ich denn beruflich erfolgreich wäre, hätte aber verloren, was ich am meisten an der Diss schätze, die Freude an harten denkerischen Auseinandersetzungen.“

Sie deutet auch einen anderen Aspekt an, aus dem sich Statusgewinn beziehen läßt: Als Doktorand befindet man sich in einer „viel weniger normal-angepassten Rolle“ als die Altersgenossen, die bereits in Amt und Würden sind. Der Phase der weiteren prolongierten Adoleszenz läßt sich also durchaus etwas Positives abgewinnen.

KONKRETE PROBLEME VON DOKTORANDINNEN

Im Folgenden werden die konkreten Probleme erörtert, mit denen die DoktorandInnen unmittelbar bei der Arbeit an ihrer Dissertation konfrontiert sind. Sie stellen die Ausgangspunkte für die Konzipierung des Workshops dar.

Probleme mit der Zeitplanung

Eine Doktorarbeit zu schreiben, ist ein sehr zeitaufwendiges Unternehmen, was vielfach unterschätzt wird. Viele DoktorandInnen haben Zeitprobleme, weil sie neben ihrer Doktorarbeit andere wichtige Aufgaben wahrnehmen müssen, wie z. B. als wissenschaftlicher Assistent in der Lehre zu arbeiten oder einem Job zum Broterwerb nachzugehen. Ihr Zeitproblem liegt jedoch im wesentlichen in der zentralen Bedeutung begründet, die ihre Dissertation in ihrem Leben einnimmt.

Doktoranden verhalten sich mit ihrer Dissertation so, als ob sie unbegrenzt Zeit für sie hätten oder in einem zeitlosen Raum mit ihr leben würden. Anders ausgedrückt, sie betrachten sie so, als ob Zeit dabei keine Rolle spielt. Ihre Zeitangaben für die Fertigstellung sind vage und werden laufend in die Zukunft verschoben: Sie sind vielleicht gegen Ende des Jahres fertig oder auch erst in 1 ½ Jahren. Diese Einstellung zeugt jedoch davon, daß sie ihre Doktorarbeit nicht im Griff haben, d.h. sie sind sich nicht klar darüber, worin die Arbeit bestehen soll. Ansprüche und Erwartungen, die auf sie projiziert werden, werden selten hinreichend kritisch überprüft. Das Gesamtprojekt bleibt im Arbeitsprozeß bezüglich Anforderungen und Umfang sehr lange unklar und wird nicht auf von vornherein auf Realisierbarkeit angelegt. Es gewinnt deshalb leicht monströse Züge und „beherrscht“ den Doktoranden, statt von ihm oder ihr beherrscht zu werden.

Damit ihr Projekt sich nicht endlos ausdehnt und sie daran nicht scheitern, ist es ratsam, daß sie sich die Prinzipien des realistischen Zeitmanagements zu eigen machen und die Lebensphase des Promovierens mit kritischer Vernunft planen. Dazu gehört es,

- daß sie ihre gesamten Ziele – ihre Leistungs- und Lebensziele - klären und bestimmen,
- daß sie ihre Aufgabenstellungen konkret machen,
- einen Zeitrahmen festlegen mit bestimmten Terminen, Fristen und Deadlines.

Weiterhin gehört ein fortlaufendes Controlling dazu, mit dem sie den Stand des Projekts und die Erreichung der Ziele zu festen Terminen überprüfen.

Im Workshop erhalten sie die Gelegenheit, sich mit der Planungsmethode des Zeitmanagements auseinanderzusetzen und zu befreunden. Außerdem bietet ihnen die Gruppe die Chance einer Außenkontrolle und hilft ihnen dabei, ihre Planung verbindlicher zu machen. Eine Checkliste zum Promotions-Controlling fordert sie dazu auf, die Erreichung ihrer Ziele regelmäßig zu überprüfen.

Probleme mit dem Schreiben

DoktorandInnen haben häufig Probleme mit dem Schreiben.

- Sie haben viel Material gesammelt, aber es gelingt ihnen nicht, mit dem Schreiben anzufangen.
- Sie haben Schreibhemmungen, erleben Schreibblockaden, wo sie gar nichts mehr auf das Papier bringen können.
- Oder sie verlieren sich beim Schreiben in die Breite, können Ausführungen nicht auf den Punkt bringen und das Wesentliche nicht zusammenfassen.
- Schließlich schieben sie das Schreiben immer wieder vor sich her, weil sie davor zurückschrecken.

Infolge solcher Schwierigkeiten kommt es dazu, daß - insgesamt gesehen - zu selten geschrieben wird und wenn, dann meist nur unter hohem Druck, nämlich dann, wenn es nicht mehr zu umgehen ist. Dadurch verbinden sich mit dem Schreiben vorzugsweise unangenehme Emotionen.

Die Probleme liegen zum einen darin begründet, daß das Schreiben häufig mit inadäquaten Ansprüchen belastet und überfrachtet ist: Es gehen in den Prozeß des Produzierens zu frühzeitig Qualitätsansprüche und Selbstbewertungen mit ein, die sich hemmend auswirken. Zum anderen wird nicht genügend differenziert zwischen verschiedenen Formen des Schreibens, die für die unterschiedlichen Phasen des Schreibprojekts in Frage kommen. Beziehungsweise wird häufig auch nicht adäquat eingeschätzt, daß sich der endgültige Text erst in mehreren, aufeinander folgenden Arbeitsgängen erarbeiten läßt, wobei recht unterschiedliche Kriterien anzulegen sind. Für das Stadium des Entwerfens und des Verfassens von Rohtexten kommen andere Schreibmethoden und Techniken in Frage als für die abschließenden Arbeit des revidierenden Schreibens.

Techniken des kreativen und wissenschaftlichen Schreibens haben sich bei Schreibproblemen als sehr hilfreich und anregend erwiesen. Sie nehmen deshalb im Workshop einen wichtigen Stellenwert ein.

Eine Differenzierung zwischen Formen und Schritten des Schreibens erleichtert nicht nur den Prozeß des Schreibens, sondern führt gleichzeitig auch zu einer heilsamen Relativierung der Selbstansprüche. Im

Workshop haben die Schreibübungen häufig den Effekt, daß die Doktoranden sich über ihre Produktivität freuen und an Selbstvertrauen gewinnen. Außerdem werden sie dazu angeregt, möglichst häufig zu schreiben und auch dann, wenn Gedanken noch unfertig und diffus sind, damit sie lernen, das Schreiben als ständige Arbeitsmethode und sozusagen als Mittel zur Verfertigung von Gedanken zu nutzen.

DIE ANGST DAVOR, POSITION ZU BEZIEHEN

DoktorandInnen haben an vielen Punkten ihres Arbeitsprozesses Schwierigkeiten, sich zu entscheiden und festzulegen. Das zeigt sich z. B. in der Phase der Literatursuche darin, daß sie sehr viel sammeln und lesen und ihre zentralen Fragen dazu sehr lange offen lassen. Ebenso wird die Eingrenzung der Fragestellung und die Bestimmung der wesentlichen Untersuchungsaspekte lange aufgeschoben. Statt dessen gewinnt die Neigung überhand, sich an Details fest zu haken und mit Nebenschauplätzen zu befassen. Sie schrecken davor zurück, selbst zu bestimmen, was wichtig oder ausreichend oder gründlich genug ist. Auch diese Angst wirkt sich als Hemmnis beim Schreiben aus.

Im Workshop äußert sich diese Furcht auch darin, daß das Thema der eigenen Doktorarbeit nur sehr allgemein und abstrakt beschrieben wird, sodaß konkrete Ansätze oder gar Ergebnisse wenig greifbar werden. Das zentrale Problem beruht auf der Angst davor, die eigene Position zu beziehen und damit das Risiko einzugehen, dem wissenschaftlichen Standard nicht zu genügen und Fehler zu machen. Die Kriterien dafür, was als wissenschaftlich fundiert und qualifiziert gilt, sind nicht immer eindeutig. Sie müssen jeweils neu ausgelegt und interpretiert werden, und das kann durchaus zu fehlerhaften Entscheidungen führen. Außerdem verlangen manche Entscheidungen den Mut, Dinge in einen neuen Zusammenhang zu rücken, konventionelle Sichtweisen in Frage zu stellen, gültige Argumente zu hinterfragen. Da von der Doktorarbeit auch immer eine – zumindest – eigene originäre, wenn nicht auch originelle Leistung erwartet wird, stellt sich hiermit ein relativ hoher Leistungsanspruch. Gleichzeitig ist mit Dissertation und Promotion die Qualifizierung für die weitere - meist wissenschaftliche - berufliche Karriere verbunden. Die daraus resultierenden Anforderungen und Ansprüche haben somit einen starken Bezug zum Selbst des Doktoranden, sie berühren zentrale Werte seines Selbstkonzepts. Verlangt wird ein Entwicklungsschritt hin zum „fertigen Wissenschaftler“ und damit zu größerer Eigenverantwortlichkeit und Reife. Es ist deshalb nicht verwunderlich, daß er zunächst zögerndes Zurückweichen und das Bedürfnis nach Rückendeckung auslöst. Sich an den Doktorvater um Rat und Hilfe zu wenden, ist nicht nur durch fachliche Unsicherheit, sondern auch durch Statusunsicher-

heit, Unzulänglichkeitsgefühle und das Bedürfnis nach – kindlicher - Anlehnung motiviert.

Deshalb wird im Workshop ein Schwerpunkt auf Präsentations-Übungen gelegt. Die vielfältigen Übungen fordern gerade dazu heraus, eigene Beurteilungen abzugeben, unfertige Entwürfe und halbfertige Produkte vorzustellen, eigene Positionen zu vertreten und sich z. B. in Rollenspielen damit zu behaupten. Viele der Schreibübungen werden ebenfalls mit dieser Intention durchgeführt. Durch das spielerische Moment der Übungen – wie z. B. bei einem Rollenspiel, in dem „die Vorzüge der eigenen Arbeit in ein besonders positives Licht gerückt werden sollen“, und bei den kreativen Schreibübungen, wo z. B. die Ergebnisse der fertigen Arbeit vorweggenommen werden, gelingt es, Ernsthaftigkeit und Bedrohlichkeit der anstehenden Beurteilung abzumildern. Dieser Effekt wirkt sich auch auf die Arbeits- und Experimentierfreude der Doktoranden am häuslichen Schreibtisch positiv aus.

Für die Teilnehmer, die sich auf ihre Disputation vorbereiten, besteht die Gelegenheit, ihren vorbereiteten Vortrag vor der Gruppe zu halten und sich in Präsentation und Diskussion zu üben. Zur Intensivierung der Übung wird dabei mit Videoaufzeichnung gearbeitet.

ÜBERBLICK ÜBER DIE ELEMENTE DES WORKSHOP-KONZEPTS

Im Folgenden wird ein Überblick über die wesentlichen inhaltlichen Elemente und Ziele des Workshops gegeben.

Kreatives wissenschaftliches Schreiben

Ziel: flüssiges und häufiges Schreiben; mehr Schreiben wagen; Schreiben als Momentaufnahme der Einfälle und Gedanken; verschiedene Arten des Schreibens unterscheiden und nutzen;

Übergreifendes Ziel des Workshops: Schreiben als begleitendes Arbeitsinstrument nutzen.

Zeitmanagement – realistische Arbeitsplanung

Ziel: Nicht nur Arbeitsziele, sondern auch übrige Lebensziele bestimmen; Arbeitsziele und Aufgaben klar umreißen; zeitlichen Umfang bestimmen; Arbeit in einen konkreten und realistischen Bezugsrahmen stellen; Zeitbegrenzung setzen; Zeit ökonomisch nutzen.

Selbstansprüche und wissenschaftliche Anforderungen

Ziel: Anforderungen an „Wissenschaftlichkeit“ kritisch prüfen; Kriterien von wissenschaftlichen Texten; realistische Ansprüche setzen.

Ideelle Selbstansprüche bewußt machen und reflektieren, Realisierbarkeit überprüfen.

Arbeit präsentieren und Position beziehen

Ziel: Hemmungen überwinden, Präsentieren üben; Stand der Arbeit offenlegen; Noch unfertige Entwürfe vorstellen, vorläufige Position vertreten.

Sich möglicher Kritik stellen, argumentative Selbstbehauptung lernen.

Eigene Position beziehen: Wie sehe ich die Sache? Welches sind meine wichtigsten Aussagen? Worauf will ich aufmerksam machen? Welche Sichtweisen und Argumente sind nach meiner Meinung am überzeugendsten? Wie kann ich sie am besten vertreten?

Adäquate Sprache finden

Ziel: unterscheiden können zwischen angemessener Wissenschaftssprache und aufgeblähter Ziersprache. Die eigene Sprache finden: eine Sprache, die eigene Bewertungen und Positionen ausdrückt.

Zum Akteur der Scientific Community werden.

Die Teilnehmer lernen außerdem das Autogene Training kennen, mit dem sie aktiv für Entspannung in Stress-Situationen sorgen und ihre Konzentrationsfähigkeit verbessern können.

Für die Gestaltung des Workshops gibt es ein festes Programm; es ist jedoch gleichzeitig auch genügend Raum dafür vorgesehen, auf persönliche Probleme und Bedürfnisse einzugehen. So beginnt jede Sitzung mit dem Punkt „persönliche Berichte“. Wenn aktuelle Probleme angesprochen werden, so haben diese den Vorrang. Die Teilnehmerinnen sind sehr stark an einem Erfahrungsaustausch in der Gruppe interessiert. Fast immer stellt sich sehr schnell ein vertrauensvolles und kooperatives Gruppenklima her.

Die Arbeit mit den DoktorandInnen bereitet mir als Gruppenleiterin immer sehr viel Spaß, da sie in der Regel hochmotiviert und sehr aufgeschlossen sind. Das Vorstellen ihrer Themen, die aus den unterschiedlichsten Fachdisziplinen stammen, entwickelt sich häufig zu einer interessanten und spannenden Beschäftigung, was wiederum sehr positiv auf die Arbeitsmotivation der Vortragenden zurückwirkt.

Nach dem sechswöchigen Kursprogramm wird fast immer das Interesse an einer Fortsetzung des Workshops laut. Ich vereinbare dann mit den TeilnehmerInnen weitere Treffen nach Vereinbarung in einem drei- bis vierwöchigen Abstand.

DISKUSSION IN DER ARGE-AG

In der ARGE-Arbeitsgruppe wurde das ausführliche Programm des Workshops vorgestellt und erläutert. Zur Veranschaulichung wurden ei-

nige der Schreibübungen durchgeführt, die bei den Teilnehmern auf freudige Resonanz stießen und viel kreative Ideen hervorbrachten.

Anschließend fand eine sehr intensive Diskussion statt, und es wurde das eigene Interesse bekundet, selbst ähnliche Gruppen für DoktorandInnen anzubieten. Einige der im Programm vorgestellten Übungen regten zu Vorschlägen für weitere Gestaltungsmöglichkeiten an.

Diskutiert wurde die Frage, ob das Workshop-Konzept in der gleichen Form auch für andere Zielgruppen, wie z. B. Examenskandidaten, die ihre Studienabschlußarbeit schreiben, oder auch für Studierende zu Beginn ihres Studiums in Frage komme oder ob es spezifisch auf das Niveau der DoktorandInnen zugeschnitten sei.

Nach meinen Erfahrungen ist es bei den verschiedensten Gruppen anwendbar. Es kommt nur darauf an, daß die Übungen an den Stand der Probleme und das jeweilige Reflexionsniveau der Teilnehmer angepaßt werden.

AG 7: UniVision – Filmreihe zur Studienberatung

Dr. Ralf Rockenbauch, Zentrale Studienberatung an der Universität Mainz

ZUSAMMENFASSUNG

Die Filmreihe der ZSB der Universität Mainz dient zur Intensivierung der Studienberatung. In der AG **”UniVision – Filmreihe zur Studienberatung”** wurde über Ziele, Inhalte und Einsatzgebiete der Filme sowie den Projektverlauf insgesamt informiert. Hauptziele sind die Verbesserung der klientenorientierten Information und der Zusammenarbeit mit Schulen. Die Beratungszeiten in der ZSB können dadurch effizienter genutzt werden.

Die Informationsfilme “Englische Philologie”, “Studieren ist...” der Filmreihe “UniVision” der Universität Mainz wurden mit dem Werbefilm “Rostock – die Uni am Meer” verglichen. Kritische Bemerkungen bezüglich der Entwicklung “Werbung/Marketing der Hochschulen” wurden anschließend diskutiert. Es hat sich gezeigt, dass die Filme der “UniVision” keine Werbefilme sind und sogar von anderen Studienberatungsstellen eingesetzt werden könnten, da eher eine fachspezifische Darstellung erfolgt als eine universitätsspezifische Werbung. Insofern wurde ange-regt die Filme (oder einzelne Ausschnitte) für einen Verband der StudienberaterInnen (bspw. die ARGE) zur Verfügung zu stellen.

Insgesamt wurde klar, dass nur eine sinnvolle Einbindung der Filmreihe in ein Medienverbundsystem zur Verbesserung der Studienberatung führen kann, wie dies die Ansätze in Mainz zeigen.

Weitere Informationen zum Medienverbundsystem sind daher den www-Seiten der ZSB Mainz zu entnehmen:

www.uni-mainz.de/zsb

Für Fragen stehen die Ansprechpartner in der ZSB Mainz jederzeit gerne zur Verfügung.

**PROJEKTBERICHT: „INTENSIVIERUNG DER STUDIENBERATUNG IN DEN GYMNASIEN DURCH EINFÜHRUNG EINES MEDIENVERBUNDSYSTEMS“
PROJEKT DER ZENTRALEN STUDIENBERATUNG (ZSB)**

Filmreihe ”UniVision” - Aktueller Stand 4/2000

Wesentliches Element des Projektes sind kurze Videofilme, die im Zusammenhang mit schriftlichen Begleitmaterialien den Studieninteressierten Einblicke in das Studium geben, Hemmschwellen abbauen und dazu ermutigen sollen, weitere Auskünfte vor Ort - also an der Universität - einzuholen. Die Filmreihe besteht bisher aus folgenden Videos:

1. "Studieren ist..."
2. "Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftspädagogik"
3. "Chemie"
4. "Englische Philologie"
5. "Politikwissenschaft"

Die Filme werden bereits erfolgreich in Schulen, am Tag der offenen Tür und bei betreuten Universitätsbesuchen von Studieninteressierten eingesetzt. Der Einsatz zeigt, dass die Ziele der UniVision grundsätzlich erreicht werden, so dass die Erweiterung der Filmreihe geplant ist.

DAS PROJEKT ZUR INTENSIVIERUNG DER STUDIENBERATUNG IN DEN GYMNASIEN DURCH EINFÜHRUNG EINES MEDIENVERBUNDSYSTEMS („UNIVISION“ UND INTERNET)

- Ziel:** Zur Intensivierung der Studienberatung in den Gymnasien sollen den Schülerinnen und Schülern mittels unterschiedlicher Medien zielgerichtet Grundinformationen angeboten werden über:
- Studiengänge (Inhalt, Grundstruktur, Anforderungen, allgemeine und spezielle Voraussetzungen),
 - berufliche Perspektiven (mögliche Berufsfelder),
 - das Studium an der Uni Mainz (Rahmenbedingungen, Atmosphäre).
- Die Studieninformationen dienen der sachorientierten Vorbereitung einer nachfolgenden individuellen Beratung.
- Zielgruppe:** Schülerinnen und Schüler der Oberstufe und Studieninteressierte
- Durchführung:** Erstellen der Filmreihe **"UniVision"**:
- 5 Videofilme (ca. 20 min.)
 - zu exemplarisch ausgewählten Studiengängen der Universität Mainz mit:
 - typischen Szenen universitären studentischen Alltags,
 - Interviews mit wissenschaftlichem Personal, Studierenden und Absolventen,

- Übersichten und Graphiken, sowie
- darauf abgestimmten Begleitbroschüren mit weiterführenden Angaben (incl. Multiplikatorpaket).

Ergänzung und Vertiefung durch abgestimmte aktuelle Informationstools:

- unter der Homepage der Universität Mainz (www.uni-mainz.de/zsb)
- Point of Information (Touchscreen im Eingangsbereich der ZSB).

Kontext: Informationsmedien müssen eingebunden sein in das Gesamt-Beratungskonzept der Studienberatung an der Universität Mainz und daher inhaltlich und strukturell miteinander vernetzt sein (**Medienverbund**).

Anforderungen:

- informativ und aktuell;
- »seriös«, d. h. das Positive wie das Negative des Fachstudiums darstellend, nicht vordergründig werbend, dennoch
- ansprechend und interesseweckend.

Umfang: 1 Film: **”Studieren ist ...”**
zur allgemeinen Information über »Studieren an der Universität Mainz«; sowie
4 Filme:
Informationen zu 4 exemplarisch ausgewählten Fächern (Chemie, Englische Philologie, Politikwissenschaft, Wirtschaftswissenschaften).

Projektverlauf:

01/97	Internetseiten der ZSB
05/97 – 11/97	Arbeiten am allgemeinen Informationsfilm sowie Video zur Politikwissenschaft.
02/98	1. Präsentation der Filmreihe ”UniVision” im Rahmen des Tags der offenen Tür (”Studieren ist...”, ”Politikwissenschaft”)
12/97 – 11/98	Arbeit an den Filmen zu Chemie und Wirtschaftswissenschaften

	02/99	2. Präsentation der Filmreihe "UniVision" im Rahmen des Tags der offenen Tür ("Studieren ist..." , "Politikwissenschaft" , "Chemie" , "Bwl, Vwl, Wirtschaftspädagogik")
	09/98 – 05/99	Arbeit an dem Film "Englische Philologie"
	04/99 – 05/99	Überarbeitung des Internetauftrittes
	02/2000	3. Präsentation der (gesamten) Filmreihe "UniVision" im Rahmen des Tags der offenen Tür sowie der weiteren Elemente des Medienverbundsystems
Einsatz in Schulen und bei Informationsveranstaltungen:	ab 03/98	ausgewählte Gymnasien im Einzugsgebiet der Universität Mainz
	ab 07/98	Einsatz der Filme in der Infothek der ZSB
	ab 01/99	flächendeckender Einsatz in Rheinland-Pfalz und angrenzenden Gebieten, beim "Tag der offenen Tür" und weiteren Informationsveranstaltungen der ZSB und der Studienfachberatungen (u. a. CEBIT, Rheinland-Pfalz-Ausstellung)
Projektträger:	Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Abteilung 24 – Studium und Lehre)	
	Kooperationspartner bei der Filmreihe "UniVision" :	
	Fachhochschule Mainz (Institut für Mediengestaltung und Medientechnologie).	
Gesamtkosten:	DM 120.000 (für 5 Filme)	
Finanzierung:	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung (MBWW) und Johannes Gutenberg-Universität Mainz	

- Perspektive:
- schrittweise Einbeziehung weiterer nachfrage-relevanter Fächer und Studiengänge der Uni-versität Mainz in den Medienverbund.
 - Präsentation der Filme im Internet und im Point of Information.

AUFGABEN UND INFORMATIONSANGEBOT DER ZENTRALEN STUDIENBERATUNG (ZSB):

In Kooperation mit den Fachbereichen versucht die ZSB ein vielseitiges und umfassendes Informationsangebot zu präsentieren. Gemeinsames Ziel ist es, den Schülerinnen und Schülern einen ersten Einblick in die für sie noch unvertraute Welt der Hochschule zu vermitteln. Durch konkrete Informationen zum Studium soll den Studieninteressierten ihre Entscheidung bezüglich ihrer zukünftigen (Hochschul-) Ausbildung erleichtert werden. Hierzu wird ein breites Informationsangebot zur Verfügung gestellt:

- ZSB als erste Anlaufstelle für Schülerinnen und Schüler, Studienbe-werberinnen und -bewerber sowie Fach- und Hochschulortwechsle-rinnen und -wechsler
- Beratung zu allgemeinen Fragen des Studiums wie Fächerkombinati-onen, Studienschwerpunkten, Bewerbungsmodalitäten, Zulassungs-beschränkungen etc.
- persönliche Beratungsgespräche
- Sprechzeiten für die persönliche Beratung sind:
- Montag - Mittwoch 9 - 11 Uhr sowie Dienstag und Donnerstag 14 - 16 Uhr
- Koordinierung der Beratungsaktivitäten der Hochschule, Öffentlich-keitsarbeit
- Vermittlung der Studierenden gemäß ihrem Anliegen (an die zustän-digen Studienfachberatungen sowie die speziellen uniinternen und -externen Beratungseinrichtungen)
- Beantwortung von schriftlichen sowie telefonischen Anfragen
- Studienbewerberinfo 2000 mit allen wichtigen Informationen zu Be-werbung, Zulassung und Studium, erhältlich in der ZSB gegen DM 1,00; Versand gegen DM 1,00 in Briefmarken und einem adressierten mit DM 3,00 frankierten DIN B 5 Rückumschlag
- kostenloser Versand von Kurzinformationen zu den einzelnen Fä-chern, die an der Uni Mainz angeboten werden (Übersicht über Inhalt und Aufbau des Faches, mögliche Studienabschlüsse, Fremdspra-chenanforderungen, Angaben, wo die Studien- und Prüfungsordnun-

gen zu erhalten sind, Einstiegsliteratur, Berufsfelder und vor allem die Adresse der Studienfachberatung)

- Infothek mit Videos der Filmreihe "UniVision" und den Vorlesungsverzeichnissen aller Hochschulen in Deutschland, fachspezifischen Informationen zu einzelnen Studiengängen sowie weiteren Informationen zur Studien- und Berufswahl; Öffnungszeiten Montag bis Donnerstag von 8 - 11 Uhr
- Organisation von verschiedenen Veranstaltungen und PR-Aktivitäten
- Tag der offenen Tür für Schülerinnen und Schüler der 12. und 13. Klassen aller rheinland-pfälzischen und hessischen Schulen
- BISS-Programm (Betreute Informationsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler)
- PIN (Praktikumsinformationsbörse für Studierende)
- Point of Information (Touchscreen-System zur selbständigen Information)

AG 8: „Außer der Reihe - zum Reformbedarf deutscher Hochschulen in Bezug auf Chancengleichheit für behinderte Studierende“

Dr. Birgit Drolshagen, Akademische Rätin in der Blinden- und Sehbehindertenpädagogik an der Universität Dortmund

Dipl. Päd. Ralph Klein, Leuchtturm-Projekt zur didaktisch-strukturellen Verbesserung der Studiensituation behinderter Studierender an der Universität Dortmund

Birgit Rothenberg, Beratungsdienst behinderter Studierender an der Universität Dortmund

Anja Tillmann, Leuchtturm-Projekt zur didaktisch-strukturellen Verbesserung der Studiensituation behinderter Studierender an der Universität Dortmund

Wir haben unseren Beitrag in vier Teile gegliedert. Zu Beginn stellen wir unseren Arbeitsansatz dar, der auf der Analyse der derzeitigen Studienbedingungen behinderter Studierender an bundesdeutschen Hochschulen beruht, bevor wir im zweiten Teil beispielhaft Bausteine an der Universität Dortmund vorstellen, die die Prinzipien unserer Arbeit widerspiegeln. In einem dritten Teil werden wir - abgeleitet aus den in Dortmund gesammelten Erfahrungen - den im bundesdeutschen Hochschulwesen bezogen auf behindertengerechte Studiengestaltung bestehenden Reformbedarf benennen. Im abschließenden Kapitel werden wir die Aufgaben der Studienberatung zu einer Studienreform mit dem Ziel einer behindertengerechten Hochschule auf der Ebene der praktischen Arbeit konkretisieren.

DER DORTMUNDER ARBEITSANSATZ - ÜBER DIE EINZELUNTERSTÜTZUNG ZUR STUDIENREFORM

Die Situation behinderter Studierender an bundesdeutschen Hochschulen ist durch vielfältige Barrieren sowie ein Defizit an erforderlichen Strukturen wie Dienstleistungsangeboten, individuellen Beratungsangeboten etc. gekennzeichnet. Während die meisten Hochschulen keinerlei derartige Strukturen bereitstellen, gibt es wenige Hochschulen, die bestrebt sind, die besonderen Belange behinderter Studierender durch Bereitstellung entsprechender Unterstützungsangebote zu berücksichtigen. Diese ohnehin wenigen Hochschulen richten zu einem großen Teil ihr Angebot nur auf Studierende mit einer bestimmten Beeinträchtigung oder auf ausgewählte Studienfächer aus.¹

¹ siehe SOLAROVÁ, S., Eröffnungsreferat, in: B. Drolshagen, B. Rothenberg u.a. (Hrsg.), Behinderung und Studium. Rückblick, Stand und Perspektiven, Bochum (1999).

Folge der Barrieren und des fehlenden Dienstleistungsangebots für behinderte Studierende ist, dass diese nicht nur den durch ihre Beeinträchtigung verursachten Mehraufwand, sondern zusätzlich auch die fehlenden Strukturen an den Hochschulen durch individuelle Kompensation ausgleichen müssen. Je weniger eine Hochschule mit ihren Angeboten den besonderen Bedarfen behinderter Studierender entspricht, d.h. je aussondernder die Bedingungen gestaltet sind, desto höher sind der individuelle Mehraufwand und die Notwendigkeit zur individuellen Kompensation für behinderte Studierende.

Das Studium mit Behinderungen und chronischer Erkrankung würde auch an nichtaussondernd gestalteten, behindertengerechten Hochschulen auf Grund der notwendigen Kompensation der Beeinträchtigung qualifizierte Einzelberatung notwendig machen. Die zur Zeit bundesweit nicht bereitgestellte Einzelberatung erzwingt von behinderten Studierenden zusätzlich, auch die erforderliche individuelle Kompensation fehlender Strukturen im Alleingang, d.h. ohne Unterstützung zu realisieren.

Jedes Angebot einer Hochschule für behinderte Studierende würde diese Notwendigkeit reduzieren und gleichzeitig auch eine Abnahme des Bedarfs an Einzelberatung bewirken.

Fehlende Dienstleistungs- und Beratungsangebote bedeuten eine gravierende Benachteiligung gegenüber den nichtbehinderten Kommilitonen und Kommilitoninnen.

Diese Benachteiligungen durch die Schaffung struktureller Angebote auf das durch die Beeinträchtigung bedingte Maß zu verringern und gleichzeitig die Kompensation der beeinträchtigungsbedingt verbleibenden Benachteiligungen durch individuelle Beratungsangebote zu unterstützen, ist das Bestreben unserer Arbeit an der Universität Dortmund. Hierbei werden wir durch den Grundsatz geleitet: Jede/r Studierende muss unabhängig von der Art seiner/ihrer Beeinträchtigung die Möglichkeit haben, an der gewünschten Hochschule das gewünschte Studienfach studieren zu können. Die Beeinträchtigung darf das gewählte Studienfach und den gewünschten Studienort nicht bestimmen. Dies bedeutet, dass aussondernde Bedingungen mit dem damit einhergehenden Zwang zur individuellen Kompensation durch Angebote der Hochschulen für behinderte Studierende ersetzt werden müssen. Auf diese Weise wird die Notwendigkeit zur Kompensation und zur individuellen Unterstützung auf das durch die Beeinträchtigung bedingte Maß reduziert. Eine behindertengerechte, nichtaussondernde Hochschule wird geschaffen.

Der von uns beschrittene Weg zur behindertengerechten Hochschule verläuft von der Einzelberatung und Einzelunterstützung über den systematischen Abbau der dort bekannt gewordenen Barrieren und Benachteiligungen durch Schaffung entsprechender Bausteine hin zum

Aufbau einer behindertengerechten Hochschule. Auf Grund unseres Arbeitsansatzes schränken wir das Angebot weder auf bestimmte Studienfächer noch auf Beeinträchtigungsformen ein.

DREI DIENSTLEISTUNGSANGEBOTE AN DER UNIVERSITÄT DORTMUND ALS BAUSTEINE EINER BEHINDERTENGERECHTEN HOCHSCHULE

Der „**Beratungsdienst behinderter Studierender**“ (BbS) wurde 1977 als erste Einrichtung seiner Art in der Bundesrepublik Deutschland geschaffen.² Der BbS berät behinderte und chronisch kranke Studierende und Studieninteressierte und unterstützt sie bei der Realisierung ihres Studiums an der Universität Dortmund. Grundsätzlich wird versucht, die in den Einzelberatungen gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse bezüglich der Bedarfe behinderter bzw. chronisch kranker Studierender zu sammeln und zu systematisieren, um auf dieser Basis weitere Bausteine zu einer behindertengerechten Hochschule initiieren und realisieren zu können.

Die Tätigkeit des BbS umfasst

- als wichtigsten Schwerpunkt studienvorbereitende und –begleitende Beratung und Unterstützung behinderter und chronisch kranker Studierender bei Studienverlaufsplanung, Assistenz, Durchsetzen von Rechtsansprüchen, Finanzierungsfragen, Umgang mit Beeinträchtigung und Behinderung an der Hochschule;
- die Information und Beratung behinderter und chronisch kranker Studieninteressierter, unabhängig davon, an welcher Hochschule sie sich einschreiben werden. Studieninteressierte sollen in die Lage versetzt werden, auch Probleme, die ihnen aus einer behindernden Hochschule erwachsen werden, möglichst rechtzeitig vor Beginn des Studiums angehen und Lösungsstrategien entwickeln zu können;
- die Information von Multiplikator/inn/en über das Thema „Studieren mit Behinderung“ und über die konkrete Situation in Dortmund, Tätigkeit als Referentin, Öffentlichkeitsarbeit;
- die Unterstützung der Lehrenden bei der nichtaussondernden Gestaltung der Lehre;
- die Kooperation mit allen an der Ausbildung behinderter Studierender unmittelbar oder indirekt beteiligten Institutionen und Personen sowie den Aufbau eines Unterstützungsnetzwerkes;
- die Förderung von Selbsthilfe, insbesondere durch enge Zusammenarbeit mit der „Interessengemeinschaft behinderter und nichtbehin-

² siehe ROTHENBERG, B., Der Beratungsdienst behinderter Studierender an der Universität Dortmund, in: Die neue Sonderschule. Zeitschrift für Theorie und Praxis der pädagogischen Rehabilitation. 44. Jahrgang, 4 (1999).

derter Studierender“ (IbS), dem „Autonomen Behindertenreferat“ des AStA und durch Unterstützung bundesweiter Treffen behinderter Studierender zum Erfahrungsaustausch;

- nicht zuletzt die Forschung im Bereich „Studieren mit Behinderung“, etwa indem das Beratungskonzept weiter entwickelt wird, durch Forschungen zur Verbesserung der Lehre unter dem Aspekt der Integration oder durch umfassende Analysen der Situation behinderter Studierender.

