

Zentrum für Weiterbildung (ZWB)

Jahresbericht 2014

CAREER SERVICE

**ÜBER
GÄNGE
GESTALTEN**

INTERNE WEITERBILDUNG

**POTEN
ZIALE
ENTWICKELN**

WEITERBILDENDE STUDIEN

**NEUES
ENTF
ALTEN**

ZWB ZENTRUM FÜR
WEITERBILDUNG



BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

INHALT

Vorwort	5
Leitthema und Ziele	7
Das ZWB auf einen Blick	8
1 Karriereservices: „Übergänge gestalten“	11
1.1 Career Service (PB 1)	13
1.2 Dual Career Service (PB 2)	15
1.3 Jobportal (PB 3)	15
1.4 Studium Generale (PB 4)	16
1.5 Vernetzung	17
1.6 Fachlicher Austausch	18
1.7 Planungen für das Jahr 2015	18
2 Hochschulinterne Weiterbildung: „Potenziale entwickeln“	19
2.1 Akademische Personalentwicklung (PB 5)	22
2.2 Qualifizierungsprogramm „Gut starten in Wuppertal“ (GuStaW)/ Hochschuldidaktik (PB 6)	22
2.3 Science Career Center/Förderlinie Berufung und Karriere (PB 7)	24
3 Weiterbildende Studien: „Neues entfalten“	27
3.1 Weiterbildende Zertifikatskurse (PB 8)	29
3.2 Weiterbildende Studiengänge (PB 9)	32
3.3 Studium für Ältere (PB 10)	33
3.4 Studienangebote für Gasthörer/innen (PB 11)	34
4 Arbeitskreis und Leitungsgremium	37
4.1 Arbeitskreis Weiterbildung der Bergischen Universität	37
4.2 Das Leitungsgremium des Zentrums für Weiterbildung	37
5 Forschungs- und Entwicklungsprojekte	39
5.1 Landesinitiative Netzwerk W	40
5.2 Das Pilotprojekt Strukturierte Mitarbeitendengespräche	44
5.3 Das ZWB als Partner im Verbundprojekt „iLInno“	47
5.4 Studium Generale	49
Anhang	53
Tabelle I: Angebote Career Service / Praxisorientierte Angebote für den Berufsstart	53
Tabelle II: Veranstaltungen im Rahmen von GuStaW/Hochschuldidaktik (WMA) 2014	54
Tabelle III: Veranstaltungen im Rahmen von GuStaW /Hochschuldidaktik (Tutor/inn/en) 2014	55
ZWB Workshops +	56
Gremientätigkeit und regelmäßige Mitwirkung der ZWB-Mitarbeiterinnen in Arbeitskreisen	57
Teamfoto	58
Pressemeldungen der Bergischen Universität	60
Impressum	70

VORWORT

Liebe Leserin und lieber Leser,

wussten Sie, dass Weiterbildung neben der Forschung und der Lehre zu den Kernaufgaben der Universitäten und Hochschulen gehört? So ist es in den aktuellen Hochschulgesetzen formuliert. Diese gesetzliche Verankerung der wissenschaftlichen Weiterbildung kann man als Ausdruck der beschleunigten Vergesellschaftung von Hochschule und Wissenschaft deuten. Wissenschaftliche Weiterbildung an Universitäten steht im besonderen Kontext der Wissensproduktion, der Wissensvermittlung und -aneignung sowie der Wissensdistribution und Wissensnutzung in der Gesellschaft. Schon immer hatte wissenschaftliche Weiterbildung für Bewältigung und Gestaltung von Arbeitsaufgaben der Angehörigen der höheren Berufe und Professionen eine besondere Bedeutung. Und für die Universitäten selbst – den Bildungseinrichtungen par excellence – ist wissenschaftliche Weiterbildung selbstverständlich. Jedoch haben sich die Formen lebenslangen Lernens an der Universität gewandelt. Wie nie zuvor erscheinen Zeit und Freiräume für wissenschaftliche Weiterbildung besondere „Güter“ zu sein.

Das Zentrum für Weiterbildung (ZWB) hat im Jahr 2014 weiter daran gearbeitet, die Programmangebote professionell und entsprechend der spezifischen Bedarfe der Bergischen Universität sowie der Bergischen Region zu gestalten. Die Aufgabenbereiche werden projektförmig und teilweise drittmittelfinanziert weiterentwickelt und forschungsseitig fundiert. Im regen Alltag und seinen vielfältigen Aufgaben ist dieser Anspruch nicht immer leicht einzulösen. Gestiegene Studierenden- und Beschäftigtenzahlen an der Bergischen Universität münden nicht nur in Parkplatzproblemen (die

durch neue Mobilitätskonzepte zu beantworten sind), in chronischer Seminarraum- und Büroraumnot und überberstenden Mailboxen. Sie führen auch zu quantitativ gestiegenen Bedarfen an Weiterbildungsangeboten, die zugleich hohen Standards in der Angebotsqualität entsprechen sollen.

Neu ist in diesem Jahresbericht, dass wir den drei großen Aufgabenbereichen des ZWB eine je passende Überschrift gegeben haben. Der Bereich der Karriereservices ist charakterisierbar durch die Aufgabe „Übergänge zu gestalten“. In der internen Weiterbildung geht es darum, „Potenziale zu entwickeln“. Und die externe Weiterbildung zielt darauf, „Neues zu entfalten“. Mehr dazu finden Sie in diesem Bericht einleitend zu den jeweiligen Kapiteln.

Wie bereits in den Vorjahren möchten wir auch im Jahresbericht 2014 allen danken, die die Arbeit des ZWB auf verschiedenste Weise unterstützt haben. Wir nennen sie intern immer „die Weiterbildungsaffinen der Bergischen Universität“. Besonderer Dank gilt den Kolleg/inn/en aus den Fachbereichen, dem Rektorat, dem Zentrum für Graduiertenstudien, den Mitgliedern des Arbeitskreises Weiterbildung, dem Gleichstellungsbüro, dem Akademischen Auslandsamt, der Universitätsverwaltung, dem Sprachlehrinstitut, der Universitätsbibliothek, der Zentralen Studienberatung sowie dem Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung.

Für das ZWB Team

Ihre Gabriele Molzberger
(Wissenschaftliche Direktorin)





Foto: Sylke Lützenkirchen

LEITTHEMA UND ZIELE

Das Leitthema des Zentrums für Weiterbildung (ZWB) „WEITERDENKEN – WEITERBILDEN“ fokussiert die gesellschaftliche und universitäre Aufgabe, über Bestehendes hinauszudenken und handelnd in die Gesellschaft zu wirken. Mit dem Zentrum für Weiterbildung stellt sich die Bergische Universität institutionell die Aufgabe, Menschen für die Gestaltung der regionalen, nationalen und globalen Veränderungsprozesse in der Bildungslandschaft, in der Wirtschaft und in unterschiedlichsten Lebenslagen weiterzubilden.

Weiterbildung baut auf vorherige Bildungsprozesse und berufliche Erfahrungen gezielt auf – darin unterscheiden sich die verschiedenen Weiterbildungsformate und Vermittlungsformen von denen der grundständigen Bildung. Dieses Selbstverständnis der Weiterbildung findet seinen Ausdruck im Prinzip der Adressatenorientierung, die sich auch in der Struktur des ZWB wiederfindet:

„**Übergänge gestalten**“ lautet die Aufgabe, zu deren Unterstützung die Angebote der Karriereservices zählen. „**Potenziale entwickeln**“ steht im Mittelpunkt des zweiten Strukturbereichs des ZWB mitsamt der hochschuldidaktischen Angebote sowie der akademischen Personalentwicklung. „**Neues gestalten**“ ist das Ziel der weiterbildenden Studien, mit denen die Bergische Universität „Externe“ zu „Internen“ macht.

Das ZWB koordiniert die internen und externen Weiterbildungsaktivitäten der Bergischen Universität. Es regt die Entwicklung neuer Weiterbildungsformate innerhalb der Universität an und unterstützt Professorinnen und Professoren, Mitarbeitende, Arbeitsgruppen und Fachbereiche in fachlichen, organisationalen und administrativen Fragen der wissenschaftlichen Weiterbildung. Es leistet einen Beitrag zur Öffnung der Universität für neue Zielgruppen und trägt durch regionale und überregionale Vernetzungen zur Wahrnehmung der Bergischen Universität als öffentliche Hochschule und zur Profilierung als kultureller Bezugspunkt in der Region bei.

DAS ZWB AUF EINEN BLICK

Programmbereiche (PB) und Zuständigkeiten im Jahr 2014

Wissenschaftliche Direktorin: Prof. Dr. Gabriele Molzberger

Geschäftsführung: Dr. Iris Koall

Assistenz: Gudrun Kamp

Karriereservices Koordinatorin: Andrea Bauhus	Hochschulinterne Weiterbildung Koordinatorin: Sonka Stein	Weiterbildende Studien Koordinator/in: N.N.
Career Service (PB 1) Andrea Bauhus	Akademische Personalentwicklung (PB5) Dr. Iris Koall	Weiterbildendes Zertifikatsstudium (PB 8) Ursula Skraburski-Süsselbeck
Dual Career Service (PB 2) Andrea Bauhus	GuStaW/Hochschuldidaktik (PB 6) Sonka Stein	Weiterbildende Masterstudiengänge (PB 9) Ursula Skraburski-Süsselbeck
Jobportal (PB 3) Andrea Bauhus	Science Career Center (PB 7) Natascha Compes	Studium für Ältere (PB 10) Christine Schrettenbrunner
Studium Generale (PB 4) Christine Schrettenbrunner		Gasthörer/innen (PB 11) Christine Schrettenbrunner

Das Aufgabenspektrum des ZWB umfasst die Karriereservices, die hochschulinterne Weiterbildung und die weiterbildenden Studien. Auf diese drei Bereiche verteilen sich zwölf Programmangebote:

Als Schnittstelle zwischen Universität und Arbeitswelt unterstützen die Karriereservices die berufliche Karriereentwicklung und begleiten den Übergang vom Studium in den Beruf. Sie umfassen den Career Service (PB 1), den Dual Career Service (PB 2), das Jobportal (PB 3) und das Studium Generale (PB 4). Der Bereich Karriereservices unterstützt Studierende während des Studiums in ihrer Berufsorientierung, beginnend mit überfachlichem Orientierungswissen im Studium Generale, über eine individuelle Karriereplanung im Studium, einer Unterstützung des Berufseinstiegs bis hin zu Services wie Bewerbungcoachings und -trainings und dem Betreiben einer eigenen Stellenbörse (Jobportal). Das Beratungs- und Unterstützungsangebot richtet sich an Alumni und wissenschaftlich Beschäftigte am Übergang von der Universität in den Beruf. Der Dual Career Service unterstützt Neuberufene und Partner/innen bei der Stellensuche. Für die Unternehmen der Region sind die Karriereservices Ansprechpartner in allen Recruitingfragen, egal ob es sich um Praktika, die Vergabe von Abschlussarbeiten oder Stellenangebote für Absolvent/inn/en handelt. Zusätzlich wird über interessante Entwicklungen der Bachelor- und Masterstudiengänge an der Bergischen Universität informiert.

Der zweite Aufgabenbereich ist die „Interne Weiterbildung“ für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte der Bergischen Universität; er umfasst die akademische Personalentwicklung (PB 5), die Hochschuldidaktik (PB 6) sowie die Angebote des Gleichstellungsbüros zum Thema „Berufung und Karriere“ (PB 7). Entsprechend der satzungsgemäßen Aufgabe entwickelt das ZWB Konzepte und organisiert die Personalentwicklung auf der Grundlage von Weiterbildungsbedarfen für die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten. Die internen Weiterbildungsangebote werden innerhalb der Kompetenzfelder Lehrkompetenz, Laufbahnkompetenz und Forschungskompetenz systematisiert und gemeinsam mit dem Arbeitskreis Weiterbildung bzw. den Anbieter/innen der internen Weiterbildungsangebote weiterentwickelt.

Im dritten Aufgabengebiet organisiert, entwickelt und koordiniert das ZWB die wissenschaftliche Weiterbildung mit Zertifikatskursen, akkreditierten Masterstudiengängen sowie dem Studium für Ältere und dem Gasthörer/innen-Programm. Dem dritten Aufgabenbereich kommt eine besondere strategische Bedeutung zu, denn die wissenschaftliche Weiterbildung erfährt derzeit eine wachsende und bundesweit beobachtbare Expansion.



1 KARRIERESERVICES: „ÜBERGÄNGE GESTALTEN“

Der Bereich Karriereservices des Zentrums für Weiterbildung hält Unterstützungsangebote im Bereich Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung für Studierende, Alumni, Postdocs und Beschäftigte der Bergischen Universität bereit, um Übergänge von der Universität in den Beruf erfolgreich zu gestalten.

Der Fokus liegt hierbei auf praxisorientierten Angeboten sowie individueller Beratung und Coaching. Verstärkt wird hierzu die Rolle der Arbeit in der Biografie in den Blick genommen. Eine Beschränkung auf das klassische Thema der Berufswahl reicht in einer sich ständig dynamisch entwickelnden Arbeitswelt nicht mehr aus. Es geht daher darum, frühzeitig Kompetenzen in Studium und Beruf zu entwickeln, um berufliche Übergänge zu bewältigen und erfolgreich zu gestalten.

Die Prozesse der Berufswahl und Laufbahnentwicklung sind komplex und durch vielfältige Faktoren beeinflusst. Einerseits spielen Interessen, Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften der jeweiligen Person

eine Rolle und andererseits sind Inhalte, Ziele und Umgebungsbedingungen einer Berufstätigkeit relevant. Die sich heute rasch wandelnden Berufsbilder, veränderte Muster von Lebensführung und Lebensverläufen, demografischer Wandel und Digitalisierung der Arbeitswelt bilden neue Herausforderungen für den beruflichen Übergang.

Die früher normierten Übergänge im Lebenslauf sind heute in hohem Maße individualisiert, und die Abkehr von sogenannten Normalarbeitsverhältnissen führt zu einem hohen Unsicherheitsgefühl der sich im Übergang befindlichen Personen. Auch Studierende nehmen diese Unsicherheit wahr und erleben den Übergang in den Beruf, der nicht automatisch in ein Beschäftigungsverhältnis und schon gar nicht in eine Festanstellung mündet, als krisenhafte Situation. Die Auseinandersetzung mit eigenen Kompetenzen, die über die Wahrnehmung von fachlichen Kompetenzen hinausgeht, ist vielen auch in Zeiten von Bachelor- und Masterabschlüssen fremd. Mit den gestuften Studiengängen ist mit dem Bachelorabschluss ein zusätzliches

Übergangsmodell entstanden, das noch immer viele Fragen bei der Übergangsgestaltung aufwirft.

Das eigene Kompetenzprofil zu erkennen und dabei auch Kenntnisse und Kompetenzen, die im außeruniversitären Kontext erworben wurden, als beruflich relevant wahrzunehmen, ist ein gewichtiger Teil der Beratungspraxis in den Karriereservices - unabhängig davon, ob es sich um Career Service, Dual Career Service oder das Studium Generale handelt. Berufliche Handlungskompetenz und berufsbiografische Gestaltungskompetenz sind hier die neuen Leitbegriffe, die zur universitären Ausbildung in Beziehung zu setzen sind. In individuellen Beratungsformaten und Coachingangeboten fördern die Karriereservices zusätzlich die Entwicklung von reflexiven Fähigkeiten. Es gilt, Neues lernend zu verarbeiten und sich selbst eigene Ziele zu setzen. Ein Kompetenzprofil wird erarbeitet, um das bewusste Erkennen der eigenen Kompetenzen zu fördern. Nur wer sein eigenes Kompetenzprofil kennt, ist in der Lage, den Part der Selbstpräsentation im Bewerbungsprozess erfolgreich zu gestalten.

Auch der Umgang mit Misserfolg und Brüchen, die eine Umorientierung notwendig machen können, will gelernt sein. Eine auf individuellen Bedürfnissen zugeschnittene Beratung wird künftig stärker durch Angebote für verschiedene Zielgruppen begleitet werden müssen. Denkbar sind hier Zielgruppen wie „Studierende, die die Hochschule ohne Abschluss verlassen“ oder „internationale Studierende“. Exemplarisch kann hier auch das Coaching-Projekt „Netzwerk W für hochqualifizierte Wiedereinsteigerinnen“ genannt werden, das den Übergang von der Familienphase in einen beruflichen Wieder-

einstieg für Akademikerinnen begleitet hat.

Die Karriereservices bieten Unterstützung und Anregung, um Übergänge erfolgreich zu gestalten. Dabei tragen für den Übergang von der Hochschule in den Beruf insbesondere frühzeitige Praxiskontakte, Kompetenzprofile sowie die Sensibilisierung für berufliche Tätigkeitsfelder dazu bei, berufsbiografische Gestaltungskompetenz zu entwickeln.

Autorin: Andrea Bauhus

1.1 Career Service (PB 1)

Das Angebot umfasst u. a. eine berufsorientierende Karriereberatung, die sowohl individuell als auch als Gruppenangebot wahrgenommen werden kann, das Programm „praxisorientierte Angebote für den Berufsstart“ und die Intensivierung von Praxiskontakten in Studium und Beruf.

Individuelle Karriereberatungen

Im Kalenderjahr 2014 haben sich insgesamt 127 Ratsuchende zu Themen wie Berufsorientierung, Karrierewege innerhalb und außerhalb der Universität, Check von Bewerbungsunterlagen, Zeugniserstellung, Praktikumsplätze und die Vergabe von Bachelor- und Masterarbeiten in Kooperation mit der Wirtschaft beraten lassen. Davon waren 45 Ratsuchende männlich und 82 Ratsuchende weiblich. Zu den Ratsuchenden gehörten Studierende, Absolventinnen und Absolventen, Promovierende und wissenschaftlich Beschäftigte der Universität.

Praxisorientierte Angebote für den Berufsstart

Insgesamt nahmen im Kalenderjahr 2014 195 Studierende am Programm „Praxisorientierte Angebote für den Berufsstart“ teil. Inhaltlich konnte mit dem Training „Teamarbeit für Führungskräfte“ (26.03.14) ein eigenes Format neu konzipiert und durchgeführt werden. Das Angebot, in Mock-Interviews ein Vorstellungsgespräch für eine konkrete Stellenausschreibung zu simulieren, nahmen im Berichtszeitraum sechs Studierende wahr (siehe Anhang Tabelle I). Das Angebot wird verstetigt und künftig mit den individuellen Karriereberatungen beworben. Durch die Kooperation mit dem Sprachlehrinstitut der Universität (SLI) konnten drei englischsprachige Veranstaltungen realisiert werden.