Der BbS unterstützt einerseits behinderte Studierende dabei, trotz unzureichender und manchmal ausgrenzender Studienbedingungen ein Studium erfolgreich abschließen zu können, andererseits initiiert und implementiert er strukturelle Veränderungen auf der Grundlage seiner in der Beratung gesammelten Erfahrungen mit dem Ziel, den Mehraufwand, den behinderte Studierende bei der Kompensation struktureller Defizite der Hochschulen erbringen müssen, möglichst zu verringern.

Der **„Arbeitsraum und Hilfsmittelpool für behinderte Studierende“** (AfB) wurde 1992 eröffnet³. In ihm stehen konventionelle und elektronische Hilfsmittel insbesondere für blinde, seh-, hör- und körperbehinderte Studierende zur Verfügung. Einige der dort vorhandenen Geräte (z.B. Notebooks mit Braille-Zeile und Sprachausgabe, Tafelbildkopierer, Spezialtastaturen) können von behinderten Studierenden entliehen und in Lehrveranstaltungen genutzt werden. Andere Geräte (z.B. PCs mit Braille-Zeilen und Vergrößerungssystemen, PCs mit Sprachein- und -ausgabe) sind zum stationären Gebrauch bestimmt. Des weiteren können manche Geräte (z.B. Großbildmonitore) von Lehrenden, an deren Veranstaltungen Studierende mit Sehbehinderungen teilnehmen, für EDV-Demonstrationen entliehen werden. Umfangreiche Lexika auf CD-ROM ermöglichen sehgeschädigten und schwer körperbehinderten Studierenden ebenso das eigenständige Recherchieren und Nachschlagen wie der Internet-Anschluss. Das Vorlesungsverzeichnis der Universität sowie Veröffentlichungen des AStA und verschiedener Fachschaften können per Computer gelesen werden.

Zu bestimmten Zeiten stehen Ansprechpartner/innen für Fragen und Auskünfte über die Benutzungsmöglichkeiten der Geräte zur Verfügung. Sie informieren über die im Arbeitsraum vorhandene Ausstattung, weisen in die grundlegende Handhabung der Geräte ein und schulen die Studierenden in der Benutzung der Software.

Der AfB

³ siehe DROLSHAGEN, B., Arbeitsraum und Hilfsmittelpool für behinderte Studierende - Universität Dortmund, in: B. Drolshagen und B. Rothenberg u.a. (Hrsg.), Behinderung und Studium. Rückblick, Stand und Perspektiven, Bochum (1999).

- ermöglicht behinderten Studierenden die chancengleiche Teilnahme an Lehrveranstaltungen und trägt zu gleichberechtigten Lern- und Arbeitsbedingungen an der Hochschule bei;
- kooperiert mit einschlägigen Einrichtungen der Hochschule, z.B. mit der Universitätsbibliothek;
- bietet eine Fachberatung für Lehrende über einen nichtaussondernen Medieneinsatz im Unterricht an;
- macht Studierende des Fachbereichs „Sondererziehung und Rehabilitation“ mit den Möglichkeiten und Problemen des Einsatzes adaptierter Technologien vertraut, um sie praxisnah auf ihre späteren Aufgaben als Sonderpädagog/inn/en vorzubereiten;
- beteiligt sich an Forschungen über die behindertengerechte Gestaltung der (Hochschul-)EDV.

Mit der Veranstaltung von Nutzer/innen/treffen wird versucht, offene Probleme des AfB zu erkennen und unter Beteiligung der behinderten Studierenden notwendige oder gewünschte Änderungen zu initiieren.

Seit 1997 fördert das nordrhein-westfälische Ministerium für Wissenschaft und Forschung an der Universität Dortmund das „Pilotprojekt zur didaktisch-strukturellen Verbesserung der Studiensituation behinderter Studierender an der Universität Dortmund: Konzipierung, Erprobung und Evaluierung von studienvorbereitenden und -begleitenden Maßnahmen“.⁴ Es handelt sich hierbei um ein auf drei Jahre befristetes sogenanntes „Leuchtturm-Projekt“, wie Projekte von überregionaler Bedeutung bezeichnet werden, deren Ergebnisse auf andere Hochschulen übertragbar sind.

Im Rahmen des Leuchtturm-Projekts werden folgende Dienstleistungen für behinderte Studierende bzw. für deren Dozent/inn/en angeboten:

- Für behinderte Studierende mit hohem Hilfebedarf wird ein Assistenz-Tutoriat, das den selbstbestimmten Umgang mit Assistenzkräften bzw. Studienhelfer/inne/n thematisiert, organisiert. Das Tutoriat wird in Kleingruppen durchgeführt, da auf diese Weise der gegenseitige Austausch (peer-counselling) gefördert wird. Die Teilnehmer/innen sollen gemäss des „Selbstbestimmt Leben“-Paradigmas die für die Wahrnehmung von Anleitungs-, Personal-, Organisations- und Finanzkompetenz notwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten erlernen, um insbesondere ihren Studienalltag selbstbestimmt organisieren zu können.

⁴ siehe DROLSHAGEN, B., ROTHENBERG, B., Didaktik der Zukunft - eine Didaktik für alle. Berücksichtigung der Belange Behinderter in Hochschuldidaktik, Lehre und Forschung, in: Gemeinsam leben. Zeitschrift für integrative Erziehung, 6. Jahrgang, 3 (1998).

- In einzelnen Fächern oder Fachbereichen sind im Sinne chancengleicher Studienbedingungen individuelle Fach-Tutoriate eingerichtet worden. Ihr Ziel ist es, die individuell auf Grund der Schädigung auftretenden Lern- oder Verstehensprobleme durch behindertengerechte Gestaltung der Lernumgebung auszugleichen. Beispielsweise können Lehrveranstaltungs Mitschriften für hörbehinderte oder gehörlose Studierende erstellt werden.
- Für den Bereich der EDV-Nutzung existiert ein fächerübergreifendes Fach-Tutoriat. Individuell oder in Kleingruppen werden behinderte Studierende in der Handhabung behindertenspezifischer Peripheriegeräte geschult, um die Nutzung studienrelevanter Software zu erlernen. Diese Schulungen werden im Arbeitsraum und Hilfsmittelpool für behinderte Studierende veranstaltet.
- Als zentrale Dienstleistung der Hochschule wird innerhalb des Leuchtturm-Projekts ein „Umsetzungsdienst zur sehgeschädigtengerechten Adaption von Studienmaterialien“ angeboten. Er steht behinderten, insbesondere blinden und sehbehinderten Studierenden sowie ihren Dozent/inn/en zur Verfügung. Damit ist es möglich, die notwendige Binnendifferenzierung von Lehrveranstaltungen zu realisieren. Dort werden Studienmaterialien in Blindenschrift oder in Großdruck umgesetzt, digital erfasst und auf Diskette abgespeichert oder auf Tonkassette aufgesprochen. Den Auftrag hierzu erteilen entweder die sehgeschädigten Studierenden selbst oder Lehrende, an deren Veranstaltungen sehgeschädigte Studierende teilnehmen. Die Umsetzung der Studienmaterialien erfolgt nach den Kriterien wissenschaftlicher Textumsetzung, so dass zum Beispiel die Möglichkeit des Zitierens unter Angabe der Originaltextseite sichergestellt ist. Die Medienform, in die die Studienmaterialien umgesetzt werden, richtet sich nach dem Bedarf bzw. dem Wunsch der sehgeschädigten Studierenden. Umgesetzt werden Thesenpapiere, Skripten, Zeitschriftenartikel, Folien und so weiter.
- Die umgesetzten Studienmaterialien werden archiviert, die Liste vorhandener Texte steht online zur Verfügung. Um die umgesetzten Texte selbst ebenfalls über das Internet zugänglich zu machen, werden entsprechende Lizenzen von den Urheberrechts-Inhaber/inne/n eingeholt. Dieses Angebot steht wegen der Urheberrechts-Gesetze der Bundesrepublik Deutschland allerdings ausschließlich den dazu berechtigten sehgeschädigten Studierenden der Universität Dortmund zur Verfügung.

Auch im Rahmen des Leuchtturm-Projekts finden regelmäßige Nutzer/innen/treffen statt.

ZUM REFORMBEDARF DEUTSCHER HOCHSCHULEN IN BEZUG AUF DIE BELANGE BEHINDERTER STUDIERENDER

Unsere bisherigen Ausführungen haben sich exemplarisch auf die Entwicklung von nachteilsausgleichenden Angeboten an der Universität Dortmund bezogen. In diesem Abschnitt möchten wir nun einen Schritt weiter gehen und den generellen Studienreformbedarf, der in Bezug auf eine behindertengerechte Gestaltung von Hochschulen realisiert werden muss, anhand des Studienverlaufs in den fünf verschiedenen Bereichen Studienorganisation, Wissenserwerb, Wissensverarbeitung, Prüfungen und Studentisches Leben aufzeigen.

Bei der **Studienorganisation** spielt die Beratung behinderter Studierender als zentrale Schnittstelle zwischen Studierenden und Hochschule eine besondere Rolle. Dabei wird unter diesem Aufgabenbereich zum einen die Einzelberatung von Studierenden gefaßt, aber auch die systematische Erfassung struktureller Mängel, die zur Ausgangsbasis für die Initiierung von strukturellen Veränderungen wird.

Bezogen auf den Reformbedarf deutscher Hochschulen muss das bisher unzureichend ausgebaute Beratungsangebot für behinderte Studierende flächendeckend ausgebaut werden. Darüber hinaus muss der Mindeststandard bei der Beratung dadurch gesichert werden, dass Berater/innen für diese Aufgaben explizit verpflichtet werden und die notwendige Aus- und Fortbildung erhalten (siehe auch Kapitel IV dieses Beitrags).

Bezogen auf den Reformbedarf im Bereich der Studienorganisation spielen auch die ökologischen Übergänge in der Studieneingangsphase und der Studienabschlussphase eine besondere Rolle. Hier müssen zum einen allgemeine Angebote wie Orientierungstutoriate auch für behinderte Studierende zugänglich gemacht werden, z.B. durch Weiterbildung der Tutor/inn/en. Andererseits müssen behinderten Studierenden zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen im EDV- und Assistenzbereich spezifische Angebote offenstehen, die es ihnen ermöglichen, die für das Studieren mit Behinderungen nötigen Zusatzqualifikationen zu erwerben.

Der Reformbedarf im rechtlichen Bereich bezieht sich auf eine Veränderung der Universitäts- bzw. Fachhochschulgesetze sowie auf die jeweils hochschulspezifischen Grundordnungen: Auf all diesen Ebenen müssen die Rechte behinderter Studierender konkret gefasst und das Recht auf Nicht-Diskriminierung einklagbar verankert werden. Darüber hinaus müssen die Rechte und Pflichten der Beauftragten für die Belange behinderter Studierender juristisch abgesichert sein.

Ein weiteres wesentliches Reformelement im Bereich Studienorganisation bezieht sich auf die Zugänglichkeit von Hochschulinformationen: Vorlesungsverzeichnisse, Amtliche Mitteilungen und Informationssysteme müssen barrierefrei, d.h. nicht nur in Schwarzschrift, sondern auch

digital, in Braille, Großdruck oder auf Kassette angeboten werden, damit sie allen Studierenden zugänglich sind. Diese Forderung nach Barrierefreiheit bezieht sich auch auf Angebote im Internet.

Nach der Erläuterung des Reformbedarfs im Bereich Studienorganisation rückt nun in der Chronologie des Studienverlaufs der Bereich des **Wissenserwerbs** ins Zentrum des Interesses. Hier spielt zum einen die Forderung nach einem barrierefreien Angebot der Hochschulbibliotheken eine entscheidende Rolle: Der Buchbestand muss auch für sehgeschädigte Studierende zugänglich sein. Darüber hinaus muss ein barrierefreier Zugang zu den Informationssystemen der Bibliotheken wie z.B. den Online-Katalogen gewährleistet werden. Voraussetzungen hierfür sind adaptierte PC-Arbeitsplätze sowie barrierefreie Benutzungsoberflächen der Kataloge.

Skripten und Studienmaterialien, die in Seminaren benötigt werden, müssen zeitgleich zu Schwarzschriftdokumenten auch in sehgeschädigtengerechten Medienformen vorliegen. Als Realisierungsmöglichkeiten bieten sich hier Umsetzungsdienste zur sehgeschädigtengerechten Adaption von Studienmaterialien an. Das Angebot von Disketten im Skriptenverkauf sowie die barrierefreie Bereitstellung von Skripten im Internet können weitere Schritte in diese Richtung sein.

Zur Herstellung von Chancengleichheit für behinderte Studierende im Bereich des Lehrveranstaltungsangebots ist darüber hinaus zum einen die Fortbildung und Fachberatung von Dozent/inn/en in Bezug auf eine behindertengerechte Didaktik ein zentrales Ziel. Zum anderen muss sichergestellt werden, dass durch individuelle Fach-Tutoriate Behinderungen bei der Wissensaufnahme minimiert werden.

Für hörgeschädigte Studierende, die bei einer lautsprachorientierten Gestaltung von Hochschulveranstaltungen starken Einschränkungen in der Wissensaufnahme ausgesetzt sind, sind qualifizierte Gebärdensprachdolmetscher/innen auszubilden, die in Vorlesungen und Seminaren zum Simultan-Dolmetschen zur Verfügung stehen.

Der hochschulspezifische Reformbedarf im Bereich der **Wissensverarbeitung** konkretisiert sich in einem Angebot barrierefreier Internet-Zugänge und adaptierter Computer-Arbeitsplätze sowie in der Bereitstellung spezifischer Arbeitsräume und Hilfsmittelpools für behinderte Studierende.

Zur Beseitigung von Nachteilen bei der Wissensverarbeitung müssen darüber hinaus die allgemeinen Tutoriate wie z.B. Angebote zum kreativen Schreiben oder zum wissenschaftlichen Arbeiten unter Berücksichtigung der Teilnahme behinderter Studierender gestaltet werden. Zugleich müssen spezifische Tutoriate zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen für das Studium mit Behinderungen, z.B. Tutoriate zur Deutschen

Schriftsprache für hörgeschädigte Studierende, dieses allgemeine Angebot ergänzen.

Im Bereich **Prüfungen**, dem vierten reformbedürftigen Bereich innerhalb des Studienverlaufs, besteht der Bedarf nach einer Verankerung von Nachteilsausgleichen in Prüfungs- und Studienordnungen. Auch bei Leistungsnachweisen und Praktika muss über neue individuelle Organisationsformen nachgedacht werden, die neben den eher üblichen Zeitverlängerungen auch im Aufteilen von Prüfungsblöcken, in Pausen, der Benutzung eines adaptierten PC oder eines Bildschirmlesegeräts bestehen können. Auch bei den gesetzlich vorgeschriebenen studienzeitverkürzenden Maßnahmen müssen Nachteilsausgleiche geschaffen werden, damit der behinderungsbedingte Mehraufwand sich nicht auf die Inanspruchnahme dieser Regelungen auswirkt.

Der letzte Bereich, der sich in Bezug auf den Studienverlauf als reformbedürftig erweist, ist das **Studentische Leben**, d.h. der breite Komplex des Lebens und Arbeitens auf dem Campus. Veränderungsbedarf zeigt sich hier z.B. in der Herstellung von Chancengleichheit bei der Beschäftigung als studentische Hilfskraft. Hier müssen behinderte Studierende bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden. Auch die Förderung der studentischen Selbsthilfe an den Hochschulen muss durch das zur Verfügungstellen von Räumlichkeiten und der benötigten Ausstattung sowie durch die Förderung der Vernetzung seitens der Landesregierungen reformiert werden. Die Angebote der Studentenwerke in Bezug auf Verpflegung, Wohnen und soziales Leben müssen auf Barrierefreiheit überprüft und ggf. verändert werden. Hinsichtlich des Sportangebots der Hochschule müssen neben der Gewährleistung der Barrierefreiheit der allgemeinen Angebote des Hochschulsports auch zusätzliche Angebote für behinderte Studierende bereitgestellt werden, wobei der Mangel an spezifisch ausgerichteten Selbstverteidigungskursen für behinderte Frauen und Männer ein besonderes Manko darstellt.

Abschließend lassen sich folgende Schritte einer Studienreform mit dem Ziel einer behindertengerechten Hochschule zusammenfassen:

- Alle bereits bestehenden und alle zukünftigen Erlasse, Programme, Bewilligungsrichtlinien, Maßnahmen usw., die die Hochschulen betreffen, sowie alle analogen Angebote der Hochschulen an ihre Studierenden sind grundsätzlich daraufhin zu überprüfen,
 - ob die Belange behinderter Studierender in den allgemeinen Angeboten der Hochschulen berücksichtigt werden und
 - ob ergänzende Maßnahmen erforderlich sind und vorgesehen werden.

- Die Inhalte der Studiengänge sind daraufhin zu überprüfen, ob die Belange behinderter Menschen vermittelt werden.
- Die jeweils zurückgelegte Wegstrecke auf dem Weg zur behindertengerechten Hochschule muss als Qualitätsmerkmal in die Evaluation und Reviews der Hochschulen eingehen.

AUFGABEN DER STUDIENBERATUNG ZU EINER HOCHSCHULREFORM MIT DEM ZIEL EINER BEHINDERTENGERECHTEN HOCHSCHULE

Der Beitrag der Studienberatung zur Realisierung des Ziels einer behindertengerechten Hochschule kann in tendenziell kurzfristig, mittelfristig und langfristig realisierbare Schritte unterteilt werden. Zudem gibt es einige Aufgaben, die sich als kontinuierliche Elemente der Arbeit der Studienberatung von Anfang an bis zum - bisher noch weit entfernten - Ziel einer behindertengerechten Hochschule erweisen.

Eine wichtige Basis für den Beitrag der Studienberatung und gleichzeitig ein erster Schritt in die angestrebte Richtung ist die Zusammenarbeit mit und die Unterstützung von **Selbsthilfegruppen behinderter Studierender**. Nur durch die Ideen und die Rückmeldung behinderter Studierender selbst als Expert/inn/en in eigener Sache kann gewährleistet werden, dass sich die Aktivitäten der Studienberatung tatsächlich an den Bedürfnissen dieser Kund/inn/enschaft orientieren. Damit stellt dieser Tätigkeitsbereich ein Fundament für jede weitere Aktivität dar.

Bezogen auf die Einzelunterstützung von Studierenden kann die Haltung einer **aktiven Zuständigkeit** der Studienberater/innen und ihre Verantwortlichkeit für die Realisierung von Studienwünschen und Bedarfen behinderter Studierender einen Beitrag zur Schaffung einer behindertengerechten Hochschule liefern. Auch die Einzelberatung von behinderten Studieninteressierten und Studierenden bezogen auf den Studienverlauf, aber auch bezogen auf Studierbarkeit und Modifikationen sowie Fachgespräche mit behinderten Studierenden und ihren Lehrenden fallen in diesen individuell orientierten Tätigkeitsbereich.

Für kurzfristig realisierbar und unabdingbar für den oben genannten Bereich der Einzelunterstützung halten wir zudem die **Eigenqualifizierung** von Studienberater/innen durch Hinzuziehen von Fachleuten im Hochschulbereich, wie z.B. den Beauftragten für die Belange behinderter Studierender der einzelnen Hochschulen. Auch Kooperation über die Hochschule hinaus, wie die Zusammenarbeit mit Fachleuten auf dem Gebiet „Leben mit Behinderungen“ im städtischen Umfeld der Hochschule, kann nützliche Impulse für die eigene Arbeit geben.

Gleichzeitig beginnt bereits in dieser Phase der Arbeit die **systematische Sammlung der Defizite**, die in der Zusammenarbeit mit Selbsthilfegruppen und in der Einzelberatung behinderter Studierender deutlich

werden und durch deren Konkretisierung nach und nach der Veränderungsbedarf der spezifischen Hochschule sichtbar wird.

Auf einer strukturellen Ebene kann die Studienberatung auch kurzfristig im Rahmen der **Öffentlichkeitsarbeit** behinderten Studierenden durch Bereitstellung entsprechender Ressourcen die Möglichkeit eröffnen, ihre Belange selbst bekannter zu machen, beziehungsweise durch die Organisation von Veranstaltungen zum Themengebiet „Studieren mit Behinderung“ Partei für die Belange behinderter Studierender zu ergreifen.

Ist eine erste Systematisierung der Defizite erfolgt, können Studienberater/innen zwei parallel nutzbare Lösungsstrategien anwenden, die mittelfristig eine Verbesserung der Situation behinderter Studierender zur Folge haben: Zum einen kann durch **Kooperationen** mit anderen Einrichtungen der Hochschule mit dem Ziel der nichtaussondernden Gestaltung des Hochschulangebots mehr Zugänglichkeit für behinderte Studierende zu den allgemeinen Dienstleistungen der Hochschule erreicht werden. Beispiele hierfür sind die Zusammenarbeit mit hochschuldidaktischen Zentren oder Universitätsbibliotheken, um sie dazu zu bewegen, in ihrem Dienstleistungsangebot die Belange behinderter Studierender mit zu berücksichtigen. Zum anderen kann die Studienberatung durch die **Initiierung spezifischer Bausteine** für eine behindertengerechte Hochschule ein zusätzliches Angebot bereitstellen, das Behinderungen minimiert. In Dortmund existieren solche Kooperationen und Bausteine in der bereits in Kapitel III dargestellten Form.

Als langfristig realisierbare Ziele, die die Studienberatung in Bezug auf die Belange behinderter Studierender verfolgen sollte, ist der flächendeckende **Ausbau von spezifischen Beratungsangeboten** für behinderte Studierende eine Forderung, die der Bedeutung von Beratung als Schnittstelle zwischen behinderten Studierenden und Hochschule Rechnung trägt.

In diesem Zusammenhang ist es unbedingt erforderlich, dass für Studienberater/innen **Qualifizierungsmaßnahmen durch Aus- und Fortbildung** zur Verfügung stehen, die sie für die Aufgaben befähigen, die sich ihnen im Bereich „Studieren mit Behinderung“ stellen.

Eine behindertengerechte Hochschule durch **Vernetzung der zuvor geschaffenen Bausteine** ist die Vision, die zwar an den meisten Hochschulen noch in weiter Ferne liegt, die aber dennoch Orientierungspunkte auch für das Handeln der Studienberatung bieten kann. Ihr potentieller Beitrag zur Realisierung dieser Vision sollte nicht zu gering eingeschätzt werden.

AG 9: Multimedia in der Studienberatung. Erfahrungen an der Freien Universität Berlin. Studienberatung per Live-Chat, Studieninformationen auf CD-ROM, Produktion und Präsentation des neuen FU-Films für Studieninteressenten

Klaus Scholle, ZE Studienberatung und Psychologische Beratung an der FU-Berlin

Siegfried Engl, ZE Studienberatung und Psychologische Beratung an der FU-Berlin

INTERAKTIVE STUDIENBERATUNG IM INTERNET

Wirklich interaktiv wird die Kommunikation via Internet erst durch den wechselseitigen Austausch von Nutzern mit Computern oder anderen Nutzern via PC. Das Projekt OPTIMIST hat eine Reihe neuer interaktiver Beratungsangebote an der Freien Universität eingerichtet, die Pilotcharakter hatten.

Chat-System: Studienberatung online

Chat ist der Fachbegriff für eine „live“, also in Echtzeit übertragene Unterhaltung im Internet bzw. über sogenannte Chat-Server (auch IRC-Server - InternetRelayChat - genannt). Die Statements werden über die Tastatur eingegeben, am Chat beteiligte Nutzer können das Gespräch am Bildschirm verfolgen und sich selbst einschalten. Via Chat können bei elaborierten Programmen aber auch mehrere Ratsuchende gleichzeitig mit Studienberatern diskutieren. Für persönliche Fragen kann jederzeit eine individuelle Beratung erfolgen, die nur der Ratsuchende selbst, nicht aber die anderen Chatteilnehmer sehen können.

Innerhalb des Projektes OPTIMIST wird Ratsuchenden seit Februar 1998 ein regelmäßiger Chat mit Studienberatern über die Homepage der Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung angeboten. Nach ersten Erfahrungen und durch die steigenden Teilnehmerzahlen ermutigt, wurde seit Beginn des Wintersemesters 1998/99 ein weiteres wöchentliches Chatforum mit studentischen Fachstudienberatern, die im Rahmen des Tutorenprogramms des Projektes arbeiten, installiert. Dieses Chat-Projekt ist bundesweit das erste seiner Art. Verschiedene Medien zeigten großes Interesse an diesem Service und berichteten darüber.

Der Zuspruch zum studentischen abendlichen Beratungsangebot (jeweils dienstags 18-20 Uhr) ist sehr groß und überschreitet bereits häufig die Beratungskapazitäten der studentischen Berater/innen. Mehrere separate Online-Beratungstermine haben auch mit Berliner Schulklassen stattgefunden (so z.B. mit dem Arndt-Gymnasium / Zehlendorf und der

Rückertschule / Schöneberg). In der Anlage zu diesem Bericht findet sich die Aufzeichnung einer entsprechenden Online-Beratung. Stark zunehmend ist der Anteil von Ratsuchenden aus dem Ausland, die auf diesem Wege unkompliziert und nahezu kostenfrei mit studentischen Studienberater/innen der Freien Universität kommunizieren können.

Im Jahre 1999 nahmen an diesem neuen **Beratungsangebot 624 Ratsuchende** teil, die in den drei wöchentlichen Beratungsstunden online informiert und beraten wurden. 427 Ratsuchende wurden von studentischen Tutoren, 197 von Studienberatern beraten. Dazu kommen rund 500 Ratsuchende, die 1999 am ersten **online.inFU.tag** des Projektes OPTIMIST am 6. Oktober 1999 teilnahmen (siehe unten).



STUDIENBERATUNG PER CHAT

Die [Freie Universität Berlin](#) bietet Studienberatung auch per Internet an. Über unser Chat-System können Schüler/innen und Studierende mit Beratern der FU über Themen wie "Was sollte ich für ein Fach studieren?" oder "Wie hoch liegt der NC in diesem und jenem Fach?" diskutieren.

Der Studienberatungs-Chat findet immer montags von 14 bis 15 Uhr und dienstags von 18 bis 20 Uhr statt. Schüler/innen und Studierende können während dieses Live-Chats Fragen zu folgenden Themen stellen:

Studienfach-Wahl - Studienfach-Wechsel - Studienort-Wechsel

Studienberater werden Ihre Fragen beantworten.

Um die Studieninformation zu verbessern, wurde das Projekt "[Optimal ins Studium](#)" an der [Zentraleinrichtung Studienberatung](#) der Freien Universität Berlin ins Leben gerufen ("OPTIMIST" ist ein Projekt des Hochschulsonderprogramms der Bundesregierung). Zuständiger Projektmitarbeiter an der FU ist [Siegfried Engl](#).

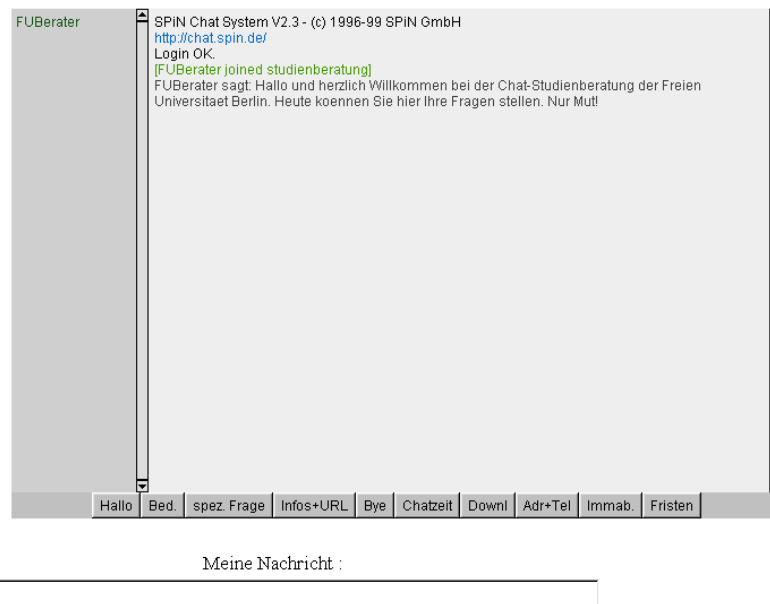
-> [Zum Chat geht's hier entlang](#) <-

[Home Studienberatung](#) | [Wir über uns](#) | [Projekt Optimist](#) | [Career Service](#) | [Studieninfos](#) | [E-Mail](#) | [Aktuelles](#)

Webmaster: [Siegfried Engl](#)

Abbildung 1 Zugangsseite zur Chatberatung

Technisch wurde das Konferenzsystem von OPTIMIST auf der Basis von Java und alternativ mit Hilfe von cgi-Skripten (zwei parallele Chatsysteme) implementiert. Das notwendige Java-Programm wurde als Rohfassung im **Jahre 1999** von der Firma Spin/Regensburg erworben und programmtechnisch an die Bedürfnisse der Studienberatung angepasst. Den Beratern stehen automatisierte Textbausteine für die Beratung zur Verfügung. Berater und Ratsuchende arbeiten auf verschiedenen Oberflächen.

**Legende der Buttons:**

- Hallo** Hallo und herzlich Willkommen bei der Chat-Studienberatung der Freien Universitaet Berlin. Heute können Sie hier Ihre Fragen stellen. Nur Mut!
- Bed.** Geben Sie Ihre Fragen bitte in das Feld "Meine Nachricht" ein und schicken Sie sie per Enter-Taste ab.
- Spez** Sie koennen sich für diese speziellen Fragen per e-Mail direkt an die Experten der FU-Studienberatung wenden. Klicken Sie dazu im linken Frame auf das Wort "E-Mail" oder

Abbildung 2 Teil-Oberfläche des Studienberatungschats für Berater/innen

online.inFU.tag 1999 am 6. Oktober 1999

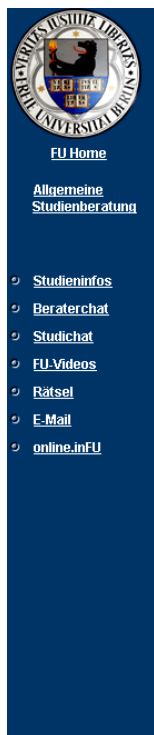
Erstmalig veranstaltete das Projekt OPTIMIST neben den Schülerinformationstagen der Freien Universität, die alljährlich im Mai stattfinden, für Schüler/innen der Oberstufe und Studierende einen Studieninformationstag via Internet. Neben umfassenden Studieninformationen bot der online.inFU.tag auch die Möglichkeit, sich online "live" von FU-Studienberatern beraten zu lassen oder mit FU-Studenten über deren Studienerfahrung via Online-Chat zu reden. Desweiteren konnten sich die Gäste aktuelle Videoreportagen über das Studium an der FU ansehen oder sich an einem Online-Preisrätsel (Kooperation mit der Buchhandlung Kiepert) beteiligen. Im Vorfeld wurden interessierte Lehrer und Schüler bei technischen Fragen oder Problemen beraten.

Am ersten online.inFU.tag nahmen über 500 Besucher auf der entsprechenden Website teil. Vorab waren über die Presse und Einladungsschreiben die Berlin-Brandenburger Gymnasien informiert worden.

Im einem PC-Pool des Zentraleinrichtung Datenverarbeitung standen den ratsuchenden Schüler/innen 10 studentische Tutorinnen und Tutores aus verschiedenen Fachbereichen sowie vier Studienberater als virtuelle Ansprechpartner zur Verfügung.



Abbildung 3 Online-Beratungszentrum beim online.inFU.tag 1999



Copyright © David Ausserhofer

Herzlich Willkommen
an der Freien Universität
Berlin

- [Studieninformationen online](#)
- [Chat mit FU-Studienberatern ab 14 Uhr](#)
- [Online plaudern mit FU-Studenten ab 14 Uhr](#)
- [Aktuelle Videoreportagen über das Studium an der FU](#)
- [Online-Rätsel nur am online.inFU.tag](#)
20 CD-ROMs und ein Büchergutschein der [Buchhandlung Kiepert](#) in Höhe von 100 DM zu gewinnen!
- [Studienberatung per email](#)

Abbildung 4 Website des online.inFU.tages 1999

ONLINE-KONFERENZ MIT STUDENTISCHEM BERATER

(Auszug aus einer Einzelberatung, anonymisiert)

FUBerater: Hallo und herzlich willkommen bei der Chat-Studienberatung der Freien Universität Berlin. Heute koennen Sie Ihre Fragen an studentische Berater stellen. Nur Mut!

Ratsuchender: Ich hab ein paar Fragen zum Studium Politologie, weiss aber noch nicht genau, ob ich an der FU studieren werde...

FUBerater: Was möchten Sie denn da genau wissen?

Ratsuchender: Ein Freund sagte mir, dass der NC für Politologie an der FU bei 2,1 zum WS lag. Ich hab 2,4 und möchte mich jetzt zum SS bewerben. Hab ich da überhaupt Chancen bei der FU?

FUBerater: Beim Diplomstudiengang sind alle Bewerber zum SS 98 zugelassen worden, zum

WS 98/99 war der NC wirklich bei 2,1.

Ratsuchender: Es gibt die Möglichkeit noch ein Nebenfach zu wählen (freiwillig). Muss ich das schon bei der Bewerbung machen oder kann ich das auch noch 2 Wochen vor Studienbeginn erledigen?

FUBerater: Das Nebenfach ist im Politikstudium eher eine Sache für Hauptstudium. Bei Politik taucht Ihr Nebenfach auch nicht auf dem Studentenausweis, sondern erst auf dem Diplomzeugnis auf. Wann möchten Sie anfangen?

Ratsuchender: Ich möchte mich zum SS bewerben und zum WS anfangen.

FUBerater: Bisher wurden alle Bewerber im SS zugelassen. Die meisten fangen nämlich im Winter an. Ausserdem zählt immer noch auch die Wartezeit mit, Ratsuchender.

Ratsuchender: Nochmal zum Nebenfach: Wann muss ich mich da entscheiden?

FUBerater: In Bezug auf das Nebenfach können Sie sich im Laufe des Grundstudiums entscheiden. Sie brauchen sich da auch nirgendwo zu bewerben, es ist eine reine Zusatzqualifikation, die auf dem Diplomzeugnis auftaucht.

Ratsuchender: Und wenn ich gleich zu Anfang des Grundstudiums mit dem Nebenfach beginnen will?

FUBerater: Das können Sie machen, aber Sie werden am Tage Ihrer mündlichen Diplomprüfung auch im Zusatzfach geprüft. Da nutzt dann Wissen von vor 5 Jahren nichts.

Ratsuchender: macht 'Hmmm?',

FUBerater: Das Zusatzfach ist von den Anforderungen her kein Magisternebenfach, sondern viel weniger. Das schafft man auch, wenn man nicht gleich in den ersten zwei Semestern anfängt. Für welche Fächer interessieren Sie sich?

Ratsuchender: Ich will auf jeden Fall noch französisch lernen und überlege mir gerade, ob noch ein Fach nicht vielleicht zu viel wird. Ich hatte schon 5 Jahre in der Schule Französisch.

FUBerater: Französisch lernen kann man auf jeden Fall noch neben dem Politikstudium. Es gibt da gute Sprachkurse an der FU. Kennen Sie den Deutsch-Französischen Studiengang bei den Politikologen an der FU? Da kann man parallel ein französisches und deutsches politikwissenschaftliches Diplom erwerben.

Ratsuchender: Und wäre es zuviel, wenn ich noch ein 2. Nebenfach (neben Französisch) studieren würde? Von dem Studiengang hab ich schon gehört. Ist es sehr schwer da reinzukommen?

FUBerater: Für den Studiengang braucht man hervorragende Sprachkenntnisse, deshalb sind die "Deutschen Plätze" nie voll.

Ratsuchender: Und das zweite Nebenfach?

FUBerater: Ein zweites Nebenfach gibt es so in der Studienordnung erstmal nicht. Politik ist ein Integrationsstudiengang, da macht man sehr viele geisteswissenschaftliche Fächer, z.B. Recht, Wirtschaft, Geschichte, Soziologie usw. Deswegen kann man nur ein Zusatzfach wählen, weil von der Philosophie des Faches her die anderen Fächer mit integriert sind.

Ratsuchender: Wieviel Stunden würde denn ein französisches Nebenfach pro Woche ausmachen?

FUBerater: Muss ich mal nachschauen. Die Sprachkurse gibt es in verschiedenen Stunden-ausführungen.

Ratsuchender: Oder allgemein so ein Nebenfach?

FUBerater: Kommt auf das Fach an. Ist aber auf jeden Fall zu schaffen.

Ratsuchender: 5 h -15h ...?

FUBerater: Die "Regelstundenzeit" von 20 SWS für Politik steht ja auch nur auf dem Papier... Also Sie tragen Ihre Veranstaltungen ein und man glaubt Ihnen, dass Sie sie besucht haben. Natürlich muss man sogenannte "Leistungsnachweise" machen und nicht zu knapp. Politik ist ein "Bücherstudium". Woher kommen Sie?

Ratsuchender: Ich mache im Moment meinen Zivildienst in Ungarn (15 Monate) und fahre zu Weihnachten nach Hause. Lohnt sich für mich ein 2-tägiger Berlin-Aufenthalt oder soll ich das lieber auf später verschieben (wenn ich genau weiß, ob ich genommen wurde)? Ich komme aus Nordhorn, das liegt 5 Minuten neben der holländischen Grenze (Ratsuchender grinst).

FUBerater: Ich weiss nicht, wann Sie für zwei Tage kommen wollten. Nach dem 21. 12. sind ja hier Ferien und da machen die auch keine Sprechstunden bei den Politologen. Aber ich kann Ihnen ja mal die Homepageadresse geben.

Ratsuchender: Machen Sie das!

FUBerater: <http://www.polwiss.fu-berlin.de/osi/sa/studstud/> - Habe ich übrigens selber gemacht !!! Die "Studienberatungsseiten"!!! Müssen Sie gut finden! Die Politologen-"hotline" der Studienberatung lautet: osi-rat@zedat.fu-berlin.de. Da landen Sie auch wieder bei mir! Ich arbeite auch in der Studienberatung des Institutes!

Ratsuchender: Ich hab noch 'ne Frage zur Wohnung:

FUBerater: Ja?

Ratsuchender: Wie sind die Studentenwohnheime?

FUBerater: Für den Anfang sehr gut, weil man da schnell viele andere Studenten kennenlernt. Sonst ist das vielleicht schwieriger. Allerdings liegen die FU-Studentenwohnheime meist sehr weit draussen, wo zwar die FU ist, aber ansonsten nicht gerade das Studentenleben tobt.

Ratsuchender: Sind das dann WG's?

FUBerater: Es gibt da ein paar sehr komfortable, mit Einzelapartment oder Zweier-apartement. WG's gibts auch. Die Studentenwohnheime haben meist Appartements.

Ratsuchender: Was heisst denn Appartement?

FUBerater: Ein Zimmer mit Küche und Bad.

Ratsuchender: Ich muss jetzt doch nochmal fragen: Muss ich mich jetzt schon bei der Bewerbung zum SS für ein Nebenfach mitbewerben?

FUBerater: Nein, Sie müssen sich nicht für eine Zusatzfach (man beachte die Semantik: Es ist kein Magisternebenfach) bewerben.

Ratsuchender: Wann müsste ich mich denn für einen Platz im Studentenwohnheim bewerben?

FUBerater: Sie können sich erst bewerben, wenn Sie einen Studentenausweis haben.

Ratsuchender: Und wann hab ich den?

FUBerater: Bis zum 15. Juli müssten Sie sich für den Studienplatz bewerben, dann kommt im September der Bescheid.

FUBerater: Zu den Studentenwohnheimen: Im Moment vergeben die auch auf Nachfrage, das heisst immer alle paar Tage anrufen.

Ratsuchender: Ist echt billig aus Ungarn...

FUBerater: Ansonsten gibt es hier Unmengen von Aushängen, wo Mitbewohner gesucht werden oder Wohnungen vermietet werden.

Ratsuchender: Das Problem ist nur, dass ich mich aus Ungarn um eine Wohnung kümmern muss, weshalb sich ein Studentenwohnheim anbieten würde.

FUBerater: Wenn Sie eine Zusage für Ihr Studium bekommen und zum Einschreibetermin vor Ort sind, können Sie sich immer noch nach einer Wohnung umsehen. Und wenn alle Stricke reißen, vermieten hier immer welche auf Zeit, so dass Sie zunächst mal ein Dach über dem Kopf haben, um sich in Ruhe weiter umzusehen.

Ratsuchender: Ich bin aber erst 2 Wochen vor Beginn "frei".

FUBerater: Sie können ja auch z.B. übers Internet Kontakte knüpfen, Anzeigen aufgeben oder so. Wohnungsangebote gibts bei www.zweitehand.de. Oder Sie kaufen sich eine Berliner Tageszeitung an einem der grösseren Bahnhöfe bei Ihnen in der Nähe.

Ratsuchender: Na gut, soviel zur Wohnung. Wann ist denn Semesterbeginn (WS) und wann bekomme ich Bescheid, ob ich genommen wurde oder nicht (Bewerbung zum SS)?

FUBerater: Semesterbeginn ist um den 15. Oktober herum und den Bescheid gibt's im August/ September.

Ratsuchender: Bewerbung zum SS!

FUBerater: Sommersemester so um den 10. April. Noch Fragen Ratsuchender?

Ratsuchender: Gibt es an der FU die Möglichkeit, mein Studium irgendwie mit meinem Jahr in Ungarn zu verbinden (Sprachkenntnisse ...)?

FUBerater: Ich weiss gar nicht, ob es Ungarisch-Kurse an der FU gibt. Es gibt aber den Studiengang "Osteuropawissenschaften", den man auch als Zusatzfach für Politik wählen kann.

Ratsuchender: Und was bedeutet das konkret?

FUBerater: Bin gerade am nachschlagen, "Osteuropastudien" ist im Prinzip ein Fach, das die Vermittlung von Sprachkenntnissen, Politik, Geschichte und Literaturwissenschaft verknüpft. Das ist ein Magisterfach, das man als Hauptfach mit Politik als Nebenfach kombinieren kann. Dann lernen Sie zwei osteuropäische Sprachen.

Ratsuchender: Im Zusatzfach wird dann dasselbe vermittelt wie im Hauptstudium, nur verkürzt? D.h. Sprachkenntnisse, Politik, Geschichte und LW?

FUBerater: Wenn Sie Politik mit Osteuropastudien verbinden, brauchen Sie nur eine Sprache (wenn ich das auf die schnelle richtig lese).

Ratsuchender: Also kann ich nicht im Hauptstudium Politik studieren und als Zusatzfach Osteuropastudien?

FUBerater: Es gibt verschiedene Disziplinen in diesem Studiengang, die man wohl selber aussuchen kann: Politik und Gesellschaft, Recht und Wirtschaft, Geschichte und Kultur. Doch Sie können "Diplom-Politologe" mit Zusatzfach "Osteuropastudien" werden. Nähere Info gibts bei: www.fu-berlin.de/studienberatung/studieninformationen.html oder: <http://userpage.fu-berlin.de/~oei>

Sie müssten sich mal direkt an das Osteuropainstitut wenden, ob Sie im Nebenfach-studiengang mit Ungarisch weiterkommen, oder Russisch brauchen.

Ratsuchender: Wie viele Studienanfänger gibt es denn bei Politologie in Berlin?

FUBerater: Im SS ungefähr 70 und im WS 120 im Diplomstudiengang.

Ratsuchender: Jedes Jahr neu - ist viel ne?

FUBerater: Insgesamt studieren ca. 2500 Menschen Politikw.

Ratsuchender: In Berlin - 2500?

FUBerater: ...das grösste politikwissenschaftliche Institut in Deutschland.

Ratsuchender: Unterscheiden sich die Diplomstudiengänge Politologie von Uni zu Uni sehr?

FUBerater: Es gibt eine Rahmenstudienordnung für Politik bundesweit, das heisst aber gar nichts. Das heisst nur, dass die Zwischenprüfungen und Leistungen wechselseitig anerkannt werden.

Ratsuchender: Was für Interessen sollte man haben, wenn man das Fach studieren will?

FUBerater: Interesse, Spass an Politik, Neugierde, und die Bereitschaft viele auch langweilige Bücher zu lesen.

Ratsuchender: Ich hab jetzt erstmal auch keine Fragen mehr. Also vielen Dank für die Geduld und die kompetente Beratung. War übrigens mein erster Chat. Gruss aus Ungarn und minden jót kivánok! Viszlát Ratsuchender! PS: Ich melde mich sicher noch mal wieder....

INFORMATIONEN AUF CD-ROM

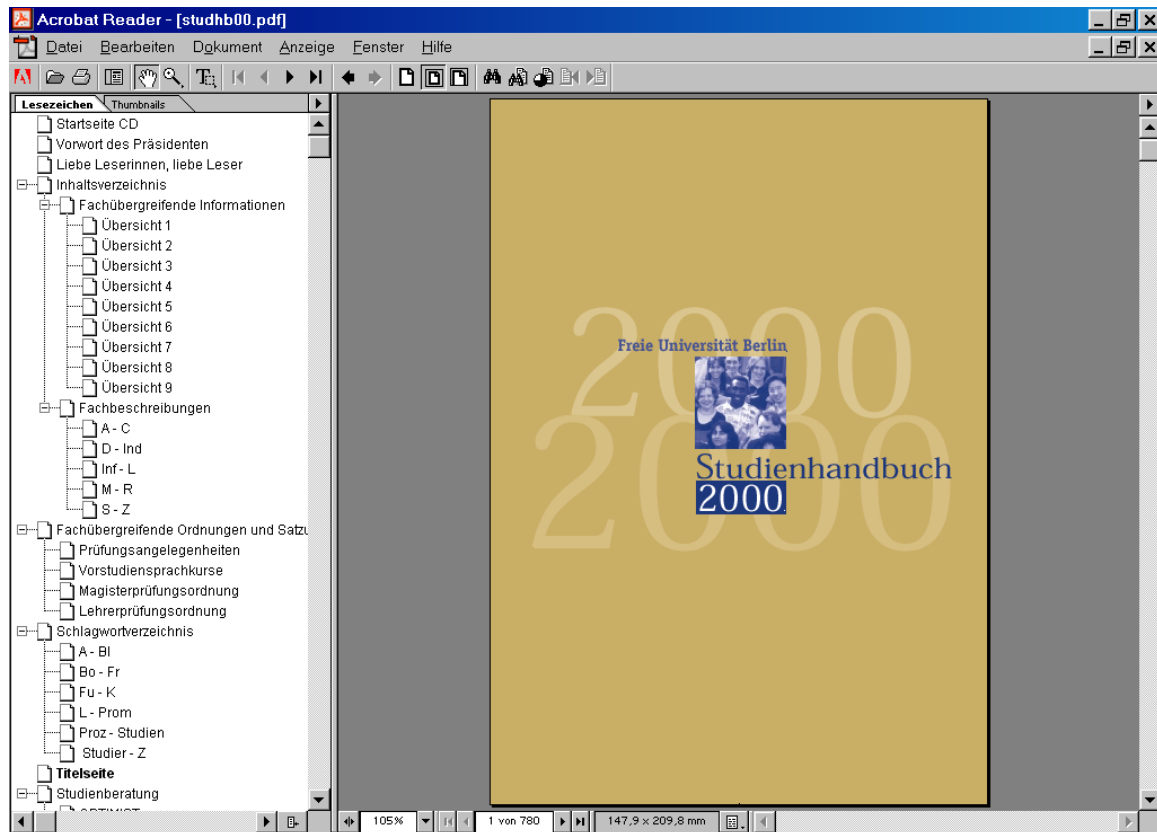
Im Jahre 1998 wurde erstmals eine **CD-ROM „Studienhandbuch 1998“** konzipiert und veröffentlicht (Auflage 1000), die neben der elektronischen Version des Studienhandbuches auch den Studienführer Berlin-

Brandenburg und einen bebilderten Rundgang durch die Freie Universität enthielt. Die CD-ROM wurde auf der Basis des portable document format (pdf) von Adobe gestaltet und ist so auf jeder Plattform (Windows, Macintosh, Unix usw.) lesbar. Texte und Bilder können im Original-Layout erhalten werden und sind z.B. für Sehbehinderte beliebig vergrößerbar. Die Informationen wurden per Hypertext intern und mit Internet-Angeboten verlinkt. Die ISSN der CD-ROM lautet: 1435-8050 (Erscheinungsweise jährlich).

Im Jahre 1999 erschien die CD-ROM mit einer **Auflage von 6500 Stück**, einem **erweiterten Angebot** (mit FU-Zulassungsanträgen für Bewerber/ innen, FU-Promotionsordnungen usw.) und noch komfortablerer Bedienung (Autostart-Funktion). Sie enthielt neben dem Studienhandbuch, den Informationen „Studieren in Berlin und Brandenburg“ sowie einem bebilderten Rundgang durch die Freie Universität mit Campusplan auch den englischsprachigen FU:Guide, FU-Nachrichten für Studienanfänger u.v.m. Sie ergänzte und systematisierte damit die Informationen des Print-Studienhandbuches in vielfältiger Weise und stellt für Schulen, Schüler/innen und Studierende eine zentrale Informationsquelle zum Studium an der Freien Universität dar.

Im Jahr 2000 beinhaltet die Neuauflage der CD-ROM darüber hinaus eine strukturierte Sammlung von Studien- und Prüfungsordnungen der Studienfächer an der Freien Universität Berlin und einen filmisch untermalten Rundgang über den FU-Campus, der von der Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung produziert wurde.

Der Arbeitsaufwand für die jährliche Aktualisierung und Neugestaltung der CD-ROM alleine beläuft sich für OPTIMIST derzeit etwa auf acht Arbeitswochen. Dies wird allerdings nur möglich durch zusätzliche Vergabe von Werkvertragsmitteln aus dem Projektetat an geeignete studentische Mitarbeiter/innen.



AG 10: Studienberatung und Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Getrennte oder gemeinsame Wege? Konkurrenz oder Kooperation?

Annette Bauer, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

Kerstin Richter, Allgemeine Studienberatung an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

Die Arbeitsgruppe fand nur an einem Nachmittag statt. Etwa 20 Studienberater sowohl von kleineren als auch von großen Hochschulen nahmen teil.

EINFÜHRUNG IN DAS THEMA AUS UNSERER SICHT

An der Europa-Universität Viadrina haben Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (PÖA) und Allgemeine Studienberatung (ASB) eine äußerst angenehme und produktive Zusammenarbeit, die bislang keinen Gedanken an Konkurrenz aufkommen ließ.

Das Thema ist aber deswegen interessant, da die Konstellationen an verschiedenen Hochschulen unterschiedlich sein können. Das hängt zum einen von der Verwaltungsstruktur der Hochschule, der Mitarbeiterzahl, von Unterstellungsverhältnissen und natürlich auch von persönlichen Faktoren ab.

Wir glauben, dass eine strikte Kompetenzabgrenzung die beste Voraussetzung für eine gute Kooperation der beiden Bereiche ist. Gerade diese Abgrenzung kann aber auch zu Unstimmigkeiten führen.

Trotz engster Kooperation kann nicht der eine des anderen Aufgaben effizient wahrnehmen, da sie trotz aller Parallelen zum Teil ganz unterschiedliche Kenntnisse voraussetzen.

PÖA basiert auf Kenntnissen im Journalismus, in Public Relations, Lay Out – ist Werbung; Werbung für die Einrichtung, das Konzept, für Studiengänge, auch Werbung um öffentliche Unterstützung.

Studienberatung basiert auf exakten Kenntnissen über Entscheidungs- und Orientierungshilfen, Zugangsvoraussetzungen, Studienabläufe, Studienordnungen und Berufsfelder. Beratung muss detailliert und einfühlsam, auch sachlich richtig sein.

An der Viadrina würde das Referat PÖA niemals Studieninteressenten und Studenten beraten. Aber Zusammenarbeit ist hier möglich, beispielsweise bei der Erstellung von Informationsmaterialien, Studienführern oder bei öffentlichen Veranstaltungen.

Ebenso würde die ASB keine zentralen Publikationen erstellen oder Journalisten informieren.

PRAKTISCHE ZUSAMMENARBEIT VON REFERAT PÖA UND ASB AN DER VIADRINA

Die praktische Zusammenarbeit an der Viadrina umfasst drei wesentliche Bereiche:

1. die Information von Studieninteressenten

Referat PÖA und ASB organisieren zusammen den jährlichen Tag der offenen Tür für Schüler und auch Bürger der Stadt.

Info`stände, z. B. bei Bildungsmessen oder beim Wissenschaftstag Brandenburg werden gemeinsam vorbereitet und betreut.

Es erfolgt eine Abstimmung bei einzelnen „Werbe“-Maßnahmen, z. B. Anzeigen zum Studium, U-Bahn-Werbung o. ä.

2. die Erarbeitung von Info`material

Referat PÖA und ASB arbeiten eng zusammen bei der Erstellung des Studienführers der Viadrina sowie bei der Erstellung von Info`broschüren zu einzelnen Studiengängen und bei der Gestaltung von Plakaten.

3. die gegenseitige Abstimmung

Bezüglich der Zusammenarbeit mit Schulen, der Konzepte zur Präsentation, aber auch bei „Rechenschaftslegung“ vor der Hochschulleitung, bei der Erstellung von Internet-Seiten und beim Service für Absolventen der Universität stimmen sich Referat PÖA und ASB ab.

AUSWERTUNG EINER BEFRAGUNG

Eine anonyme schriftliche Befragung unter den Teilnehmern ergab, dass nur an zwei Hochschulen eine gute Zusammenarbeit zwischen PÖA und ASB besteht, an den meisten Hochschulen die Zusammenarbeit „mittelmäßig“, an vier Hochschulen sogar „schlecht“ funktioniert.

Die Teilnehmer sehen in bestimmten Bereichen eine strikte Abgrenzung, z. B. bei:

- Beratung von Schülern
- Erstellung von Studieninformatioen
- Beratung von Studenten
- Kontakte mit Studieninteressenten
- Außenwerbung der Hochschule
- Zusammenarbeit mit Presse und Medien

- Finanzen

Die Mehrheit der Teilnehmer sieht Vorteile in einer Zusammenarbeit zwischen PÖA und der ASB und sieht die Notwendigkeit dieser Zusammenarbeit.

Felder für eine Kooperation sehen die Teilnehmer insbesondere bei:

- Darstellung von Studiengängen
- Organisation des Tages der offenen Tür
- Außendarstellung/ Erscheinungsbild der Hochschule
- Profilbildung
- Internet-Präsentation
- Messebeteiligung
- Binnenwerbung
- Finanzen.

Zum Teil ist das Ergebnis abhängig insbesondere von den Unterstellungsverhältnissen. Studienberatungsstellen mit eigenem Budget für Veröffentlichungen und Präsentation suchen z. B. den Kontakt zur PÖA weniger oder gar nicht.

Insgesamt deckt sich das Ergebnis der Diskussion im Wesentlichen mit den Vorstellungen vom Referat PÖA und der ASB an der Viadrina.

Einige Impulse und Ideen für eine Zusammenarbeit zwischen diesen beiden Bereichen konnten gegeben werden.

AG 11: Arbeitsstörungen in der Psychologischen Beratung - Das endlose Aufschieben

H.-W. Rückert, ZE Studienberatung und psychologische Beratung,
FU Berlin

Die AG startete am Donnerstag Nachmittag mit 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Selbst am Freitag Morgen waren die Reihen noch gut gefüllt und es kamen sogar neue Interessierte hinzu, angelockt durch die Mundpropaganda auf dem ARGE-Fest, die vermeldet hatte, „dass es hier so schön sein soll“ (Zitat einer Freitags-Neuteilnehmerin).

In der Tat: In lockerer, arbeitsamer Atmosphäre fand ein Erfahrungsaustausch statt, der versuchte, das Problem des Aufschiebens (das ja nicht immer nur eins unserer Ratsuchenden ist) aus unterschiedlichen Sichtweisen zu analysieren: Proust für die Phänomenologie, psychoanalytische Entwicklungstheorie für die Störungsgenese, kognitive Verhaltenstherapie und tiefenpsychologisch fundierte Konfliktanalyse zur Behandlung.

Wer aufschiebt ist fraglos jemand, der – vom Über-Ich her gesehen – aus der Reihe tanzt, ansonsten rein vom Vorkommen her (40%-70% aller Studierenden, so wurde geschätzt) jedoch durchaus ein Vertreter des Alltäglichen. Aufgrund dieser Tatsache wurde aus dem Teilnehmerkreis auch hingewiesen auf gesellschaftliche Bedingtheiten von *go slow* und Widerständen, wie sie Norbert Elias im *Prozeß der Zivilisation* beschrieben hat.

Ausgangspunkt für eine ernsthafte Auseinandersetzung mit dem Aufschieben kann also nur die Aussage eines Menschen sein, eine bestimmte Aufgabe habe für ihn Priorität, der er jedoch zu seinem eigenen Leidwesen nie nachkomme, sondern stattdessen andere Dinge erledige.

Im Folgenden sind die Folien dokumentiert, die als Impulse für die Diskussion dienten und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als Handout vorlagen.

Workshop

Schluss mit dem ewigen Aufschieben

beginnt später

ARGE-Tagung Potsdam 3/00: H.-W. Rückert: Aufschieben 1

Was heißt Aufschieben?

Es wird vermieden sich einer
als prioritär bezeichneten
Aufgabe konsequent, zeitnah
und relativ streßfrei zu
widmen.

Stattdessen werden andere,
weniger wichtige Dinge
erledigt.

ARGE-Tagung Potsdam 3/00: H.-W. Rückert: Aufschieben 2

Komponenten

- Schlechte Zeitmanagementfertigkeiten
- Konzentrationsstörungen
- Angst vor Unbehagen

- Unrealistische Erwartungen
- Widerwillen
- Langeweile

- Perfektionismus
- Negative Überzeugungen
- Persönliche Probleme

- Versagens/Erfolgsängste
- Angst vor Beschämung
- Angst vor Verlust des Selbstwertgefühls

ARGE-Tagung Potsdam 3/00: H.-W. Rückert: Aufschieben 3

Häufigkeit

- USA: 40% der Bevölkerung geben an, schon einmal Nachteile durch das Aufschieben gehabt zu haben;
- 25% leiden unter chronischem Aufschieben;
- bei Studenten: zwischen 25%-70% chronische *procrastinator*,
(Aitken 1982, in: Ferrari et al. 1995)

ARGE-Tagung Potsdam 3/00: H.-W. Rückert: Aufschieben 4

Problemerkklärungen

- Behavioral: Schlechte Angewohnheit, die verstärkt wird durch Zuflucht zu angenehmeren Tätigkeiten;
- Kognitiv-Emotional:
 - 2 Hauptfaktoren:
 - Versagensängste und Neurotizismus
 - Mangel an Aufmerksamkeit und Impulsivität;
 - (Keine Korrelationen zu Intelligenz oder Fähigkeiten);
- Psychodynamisch: Symptom tiefer liegender Konflikte und Vermeidung von symbolisch aufgeladenen Handlungen

ARGE-Tagung Potsdam 3/00: H.-W. Rückert: Aufschieben 5

Kognitiv-Emotionale Problemerkklärung

- Versagensängste/Neurotizismus
 - Perfektionistische Einstellungen
 - Übersteigerte Selbstkritik
 - Lähmende Selbstaufmerksamkeit
 - Angst vor öffentlicher Beachtung
 - Angst vor Zurückweisung
 - Irrationale Ängste vor Versagen/Erfolg
 - Leicht emotional überflutet
 - Discomfort anxiety
 - Mangel an Self-Efficacy und Selbstachtung
 - Geringes Bedürfnis nach Komplexität
 - External-variable Attributionen von Erfolg
 - Vermeiden von Feedback und Selbsterkenntnis

ARGE-Tagung Potsdam 3/00: H.-W. Rückert: Aufschieben 6

Kognitive Problemerkklärung

Dysfunktionale Verzerrungen, v.a.:

- Überschätzung der Zeit, die für die Erledigung der Aufgabe verbleibt;
- Unterschätzung der Zeit, die für die Erledigung der Aufgabe benötigt wird;
- Überschätzung der Wirkung zukünftiger motivationaler Zustände;
- Unterschätzung der Wichtigkeit emotionaler Kongruenz mit der Aufgabe;
- Auffassung, dass Arbeit nichts bringt, wenn man nicht in der „richtigen Stimmung“ ist.

ARGE-Tagung Potsdam 3/00: H.-W. Rückert: Aufschieben 7

Kognitiv-Emotionale Problemerkklärung

- Mangel an Aufmerksamkeit/Impulsivität
 - Suche nach neuen Reizen/Erregung
 - Unfähigkeit, sich durch Hinweisreize aus der Umgebung beeinflussen zu lassen
 - Unfähigkeit, Belohnungen aufzuschieben
 - Mangel an Selbstkontrolle
 - Innere Aufsässigkeit
 - Mangel an Leistungsmotivation
 - Mangel an Energie und Tatkraft
 - Mangel an Organisiertheit
- DD:
 - Aufmerksamkeitsdefizit-Syndrom (Attention Deficit Disorder ADD)
 - Aufmerksamkeitsdefizit-Hypermotoric-Syndrom (Attention Deficit-Hypermotoric-Disorder)

ARGE-Tagung Potsdam 3/00: H.-W. Rückert: Aufschieben 8

Psychodynamische Problemerkklärung

Aufschieben als Symptom
(=Impuls und Abwehr gleichzeitig)

- von Persönlichkeitsstörungen
- von neurotischen Konflikten in den Bereichen
 - Angst (vor Versagen, Erfolg, Alleinsein, Nähe, Ablehnung)
 - Ärger/Wut
 - Perfektionismus
 - Abhängigkeit/Ohnmacht
 - Scham
 - Selbstwert

ARGE-Tagung Potsdam 3/00: H.-W. Rückert: Aufschieben 9

Behandlung

Grundsätze:

- Bewußtheit
- Aktionen
- Rechenschaft

ARGE-Tagung Potsdam 3/00: H.-W. Rückert: Aufschieben 10

Behandlung

Ansetzen am Kernkonflikt:

- Ich muß endlich, damit...(pos./neg. Ziel)
- Ich muß, aber es geht nicht!
- Ich muß, aber *ich* kann nicht!
- Ich muß, aber ich tue nicht, was ich muß!
- Ich sage mir, daß ich muß und beweise mir, daß ich nicht muß (indem ich aufschiebe)

Ansetzen an den Komponenten:

- Selbstzwang-Scham-Zweifel-Individuation-Autonomie

ARGE-Tagung Potsdam 3/00: H.-W. Rückert: Aufschieben 11

Behandlung

Bewußtheit:

- Aufdecken der Art des Aufschiebens
- Aufdecken der selbstbewertenden Kognitionen
- Veränderung zu mehr Selbstakzeptanz durch sokratischen Dialog

ARGE-Tagung Potsdam 3/00: H.-W. Rückert: Aufschieben 12

Behandlung

Aktionen:

- Aufbau von Selbstvertrauen
- Realistische Zielsetzungen
- Realistische Planung
- Zeitmanagement
- verbesserte Selbststeuerung
 - Selbstbeobachtung
 - Selbstkontrolle
 - Selbstbewertung
- Aufmerksamkeit und Konzentration steigern
- Durchhaltevermögen und Willenskraft verbessern

ARGE-Tagung Potsdam 3/00: H.-W. Rückert: Aufschieben 13

Behandlung

Rechenschaft:

- Bilanzieren der Fortschritte durch Aufzeichnungen (Veränderungslogbuch, Skalen, Berichte, Visualisierungen etc..)
- Selbstverstärkung anwenden
- in Therapie: Fortschritte und wie sie erzielt wurden durcharbeiten

ARGE-Tagung Potsdam 3/00: H.-W. Rückert: Aufschieben 14

AG 12: Entscheidungen treffen will gelernt sein ...

Frauke Isenberg, ZSW Universität Heidelberg
Mareke Santos-Dodt, ZSW Universität Heidelberg

Nachdem wir bei der ARGE-Tagung im März 1999 in Marburg die konzeptionellen Grundlagen des Heidelberger Gruppenangebots im Bereich Studienfachwahl und Entscheidungsfindung vorgestellt hatten, sollte dieser Workshop dem Erfahrungsaustausch und der Reflexion des beruflichen Handelns in diesem Arbeitsgebiet dienen.

Der Workshop wurde mit 18 Teilnehmer/-innen durchgeführt. Bereits in der Eingangsrunde zeigte sich die große Heterogenität der Gruppe, die sowohl aus Berufsanfänger/-innen als auch aus erfahrenen Studienberater/-innen aus der allgemeinen und psychologischen Beratung bestand. Die meisten Teilnehmer/-innen waren in der Einzelberatung tätig; nur sehr wenige hatten Erfahrungen in der Durchführung themenzentrierter Gruppenangebote zu dem Thema Entscheidungsfindung / Entscheidungsschwierigkeiten. Entsprechend heterogen waren auch die Erwartungen an diesen Workshop sowie die Vorerfahrungen aus dem Beratungsalltag.

Da sich die beiden Arbeitseinheiten – einmal 2 ½ Stunden und einmal 1 ½ Stunden - auf zwei Tage verteilten, kamen außerdem am 2. Tag noch weitere Teilnehmer/-innen hinzu, deren Arbeitsgruppen vom Vortag keine Fortsetzung hatten.

Dennoch konnten die folgende Themenschwerpunkte bearbeitet werden, wobei wir analog zur Gruppenarbeit mit Schüler/-innen und Abiturient/-innen Kleingruppen bildeten und die Arbeitsergebnisse anschließend im Plenum vorgestellt und diskutiert wurden.

- „Meine Erfahrungen in und mit Entscheidungssituationen“

Hier sollten die Teilnehmer/-innen miteinander Entscheidungssituationen suchen bzw. auszutauschen, mit deren Hilfe Kriterien für gute und schlechte Entscheidungen ermittelt werden sollten;

- „*Meine Lieblingsmethode (-n)*“ Hier sollten die Teilnehmer/-innen sich über ihre Arbeit im Feld der Entscheidungsberatung austauschen und miteinander Methoden festlegen, die in diesem Arbeitsbereich effektiv und hilfreich sind, sich also bewährt haben.

ERGEBNISSE

- Themenblock 1

In drei Kleingruppen wurden Erfahrungen in und mit Entscheidungssituationen reflektiert und Kriterien für „gute“ und „schlechte“ Entscheidungen gesammelt.

„Das Leid“:

Schwierigkeiten in Entscheidungssituation beruhen auf ...

→ Zeitdruck; Leidensdruck; Fremdbestimmtheit; Zustand „Nicht-Ich“; Grübeln; innerer Pattsituation; äußerer Pattsituation; Mangel an Alternativen; zu viel Information; keine Prioritäten setzen können; äußere Zwänge, die einer freien Entscheidung im Wege stehen.

Schlechte Entscheidungen haben zu tun mit ...

→ Zeitdruck; innerlich nicht hinter der Entscheidung stehen können; schlechtes Gefühl; fehlendem Austausch mit anderen; gegen eigene Bedürfnisse; Ignorieren des eigenen Wertesystems; Alternativen nicht abwägen können.