Herauszuheben sind darüber hinaus die Formate mit Wirtschafts- und/oder Praxisbeteiligung:

- Insgesamt fünf Trainings „Die schriftliche Bewerbung mit Personalleiter-Feedback“ konnten mit dem Personalleiter Gerhard Sohn der Dräxlmaier-Gruppe realisiert werden.
- Das Format „Ideen-Mining“ wurde am 16.04.14 mit einer kommunalen Fragestellung für die Stadt Wuppertal erstamls durchgeführt zum Thema „Entwickeln Sie Ideen, wie Frauen & Männer der stillen Reserve für den Arbeitsmarkt aktiviert werden können“. Ideen-Minings sind professionell angeleitete Kreativworkshops (Think Tanks), in denen interdisziplinäre Teams, bestehend aus Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Studierenden und Unternehmensangehörigen, Ideen zur Lösung von bestehenden Problemen und Fragestellungen der Unternehmen bzw. der Auftrag gebenden Institution entwickeln.
- Für die Evangelische Studierendengemeinde wurde im Rahmen des Studienbegleitprogramms StuBe am 31.01.14 ein Bewerbungstraining für internationale Studierende durchgeführt. Wegen der starken Nachfrage wurde noch ein Zusatztermin angeboten.

Praxiskontakte im Studium

Die durch den Career Service initiierten Praxiskontakte im Studium bieten wichtige Einblicke in Branchen und Berufsfelder. Der Career Service vermittelt Kontakte zu Arbeitgebern im Hinblick auf Praktika, Werkverträge und Abschlussarbeiten. Auf Initiative der Prorektorin für Planung, Finanzen und Transfer, Frau Prof. Kahl, ist eine Reihe von Exkursionen in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer Wuppertal – Solingen – Remscheid im Frühjahr 2015 geplant. Der Career Service ist an den Planungen beteiligt und wird die Exkursionen, die im Rahmen der Exkursionswochen stattfinden, begleiten, um Karriereperspektiven für Studierende und Absolventen der Bergischen Universität zu erschließen.

Optionalbereich kompakt

Der Career Service fungiert im Rahmen des „Optionalbereiches Kompakt im Ausland“ als Ansprechpartner für das Betriebspraktikum im Ausland und leitet einen universitären Arbeitskreis. Studierende wurden im Hinblick auf die Ableistung eines Betriebspraktikums beraten. Flyer und Podcasts werden zu Werbezwecken eingesetzt. Im Jahr 2014 wurde der Internetauftritt des Service-Bereichs der School of Education umstrukturiert und erweitert. In mehreren Gesprächen wurde der Auftritt zum Betriebspraktikum im Ausland optimiert. Der Optionalbereich kompakt befindet sich nun im Teilstudiengang 3 (Optionalbereich) in der Profillinie „Berufliche Orientierung“ des Kombinatorischen Bachelor of Arts.

Drittmittelprojekt im Rahmen der Landesinitiative Netzwerk W

Netzwerk W(wiedereinstieg) ist ein Projekt der NRW-Landesinitiative zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen, das durch das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter MGEPA gefördert wird (siehe Kap. 5.1).



1.2 Dual Career Service (PB 2)

Die Bergische Universität fördert im Rahmen eines aktiven Personalmanagements die „Karriere im Doppel“. Wir unterstützen die Partnerin oder den Partner von Neuberufenen bei der Stellensuche in der Region und schaffen ein familienfreundliches Umfeld.

Das Angebot umfasst:

- Individuelle Laufbahn- und Karriereberatung
- Bewerbungsberatung mit der Optimierung von Unterlagen
- Information zu Beschäftigungsmöglichkeiten an der Bergischen Universität und in der Region
- Unterstützung der Paare bzw. Familien in der Region.

Im Kalenderjahr 2014 wurden drei Paare beraten. Der Flyer Dual Career findet bei Berufungsverhandlungen Anwendung. Eine Vernetzung mit dem Dual Career Netzwerk Düsseldorf ist in Vorbereitung.

1.3 Jobportal (PB 3)

Das Jobportal stellt Angebote in den Bereichen Job, Praktika, Trainee Stellen, Direkt-einstieg und Abschlussarbeiten für Studierende und Absolvent/inn/en der Bergischen Universität bereit. Das Portal wird vor allem von Unternehmen der Region genutzt, die hier die Möglichkeit erhalten, sich auch in eigenen Unternehmensportraits als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren. Mit Hilfe des Zentrums für Informations- und Medienverarbeitung (ZIM) wurde das Jobportal im Kalenderjahr 2014 in Typo 3 übertragen und an die Gegebenheiten der Seite mit Stellenangeboten der Bergischen Universität angepasst. Das Portal ist nach dem Relaunch nun wieder nutzbar und wird durch die Unternehmen weiterhin gut nachgefragt. Im Jahr 2014 konnten 806 Angebote eingestellt werden.

1.4 Studium Generale (PB 4)

Das Studium Generale an der Bergischen Universität Wuppertal ist ein ergänzendes und optionales Bildungsangebot. Die Zielgruppen sind alle Studierenden der Bergischen Universität, die Gasthörer/innen, die Senior-Studierenden sowie die externen Interessierten.

Das Programm zielt ab auf interdisziplinäre Perspektiven, diskursive Räume zu gesellschaftsrelevanten Themen, transdisziplinären Austausch, Erweiterung der analytischen, kommunikativen und (inter-)kulturellen Kompetenzen sowie die Förderung des vernetzten Denkens von Studierenden. Das Studium Generale befindet sich weiterhin in der Aufbau- und Konzeptionsphase (siehe Kap. 5.4a).

Das Studienangebot umfasste 2014 vor allem Veranstaltungen mit interdisziplinärer Ausrichtung und zwar bereits vorhandene Angebote der Fachbereiche und der Interdisziplinären Zentren sowie Vortragsreihen:

- Von Prof. Dr. Hartung vom Philosophischen Seminar der Bergischen Universität wurde in Zusammenarbeit mit dem Von der Heydt-Museum Wuppertal die Vortragsreihe „Was ist der Mensch?“ angeboten. Unter dem Titel „Kulturen des Menschen“ waren vom 21.10.14 bis 02.12.14 vier Vorträge im Von der Heydt-Museum zu hören.
- Das Workshop-Programm „Give Box – Entschleunigt!“ bot vom 27.06. bis 04.07.2014 Workshops mit interdisziplinärer Ausrichtung und war durch die Kooperation des Fachbereichs A der Bergischen Universität (Prof. Dr. Chihai) mit dem Katholischen Bildungswerk entstanden.

- 2014 wurde auch die erfolgreiche Vortragsreihe „Wuppertaler Zoogespräche“ von Prof. Dr. Hartung fortgesetzt.

Im Veranstaltungsverzeichnis WUSEL wurden im Sommersemester 2014 insgesamt 153 Veranstaltungen und im Wintersemester 2014/15 insgesamt 118 Veranstaltungen angeboten. Eine Aussage über Teilnehmerschancen kann nicht getroffen werden, da sich die Studierenden nicht im Zentrum für Weiterbildung anmelden müssen.

Die Vorstellung des Studium Generale beim „Markt der Möglichkeiten“ nach der Eröffnungsveranstaltung des Wintersemesters am 06.10.2014 machte die Erstsemester-Studierenden auf dieses Angebot aufmerksam. Das Informationsangebot zum Studium Generale fand in diesem Rahmen reges Interesse.

Im Jahr 2014 konnte das Studium Generale durch Gespräche mit den Vertretern des Optionalbereiches der kombinatorischen Bachelor-Studienangebote als Wahlpflichtmodul im Optionalbereich verankert werden, sodass eine Vergabe von ECTS-Punkten möglich wird.

1.5 Vernetzung

Der Career Service arbeitet vernetzt mit den Fachbereichen und Einrichtungen der Universität. Er vernetzt sich mit den Akteuren des QPL-Projektes GuStaW, insbesondere mit den Praxisforen.

Im Berichtszeitraum wurde mit dem Fachbereich G eine Veranstaltung zu beruflichen Anschlussmöglichkeiten im Masterstudien-gang Bildungstheorie und Gesellschaftsana-lyse realisiert.

Im Rahmen der SommerUni 2014 wurde ein Vortrag zum Thema „Karriere als Ingenieurin in der Fachlaufbahn“ gehalten.

In der Beratung ist der Career Service eng mit dem Angebot der Zentralen Studienbera-tung (ZSB) verzahnt. Dort wird eine Dienst-leistung im Rahmen der Orientierenden Be-ratung (sechs Wochenstunden) erbracht. Die enge Kooperation ermöglicht auch durch die räumliche Nähe die direkte Weitervermitt-lung der Ratsuchenden in beide Richtungen.

Gemeinsam mit der ZSB und dem Service-bereich der School of Education wurde im Rahmen der Welcome Week für Neustudie-rende eine Veranstaltung über Anschluss-möglichkeiten und berufliche Perspektiven nach dem Bachelor-Abschluss im Kombina-torischen Bachelor of Arts realisiert.

Das Thema Studienausstieg wird derzeit in der Universität gesondert in den Blick genommen. Der Career Service beteiligt sich an einem Arbeitskreis mit Vertreter/inne/n aus Fachbereichen und Einrichtungen der Universität und den externen Partnern IHK, Agentur für Arbeit und Handwerkskammer unter der Federführung der ZSB.

Eine Homepage zum Thema ist in Vorberei-tung und eine gemeinsame Veranstaltung zum Thema „Zweifel am Studium“ zur An-sprache der Zielgruppe ist geplant. Dazu wurde ein Beratungsportfolio erstellt, um die Unterstützungsangebote für Studierende transparent zu machen.

Der Career Service nimmt an den Sitzungen des Runden Tisches für internationale Studie-rende teil. Eine Informationsveranstaltung für ausländische Studierende und Absolvent/inn/en zum Übergang Universität – Beruf mit externen Partnern (Agentur für Arbeit, Ausländerbehörde) wurde in 2014 konzi-piert. Die Veranstaltung findet im Frühjahr 2015 statt.

Die Vernetzung in die Region wird über die Tätigkeit im Bergischen Fachkräftebündnis BFB weiter intensiviert.

1.6 Fachlicher Austausch

Am 10.11.2014 wurde ein Erfahrungsaustausch für Career Services in Hochschulen (03.013) für die Hochschulübergreifende Fortbildung NRW (HÜF) als Tagesworkshop moderiert. Die Veranstaltung mit 12 Teilnehmenden ist ein neues Angebot der HÜF und wurde konzeptionell durch Andrea Bauhus entwickelt. Der Workshop beinhaltete neben dem moderierten Erfahrungsaustausch auch einen fachlichen Input zum Thema „Das Anforderungsprofil für einen zu besetzenden Arbeitsplatz. Basis einer erfolgreichen Personalauswahl“. Die HÜF beabsichtigt, das Angebot als Dauerangebot im Programm zu verankern.

Der Career Service nimmt die institutionelle Mitgliedschaft der Universität im Career Service Netzwerk Deutschland CSND wahr und ist auf Landesebene im Career Circle tätig. Zur Wahrnehmung nimmt er regelmäßig an Sitzungen und Konferenzen/Tagungen teil.

1.7 Planungen für das Jahr 2015

Der Career Service intensiviert weiterhin die Kontakte zu den Fachbereichen und Einrichtungen der Universität sowie Arbeitgebern der Region. Darüber hinaus unternimmt er Anstrengungen zur Mittelgenerierung. Eine Antragstellung im DAAD-Programm STIBET II zum Thema „Willkommenskultur für internationale Studierende“ ist für Frühjahr 2015 geplant.

Im Trainingsbereich „Praxisorientierte Angebote für den Berufsstart“ konnte mit dem Angebot „Teamarbeit für Führungskräfte“ (26.03.2015) ein neues Trainingsformat konzipiert und in das bestehende Angebot integriert werden. Weitere Angebote, wie beispielsweise „Konfliktmanagement“ und „Berufsfeld Coaching und Beratung“ sind in Planung.

Die neuen Formate und weitere inhaltliche Profilierung des Career Service werden unterstützt durch das Studium im weiterbildenden Masterstudiengang „Arbeits- und Organisationspsychologie“ (A. Bauhus seit Sommersemester 2013).

Die konzeptionelle Profilierung des Studium Generale wird im Jahr 2015 weitergeführt werden. Eine interdisziplinäre Ringvorlesung ist geplant. Die Zusammenarbeit mit dem Philosophischen Seminar, dem Zentrum für frühe Neuzeit sowie weiteren interessierten und engagierten Fachkolleg/inn/en wie auch die Fortführung der Vortragsreihen werden angestrebt. Auch die forschungsseitige Weiterentwicklung des Studium Generale befindet sich in Vorbereitung (siehe Kap. 5.4b).



2 HOCHSCHULINTERNE WEITERBILDUNG: „POTENZIALE ENTWICKELN“

Der Bereich „Interne Weiterbildung“ möchte die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der Bergischen Universität Wuppertal in ihren unterschiedlichen Qualifikationsphasen und anspruchsvollen Arbeitssituationen unterstützen, damit sie ihre eigenen Potenziale weiterentwickeln können und zugleich in aktuellen und zukünftigen Aufgabengebieten (vorrangig in Forschung und Lehre) hervorragend arbeiten können.

Im Rahmen einer akademischen Personalentwicklung bedeutet dies, dass Qualifizierungsangebote vorgehalten werden, die sowohl die jeweiligen persönlichen Kompetenzen als auch die vielseitigen Bedarfe der ganz unterschiedlichen Tätigkeiten in wissenschaftlichen und wissenschaftsnahen Arbeitsfeldern der Bergischen Universität berücksichtigen. Darüber hinaus ermöglicht die Kombination von individuellen Formaten (Einzelcoaching, Hospitation), Reflexionsformate mit Peers (Supervision, kollegiale Beratung) sowie Workshops (im Umfang von zweistündigen bis mehrtägigen Veranstaltungen), die eigene Weiterbildung individuell in

den Arbeitsalltag zu integrieren.

Der Bereich „Interne Weiterbildung“ im ZWB ist die zentrale Anlaufstelle, auch wenn es z. B. um allgemeine Beratung zu anverwandten Themen geht. Im Rahmen von Modellprojekten können Fachbereiche, Abteilungen oder Institute unterstützt werden, wenn sie neue Instrumente in der Personalführung einsetzen möchten (siehe Kap. 5.2).

Mit Fokus auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und Professor/inn/en, die in Forschung und Lehre tätig sind, konzentrieren sich allerdings die Angebote auf die Bereiche Lehrkompetenz, Innovations- und Forschungsfähigkeit sowie Führungskompetenz. Je nach persönlicher Situation können einzelne Angebote wahrgenommen werden oder, was ausdrücklich empfohlen wird, Zertifikatsprogramme absolviert werden.

Das Zertifikatsprogramm „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“ besteht aus drei Modulen (Basis, Erweiterung und Vertiefung) mit insgesamt mindestens 200 Arbeitseinheiten, wobei eine Arbeitseinheit

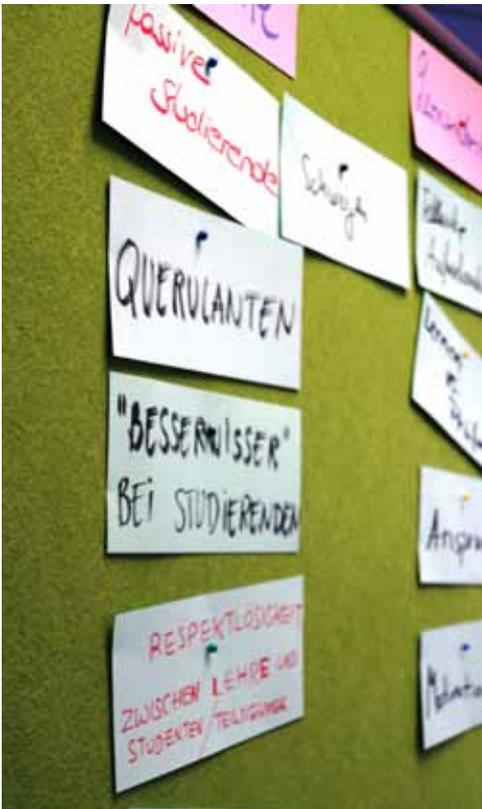
45 Minuten umfasst. Vor allem im Basis-Modul sollte der Schwerpunkt auf das Themenfeld „lehren und lernen“ gelegt werden; aus den weiteren Themenfeldern „prüfen“, „beraten“, „evaluieren“, „innovieren“ und „Medienkompetenz“ kann entsprechend des jeweiligen Aufgabengebietes gewählt werden. Abgeschlossen wird das Programm mit der Konzeption eines eigenen Lehrkonzepts und/oder einer konkreten Lehrveranstaltung, in dem die erworbenen hochschuldidaktischen Kompetenzen reflektiert werden.



Die Bergische Universität Wuppertal ist Mitglied im Netzwerk Hochschuldidaktik NRW (www.hd-nrw.de), in dem regelmäßig die Qualitätsstandards des Programmangebots der einzelnen Hochschulen in Anlehnung an die Qualitätsstandards der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik (dghd) gesichert werden. Das gemeinsame Zertifikatsprogramm wird im Rahmen des §36 Absatz 1 Ziffer 2 des NRW-Hochschulzukunftsgesetzes als Eignungsvoraussetzung für den wissenschaftlichen Nachwuchs anerkannt. Angehörige einer Mitgliedshochschule können die hochschuldidaktischen Angebote der anderen Mitgliedshochschulen wahrnehmen und für das Zertifikat anrechnen lassen.

Das Zertifikatsprogramm „Qualitätsmanagement in Studium und Lehre“ richtet sich vor allem an Mitarbeiter/innen der Bergischen Universität, die eine Tätigkeit im Qualitäts- oder Wissenschaftsmanagement (z. B. im Netzwerk „Qualität in Studium und Lehre“ (QSL)) aufnehmen oder dort ihre berufliche Zukunft sehen (siehe Anhang Tabelle II). Die Weiterbildungsangebote vermitteln grundlegende Management- und Kommunikationskompetenzen sowie Konzepte und Instrumente der Qualitätssicherung und -entwicklung an Hochschulen. Das Zertifikatsprogramm gliedert sich auf in die drei Module „Qualitätsmanagement in der Universität“, „Projektmanagement“ und „Kommunikation“, die jeweils im Umfang von mindestens 24 AE (entspricht je drei Workshop-Tagen) besucht werden. Bei Bedarf kann begleitend kollegiale Beratung und/oder individuelles Coaching in Anspruch genommen werden; abgeschlossen wird mit einem Reflexionsworkshop (6 AE).





Die Teilnahme ist für jene Tutor/inn/en verpflichtend, deren Stellen aus dem Qualitäts-pakt Lehre (QPL) oder aus dem Zentralen Tutorienmittelprogramm (ZTMP) finanziert werden.

Die Bergische Universität Wuppertal ist aktiv im Netzwerk Tutorienarbeit an Hochschulen, in dem regelmäßig ein kollaborativer Austausch stattfindet. Themen wie beispielsweise Qualifizierung und Zertifizierung von Tutoren, Evaluation oder Nachhaltigkeit von Tutorienarbeit werden hier diskutiert und weiter entwickelt. Zudem wird ein bundeseinheitliches Zertifikat für Tutoren konzipiert. Die Netzwerktreffen finden jährlich zweimal an unterschiedlichen Hochschulen statt.

Autorin: Sonka Stein

Für die Tutor/inn/en an der Bergischen Universität gibt es ein eigenes Angebot (siehe Anhang Tabelle III): Das Zertifikatsprogramm „Lehre lernen“ bereitet die Tutor/inn/en grundlegend auf ihre Tätigkeit vor und unterstützt damit auch die Qualitätsstandards des Lehrangebots, vor allem das für Studierende in der Studieneingangsphase. Zugleich erhalten die Tutor/inn/en damit eine Weiterbildung, die langfristig auch ihrer beruflichen Qualifizierung dient. Das Zertifikatsprogramm gliedert sich auf in ein Basis- (zweitägig) und ein Aufbaumodul (eintägig) sowie kollegiale Hospitationen und Reflexionssitzungen. Das Angebot ist so ausdifferenziert, dass die Wahloptionen im Aufbaumodul (z. B. „Präsentationstechniken“, „Methoddidaktik“ oder „Gestaltung einer Tutoriumssitzung“) den unterschiedlichen Ausrichtungen der Tutorien auch mit diesen überfachlichen Veranstaltungen gerecht werden.

2.1 Akademische Personalentwicklung (PB 5)

Im Rahmen eines Modellprojekts konnten 2014 im Fachbereich C Mitarbeitendengespräche eingeführt werden. Nach Informationsgesprächen wurde im März eine Kick-Off-Veranstaltung durchgeführt, an der ca. 50 Personen (Professor/inn/en, Mitarbeitende) teilgenommen haben. Der Personalrat erteilte die Zustimmung zu dem Pilotprojekt. Anschließend wurden im Mai an je zwei Terminen die Professor/inn/en (zehn Teilnehmende) und die Mitarbeitenden (sechs Teilnehmende) weitergebildet; die Workshops wurden gut bis sehr gut bewertet. Die eigentlichen strukturierten Mitarbeitendengespräche sind schließlich im Herbst/Winter erfolgt (siehe Kap. 5.2). Im Rahmen der Akademischen Personalentwicklung wurden darüber hinaus 13 Einzelcoachings und ein Teamcoaching durchgeführt.

2.2 Qualifizierungsprogramm „Gut starten in Wuppertal“ (GuStaW)/ Hochschuldidaktik (PB 6)

Das Programm für die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (WMA) konnte 2014 ausgebaut werden. Während sich das Programm bisher an die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen aus dem Qualitätspakt Lehre richtete und aus diesen Mitteln vollständig finanziert wird, wurden für die Qualitätsbeauftragten (QSL) weitere Mittel zur Verfügung gestellt, mit denen die kostenintensiven Workshops für das Zertifikatsprogramm „Qualitätsmanagement in Studium und Lehre“ finanziert werden konnten. Dies war insbesondere deshalb wichtig, weil entsprechend der Projektfinanzierung das Budget für Honorarmittel 2014 stark sank und 2015/2016 nur noch etwa die Hälfte der Summe von 2013 zur Verfügung stehen wird.

2014 konnten den WMA insgesamt 23 Workshops (26 Tage) angeboten werden, die von 150 WMA tatsächlich besucht wurden. Neben hochschuldidaktischen Themen spielten entsprechend der Bedarfsanalyse des Jahres 2013 Feedback-Methoden und Projektmanagement in diesem Semester eine Rolle. Alle Workshops wurden überdurchschnittlich gut bewertet. Besonders gut nachgefragt waren die Workshops zu den Themen Qualitätsmanagement, systemisches Coaching und Mediation.

Da die WMA aus den QPL-Teilprojekten im Vergleich zum Vorjahr deutlich seltener an den Workshops teilgenommen hatten, konnten die meisten Workshops für Angehörige der Bergischen Universität geöffnet werden, die nicht in diesen Projektkontexten beschäftigt sind. Die Workshops waren alle ausgebucht, wenngleich nicht immer alle An-

gemeldeten erschienen. Dies war besonders ärgerlich, weil es in vielen Fällen durchaus interessierte „Nachrücker/innen“ gegeben hätte. Nach diesen Erfahrungen wird überlegt, das Anmeldeverfahren zu überarbeiten, um eine höhere Verbindlichkeit bei den Angemeldeten einfordern zu können.

Aufgrund der Vorbereitungen zum Folgeantrag Qualitätspakt Lehre musste vor allem in der zweiten Jahreshälfte die allgemeine Beratungs- und Coachingtätigkeit zurück gefahren werden. Insgesamt fanden 18 Beratungsgespräche und 15 systemische Coachings statt.

Im Rahmen des Zertifikatsprogramms „Lehren lernen“ wurde das Schulungsprogramm für die Tutor/inn/en auch 2014 vor Semesterbeginn angeboten, um die neuen Tutor/inn/en auf ihre Tätigkeit vorzubereiten. Zum Sommersemester 2014 benötigte erwartungsgemäß eine geringere Anzahl an neuen Tutor/inn/en eine Schulung zur Vorbereitung ihrer Tätigkeiten. Insgesamt nahmen 42 Studierende (davon 35 QPL) an zwei Basismodulen und fünf Aufbaumodulen (angeboten wurden die Themen „Feedback & Gesprächsführung“, „Mathewerkstatt“, und „Präsentation“) teil. Darüber hinaus fanden kollegiale Hospitationen und angeleitete Reflexionssitzungen statt, die für den Erhalt des Zertifikats besucht werden müssen. Die Workshops wurden insgesamt sehr gut (1,15) evaluiert.

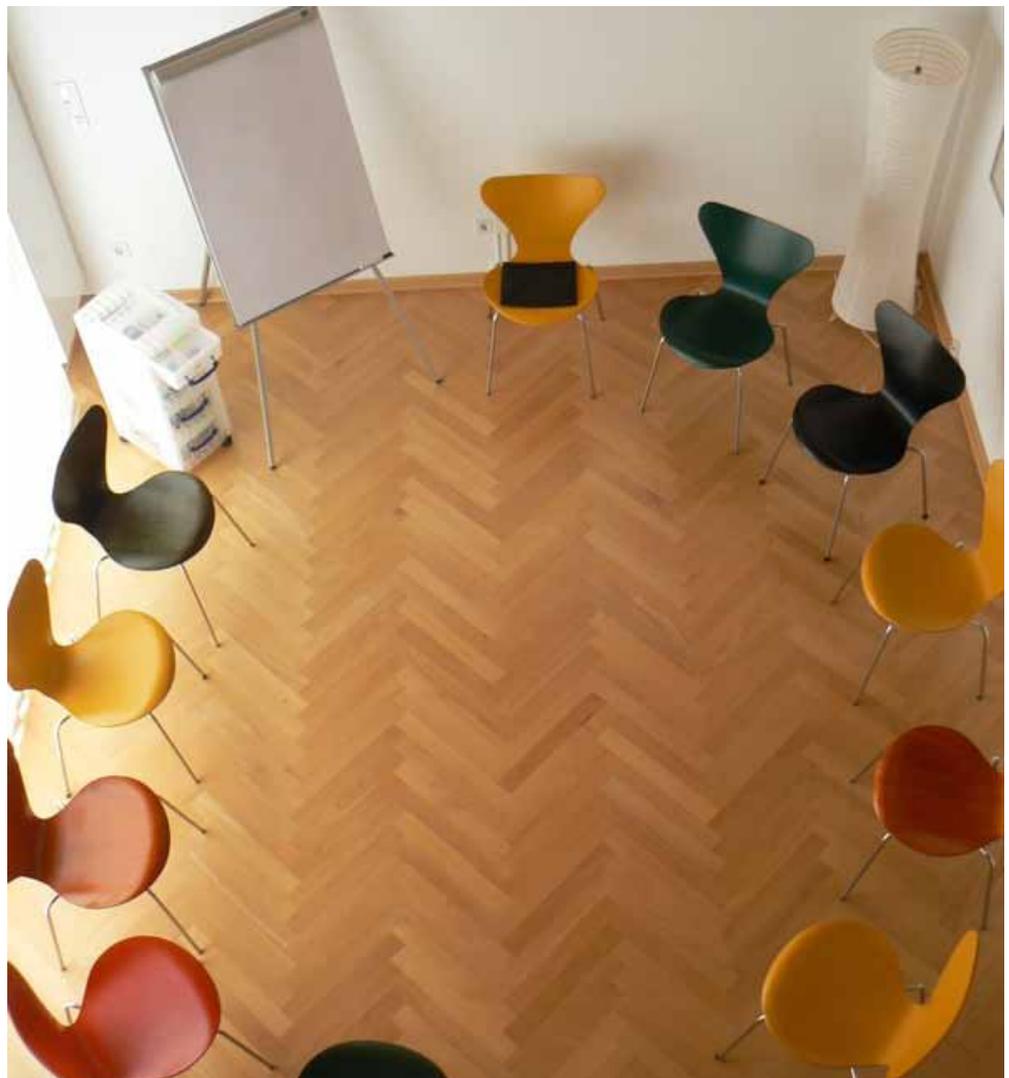
In der zweiten Jahreshälfte 2014 fanden fünf Basismodule (40 TN) und fünf Aufbaumodule (29 TN) statt. Angeboten wurden die Themen „Feedback & Gesprächsführung“, „Mathewerkstatt“, „Präsentationstechniken“ sowie „Zeit- und Selbstmanagement“. Darüber hinaus fanden kollegiale Hospita-

tionen und sechs angeleitete Reflexionssitzungen (40 TN) statt, die für den Erhalt des Zertifikats besucht werden müssen. Darüber hinaus wurden zwei Tagesworkshops für Tutor/inn/en der Orientierungsphase („O-Tutorien“, 22 TN) angeboten.

Planungen für das Jahr 2015

Ein Rektoratsbeschluss sichert die weitere Planung für 2015/2016 durch Honorarmittel in Höhe von jeweils 20.000 Euro. Diese Mittel werden vor allem die Workshops aus dem Themenbereich Hochschuldidaktik finanzieren, da dieser Bereich für die WMA aus den QPL-Teilprojekten weniger relevant ist. Es wird angestrebt, die Anzahl der abgeschlossenen Zertifikate zu erhöhen und entsprechend zusätzliche Formate anzubieten.

Für das Jahr 2015 hat das Rektorat eine Versetzung der Mitarbeiterin Frau Sonka Stein in das Dezernat 6 beschlossen.



2.3 Science Career Center/Förderlinie Berufung und Karriere (PB 7)

Das Science Career Center (SCC) hat es sich zur Aufgabe gemacht, Frauen beim Aufstieg in Wissenschaft und Forschung zu unterstützen und bietet ein umfassendes Qualifizierungsprogramm mit dem Titel „Berufung und Karriere“ an. Die Veranstaltungsangebote sind Teil der Personalentwicklung, die sich an den Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) orientiert. Diese sind besonders geeignet, Frauen für wissenschaftliche Spitzenpositionen zu gewinnen. Eine regelmäßige Qualitätskontrolle erfolgt durch die Evaluation der

einzelnen Angebote mittels eines Fragebogens.

Das Angebot des SCC richtet sich an (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsebenen, angefangen bei denjenigen, die vor der Entscheidung stehen, den wissenschaftlichen Karriereweg einzuschlagen, bis hin zu denen, die sich kurz vor der Berufung auf eine Professur befinden oder eine Forschungskarriere anstreben.

Das Programm ist auf die spezifischen Bedürfnisse der akademischen Zielgruppen in unterschiedlichen Qualifikationsphasen

angepasst. Als Kerninhalte wurden die folgenden Themenbereiche festgelegt:

Vermittlung akademischer Schlüsselqualifikationen, individuelle Berufswege- und Karriereplanung, Unterstützung bei Führungsaufgaben, Berufungscoaching, Förderung internationaler Forschungskarrieren, Entwicklung von Gender- und Diversity-Kompetenz und Vernetzung sowie interdisziplinärer Austausch.

Ergänzt wird das Portfolio durch Begleitseminare zur Antidiskriminierung, die sich am Leitbild einer diskriminierungsfreien Hochschule orientieren.

Netzwerkkontakte bestehen zur FernUniversität Hagen, dem Wuppertal-Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH und der Kirchlichen Hochschule Wuppertal/Bethel. Seit 2011 kooperieren die Gleichstellungsbeauftragten der Bergischen Universität und der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im hochschul- und fachbereichsübergreifenden Selma-Meyer-Mentoring-Programm, das Frauen auf den unterschiedlichen Karriereebenen für die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet. An den aktuellen Mentoring-Programmlinien nehmen sechs Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Wuppertal teil.

Das folgende Programmangebot findet fortlaufend statt:

Supervision

Zum Format Supervision bietet das SCC zwei Veranstaltungen an. Zum einen gibt es eine gemischtgeschlechtliche, zum anderen eine reine Frauen-Gruppensupervision zur Karriereentwicklung für Wissenschaftler/innen im Promotions-/Habitationsprozess und in

Forschungsarbeiten. Das Angebot richtet sich auch an Studierende, die kurz vor Studienabschluss stehen und Interesse an einer wissenschaftlichen Karriere haben. In dem hier angebotenen Setting der Supervision in einer Kleingruppe (sechs bis zwölf TN) geht es insbesondere um die Ausweitung von Handlungsmöglichkeiten, indem eine Reflexion der Selbst- und Umweltwahrnehmung angestrebt wird. Die Gruppe arbeitet unter Leitung der Supervisorin regelmäßig während des Semesters. Die kontinuierliche Teilnahme und absolute Vertraulichkeit gehören zu den Grundregeln, die einvernehmlich einzuhalten sind. Das Angebot wird gut angenommen. In den Gruppen gab es im Jahr 2014 insgesamt 17 Teilnehmende. Die angestrebte Gruppengröße wurde damit erreicht.

Coaching

Coaching ist eine professionelle Beratungsform, die Raum zur Selbstreflexion und zur Reflexion für alle mit der Berufsrolle und beruflichen Identität zusammenhängenden Themen oder Fragen bietet. Im Fokus steht die gezielte Entwicklung persönlicher, sozialer, methodischer und strategischer Kompetenzen im Rahmen der beruflichen Entwicklung und Praxis. Zum Coaching gibt es an der BUW ebenfalls zwei Formate. So können die Mitarbeitenden etwa zwischen Einzel- oder Teamcoaching wählen.

Das Angebot zum Einzelcoaching wurde im Jahr 2014 von Wissenschaftler/innen auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen wahrgenommen.

Beratung

Das SCC bietet eine Beratung für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Postgraduierete) an sowie eine Berufsberatung für

(Junior-)Professorinnen und Privatdozentinnen. Dieses Angebot wird auf Anfrage zur Verfügung gestellt und orientiert sich an den individuellen Anliegen. Das Angebot zur Beratung wurde im Jahr 2014 von Wissenschaftlerinnen auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen wahrgenommen. Des Weiteren wurde im Jahr 2014 das Angebot zur externen Berufungsberatung von einer Mitarbeiterin (mit Erfolg) nachgefragt.

Evaluation

Von den Veranstaltungsangeboten des SCC wurde im Jahr 2014 die Supervision evaluiert. Die genauen Ergebnisse sind in einem Evaluationsbericht zusammengefasst, an dieser Stelle ist es aber erwähnenswert, dass die befragten Teilnehmenden (88 % Frauenanteil) die Supervision für ihr berufliches Fortkommen als hilfreich empfanden und wieder daran teilnehmen würden. Sie fühlten sich in ihrer Entscheidung für die Promotion bestärkt und berichten von einer erhöhten Motivation in Bezug auf die Promotion.

Kooperationsangebot Mentoring

Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU) bietet für Frauen das Selma-Meyer-Mentoring-Programm an und widmet sich der Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebenen. Für die BUW wird aufgrund einer Kooperationsvereinbarung ein bestimmtes Kontingent an Plätzen reserviert, für die sich Wuppertaler Wissenschaftlerinnen bewerben können. Der erste Durchgang des Programms mit einer Laufzeit von zwei Jahren, an dem Wuppertaler Wissenschaftlerinnen teilnahmen, begann 2012. Mentorinnen und Mentees waren mit dem Angebot außerordentlich zufrieden. Im zweiten Durchgang, der Mitte 2014 startete, sind sechs Wuppertaler Wissenschaftlerin-

nen in den Programmlinien PROF und Wiss+ angenommen worden. Diese umfassen neben dem Matching der Mentorinnen und Mentees Angebote wie Workshops, Seminare, Coaching und Networking-Events. Ein wissenschaftlicher Beirat leitet von fachlicher Seite die Auswahl der Mentees für alle Programmlinien, unterstützt die Tandembildung und begleitet das Programm.

Das aktuelle Angebot des SCC findet sich auf der Homepage: www.scc.uni-wuppertal.de.

Planungen für das Jahr 2015

Um für eine erhöhte Sichtbarkeit des Programms zu sorgen, wird neben der Programmbroschüre des ZWB/ZGS zu den Veranstaltungsangeboten für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte ein Flyer erstellt, der die Veranstaltungen mit Genderprofil bündelt. Durch Poster, Eintrag auf den Terminplaner der Uniseiten und Präsentation des SCC auf den Info-Screens der BUW wird für die Veranstaltungen geworben.

Autorin: Natascha Compes

3 WEITERBILDENDE STUDIEN: „NEUES ENTFALTEN“

„Neues entfalten“ gilt als Appell und Möglichkeit für alle Programmbereiche des Zentrums für Weiterbildung. Die Absicht an bestehendes (Vor-)wissen anzuknüpfen, es zu integrieren und weiterzuentwickeln hat eine besondere Bedeutung für den Bereich der Weiterbildenden Studien. Mit den Angeboten „Studium für Ältere“, „Studium für Gasthörerinnen und Gasthörer“, „Weiterbildende Zertifikatskurse“ und „Weiterbildende Masterstudiengänge“ öffnet sich die Universität für hochschulexterne Weiterbildungsinteressent/inn/en. Bestehendes Wissen kann hier im Rahmen der unterschiedlichen Formate berufsbezogen oder allgemeinbildend vertieft und neues Wissen erschlossen werden. Der gesellschaftliche Auftrag der Hochschulen, zum Wissenstransfer in breite Bevölkerungsschichten beizutragen, konkretisiert sich hier. Im Sinne des lebenslangen Lernens kann wissenschaftliche Weiterbildung dazu beitragen, individuelle Lernbiografien zu gestalten und die Durchlässigkeit in den Bildungssegmenten zu erhöhen.

Im Bereich „Weiterbildende Studien“ bietet das Zentrum für Weiterbildung unter dem Motto „Neues entfalten“ Studienangebote mit einem Hochschulzertifikat als Abschluss an und ist bestrebt, in enger Kooperation mit den Fachbereichen der Universität, weitere berufsrelevante Zertifikatsprogramme bedarfsorientiert zu entwickeln.