„Das Glück“:

Wichtige Aspekte von „guten“ Entscheidungen:

→ mit der ‚Welle‘ gehen (d.h. Offenheit gegenüber dem, was im Entscheidungsprozess erfahrbar wird); Zustand:ICH; Empfindungen beachten; Leidensdruck erkennen; Ziele definieren; Visionen entwickeln; Bereitschaft, eine Entscheidung zu revidieren; angemessene Information; Informationen auswählen und verarbeiten können; Entscheidungskriterien haben und kennen bzw. sie entwickeln; eigene Bedürfnisse kennen und beachten; Interessen und Fähigkeiten berücksichtigen; Lebensplanung im Auge haben; sich die notwendige Zeit nehmen können; gutes Gefühl; Erleben von Stimmigkeit (passend zum Wertesystem); Zufriedenheit mit der Entscheidung; Motor für die weitere Entwicklung.

- Themenblock 2

In vier Kleingruppen erfolgte ein Austausch über Arbeitsmethoden und Vorgehensweisen in der Beratung.

Hier gab es verschiedene Ideen – je nach Ausgangslage der Beratungssuchenden und Art des Angebots (Einzelberatung oder Gruppenberatung):

Entscheidung zwischen mehreren Alternativen

- Alternativen einzeln betrachten: konkretes Wissen, Fragen, Sammeln der Beweggründe, Phantasie zu Rate ziehen
- Pro und Kontra abfragen und aufschreiben

- Gemeinsamkeiten und Überlappungen herausarbeiten
- Wofür gibt es Vorbilder?
- Woher kennst Du das? Wer will das auch?
- Fremdsicht systemisch abfragen
- Modalitäten systemisch abfragen: Wann wären die Eltern stolz auf Dich?... unzufrieden mit Dir? etc
- Realität mit Wünschen konfrontieren: Lebensplanung, Konsequenzen
- Entscheidungsexperimente durchführen
- Neugier erhöhen
- Phantasieeisen – Was kommt spontan?
- Informationen über Entscheidungsprozess geben, aufklären
- Entscheidungsstress reduzieren oder erhöhen
- Fähigkeiten und Erfahrungen eruieren
- Stärken und Schwächen herausarbeiten
- Strukturinteressentest anwenden
- Gesprächspartner für den Entscheidungsprozess suchen: Wer kommt in Frage, mit wem geht das?

Entscheidung – ja, aber?

- Ideen abfragen, präzisieren, entwickeln
- Phantasien provozieren
- Entscheidungsexperimente
- Kontrakt schließen

Entscheidung – aber wie?

- Vertrauensbasis herstellen durch Spiegeln
- Nachfragen: keine unüberprüften Hypothese!
- Wahrnehmung der Kommunikationssituation
- Transparenz herstellen
- Entscheidungsprioritäten erarbeiten
- Standort-Bestimmung
- Zeitrahmen
- Richtige/falsche Entscheidungen
- Verweis an andere Gesprächspartner
- Aktivieren

Alles offen – was soll passieren?

- Prinzip der negativen Ausgrenzung
- Was will ich auf keinen Fall?
- Prinzip der positiven Eingrenzung
- Was könnte in Frage kommen? Wo liegen eigentlich Interessen und Lebensziele?
- Arbeit mit Assoziationen und Bildern: den Faden finden, Strukturieren, Puzzle-Arbeit, „Rumspinnen“, Ausmalen von Konsequenzen
- Schritte bestimmen: „Was wäre jetzt hilfreich?“ - „Was ist als nächstes zu tun?“

Entscheidungsberatung in der Gruppe

Prinzipien:

- freiwillig
- „Lehrer raus“
- Arbeit in Kleingruppen
- Ziele definieren; Betroffenheit herstellen; Eigenbeteiligung anregen; Widersprüche erkennen und ertragen lernen; Motive (innen und außen) erkennen; Rangfolge und Bedeutung erarbeiten; Traumberufe definieren;

Geeignete Methoden:

- Rollenspiel (Walt-Disney-Strategie: Kritikerin/Träumerin/Realistin)
- Akrostichon (zu einem vorgegebenen Begriff – z.B. STUDIENWAHL – werden passende Worte gesammelt, die jeweils mit einem der Buchstaben in dem vorgegebenen Wort anfangen → z. B. STRESS, TRAGWEITE, UNRUHE, DILEMMA ...);
- Kleingruppenarbeit jeweils mit konkreten Themen und Aufgabenstellungen.

FAZIT

Durch die Kleingruppenarbeit mit anschließender Ergebnispräsentation konnten viele unterschiedliche Aspekte zusammengetragen werden, auf deren Basis dann eigentlich gut hätte weitergearbeitet werden können. Anders ausgedrückt: die entscheidenden Themen – methodisches know-how, Konzepte für Gruppen, Umgang mit individuellen Belastungen (z.B. durch hohe tägliche Nachfrage und fehlende Möglichkeiten zur Strukturierung der Arbeitssituation) - konnten nur oberflächlich angerissen werden; eine vertiefende Diskussion war aufgrund der knappen Zeit und der Größe der Gruppe nicht möglich.

Im Hinblick auf zukünftige ArGe-Tagungen ist deshalb zu fragen, ob Angebote im Workshopcharakter nicht mit mehr Zeit geplant werden sollten. Vorträge mit anschließender Diskussion lassen sich in dem begrenzten Rahmen gut durchführen; eine tiefergehende Reflexion wird so aber verhindert. Und gerade hier scheint doch ein Bedarf zu bestehen.

Viele Teilnehmer/-innen hatten den Wunsch geäußert, das Konzept der Heidelberger Seminare zur Vorbereitung der Studien- und Berufswahl „Abitur – und was dann? zu bekommen. Deswegen möchten wir auch an dieser Stelle darauf hinweisen, dass die zweite, völlig überarbeitete Auflage in Vorbereitung ist und voraussichtlich im September in der Schriftenreihe ‚Kompetenzentwicklung an der Hochschule‘ erscheinen wird.

AG 14: Career-Center

Dieter Grünh, Christine Arlt, CareerService (Freie Universität Berlin)

Martina Fiedler, Allgemeine Studienberatung & Careers Service (Universität Rostock)

Nele Wasmuth, Kölner Initiative Qualifizierungstransfer (Universität zu Köln)

Die Arbeitsgruppe sollte vor allem Akteuren zum Austausch dienen, die in diesem Arbeitsfeld tätig sind. Zur Veranstaltung hatten sich 15 TagungsteilnehmerInnen angemeldet. In der Vorstellungsrunde zeigte sich, dass die KollegInnen zum größten Teil gerade neu eingestellt waren, um in diesem Arbeitsbereich an ihrer Universität oder Fachhochschule zu arbeiten bzw. mit dem Aufbau eines derartigen Angebotes neu beauftragt worden waren. Am zweiten Tag kamen noch weitere vier KollegInnen zur Arbeitsgruppe hinzu.

Wir haben uns aufgrund der starken Nachfrage entschlossen die Impulsreferate im Tagungsband zu veröffentlichen. Die sehr rege Diskussion kreiste um die Impulsreferate und machte einen Informationsbedarf über Ansätze von Career Center deutlich.

ANLAGE FU**DIETER GRÜHN UND CHRISTIANE DORENBURG⁵, FREIE UNIVERSITÄT BERLIN****CAREER CENTER - EIN EXEMPLARISCHES KONZEPT*****Vorbemerkungen zum „verbleibsempirischen“ und bildungspolitischen Hintergrund***

Seit Anfang der 70'er Jahre wird in Studien zum Berufsverbleib nicht nur von Sozial- und GeisteswissenschaftlerInnen zunehmend auf die besondere Bedeutung von Praxisbezügen im Studium und von überfachlichen Qualifikationen oder allgemeiner von berufsorientierenden Elementen im Studium für den Berufsverbleib verwiesen (vgl. bereits Grünh 1984 sowie in einer aktuellen Studie Kromrey 1999).

In diesem Kontext werden auch Praxisprogramme und Praxisinitiativen an den Hochschulen diskutiert, die Studierenden beim Übergang von der Hochschule in den Beruf behilflich sind, in dem sie über Berufsverbleib und Berufseinstieg informieren, Praxiskontakte vermitteln und berufsorientierende Veranstaltungen anbieten (vgl. Ehlert / Welbers 1999). So plädiert Meyer-Althoff (1999: 37) in der aktuellsten Studie über den Berufsverbleib von Magisterabsolventen dafür, „Studenten und Studentinnen ergänzend zu ihrem Fachstudium bei der Entwicklung von Berufsvorstellungen und den erforderlichen Schritten in Richtung Berufsleben von Seiten der Universitäten – durch Initiativen zur Berufsorientierung – zu unterstützen“.

Im Sommer 1999 hat der Wissenschaftsrat eine „Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem“ erlassen und sich dabei detailliert mit Praxisprogrammen befasst. Er zählt in seiner Stellungnahme (ebd: 47) folgende Einzelelemente auf, die in derartigen Programmen in unterschiedlicher Weise kombiniert werden sollten:

- „Informationsveranstaltungen mit Vertretern der Berufspraxis zu möglichen Berufsfeldern, Qualifikationsanforderungen und Karrieremöglichkeiten, z. T. verbunden mit Betriebsbesuchen,
- die Vermittlung qualifizierter Praktika,
- Bewerbungstraining mit Bewerbungsberatung, Simulation von einem Assessment Center etc.,

⁵ Bei dem Beitrag handelt es sich um eine wesentlich gekürzte und überarbeitete Fassung eines Kapitels aus dem Aufsatz „Soziologie und Beruf – von Verbleibstudien zum CareerService?“, den Dieter Grünh in Zusammenarbeit mit Christiane Dorenburg für den Band „Empirische Sozialforschung und gesellschaftliche Praxis“, herausgegeben von Clemens /Strübing, Opladen 2000, verfasst hat.

- berufsvorbereitende Kurse und Seminare zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (z. B. Kommunikation, Moderation, EDV, Betriebswirtschaftslehre, Recht),
- Absolventenbörsen und -kataloge als neue Form der Kontaktaufnahme zu potentiellen Arbeitgebern,
- ‚Career Center‘ zur Bündelung und Vernetzung von Einzelangeboten innerhalb der Hochschule und in Kooperation mit Partnern aus der Praxis,
- Information und Unterstützung in Fragen der Unternehmensgründung“.⁶

Ein exemplarisches Konzept

An immer mehr Hochschulen werden derartige Maßnahmen in sogenannten „Career Center“ oder Career Service“ (vgl. Markmann 1999 und Cordier 1999) zusammengefasst. Der „CareerService“ der Freien Universität Berlin kann als exemplarisch für die Arbeit eines Career Center an einer deutschen Hochschule angesehen werden kann, denn erstens werden dort die wichtigsten, in den Empfehlungen des Wissenschaftsrats angesprochenen Leistungsbereiche wie Beratung, Information, Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und von Praxiskontakten angeboten, zweitens agiert der CareerService „fächerübergreifend bzw. hochschulweit“ (Wissenschaftsrat 1999: 46) und drittens werden die Leistungsangebote gebündelt und mit Partnern aus der Praxis vernetzt.

Servicebereiche des FU - CareerService		
Leistungsbereich 1:	Leistungsbereich 2:	Leistungsbereich 3:
Information und Beratung	Qualifizierung	Studierende und Wirtschaft (potentielle Arbeitgeber)
Informationszentrum	Organisation von Zusatzangeboten „berufliche Schlüsselqualifikationen für Studierende“	Praktikvermittlung
Individuelle Beratung (Routing zur Karriere- und Berufsplanung,	Qualifizierungsprogramm für Absolventen/innen	Online-Fenster für die Wirtschaft

⁶ Zum letzten Arbeitsfeld vgl. auch Grün / Pfirrmann / Dorenburg 1999.

Praktikumsberatung)		
Organisati- on/Durchführung fach- bezogener und fach- übergreifender Veran- staltungen	Qualifizierung von Tu- toren und anderen in der Beratung zur beruf- lichen Orientierung tä- tigen Personen	Organisation von Kon- taktveranstaltungen Studierende und Wirt- schaft

Tabelle 1 Leistungsbereich 1: Information und Beratung

Zentrales Ziel dieses Leistungsbereichs ist die Schaffung eines modernen Dienstleistungsangebots, das – mit dem Schwerpunkt Selbstinformation – einerseits den interessierten Studierenden schnellen und aktuellen Zugriff auf relevante und interessante Informationen gewährleistet, andererseits durch Organisation von Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung und durch individuelle Beratungsangebote auf spezifische Bedürfnisse einzelner Personen, Personengruppen und Studienrichtungen eingeht. Angesichts der zunehmenden und fast unüberschaubaren Fülle an Informationen zum Thema Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, kommt der Aufgabe, diese Informationen zu ordnen, zu organisieren und aufzubereiten besondere Bedeutung zu.

a. Netzgestütztes Informationszentrum

Den Kern des CareerService bildet ein (Selbst-) Informationszentrum, in dem interessierte Studierende Informationen über die Berufsorientierung des Studiums, über Praktika und Berufseinstieg sowie über Arbeitsmarktentwicklungen und Weiterbildungsangebote einholen können. Durch die Organisation eines entsprechenden Online-Angebots wird der schnelle Zugang zu relevanten Informationen ermöglicht. Zusätzlich können in einem Leseraum Bücher, Zeitschriften, Broschüren und CD-ROMs zu diesen Themenbereichen eingesehen werden.

b. Individuelle Beratung: Routing zur Karriere- und Berufsplanung, Praktikumsberatung

Der CareerService bietet auch Einzelberatungen zur Organisation eines berufsbezogenen Studiums und zu Fragen der Wahl berufsvorbereitender Maßnahmen an: berufliche Zielstellungen, Studienmanagement, berufsvorbereitende Maßnahmen, Berufspraktika im In- und Ausland etc..

c. Organisation und Durchführung fachbezogener und fachübergreifender Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung

Fachbezogene und fachübergreifende Veranstaltungen zu Themen wie „Arbeitsmarkt für Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen“, „Studierende und Wirtschaft“, „neue Berufsfelder für NaturwissenschaftlerInnen“ u.a. sind eine hervorragende Möglichkeit, eine größere Gruppe von Studierenden über berufliche Möglichkeiten, die Organisation des Berufsein-

stiegs, über Praktika und die Notwendigkeit zum Erwerb von zusätzlichen Qualifikationen zu informieren. Ehemalige können hier aus ihrer Berufspraxis berichten, ihre Erfahrungen für andere gewinnbringend darstellen und eventuell als potentielle Praktikumsgeber gewonnen werden.⁷ Studierenden wird im Rahmen derartiger Veranstaltungen u.a. die Möglichkeit geboten, mit ausgewählten Experten über neue Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem zu diskutieren.

Leistungsbereich 2: Qualifizierung

Der Leistungsbereich Qualifizierung ist im CareerService bisher am weitesten ausgebaut und erprobt. Er umfasst ein in jedem Semester angebotenes Trainingsprogramm, in dem überwiegend Wochenendveranstaltungen zur Vermittlung und zur Übung von „Soft Skills“, aber auch aus den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologien angeboten werden.

Darüberhinaus wird ein zweisemestriges, studienbegleitendes Programm zur Zusatzqualifizierung von Studierenden durchgeführt. Es umfasst folgende Bausteine:

- Grundlagen des wirtschaftlichen Denkens, betriebswirtschaftliche Teilbereiche wie Marketing, Organisation, Personal
- Informations- und Kommunikationstechniken (Betriebssystem, Word, Excel, Access, PowerPoint, Internet)
- Praktikum
- Trainings zur Verbesserung der sozialen, methodischen und persönlichen Kompetenzen (Grundlagen der Kommunikation, Rhetorik, Präsentation, Projektmanagement u. ä.).

a. Organisation von Zusatzangeboten „berufliche Schlüsselqualifikationen für Studierende“ als Modul- oder Baukastensystem

In Zukunft ist geplant, das Trainings- und Praxisprogramm in einem Modulsystem „Zusatzangebote berufliche Schlüsselqualifikationen für Studierende“ miteinander zu verbinden und unter Berücksichtigung folgender Aspekte zu organisieren:

- Die Module können weitgehend unabhängig voneinander gewählt werden und führen in einer bestimmten Kombination zu einem Abschlusszertifikat.
- Die Module bieten die Möglichkeit einer zeitlich flexiblen Gestaltung (über mehrere Semester ausdehnbar, aber auch in einem Minimum an Zeit zu durchlaufen).

⁷ Vgl. hierzu neuerdings auch Wissenschaftsrat (1999: 61 f).

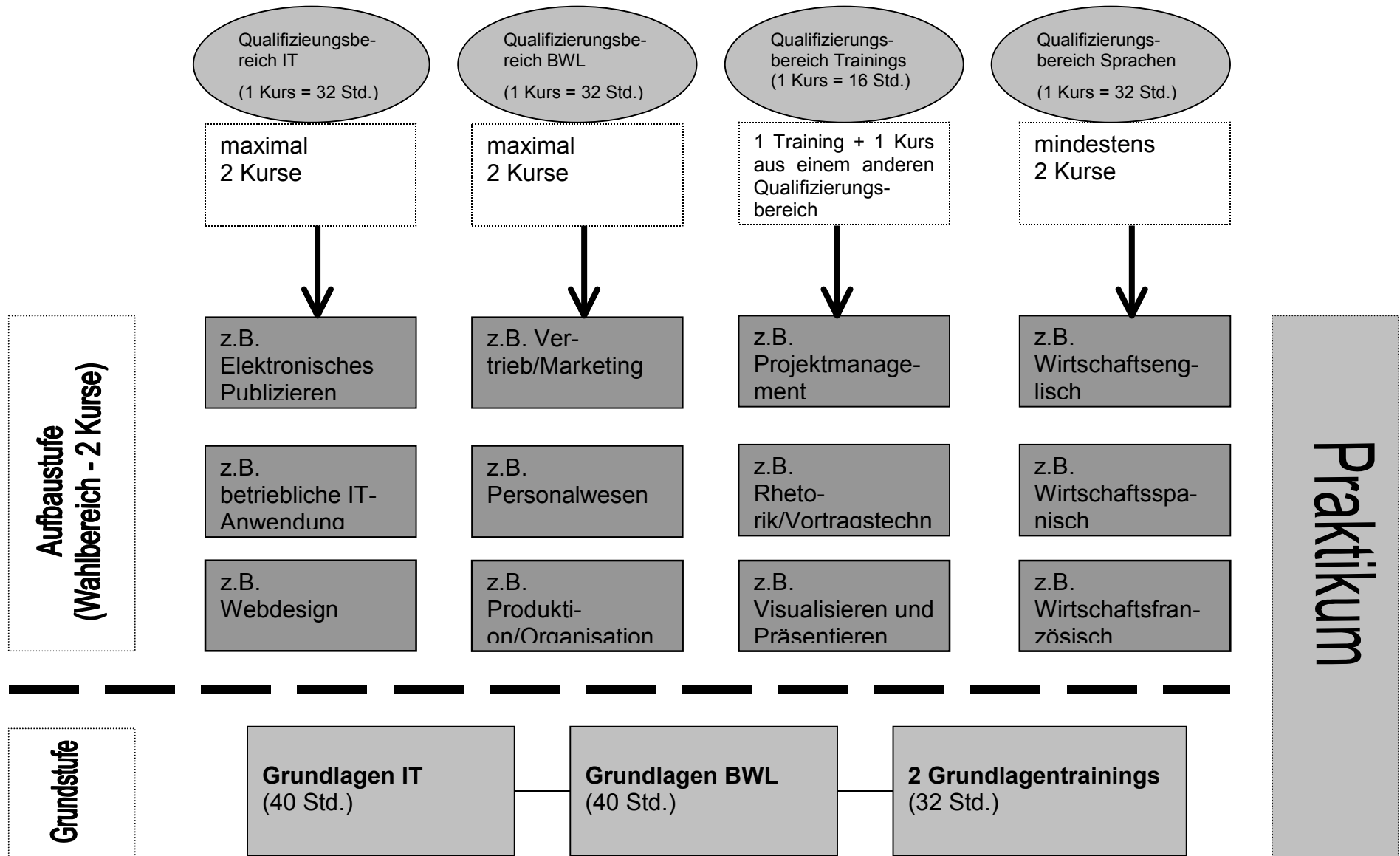
- Die Teilnahme an den einzelnen Bausteinen des Modulsystems ist kostenpflichtig.
- Die in den Modulen angebotenen Veranstaltungen müssen qualitativ hochwertig sein, den Ansprüchen der Studierenden an Praxisnähe und -relevanz gerecht werden und einen eindeutig berufsvorbereitenden Hintergrund haben.

Das Modell (s. Abbildung 5) besteht aus einer Grund- und einer Aufbaustufe. Die Grundstufe beinhaltet einen Kurs Grundlagen der Informationstechnologien (IT), einen Kurs betriebswirtschaftliche Grundlagen und vier Trainingstage (z. B. Bewerbung). Der vorgesehene Stundenumfang in der Grundstufe beträgt etwa 120 Stunden. Für die Grundstufe wie auch für Teile der Aufbaustufe liegen im CareerService bereits erprobte Veranstaltungskonzepte aus den beiden Praxisprogrammen und einer Vielzahl durchgeführter Trainings vor. Die Aufbaustufe besteht aus vier Qualifizierungsbereichen (IT, BWL, Fremdsprachen, Trainings), für die mehrere Angebote (je nach Teilnehmerzahl und Interessenslagen) bereitgestellt werden könnten.

Alle Veranstaltungen der Grund- und Aufbaustufe sollten sowohl im „Paket“ als auch als Einzelbausteine gewählt werden können, wobei dann für die Aufbaustufe Zugangsvoraussetzungen definiert werden müssten. Um ein Zertifikat des CareerService zu erhalten, ist neben der Teilnahme an den Veranstaltungen der Grundstufe, der Besuch von zwei Kursen aus der Aufbaustufe erforderlich, wobei sich nicht jede mögliche Kombination eignet und daher Einschränkungen überlegt werden sollten. Die Aufbaustufe hat einen zeitlichen Umfang von 64 Stunden. Zum Erhalt des Zertifikats sind darüber hinaus der Nachweis über ein dreimonatiges Praktikum zu erbringen und ein Praktikumsbericht vorzulegen.

Zeitlich ergeben sich durch die modularisierte Form des Praxisprogramms verschiedenste Möglichkeiten der Organisation und Einbindung der Zusatzqualifizierung in den Studienverlauf. Bei einigen Veranstaltungen (z. B. Grundlagen der BWL, den Aufbaukursen IT) bietet es sich an, Blockveranstaltungen durchzuführen, die auch in den Semesterferien stattfinden können. Um die zusätzliche zeitliche Belastung der Studierenden zu reduzieren arbeiten wir an der Entwicklung netzgestützter Lehreinheiten, um orts- und zeitunabhängiges Lernen zu ermöglichen. Es wird an der Freien Universität auch diskutiert, dieses Modulsystem zum Bestandteil zukünftiger Bachelor-Studiengänge zu machen (vgl. Klose, Wilsdorf, Grünh 1999).

Abbildung 5 Modell Zusatzangebote „berufliche Schlüsselqualifikationen für Studierende“



b. Qualifizierungsprogramm für AbsolventInnen

Es ist vorgesehen, aus dem bereits bestehenden Praxisprogramm für Studierende einen dreimonatigen Kompaktkurs zu entwickeln, der besonders HochschulabsolventInnen und PromovendInnen in einem überschaubaren Zeitrahmen für den Übergang von der Hochschule in den Beruf qualifiziert. Die Bausteine decken sich weitestgehend mit denen des Praxisprogramms, erweitert um die Themenbereiche Existenzgründung und rechtliche Grundlagen. Bewusst unterscheidet sich das Programm in der Dauer von ca. drei Monaten von vergleichbaren Qualifizierungsmaßnahmen, die häufig 12 bis 15 Monate umfassen. Wir gehen davon aus, dass die AbsolventInnen sich auf dem Sprung in das Beschäftigungssystem nicht gerne für einen derart langen Zeitraum festlegen.

c. Qualifizierung von Tutoren und anderen in der Beratung tätigen Personen

Eine weitere Aufgabe im Leistungsbereich Qualifizierung ist es, Wissenschaftliche MitarbeiterInnen, TutorInnen und Fachbereichsprojekte, die mit Fragen der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung konfrontiert sind, zu schulen. Der CareerService soll bestehende Strukturen an Fachbereichen stützen, Kontakte aufbauen und erhalten, Koordinationsfunktionen übernehmen, Informationen bereitstellen sowie Wissen und Kompetenzen an andere weitergeben.

Leistungsbereich 3: Studierende und Wirtschaft (potentielle Arbeitgeber)

Der Leistungsbereich „Studierende und Wirtschaft (potentielle Arbeitgeber)“ umfasst im Kern die Schaffung von Kommunikationsmöglichkeiten zwischen Studierenden und ihren potentiellen Praktikums- bzw. Arbeitgebern. Derartige Kontakte existieren je nach Fachkultur in unterschiedlichem Maße über die Fachbereiche bzw. Fächer, d.h. über einzelne Lehrkräfte. In geistes- und sozialwissenschaftlicher Studienfächern sind Kontakte i.d.R. weniger institutionalisiert als in natur- bzw. ingenieurwissenschaftlichen, und es ist schwieriger, das Interesse potentieller Arbeitgeber (v.a. aus der Wirtschaft) an derartigen Kooperationen zu wecken. Aus diesem Grund ergibt sich für den Career Center einer Universität mit dem Schwerpunkt auf Fächer im Bereich der Sozial- und Geisteswissenschaften die besondere Herausforderung, Kontaktforen zwischen Studierenden, Universität und Wirtschaft bzw. Arbeitgebern zu schaffen, die mehr oder etwas anderes sind als die bekannten Personalrekrutierungsveranstaltungen und Firmenkontaktmessen, die inzwischen bundesweit und länderübergreifend stattfinden. In Gesprächen mit Vertretern aus der Wirtschaft haben wir häufig hören müssen, dass durchaus Interesse an einer engeren Zusammenarbeit mit der Universität bestehe. Oft werde

jedoch der Weg zu richtigen Partnern in der Universität durch fehlende Anlaufstellen erschwert⁸.

a. Praktikavermittlung

Die Einrichtung einer Praktikumsdatenbank im Sinne einer „Arbeitsvermittlung“, die auf der einen Seite Praktikumsangebote bietet, auf der anderen Seite interessierte Studierende bereithält, die einem geforderten Profil entsprechen, ist u.E. auf zentraler Ebene nicht sinnvoll. Nicht deshalb, weil es zu wenig Praktikumsplätze oder Studierende gibt, die ein Praktikum suchen, sondern weil ein System, das zwischen Anbieter und Nachfrager einen Filter setzt, zu langsam und zu aufwendig ist. Viele Arbeitgeber nutzen bereits die Möglichkeit, ihre Gesuche an entsprechende Praktikumsbörsen im Internet weiterzuleiten, wodurch sie schnell eine große Anzahl von potentiellen Interessenten erreichen. Aus diesem Grund scheint uns der Ansatz einer internetgestützten Praktikumszentrale, in der sich interessierte Studierende über aktuelle Angebote selbst informieren können, die bessere Lösung. Da bereits eine Vielzahl derartiger Praktikumsbörsen existiert, kann hieran schnell angeknüpft werden. Schulungen zur Nutzung solcher Internetangebote für Studierende werden vom CareerService bereits seit einigen Semestern angeboten.

Anders dagegen stellt sich die Frage bei sogenannten „Teampraktika“. Hier werden für konkrete Projekte interdisziplinäre Teams von Studierenden zusammengestellt. Die Studierenden bringen ihre unterschiedlichen Fähigkeiten, die sie während des Studiums erworben haben, in das Praktikum ein, erschließen selbstorganisiert ein in Auftrag gegebenes Projekt. Einem Career Center kommt hierbei die Aufgabe zu, den Kontakt zwischen Hochschule und potentiellen Praktikumsgebern aufzubauen, in ersten Gesprächen Vorstellungen, Interessen und Ziele auszutauschen und Möglichkeiten der Durchführung zu überlegen, die vertraglich festgehalten werden. Im nächsten Schritt werden in Kooperation mit den Fachbereichen Teams zusammengestellt.

b. Online-Fenster für die Wirtschaft

Die Idee eines Online-Fensters für die Wirtschaft ist eingebunden in das Konzept des Selbstinformationszentrums und des Aufbaus einer entsprechenden Website, die nicht nur dem Abrufen von Informationen, sondern auch der schnellen Kommunikation dient. Im Sinne von Kom-

⁸ Dies ist auch ein Ergebnis einer Untersuchung von KIQ (Beywl 1999). Es wurden Personalverantwortliche von Unternehmen im Rahmen von Focus-Group-Interviews zu ihren Erfahrungen mit der Kooperation mit der Universität und nach ihren Wünschen bezüglich der Zusammenarbeit mit einem Career Center befragt. Nutzenerwartungen wichtiger Zielgruppen an eine universitäre Transferagentur für Qualifizierung. KIQ-Materialien, Bd. 2.: Köln.

munikation zwischen Studierenden, Universität und Wirtschaft (potenziellen Arbeitgebern) können hier nicht nur Praktikumsplätze und Stellenangebote, sondern auch Angebote für Diplom- und Masterarbeiten, Projektarbeiten und Absolventenkataloge annonciert werden. Um ein solches Online-Fenster für die Wirtschaft wirklich interessant zu machen, müsste ein integriertes Konzept erarbeitet werden, das Leistungen der FU Berlin mittels moderner Technik gezielt für die Wirtschaft darstellt und Anfragen schnell an die richtige Adresse weiterleitet. Diese Aufgabe überschreitet jedoch die eines CareerService.

c. Organisation von Kontaktveranstaltungen

Bundesweit werden inzwischen unzählige Firmenkontaktmessen durchgeführt, die von den Firmen zur Personalrekrutierung (vor allen Dingen von Betriebswirten und Ingenieuren) genutzt werden und zu denen Studierende und Absolventen aus allen Teilen des Landes strömen. An der FU Berlin geschieht derartiges derzeit selten. Anfang der 80' er Jahre fanden unter dem Titel „Examen ... und weiter?“ eine Vielzahl solcher Großveranstaltungen statt, die sich aufgrund des Fächerspektrums als nicht sonderlich erfolgreich erwiesen. Die Folgeveranstaltungen „waren nicht so global auf die gesamte FU bezogen, sondern aufgrund der Orientierung auf fachverwandte Fächergruppen spezifischer in ihrer inhaltlichen Ausrichtung“.⁹ Derartige Veranstaltungen finden als Alternative zu den oben beschriebenen Großveranstaltungen oder als Vorlesungsreihen, Gesprächskreise und Tagungen, Unternehmenspräsentationen und –besuche statt. Veranstaltungen in diesen Formen sind weniger aufwendig in der Organisation und gleichzeitig besser in der Lage, die Kommunikation zwischen Universität, Studierenden und Wirtschaft zu fördern. Solchen Veranstaltungen wird in Zukunft besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Literatur

Beywl, Wolfgang 1999, Nutzenerwartungen wichtiger Zielgruppen an eine universitäre Transferagentur für Qualifizierung. Köln: KIQ-Materialien Bd. 2.

Cordier, Heidi 1999, Career Service: Ein Modell für deutsche Hochschulen? S. 303-320 in: Holger Ehlert und Ulrich Welbers (Hg.) 1999

Holger Ehlert und Ulrich Welbers (Hg.) 1999, Handbuch Praxisinitiativen an Hochschulen, Berufsorientierende Angebote für Studierende an Universitäten. Neuwied, Kriftel, Berlin: Luchterhand.

⁹ Vgl. Präsident der Freien Universität (Hg.) 1988: 17.

Grühn, Dieter 1984, Sozialwissenschaftler in der Grauzone des Arbeitsmarktes. BDS – Schriftenreihe Bd. 7. Bielefeld: AJZ.

Dieter Grühn (Hg.) 1999, Mit Praxisprogrammen das Berufsziel erreichen. Berlin: bds-papers 2/1999.

Grühn, Dieter, Oliver Pfirrmann und Christiane Dorenburg 1999, Gründerseminare – ein Aufgabengebiet für Career Center? S. 137-152 in: Dieter Grühn (Hg.).

Klose, Traugott, Gisela Wilsdorf und Dieter Grühn 1999, Bachelor und Master – Diskussionsstand an der Freien Universität Berlin. S. 173-190 in: Dieter Grühn (Hg.).

Kromrey, Helmut 1999, Diplom-Soziologie – und was dann? Eine Befragung von Berliner Absolventinnen und Absolventen über Berufseintritt und beruflichen Werdegang. S. 43-62 in: Dieter Grühn (Hg.), Mit Praxisprogrammen das Berufsziel erreichen. Berlin: bds-papers 2/1999.

Markmann, Detlef 1999, Deutsche Career Center – Mehr als ein Praxisprogramm? S. 127-132 in: Dieter Grühn (Hg.).

Meyer-Althoff, Martha 1999, Stabiler Trend oder dramatischer Einbruch? Hamburger Magisterabsolventen 1990-1992 auf dem Arbeitsmarkt. S. 19-43 in: Dieter Grühn (Hg.).

Wissenschaftsrat 1999, Stellungnahmen zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem. Drs. 4099/99 vom 9. Juli 1999. Würzburg.

CHRISTINE ARLT, FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

DIE PRAKTIKUMSBERATUNG DES CAREERSERVICE – EIN ERFAHRUNGSBERICHT

Der CareerService, ist ein Arbeitsbereich der Zentralen Studienberatung und Psychologischen Beratung an der Freien Universität Berlin.