Diese Zertifikatskurse verfolgen das Ziel, passgenau auf gegenwärtige Anforderungen an Wissenschaft, Gesellschaft und Beruf zu reagieren. Die Zielgruppen der wissenschaftlichen Weiterbildung sind dabei vielfältig: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Ältere, Berufstätige, Führungskräfte, Frauen, Arbeitssuchende oder Studierende sind hier zu nennen. Sie alle kommen an die Universität, um einen systematischen Zugang zu einem neuen Studiengbiet zu finden, frühere Studieninhalte zu ergänzen, sich innerhalb der eigenen Profession neu zu positionieren oder ein fachliches „Update“ des Forschungsstandes sich schnell wandelnder Professionen zu erlangen.

Das Zertifikatsstudium kann so als sehr flexibles Format der wissenschaftlichen Weiterbildung neues und bereits vorhandenes Wissen integrieren. Es ist umfangreicher konzipiert als z. B. Weiterbildungsseminare oder einzelne Weiterbildungsmodule. Die Anforderungen liegen jedoch unter einem Weiterbildungs-Masterabschluss, für den üblicherweise 120 ECTS erforderlich sind.

Das Zertifikatskursprogramm des Zentrums für Weiterbildung befindet sich seit 2013 verstärkt im Aufbau und umfasst derzeit den interdisziplinären Zertifikatskurs „Integral Innovation“ mit internationaler Ausrichtung auf Masterniveau. Der Zertifikatskurs „Managing Gender and Diversity“ zum professionellen Umgang mit sozialer Vielfalt und Heterogenität spricht Praktiker/innen wie auch Studierende an. Beide Zertifikatskurse konnten nach umfangreichen Vorarbeiten im Jahr 2014 erstmals an der Bergischen Universität angeboten werden; weitere Zertifikatskurse befinden sich darüber hinaus in Planung. Generell lässt sich sagen: Zertifikatskurse haben eine hoch spezifische inhaltliche Ausrichtung und sind modular organisiert. Daher ist ein wichtiges Ziel beim Auf- und Ausbau des Zertifikatsprogramms, bislang einzeln nebeneinander stehende Weiterbildungsangebote durch Modularisierung und ECTS systematisch miteinander zu verbinden.

Für die interessen geleitete wissenschaftliche Weiterbildung jenseits einer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit bietet das ZWB das Studium für Ältere an, ein strukturiertes, interdisziplinäres, sechssemestriges Studium für die nachberufliche Phase, das ebenfalls mit einem Zertifikat abschließt.

Die Entwicklung und Koordination von weiterbildenden und berufs begleitenden Studiengängen und Zertifikatskursen steht weiterhin im Fokus dieses Programm Bereichs, der darüber hinaus auch die seit vielen Jahren erfolgreich etablierten allgemeinbildenden Programmangebote für Gasthörerinnen und Gasthörer und das Studium für Ältere umfasst.

Für interessierte Personen und Organisationen außerhalb der Universität werden im Bereich der weiterbildenden Studien die folgenden Programme vorgehalten:

- Weiterbildende Zertifikatskurse
- Akkreditierte weiterbildende Masterstudiengänge
- Programmangebot für Gasthörer/innen
- Studium für Ältere als Angebot für wissenschaftlich interessierte Senior/inn/en

Die Mitarbeitendenstelle für den Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung konnte nach Auslauf der einjährigen Rektoratsfinanzierung im Juni 2014 zunächst bis Ende des Jahres 2014 durch eigene Einnahmen aus dem o. g. Kursangebot fortgeführt werden. Neben den koordinierenden Aufgaben im Rahmen des Zertifikatskurses trugen auch Kontaktgespräche, Einzelanfragen, Vernetzungen und die allgemeine Öffentlichkeitsarbeit dazu bei, den Bekanntheitsgrad des bestehenden wissenschaftlichen Weiterbildungsangebotes der Bergischen Universität zu erhöhen.

Im Bereich der weiterbildenden Studien sind im Jahr 2014 darüber hinaus verschiedene Planungen zu Zertifikatskursen angestoßen worden.

In Bezug auf die etablierten weiterbildenden Masterstudiengänge fielen auch im Jahr 2014 eher dokumentarische und werbende Aufgaben an. In Informations- und Kontaktgesprächen wurde regelmäßig auf den im Februar 2015 startenden Weiterbildungsmaster MBE Baubetrieb verwiesen.

Insgesamt weist das Arbeitsfeld der weiterbildenden Studien ein großes Entwicklungspotenzial auf. Fortlaufend werden daher die Möglichkeiten zur Entwicklung neuer weiterbildender Zertifikate geprüft.

Autorinnen: Ursula Skraburski,
Christine Schrettenbrunner

3.1 Weiterbildende Zertifikatskurse (PB 8)

a) Der Zertifikatskurs „Integral Innovation“

Erstmals und mit Erfolg wurde im Frühjahr 2014 der Zertifikatskurs „Integral Innovation“ an der Bergischen Universität aufgelegt. Er fand statt unter der wissenschaftlichen Leitung des Lehrstuhls für Konstruktion, Prof. Dr. Peter Gust, und in Kooperation mit einem externen Partner, Prof. George Teodorescu vom Institut für Integrale Innovation Köln (4i), sowie dem Zentrum für Weiterbildung. 21 chinesische Studierende des Beijing Institute of Technology (BIT) nahmen an diesem weiterbildenden Programmangebot teil. Das englischsprachige Seminarprogramm, das von Mitte Februar bis Mitte Mai 2014



Foto: BUW Pressestelle

durchgeführt wurde, beinhaltete u. a. die Module „Kultur der Innovation“, „Kreativitätstechniken und deren technische Umsetzung“ sowie die „Entwicklung von Automotiv-Komponenten, Modulen und Systemen“. Flankiert wurde das Programm durch ein soziales und kulturelles Rahmenangebot, an dem u. a. auch das Sprachlehrinstitut mit einem Einsteiger-Deutschkurs und das Akademische Auslandsamt mitwirkten. Neben einem speziellen interkulturellen Training stand den Gaststudierenden das vielfältige Programm des Hochschulsports offen.

Das gemeinsame Fazit zum Pilotprojekt fiel sehr positiv aus: Nach der gelungenen Durchführung dieses ersten Zertifikatskurses war das Interesse an einer Fortführung des Programmes auf Seiten aller Beteiligten sehr hoch. Neben einer Teilnehmenden-Evaluation erfolgten im Nachgang des Kurses auch verschiedene in- und externe Auswertungs- und Perspektivgespräche der Projektverantwortlichen und parallel dazu ein intensiver Schriftverkehr mit den Verantwortlichen des Beijing Institute of Technology (BIT). Die daraus resultierenden Neuerungen für den Folgekurs im Jahr 2015 sind neben organisatorischen Einzelheiten (u. a. eine neue Unterkunft) eine inhaltliche Modifikation: Schrittweise ist eine Ergänzung des Kursprogramms um Module aus den Bereichen Entrepreneurship und Design geplant.

Im Dezember 2014 besuchte eine 10-köpfige Delegation des BIT die Bergische Universität, um die weiteren Planungen für das Jahr 2015 zu konkretisieren. Im Rahmen dieses Besuchs konnten die schriftlich vom ZWB übermittelten Planungen für das Kursangebot Integral Innovation 2015 abgestimmt und festgehalten werden. Ein weiteres positives Ergebnis dieses Gesprächstermins war darüber hinaus, dass das BIT den Wunsch äußerte, das bestehende Programm zu verstetigen, sodass dieses (Pilot-)projekt unmittelbar nach der Programmeinführung bereits der Verstetigung zum festen Bestandteil des Kursangebotes des ZWB entgegen sieht.

Auch für die Bergische Universität insgesamt ergaben sich im Rahmen dieses Treffens verschiedenste Impulse, die Zusammenarbeit zwischen den Universitäten zu intensivieren: Das BIT möchte beispielsweise den Kontakt zur Bergischen Universität ausbauen und

denkt über die Einladung von Dozent/inn/en für Deutsch nach Beijing und über gemeinsame Doppelabschlüsse nach. Auch der parallele Aufbau des Kontaktes zum Fachbereich F soll vorangetrieben werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Projektstatus zum Ende des Jahres 2014 ausgesprochen erfolgreich war. Das Anmeldeprocedere für das Jahr 2015 konnte vielversprechend gestartet werden und nach ersten Rückmeldungen überstieg die Zahl der Interessent/inn/en für den Frühjahreskurs 2015 die Kurskapazitäten. Daher wurde noch vor der Durchführung des zweiten Kurses eine Warteliste für den dritten Zertifikatskurs im Jahr 2016 eröffnet.

Autorin: Ursula Skraburski

b) Der Zertifikatskurs „Managing Gender and Diversity“

Der Zertifikatskurs „Managing Gender and Diversity“ konnte im Oktober 2014 begonnen werden und hat eine Laufzeit bis Ende Mai 2015. Im Fokus dieses modular aufgebauten Kurses, der an jeweils zwei Tagen (Fr/Sa) an sechs Wochenenden durchgeführt wird, steht der professionelle Umgang mit sozialer Vielfalt und Heterogenität. Dieses Veranstaltungsangebot wird in Kooperation zwischen dem Arbeitsbereich Managing Gender and Diversity der TU Dortmund und dem ZWB der Bergischen Universität angeboten. Die Veranstaltung wird gefördert von der Stabstelle Gleichstellung und Vielfalt der Bergischen Universität und der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt der TU Dortmund.

Das Thema des wertschätzenden Umgangs mit Heterogenität oder umgangssprachlich Diversität ist in der Mitte der Gesellschaft, ihren Institutionen und Organisationen an-

gekommen. Das Zentrum für Weiterbildung nimmt diesen Bedarf an wissenschaftlich fundierter Weiterbildung zu diesem Thema auf und hat auf der Basis von Marktrecherchen ein passgenaues Angebot für die Zielgruppen der sozialen Dienstleister, Diversity- und Gleichstellungsbeauftragten sowie Personalverantwortlichen entwickelt. Die wissenschaftliche Fundierung dieses Angebotes ist durch die mehr als 10-jährige Erfahrung in der nationalen und internationalen Diversitätsforschung und in dem Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung der Kursleiterinnen (Dipl. Päd. Verena Bruchhagen/TU Dortmund, Dr. Iris Koall/BUW) gewährleistet.

Das ZWB führte gemäß seiner satzungsmäßigen Aufgaben den Zertifikatskurs mit einer geschätzten kostendeckenden Teilnehmeranzahl von sechs externen Personen ab dem Winter 2014 bis Frühjahr 2015 durch. Die Hochschulleitung/das Rektorat unterstützt das Angebot eines Zertifikatskurses „Managing Gender and Diversity“ des ZWB und genehmigte die durch das Dez. 1.1 geprüfte steuerliche Einordnung und die Kalkulation dieses Weiterbildungsangebotes.

Der weiterbildende Kurs basiert auf der gemeinsamen und zu gleichen Teilen erbrachten Leistung im Rahmen des entwickelten Labels „DiVersion: Managing Gender and Diversity“ von Verena Bruchhagen und Iris Koall. Die Kursleitung mit Verantwortung für die Qualität der Module und den Lernerfolg der Teilnehmenden erfolgte im Rahmen der gesamten Weiterbildung gemeinsam. Bisher wurden in dieser Zusammenarbeit sieben Kurse durchgeführt (fünf Kurse an der TU Dortmund, zwei Kurse an der BUW). Der achte Kurs ist für 2016 geplant.

Im Fokus dieser wissenschaftlichen Weiterbildung steht der professionelle Umgang mit sozialer Vielfalt und Heterogenität. Das Thema Diversity wird im Rahmen von sechs Modulen in Theorieinputs, Trainings- und Coaching-Elementen erarbeitet und für den je eigenen Arbeitskontext fruchtbar gemacht. Der Praxistransfer erfolgt über die Vermittlung von Theorieperspektiven hinaus in der Analyse und Reflexion von konkreten Gestaltungsansätzen. In kollegialen Lernprozessen erhalten die Teilnehmenden die

Managing Gender and Diversity

Zur Konzeption der wissenschaftlichen Weiterbildung

Diversity Driver

der universitären Weiterbildung:

- Wiederliche und Reflexion von Bildungs- und Berufsbildungen
- Hochschulbildung als Normalität
- Akademisierung der Weiterbildung
- Individualisierung des lebenslangen Lernens
- Gewinnung neuer und heterogener Zielgruppen
- Nutzung der Vielfalt professioneller Tätigkeiten
- Orientierung auf Lebensphasenbezogene Weiterbildungsinteressen

der betrieblichen Weiterbildung:

- positive Gestaltung des demografischen Wandels
- Kompetenzprofil als Führungsaufgabe
- strategische Orientierung in Personalentwicklung und Marketing
- Wissensmanagement/ Learning Facilitator
- Diversifizierbare Organisationskultur

Produktive Nutzung von Unterschiedlichkeit zur Wertschöpfung von Heterogenität

- Heranbildung von Diversity-Kompetenz und Diversity-Fähigkeit
- Anbahnung des Diversity-Diskurses an die Perspektiven des lebenslangen Lernens und des Transfer
- Reflexive Praxis

DiVersion

Zielperspektiven

Vision

- Ausgrenzierung und Differenz - Dominanz - Deimierung/ Präferenzierung
- konstruktive Bearbeitung von Diversität in persönlicher und professioneller Perspektive
- vertikale und horizontale Vielfalt von biographischen und professionellen Erfahrungen
- kreatives Differenzierungsgeschehen nutzen - weiterbildungsbezogene Lernprozesse anbahnen

Zentrale Komponenten des Weiterbildungskonzeptes DiVersion

Theorie

- Systemische und sozialwissenschaftliche Grundlagen von Homogenität und Heterogenität
- Differenz, Kontinuität und Diskontinuität als interdependente soziale Konstruktibilien
- Individualität als Lern- und Diversitätspotential
- Multi-level-Approach: (In)dividuum, Person/Role, Organisation, Gesellschaft
- Interaktion und Kommunikation in der Dimension von Individuum, Person und Organisation
- Diskurse, Praktiken, Entwicklungsdimensionen im Feld von Diversity
- Genderfragen, Expertisen aus Wissenschaft und Praxis
- Konflikte, Ressourcen und Handlungsperspektiven im Kontext von Lern-, Arbeits- und Change Prozessen

Training

- Arbeit mit Heterogenität und Heterogenität in komplexen Prozessen
- Analyse biographischer und professioneller Routinen, Phasen und Interaktionsmöglichkeiten
- Arbeit mit und an Individuellen Lern- und Berufsbildungen
- Identifizierung von Diversitätspotentialen
- Systemische und psychosoziale Orientierung in der angewandten Begleitung
- Coaching im Fokus von Change Agents & Sponsoring Rückfälle
- Differenzialität und (Auto)regulationsprozesse im Kontext von Interaktions/Coaching/Cooperation
- Inkubierung auf Gemeinsamkeiten und Interaktionskultur
- Einzelkompetenzen und Teilhabe für Reflexion

Transfer

- Professionelle Präsentation und Gegenstand und Aufmerksamkeits im Kurs
- Berücksichtigung von Differenzierungs- und Transferprozessen
- Professionelle Diversity-Kompetenz als ethische, politische und strategische Fundamentierung
- Planung und Modellierung eines eigenen Diversity-Profiles
- Kultureller Wandel und Verankerung der verschiedenen Kompetenzen der Teilnehmenden und Betreuenden
- Fachliche und professionelle Anbahnung von und Kontakt in die Diversity-Community

DiVersion

Management (Gender & Diversity), Führung und Teamentwicklung in Diversityprozessen, Macht, Privilegien, Diskriminierung, Fachkompetenz mit kollegialer Beratung, Praxiserfahrung

Verena Bruchhagen/Technische Universität Dortmund, Dr. Iris Koall/Berghische Universität Wuppertal

tu technische universität dortmund, ZWB ZENTRUM FÜR WEITERBILDUNG

Plakat: Managing Gender and Diversity

Möglichkeit, sich professionell zum Thema Vielfalt und Verschiedenheit zu positionieren. Die didaktische Konzeptionierung und die Vermittlung der Inhalte der vier Kursmodule zu je 15 UE (A bis D) und des Abschlussmoduls (E) erfolgen an der Bergischen Universität Wuppertal.

Autorin: Dr. Iris Koall

Weitere Planungen für das Jahr 2015

Nach den sehr guten Erfahrungen mit der Einführung der weiterbildenden Zertifikatskurse und den planerischen und konzeptionellen Vorarbeiten für 2015 steht die Entwicklung einer Rahmenordnung für weiterbildende Zertifikatskurse an der Bergischen Universität im Jahr 2015 auf der Agenda. Der Prozess der Systematisierung und Standardisierung sowie des Festhaltens von Rahmenbedingungen für Zertifikate an der Bergischen Universität soll fortgeschrieben werden. Ziel ist es, für bestehende und künftige Programmangebote einen verlässlichen Rahmen zu definieren.

Die Kooperationsbeziehungen des ZWB zu den anderen zentralen Einrichtungen der Bergischen Universität, hier insbesondere zum Akademischen Auslandsamt und dem Sprachlehrinstitut, aber auch zum Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung sowie zur Zentralen Studienberatung, konnten im Rahmen des Zertifikatskurses „Integral Innovation“ ausgebaut werden.

Die Vernetzung in der NRW-Regionalgruppe der Deutschen Gesellschaft für Wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudien (DGWF) wird fortgesetzt.

3.2 Weiterbildende Studiengänge (PB 9)

Die Bergische Universität verfügt über zwei etablierte berufsbegleitende weiterbildende Master-Studiengänge, die im Rahmen verschiedenster Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (Homepage, Flyer, Präsentationen, Kontaktgespräche) durch das ZWB mit beworben werden. Diese Studiengänge sind aus ihrer Historie heraus sehr eigenständig. Es handelt sich um:

Real Estate Management + Construction Project Management, M.Sc. (Prof. Dr. Helmus)

Dieser Master gehört seit zwölf Jahren zum festen Bestand des wissenschaftlichen Weiterbildungsangebotes der Bergischen Universität. Er hat eine internationale Ausrichtung und umfasst zwölf Module.

Arbeits- und Organisationspsychologie, M.A. (Prof. Dr. Wieland)

Dieser Master ist seit fünf Jahren an der Bergischen Universität verankert. Er wird angeboten als berufsbegleitendes Fernstudium, das bundesweit einzigartig ist. Auch dieser Weiterbildungsmaster ist modular organisiert und beinhaltet vier Module.

Neu ab Anfang 2015: MBE BAUBETRIEB Führung | Prozesse | Technik (Prof. Dr. Helmus)

Starttermin dieses Weiterbildungsmasters ist der 09. Februar 2015. Bei der Zielgruppe dieses Masters handelt es sich um Baustellenführungskräfte. Für die Studiendauer von drei Jahren werden drei kompakte Arbeitsblöcke jeweils von Anfang Februar bis Anfang April angeboten. Der Anmeldestand ist kurz vor dem Beginn dieses neuen Weiterbildungsmasters sehr zufriedenstellend.