Seit Beginn des Projektes im Sommersemester 97 ist die Praktikumsberatung eines unserer Aufgabengebiete. Sie wird von zwei Kolleginnen angeboten. Das Angebot galt zunächst für Studierende geistes- und sozialwissenschaftlicher Studiengänge, in denen keine Pflichtpraktika in der Studienordnung vorgesehen ist. Inzwischen ist die Praktikumsberatung offen für alle Studierenden der FU Berlin, da auch aus Studiengängen mit Pflichtpraktika zunehmend Nachfrage artikuliert wurde. Es erschien uns sinnvoll, die Praktikumsberatung zweimal wöchentlich für zwei Stunden regelmäßig im Rahmen der Öffnungszeiten der Studienberatung durchzuführen. Nach einer Erprobungsphase sind wir dazu übergegangen, die Beratung nur nach Voranmeldung durchzuführen. Die Beratungszeiten sind Donnerstag 16-18 Uhr und Freitag 10-12 Uhr. Länge-

re und unnütze Wartezeiten sollen so vermieden werden. Es werden aber auch zusätzliche Termine vereinbart, wenn der Semesterplan der Studierenden es erfordert

Es geht zunächst in einem ersten Schritt, bei der -in der Regel- telefonischen Vor- anmeldung, um ein sogenanntes Clearing: Worum geht es? Was ist der Beratungswunsch? usw. Die Beratungsgespräche selbst begrenzen wir auf einen Zeitraum von einer halben bis zu einer Stunde. Es stellt sich manchmal als notwendig heraus, Folgegespräche anzubieten (personen- und themenabhängig) bzw. es wird in Einzelfällen an die KollegInnen der Studienberatung oder Psychologischen Beratung bzw. des Auslandsamtes weiterverwiesen.

Wer kommt zu uns?

Das Spektrum der Nachfragenden reicht von Personen, die auf einen Studienplatz warten, bis zu Absolventen im ersten Jahr nach Abschluss des Studiums; gelegentlich sind auch Doktoranden unter den Nachfragenden. Nach unserer Statistik sind zwei Drittel im Hauptstudium, ca. ein Drittel im Grundstudium. Gemäß dem Anteil der Studierenden in den Fächern, aus denen die Nachfrage stammt, sind zwei Drittel weiblich und ein Drittel männlich. Bei den Studierenden am Anfang des Studiums stellen wir ein steigendes Interesse an der Praktikumsberatung fest.

Von den geistes- und sozialwissenschaftlichen bis zu den naturwissenschaftlichen Fächern der FU Berlin fragen Studierende unser Angebot nach, aber auch aus anderen Hochschulen in Berlin und Potsdam. In Einzelfällen kommen Studierende auch aus entfernteren Bundesländern zu uns. Hierbei handelt es sich vor allem um Studierende, die in Berlin ein Praktikum machen wollen oder an deren Hochschulen bzw. Fachhochschulen ein derartiges Beratungsangebot nicht existiert. Selbst aus den Fachbereichen der FU Berlin, die ihre eigene fachspezifische Praktikumsberatung durch Beauftragte (Wissenschaftliche MitarbeiterInnen) oder von Studentischen Hilfskräfte (z.B. Politologen, Soziologen, Psychologen, Lehramtskandidaten) anbieten, kommen die StudentInnen zu uns. Neuerdings kommen aber auch diejenigen, die schon ein bzw. mehrere Praktika gemacht haben

Was bieten wir an?

Wir bieten ausschließlich Information und Beratung an – jedoch keine Vermittlung von Praktikumsstellen. Wir erhalten in zunehmendem Maße Angebote von Unternehmen und Organisationen, die uns um Aushang bzw. Weiterleitung Ihrer Angebote an die StudentInnen oder auch an die Fachbereiche bitten. Nur in Einzelfällen (so im Rahmen der an der FU

Berlin angebotenen Praxisprogramme mit integriertem Praktikum) haben wir im begrenzten Umfang direkte Kontakte zu Firmen etc. hergestellt.

Wir orientieren uns in unserer Arbeit am Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“. Die Ratsuchenden erhalten Informationen, die für die Vorbereitung zur Praktikums- bzw. Jobsuche wichtig sind, oder sie führen mit uns z.T. sogenannte „Probe“- Bewerbungsgespräche.

Welche Fragen werden gestellt?

Die Ratsuchenden kommen häufig mit Fragen: Was gibt es für Angebote in Hinblick auf meinen Berufswunsch? Was kann ich anbieten? Sie überlegen eine sinnvolle, persönliche Zeit- und Zielplanung von Praktika. Oft haben sie Probleme, die Anforderungen im Praktikum mit denen des Studienablaufs in Einklang zu bringen. Vielfach dienen die Fragen auch dem Erkennen der persönlichen Potentiale. Es sind aber auch Überlegungen zum Studienwechsel oder -abbruch vorgetragen werden. Die Suche nach Informationen über Tätigkeitsfelder, Branchen, Adressenrecherche, die Hilfe beim Bewerbungsanschreiben und bei der Lebenslaufgestaltung stehen zumeist im Vordergrund der Gespräche, neben Fragen zur Zeugnisgestaltung oder in seltenen Fällen zum Umgang mit Konflikten im Praktikum.

Fragen nach Zusatzqualifikationen (u.a. in betriebswirtschaftlichen Grundkenntnissen oder Informations- und Kommunikationstechnologien), die für den Übergang von der Hochschule in den Beruf von wachsender Bedeutung sind, nehmen immer größeren Umfang innerhalb der Beratung ein. Hierin sehen wir auch einen Zusammenhang mit der steigenden Nachfrage unserer kostenpflichtigen Trainings zur Erweiterung der persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen. Im Zusammenhang mit den steigenden Qualifikationsanforderungen an Hochschulabsolventen seitens der Wirtschaftsunternehmen häufen sich auch die Fragen zum Auslandspraktikum. Hierbei werden wir um Hilfe bei der Adressenrecherche, um Informationen zum Visum und zur Arbeitserlaubnis, zu Versicherungen oder um Empfehlung von Vermittlungsgagenturen gebeten.

Auf viele der auftauchenden spezielleren Fragen können wir keine ausreichenden Antworten (BAFÖG, Kindergeld, Versicherung, Krankenkasse) geben. In diesen Fällen müssen wir auf andere Einrichtungen verweisen.

Probleme:

Ich möchte hier nur einige Entscheidungsprobleme der Studierenden nennen, mit denen sie aufgrund der bestehenden Situation konfrontiert sind, und mit denen sie immer wieder zu uns kommen, u.a.:

- viele StudentInnen leben im Widerspruch zwischen dem Zwang zum Jobben und der Einsicht in die Notwendigkeit von Praktika
- Praktika werden von Unternehmen und Organisationen nicht nur in und für die Dauer von Semesterferien angeboten (z.B. längere Praktika von 6 Monaten)
- viele Studierende denken darüber, nach ein Urlaubssemester für das Praktikum zu nehmen
- Studierende möchten kürzere Studienzeiten ausweisen können
- Praktika werden oft bzw. in der Regel nicht vergütet,
- Studierende suchen nach Stipendien- oder Darlehensgebern für Praktika

Umgekehrt kommen auch hin und wieder Absolventen zu uns, deren Fragen nach eigenen Aussagen in anderen Stellen nicht ausreichend oder zufriedenstellend beantwortet wurden. Vor allem genannt werden uns hier die Gruppengespräche zu den o.g. relevanten Themen, wie sie das Hochschulteam des Arbeitsamtes oft anbietet. Nur ab und an bemerken wir bei den Studierenden einen sogenannten Beratungstourismus („von Einrichtung zu Einrichtung“). Dies ist u. E. nur insofern problematisch, als diese Studierenden Beratung dann nur „konsumieren“, ohne wirklich zwischenzeitlich eigene Schritte gegangen zu sein.

Es zeigt sich, dass Praktikumsberatung offensichtlich für viele ein Anlass, ein Aufhänger oder nur ein Vorwand ist, über Dinge zu sprechen für die bislang kein Ansprechpartner an der Universität da zu sein schien oder nicht bekannt war.

Ein Beispiel:

Die Bewerbung um ein Praktikum oder ersten Job nach dem Studienabschluss. Da sind es Fragen nach einer plausiblen Formulierung bzw. beim eigenen Lebenslauf eine Begründungshilfe für:

- lange Studiendauer,
- häufigen Studienfachwechsel,
- lange Krankheitsphasen während des Studiums,
- Unterbrechungen wegen regelmäßiger Berufstätigkeit zur Studienfinanzierung,
- lange private Auslandsaufenthalte ohne Studiums- oder Praktikumsnachweis
- Prüfungsangst als Hinderungsgrund für den frühzeitigen Studienabschluss etc.

Resumée:

Es wird mittlerweile auch schon vor dem Studium nach dem Praxisbezug und dem Kennenlernen von potentiellen Tätigkeitsfeldern gesucht. Nur gelegentlich dient das Praktikum zur Überbrückung einer Wartezeit bis der Studienplatz oder Referendariatsplatz (z.B. Lehrer, Juristen) zur Verfügung steht. Durch das Praktikum kommt es häufig zu einer Umorientierung vom Studium hin zum Beruf, zu einer Annäherung an den Arbeitsmarkt, aber auch zum Erkennen und Ausprobieren der eigenen Fähigkeiten und Interessen im gewählten Tätigkeitsfeld.

ANLAGE UNIVERSITÄT ROSTOCK

DER CAREERS SERVICE AN DER UNIVERSITÄT ROSTOCK - INTEGRATIVER BESTANDTEIL DER ALLGEMEINEN STUDIENBERATUNG

1. Vorbemerkungen

Die Universität Rostock verfolgt seit 1994 das Konzept der integrierten Studien- und Berufsberatung, welches mit dem seit 1997 bestehenden Careers Service als Teil der Allgemeinen Studienberatung in eine qualitativ neue Phase getreten ist.

Der Careers Service der Universität Rostock - als ein Projekt aus dem Hochschulsonderprogramm III - ist der erste an einer Universität aus den neuen Bundesländern. Das Projekt beruht auf zwei Säulen, von denen die erste eine Untersuchung der Rekrutierungsmuster kleinerer und mittlerer Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern bis Projektende ist und die zweite das Konzept der integrierten Studien- und Berufsberatung umsetzt.

Mit der Einrichtung eines Careers Service an der Universität wurde der Zusammenhang zwischen Studium und Beruf sowie die Vorbereitung auf entsprechende Berufsfelder an den Ort zurückgebracht, wo das Thema originär hingehört.

2. Aufgabenverständnis von Studienberatung

Bei der Entscheidung, den Careers Service als integrierten Bestandteil der Allgemeinen Studienberatung zu organisieren, spielten folgende Überlegungen eine Rolle:

- Zu den traditionellen Aufgaben von Studienberatung sind neue hinzugekommen. Studienberatung ist Bildungsberatung. Zur Klientel gehören Schülerinnen und Schüler, Studierende, Absolventinnen und Absolventen sowie Berufstätige und Bildungsinteressierte. Beratung erfolgt sowohl zum Präsenz- als auch zum Fernstudium und allen damit

zusammenhängenden Fragen, zur Weiterbildung sowie zum Übergang vom Studium in den Beruf.

- Beratung ist Kompetenzförderung. Studienberatung vermittelt durch ihren umfassenden Ansatz komplexe Beratungsinhalte. Sie ist Orientierungs- und Lernhilfe, unterstützt die Entwicklung der Persönlichkeit und ist Begleiterin eines wesentlichen Lebensabschnitts.
- Studienberatung verbindet in der personenzentrierten Beratung persönliche Bedürfnisse, Interessen, Ziele und soziale Rahmenbedingungen mit den fachlichen Anforderungen, den Inhalten und Methoden wissenschaftlichen Arbeitens, den institutionellen Gegebenheiten des Studiums und dem Vorstellungs- und Handlungszusammenhang von Studium und Beruf.
- Die berufsbezogene Orientierung und Beratung spielt im gesamten Beratungsprozeß eine große Rolle; bei der Studienwahl, bei der Sozialisation in der Hochschule, bei der Wahl der Vertiefungsrichtungen, beim Erwerb von Zusatzqualifikationen, beim zügigen und motivierten Studieren, bei der Gestaltung der Studienaushangphase sowie bei der Bindung an die Hochschule nach dem Studium.¹⁰

Zum neuen Aufgabenverständnis gehört ebenfalls die enge Kooperation mit universitären und außeruniversitären Einrichtungen und Institutionen. Dazu zählen insbesondere die Bereiche Wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium sowie die Studienfachberatung. Kooperationspartnern sind darüber hinaus das Akademische Auslandsamt, das Studentensekretariat, die Prüfungsämter, der StudentInnenrat, die Fachschaften und studentischen Organisationen, das Studentenwerk, die Schulen, die verschiedenen Institutionen der Arbeitsverwaltung sowie Arbeitgeber und Vertreter von Verbänden.

3. Aufgaben des Careers Service

Der Careers Service versteht sich mit seinem Informationsraum und den zahlreichen berufsorientierenden Aktivitäten als:

- Informationszentrum,
- Beratungszentrum,
- Kontaktzentrum,
- Kompetenzzentrum.

¹⁰ Eine ausführliche Darstellung zur Auseinandersetzung mit den Fragen der Entwicklung von Studienberatung ist in der Broschüre „Studienberatung im Umbruch? - Funktion und Organisation von Studienberatung in der Körperschaft Hochschule“, Rostock 1999, zu finden. Besonders die Beiträge von Sabine Teichmann widmen sich dieser Problematik.

Der Careers Service der Universität Rostock

- berät Studierende in Fragen der Studienwahl und des effektiven Studierens,
- gibt Hilfe und Unterstützung beim Berufsstart durch individuelle Beratungsgespräche, Bewerbungstips, aktuelle Informationen zum Arbeitsmarkt und berufsorientierende Veranstaltungen,
- unterstützt Studierende in ihrer Initiative, erste berufspraktische Erfahrungen zu sammeln und sich berufspraktische Kompetenzen anzueignen,
- veröffentlicht aktuelle Praktika - und Workshopangebote,
- bieten in jedem Semester ein Programm zur Kompetenzförderung,
- vermittelt Kontakte und Informationen zu Arbeitgebern,
- sammelt, ordnet und offeriert Informationen zu studien- und berufsrelevanten Themen,
- bietet die Möglichkeit, im Internet zielgerichtet zu recherchieren.

Seit dem Sommer 1999 wird dieses Angebot durch die AbsolventenBörse im Internet ergänzt, über die sich Absolventinnen und Absolventen initiativ bei Unternehmen online bewerben können. Mit der Einrichtung dieser Börse existiert eine für die Hochschule und die Wirtschaft interessante und effiziente Schnittstelle.¹¹

Allgemeine Studienberatung & Careers Service

Bildungsberatung an der Universität Rostock als Ressource der Hochschule

Klientel: Studieninteressierte, Studierende, Berufstätige sowie Hochschulabsolventinnen und –absolventen (auch in der Sucharbeitslosigkeit)

Gegenstand: Orientierung und Beratung zum Präsenzstudium und zu Maßnahmen in der wissenschaftlichen Weiterbildung / im Fernstudium im Verhältnis zum (zukünftigen) Berufsfeld

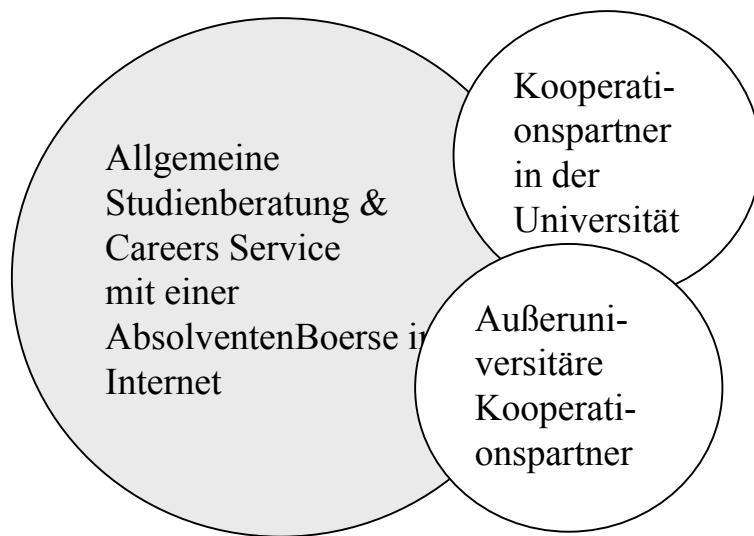
Aufgabenbereiche:

- ⇒ Informationsvermittlung, Orientierung und Beratung
- vor dem Studium zu Studium und Beruf für Studieninteressierte

¹¹ Informationen zum Careers Service sind erhältlich über: Universität Rostock, Dezernat Studium und Lehre, Allgemeine Studienberatung & Careers Service, Schwaansche Str. 5, 18051 Rostock bzw. über www.careers.de sowie www.absolventenboerse.de

- während des Studiums:
 - Verlaufsberatung / Kompetenzförderung
 - berufsorientierende Beratung insbesondere beim Übergang vom Grund- zum Hauptstudium und in der Ausgangsphase
 - in der Ausgangsphase und nach dem Studium (auch Arbeitsmarktberatung und zur Arbeitsplatzsuche)
- ⇒ Öffentlichkeitsarbeit für die Universität und die Region
 ⇒ Beitrag zur Profilbildung / Studienberatung als Wettbewerbsinstrument

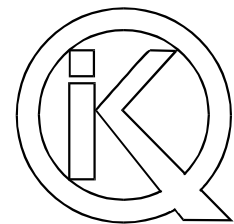
Abbildung 6 Institution/Struktur:



KURZDARSTELLUNG DER KÖLNER INITIATIVE QUALIFIZIERUNGSTRANSFER

Aufgaben der KIQ

Die „Kölner Initiative Qualifizierungstransfer“, kurz **KIQ** genannt, ist ein Projekt der Universität zu Köln, das durch das Wissenschaftsministerium als Leuchtturmprojekt des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert wird und beim Prorektorat für Studium, Lehre und Studienreform angesiedelt ist. Die „Leuchtturmförderung“ erhalten Reformprojekte, deren Ziel es ist, einen Beitrag zur Verbesserung der Qualität der Lehre zu leisten. Dieser Beitrag liegt bei der **KIQ** in der Bemühung, den Übergang vom Studium in den Beruf zu unterstützen und zu gestalten.



In diesem Bereich gab es zu Beginn der Aufbauphase von KIQ (Herbst 1998) bereits vier fakultätsgebundene und durch das Hochschulteam des Arbeitsamtes Köln geförderte Praxisprogramme an der philosophischen, der erziehungswissenschaftlichen, der mathematisch-

naturwissenschaftlichen und an der heilpädagogischen Fakultät der Universität zu Köln. Es stellte sich damals die Frage nach der Legitimation des KIQ-Projektes, das von seiner Konzeption her einen fakultätsübergreifenden Anspruch vertritt. Die fakultätsbezogenen Praxisprogramme dagegen richten sich mit berufsorientierender Beratung, Praktikumsvermittlung, Vortragsveranstaltungen zu Berufsfeldern oder sogar mit in sich abgeschlossenen Zusatzausbildungen (EZWF, HPF) gezielt am Bedarf der Fachrichtungen aus, die an ihren Fakultäten vertreten sind. Welchen Sinn sollte es machen, eine weitere Einrichtung an der Universität anzusiedeln, deren Ziel gerade darin liegen sollte, nicht eine einzelne Fakultät in ihren Bemühungen um Berufsorientierung des Studiums zu unterstützen? Diese Frage gewann in der inneruniversitären Diskussion besondere Brisanz, da das **KIQ**-Projekt auf Initiative des wirtschaftswissenschaftlichen Lehrstuhls der erziehungswissenschaftlichen Fakultät und im „Dunstkreis“ des ebenfalls dort angesiedelten ältesten Praxisprogramms der Universität zu Köln (Student & Arbeitswelt), entstanden ist. Aus dieser Situation ergab sich das Verdachtsmoment, daß das Fakultätsprogramm selbst sich der interfakultativen Initiative bedienen könne, oder daß diese dazu imstande sein könnte, die Fakultätsprogramme zu dominieren.

Der Weg der **KIQ** unterscheidet sich somit bereits von ihrer Entstehung her von anderen teilweise vergleichbaren Programmen, die im Rahmen der Studienberatung oder als zentrale Einrichtung ohne Fakultätswurzeln entstanden sind. Die besondere Herkunft von **KIQ** führte sie in ihrer Aufbauphase (bis Ende 1999) und darüberhinaus zu spezifischen Aufgabenstellungen, die das Bemühen um eine fakultätsübergreifende Leuchtturmarbeit deutlich machen, zugleich aber auch zeigen, daß die KIQ einen Anspruch in der Aktionsforschung der Lehre im berufsorientierenden Bereich verfolgt.

Die KIQ entwickelte zuerst ein Konzept des Qualifizierungstransfers. Qualifizierungstransfer wird dabei als ein System des wechselseitigen Austausches von Kompetenzen zwischen Hochschule und Beschäftigungssystem im Dienste der Verbesserung der Berufsfähigkeit der Studierenden verstanden. Der Qualifizierungstransfer intendiert eine Vertiefung des Praxisbezugs der Hochschule und ihrer Studiengänge und regt das Beschäftigungssystem an, in einen Austausch über Bildungsziele und Qualifikationsanforderungen einzutreten und sie gemeinsam zu gestalten. Der Arbeitsansatz der **KIQ** geht dabei in zwei Richtungen:

- Zum einen entwickelt die **KIQ** Modelle zur Gestaltung des Übergangs in den Beruf

- Zum anderen berät und unterstützt die *KIQ* andere (Fakultäten, Universitäten) beim Einbezug von berufsorientierenden Maßnahmen in ihren Angebotskatalog.

Die Leistungen der *KIQ* zur Umsetzung ihres Konzeptes sind bisher im einzelnen:

1. Entwicklung und Durchführung innovativer Module zur Berufsorientierung und zum Praxisbezug
2. Entwicklung eines Modulsystems zur Berufsorientierung
3. Entwicklung und exemplarische Durchführung interdisziplinärer Teampraktika
4. Service und Beratung für Studierende
5. Beratung und Austausch in Fragen der allgemeinen Berufsorientierung mit Angehörigen des Lehrkörpers, mit Betrieben und öffentlichen Einrichtungen (i.e. Vertretern des Beschäftigungssystems)
6. Vernetzung von Partnern der Berufsorientierung im regionalen Wirtschaftsraum Köln und in der Hochschulöffentlichkeit

Dabei erweist sich im Verlauf der Arbeit, daß jeder der Aktivitätsaspekte konstituierend für die jeweils anderen mitbedacht wird und werden muß: Exemplarische Module und Teampraktika zur Berufsorientierung des Studiums werden im Rahmen der Vernetzung mit Studierenden, Hochschullehrern und mit Vertretern des Beschäftigungssystems diskutiert und entwickelt. Aus dem Knüpfen des Netzes entwickeln sich relevante Informationen für die Durchführung von Modelleinheiten und für die Beratung von Studierenden oder Lehrenden. Aus der Durchführung der Modelleinheiten und ihrer Auswertung wiederum entstehen Anregungen für weitere Formen der vernetzten Kommunikation und für die Weiterentwicklung der Module zu einem Modulsystem. Eine „Prozeßspirale“ der Information und der Kontakte führte in der Aufbauphase der *KIQ* zu einer allmählichen Konsolidierung von Wissen um den Aspekt der Berufsorientierung im Studienreformprozess.

Besondere Leistungen der KIQ als Leuchtturmprojekt

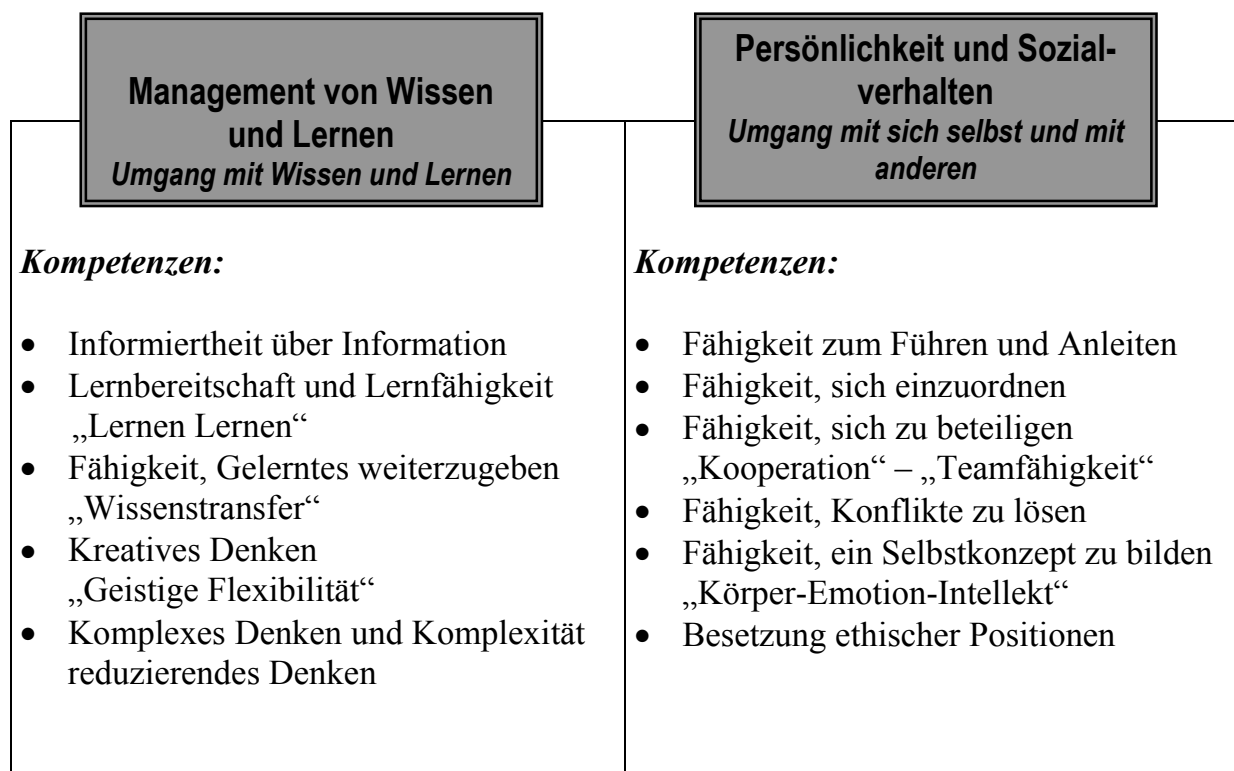
Aus dem Rahmenkonzept¹², den Erfahrungen mit Pilotveranstaltungen und der Diskussion mit den Beteiligengruppen wurde ein noch nicht fachlich angepaßtes Modulsystem¹³ entwickelt, das vier Qualifizierungs-

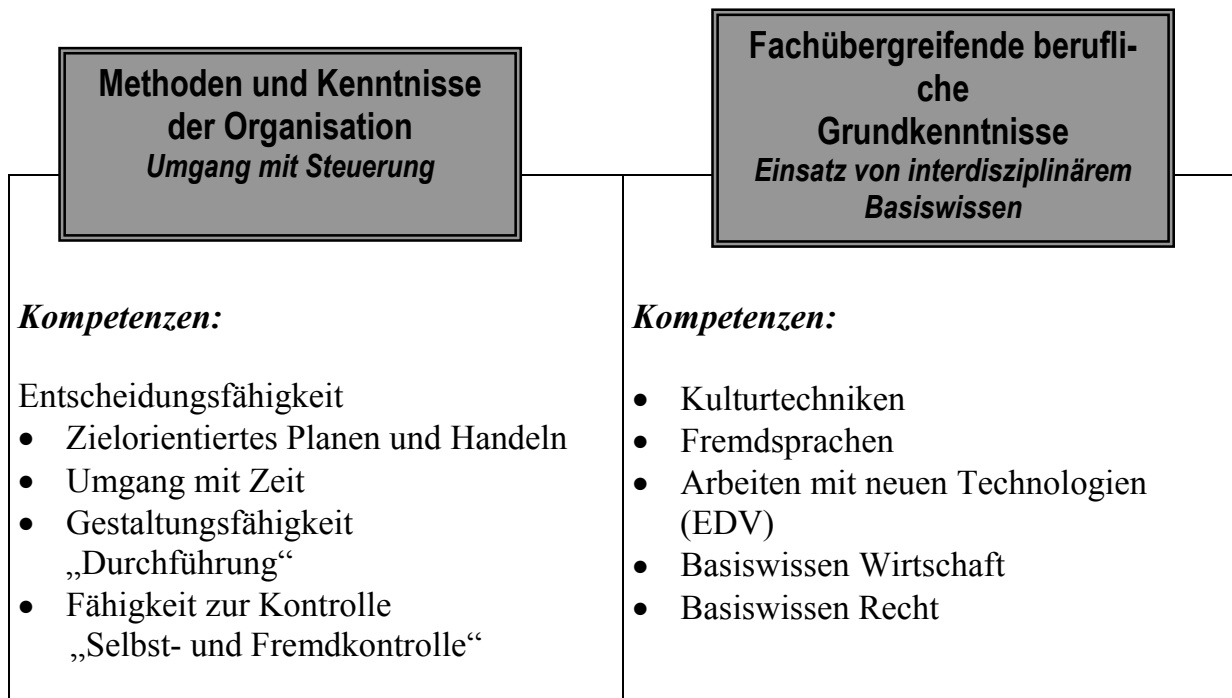
¹² Vgl. Nele Wasmuth, Berufsorientierung und Zusatzqualifizierung – Rahmenkonzept der Kölner Initiative Qualifizierungstransfer an der Universität zu Köln, KIQ-Materialien Band 1: Köln 1999.

¹³ dies.: Curricular gefaßtes Modulsystem zur Berufsorientierung und zur Zusatzqualifizierung. Ein Begründungszusammenhang für den Hochschulbereich, KIQ-Materialien Band 9, 1999

felder umfaßt. Die Begründung der Qualifizierungsfelder ergibt sich aus den Veränderungen der Qualifikationsanforderungen, aus der Diskussion der „Schlüsselqualifikationen“ und der erforderlichen Kompetenzerweiterung der HochschulabsolventInnen. Dabei tritt die zunehmende Bedeutung von „Wissen“ und „lebenslangem Lernen“ in einer „Wissensgesellschaft“ als didaktisches Movens in Erscheinung. Die „klassischen“ Felder der methodischen, der sozialen und der allgemeinen „fachunabhängigen“ Fachkompetenz werden um ein viertes Feld ergänzt. Es entstehen so vier Qualifizierungsfelder, die mit entsprechenden Kompetenzen gefüllt werden.

Qualifizierungsfelder im Überblick





© N.Wasmuth, Modulsystem, 2000

Abbildung 7

Zur Zeit werden die Kompetenzen der vier Qualifizierungsfelder mit je einem Modellseminar zu den Themen

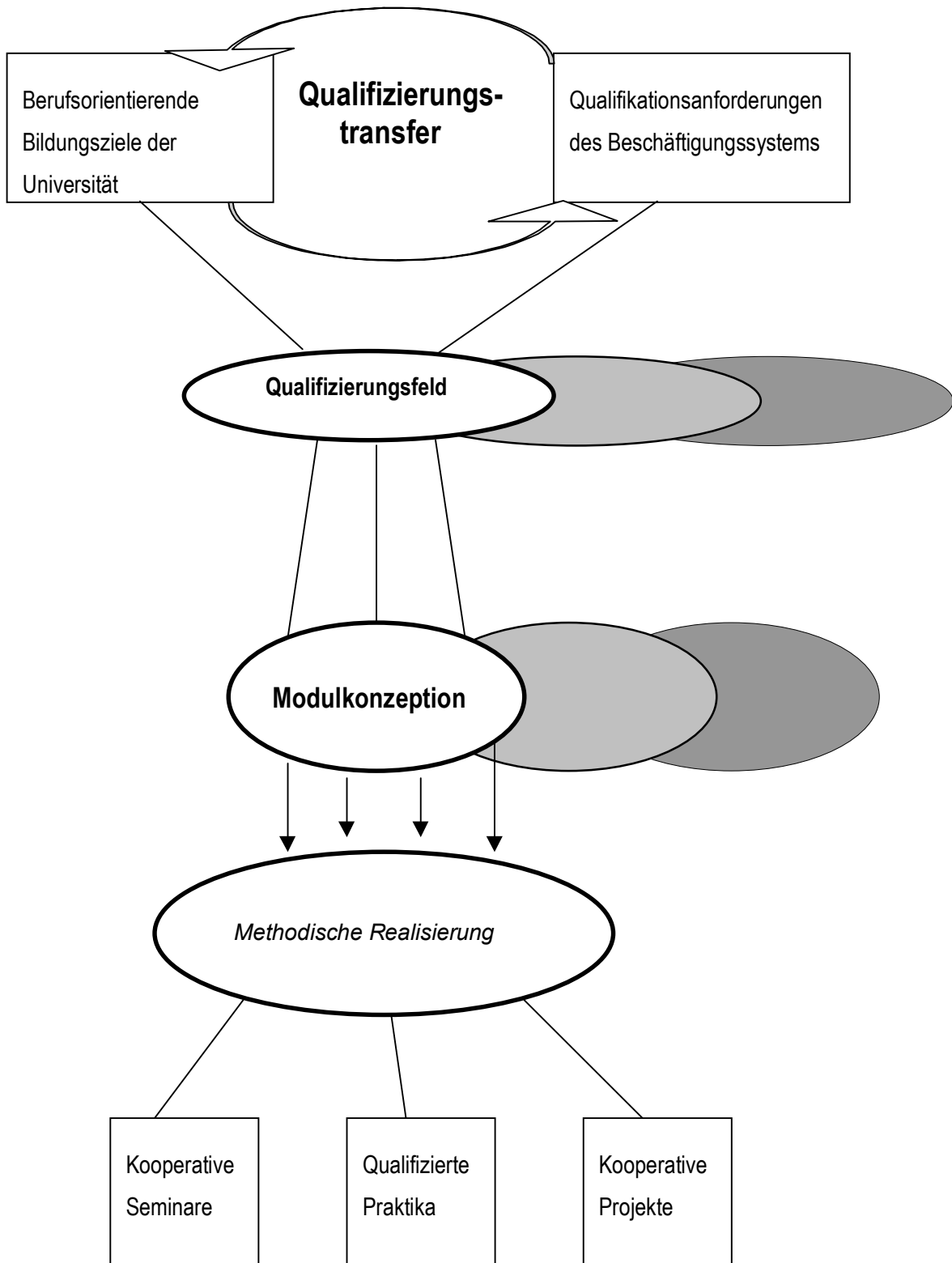
1. Allgemeine betriebswirtschaftliche Grundlagen für das Projektmanagement
2. Projektmanagement für die berufliche Praxis
3. Wissensmanagement – ein neuer Blick auf berufliches Handeln und Unternehmensorganisation
4. Soziale Kompetenz am Arbeitsplatz – Wege der Konfliktlösung

umgesetzt. Die Module werden in der Reihenfolge durchgeführt, wie sie hier angegeben ist. Diese Reihenfolge hat eine didaktisch-methodische und eine berufsorientierende Begründung: Die klassischen Themen der Berufsorientierung wie BWL und Projektmanagement stehen zu Beginn; der derzeit im Instrumentenkasten beruflichen Handelns zunehmend relevanter werdende Aspekt des Wissensmanagements wird damit kontrastiert. Konfliktmanagement relativiert das Wissensmanagement und schafft den Übergang und die Vorbereitung zu einem anschließenden interdisziplinären Teampraktikum¹⁴, das durch die KIQ und durch den Praktikumsbetrieb begleitet wird. Die interdisziplinäre Zusammensetzung der Studierenden im Seminarprogramm der KIQ führt zu Prakti-

¹⁴ vgl. Volker Kiel: Das interdisziplinäre Teampraktikum. Ein innovatives Modell des Qualifizierungstransfers, KIQ-Materialien Band 10, Köln 1999

kumsteams, die fachlich verschiedene Perspektiven in Projektaufgaben einbringen können. Interdisziplinäre Teampraktika sind ein Spiegel der Arbeitswirklichkeit, in der sich die Absolventen bei Einstieg in die Berufspraxis auch befinden werden: Arbeitsabläufe in Entwicklungsabteilungen oder in der Produktion, in großen oder in kleinen Betrieben und Unternehmungen werden nach eben diesem Muster aufgebaut und verlangen die Kompetenzen, die hier trainiert werden. Die KIQ stellt hier ein Modell vor, das einen Beitrag zum berufsorientierenden Segment der Studienreform leisten kann. Es kann zum einen das Fachstudium im Rahmen eines Zusatzprogramms ergänzen, zum anderen Anregungen für die geforderte Einarbeitung von Berufsorientierung in die Konzeption von B.A.- und M.A.-Studiengängen liefern. Den Ableitungszusammenhang für berufsorientierende Seminare im Hochschulbereich liefert ein Modell, das zur Entwicklung und Umsetzung des geplanten Modulsystems genutzt wird (siehe Abb. unten). In der **KIQ**-Werkstatt sind zur Zeit weitere Module in Arbeit als Ergänzung zu den vier zur Zeit bereits angebotenen.

Schema der Modulentwicklung



KIQ's Zukunft

Die komplexe Arbeitsweise und die breitgefächerten Ziele der KIQ führen zu so unterschiedlichen Kontakten, daß das Projekt eine lange Zeit gebraucht hat und noch braucht, um ein eigenes Netzwerk aufzubauen, das sich sowohl organisatorisch als auch von der Aufgabenstellung her als dauerhaft und tragfähig erweist. Das Projekt befindet sich nach kurzer organisatorisch bedingter Projektpause nun in der sogenannten Konsolidierungsphase, in der es gilt, die Leistungen eines berufsorientierenden Projektes dieses Zuschnitts unter Beweis zu stellen. Die Situation an der Universität zu Köln hat sich verändert

- insofern, als zwei der ehemals aktiven fakultätsgebundenen Praxisprogramme (an der philosophischen und an der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät) beendet sind
- und insofern, als das Bewußtsein für die Notwendigkeit berufsorientierender Merkmale in der Hochschulausbildung - sei es durch internationale Vorbilder oder durch die Entwicklung neuer berufsqualifizierender Studiengänge als obligatorischer Aufgabe aller Hochschulen- allgemein zunimmt

Durch diese beiden Entwicklungen zeichnet sich auf zwei Ebenen eine Nachfrage ab, die der KIQ neben Konzept- und Modellentwicklung zwei neue Aufgabenfelder zuwachsen läßt. Erstens übernimmt die KIQ (in geringerem Umfang entsprechend den zur Verfügung stehenden Ressourcen) operative dezentrale Aufgaben der bisherigen fakultätsgebundenen Projekte. Zweitens wächst die Nachfrage innerhalb und außerhalb der Universität nach Expertise zu berufsorientierenden Maßnahmen und ihrer methodisch-didaktischen Durchführung und Einbindung. Vorstellbar – so es denn hochschulpolitisch gewollt wird – ist für die Zukunft ein integrierter **Leistungsbereich Berufsorientierung** an der Universität zu Köln, der **dezentral** Service und Beratung zur Berufsorientierung, zu Praktikums- und Examensfragen zur Berufseinmündung bietet und **zentral** Aktionsforschung und Modellentwicklung betreibt. Beides ist beim Einsatz entsprechender Ressourcen kombinierbar und könnte zu einer qualitativ höheren Leistung in beiden Bereichen führen.

Liste der KIQ-Materialien

KIQ-Materialien, Band 1: Berufsorientierung und Zusatzqualifizierung – Rahmenkonzept der Kölner Initiative Qualifizierungstransfer an der Universität zu Köln, Nele Wasmuth, Köln 1999. Das Konzept befaßt sich mit den curricularen und methodisch-didaktischen Möglichkeiten, die eine erweiterte Berufsorientierung und eine Praxisorientierung des Studiums implizieren könnten. Der Text soll Anregungen für eine Konkretisierung von Arbeitsvorhaben mit internen und externen Kooperationspartnern liefern.

Materialien, Band 2, Nutzenerwartungen wichtiger Zielgruppen an eine universitäre Transferagentur für Qualifizierung, Wolfgang Beywl, Köln 1999. In Fokusgruppen-Diskussionen wurden mögliche Kooperationspartner hinsichtlich ihrer Erwartungen an eine fakultätsübergreifende Initiative zur Förderung der Berufsorientierung befragt. Die Publikation enthält eine Auswertung der Diskussionen, z.B. mit Personalverantwortlichen aus Kölner Unternehmen. Die Diskussionen wurden in der Vorbereitungsphase der KIQ durchgeführt.

KIQ-Materialien, Band 3, Das qualifizierte Praktikum – eine Handreichung, Dorothee Czennia / Volker Kiel, Köln 1999. Die Handreichung dient der praxisorientierten Ausrichtung des Hochschulstudiums durch qualifizierte Praktika. Formen der Vorbereitung, Anbahnung, Begleitung, Nachbereitung sowie der Evaluation qualifizierter Praktika werden dargestellt und diskutiert. Möglichkeiten der Anbahnung von Auslandspraktika werden in einem gesonderten Artikel beschrieben.

KIQ-Materialien, Band 4, Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising für berufsorientierende Projekte am Beispiel der Kölner Initiative Qualifizierungstransfer, Ludger Porada / Dieter Schöffmann, Köln 1999. Der Band enthält Grundlagen, Methoden und Instrumente zur Entwicklung eines strategischen Kommunikationskonzepts für berufsorientierende Projekte. Durch die Orientierung am konkreten Fall enthält der Beitrag eine Fülle von Anregungen und Umsetzungsvorschlägen für ähnliche Projekte.

KIQ-Materialien, Band 5, Netzwerk Berufsorientierung und Zusatzqualifizierung an der Universität zu Köln. Vorüberlegungen zu Strukturen einer fakultätsübergreifenden Zusammenarbeit, Peter Wattler-Kugler, Köln 1999. In der Arbeit werden die Wege für Institutionalisierung und strukturelle Verankerung des Qualifizierungstransfers diskutiert. Wesentlicher Gesichtspunkt ist dabei die Vernetzung verschiedener bestehender Angebote der Berufsorientierung und Zusatzqualifizierung (in Vorbereitung).

KIQ-Materialien, Band 6, Aspekte des Akademikerarbeitsmarktes, Stefan Sekul, Köln 1999. Der Autor beschreibt die Arbeitsmarktlage für Akademiker (verschiedener Fachbereiche) und die Dynamik der Arbeitsmarktanforderungen in Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung. Berufsorientierung an den Hochschulen bekommt einen wichtigen Stellenwert in der Beschäftigungspolitik. (erscheint im Sept. 99)

KIQ-Materialien, Band 7, Qualifikationsanforderungen an Führungskräfte als Bezugsrahmen für Qualifizierungstransfer – mit besonderer Berücksichtigung der systemischen Teamentwicklung. Volker Kiel, Köln 1999. Qualifizierungstransfer muß Bezug nehmen auf Qualifikationsanforderungen unter anderem für Führungskräfte, die sich als Kompetenzbereiche bzw. Schlüsselqualifikationen beschreiben lassen. Ein Konzept zur didaktisch-methodischen Vermittlung von Teamfähigkeiten wird in einem gesonderten Kapitel vorgestellt.

KIQ-Materialien, Band 8, "Schlagwort Praxisbezug" - berufsorientierende Hochschulprojekte und ihr Beitrag zur Studienreform, Tagungsband. Hrsg. Horst Friedrich, Köln 1999. Der Band dokumentiert die erste Fachtagung der KIQ vom 15.Juni 1999. Die Tagung beschäftigte sich mit den Fragen geeigneter Strategien und Instrumente des Qualifizierungstransfers zwischen Hochschule und Beschäftigungssystem.

KIQ-Materialien, Band 9, Curricular gefasstes Modulsystem zur Berufsorientierung und Zusatzqualifizierung - Ein Begründungszusammenhang für den Hochschulbereich. Nele Wasmuth, Köln 1999. Berufsorientierung an der Hochschule bedarf gesellschaftlicher, ökonomischer und bildungstheoretischer Begründungsansätze. Im

Anschluß an einen theoretischen Teil werden fachübergreifende Qualifizierungsfelder und berufsorientierende Module abgeleitet und zu einem System zusammengefaßt.

KIQ-Materialien, Band 10, Das interdisziplinäre Team-Praktikum - Ein innovatives Modell des Qualifizierungstransfers zwischen Hochschule und Praxis. Volker Kiel, Köln 1999. Die Frage, wie Universitätsabsolventen „berufsfähiger“ gemacht werden können, führte die KIQ zu Konzept und exemplarischer Durchführung des interdisziplinären Teampraktikums: Eine Gruppe von Studierenden mit unterschiedlicher fachlicher Herkunft bewältigen gemeinsam eine Projektaufgabe im Beschäftigungssystem.

KIQ-Materialien, Band 11, Berufsorientierung im Studium - das Projekt "Student und Arbeitswelt" an der Universität zu Köln. Dagmar Vorholt, Köln 1999. Das älteste berufsorientierende Programm der Universität zu Köln ist „Student und Arbeitswelt“ an der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät. Es blickt auf elf Jahre erfolgreicher Arbeit zurück. Der Band gibt einen Überblick über Geschichte, Konzepte und Erfolge des Projekts.

KIQ-Materialien, Band 12, Medienkompetenz und Medienberufe. Sandra Schneider, Köln 1999 (in Vorbereitung).

KIQ-Materialien, Band 13, "Praxisbezug durch Kooperation" - Beispielhafte Konzepte und Modelle –Tagungsbericht. Hrsg. Horst Friedrich, Köln 1999. Auf der zweiten Fachtagung der KIQ am 30.9.99 wurde Kooperation als ein Mittel des Praxisbezugs vorgestellt. Besonders berücksichtigt wurden kooperative Seminare, interdisziplinäres Teampraktikum und die Netzwerkthematik.

KIQ-Materialien, Band 14, KIQ - Reformvorschläge - Berufs- und Praxisorientierung im Studium. Nele Wasmuth, Köln 2000 (im Druck). Die Autorin zieht aus den inneruniversitären Erfahrungen aus der Aufbauphase der KIQ und aus den extrauniversitären Reformperspektiven des WRes, der KMK und der GEW Schlußfolgerungen für weitere Möglichkeiten und Fragen der Verankerung von Berufs- und Praxisorientierung im Studium.

AG 15: Tutorenprogramm an der Universität Potsdam

Dr. Sabina Bieber, ZSB an der Universität Potsdam

Dr. Marlies Reschke, ZSB an der Universität Potsdam

Auch die Studienberaterinnen der Universität Potsdam nutzten die ARGE-Frühjahrstagung 2000, um einen wichtigen Teil ihrer Arbeit in einer 90-minütigen Kurz-AG vorzustellen, nämlich ihre Tutorenwerkstatt. Der Rahmen dieser AG sollte genutzt werden, um einen kurzen Überblick über Inhalte und derzeitigen Entwicklungsstand dieser Tutorenwerkstatt zu geben.

Besagte Tutorenwerkstatt existiert an der Universität Potsdam seit dem Wintersemester 1996/97. Das Ziel besteht einerseits darin, die Studienanfänger bei der sozialen Integration an der Universität und am Hochschulort zu unterstützen und sie andererseits in grundlegende Studier- und Arbeitstechniken einzuführen.

Studierende höherer Fachsemester werden als Tutoren im Rahmen von Orientierungstutorien für Erstsemestler tätig.

Die Idee, ein solches Programm aufzubauen, ist aus der Erfahrung heraus entstanden, dass einmalige Aktionen zur Studieneingangsberatung definitiv nicht ausreichen, um den Studieneinstieg für Erstsemestler effektiv und überschaubar zu gestalten. Deshalb sind wir dazu übergegangen, die Erstsemestler über den gesamten Zeitraum „Studienbeginn“ kontinuierlich zu betreuen, um somit gezielt auf die Integration der Studienanfänger in die Hochschule und auf die Entwicklung von Studierfähigkeit Einfluss zu nehmen.

Die Tutoren werden von speziell geschulten studentischen Ausbildern (Mentoren) in einer 40-stündigen Ausbildung auf ihre Tätigkeit vorbereitet und auch während des Semesters begleitet. Die gesamte inhaltliche Konzeption –eingeschlossen die Schulung und Betreuung der Mentoren– liegt in den Händen der Zentralen Studienberatung. Die Ausbildung erfolgt nach einem durch die ZSB erarbeiteten Curriculum. Folgende Inhalte sind Bestandteil der Tutorenausbildung:

- Moderationsmethoden (Vorstellen und Üben verschiedener Moderationsmethoden an konkreten Inhalten)
- Planung, Gestaltung und Organisation von Veranstaltungen
- Aufgaben und Rolle des Tutors
- Studienplanung als lang-, mittel- und kurzfristige Planung
- Ziele und Inhalte von Orientierungstutorien

- Tutor als Moderator und Experte
- Reagieren in schwierigen Situationen / Gruppenprozesse
- Motivation
- Lerntechniken
- Zeitmanagement
- Kommunikation
- Rhetorik
- Lesetechniken.

Im zweiten Abschnitt der Tutorenschulung stehen Simulationen zu konkreten Abschnitten eines Orientierungstutoriums im Mittelpunkt, in denen die zukünftigen Tutoren die angeeigneten Inhalte und Methoden selbst praktisch erproben können.

Aus unserer Sicht leistet die Tutorenwerkstatt so neben einer qualifizierten Betreuung von Erstsemestlern bezogen auf die Tutoren und Mentoren einen entscheidenden Beitrag bei der Entwicklung von Schlüsselqualifikationen wie kommunikative Kompetenz, Team- und Konfliktfähigkeit, Feedbackkultur sowie Selbstmanagement.

Die Tätigkeit in der Arbeitsgruppe wurde genutzt, um zwei Prinzipien der Potsdamer Tutorenwerkstatt vorzustellen. Diese sind,

- die Ausbildung der Tutoren erfolgt durch Studenten,
- die Ausbildungsgruppen sind interdisziplinär zusammengesetzt; der Einsatz erfolgt jedoch fachbezogen.

Unsere Erfahrung zeigt, dass diese Vorgehensweise eine Vielzahl von Vorteilen mit sich bringt. Dies konnten zwei Mentorinnen, die im Sommersemester 1999 diese Ausbildung vornahmen und in der AG eigene Erfahrungen als studentische Ausbilderinnen vermittelten, im Verlaufe der AG nur bestätigen.

Anhand einer Videoaufzeichnung, die während der Tutorenausbildung angefertigt wurde, konnten ganz konkrete Abschnitte der Potsdamer Tutorenschulung betrachtet werden.

In einer lockeren Diskussion mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern konnten eventuell bestehende Bedenken gegen den Einsatz von studentischen Mentoren oder gegen das geschilderte stufenweise Vorgehen bei der Ausbildung aus dem Weg geräumt werden.

AG 16: MAJOR DECISIONS: Ein Beratungswerkzeug für neue unentschiedene Studierende

Edward J. Danis, Ph.D., Prodirektor, Division of Undergraduate Studies, The Pennsylvania State University

Jedes Jahres kommen mehr und mehr Studierende in die deutschen Universitäten, die unentschieden sind, und zweifellos wird diese Anzahl von unentschiedenen Studierenden immer größer.

1973 gründete der akademischen Senat der Pennsylvania State University (PSU) eine „akademische“ Beratungsstelle, The Division of Undergraduate Studies (DUS), die den Auftrag erhalten hat, neue unentschiedene Studierende zu beraten. Die DUS ist auch verantwortlich für die Organisation eines „akademischen“ Orientierungsprogramms, an dem jeder neue Studierende teilnehmen muss. Als ein Werkzeug für neue unentschiedene Studierende hat DUS ein kleines Buch namens *Major Decisions* geschrieben, das den Studenten/die Studentin durch einen sehr komplexen Entscheidungsprozess führt. *Major Decisions* kann man auf der Webseite: <http://www.psu.edu/dus/md/mdintro.htm> finden.

In dieser Arbeitsgruppe präsentierte der Leiter der AG *Major Decisions* und übersetzte die Einzelheiten darin. Er betonte zwei wichtigen Punkte. Erstens, dieses Dokument ist nur *e i n e s* unter vielen Werkzeugen, das DUS für unentschiedene Studierende entwickelt. Zweitens, *Major Decisions* ist ein freiwilliges Werkzeug, das bedeutet, dass jede/r Student/in für sich entscheiden darf, ob es für sie/ihn wirkungsvoll sein könnte.

Am ausführlichsten diskutierte die Arbeitsgruppe darüber, ob und wie *Major Decisions* für neue unentschiedenen Studierende (oder Abiturientinnen und Abiturienten) in Deutschland angewendet werden kann. Die Teilnehmer/innen kamen zur Übereinstimmung, dass solch ein Dokument zweifellos in einer deutschen Beratungsstelle gut anwendbar und wertvoll sein würde. Sie empfanden es als leicht, den englischen Stil dieses Werkzeugs ins Deutsche zu übersetzen, und es gefiel der Arbeitsgruppe, dass *Major Decisions* die Studierenden direkt und einfach ohne „Universitätsjargon“ anspricht. Die Arbeitsgruppe schloss mit dem Ziel, eine deutsche Bearbeitung von *Major Decisions* in den einzelnen Beratungsstellen der Teilnehmer/Teilnehmerinnen zu überlegen und diese Bearbeitung schließlich auf einer Webseite zu veröffentlichen.

AG 19: Life-Work-Planning. Ein erweiterter Ansatz als Chance einer Zusammenarbeit von ZSB's und Karriereberatung

Dipl. Psych. Elli Gurack, ZSB Ruhr-Universität Bochum

Dipl. Geogr. Britta Freis, KoBra Ruhr-Universität Bochum

AUSGANGSSITUATION

Richard BOLLES entwickelte Anfang der siebziger Jahre ein völlig neues und sehr erfolgreiches Konzept, das die herkömmlichen Bewerbungsmethoden revolutionierte. Dieser Klassiker der Jobsuchenden wurde bereits in neun Sprachen übersetzt und über sechs Millionen Mal verkauft. Fast dreißig Jahre hat es gedauert, bis auch die deutschsprachigen Länder auf seinen Ansatz aufmerksam wurden. Grundtenor seiner Überlegungen ist: Nur wer sagen kann, was er will, hat auch eine Chance es zu bekommen. BOLLES verlässt mit seiner Methode den traditionellen Rahmen der Bewerbungstrainings und führt den Leser auf eine spannende Entdeckungsreise seiner eigenen Fähigkeiten. Er gibt dabei den interessierten Studierenden ein methodisches Werkzeug an die Hand, um die eigenen beruflichen Zielvorstellungen genauer formulieren zu können. Dabei werden neue Perspektiven und Möglichkeiten aufgezeigt, die meist vorher nicht im Blickfeld waren.

ABLAUF

1. TAG: MITTWOCH, 09.03.2000, 15.00 – 17.30 UHR

10 Teilnehmer/innen / gemischt, aus ZSB's und Carreers Services

Da der Ansatz von BOLLES nicht erst in der Bewerbungssituation ansetzt, hat die Beschäftigung damit zu einer engeren Kooperation zwischen ZSB und Karriereberatung in Bochum geführt. Dies war für uns Anlass, über unsere Erfahrungen mit diesem Ansatz zu berichten und Bausteine für AG-TeilnehmerInnen erfahrbar zu machen. Am ersten Tag haben wir versucht das „Life/work planning“ in kurzer Form den Teilnehmern nahezubringen, - da es die Moderatorinnen aus ZSB und Carreer Service auf der Suche – dem Zauberlehrling ähnlich – nach neuen Ideen begeisterte und inspirierte.

Die Tücke der zeitlichen Organisation schlug zu. Ein solcher Ansatz kann erst „zündend“, wenn er auch im persönlichen Erleben „geschmeckt“ werden kann. Durch das Raster der eigenen Erfahrung und Fragestellung sollte **nachgespürt** werden, ob er als Ansatz neue Impulse zum Thema beinhaltet.

Dem Kernpunkt – **die Analyse der eigenen Fähigkeiten** als Grundlage der Jobsuche konnte im Erleben innerhalb einer Gruppe **selbsterfahrbar** Raum gegeben werden. Die weiteren Schritte konnten leider „nur“ in Form eines theoretischen Darstellens der Herangehensweise vorgestellt werden. Für die Teilnehmer, die diesen Ansatz noch nicht kannten, schien es gelungen zu sein, sie neugierig zu machen, sich dem Thema Jobsuche und der Gestaltung von Bewerbungsseminarangeboten von diesem Focus aus zu nähern, um mit dem angebotenen „Handwerkszeug“ zu experimentieren.

Für die BOLLES-Fortgeschrittenen konnte es vielleicht einen vertiefenden Einfluss haben.

Folgende Punkte wurden angerissen (alle Informationen sind entnommen aus **Richard Nelson BOLLES 1999: Durchstarten zum Traumjob. Das Bewerbungshandbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger.** Frankfurt; New York: Campus Verlag):

Übliche Vorgehensweise
der Kandidaten:

Übliche Vorgehensweise
der Unternehmen:



Abbildung 8 BOLLES 1999, S. 36, verändert

Vorüberlegung: Traditionelle Wege der Jobsuche führen häufig zur Frustration. Die Konsequenz, die man daraus ziehen sollte ist die Methode zu wechseln!

Bolles führt einen methodischen Drei-Schritt ein:

Was?

Sie müssen definieren können, was Sie zu bieten haben.

Wo?

Sie müssen wissen, wo Sie Ihre Fähigkeiten einsetzen wollen.

Wie?

Kontakte und Informationen sind das wichtigste bei der Suche.

a.) Was?

Im ersten Schritt wird versucht, die übertragbaren Fähigkeiten herauszufinden. Mit Fähigkeiten meint BOLLES nicht Eigenschaften. Eigenschaften sind persönlichkeitsbezogene Merkmale. Fähigkeiten hingegen können durch Tätigkeitsworte wie z. B. vermitteln, improvisieren, konzipieren etc. umschrieben werden.

Übung: Überlegen Sie sich Fähigkeiten von denen Sie glauben, dass Sie sie besitzen. Danach sollten Sie zu jeder Fähigkeit, die Ihnen eingefallen ist, eine Geschichte erzählen. Diese Geschichte sollte folgende 5 Komponenten beinhalten:

1. Ziel des Vorhabens
2. Hürden / Constraints
3. Geschichte erzählen (das „Tun“)
4. Ergebnis
5. Maß angeben (quantifizieren)

Das Ergebnis dieser Geschichten stellt die Bestandsaufnahme der eigenen übertragbaren Fähigkeiten dar. In diesem Schritt sollten die Fähigkeiten mit nur einem einzigen Wort beschrieben werden. Es ist dabei egal, ob Sie die Fähigkeit mögen oder nicht. (Eine gute Übung wie man diese Geschichten alleine analysieren kann, findet man in dem BOLLES-Buch auf den Seiten 286 – 294.)

Im folgenden bringen Sie Ihre Lieblingsfähigkeiten in eine Reihenfolge.

Daran anschließend gestalten Sie die übertragbaren Fähigkeiten aus, indem Sie das Verb mit einem Objekt und mit einem Adverb versehen. Z. B.: Sie haben herausgefunden, dass Sie gerne verwalten. Zuerst sollten Sie sich nun die Frage stellen was Sie gerne verwalten. Dabei kommen Sie z. B. zu dem Ergebnis, dass Sie gerne Informationen verwalten. Als letzten Schritt sollten Sie nun diesen Satz mit einem Adverb versehen, z. B.: Ich kann gewissenhaft Informationen verwalten.

In der AG hatten wir die Möglichkeit, in einer Gruppe die Geschichten zu analysieren. Jeweils zu dritt haben sich die TeilnehmerInnen zusammengesetzt und sich gegenseitig diese Geschichten erzählt. Die beiden die zuhörten, schrieben die Fähigkeiten, die sie glauben, dass die in der

Geschichte bewiesen wurden auf und gaben ihinterher diese schriftliche Auflistung dem Erzähler.

b.) Wo?

1. Interessen

Dieser Schritt der Methode nach BOLLES befasst sich mit den Lieblingsthemen bzw. mit den Interessensgebieten die man hat. In einem ersten Schritt sollten Sie sich fragen, was Sie für Hobbys haben, was Sie gerne lesen, über was Sie viel wissen und worüber Sie gerne reden, um daraus Ihre Interessensgebiete herausziehen zu können.

2. Tätigkeitsfeld

In diesem Schritt werden die favorisierten 3 Interessensgebiete zu einem Tätigkeitsfeld zusammen gefügt.

Spielvariante: Jedes der 3 Interessensgebiete wird in einen Kreis geschrieben. Diese 3 Kreise sollten sich in der Mitte überlappen. Nun setzt man sich wieder in einer Gruppe zusammen und es wird gemeinsam überlegt, was für ein Tätigkeitsfeld diese 3 Gebiete umfasst. Beispiel: a.) Psychotherapie, b.) Pflanzenkunde, c.) Schreinern.

Daraus könnte sich zum Beispiel ergeben, dass man sich zukünftig mit Pflanzenheilkunde beschäftigen will, wobei Sie die benötigten Möbel selber herstellen.

3. Lieblingsfunktionen

Jedes Tätigkeitsfeld bietet eine große Auswahl an Funktionen, in denen man entweder mit Menschen, mit Informationen oder mit Gegenständen zu tun haben kann. Schauen Sie sich hierfür noch einmal Ihre Lieblingsfähigkeiten an und entscheiden Sie, welche Funktionen Sie in Ihrem oben herausgefundenen Tätigkeitsfeld ausüben möchten.

4. Beruf

Beruf wird definiert als Kombination einer Funktion mit einem Tätigkeitsfeld. Beispiel: Angenommen, Sie haben sich bei der Lieblingsfunktion entschieden für den Bereich des Sekretariats. Nun sollten Sie sich die Frage stellen, wo Sie gerne als Sekretärin arbeiten würden, d. h. in welchem Tätigkeitsfeld. Sei es z. B. eine Gärtnerei, eine Fluglinie, eine Kirche oder eine Chemiefabrik.

Beruf = Funktion + Tätigkeitsfeld

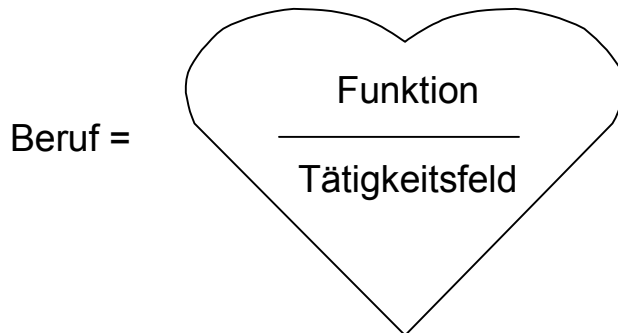


Abbildung 9 BOLLES 1999, S. 112

5. Betriebsarten/Unternehmen

Versuchen Sie nun, zu explodieren, bei welchen Betriebsarten, bzw. in welchen Unternehmen Sie diesen Beruf gerne ausüben würden.

Spiel: Schreiben Sie Ihren Beruf in die Mitte eines leeren Blattes und zeichnen von dieser Mitte aus mindestens 10 Striche in unterschiedliche Richtungen. Schreiben Sie nun auf, welche Betriebsarten Ihnen spontan einfallen. Beispiel: Sie haben sich für den Beruf des Lehrers entschieden. Wo arbeiten Lehrer? Sie könnten nun z. B. an die verschiedenen Striche schreiben: Schulen, Hochschulen, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Verlage, Stiftungen, Verbände, usw. Sobald Ihnen nichts mehr einfällt geben Sie diesen Zettel bitte an Freunde oder Bekannte weiter, die ihrerseits versuchen sollten, Betriebsarten für diesen Beruf bzw. für dieses Berufsfeld aufzuschreiben. Sie werden sehen, dass denen viele Dinge einfallen werden, an die Sie nie gedacht hätten.

c.) Wie?

Informationen zu finden und zu sammeln ist eins der entscheidenden Voraussetzungen für die Wahl des eigenen Berufsfeldes und der zukünftigen Tätigkeit. BOLLES bietet ein Schema an, wie man diese Informationen systematisch erlangt. Er teilt dabei die Phase des „Wie`s“ in 3 Untergruppen ein.

Praxisphase (pleasure)

Informationen (information)

Einstellung (employment).

Abkürzung	Praxisphase P	Information I	Einstellung E
Art des Gesprächs:	Praktisches Einüben von Gesprächen	Informelle Gespräche	Vorstellungsgespräch
Absicht:	Sie gewöhnen sich daran, mit Menschen zu reden bis Sie es gerne tun, und in Netzwerke einzudringen.	Sie finden heraus, ob Sie einen Job mögen, bevor Sie versuchen, ihn zu bekommen.	Sie bemühen sich, eine Anstellung für die Art Arbeit zu finden, für die Sie sich entschieden haben.
Wie Sie zum Gespräch gehen:	Sie könne jemanden mitnehmen.	Allein oder zusammen mit jemanden	Allein.
Mit wem Sie sprechen:	Mit irgendjemandem, der Ihre Begeisterung für ein Thema teilt, das (für Sie) nichts mit dem Beruf zu tun hat.	Jemand, der genau die Arbeit macht, die Sie für sich in Erwägung ziehen.	Ein Arbeitgeber, der die Macht hat, Sie für den Job einzustellen, den Sie am liebsten hätten.
Um wie viel Zeit Sie bitten:	Zehn Minuten (und überziehen Sie nicht – hilfreich kann ein Termin um 11.50 Uhr sein, weil die meisten Arbeitgeber mittags Arbeitsessen haben)	Zehn Minuten	
Wonach Sie fragen:	Irgendetwas, das Sie über Ihr gemeinsames Hobby oder Interessengebiet erfahren möchten. Wenn Ihnen nichts einfällt, fragen Sie: „Wie sind Sie dazu gekommen?“ „Was begeistert oder interessiert Sie am meisten daran?“ „Was ist das, was Sie am wenigsten daran mögen?“ „Wer interessiert sich Ihres Wissens noch dafür oder könnte mir mehr darüber erzählen?“ Wenn Ihnen eine Person genannt wird, fragen Sie:	Alle Fragen, die Sie zu diesem Job oder dieser Art Arbeit haben. Wenn Ihnen nichts einfällt, fragen Sie: „Wie sind Sie auf diese Art Arbeit aufmerksam geworden und wie haben Sie Ihren Job bekommen?“ „Was begeistert oder interessiert Sie am meisten daran?“ „Was ist das, was Sie am wenigsten daran mögen?“ „Wen kennen Sie sonst noch, der diese Art Arbeit ausübt, oder eine ähnliche Tätigkeit mit folgendem Unterschied...?“ „Mit welcher Art von	Sie erzählen ihnen, was Sie an der Organisation mögen und nach welcher Art Arbeit sie suchen. Sie erzählen ihnen: welchen Herausforderungen Sie sich gerne stellen würden, welche Fähigkeiten Sie besitzen, um mit diesen Herausforderungen umgehen zu können welche Erfahrungen Sie im Umgang mit derartigen Herausforderungen in der Vergangenheit gesammelt haben.

Abkürzung	Praxisphase P	Information I	Einstellung E
	„Kann ich mich mit ihr treffen?“ „Darf ich erwähnen, dass ich ihren Namen von Ihnen habe?“ „Darf ich mich ausdrücklich auf Sie berufen?“ Fragen Sie nach ihrem Namen und ihrer Adresse.	Herausforderung oder Problemstellungen haben Sie es bei diesem Job zu tun?“ Welche Fähigkeiten benötigen Sie, um diese Herausforderungen oder Probleme „zu bewältigen?“ Lassen Sie sich ihren Namen und ihre Adresse geben.	
Anschließend am Abend desselben Tages:	Schicken Sie ein kurzes Dankschreiben.	Schicken Sie ein kurzes Dankschreiben.	Schicken Sie ein kurzes Dankschreiben.

Tabelle 2 Daniel POROT, zit. n. BOLLES 1999, S. 210f

2. TAG: DONNERSTAG, 10.03.2000, 11.00 – 12.30 UHR

6 Teilnehmer/innen / gemischt, aus ZSB`s und Carreer Services

Der 2. Teil am nächsten Vormittag - neu zusammengesetzt -, diente dem Erfahrungsaustausch und der Frage nach der Notwendigkeit, an jeder Hochschule einen Carreer Service einzurichten. Das Für und Wider – auch im Hinblick auf die Finanzsituation der Hochschulen – mit Ideen wie Zentrierung in der Region - wurde andiskutiert.

Visionen im Bereich Hochschule

- Studienberatung ↔ Karriereberatung?! –

„Ein Paar Schuhe“-?!

oder

- Des Kaisers neue Kleider – nur gewendet, gefärbt, neu zusammengesetzt und mit alten Trotteln versehen?

doch auch

durch aktuelle gesellschaftliche Veränderungen neu geschüttelt, geknobelt, arrangiert.