Autorin: Ursula Skraburski



3.3 Studium für Ältere (PB 10)

Das Studium für Ältere ist ein strukturiertes, interdisziplinäres, nicht berufsqualifizierendes Zertifikats-Studium. Die Senior-Studierenden sind in reguläre Studienangebote einiger geistes- und gesellschaftswissenschaftlicher Fächer integriert; ihre Abschlussarbeiten werden in den entsprechenden Fächern betreut. Die Studienzzeit beträgt sechs Semester. Das Studium kann ausschließlich im Wintersemester begonnen werden.

Im Jahr 2014 studierten 73 Senior-Studierende im Sommersemester und 101 Senior-Studierende im Wintersemester 2014/15 an der Bergischen Universität. Im Wintersemester 2014/15 nahmen 26 Senior-Studierende ihr Studium neu auf und wurden durch ein Begleitseminar auf die Teilnahme an Studienveranstaltungen vorbereitet.

In WUSEL wurden im Sommersemester 2014 insgesamt 163 Veranstaltungen und im Wintersemester 2014/15 insgesamt 173 Veranstaltungen für das Studium für Ältere angeboten.

Besonders hervorzuheben sind folgende Veranstaltungen des Jahres 2014:

- Jahrestagung des „Deutschen Netzwerkes der Interessenvertretungen von Senioren-Studierenden“ vom 20. bis 21.03.2014 an der Bergischen Universität mit 12 Vertreter/innen von deutschen Hochschulen
- Seminar „Industriegeschichte und -kultur im Bergischen Land“ vom 30.03. bis 04.04.2014 in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk VILE (Virtuelles und reales Lern- und Kompetenznetzwerk ältere Erwachsener) und dem Verein zur Förderung des Studiums im Alter
- Vorbereitung der Veranstaltung „Generationengespräche“ im März 2015, die die Diskussion von jungen und älteren Studierenden anregen soll. Kooperation mit der Seniorenkoordinatorin des Ressorts Soziales der Stadtverwaltung Wuppertal
- Betreuung der studentischen Arbeitsgruppe „Philosophischer Zirkel“
- Sondierungsgespräch mit zwei Vertreter/innen der „Wirtschaftssenioren NRW“ zur eventuellen Kooperation am 22.01.2014

- Erweitertes Beratungsangebot zum Studium für Ältere am 04.09.2014 während der Ü-55-Forschertage vom 04. bis 05.09.2014
- Absolventenfeier der Senior-Studierenden am 08.11.2014 in der Historischen Stadthalle mit drei Absolvent/inn/en

Eine Doktorandin des Institutes für Erziehungswissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin, Frau Hyun Jung Ju, wurde in ihrem Forschungsvorhaben über lebenslanges Lernen und die wissenschaftliche Weiterbildung für ältere Erwachsene an deutschen Universitäten unterstützt. Sie konnte im April 2014 an der Bergischen Universität vier Interviews durchführen und im Laufe des Jahres eine Fragebogenuntersuchung mit 50 Proband/inn/en durchführen.

Planungen 2015

Die Planungen für das Jahr 2015 sehen eine Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit vor, um das Studium für Ältere der Öffentlichkeit als interessen geleitete und dabei leistungsorientierte wissenschaftliche Weiterbildungsmöglichkeit darzustellen und einen größeren Kreis von Interessent/inn/en anzusprechen. Hochschulintern wird für das Jahr 2015 eine engere Zusammenarbeit mit der Wissenschaftstransferstelle geplant, vor allem im Hinblick auf die Ü-55-Forschertage, die sich an Ältere wenden.

3.4 Studienangebote für Gasthörer/innen (PB 11)

Die Angebote für Gasthörerinnen und Gasthörer ermöglichen Interessierten einen Zugang zu universitärer Bildung, ohne sich für ein Fach einzuschreiben. Gasthörer/innen dürfen keine Prüfungen ablegen und bekommen keine Leistungen bescheinigt, sie können nur Teilnahmenachweise erhalten.

2014 waren im Sommersemester 94 Gasthörer/innen an der Bergischen Universität eingeschrieben, im Wintersemester 2014/15 waren 96 Gasthörer/innen eingeschrieben.

Im Veranstaltungsverzeichnis WUSEL wird eine kleine Auswahl geeigneter Veranstaltungen gekennzeichnet. Es waren im Sommersemester 2014 insgesamt 42 Veranstaltungen und im Wintersemester 2014/15 insgesamt 22 Veranstaltungen. Die Gasthörer/innen sind nicht auf dieses Angebot beschränkt, sie können nach einer vorheriger Abklärung mit den betreffenden Dozent/innen prinzipiell an fast allen Veranstaltungen fast aller Fächer der Bergischen Universität teilnehmen.

Zur Information für die Gasthörer/innen werden Sprechstunden und Informationsmaterialien vorgehalten. Die Homepage der Bergischen Universität und auch die Homepage des ZWB informieren über die Angebote. Das Studierendensekretariat erhält zur Weitergabe an Interessierte Informationsblätter mit den wichtigsten Angaben und Hinweisen für Gasthörer/innen.

Im Jahr 2014 konnte gemeinsam mit dem Studierendensekretariat die Kontrolle der Gebühreneingänge der Gasthörer/innen analysiert und verbessert werden.

Für das Jahr 2015 ist geplant, gedrucktes Informationsmaterial für das Gasthörerangebot zu erstellen, um das Angebot in der Bergischen Region stärker bekannt zu machen.

Autorin: Christine Schrettenbrunner

4 ARBEITSKREIS UND LEITUNGSGREMIUM

4.1 Arbeitskreis Weiterbildung der Bergischen Universität

Der Arbeitskreis Weiterbildung (Leitung: Andrea Bauhus) wurde auf Anregung des Rektorates im Jahr 2009 gegründet und vernetzt die Institutionen der Bergischen Universität, die in den Bereichen Weiterbildung, Schulung, Doktorandenausbildung und Berufsorientierung aktiv sind. Der Prorektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs nimmt an den Sitzungen teil. Der Arbeitskreis trägt sowohl zur Transparenz der Angebote als auch zur besseren Sichtbarkeit und Auslastung bei. Er gibt Impulse zu Konzeptionen und Neuausrichtungen. Mit der Neugründung des ZWB erhielt der Arbeitskreis zusätzlich eine Funktion im Sinne eines Beirats für das ZWB.

Im Arbeitskreis Weiterbildung wirken mit: ProR Prof. Dr. M. Scheffel, Prof. Dr. G. Molzberger, Dr. Iris Koall, Dr. Christel Hornstein, Dr. Agnes Bryan, Dr. Janine Hauthal, Dr. Heike Seehagen-Marx, Brigitte Diefenbach, Rainer Stephan, Sonka Stein, Christine Schrettenbrunner, Ursula Skraburski-Süsselbeck, Andrea Bauhus.

Themen des Jahres 2014 waren hierbei u. a. die wechselseitige Präsentation und Diskussion der Weiterbildungs- und Workshop-Angebote, WUSEL-Verbesserungen, die Abschaltung des Portals Weiterbildung und Begleitung des Internetauftritts des ZWB oder auch die Teilnahmebeiträge und die Vollkostenrechnung.

4.2 Das Leitungsgremium des Zentrums für Weiterbildung

Die vielgestaltige Arbeit des Zentrums für Weiterbildung wird regelmäßig, im Rahmen von halbjährlichen Treffen, von einem Leitungsgremium aus Mitgliedern verschiedener Fachbereiche der Universität unterstützt. Dieses „... ist zuständig für alle Angelegenheiten des Zentrums, die von wesentlicher Bedeutung für das Zentrum sind. Dazu gehören die Entwicklung von strategischen Zielen, die Verantwortung für die Zielerreichung und Erfüllung ihrer Aufgaben sowie die Qualitätssicherung. Die Zentrumsleitung tritt mindestens einmal pro Semester zusammen“ (vgl. Ordnung des Zentrums für Weiterbildung der Bergischen Universität, § 7 Aufgaben der Zentrumsleitung).

Das Leitungsgremium setzte sich im Jahr 2014 aus folgenden Mitgliedern zusammen:

4 Hochschullehrer/innen

- Prof. Dr. Gabriele Molzberger (Wissenschaftliche Direktorin)
- Prof. Dr.-Ing. Dietmar Tutsch (Stellvertretender Direktor)
- Prof. Dr.-Ing. Peter Gust
- Prof. Dr. Gerald Hartung

3 Koordinator/inn/en der Programmbereiche

- Andrea Bauhus
- Sonka Stein
- Dr. Iris Koall



5 FORSCHUNGS- UND ENTWICKLUNGSPROJEKTE

Das Zentrum für Weiterbildung verfolgt den Anspruch, universitäre Weiterbildung forschungsseitig und konzeptionell zu fundieren sowie professionell zu gestalten. Hierfür ist die Kooperation mit den Fachbereichen und Fachgebieten der Universität wichtig. Die spezifischen Voraussetzungen der Bergischen Universität und die regionale Anbindung spielten bei den im Jahr 2014 gestarteten Vorhaben eine besondere Rolle. Die im Folgenden vorzustellenden besonderen Entwicklungsaufgaben und Forschungsprojekte des ZWB ordnen sich den unterschiedlichen Bereichen des ZWB zu. Im Bereich „Übergänge gestalten“ wurde in regionaler Kooperation mit der Stadt Wuppertal durch Andrea Bauhus das Projekt „Netzwerk W“ (siehe Kap. 5.1) initiiert und umgesetzt. Das Studium Generale findet seit 2014 sowohl eine konzeptionelle als auch eine forschungsseitige Fundierung (siehe Kap. 5.4). Die „Interne Weiterbildung“ hat mit den Strukturierten Mitarbeitendengesprächen passend zum Leitmotiv „Potenziale entwickeln“ einen neuen Ansatz und ein Instrument der Akademischen Personalentwick-

lung erprobt (siehe Kap. 5.2). Und im Bereich der externen Weiterbildung wird in einem durch das BMBF geförderten Verbundprojekt Forschungs- und Entwicklungsarbeit geleistet, um langfristig mit einem weiteren Zertifikatskursangebot „Neues entfalten“ zu können (siehe Kap. 5.3).

5.1 Landesinitiative Netzwerk W

Das Drittmittelprojekt „Netzwerk W für hochqualifizierte Frauen und die Stille Reserve in Wuppertal“ wurde als Kooperationsprojekt mit der Gleichstellungsstelle für Frau und Mann der Stadt Wuppertal in den Monaten Februar bis Juni 2014 durchgeführt.

Ausgangslage war die Situation einer im Bundesland Nordrhein-Westfalen unterdurchschnittlichen Frauenerwerbsquote in Höhe von 59,6 % in den drei Bergischen Großstädten Wuppertal, Solingen und Remscheid. Die Zahl der nicht erwerbstätigen Frauen, die zur sogenannten „Stillen Reserve“ gezählt werden, beträgt ca. 8.000 Personen.



Foto: PantherMedia

Ziel des Projektes „Netzwerk W für hochqualifizierte Frauen und die Stille Reserve in Wuppertal“ war es, die Einstiegsmöglichkeiten nach einer Familienphase für hochqualifizierte Frauen zu verbessern und zu vereinfachen.

Der Career Service führte ein Coaching für hochqualifizierte Frauen in Studium und Beruf durch und entwickelte im Rahmen des Projektes ein Konzept für ein Weiterbildungsmodul „Beruflicher Wiedereinstieg“.

Das Coaching

Im Rahmen des Projektes wurde ein Coaching als Pilotmaßnahme durchgeführt. Das Coaching richtete sich an hochqualifizierte Frauen, die einen Anschluss an ein Studium, eine wissenschaftliche Tätigkeit oder eine Neuorientierung mithilfe eines weiterbildenden Studiums planen. Das Coaching wurde in drei bis vier individuellen Sitzungen von jeweils 60 bis 90 Minuten abgehalten.

Das Coaching wurde als systemisches Coaching durchgeführt und verfolgte die Ziele der Klärung der persönlichen Situation, der individuellen Bilanzierung erworbener Kompetenzen sowie der Stärkung der persönlichen Beschäftigungsfähigkeit. Eingesetzte Methoden:

- Individuell: Stakeholderanalyse, Lebensbaum, Kompetenzrad, Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)
- Peergroup-Workshop mit Trainingsinhalten zu Zielklärung, Strategieentwicklung, Work-Life-Balance und Bewerbungsverfahren

Daten der Teilnehmerinnen

Am Wiedereinstiegs-Coaching haben insgesamt sechs Akademikerinnen aus der Altersgruppe 30 bis 45 Jahre teilgenommen. In drei von sechs Fällen hatte das jüngste Kind zum Zeitpunkt der Maßnahme bereits das Grundschulalter erreicht. Drei Frauen haben einen Migrationshintergrund. Zwei akademische Bildungsabschlüsse wurden im

Ausland erworben und sind in Deutschland anerkannt. Zwei Frauen sind alleinerziehend.

Berufliche Ziele und Stand des beruflichen Wiedereinstiegs

Einer Teilnehmerin, die im weiterbildenden Studiengang Arbeits- und Organisationspsychologie der Bergischen Universität Wuppertal eingeschrieben ist, ist der berufliche Wiedereinstieg bereits im Verlauf des Projektes gelungen. Sie arbeitet nun als Chief Consultant in einer vollzeitnahen Tätigkeit in einem internationalen Technologie- und Dienstleistungsunternehmen.

Eine Frau plant mit einer abgeschlossenen Weiterbildungsqualifizierung den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit neben dem Lehramtsberuf. Eine Frau strebt den Quereinstieg in den Lehramtsberuf an und bewirbt sich an der Bergischen Universität für die Zulassung zum Master of Education Berufskolleg. Zwei Frauen mit abgeschlossenem Studium im MINT-Bereich streben den beruflichen Wiedereinstieg in ihrem Beruf an und befinden sich im Bewerbungsprozess, und eine Frau, die bereits mit einigen Stunden im wissenschaftlichen Bereich der Bergischen Universität beschäftigt ist, sucht den Anschluss an eine wissenschaftliche Tätigkeit.

Peergroup-Workshop

Das Setting als Einzelcoaching wurde durch den eintägigen Peergroup-Workshop am 27.05.2014 ergänzt. Die bisherige Interaktion „unter vier Augen“ zwischen Coachee und Coach konnte im Peergroup-Workshop durch neue Wahrnehmungen, Sichtweisen und Handlungsmuster erweitert werden. Die gemeinsamen Übungen zu Zielklärung, Strategieentwicklung, Work-Life-Balance und Bewerbungsverfahren profitierten von der

Offenheit der Coachees, auch in einer größeren Öffentlichkeit über ihre persönlichen Anliegen zu sprechen.

Evaluation

Das Coaching wurde im Anschluss mittels Fragebogen evaluiert. Alle Frauen haben in den Abschlusssitzungen positiv zurückgemeldet, wie wichtig ihnen das Coaching zur Klärung der persönlichen Situation war. Die systemische Herangehensweise trug besonders dazu bei, den Blick auf die Gesamtsituation der jeweiligen Familie zu legen. Neue Handlungsoptionen konnten entwickelt werden und die nächsten Schritte auf dem Weg in den Beruf konkretisiert werden.

Die Teilnehmerinnen am Wiedereinstiegscoaching werden durch den Career Service der Bergischen Universität auch nach Ende der Maßnahme noch im Hinblick auf anstehende Bewerbungsverfahren beraten. Eine Coachee hat am Training „Die schriftliche Bewerbung mit Personalleiterfeedback“ im Rahmen der praxisorientierten Angebote für den Berufsstart des Career Service der Bergischen Universität Wuppertal teilgenommen.

Fortsetzung der Kooperation/Projektveröffentlichung

Zur Fortsetzung der Kooperation mit der Gleichstellungsstelle für Frau und Mann der Stadt Wuppertal wurde ein Letter of Intent im Rahmen eines EFRE-Projektes durch den Kanzler unterzeichnet. Ziel ist die Unterstützung des Finanzierungsantrags des Kompetenzzentrums für Frau und Beruf bei der Gleichstellungsstelle der Stadt Wuppertal. Das Wuppertaler Netzwerk W-Projekt wurde mit zwei weiteren Teilprojekten aus dem Bergischen Städtedreieck am 28.05.2015 der Öffentlichkeit präsentiert.

Der Netzwerk W-Projektbericht wurde veröffentlicht und ist abrufbar unter dem Link:

www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Bergisches_Staedtedreieck/interessantes/publikationen/2014_erfahrungsbericht_NRW_web_02_09_2014.pdf

Im magazin der Gleichstellungsbeauftragten der Bergischen Universität wurde darüber hinaus ein Artikel in der Ausgabe WS 14/15 zum Projekt veröffentlicht.

Konzept eines Weiterbildungsformats „Beruflicher Wiedereinstieg“

Akademische Bildungs- und Berufsverläufe sind insgesamt vielfach von Brüchen und Veränderungen gekennzeichnet. Die häufigsten Unterbrechungen entstehen durch

Kinderbetreuung und Arbeitslosigkeit.

Für viele Frauen ist die Zeit der Kinderbetreuung und -erziehung ab dem Zeitpunkt der Geburt eine solche Unterbrechung des Berufsverlaufs oder der akademischen Bildung. Den beruflichen Wiedereinstieg suchen Mütter dann oft erst nach Jahren.

Die spezifischen Probleme von Berufsrückkehrenden sollen im Format „Beruflicher Wiedereinstieg“ im Angebot des ZWB verankert werden. Es sieht in einem ersten Schritt eine individuelle Eingangsberatung mit Klärung der Anliegen vor. Das Weiterbildungsformat soll folgendermaßen gestaltet werden (siehe Tabelle).

„Beruflicher Wiedereinstieg“ 5 Tage je dreistündig in der Zeit von 9 - 12 Uhr mit zusätzlichen Feedback- und Auswertungsgesprächen an zwei Nachmittagen (14 - 16 Uhr)			
Wochentag	Inhalt	Methoden	Differenzierung
1. Tag	Grundlagen: Beruflicher Wiedereinstieg in Gesellschaft und Familie, Vorstellung der Teilnehmerinnen, Lernzielklärung	Vortrag, Gruppenarbeit	
2. Tag	Stakeholderanalyse Rollenvorstellungen und -konflikte, Inneres Team	Vortrag, Einzelarbeit, Gespräch, Rollenspiele	Individuelle Beratung und Feedback in Einzelterminen am Nachmittag
3. Tag	Karriereanker und berufsbezogene Kompetenzen (ggf. Einsatz des BIP)	Vortrag und Fragebogen	Individuelle Auswertungsgespräche am Nachmittag
4. Tag	Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuung	Vortrag, Gruppenarbeit und Präsentation	
5. Tag	Berufsbiografie und Arbeitsmarkt, Feedback und Evaluation	Vortrag, Gespräch	

An die fünftägige Veranstaltung schließt sich ein individuelles Beratungsgespräch zu beruflichen Perspektiven an, in dem die Inhalte weiter vertieft und die individuellen Perspektiven für die akademische Bildungs- und Berufsbiografie reflektiert werden.