Eben Zeitgeistpflanze

Abbildung 10

ANHANG**Tagungsprogramm****MITTWOCH, 8. MÄRZ 2000**

- 12.00 – 18.00 Uhr Tagungsbüro (Am Neuen Palais, Haus 8, Foyer des Auditorium maximum)
- 14.00 – 14.45 Uhr Begrüßung durch den ARGE-Vorstand und Vorstellen der AG (Haus 8, Auditorium maximum)
- 15.00 – 17.30 Uhr AG-Block A (Teil 1)
- 17.30 – 18.00 Uhr Pause
- 18.00 – 19.15 Uhr Begrüßung durch den Rektor der Universität Potsdam
- Eröffnungsvortrag zum Thema „Deutschland nach der Wiedervereinigung – auf dem Weg nach Europa?“ (Am Neuen Palais, Haus 8, Auditorium maximum)
- Referent: Prof. Dr. Manfred Görtemaker, Historisches Institut der Universität Potsdam, Professur für Neuere Geschichte I (mit dem Schwerpunkt 19./20. Jahrhundert)
- 19.30 – 21.00 Uhr Sektempfang (Haus 8, Cafeteria)

DONNERSTAG, 9. MÄRZ 2000

- 08.00 – 16.00 Uhr Tagungsbüro (Am Neuen Palais, Haus 8, Foyer des Auditorium maximum)
- 09.15 – 10.45 Uhr Plenum: Vortrag zum Thema „ Selbstbewertung als Instrument der Qualitätsentwicklung und- sicherung – Anwendung des europäischen Qualitätsmodells EFQM auf die Studienberatung“ (Haus 9, Physikhörsaal)
- Referenten: Wolfgang Böhm, TQMI-CONSULTING FOR EXCELLENCE GmbH München und Renate Schwan, Zentrale Studienberatung der Universität Münster
- 10.45 – 11.00 Uhr Pause
- 11.00 – 12.30 Uhr AG-Block A (Teil 2)

12.30 – 14.00 Uhr	Mittagspause
14.00 – 17.00 Uhr	AG-Block B (Teil 1)
17.00 – 17.15 Uhr	Pause
17.15 – 19.45 Uhr	Möglichkeit für Treffen der ständigen Arbeitskreise
20.00 – 24.00 Uhr	ARGE –Fete mit Musik von Band und Band Am Neuen Palais, Haus 12, obere Mensa, Beginn 20.00 Uhr

FREITAG, 10. MÄRZ 2000

08.00 – 14.00 Uhr	Tagungsbüro (Am Neuen Palais, Haus 8, Foyer des Auditorium maximum)
09.00 – 10.30 Uhr	AG-Block B (Teil 2)
10.30 – 11.00 Uhr	Pause
11.00 – 12.30 Uhr	Plenum: Vortrag zum Thema „Veränderungen im Zulassungsverfahren der ZVS ab Wintersemester 2000/2001“ (Haus 9, Physikhörsaal) Referent: Herr Dr. Bade (ZVS)
12.30 – 14.00 Uhr	Mittagspause
14.00 – 16.00 Uhr	ARGE-Plenum mit Berichten aus den AG, Länderberichten, Mitgliederversammlung der ARGE (Haus 9, Physikhörsaal)
16.00 Uhr	Kultur in Potsdam – zur Auswahl Führung durch den Park Sanssouci (Architektur und Geschichte), Treffpunkt: 16.00 Uhr Kasse am Schloss Neues Palais Führung durch das ehemalige Untersuchungsgefängnis der Staatssicherheit, Treffpunkt: 16.30 Uhr vor dem ehemaligen Gefängnis, Lindenstraße/Ecke Gutenbergstraße

SONNABEND, 11. MÄRZ 2000

09.00 – 12.00 Uhr	Möglichkeit für Treffen der ständigen Arbeitskreise
-------------------	-----------------------------------------------------

ARBEITSGRUPPEN**AG-Block A**

Mittwoch 15.00 –17.30 Uhr	1	2	3	4	5		12
---------------------------	---	---	---	---	---	--	----

Donnerstag 11.00 – 12.30 Uhr	1		3	4	5	8	12
------------------------------	---	--	---	---	---	---	----

Mittwoch 15.00 – 17.30 Uhr	17	18	19				
----------------------------	----	----	----	--	--	--	--

Donnerstag 11.00 – 12.30 Uhr	17	18	19				
------------------------------	----	----	----	--	--	--	--

AG-Block B

Donnerstag 14.00 –17.00 Uhr	6	7	9	10	11	13	14
-----------------------------	---	---	---	----	----	----	----

Freitag 9.00 – 10.30 Uhr	6	7			11	13	14
--------------------------	---	---	--	--	----	----	----

Donnerstag 14.00 –17.00 Uhr		16	17				
-----------------------------	--	----	----	--	--	--	--

Freitag 9.00 – 10.30 Uhr	15	16	17				
--------------------------	----	----	----	--	--	--	--

++Die Texte zu den Arbeitsgruppen wurden von den Leitern/Moderatoren der AG verfasst.++

AG 1 DEN STUDIENBEGINN SANIEREN: EINE AUFGABE DER ZSB

Block A

Stefan Prange, Büro für Studienberatung der Justus-Liebig-Universität Gießen

StudienanfängerInnen haben ein Anrecht auf umfassende Studienorientierung. Dieses Recht wird Ihnen in vielen Studiengängen (je komplexer, desto öfter) vorenthalten. Die Folgen tragen zur Zeit noch die Studierenden allein. Werden allerdings Mittel erfolgsabhängig vergeben, werden auch die Fachbereiche die Folgen schlechter Studienorientierung spüren und sich für neue Konzepte interessieren. Für diesen Fall sollte die ZSB vorbereitet sein. Das Büro für Studienberatung der Universität Gießen organisiert seit 25 Jahren den Studienbeginn an der gesamten Universität mit der „Studieneinführungswoche“ (StEW) als Gruppenprojekt und bietet an, die StEW zu kopieren.

Die AG soll eine Einführung in das Kunsthandwerk sein, eine StEW zu planen und durchzuführen. Es werden unsere Konzepte, Erfahrungen, Effekte und Probleme offen gelegt, Differenzierungen für verschiedene Studiengangtypen erarbeitet, die organisatorische Vorbereitung, Durchführung und Auswertung besprochen. Eines der Herzstücke der StEW, das Training für die Gruppenleiter und Gruppenleiterinnen, kann in der AG allerdings nur theoretisch behandelt werden. Für Interessierte wird es Gelegenheit zu einem separaten Praxistraining geben.

AG 2 STUDIENBÜROS AN DER FH DORTMUND - VERBESSERUNG DER KOOPERATION DER VERSCHIEDENEN VERWALTUNGSINSTITUTIONEN MIT DER STUDIENBERATUNG DURCH NEUE ORGANISATIONSFORMEN

Block A, nur Mittwoch 15-17.30 Uhr

Frau Kriewaldt-Paschai, Studienberaterin an der FH Dortmund

Herr Dr. Eicker, Dezernent des Dezernates Studentische Angelegenheiten der FH Dortmund

Studierende bemängeln an der Betreuung und Beratung oftmals widersprüchliche Informationen durch verschiedene Beratungseinrichtungen und unklare Zuständigkeiten. Nötig sind deshalb eine verbesserte Abstimmung und Kooperation zwischen den verschiedenen Beratungsinstitutionen und Verwaltungseinrichtungen, eindeutigere Zuständigkeiten sowie verlässliche Informationen. Dieses zu erreichen versucht die FH Dortmund durch die geplante Einführung von Studienbüros, die die üblicherweise auf verschiedene Einrichtungen verteilten Aufgabe von Prüfungsamt, Studentensekretariat und Studienberatung zusammenfassen sollen.

AG 3 SELBSTKONZEPTE (SK`TE) – DIAGNOSTIK UND THERAPIE

Block A

Dipl.- Psych. Dr. Jörg Herboth, Verhaltenstherapeut, ZSB der Universität Potsdam

Diese AG beabsichtigt einen Erfahrungsaustausch, der den Umgang mit der Selbstkonzeptproblematik aus verhaltenstherapeutisch - orientierter Sicht betrifft.

Wir meinen, dass das SK eine bedeutsame Personvariable ist, die das Problemerleben und die Problembewältigung maßgeblich mitbestimmt und sich zu einer zentralen psychischen Regulative bei spezifischen Persönlichkeitsstörungen (PS) (histrionische PS, ängstlich - vermeidende PS, abhängige - asthenische PS) sowie bei speziellen Phobien (soziale Phobie, Examensängsten) entwickeln kann.

In dieser AG sind zu dieser Thematik pro und contra Positionen gefragt, die im Ergebnis „Neubewertungen“ für konstruktive Handlungsanleitungen in der psychotherapeutischen Praxis liefern könnten.

Eventuell sind hier die „Einzelkämpfer“ in den Psychologischen Beratungsstelle besonders angesprochen, weil ein fachthematischer Informationsaustausch bei „Einzelkämpfern“ leider nur begrenzt möglich ist.

Kennzeichnung unserer Ausgangspositionen

1. Zum Zusammenhang zwischen SK und Problemerleben

Das SK wird im allgemeinen als die Einstellung der Person gegenüber sich selbst oder auch als die Realitätsauffassung von sich verstanden.

Folgt man der psychologischen Forschung, dann kann man davon ausgehen, dass selbstbezogene Kognitionen und Emotionen eine zentrale Rolle spielen für die Art und Weise, wie eine Person „problembelastete“ Situationen“ reflektiert und damit umgeht.

Das Konzept von der eigenen Person bewirkt u.E. die Spezifik des Erlebens sowie Handelns, so dass SK`te als eine **therapeutische Resource für die Bewältigung problembesetzter Situationen** angesehen werden können.

2. Diagnostik

Wir gehen davon aus, dass SK`te Lernresultate sind, somit ontogenetische sowie aktualgenetische Anteile besitzen.

Zur Bestimmung der ontogenetischen SK-Anteile sind die **mündliche Anamneseerhebung** sowie die **Exploration** die Methoden der ersten Wahl.

Zur Objektivierung dieser Daten können Tests eingesetzt werden.

Es haben sich die **Frankfurter Selbstkonzeptskalen** (FSKN, Deusinger, 1986) und das **Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster** (AVEM, Schaarschmidt, Fischer, 1997) bewährt.

Als nötige Ergänzung zur Bestimmung aktualgenetischer SK - Anteile ist die **Verhaltensanalyse** anzusehen.

Im Ergebnis lässt sich eine Diagnose erstellen, die der **Beschreibung des Status quo des SK`s** auf der Grundlage des S-O-R-K-Schemas entspricht und eine spezifische psychotherapeutische Intervention rechtfertigt.

3. Therapie

Therapeutische Effekte zielen auf Veränderungen der Einstellung zu sich selbst durch kognitive Umstrukturierungen des SK`s ab.

Therapieziele können sein:

- mehr Selbstakzeptanz im Leistungs- bzw. Sozialbereich
- das Erleben angemessener positiver und negativer Emotionen
- mehr Toleranz gegenüber anderen u. a.

Dabei hat sich die **Rational - Emotive - Therapie** (Ellis, 1962) bewährt.

Struktureinheiten dieser Therapie sind:

1. Erkenntnisgewinn über sich selbst und Identifikation irrationaler Gedanken
2. Disputationen zur Gewinnung neuer Erkenntnisse, verbunden mit Neubewertungen
3. Aufbau willkürlicher, vorsätzlicher Selbstbeobachtung und -kontrolle, um die Verhaltenswirksamkeit der kognitiven Umstrukturierungen zu erleben
4. Übungen zur Vermittlung von mehr Selbstsicherheit im Umgang mit dem „neuen“ Verhalten.

ZUM ABLAUF

An den Anfang könnten vorbereitete Referate zu diesem Problemkreis gestellt werden, die dann den Austausch von Praxiserfahrungen - pro und contra - auslösen.

AG 4 SELBSTBEWERTUNG ALS INSTRUMENT DER QUALITÄTSENTWICKLUNG UND QUALITÄTSSICHERUNG IN DER STUDIENBERATUNG MIT HILFE DES EUROPÄISCHEN QUALITÄTSMODELLS

Block A

Renate Schwan, Zentrale Studienberatung der Universität Münster

Uli Knoth, Studienberatung FH Darmstadt

Ludger Lampen, Zentrale Studienberatung Ruhr-Universität Bochum

Der Arbeitskreis „Qualitätsmanagement in der Studienberatung“ hatte sich zum Ziel gesetzt, ein Qualitätsmodell zu entwickeln, das die Studienberatungsstellen als Grundlage für die eigene Qualitätsentwicklung und –sicherung nutzen können. Der Arbeitsprozess hat uns dabei zum Ansatz des Europäischen Qualitätsmodells geführt, das uns nach eingehender Prüfung für die Anwendung auf die Studienberatung geeignet erscheint. Im Mittelpunkt dieses Modells steht der Selbstbewertungsprozess, der dazu beiträgt, Stärken und Verbesserungspotentiale der eigenen Organisation und Beratungsarbeit zu erkennen und gezielt Verbesserungsmaßnahmen zu planen und umzusetzen. Im Rahmen dieser AG möchten wir die Inhalte des Vortrages, der zu diesem Thema stattfindet, vertiefen. Insbesondere wollen wir uns mit folgenden Themen beschäftigen:

- Philosophie und Grundsätze des Europäischen Qualitätsmodells
- Darstellung und Erläuterung der Bewertungsfelder bzw. Bewertungskriterien

- Umsetzung der Bewertungskriterien auf die Studienberatung anhand von Beispielen
- Methode des Selbstbewertungsprozesses
- Umsetzung der Ergebnisse in Verbesserungsmaßnahmen und Weiterentwicklung zu einer kontinuierlichen Qualitätsverbesserung

Neben der inhaltlichen Darstellung sind wir vor allem daran interessiert, das Modell mit Kolleginnen und Kollegen zu diskutieren, um Anregungen für die weitere Arbeit im Arbeitskreis zu erhalten und Möglichkeiten der Unterstützung der Studienberatungsstellen durch den Arbeitskreis zu entwickeln.

AG 5 DIE HÖLLE, DAS SIND DIE ANDEREN!

Block A

Klaus Heinrich, Zentrale Studienberatung Tübingen

Was mich immer wieder sehr verwundert ist der Umstand, dass in vielen Teams von Beratungsstellen Arbeitsbeziehungen vorherrschen, die ich als ausgeprägt missglückt bezeichnen möchte. Da sitzt eine Schar hochqualifizierter Beratungs- und somit Beziehungs-(?)profis beieinander, die nicht im Stande oder nicht Willens sind, innerhalb ihrer eigenen Haustüre das Gekonnte einzusetzen und zu einem gelingenden Miteinander zu nutzen. Wenn ich dann bedenke, dass viele dieser Arbeitsbeziehungen schon länger dauern als manche unserer Ehen oder Liebesbeziehungen, entsteht in mir das Bild einer wohl gehegten „Feindschaft“, die doch für einige der Beteiligten gewinnbringende Aspekte zu haben scheint.

Was sind die Ursachen für diese „wohlgepflegte Hölle“? Soll das so bleiben, oder will ich da verändernd eingreifen? Wenn ja, wie will und kann ich dies tun?

Ausgehend von konkreten Beispielen aus unseren eigenen Arbeitsbeziehungen werden wir mit dem Mittel der kollegialen Supervision am besseren Verstehen der jeweiligen Situationen arbeiten. Einzelne können konkrete Ideen für Veränderungsschritte in ihrem Team erarbeiten, wir alle etwas dafür tun, dass wir die stärkenden Elemente einer gelingenden Teamarbeit wieder besser im Blick haben und sie mehr zu einem handlungsleitenden Impuls werden. Für diese Arbeit möchte ich Euch gerne ein Supervisionsmodell aus der TZI vorstellen.

Zu dieser Arbeitsgruppe sind alle eingeladen,

- die noch Hoffnung auf Veränderung zum Guten haben,
- die schon kleine Wege zum Miteinander erfolgreich gegangen sind,

- deren Team gut funktioniert.

Alle, die an dieser AG interessiert sind, bitte ich: bringt ein Symbol mit, das für Eure Beziehungen im Team stehen kann.

Nachsatz:

Vielleicht geht das ja alles auch nicht. Dann lasst uns gemeinsam am Schluss dieser AG die Vision einer gelingenden Arbeitsbeziehung in der Beratungsstelle zu Grabe tragen. Vielleicht gelingt uns dann wenigstens dies in einem ertragreichen Miteinander.

AG 6 ERFahrungen mit WORKSHOPS FÜR DOKTORANDINNEN

Block B

Dr. Helga Knigge-Illner, ZE Studienberatung und Psychologische Beratung an der FU Berlin

Auch bei DoktorandInnen kommt es zu Problemen, die ihr Vorhaben in Frage stellen oder gar zum völligen Aufgeben führen: Arbeitsstörungen und Schreibblockaden treten auf, Selbstzweifel und Unzulänglichkeitsgefühle gegenüber den vermeintlichen wissenschaftlichen Ansprüchen machen sich breit, das Verhältnis zum Doktorvater wirkt belastend. Die typische Situation des Doktoranden – der einsame Einzelarbeiter mit wenig kollegialem Kontakt und geringem Feedback für die eigene Arbeit – schafft hierzu wenig Ausgleich. Infolgedessen ist das Bedürfnis nach Beratung und Betreuung groß.

Der Workshop bietet die Gelegenheit, Gefühle und Einstellungen zu klären, Kompetenzen und Kreativität zu entwickeln und das Selbstbewusstsein zu stärken. Sein Programm umfasst

- Übungen im kreativen und wissenschaftlichen Schreiben,
- Arbeitsstrategien und Zeitmanagement,
- Präsentation von Arbeitsergebnissen,
- Entspannungsmethoden zum Umgang mit Stress.

Ich möchte in der AG über die sehr erfreulichen Erfahrungen mit den Workshops berichten und dazu anregen, sich der vernachlässigten Gruppe der DoktorandInnen besonders anzunehmen. Einige der Übungen zum kreativen Schreiben werden wir in der AG durchführen. Ich hoffe auf eine lebhaftige Diskussion.

AG 7 UNIVISION – FILMREIHE ZUR STUDIENBERATUNG

Block B

Dr. Ralf Rockenbauch, Leiter der Zentralen Studienberatung der Universität Mainz

Die Filmreihe der ZSB der Universität Mainz dient zur Intensivierung der Studienberatung. In einer AG „UniVision – Filmreihe zur Studienberatung“ würde ich über Ziele, Inhalte und Einsatzgebiete der Filme informieren sowie den Projektverlauf insgesamt darstellen. Kritische Bemerkungen bezüglich der Entwicklung „Werbung/Marketing der Hochschulen“ werde ich hierbei gern einfließen lassen. Erste Informationen zum Projekt sind den www-Seiten der ZSB Mainz (www.verwaltung.uni-mainz.de/zsb/Info-Angebot/UniVision/univision.html) zu entnehmen.

AG 8 AUßER DER REIHE – ZUM REFORMBEDARF DEUTSCHER HOCHSCHULEN IN BEZUG AUF CHANCENGLEICHHEIT FÜR BEHINDERTE STUDIERENDE

Block A, nur Donnerstag 11-12.30 Uhr

Dr. Birgit Drolshagen, Blinden- und Sehbehindertenpädagogik, Arbeitsraum und Hilfsmittelpool für behinderte Studierende der Universität Dortmund

Dipl. Inform. Ralph Klein, Leuchtturmprojekt zur Verbesserung der didaktisch- strukturellen Studiensituation behinderter Studierender an der Universität Dortmund

Dipl. Päd. Anja Tillmann, Leuchtturmprojekt zur Verbesserung der didaktisch- strukturellen Studiensituation behinderter Studierender an der Universität Dortmund

Dipl. Päd. Birgit Rothenberg, Beratungsdienst behinderter Studierender an der Universität Dortmund

In der AG werden wir zunächst basierend auf den Erfahrungen an der Universität Dortmund ein Modell vorstellen, das durch strukturelle Bausteine die Benachteiligungen, mit denen behinderte Studierende an deutschen Hochschulen konfrontiert sind, zu minimieren versucht. Dabei wird davon ausgegangen, dass behinderte Studierende dazu in der Lage sind, an jeder Hochschule ihrer Wahl unabhängig von der Art ihrer Behinderung – flankiert von den notwendigen strukturellen und didaktischen Rahmenbedingungen – das gewünschte Studienfach zu studieren.

Nach einem kurzen Überblick über die bisherige Entwicklung an der Universität Dortmund werden drei verschiedene Strukturbausteine vorgestellt, die dort momentan in enger Kooperation miteinander arbeiten: der

Beratungsdienst behinderter Studierender, der Arbeitsraum und Hilfsmittelpool für behinderte Studierende und das Leuchtturmprojekt zur didaktisch-strukturellen Verbesserung der Studiensituation behinderter Studierender. Sowohl Aufgaben und Ziele dieser drei Strukturbausteine als auch ihr Zusammenspiel werden genauer erläutert.

In einem weiteren Schritt wird der Reformbedarf, der für die jetzigen Hochschulen in Bezug auf Chancengleichheit für behinderte Studierende besteht, für die Bereiche Studienorganisation, Wissenserwerb, Wissensverarbeitung, Prüfungen und studentisches Leben aufgezeigt.

Die Arbeitsgruppe endet mit einer offenen Diskussion: Zur kurzfristigeren Verbesserung der Situation soll überlegt werden, welche Schritte zur Realisierung von mehr Chancengleichheit für behinderte Studierende auch im Rahmen der jetzigen, benachteiligenden Hochschulstruktur von Seiten der Studienberatungen möglich sind. In Bezug auf langfristige Perspektiven soll mit den Teilnehmer/inne/n der AG diskutiert werden, was die Veränderung hin zu einer behindertengerechten Hochschule speziell für die Aufgaben und Ziele der Studienberatung einer solchen Hochschule bedeutet.

AG 9 MULTIMEDIA IN DER STUDIENBERATUNG- ERFahrungen AN DER FREIEN UNIVERSITÄT BERLIN

STUDIENBERATUNG PER LIVE-CHAT

STUDIENINFORMATIONEN AUF CD-ROM

PRODUKTION UND PRÄSENTATION DES NEUEN „FU-FILMS FÜR STUDIENINTERESSENTEN“

Block B, nur Donnerstag 14.00 – 17.00 Uhr

Klaus Scholle, ZE Studienberatung und Psychologische Beratung an der FU Berlin

Siegfried Engl, ZE Studienberatung und Psychologische Beratung an der FU-Berlin

Seit nunmehr zwei Jahren bietet die Zentraleinrichtung und Psychologische Beratung der Freien Universität Berlin im Rahmen des Projektes „Optimal ins Studium“ eine interaktive Studienberatung per Live-Chat im Internet an. In der Arbeitsgruppe soll eine Zwischenbilanz diskutiert werden. Zum dritten Male wird derzeit eine CD-ROM zum Studienhandbuch der FU produziert, diesmal angereichert mit einer multimedialen Präsentation der FU in Form eines Films für Studieninteressenten. Beides (CD-ROM und Film) wurde ausschließlich durch Mitarbeiter der Zentral-

einrichtung – ohne externe Auftragsvergabe – realisiert. Der Film selbst und die Produktionsmethoden für den Film bzw. die CD-ROM werden präsentiert und diskutiert.

AG 10 STUDIENBERATUNG UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT- GEHT DAS ZUSAMMEN / GEHÖRT DAS ZUSAMMEN?

Block B, nur Donnerstag 14 - 17 Uhr (bei Interesse kann am Freitag weiter gearbeitet werden)

Kerstin Richter, Allgemeine Studienberatung der Viadrina Frankfurt/Oder
Annette Bauer, Leiterin Presse- und Öffentlichkeitsarbeit an der Viadrina Frankfurt/Oder

Diese zwei Einrichtungen der Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder mit völlig unterschiedlichen Arbeitsbereichen kooperieren sehr eng und effizient. Nicht ständige Arbeitsberatungen, sondern kurzfristige Absprachen zu Terminen, Publikationen, Präsentationen bestimmen diese Zusammenarbeit. Nur in enger Kooperation ist beispielsweise eine effiziente „Studentenwerbung“ möglich. Die Studienberatung und das Referat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sprechen über ihre Erfahrungen aus sieben Jahren Viadrina und möchten mit Ihnen über Schnittstellen und Abgrenzung ihrer Tätigkeiten diskutieren.

AG 11 ARBEITSSTÖRUNGEN IN DER PSYCHOLOGISCHEN BERATUNG: DAS ENDLOSE AUFSCHIEBEN

Block B

Hans-Werner Rückert, Dipl.-Psychologe, Psychoanalytiker, ZE Studienberatung und Psychologische Beratung der FU Berlin

Das Wintersemester 1999/2000 hat für viele Studierende mit guten Vorsätzen begonnen: Diesmal sollte der Schlendrian nicht siegen! Referate sollten pünktlich gehalten, Hausarbeiten termingerecht eingereicht und der Studienabschluss angepeilt werden. Jetzt, nach Semesterschluss, haben viele den Blues und einige sind verzweifelt: Auch im neuen Jahrtausend schieben sie die Dinge auf die lange Bank. An hehren Idealen und unrealistischen Vorstellungen über Leistung und Motivation mangelt es nicht. Damit Vorsätze aber keine frommen Wünsche bleiben, sind ein Bewusstsein für die Gründe des Aufschiebens sowie gut geplante Aktionen erforderlich, um gewohnheitsmäßiges Aussitzen, Vertagen und Vertrödeln wirksam abzustellen.

Wer schwierige Entscheidungen und wichtige Projekte aufschiebt,

- leidet unter unrealistischen Ansprüchen an sich selbst,

- weiß nicht, wie ein optimales Vorgehen aussehen könnte,
- fürchtet Erfolg ebenso wie Versagen,
- wird zum Opfer seiner Impulsivität und
- wirft sich Willensschwäche vor.

Wer chronisch aufschiebt bemüht sich oft genug, die Selbstachtung vor vermeintlich drohenden Gefahren zu schützen – und verliert dabei immer mehr an Selbstwertgefühl. In der AG soll anhand von konkreten Fallbeispielen aus der Psychologischen Beratung (möglichst aus dem Teilnehmerkreis) erarbeitet werden, wie es zum Aufschieben kommt, in welchen Formen es sich abspielt und wer besonders anfällig dafür ist. Wirksame Strategien, die in Einzel- oder Gruppenberatung eingesetzt werden können, sollen vorgestellt werden.

Literatur dazu: Hans-Werner Rückert, Schluss mit dem ewigen Aufschieben. 274 Seiten, Campus-Verlag 1999, ISBN 3-593-36276-7, DM 29,80

AG 12 ENTSCHEIDUNGEN TREFFEN WILL GELERNT SEIN ...

Block A

Frauke Isenberg & Mareke Santos-Dodt, Zentrum für Studienberatung und Weiterbildung der Universität Heidelberg

Nachdem wir bei der ARGE-Tagung im März 1999 in Marburg die konzeptionellen Grundlagen unserer Gruppenangebote im Bereich Studienfachwahl und Entscheidungsfindung vorgestellt haben, soll dieser Workshop dem Erfahrungsaustausch und der Reflexion des beruflichen Handelns in diesem Arbeitsgebiet dienen.

- Wie arbeite ich im Bereich der Entscheidungsberatung? Welche Konzepte und subjektive Theorien leiten mich dabei? Was hat sich bewährt?
- Wie sehen meine eigenen Erfahrungen mit Entscheidungssituationen aus? Was für ein „Entscheidungstyp“ bin ich und welchen Einfluss hat das auf meine beraterische Haltung?
- Welche Klippen gibt es im Entscheidungsprozess und wie kann ich dieses Wissen in der psychologischen Beratung optimal nutzen?

Ziel wird es sein, in einer Bestandsaufnahme Erfahrungswissen sowie Fach- und Methodenkompetenz der Teilnehmer/-innen so zusammenzuführen, dass wir gemeinsam daraus Anregungen für die Weiterentwicklung unserer Beratungsangebote erhalten können.

Wir möchten die Teilnehmer/-innenzahl auf max. 16 Personen begrenzen und laden alle Interessierten herzlich ein, Prospekte, Konzepte oder

schriftliche Unterlagen zu den Gruppenangeboten – sofern vorhanden – in ausreichender Zahl mitzubringen.

AG 13 METAPHERN UND GESCHICHTEN IN DER STUDIENBERATUNG – ODER: WER AUS DER REIHE TANZT BRAUCHT FESTEN BODEN UNTER DEN FÜßEN

Block B

Swantje Gertner, Zentrale Studienberatung der Universität Hannover

Die Sprachbilder, in denen uns Ratsuchende ihr Anliegen schildern geben Hinweise auf Problemsicht und Problemgestaltung, auf Ressourcen und Bewältigungsstrategien. Es macht einen Unterschied, ob jemand sagt: „die Informationsflut erschlägt mich“ oder „Die Masse der Informationen liegt wie ein Berg vor mir.“ Einen Berg kann man erklimmen, umgehen, überfliegen..., wer von der Flut erschlagen wird, darf allenfalls hoffen, dass die Rettungsmannschaften rechtzeitig eintreffen..., es sei denn, er/sie entschließt sich rechtzeitig, Dämme zu bauen.

Hypnotherapeutische Konzepte für die Beratung nutzen Metaphern und Geschichten als Vehikel zur Anregung innerer Suchprozesse. BeraterInnen können Metaphern der Ratsuchenden aufgreifen und weiterentwickeln, neue Metaphern einbringen oder Geschichten erzählen als „verpackte“ Metaphern. Dadurch wird Ratsuchenden ein Angebot gemacht, alternative Handlungs- und Lösungsstrategien sozusagen „unverbindlich“ zu betrachten und in die Entwicklung der eigenen Lösung einzubeziehen.

In der AG sollen diese Interventionsstrategien aus der Ericksonschen Hypnotherapie vorgestellt und ausprobiert werden

AG 14 CAREER-SERVICE

Block B

Dr. Grünh, Career-Service der FU Berlin

Vom Arbeitsmarktprogramm zu Career-Service – neue Entwicklungen bei den Angeboten zur Unterstützung Studierender beim Übergang von der Hochschule in den Beruf.

Die Arbeitsgruppe soll vor allem Akteuren zum Austausch dienen, die in diesem Arbeitsfeld tätig sind. Es werden evt. als Input 1 – 2 große umfassende Einrichtungen vorgestellt, im Kern sollen jedoch die Fragen und Probleme der Akteure im Mittelpunkt stehen (z. B. erreichte mich gerade eine Anfrage, dass immer mehr Studierende ihre Praktika, die nicht in der Studienordnung verankert sind, wegen der zeitlichen Dauer während des Semesters durchführen müssen, dafür lägen an der

betreffenden Hochschule jedoch keine Regelungen zur Beurlaubung vor. Wer hat Erfahrungen?). Der genaue Ablauf der Arbeitsgruppe wird also auf der Basis der Rücksprache mit den Personen strukturiert, die sich zu der AG anmelden.

Für Nachfragen vor der Anmeldung wenden Sie sich bitte an Dr. Dieter Grünh beim Career-Service der FU Berlin (Tel./Fax 030 838 5244)

AG 15 TUTORENPROGRAMM AN DER UNIVERSITÄT POTSDAM

Block B, nur Freitag 9.00 –11.30 Uhr

Dr. Sabina Bieber, Zentrale Studienberatung Universität Potsdam

Dr. Irma Bürger, Zentrale Studienberatung Universität Potsdam

Dr. Marlies Reschke, Zentrale Studienberatung Universität Potsdam

Seit dem Wintersemester 1996/97 gibt es an der Universität Potsdam das Tutorenprogramm „Von Studierenden für Studierende – Studierende als Studiencoaches“. Innerhalb dieses Programms werden Studierende höherer Semester als Tutoren im Rahmen von Orientierungstutorien tätig. Diese Tutoren werden von studentischen Ausbildern (Mentoren) in einer 40-stündigen Ausbildung auf ihre Tätigkeit vorbereitet und auch während des Semesters betreut. Die Mentoren werden von den Mitarbeiterinnen und dem Mitarbeiter der Zentralen Studienberatung sowohl ausgebildet als auch sehr individuell betreut. In der AG möchten wir (wahrscheinlich gemeinsam mit derzeit tätigen MentorInnen) unser Tutorenprogramm und ausgewählte Teile der Tutoren- oder Mentorenschulung vorstellen und mit den Teilnehmern verschiedene Aspekte (z.B. Vorteile und Nachteile des Einsatzes von studentischen Ausbildern) diskutieren.

AG 16 MAJOR DECISIONS: EIN BERATUNGSWERKZEUG FÜR NEUE UNENTSCHEIDENE STUDIERENDE

Block B

Edward J. Danis, Prodirektor, Division of Undergraduate Studies, The Pennsylvania University

Jedes Jahr kommen noch mehr Studierende in die deutschen Universitäten, die unentschieden sind und zweifellos wird die Zahl von unentschiedenen Studierenden immer höher klettern.

1973 gründete der akademische Senat der Pennsylvania State University (PSU) eine „akademische Beratungstelle“, The Division of Undergraduate Studies. (DUS), die den Auftrag erhalten hat, neue unentschiedene Studierende zu beraten. DUS ist auch verantwortlich für die

Organisation eines akademischen Orientierungsprogramms, an welchem jede neue Studentin und jeder neue Student teilnehmen muss. Als ein Werkzeug für neue unentschiedene Studierende hat ein DUS- Berater ein kleines Buch „Major Decisions“ geschrieben, das den Studenten/die Studentin durch den sehr komplexen Entscheidungsprozess führt und das jetzt auf der Webseite: <http://www.psu.edu/dus/md/mdintro.htm> zu finden ist. In der AG wird der Leiter Major Decisions präsentieren und die Einzelheiten darin erklären. Vorrangig wird die AG diskutieren, wie Major Decisions in Deutschland angewendet werden kann. Ziel ist die Entwicklung einer deutschen Bearbeitung von Major Decisions, wenn möglich auch als Vorbereitung für eine zukünftige Webseite.

An der AG kann jeder teilnehmen, Englisch ist nicht notwendig (Teilnehmerbegrenzung:20)

AG 17 NEUE MEDIEN IM CLEARING – BEREICH

Block A und Block B

Block A und Block B

Moderation Klara Roeske, Studentenwerk Bremen, Psychologisch-therapeutische Beratungsstelle

Neue Informationssysteme im Clearing

Haben sich neue Informationssysteme (Email, Internet, Voice-response-Anlage) am Arbeitsplatz bewährt? Wenn ja: Welche? Welche Programme kommen zum Einsatz? Wie sind die Erfahrungen damit? Wo sind Möglichkeiten, Chancen oder Grenzen der Einsetzbarkeit? Welchen Nutzen können wir aus der Arbeit mit diesen Medien ziehen? Besteht die Gefahr, dass der persönliche Kontakt des Klienten auf einen Roboter reduziert wird (z.B. Voice-response-Anlagen)? „Studienberatung nur noch via Bildschirm und Sprachcomputer!“? Welche Veränderungen haben wir im Clearingbereich der Psychologischen Beratungsstellen wahrgenommen (z.B. mehr Anfragen durch niederschwelliges Angebot über Email)?

AG 18 Prüfungsangst – Konflikte, Erleben und Umgang mit Prüfungsängsten

Block A

Dr. Thomas Busch, Psychologisch-psychotherapeutische Beratungsstelle des Studentenwerkes Berlin

Die psychologisch-psychotherapeutische Beratungsstelle des Studentenwerkes Berlin bietet seit mehreren Jahren Prüfungsangst-Gruppen an. In dieser AG werden

- werden Erfahrungen aus diesen Gruppen zusammengefasst,

- wird die Vielzahl der unterschiedlichen „Gesichter der Prüfungsängste“ dargestellt und konkretisiert
- und wird anhand eines entwickelten Curriculums der Umgang mit Prüfungsängsten zur Diskussion gestellt.

Vortrag, Diskussion, kleine, körperorientierte Übungen (bei Bedarf)

AG 19 LIFE-WORK-PLANING. EIN WEITERER ANSATZ ALS CHANCE EINER ZUSAMMENARBEIT VON ZSB UND KARRIEREBERATUNG

Block A

Elli Gurack, Studienbüro der Ruhr-Universität Bochum

Britta Freis, Koordinierungs- und Beratungsstelle für den Berufseinstieg (KoBra) an der Ruhr-Universität Bochum

Richard Bolles entwickelte Anfang der siebziger Jahre ein völlig neues und sehr erfolgreiches Konzept, das die herkömmlichen Bewerbungsmethoden revolutionierte. Dieser Klassiker der Jobsuchenden wurde bereits in neun Sprachen übersetzt und über sechs Millionen Mal verkauft. Fast dreißig Jahre hat es gedauert, bis auch die deutschsprachigen Länder auf seinen Ansatz aufmerksam wurden. Grundtenor seiner Überlegungen ist: Nur wer sagen kann, was er will, hat auch eine Chance, es zu bekommen. Bolles verlässt mit seiner Methode den traditionellen Rahmen der Bewerbungstrainings und führt den Leser auf eine spannende Entdeckungsreise seiner eigenen Fähigkeiten. Er gibt dabei den interessierten Studierenden ein methodisches Werkzeug an die Hand, um die eigenen beruflichen Zielvorstellungen genauer formulieren zu können. Dabei werden neue Perspektiven und Möglichkeiten aufgezeigt, die meist vorher nicht im Blickfeld waren.

Wir möchten in dieser AG einerseits über unsere Erfahrungen mit diesem Ansatz berichten und Bausteine für AG-TeilnehmerInnen erfahrbar machen. Da dieser Ansatz nicht erst in der Bewerbungssituation ansetzt, hat die Beschäftigung damit zu einer engeren Kooperation zwischen ZSB und Karriereberatung geführt. Dies ist für uns Anlass, über generelle Kooperationen zwischen diesen beiden Einrichtungen und diese mit TeilnehmerInnen der AG zu diskutieren.

Die AG 14 (Dr. Dieter Grünh, Berlin) beleuchtet ebenfalls das Thema Career Service, jedoch unter einer anderen Perspektive.

Teilnehmerliste

1. Arlt, Christine, FU Berlin, , Thielallee 38, 14195 Berlin, ☎ 030 83853233, Email Career@zedat.fu-berlin.de
2. Arnold, Marion, HdK Berlin, Allgemeine Studienberatung, Hardenbergstr. 33, 10623 Berlin, ☎ 030 31852225, Email beratung@hdk-berlin.de
3. Banusch, Margit, Handelshochschule Leipzig, , Jahnallee 59, 04109 Leipzig, ☎ 0341 9851622, Email banusch@hhl.de
4. Bastine, Stefan, Fachhochschule Bingen, Zentrale Studienberatung, Berlinstr. 109, 55411 Bingen, ☎ 06721 409386, Email bastine@fh-bingen.de
5. Bauer, Bernhard, Studentenwerk Oldenburg, PSB Wilhelmshaven, Uhlhornsweg 49-55, 26129 Oldenburg, ☎ 04421 878170, Email psb.swo@ze.fh-wilhelmshaven.de
6. Baumgardt-Herrmann, Rosemarie, Universität Lüneburg und FH Nordostniedersachsen, ZSB, Scharnhorststr. 1, 21335 Lüneburg, ☎ , Email
7. Bieber, Dr., Sabina, Universität Potsdam, Zentrale Studienberatung, PF 60 15 53, 14415 Potsdam, ☎ 0331 9771016, Email bieber@rz.uni-potsdam.de
8. Bischoff, Dr., Benita, Humboldt-Universität Berlin, Allgemeine Studienberatung, , 10099 Berlin, ☎ 030 20931558, Email studienberatung@uv.hu-berlin.de
9. Blersch, Marlies, Studentenwerk Berlin, Beratung für behinderte Studierende, Hardenbergstr. 34, 10623 Berlin, ☎ 030 3112311, Email
10. Blum, Thomas, Studentenwerk Augsburg, b!st Beratung im Studentenwerk, Eichleitnerstr. 30, 86159 Augsburg, ☎ 0821 598 4926, Email b!st@stw.uni-augsburg.de
11. Braun, Andrea, Universität-Gesamthochschule Kassel, Abt. Studium und Lehre, Mönchebergstr. 19, 34109 Kassel, ☎ 0561 8043197, Email abra@uni-kassel.de
12. Braun, Thomas, FH Aachen, ASB, Kahrerbunden 6, 52066 Aachen, ☎ 0241 60091801, Email T.Braun@fh-aachen.de
13. Burchardt, Henry, Universität Osnabrück, ZSB, Neuer Graben 19/21, 49069 Osnabrück, ☎ , Email

14. Bürger, Dr., Irma, Universität Potsdam, Zentrale Studienberatung, PF 601553, 14415 Potsdam, ☎ 0331 9771488, Email ibuerger@rz.uni-potsdam.de
15. Busch, Dr., Thomas, Studentenwerk Berlin, Psychologisch-psychotherapeutische Beratungsstelle, Bismarckstr. 98, 10625 Berlin, ☎ 030 3121047, Email
16. Butry, Irene, Psychologisch-Psychotherapeutische Beratungsstelle Aachen, , Lothringer Str. 83, 52070 Aachen, ☎ 0241 505353, Email PPBS-Aachen@t-online.de
17. Carossa, Sabine, HdK Berlin, Allgemeine Studienberatung, Hardenbergstr. 33, 10623 Berlin, ☎ 030 31852207, Email beratung@hdk-berlin.de
18. Danis, Ph. D., Edward J., Associate Director, Division of Undergraduate Studies, Penn State University, 222 Grange Building University Park, PA 16802, ☎ 814-865-7576, FAX: 814-863-8913
19. Daude, Susanne, Universität Paderborn, Psychologische Beratungsstelle der ZSB, Warburger Str. 100, 33098 Paderborn, ☎ 05251 603831, Email daude@hrz.uni-pb.de
20. Determann, Stephan, Universität Bremen, Zentrale Studienberatung, Postfach 330440, 28334 Bremen, ☎ 0421 2182527, Email sdetermann@palmod.uni-bremen.de
21. Dross, Annegret, Universität Augsburg, Zentrale Studienberatung, Universitätsstr. 2, 86135 Augsburg, ☎ 0821 5985138, Email Annegret.Dross@zsk.uni-augsburg.de
22. Ebel, Heino, Zentrale Studienberatung Lüneburg, , Scharnhorststr. 1, 21335 Lüneburg, ☎ 04131 781261, Email ebel@uni-lueneburg.de
23. Eicker, Bernd, FH Dortmund, , Sonnenstr. 96, 44139 Dortmund, ☎ 0231 9112170, Email eicker@fh-dortmund.de
24. Eiwand, Dr., Barbara, Universität Regensburg, Zentrale Studienberatung, Universitätsstr. 31, 93053 Regensburg, ☎ 0941 9432240, Email barbara.eiwand@verwaltung.uni-regensburg.de
25. Faris-Lewe, Dr., Kerime, Studentenwerk Osnabrück, Psychosoziale Beratungsstelle, Sedanstr. 4, 49076 Osnabrück, ☎ 0541 9692580, Email
26. Fiedler, Dr., Martina, Universität Rostock, Allgemeine Studienberatung & Careers Service, Schwaansche Str. 5, 18051 Rostock, ☎ 0381 4981253, Email studbera@verwaltung.uni-rostock.de

27. Figge, Dr., Peter AW, Universität Hamburg, Zentrum für Studienberatung und Psychologische Beratung, Edmund-Siemers-Allee 1, 20146 Hamburg, ☎ 040 428383646, Email
28. Flassbeck, Jens, Universität Siegen, ZSB, Hölderlinstr. 3, 57068 Siegen, ☎ 0271 1064300, Email flassbeck@studienberatung.uni-siegen.de
29. Fleischer, Dagmar, Ruhr-Universität Bochum, Studienbüro, Universitätsstr. 150, 44780 Bochum, ☎ 0234 322386, Email
30. Flischikowski, Dr., Doris, Universität Potsdam, Sprachenzentrum, PF 601553, 14415 Potsdam, ☎ 0331 9772027, Email flischi@rz.uni-potsdam.de
31. Freese, Dr., Waltraud, Universität Hannover, Psychologisch-Therapeutische Beratung für Studierende, Postfach 6009, 30060 Hannover, ☎ 0511 7623799, Email
32. Freis, Britta, Ruhr-Universität Bochum, KoBra, SH 2/208, 44780 Bochum, ☎ 44780 Bochum, Email kobra@ruhr-uni-bochum.de
33. Fritzges-Lauer, Hertha, Philipps-Universität Marburg, Zentrale Arbeitsstelle für Studienorientierung- und beratung, Biegenstr. 12, 35032 Marburg, ☎ 06421 2826023, Email fritzges@verwaltung.uni-marburg.de
34. Gavin-Kramer, Karin, FU Berlin, ZE Studienberatung und Psychologische Beratung, Brümmerstr. 50, 14195 Berlin, ☎ 030 83855237, Email gavinkgk@zedat.fu-berlin.de
35. Geffers, Dr., Margitta, Fachhochschule Lausitz, Allgemeine Studienberatung, Großenhainer Str. 57, 01968 Senftenberg, ☎ 03573 85280, Email mgeffers@verwaltung.fh-lausitz.de
36. Gemes, Andras, TU Darmstadt, ZSB, Hochschulstr. 1, 64289 Darmstadt, ☎ 06151 163068, Email gemes@zsb.tu-darmstadt
37. Germer, Eva, Justus-Liebig-Universität, Büro für Studienberatung, Ludwigstr. 28A, 35390 Gießen, ☎ 0641 9916224, Email eva.germer@zil.uni-giessen.de
38. Gernhardt, Adelheid, Studentenwerk Jena-Weimar, PSB, Marienstr.15, 99423 Weimar, ☎ 03643 245621, Email
39. Gersch, Silke, FH Gelsenkirchen, Studienberatung, Neidenburger Str. 43, 45877 Gelsenkirchen, ☎ 0209 9596516, Email silke.gersch@fh-gelsenkirchen.de
40. Gertner, Swantje, Universität Hannover, ZSB, Welfengarten 1, 30167 Hannover, ☎ 0511 7623217, Email gertner@zsb.uni-hannover.de

41. Gieseler, Astrid, Technische Universität Hamburg-Harburg, Allgemeine Studienberatung, , 21071 Hamburg, ☎ 040 428782776, Email
42. Gill, Karin, Fachhochschule Brandenburg, Allgemeine Studienberatung, Magdeburger Str.50, 14770 Brandenburg, ☎ 03381 355106, Email gill@fh-brandenburg.de
43. Göhmann-Ebel, Annet, Studentenwerk Göttingen, Psychosoziale Beratungsstelle, Goßlerstr. 12b, 37073 Göttingen, ☎ 0551 395108, Email
44. Görtler, Sabine, Universität Freiburg, ZSB, Sedanstr. 6, 79085 Freiburg, ☎ 0761 2034224, Email goertles@uni-freiburg.de
45. Gossen, Elke, Universität Münster, Zentrale Studienberatung, Schlossplatz 5, 48147 Münster, ☎ 0251 8322087, Email gossen@uni-muenster.de
46. Günther, Gisela, TU Clausthal, ZSB, Adolph-Roemer-Str. 2A, 38678 Clausthal-Zellerfeld, ☎ 05323 722621, Email studienberatung@tu-clausthal.de
47. Günther-Burghardt, Barbara, Studentenwerk Oldenburg, PSB Emden, Constantia-Platz 4, 26723 Emden, ☎ 04921 8071170, Email psb@perseus.fho-emden.de
48. Gurack, Elli, Ruhr-Universität Bochum, Studienbüro, Universitätsstr. 150, 44801 Bochum, ☎ 0234 23865, Email
49. Haarmann, Edith, Kunstakademie Münster, , Scheibenstr. 109, 48153 Münster, ☎ 0251 9721749, Email haarmann@kunstakademie-muenster.de
50. Haeßner le Plat, Ulrike, Technische Fachhochschule Berlin, Zentrale Studienberatung, Luxemburger Str. 10, 13353 Berlin, ☎ 030 45042666, Email studb@tfh-berlin.de
51. Halbeck-Frank, Gudrun, TU Braunschweig, Zentrale Studienberatung, Fallersleber-Tor-Wall 10, 38100 Braunschweig, ☎ 0531 3914346, Email zsb@tu-bs.de
52. Heinrich, Regina, Fachhochschule Potsdam, Studienberatung, Pappelallee 8-9, 14469 Potsdam, ☎ 0331 5802090, Email rhein@fh-potsdam.de
53. Heinrich, Klaus, Universität Tübingen, Beratungsstelle für behinderte Studierende, Wilhelmstr. 30, 72074 Tübingen, ☎ 07071 2974209, Email Klaus.heinrich@uni-tuebingen.de

54. Herboth, Dr., Jörg, Universität Potsdam, Zentrale Studienberatung/Psychologische Beratung, PF 601553, 14415 Potsdam, ☎ 0331 9771830, Email
55. Hoffmann, Hans-Peter, Hochschule für Musik Franz Liszt Weimar, , Platz der Demokratie 2/3, 99425 Weimar, ☎ 03643 555156, Email hans-peter.hoffmann@hfm.uni-weimar.de
56. Hofmann, Roswitha, Universität Bielefeld, Zentrale Studienberatung, , 33615 Bielefeld, ☎ 0521 1063122, Email roswitha.hofmann@uni-bielefeld.de
57. Höher, Gerhard, Universität Hildesheim, ZSB, Marienburger Platz 22, 31141 Hildesheim, ☎ 05121 883162, Email ghoeher@rz.uni-hildesheim.de
58. Isenberg, Frauke, Universität Heidelberg, ZSW, Seminarstr. 2, 69047 Heidelberg, ☎ 06221 543850, Email Frauke-Iserberg@hotmail.com
59. Jauk, Petra, FH Jena, Zentrale Studienberatung, Carl-Zeiss-Promenade 2, 07745 Jena, ☎ 03641 205120, Email petra.jauk@fh-jena.de
60. Jung, Michael, Koordinierungsstelle für die Studienberatung Niedersachsen, , An der Christuskirche 18, 30167 Hannover, ☎ 0511 7625421, Email jung@mbox.kfsn.uni-hannover.de
61. Just-Nietfeld, M.A., Juliane, Universität Göttingen, ZSb, Humboldtallee 17, 37073 Göttingen, ☎ 0551 397846, Email
62. Kipp, Hans-Peter, Kunstakademie Münster, , Scheibenstr. 109, 48153 Münster, ☎ 0251 9721727, Email kunstakademie@muenster.de
63. Klose, Thomas, Friedrich-Schiller-Universität Jena, ZSB, Fürstengraben 1, 07743 Jena, ☎ 03641 931123, Email h7thkl@sokrates.verwaltung.uni-jena.de
64. Knoth, Uli, FH Darmstadt, Allgemeine Studienberatung, Haardtring 100, 64295 Darmstadt, ☎ 06151 168047, Email knoth@fh-darmstadt.de
65. Krause, Cathrin, Studentenwerk Magdeburg, Psychotherapeutische Beratungsstelle, Universitätsplatz 1, 39106 Magdeburg, ☎ , Email
66. Krebs, Ute, Universität Siegen, ZSB, Hölderlinstr. 3, 57068 Siegen, ☎ 0271 7404752, Email krebs@studienberatung.uni-siegen.de
67. Kriegeskorte, Hermann, FernUniversität Hagen, Dezernat 2, Konkordiastr. 5, 58084 Hagen, ☎ 02331 9872458, Email hans-hermann.kriegeskorte@fernuni-hagen.de

68. Krieten, Claudia, Hochschule Bremerhaven, Z. Studienberatung, An der Karlstadt 8, 27568 Bremerhaven, ☎ 0471 4823556, Email ckrieten@hs-bremerhaven.de
69. Kriewaldt-Paschai, Marion, FH Dortmund, , Sonnenstr. 96, 44139 Dortmund, ☎ 0231 9112245, Email kriewaldt-paschai@fh-dortmund.de
70. Kuchenbecker, Dagmar, J.W.Goethe-Universität Frankfurt/Main, Zentrale Studienberatung, Postfach 11 19 32, 60054 Frankfurt/Main, ☎ 069 79823860, Email Kuchenbecker@em.uni-frankfurt.de
71. Lampen, Ludger, Ruhr-Universität Bochum, Studienbüro, Universitätsstr. 150, 44780 Bochum, ☎ 0234 3223859, Email Ludger.Lampen@uni-bochum.de
72. Langweg-Berhörster, Renate, Deutsches Studentenwerk, , Weberstr. 55, 53123 Bonn, ☎ 0228 2690657, Email info@dswberatungsst.bn.shuttle.de
73. Lohmann, Rosita, Studentenwerk Berlin, , Bismarckstr. 98, 10625 Berlin, ☎ 030 3121047, Email
74. Lotze, Gerd, Zentrale Beratungsstelle Oldenburg , , Ammerländer Heerstr. 114-118, 26111 Oldenburg, ☎ 0441 7984403, Email
75. Menne, Rudolf, Universität zu Köln, ZSB, Albertus-Magnus-Platz, 50923 Köln, ☎ 0221 4702296, Email r.menne@verw.uni-koeln.de
76. Merkel, Dr., Manfred, HTWK Leipzig, , Karl-Liebknecht-Str.132, 04277 Leipzig, ☎ 0341 3076508, Email mmerkel@k.htwk-leipzig.de
77. Mevissen, Dr., Mada, TU Darmstadt, Zentrale Studienberatung, Hochschulstr. 1, 64289 Darmstadt, ☎ 06151 163501, Email mevissen@zsb.tu-darmstadt.de
78. Mierzowsky, Claudia, Universität Hildesheim, , Marienburger Platz 22, 31141 Hildesheim, ☎ 05121 883161, Email mysy@rz.uni-hildesheim.de
79. Mollenhauer, Friedrich-Wilhelm, FH Gießen-Friedberg, Zentrale Studienberatung, Wiesenstr. 14, 35390 Gießen, ☎ 0641 3091330, Email mollenhauer@verw.fh-giessen.de
80. Müller-Büßow, Wolfgang, TU Berlin, Allgemeine Studienberatung, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin, ☎ 030 31425603, Email wolfgang.mueller-buessow@fu-berlin.de
81. Nabes, Wilhelm, Universität Bielefeld, Zentrale Studienberatung, Universitätsstr. 25, 33615 Bielefeld, ☎ 0521 1063015, Email

82. Nitschko, Veronika, TU Darmstadt, ZSB, Hochschulstr. 1, 64289 Darmstadt, ☎ 06151 163068, Email
83. Nörenberg, Anne-Katrin, Universität Rostock, Allgemeine Studienberatung & Careers Service, Schwaansche Str. 5, 18055 Rostock, ☎ 0381 4981254, Email anne.-katrin.noerenberg@verwaltung.uni-rostock.de
84. Nyc, Johannes, FU Berlin, ZE Studienberatung und Psychologische Beratung, Brümmerstr. 50, 14195 Berlin, ☎ 030 83855241, Email nyc@zedat.fu-berlin.de
85. Palussek, Dr., Reinhold, Studentenwerk Halle, Psychologische Beratungsstelle, Harz 41, 06108 Halle/Saale, ☎ 0345 388 0945, Email
86. Paul, Betina, ZSB Hannover, , Welfengarten 1, 30167 Hannover, ☎ 0511 7625585, Email paul@zsb.uni-hannover.de
87. Peter, Irene, TU Ilmenau, ZSB, PF 100565, 98684 Ilmenau, ☎ 03677 692524, Email irene.peter@zv.tu-ilmenau.de
88. Polaczek, Carmen, FH Wiesbaden, ZSB, Kurt-Schumacher-Ring 18, 65197 Wiesbaden, ☎ 0611 9495137, Email cpolaczek@rz.fh-wiesbaden.de
89. Porz, Andrea, Studentenwerk Koblenz, Psychosoziale Beratungsstelle, Simmernerstr. 134, 56075 Koblenz, ☎ 0261 55431, Email
90. Prange, Stefan, Justus-Liebig-Universität Gießen, Büro für Studienberatung, Ludwigstr. 28 A, 35390 Gießen, ☎ 0641 9916228, Email Stefan.Prange@zil.uni-giessen.de
91. Quabis, Doris, Hochschule Anhalt (FH), Allgemeine Studienberatung, Bernburgerstr. 55, 06366 Köthen, ☎ 03496 67223, Email Doris.Quabis@dez_2.verw.hs-anhalt.de
92. Radtke, Erika, RWTH Aachen, ZSB, Templergraben 83, 52056 Aachen, ☎ 0241 804050, Email erika.radtke@zhv.rwth-aachen.de
93. Raulfs, Andreas, FHTW Berlin, Allgemeine Studienberatung, Treskowallee 8, 10313 Berlin, ☎ 030 50192439, Email A.RAULFS@FHTW-BERLIN.DE
94. Reetz, Henning, Hochschule Vechta, zentrale Studienberatung, Eichendorffweg 30, 49377 Vechta, ☎ 04441 15778, Email henning.reetz@uni-vechta.de
95. Reinhold, Dagmar, Universität Hamburg, ZSPB, Moorweidenstr. 18, 20148 Hamburg, ☎ 040 428383303, Email

96. Reiss, Herbert, Universität Hannover, Zentrale Studienberatung, Welfengarten 1, 30165 Hannover, ☎ 0511 7625215, Email reiss@zsb.uni-hannover.de
97. Reschke, Dr., Marlies, Universität Potsdam, Zentrale Studienberatung, PF 601553, 14415 Potsdam, ☎ 0331 9771682, Email dez2re@rz.uni-potsdam.de
98. Reysen-Kostudis, Brigitte, FU Berlin, ZE Studienberatung und Psychologische Beratung, Brümmerstr. 50, 14195 Berlin, ☎ 030 8385795, Email reysen@zedat.fu-berlin.de
99. Richter, Kerstin, Europa-Universität Viadrina, Allgemeine Studienberatung, Große Scharrnstr. 59, 15230 Frankfurt/Oder, ☎ 0335 5534207, Email study@euv-frankfurt-o.de
100. Rietbrock, Günter, Ruhr-Universität Bochum, Studienbüro, Universitätsstr. 150, 44780 Bochum, ☎ 0234 3222319, Email guenter.rietbrock@ruhr-uni-bochum.de
101. Rockenbauch, Dr., Ralf, J.-Gutenberg-Universität Mainz, Zentrale Studienberatung, , 55099 Mainz, ☎ 06131 3925001, Email ralf.rockenbauch@verwaltung.uni-mainz.de
102. Roeske, Klara, Studentenwerk Bremen, Psychologisch-therapeutische Beratungsstelle, Bibliothekstr. 3, 28359 Bremen, ☎ 0421 2201129, Email ptb@studentenwerk-bremen.de
103. Roloff, Bernd, Studentenwerk Braunschweig, Psychotherapeutische Beratungsstelle, Fallersleber Tor Wall 10, 38100 Braunschweig, ☎ 0531 3914932, Email
104. Roß-Mickoll, Martina, RWTH Aachen, ZSB, Templergraben 83, 52056 Aachen, ☎ 0241 804050, Email martina.ross@zhv.rwth-aachen.de
105. Rott, Dr., Gerhart, Bergische Universität GH Wuppertal, ZSB, Gaußstr. 20, 42997 Wuppertal, ☎ 0202 4393281, Email ROTT@uni-wuppertal.de
106. Ruckel, Monika, Universität Gesamthochschule Kassel, Studienvorbereitende Information und Beratung, Mönchebergstr. 19, 34109 Kassel, ☎ 0561 8042657, Email ruckel@uni-kassel.de
107. Salewski, Helmut, Universität Konstanz, Zentrale Studienberatung, , 78457 Konstanz, ☎ 07531 882548, Email studienberatung@uni-konstanz.de
108. Santos-Dodt, Mareke, Universität Heidelberg, ZSW, Seminarstr. 2, 68047 Heidelberg, ☎ 06221 542452, Email santos@zuv.uni-heidelberg.de

109. Satory, Bettina, TU Berlin, Wissenstransfer/Career Center, Steinplatz 1, 10623 Berlin, ☎ 030 31421456, Email satory@wtb.tu-berlin.de
110. Scherzinger, Karin, FH Ostfriesland Oldenburg Wilhelmshafen, Zentrale Studienberatung, Constantiaplatz 4, 26723 Emden, ☎ 04921 8071101, Email karin.scherzinger@fho-emden.de
111. Schiemanowski, Heike, HdK Berlin, Allgemeine Studienberatung, Hardenbergstr. 33, 10623 Berlin, ☎ 030 31852780, Email beratung@hdk-berlin.de
112. Schmidt, Ulrich, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, ZSB, PSF 4120, 39016 Magdeburg, ☎ 0391 6712286, Email dez.studienangelegenheiten@uni-magdeburg.de
113. Schneider, Andrea, Universität Potsdam, Zentrale Studienberatung, PF 601553, 14415 Potsdam, ☎ 0331 9771715, Email anschnei@rz.uni-potsdam.de
114. Schneider, Marita, Fachhochschule Frankfurt/Main, Nibelungenplatz 1, 60318 Frankfurt/Main, ☎ 069 15332788, Email ms@stb.fh-frankfurt.de
115. Schubert, Angelika, TFH Wildau, Allgemeine Studienberatung, Bahnhofstr., 15745 Wildau, ☎ 03375 508197, Email aschub@al.tfh-wildau.de
116. Schumann, Katrin, FH Hamburg, Allgemeine Studienberatung, Stiftstr. 69, 20099 Hamburg, ☎ 040 428594254, Email katrin.schumann@pv.fh-hamburg.de
117. Schumann, Wilfried, Psychosoziale Beratungsstelle von Studentenwerk und Universität Oldenburg, Ammerländer Heerstr. 114-118, 26111 Oldenburg, ☎ 0441 7984400, Email psb@uni-oldenburg.de
118. Schwämmlein, Elke, TU Ilmenau, Zentrale Studienberatung, Max-Planck-Ring Haus 6, 98693 Ilmenau, ☎ 03677 691735, Email
119. Schwan, Renate, Universität Münster, Zentrale Studienberatung, Schlossplatz 5, 48149 Münster, ☎ 0251 8322344, Email Renate.Schwan@uni-muenster.de
120. Senf-Denker, Marion, Fachhochschule für Wirtschaft Berlin, Abt. Beratung und Service, Badensche Str. 50-51, 10825 Berlin, ☎ 030 85789254, Email studinfo@fhw-berlin.de
121. Sielski, Andreas, Universität Hannover, ZSB, Welfengarten 1, 30167 Hannover, ☎ 0511 7625801, Email sielski@zsb.uni-hannover.de

122. Staehler-Dohse, Tanja, Universität Kiel, Studienberatung, Olshausenstr. 40, 24098 Kiel, ☎ 0431 8807440, Email ts@zentr-verw.uni-kiel.de
123. Staffler, Anja, Universität Gießen, Büro für Studienberatung, Ludwigstr. 28A, 35390 Gießen, ☎ 0641 9916221, Email
124. Staude, Katrin, Universität Trier, ZSB, Universitätsring 15, 54286 Trier, ☎ 0651 2012799, Email staude@uni-trier.de
125. Steinbach, Dr., Renate, Arbeitsamt Potsdam, UniService, Horstweg 96, 14462 Potsdam, ☎ 0331 8802140, Email
126. Szczygiel, Michael, Universität-GH Paderborn, ZSB, Warburger Str. 100, 33098 Paderborn, ☎ 05251 602009, Email zsbs@hrz.uni-paderborn.de
127. Tente, Christina, Universität Bielefeld, Schreiblabor, Universitätsstr. 25, 33615 Bielefeld, ☎ 0521 1064698, Email christina.tente@uni-bielefeld.de
128. Tilch, Christian, Landesinstitut für Erziehung und Unterricht Stuttgart, , Rotebülstr. 133, 70197 Stuttgart, ☎ 0711 6642117, Email
129. Tobias, Anka, FH Braunschweig/Wolfenbüttel, Zentrale Studienberatung, Salzdahlumer Str. 46/48, 38302 Wolfenbüttel, ☎ 05331 939591, Email [A.Tobias@FH-Wolfenbüttel.de](mailto:A.Tobias@FH-Wolfenbuettel.de)
130. Trautmann, Beate, Universität Wuppertal, Zentrale Studienberatung, Gaußstr. 20, 42097 Wuppertal, ☎ 0202 4393281, Email btrautma@uni-wuppertal.de
131. Urbanek, Christina, Ruhr-Universität Bochum, Praktikumsbüro des M.A. Reformmodells, Universitätsstr. 150, 44780 Bochum, ☎ 0234 3222247, Email Christina.H.Urbaneck@ruhr-uni-bochum.de
132. Vilkner, Gudrun, Hochschule Wismar, Studienberatung, Ph.-Müller-Str., 23952 Wismar, ☎ 03841 753212, Email gvilkner@verw.hs-wismar.de
133. Vollstedt, Anja, Fachhochschule Kiel, Zentrale Studienberatung, Heikendorfer Weg 31, 24149 Kiel, ☎ 0431 2101760, Email anja.vollstedt@fh-kiel.de
134. von Saucken-Griebel, Katharina, Studentenwerk Augsburg, BiST, Eichleitnerstr. 30, 86159 Augsburg, ☎ 0821 5984920, Email bist@stw.uni-augsburg.de
135. Walter, Gudrun, Universität Erfurt, Allgemeine Studienberatung, Nordhäuser Str. 63, 99089 Erfurt, ☎ 0361 7371055, Email walter@ph-erfurt.de

136. Warmboldt, Simone, Studentenwerk Potsdam, Psychologische Beratungsstelle, Friedrich-Ebert-Str. 4, 14467 Potsdam, ☎ 0331 3706252, Email
137. Wasmuth, Nele, Universität Köln, Kölner Initiative Qualifizierungstransfer KIQ, Gronewaldstr. 2, 50931 Köln, ☎ 0221 4705899, Email KIQ-info@uni-koeln.de
138. Weickert, Saskia, TU Berlin, Allgemeine Studienberatung, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin, ☎ 030 31425654, Email saskia.weickert@tu-berlin.de
139. Wentz, Dr., Friedrich Georg, Universität Göttingen, ZSb, H.Hanker Str. 11A, 37083 Göttingen, ☎ 0551 394696, Email friedrich.georg.wentz@zvw.uni-goettingen.de
140. Wewetzer, Gudrun, Studentenwerk Potsdam, Sozialberatung/Öffentlichkeitsarbeit, Friedrich-Ebert-Str. 4, 14467 Potsdam, ☎ 0331 3706250, Email studentenwerk@potsdam.de
141. Wickel, Dr., Wolfram, Universität Bonn, Zentrale Studienberatung, Franziskanerstr. 4, 53113 Bonn, ☎ 0228 737082, Email wolfram.wickel@uni-bonn.de
142. Wiesner, Bärbel, Westsächsische Hochschule Zwickau (FH), , Dr.-Friedrichs-Ring 2A, 08056 Zwickau, ☎ 0375 5361184, Email Baerbel.Wiesner@fh-zwickau.de
143. Wolff, Annette, Ruhr-Universität Bochum, Studienbüro, Universitätsstr. 150, 44780 Bochum, ☎ 0234 3223865, Email annette.wolff@ruhr-uni-bochum.de
144. Wörlein, Edith, Studentenwerk Erlangen-Nürnberg, Psychologisch-Psychotherapeutische Beratungsstelle, Hofmannstr. 27, 91052 Erlangen, ☎ 09131 23074, Email
145. Wrobel, Swantje, Studentenwerk Bremen, Psychologisch-Therapeutische Beratungsstelle, Bibliothekstr.3, 28359 Bremen, ☎ 0421 2201127, Email swrobel@studentenwerk.bremen.de
146. Zander, Dr., Rolf, Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur Brandenburg, Referat 24, Dortustr. 36, 14467 Potsdam, ☎ 0331 8664762, Email
147. Zimmermann, Renate, Universität Bremen, Zentrale Studienberatung, Postfach 330440, 28334 Bremen, ☎ 0421 2183230, Email studber@uni-bremen.de