Durchführung eines Ideen-Workshops

Um Ideen zu sammeln, wie man Wiedereinsteigerinnen anspricht und für den Arbeitsmarkt aktivieren kann, wurde durch den Career Service der Bergischen Universität Wuppertal ein IDEEN-MINING durchgeführt.

Das Ideen-Mining dauerte acht Stunden, wurde durch zwei Moderatorinnen geleitet und mit neun Teilnehmenden durchgeführt. Im Laufe des Tages wurde mit verschiedenen Kreativitätstechniken gearbeitet und ein Maßnahmenplan entwickelt. Die drei Ideen mit der höchsten Zustimmung aus dem Teilnehmendenkreis waren:

- eine Abschlussarbeit zum Thema „Erfolgreicher Wiedereinstieg“
- Mütter-Breakfast als Get-together mit wechselnden Vorträgen zu relevanten Themen
- Die Entwicklung von Marketing-Strategien zur Zielgruppenansprache.

Im Ideen-Mining geht es vor allem darum, querzudenken und neue Sichtweisen auf das Thema zuzulassen. Die generierten Ideen bilden einen Ideenpool, aus dem auch nach dem Ideen-Mining geschöpft werden kann. Der Verlauf des Ideen-Mining wird in einem Ideenreport festgehalten.

Autorin: Andrea Bauhus

IDEEN-MINING

Ideen-Minings sind professionell angeleitete Kreativworkshops, in denen interdisziplinär zusammengesetzte Teams, bestehend aus Vertreter/inne/n des Auftraggebers bzw. der Auftraggeberin, Studierenden und Wissenschaftler/inne/n, Ideen zur Lösung von Fragestellungen oder Problemen entwickeln. Ideen-Mining wurde im universitären Kontext entwickelt und stetig weiterentwickelt. Es wurde bereits mehrfach als Best-Practice ausgezeichnet.



Teilnehmende des Ideen-Mining-Workshop

5.2 Das Pilotprojekt Strukturierte Mitarbeitendengespräche im Fachbereich C

Im Jahr 2014 wurde im Rahmen der akademischen Personalentwicklung das Pilotprojekt „Strukturierte Mitarbeitendengespräche“ an der Bergischen Universität durchgeführt. Dieses knüpft an die bestehenden internen Weiterbildungsangebote an. Das ZWB und die ZGS bieten regelmäßig den Mitarbeitenden ein Weiterbildungsprogramm in den Kompetenzfeldern von Lehren und Lernen, Karriere und Beruf sowie Forschung und Dissemination an, aus dem die Mitarbeitenden ihre hochschulinternen Weiterbildungen nach individueller Selbsteinschätzung auswählen. Die „Strukturierten Mitarbeitendengespräche“ bieten die Möglichkeit, diese individuell nachgefragten Weiterbildungen in einen gemeinsam mit den Vorgesetzten entwickelten Rahmen zu stellen und sind so ein ergänzendes Angebot akademischer Personalentwicklung.

Konzeptionelle Entwicklung

Wie alle Personalentwicklungsangebote müssen auch Strukturierte Mitarbeitendengespräche an die spezifischen Zielsetzungen, Voraussetzungen und Bedingungen der jeweiligen Organisation – also der Bergischen Universität – angepasst werden. Es wurden zur Umsetzung des Pilotprojektes an der Bergischen Universität folgende Prinzipien und Merkmale erarbeitet (entnommen aus: Konzeptpapier SMG an der Bergischen Universität von Koall/Molzberger 2014):

- a) Partizipation: Einbeziehung aller Beteiligten, der Gremien und Interessenvertretungen bereits in der Pilotphase
- b) Glaubwürdigkeit: Durch Bezugnahme der Personalentwicklungsmaßnahme auf die im

Leitbild der Bergischen Universität formulierten Orientierungen und Zielsetzungen, der strukturellen Bedingungen und der Universitätskultur

- c) Transparenz: Durch breite Information, Offenlegung der Ziele und Zwecke sowie der Ergebnisverarbeitung

- d) Verlässlichkeit: Durch Einhaltung der Merkmale und Prinzipien in der Durchführung

- e) Legitimität: Durch expliziten Einsatz als Personalentwicklungsangebot, durch Regelung des Datenschutzes, durch Ausschluss der Überführung von Informationen oder Ergebnissen in die Personalakten

- f) Professionalität: Durch gezielte Weiterbildung der Beteiligten und angemessene Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der SMG

- g) Nachhaltigkeit: Durch wiederholte oder regelmäßige Durchführung der SMG im Einvernehmen der/des Vorgesetzten und der/des Mitarbeitenden

- h) Differenzierung: Adaption des Instruments durch die jeweiligen Beteiligtengruppen und je nach fachkulturellen oder situativen Erfordernissen unter Beachtung der genannten Prinzipien und Merkmale a bis g

Ergänzend dazu sollte mit der Einführung von SMG angeregt werden, dass die akademischen Führungskräfte mit ihren Mitarbeitenden Optionen der universitären und außeruniversitären Laufbahn beraten, diese wertschätzend unterstützen und stärken. Zentrales Ziel von SMG an der Bergischen

Universität ist die Klärung von Erwartungen, Zielsetzungen, Bedarfen und Ressourcen sowohl der Vorgesetzten als auch der Mitarbeitenden.

Praktische Umsetzung und Evaluation

Im Pilotfachbereich C der Bergischen Universität „Mathematik und Naturwissenschaften“ konnte die Einführung von strukturierten Mitarbeitendengesprächen gestartet werden. Dazu wurden in den Fächern und Fachgruppen Informationsgespräche (FBR, Fachgruppensitzungen) geführt. Im März 2014 wurde ein Kick-Off unter Beteiligung von ca. 50 Personen (Professor/inn/en/, Mitarbeitende) durchgeführt. Der Personalrat erteilte die Zustimmung zu dem Pilotprojekt. Im Mai wurden an je zwei Terminen die Workshops mit den Professor/inn/en (zehn Teilnehmende) und Mitarbeitenden (sechs Teilnehmende) durch eine erfahrene externe Beraterin durchgeführt. Die Auswertung dieser Workshops war gut bis sehr gut.

Gegenstand dieser vorbereitenden Workshops war die Einordnung des Instrumentes „Strukturierte Mitarbeitendengespräche“ in ein persönliches und institutionelles Konzept von Führung und Kommunikation. Insbesondere sollten dem wissenschaftlichen Nachwuchs die Optionen einer wissenschaftlichen Laufbahn in gegenwärtig eher unstrukturierten und selten planbaren Karriereverläufen verdeutlicht werden. Themenübergreifend wurde die Möglichkeit zur Reflexion des Führungshandelns, zum kollegialen Austausch und der Gestaltung der Beziehung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden von allen Teilnehmenden sehr begrüßt.

Ziel der einführenden Workshops für die Professor/inn/en und Mitarbeitenden war, das Potenzial dieses Instrumentes zu



verdeutlichen. Strukturierte Mitarbeitendengespräche bieten Orientierung für Beschäftigte und Vorgesetzte durch Reflexion und Austausch zu den Qualifikationsvorstellungen und der bisherigen Zusammenarbeit. Sie dienen der Betrachtung der aktuellen Arbeitssituation sowie der (bisher unbekannt) Stärken und Potenziale der Beschäftigten. Sie beziehen Planungen zu zukünftigen Entwicklungen des/der Mitarbeitenden auf die dafür notwendigen Kompetenzen und bereiten die weitere Zusammenarbeit vor.

Zugleich können strukturierte Mitarbeitendengespräche maßgeblich zur Motivation

beitragen und geben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, auch den Vorgesetzten eine direkte Rückmeldung zu geben. Sie helfen, den gesamten Arbeitsbereich und die eigene Rolle darin besser zu verstehen, das gegenseitige Verständnis zu erhöhen und die persönliche Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu steigern.

Die Umsetzung der Mitarbeitendengespräche erfolgte im Wintersemester 2014/15. Die formative Evaluation in der Form von Auswertungsgesprächen mit den Mitarbeitenden und Professor/inn/en fanden getrennt nach Statusgruppen im Dezember 2014 und Januar 2015 statt. Parallel wurde ein Fragebogen zur Evaluation ausgehändigt.

Die evaluierende Zwischenauswertung des Pilotprojektes ergab, dass die Gespräche in hohem Maße durch die wechselseitige Anerkennung und Wertschätzung geprägt waren. Der Dekan des Pilotfachbereichs, Prof. Dr. Wagner, beschreibt, dass die „vom Zentrum für Weiterbildung angebotene Schulung zur Führung von Mitarbeitergesprächen ... von den Teilnehmern als sehr nutzbringend erfahren (wurde). Für die Professoren und Professorinnen ergaben sich neue Einsichten in ihre Rolle als Führungskraft. Die aufgezeigten Gesprächsstrategien stießen auf großes Interesse. Die Trainingsworkshops wurden von Frau Koall und der externen Trainerin sehr professionell und abwechslungsreich gestaltet. Viele aktive Phasen boten den Teilnehmern Gelegenheit, Strategien und Konzepte sogleich praktisch umzusetzen und somit zu vertiefen. Die Teilnahme an einer solchen Schulung kann ich allen Kolleginnen und Kollegen sehr empfehlen. Bei den Mitarbeitenden war die Resonanz auf die Führung der strukturierten Mitarbeitergespräche sehr positiv. Gelobt wurde die Möglichkeit,

sich außerhalb des Tagesgeschäfts über längerfristige Perspektiven und strukturelle Aspekte der Zusammenarbeit auszutauschen.“

Deutlich wurde, dass strukturierte Mitarbeitendengespräche als wesentlicher Bestandteil einer Führungstätigkeit angesehen werden und als hilfreiches Instrument zur Entwicklung der professionellen und akademischen Perspektive der wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der Universität. Der Abschlussbericht zu diesem Pilotprojekt wird dem Rektorat zur Verfügung gestellt.

Autorin: Dr. Iris Koall

iLInno: informelles Lernen als Innovationsmotor



Ausgangslage

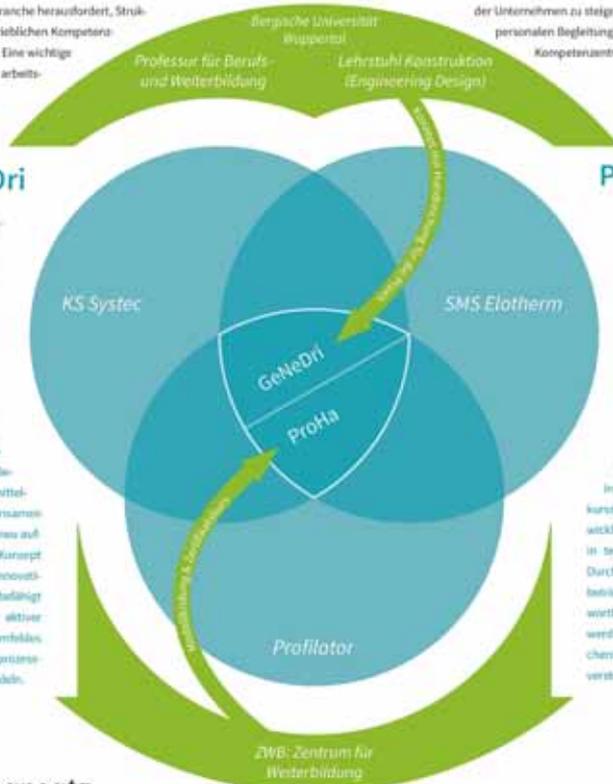
Das Projekt setzt am aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarf an, der insbesondere kleine und mittlere Unternehmen der Metallbranche herausfordert, Strukturen zum nachhaltigen betrieblichen Kompetenzmanagement zu entwickeln. Eine wichtige Heuerung in iLInno stellt der arbeits-

prozessintegrierte Kompetenzerwerb durch prozessbegleitetes gemeinsames Lernen an gegenständlichen Innovationsbeispielen dar. Ziel des Verbundprojektes ist ein

präzisionsgetriggertes Konzept, welches systematisch an das informell erworbene Erfahrungswissen von Beschäftigten anknüpft und dazu beiträgt, die Innovationsfähigkeit der Unternehmen zu steigern. Zudem wird ein Modell zur personalen Begleitung von arbeitsprozessintegrierter Kompetenzentwicklung entwickelt.

GeNeDri

Das Akronym GeNeDri bezeichnet ein Konzept arbeitsprozessintegrierter Kompetenzentwicklung in heterogenen Lernkonstellationen und neuen betrieblichen Erfahrungswissen durch die Bezugnahme auf ein »Gemeinsames Neues Dilemma«. Es basiert auf der Annahme, dass betriebliches Erfahrungswissen der Beschäftigten nicht linear vermittelbar ist, sondern nur in gemeinsamen Lern- und Arbeitsprozessen neu aufgebaut werden kann. Das Konzept wird an gegenständlichen Innovationsbeispielen erprobt und befähigt betrieblich Beschäftigte zu aktiver Mitgestaltung ihres Arbeitsumfeldes, sowie zum vernetzten und prozessbegleitenden Denken und Handeln.



ProHa

ProHa ist ein Modell zur wissenschaftsbaasierten professionellen Handlungs- befähigung betrieblichen Kompetenzentwicklungsbegleitung, welches durch das Zentrum für Weiterbildung an der Bergischen Universität entwickelt wird. Mit dem Modell ProHa werden die Prinzipien von betrieblicher Kompetenzentwicklung in ein modularisiertes Zertifikatskursangebot zur Kompetenzentwicklungsbegleitung für Fachkräfte in technischen Berufen überführt. Durch die personale Entfaltung von betrieblichen Weiterbildungswartwärtlichen aus technischen Berufen werden die Projektergebnisse branchenübergreifend transferierbar und verortet.

Forschungsansatz und Projektstruktur

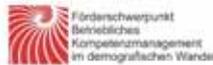
Im Projektverbund sind vier Teilprojekte assoziiert. Die wissenschaftliche Begleitung erfolgt in einem transdisziplinären Ansatz von erziehungswissenschaftlicher Berufs-/Weiterbildungsforschung und ingenieurwissenschaftlicher Konstruktionslehre im Maschinenbau. Das

Forschungs- und Entwicklungsdesign umfasst typische betriebliche Erprobungsfälle, Workshops zu gegenständlichen Innovationsbeispielen, Experteninterviews und Dokumentenanalysen sowie die Beurteilung der Innovationsfähigkeit der Unternehmen.

Die Teilprojekte 2-4 sind angegliedert an drei KMU der Metallbranche im Bergischen Land. Hier werden die Konzept-

te GeNeDri und ProHa fallspezifisch in verschiedenen Schwerpunkten erprobt und entwickelt: in abweisungsorientierten Lernkonstellationen (Teilprojekt 2, SMS Elotherm), in qualifikationsgemischten Lernkonstellationen (Teilprojekt 3, Profilator) sowie in abteilungsübergreifenden Lernkonstellationen mit »Leaving Experts« (Teilprojekt 4, KS Systec). Förderzeitraum: 11/2014 – 10/2017

gefördert von



Plakat: Projekt iLInno

5.3 Das ZWB als Partner im Verbundprojekt „iLInno – informelles Lernen als Innovationsmotor“

Das Entwicklungs- und Forschungsprojekt iLInno wird unter der Leitung der Professur für Berufs- und Weiterbildung gemeinsam mit dem Lehrstuhl Konstruktion (Engineering Design) und dem Zentrum für Weiterbildung durchgeführt. Ziel dieses Verbundprojektes ist ein neuartiges Konzept zur betrieblichen Kompetenzentwicklung, welches in und mit den regionalen Unternehmenspartnern KS SYSTEC Dr. Schmidbauer GmbH & Co. KG und Profilator GmbH & Co. KG aus Wuppertal so-

wie dem Remscheider Unternehmen SMS Elotherm GmbH innerhalb der dreijährigen Förderlaufzeit erprobt wird.

Im Mittelpunkt des Verbundprojektes steht der Ansatz eines gemeinsamen Lernens an gegenständlichen Innovationsbeispielen in heterogen zusammengesetzten Teams. In altersgemischten, abteilungs- und qualifikationsstufenübergreifenden Lernkonstellationen wird das Konzept in und mit den Betrieben entwickelt und erprobt.

Im Verbundprojekt werden empirische Forschungsbefunde zu den typischen betrieblichen Erprobungsfällen erarbeitet, generalisiert und konzeptionell rückgebunden. Die identifizierten Prinzipien der Kompetenzentwicklung werden durch das Zentrum für Weiterbildung in einen Zertifikatskurs zur Kompetenzentwicklungsbegleitung für betriebliche Weiterbildungsverantwortliche überführt. Die wissenschaftliche Begleitung erfolgt in einem transdisziplinären Ansatz von erziehungswissenschaftlicher Berufs-/ Weiterbildungs-forschung und ingenieurwissenschaftlicher Konstruktionslehre im Maschinenbau.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert dieses Projekt für drei Jahre aus dem Programm: „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ (Förderkennzeichen der wissenschaftlichen Begleitung 01FK14032). Der Förderzeitraum ist vom 01.11.2014 bis 31.10.2017. Gemeinsam mit den Verbundpartnern werden praxisbezogene Gestaltungshilfen zur arbeitsprozessintegrierten Kompetenzentwicklung in regionalen und bundesweiten Maschinenbau- und Kompetenznetzwerken in Workshops und Informationsveranstaltungen aufbereitet und verbreitet. Zugleich leisten die Forschungsarbeiten einen Beitrag zur Frage, wie in der Arbeit erworbenes Erfahrungswissen und wissenschaftlich fundiertes Wissen relationiert werden können.

Die Profilierung des Zentrums für Weiterbildung wird durch das Projekt iInno erheblich geschärft. Die wissenschaftliche Erprobung des Modells ermöglicht, die an der Professur für Erziehungswissenschaft/ Berufs- und Weiterbildung geleisteten aktuellen Forschungsarbeiten in ein neuartiges Konzept

umzusetzen und im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitforschung einen weiterbildenden Zertifikatskurs für Weiterbildungsverantwortliche in technischen Berufen systematisch zu entwickeln und zu erproben. Ferner wird die für den langfristigen Erfolg eines solchen weiterbildenden Zertifikatskurses wichtige regionale Vernetzung mit den kooperierenden Unternehmen sowie den Umsetzungspartnern (Thielenhaus Technologies GmbH, KNIPEX-Werk C. Gustav Putsch KG, Wirtschaftsförderung Wuppertal sowie das Bergische Fachkräftebündnis mit Vertreterinnen der IHKs, Agenturen für Arbeit und der Gewerkschaften) geschaffen.

Autorin: Prof. Dr. Gabriele Molzberger



Foto: Christian Lord Otto

5.4 Studium Generale

a) Konzeptionelle Fundierung des Studium Generale an der Bergischen Universität

Das Studium Generale bildet einen schwerpunktmäßigen Entwicklungsauftrag des ZWB an der Bergischen Universität. Im Jahr 2014 hat das ZWB an einer Antragstellung im Rahmen einer Ausschreibung des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft mitgewirkt, in deren Zuge eine konzeptionelle Fundierung des Studium Generale vorgenommen wurde. Die gemeinsam von der Professur für Allgemeine Erziehungswissenschaft/Theorie der Bildung (Prof. Dr. Casale, Fachbereich G), der Professur für Kulturphilosophie/Ästhetik (Prof. Dr. Hartung) und der Professur für Erziehungswissenschaft/Berufs- und Weiterbildung (Prof. Dr. Molzberger) entworfene Konzeption zielte darauf ab, eine Angebotsstruktur für das Studium Generale an der Bergischen Universität zu entwickeln, welche konzeptionell den spezifischen Voraussetzungen und den aktuellen Ansprüchen an wissenschaftliche Bildung gerecht wird. Unter dem Titel „Was soll Das Ganze? Das Studium Generale an der Bergischen Universität“ wurde das Ziel konkretisiert, sowohl Studierende in der Studienein-

gangsphase als auch Studieninteressierte mit fachüberschreitenden Fragestellungen von gesellschaftlicher Relevanz vertraut zu machen, sie zu transdisziplinärer Zusammenarbeit zu befähigen und das komplexe Verhältnis von Theorie und Praxis wissenschaftsbezogen zu vermitteln. Teilnehmende des Programms sollen darin unterstützt werden, sich unterschiedliche epistemologische Zugänge, Kommunikations- und Präsentationsformen sowie Wissensproduktionen in einem Prozess der Differenzierung anzueignen.

Im Rahmen des aufzubauenden Studium Generale soll die Universität weiterhin als vielfältige Wissenseinheit (unitas multiplex im Sinne Edgar Morins) im 21. Jahrhundert gedacht werden. Im Zentrum des Programms stehen die Geschichte der Wissenschaften und derer Begrifflichkeiten, die Bedeutung der Technik, der Praktiken des Experimentierens innerhalb und außerhalb des wissenschaftlichen Labors für wissenschaftliche Entwicklungen sowie die Verflechtung von wissenschaftlichen Semantiken und Methoden mit institutionellen und gesellschaftlichen Entwicklungen. Dazu sollen vier verschiedene Angebotsformate implementiert

und verstetigt werden, welche die disziplinär geordnete Wissensstruktur, den Unterschied zwischen lebensweltlich geprägtem Wissen, wissenschaftlichem Wissen und professionstypischem Wissen für Studierende und Studieninteressierte thematisch werden lassen. Die Bergische Universität Wuppertal soll für Menschen in verschiedenen Bildungsphasen (schulisch, beruflich, akademisch, außerberuflich) zum kulturellen Bezugspunkt werden und als öffentliche Hochschule wahrgenommen werden.

b) Wissenschafts- und bildungsgeschichtliche Erforschung des Studium Generale

Ziel des Forschungsvorhabens ist, den Wandel des Studium Generale in der BRD nach 1945 in Zusammenhang mit der sich transformierenden Idee der Universität und deren gesellschaftlicher Funktion wissenschafts- und bildungsgeschichtlich zu erforschen.

Hauptquellen der Untersuchung sind curriculare Maßnahmen zum Studium Generale von acht deutschen Hochschulen (Alanus Hochschule, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Eberhard Karls Universität Tübingen, Humboldt-Universität zu Berlin, Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Leuphana Universität Lüneburg, Technische Universität Berlin, Universität Heidelberg), darauf bezogene Dokumente der Hochschulreform und -entwicklung sowie die Thematisierung des Studium Generale in vier fachspezifischen Zeitschriften („Studium Generale. Zeitschrift für interdisziplinäre Studien“, „Forschung und Lehre: alles was die Wissenschaft bewegt“, „Jahrbuch für Universitätsgeschichte“, „die hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung“). Zur Darstellung des Transformationsprozesses der Universitätsidee und -funktion wird anhand der Analyse dieses Materials das Zusammenwirken von institu-

tioneller, normativer und politischer Ebene untersucht. Nach der Typologisierung der verschiedenen Formen des Studium Generale, nach ihrer institutionellen Gestaltung und konzeptionellen Legitimierung innerhalb bestimmter historischer Zäsuren werden einzelne inhaltliche Schwerpunkte im Material hervorgehoben, die für den semantischen und institutionellen Wandel des Studium Generale als symptomatisch betrachtet werden sollten oder können.

Das Forschungsvorhaben ist entsprechend der Aussagekraft der Quellen gleichermaßen als Beitrag zu einer noch ausstehenden bildungsgeschichtlichen und wissenschaftsgeschichtlichen Erforschung des Studium Generale in der neuesten Geschichte der Universität und als Analyse der damit implizierten epistemologischen Transformationen und semantischen Verschiebungen geplant.

Die Förderung des von Prof. Dr. Rita Casale und Prof. Dr. Gabriele Molzberger geleiteten Forschungsprojekts erfolgte für zehn Monate aus Zefft-Mitteln der Bergischen Universität Wuppertal und für weitere sechs Monate aus Mitteln der Fachgruppe Erziehungswissenschaft. Die Bearbeitung erfolgte durch die Wissenschaftliche Mitarbeiterin Eliza Grezicki. Für eine Dauer von weiteren zwei Jahren wird ein Antrag auf DFG-Mittel gestellt.

Autorin: Prof. Dr. Gabriele Molzberger

ANHANG

Tabelle I: Angebote Career Service / Praxisorientierte Angebote für den Berufsstart

	Veranstaltungs-termin	Bezeichnung	Anmeldungen	Teilge-nommen	M	W
WiSe 2013 /14	16. - 17.01.2014	Workshop Berufsorientierung „Auf dem Weg zum Wunschjob“	15	14	3	11
	22.01.2014	Die schriftliche Bewerbung mit Personalleiter-Feedback	17	12	7	5
	05.03.2014	Die schriftliche Bewerbung mit Personalleiter-Feedback	17	15	9	6
	14.03.2014	Das Assessment-Center in der Bewerberauswahl	12	7	3	4
	18. - 19.03.2014	Work-Life-Balance	7	5	1	4
	26.03.2014	Teamarbeit für Führungskräfte	11	9	2	7
SoSe 2014	16.04.2014	Ideen Mining - Kreativworkshop zu einer konkreten Praxisfrage	9	9	3	6
	05.05.2014	Gut bei Stimme im Beruf	17	14	3	11
	21.05.2014	Work-Life-Balance	6	5	2	3
	28.05.2014	Karriereanker für den Beruf	11	9	4	5
	11.06.2014	Successful Job Application in English	5	4	1	3
	23.06.2014	Die schriftliche Bewerbung mit Personalleiter-Feedback	13	11	3	8
	01.08.2014	Gut ankommen im Vorstellungsgespräch	20	14	4	10
	08.08.2014	Das Assessment-Center in der Bewerberauswahl	14	10	2	8
	03.09.2014	BWL für Nicht-WiWis	14	11	4	7
	10.09.2014	Die schriftliche Bewerbung mit Personalleiter-Feedback	12	10	3	7
WiSe 2014/15	18.11.2014	Die schriftliche Bewerbung mit Personalleiter-Feedback	12	6	1	5
	19.11.2014	Presenting in English	0*	0*	0*	0*
	26.11.2014	Successful Job Applications in English	0*	0*	0*	0*
	k.A.	Mock-Interviews (Einzelgespräche)	9	6	3	3
Summe			221	171	58	113

* Die Daten wurden durch das SLI erhoben.

Tabelle II: Veranstaltungen im Rahmen von GuStaW/Hochschuldidaktik (WMA) 2014

Veranstaltungs-termin	Veranstaltung	Dozent/in	TN maximal	TN angemeldet	TN anwesend	Note
09.01.2014	Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen	Klaus Hellermann	12	10	8	1,2
19.02.2014	Feedback I	Petra Weigand	12	12	9	1,1
11. - 12.03.2014	Didaktisches Handeln in der universitären Lehre	Klaus Hellermann	14	14	14	1,3
18.03.2014	Academic Portfolio*	Bianca Sievert	12	12	8	1,4
24.04.2014	Selbstmanagement	Vera de Wendt	12	12	10	1,7
28.04.2014	Kompetenzorientiert Prüfen	Prof. Dr.-Ing. Th. Jungmann	12	12	9	1,2
12. - 13.05.2014	Projektmanagement I	Sabine Cofalla	12	12	12	1,2
09.05.2014	Vorlesungen für Fortgeschrittene	Dr. Stefan Brall	12	6	4	1,1
23.05.2014	Umgang mit schwierigen Lehrsituationen	Klaus Hellermann	14	14	8	1,0
17.06.2014	Feedback II	Petra Weigand	12	12	9	1,0
25.06.2014	Forschendes Lehren (MINT)	Prof. Dr.-Ing. Th. Jungmann	12	7	7	1,4
26. - 27.06.2014	Projektmanagement I (Zusatztermin)	Sabine Cofalla	14	13	13	1,2
02.07.2014	Umgang mit Großveranstaltungen	Klaus Hellermann	12	11	10	1,0
19. - 20.08.2014	Projektmanagement II (Zusatztermin)	Sabine Cofalla	12	10	10	1,6
21. - 22.08.2014	Projektmanagement II	Sabine Cofalla	12	8	7	1,0
28.08.2014	Endlich vorbereitete Studierende	Dr. Stefan Brall	12	9	6	1,3
	Jahresworkshop QPL		25	25	25	(QPL)
16.09.2014	Die Person der Lehrenden	Klaus Hellermann	12	11	8	1,4
16. - 17.10.2014	Qualität in der Universität I	Dr. Harald Glich	15	15	15	2,4
28. - 29.10.2014	Einführung in die Mediation	Sonka Stein	12	9	8	1,1
15.11.2014	Kompetenzorientierte Prüfungen - Abschlussarbeit	Prof. Dr.-Ing. Th. Jungmann	12	10	9	1,1
12. - 13.11.2014	Einführung systemisches Coaching	Sonka Stein	12	11	8	1,0
21.11.2014	Feedback I	Petra Weigand	12	9	8	1,1
02. - 03.12.2014	Qualität in der Universität II	Dr. Harald Glich	15	15	13	2,3
10. - 11.12.2014	Einführung in die Mediation	Hausmann/Stein	20	20	20	1,6
Summe			333	299	258	1,3

* am 18.03.2014 streikte der ÖPNV, weshalb einige Teilnehmenden den Termin nicht wahrnehmen konnten.

QPL: projektinterne Workshops; keine Standard-Evaluierung

Tabelle III: Veranstaltungen im Rahmen von GuStaW /Hochschuldidaktik (Tutor/inn/en) 2014

Veranstaltungstermin	Veranstaltung	Anzahl TN	M	W
13. - 14.03.2014	Basismodul	4	1	3
01. - 02.04.2014	Basismodul	10	4	6
15. - 16.09.2014	Basismodul	10	6	4
22. - 23.09.2014	Basismodul	4	1	3
29. - 30.09.2014	Basismodul	8	4	4
07. - 08.10.2014	Basismodul	14	7	7
20.03.2014	Aufbaumodul „Feedback und Gesprächsführung“	3	1	2
11.04.2014	Aufbaumodul „Feedback und Gesprächsführung“	6	2	4
24.09.2014	Aufbaumodul „Feedback und Gesprächsführung“	3	2	1
09.10.2014	Aufbaumodul „Feedback und Gesprächsführung“	6	3	3
04.04.2014	Aufbaumodul „Mathematik“	14	10	4
02.10.2014	Aufbaumodul „Mathematik“	7	5	2
09.04.2014	Aufbaumodul „Präsentation“	5	2	3
15.04.2014	Aufbaumodul „Präsentation“	4	1	3
17.09.2014	Aufbaumodul „Präsentation“	5	3	2
09.10.2014	Aufbaumodul „Zeit- und Selbstmanagement“	8	5	3
10.10.2014	Aufbaumodul „Methodenvielfalt“	7	2	5
09.01.2014	Reflexionsmodul	4	1	3
09.01.2014	Reflexionsmodul	8	3	5
21.01.2014	Reflexionsmodul	7	3	4
21.01.2014	Reflexionsmodul	11	4	7
29.04.2014	Reflexionsmodul	8	4	4
29.04.2014	Reflexionsmodul	5	3	2
14.05.2014	Reflexionsmodul	8	3	5
14.05.2014	Reflexionsmodul	7	2	5
18.06.2014	Reflexionsmodul	4	3	1
18.06.2014	Reflexionsmodul	1	1	0
14.07.2014	Reflexionsmodul	5	3	2
31.10.2014	Reflexionsmodul	6	2	4
31.10.2014	Reflexionsmodul	6	5	1
18.11.2014	Reflexionsmodul	6	4	2
18.11.2014	Reflexionsmodul	7	4	3
18.11.2014	Reflexionsmodul	10	2	8
19.09.2014	Schulung für O-Tutor/inn/en, FB G	5	2	3
25.09.2014	Schulung für O-Tutor/inn/en, FB C	17	8	9
Summe		243	116	127

ZWB Workshops +

Unter dem Begriff „ZWB-Workshops +“ sind Veranstaltungen des Zentrums für Weiterbildung aufgeführt, die im Jahr 2014 im Rahmen der kapazitären Möglichkeiten zusätzlich für die Bergische Universität angeboten oder mitgestaltet wurden:

- Binationaler Fachaustausch mit russischen Universitätskolleg/inn/en:
Am 01. April 2014 fand ein Fachaustausch mit russischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu Fragen wissenschaftlicher Weiterbildung statt. Der Impulsvortrag von Prof. Dr. Gabriele Molzberger lautete „Die Universität als Ort lebenslangen Lernens - das Zentrum für Weiterbildung“. Die 20 Fachkolleginnen und -kollegen kamen von der Uralischen Föderalen Universität Jekaterinburg, der Nordkaukasischen Föderalen Universität Stawropol, der Staatlichen Technischen Nosov-Universität Magnitogorsk sowie der Finanzuniversität Moskau.
- Ein zweiter binationaler Fachaustausch fand am 17.07.2014 statt. Dr. Iris Koall und Sonka Stein führten gemeinsam mit der Fachreferentin für Internationales Dr. Anja Kluge Fachdiskussionen u. a. über Konzepte und Programme der Studierendenförderung, Möglichkeiten demokratischer studentischer Mitbestimmungsformen, den Umgang mit interkulturellen Konflikten sowie die Gestaltung und Finanzierung wissenschaftlicher Weiterbildung.
- Veranstaltung „Denkanstößig“ im Technologiepark W-Tec mit Impulsreferat von Prof. Dr. Molzberger mit dem Titel „Wissen und Handeln. Weiterbilden – Weiterdenken“ am 05.11.2014.
- Am 10.11.2014 wurde ein Erfahrungsaustausch für Career Services in Hochschulen (03.013) für die Hochschulübergreifende Fortbildung NRW (HÜF) als Tagesworkshop moderiert. Die Veranstaltung mit zwölf Teilnehmenden ist ein neues Angebot der HÜF und wurde konzeptionell durch Andrea Bauhus entwickelt.

Gremientätigkeit und regelmäßige Mitwirkung der ZWB-Mitarbeiterinnen in Arbeitskreisen

Dr. Iris Koall

- Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. (DGWF), Landesgruppe NRW
- Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv)
- Coachingnetzwerk Wissenschaft
- GenderDiversity Fachverband

Andrea Bauhus

- Arbeitskreis „Kommunikationskonzept Wirtschaft Wissenschaft“
- Arbeitskreis Weiterbildung
- Marketing-Beirat der BUW, PR wiss
- Career Circle NRW und Career Service Netzwerk Deutschland (CSND))
- Bergisches Fachkräftebündnis (BFB)

Christine Schrettenbrunner

- Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. (DGWF),
- Bundesarbeitsgemeinschaft Wissenschaftliche Weiterbildung für Ältere (BAG WiWA)
- Deutsche Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie (DGGG)
- Arbeitskreis „Geragogik“

Sonka Stein

- Netzwerk Hochschuldidaktik NRW
- Bundesweites Netzwerk „Tutorienarbeit an Hochschulen“
- Netzwerk AP Coaching
- Netzwerk Mediation

Ursula Skraburski-Süsselbeck

- Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. (DGWF), Landesgruppe NRW
- Quallianz e.V. - Eine Initiative zur Förderung der Aus- und Weiterbildung im Bergischen Städtedreieck

Teamfoto



Oben von links nach rechts: Sascha Dreier (Studentischer Mitarbeiter EDV), Dana Thiele (Studentische Mitarbeiterin Allgemeine Aufgaben), Laura Alberding (Studentische Mitarbeiterin GuStaW), Sonka Stein (GuStaW/Hochschuldidaktik), Sophia Weis (Studentische Mitarbeiterin Career Service)

Unten von links nach rechts: Iris Koall (bis 1/2015 Geschäftsführung, seit 11/2014 Projekt iInno); Gudrun Kamp (Assistenz), Christine Schrettenbrunner (Studium für Ältere, Gasthörer/innen, Studium Generale), Pia Martin (Studentische Mitarbeiterin GuStaW), Nico Haffke (Studentischer Mitarbeiter iInno), Andrea Bauhus (Karriereservices), Ursula Skraburski-Süsselbeck (Weiterbildende Studien), Lukas Reinsberg (Studentischer Mitarbeiter Career Service) Gabriele Molzberger (Wiss. Direktorin)

Studentische Mitarbeitende des Zentrums für Weiterbildung

Allgemeine Aufgaben und EDV:

- Dana Thiele (SHK), Kombi BA Politikwissenschaft und Geschichte
- Sascha Dreier (WHF), Master Electrical Engineering

GuStaW/Hochschuldidaktik:

- Birte Fritsch (WHF), Master Allgemeine und vergleichende Literaturwissenschaften (AVL) (bis März 2015)
- Annika Bolten (WHF), Master Editions- und Dokumentwissenschaften (bis Dezember 2014)

Career Service und Job Portal:

- Lisa Rasper (SHK), BA Soziologie (bis Juni 2014)
- Sofia Weis, Kombi-BA Sozialwissenschaften und Mediendesign seit 01.08.2014
- Lukas Reinsberg seit 03.02.14 (SHK), BA Druck- und Medientechnik (DMT)

Studium für Ältere:

- Nuray Sen (SHK), BA Soziologie (01.01. bis 30.04.2014)

Pressemeldungen der Bergischen Universität

Pilotprojekt: Weiterbildendes Studienangebot für chinesische Studierende

27.02.14 11:22

21 chinesische Studierende vom Beijing Institute of Technology (BIT) nehmen seit letzter Woche an einem neuen weiterbildenden Studienangebot der Bergischen Universität Wuppertal teil. Der internationale Zertifikatskurs „Integrale Innovation“ wird durchgeführt vom Zentrum für Weiterbildung der Bergischen Universität unter Leitung von Prof. Dr. Gabriele Molzberger in Kooperation mit dem Lehr- und Forschungsgebiet Maschinenbau/Konstruktion von Prof. Dr.-Ing. Peter Gust sowie dem Institut für Integrale Innovation Köln unter Leitung von Prof. George Teodorescu.

Auf dem Kursprogramm der chinesischen Studierenden für die kommenden drei Monate stehen u. a. die Kultur der Innovation, Kreativitätstechniken und deren technische Umsetzung. Außerdem gibt es ein soziales und kulturelles Rahmenangebot: Das Sprachlehrinstitut bietet einen Einsteiger-Deutschkurs an und das Akademischen Auslandsamt unterstützt mit Know-how, u.a. bei Ausflügen in die Region. Die chinesischen Studierenden können am vielfältigen Programm des Hochschulsports teilnehmen und erhalten ein spezielles interkulturelles Training.

„Mit dem Pilotprojekt unterstützen wir den Auf- und Ausbau von weiterbildenden Studien an der Bergischen Universität im Format der Zertifikatskurse sowie die Internationalisierung der Hochschule“, sagt Prof. Gabriele Molzberger, Wissenschaftliche Leiterin des Zentrums für Weiterbildung. „Wir hoffen, dass das Projekt Modellcharakter hat und sich weitere Fachbereiche, Institute oder Professuren, die am Aufbau von weiterbildenden Zertifikatsprogrammen Interesse haben, mit uns in Verbindung setzen.“

2010 wurde das Zentrum für Weiterbildung (ZWB) gegründet, um Weiterbildungsangebote der Bergischen Universität zu bündeln, zu koordinieren und weiterzuentwickeln. Das inhaltliche Spektrum des ZWB lässt sich in drei Aufgabenbereiche unterteilen: Career Services und Studium Generale, die hochschulinterne Weiterbildung für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte sowie das weiterbildende Studium, einschließlich des Studiums für Ältere. In letztgenannten Bereich fällt auch die Entwicklung von Zertifikatskursen.

► www.zwb.uni-wuppertal.de

Kontakt:

Prof. Dr. Gabriele Molzberger
Telefon 0202/317 13 267
E-Mail ► zwb@uni-wuppertal.de



Sind bis April in Wuppertal: 21 Studierende vom Beijing Institute of Technology, Peking.
Foto Denise Haberber

Career Service: Praxisorientierte Angebote für den Berufsstart

03.04.14 14:50

Jedes Semester unterstützt der Career Service des Zentrums für Weiterbildung an der Bergischen Universität angehende Absolventinnen und Absolventen mit Trainings bei der Berufsvorbereitung. Im Sommersemester startet das Programm am Mittwoch, 16. April, mit dem Thema „Ideen-Mining“. Der Career Service bietet dieses Mal zehn Kurse zu beruflichen Schlüsselkompetenzen, Berufsfeldkunde und Bewerbung an. Anmeldungen sind telefonisch (0202/439-3055) oder per E-Mail (► trainings@uni-wuppertal.de) möglich. Das Programm richtet sich an Studierende höherer Fachsemester oder frisch Examinierte. Jedes Training kostet 10 Euro.

Weitere Themen sind: „Gut bei Stimme im Beruf“ (5. Mai), „Work-Life-Balance“ (21. Mai), „Karriereanker für den Beruf“ (28. Mai), „Die schriftliche Bewerbung“ (23. Juni und 10. September), „Successful job applications in english“ (11. Juni), „Gut ankommen im Vorstellungsgespräch“ (1. August), „Das Assessment-Center in der Bewerberauswahl“ (8. August) und „Betriebswirtschaftslehre für nicht Wiwis“ (3. September). „Mock-Interviews“, sprich simulierte Vorstellungsgespräche, bietet der Career Service nach Bedarf an.

Der Career Service des Zentrums für Weiterbildung (ZWB) hilft Studierenden, Ehemaligen und Postdocs der Bergischen Universität, den Einstieg in den Beruf zu finden – bzw. eine berufliche Perspektive jenseits der Universität. Neben der Vermittlung von berufsbezogenen Schlüsselqualifikationen bietet der Career Service Beratung und die Durchsicht von Bewerbungsunterlagen an. Durch die Vermittlung von Praktika, Werkverträgen und Abschlussarbeiten in der Wirtschaft unterstützt der Career Service die Studierenden bei der frühzeitigen Kontaktaufnahme zu potentiellen Arbeitgebern.

► www.zwb.uni-wuppertal.de

Kontakt:

Andrea Bauhus, M.A.

Telefon 0202/439-3055

E-Mail ► trainings@uni-wuppertal.de



Bi-nationaler Fachaustausch im Gästehaus: Fachbesuch aus Russland am Zentrum für Weiterbildung

08.04.14 13:57

Kurz vor dem Start des Sommersemesters empfing das Zentrum für Weiterbildung (ZWB) der Bergischen Universität Wuppertal eine 20-köpfige Delegationsgruppe russischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zum Fachgespräch.



Russisch-deutscher Fachaustausch im Gästehaus auf dem Campus Freudenberg.
Foto Luiza Budner

Die Fachkolleginnen und -kollegen der Uralischen Föderalen Universität Jekaterinburg, der Nordkaukasischen Föderalen Universität Stawropol, der Staatlichen Technischen Nosov-Universität Magnitogorsk sowie der Finanzuniversität Moskau kamen mit vielen Fragen im Gepäck:

- Wie ist das Weiterbildungsangebot an der Bergischen Universität organisiert?
- Gibt es Doppelabschlussprogramme?
- Welche bi-nationalen Austauschprogramme und Kooperationen bestehen bereits?
- Wie unterstützt der Career Service den Übergang in den Beruf?
- Welche Weiterbildungsformate und neuen Lehr-Lerntechnologien bzw. 'Open Technologies' werden in Lehre und Weiterbildung praktiziert?

Das ZWB hatte das Programm unter Mitwirkung der Zentralen Studienberatung der Bergischen Universität und von Anja Kluge, Referentin für internationale Angelegenheiten, gestaltet. Nach einem Fachvortrag zum Thema "Die Universität als Ort lebenslangen Lernens – das Zentrum für Weiterbildung" (Prof. Dr. Gabriele Molzberger) und einer Gesprächsrunde zum Thema Career Service und Studienberatung der Bergischen Universität unter Leitung von Andrea Bausch blieb bei simultaner Übersetzung keine Frage mehr offen. „Im Rahmen unserer Veranstaltung haben sich viele Anknüpfungspunkte für den weiteren Austausch zur wissenschaftlichen Fundierung, aber auch Gestaltung von Weiterbildung an Universitäten ergeben. Hier besteht das Potenzial für eine fruchtbare internationale Kooperation und weiteren Austausch,“ bilanzierte Ursula Skraburski, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im ZWB und Organisatorin der Veranstaltung.

► www.zwb.uni-wuppertal.de

Die Uni gratuliert: Chinesische Studierende absolvieren erfolgreich Weiterbildendes Studienangebot

09.05.14 10:11

Seit Ende Februar hatten 21 chinesische Studierende vom Beijing Institute of Technology (BIT) an einem neuen weiterbildenden Studienangebot der Bergischen Universität Wuppertal teilgenommen. Jetzt haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des internationalen Zertifikatskurses „Integrale Innovation“ ihre Abschlussprojekte präsentiert und viel Lob von ihren Dozenten bekommen: „Sie haben das Thema Innovation erlebbar werden lassen“, urteilten Prof. Dr.-Ing. Peter Gust von der Bergischen Uni und Prof. George Teodorescu vom Institut für Integrale Innovation Köln bei der feierlichen Zertifikatsübergabe im Gästehaus der Bergischen Universität auf dem Campus Freudenberg.



Die Dozentinnen und Dozenten freuten sich gemeinsam mit den chinesischen Studierenden über einen erfolgreichen Abschluss des Zertifikatskurses Integral Innovation.

Der Zertifikatskurs wurde durchgeführt vom Zentrum für Weiterbildung der Bergischen Universität unter Leitung von Prof. Dr. Gabriele Molzberger in Kooperation mit dem Lehr- und Forschungsgebiet Maschinenbau/Konstruktion von Prof. Gust sowie dem Institut für Integrale Innovation Köln unter Leitung von Prof. Teodorescu.

Auf dem Kursprogramm der chinesischen Studierenden standen u.a. die Kultur der Innovation, Kreativitätstechniken und deren technische Umsetzung. Außerdem gab es ein soziales und kulturelles Rahmenangebot. Koordiniert und begleitet wurde das Programm von Dr. Iris Koall und Dipl.-Päd. Ursula Skraburski-Süsselbeck vom Zentrum für Weiterbildung.

Bergischen Universität beigetragen. Mit einem Sponsoring der Fahrkarten für die chinesischen Studierenden sorgte beispielsweise die WSW mobil GmbH für regionale Mobilität, betont Prof. Gabriele Molzberger.

„Zum Erfolg des Programmes haben viele Unterstützer innerhalb und außerhalb der

► www.zwb.uni-wuppertal.de

Universitätsvertreter aus Kasachstan zu Gast in Wuppertal

17.07.14 08:41

In der vergangenen Woche empfing das Zentrum für Weiterbildung der Bergischen Universität eine Gruppe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Republik Kasachstan. Insgesamt waren 30 Vertreterinnen und Vertreter von 13 Universitäten aus Kasachstan nach Wuppertal gekommen. „Die Internationalisierung des Hochschulwesens leistet einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung des Lebensstandards und zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Kasachstan“, so Dr. Iris Koall, Geschäftsführerin des Zentrums für Weiterbildung.

Kasachstan – das flächenmäßig größte Binnenland der Welt – ist mit ca. 15 Millionen Einwohnern (5,5 Einwohner je km²) dünn besiedelt. Dort leben mehr als 50 verschiedene ethnische Gruppen. „Die Bildungspolitik zielt mit dem Ausbau von 168 Universitäten – 56 staatliche und 112 nicht staatliche – auf die verstärkte Förderung begabter Schüler und Studierender. Die Universitäten orientieren sich an internationalen Standards von Qualitätssicherungs- und Akkreditierungsverfahren“, so Iris Koall.



Die Universitätsvertreterinnen und -vertreter aus Kasachstan zu Gast an der Bergischen Universität Wuppertal.

Anja Kluge (Referentin für internationale Angelegenheiten), Dr. Iris Koall und Sonka Stein (beide ZWB) führten im Rahmen des Besuchs angeregte Fachdiskussionen mit den Kolleginnen und Kollegen – u. a. über Konzepte und Programme der Studierendenförderung, Möglichkeiten demokratischer studentischer Mitbestimmungsformen, den Umgang mit interkulturellen Konflikten von Studierenden unterschiedlicher Ethnien sowie die Zielgruppen, Gestaltung und Finanzierung wissenschaftlicher Weiterbildung.

► www.zwb.uni-wuppertal.de

Der Besuch der Uni-Vertreter aus Kasachstan fand unter Leitung und Organisation von INTAMT e.V statt. Die Internationale Akademie für Management und Technologie (INTAMT) bietet Weiterbildung für Fachkräfte und Wissenstransfer zwischen den Staaten der GUS und der EU an (► www.intamt.de).

Studium für Ältere: Infoveranstaltung

07.08.14 11:03

Für ein Studium ist es nie zu spät. „Wissensdurst und Interesse an Neuem drücken grundlegende menschliche Bedürfnisse aus, die nicht vom Alter abhängen“, sagt Christine Schrettenbrunner vom Zentrum für Weiterbildung an der Bergischen Universität Wuppertal. Sie informiert am Donnerstag, 4. September, über das Studium für Ältere an der Bergischen Uni. Anschließend stehen erfahrene Senior-Studierende für individuelle Beratungsgespräche zur Verfügung. Die Veranstaltung im Vortragssaal der Universitätsbibliothek (Campus Griffenberg, Gebäude BZ, Ebene 07, Gaußstr. 20) beginnt um 14 Uhr.



Alt und Jung studieren an der Wuppertaler Hochschule gemeinsam in den gleichen Seminaren und Vorlesungen. Seniorinnen und Senioren können das „Studium für Ältere“ auch ohne Abitur aufnehmen. Sie können Leistungsnachweise und – nach einer Abschlussarbeit – auch ein Abschlusszertifikat erwerben. „Dieses wissenschaftliche Weiterbildungsangebot bietet die Chance, lang gehegte Wünsche nach einem Studium zu verwirklichen oder sich neue Wissensgebiete anzueignen“, so Christine Schrettenbrunner, Leiterin des Studienprogramms.

Begleitseminare unterstützen die Senior-Studierenden bei ihrem Einstieg. Die Kosten für das Studium betragen 100 Euro pro Semester.

Das Studium für Ältere startet ins kommende Wintersemester am 9. Oktober um 14 Uhr mit einem ersten Kennenlernen und Informationen zur Auswahl der Vorlesungen. Veranstaltungsort ist dann Gebäude K, Ebene 12, Raum 16. Alle Interessierten sind herzlich willkommen!

► www.zwb.uni-wuppertal.de

Kontakt:

Dipl.-Psych. Christine T. Schrettenbrunner
Zentrum für Weiterbildung
Telefon 0202/439-3255
E-Mail ► schrett@uni-wuppertal.de

Career Service: Praxisorientierte Angebote für den Berufsstart

03.11.14 09:51

Jedes Semester unterstützt der Career Service des Zentrums für Weiterbildung an der Bergischen Universität angehende Absolventinnen und Absolventen mit Trainings bei der Berufsvorbereitung. Im Wintersemester startet das Programm am Dienstag, 18. November, mit dem Thema „Die schriftliche Bewerbung mit Personalleiter-Feedback“. Der Career Service bietet dieses Mal zehn Kurse zu beruflichen Schlüsselkompetenzen, Berufsfeldkunde und Bewerbung an. Anmeldungen sind telefonisch (0202/439-3055) oder per E-Mail (► trainings@uni-wuppertal.de) möglich. Das Programm richtet sich an Studierende höherer Fachsemester oder frisch Examinierte. Jedes Training kostet zehn Euro.

Weitere Themen sind: „Presenting in english“ (19. November), „Successful job applications in english“ (26.11.), „Gut vorbereitet zu Karriere-Messen und Jobkongress“ (20. Januar), „Gut bei Stimme im Beruf“ (27. Januar), „Konfliktmanagement. Der richtige Umgang mit Konflikten im Arbeitsleben“ (28. Januar), „Grundlagen Führungskompetenz“ (11. Februar), „Gut ankommen im Vorstellungsgespräch“ (13. März), „Alternativen zum Lehramt – Perspektiven und Berufsfelder“ (17. März) sowie „Das Assessment-Center in der Bewerberauswahl“ (20. März).

Der Career Service des Zentrums für Weiterbildung (ZWB) hilft Studierenden, Ehemaligen und Postdocs der Bergischen Universität, den Einstieg in den Beruf zu finden – bzw. eine berufliche Perspektive jenseits der Universität. Neben der Vermittlung von berufsbezogenen Schlüsselqualifikationen bietet der Career Service Beratung und die Durchsicht von Bewerbungsunterlagen an. Durch die Vermittlung von Praktika, Werkverträgen und Abschlussarbeiten in der Wirtschaft unterstützt der Career Service die Studierenden bei der frühzeitigen Kontaktaufnahme zu potentiellen Arbeitgebern.

► www.zwb.uni-wuppertal.de

Kontakt:

Andrea Bauhus, M.A.

Telefon 0202/439-3055

E-Mail ► trainings@uni-wuppertal.de



Zentrum für Weiterbildung: Neuer Zertifikatskurs gestartet

06.11.14 09:55

Neu gestartet ist der Zertifikatskurs „Managing Gender and Diversity“ an der Bergischen Universität Wuppertal. Er wird vom Zentrum für Weiterbildung (ZWB) der Bergischen Uni in Kooperation mit dem Arbeitsbereich Managing Gender & Diversity der TU Dortmund angeboten.

15 Teilnehmerinnen und Teilnehmer von NRW-Hochschulen haben unter Leitung von Verena Bruchhagen (TU Dortmund), Dr. Iris Koall und Prof. Dr. Friederike Kuster (beide Bergische Universität) Themen von Gender und Diversity auf den Ebenen von Individuum, Gesellschaft und Organisation bearbeitet. Gastredner war der britische Wissenschaftler Prof. Mustafa Özbilgin von der Brunel University in London.

Im Fokus stand dabei der professionelle Umgang mit sozialer Vielfalt und Heterogenität. Nach insgesamt fünf Modulen wird die wissenschaftliche Weiterbildung im Mai 2015 mit einem Zertifikat des ZWB abgeschlossen. Die Veranstaltung wird gefördert von der Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt der Bergischen Universität und der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie & Vielfalt der TU Dortmund.

► www.zwb.uni-wuppertal.de



Teilnehmerinnen und Teilnehmer des neuen ZWB-Zertifikatskurses „Managing Gender and Diversity“ mit Gastredner und Organisatorinnen.

Studium für Ältere: Absolventen erhalten Zertifikate

11.11.14 14:24

Ihre Abschlusszertifikate erhielten drei Senior-Studierende in einer Feierstunde am vergangenen Samstag im Rahmen der Absolventenfeiern in der Historischen Stadthalle. Prof. Dr. Gabriele Molzberger, Direktorin des Zentrums für Weiterbildung, überreichte die Abschlusszertifikate.



Bei der feierlichen Zertifikatsübergabe in der Historischen Stadthalle (v.l.n.r.): Prof. Dr. Gabriele Molzberger, Absolvent Karl-Hermann Siebel, Absolventin Annette Thome, Koordinatorin Christine Schrettenbrunner, PD Dr. Hermann-Josef Scheidgen und Absolvent Hans Schleifenbaum.

Absolvent Hans Schleifenbaum schrieb seine Abschlussarbeit, betreut vom Arbeitspsychologen Prof. Dr. Rainer Wieland, über „Transformationale Führung – ein neuer Führungsstil, der erfolgreich Leistung und gesunde Führung fördert?“. Annette Thome befasste sich mit dem Thema „Das Judentum in der zu Ende gehenden Donaumonarchie: Einheitliche Identität oder Vielzahl jüdischer Milieus?“ und wurde von Privatdozent Dr. Hermann-Josef Scheidgen betreut. Die Abschlussarbeit von Karl-Hermann Siebel mit dem Titel „Philosophie der Gesellschaft“ entstand unter der Betreuung von Philosophie-Professor Dr. Peter Trawny.

Das Studium für Ältere an der Bergischen Universität umfasst sechs Semester, in denen in zwei Fächern aus den Sozial- und Geisteswissenschaften Leistungen in Form von Referaten, Klausuren oder Hausarbeiten erbracht werden. Am Ende des

Studiums erhalten die Absolventen – nach einer erfolgreich verfassten Abschlussarbeit – ein Zertifikat, das aber nicht der formalen Berufsqualifikation dient.

„Dieses universitäre Weiterbildungsangebot wendet sich an ältere Menschen, die neue Herausforderungen suchen oder lange gehegte Wünsche nach einem Studium verwirklichen, lebenslange Interessen vertiefen oder sich neue Wissensgebiete aneignen möchten“, so Christine T. Schrettenbrunner, Koordinatorin des Studiums für Ältere im Zentrum für Weiterbildung der Bergischen Universität Wuppertal.

► www.zwb.uni-wuppertal.de/weiterbildende-studien/studium-fuer-aeltere.html

Kontakt:

Christine T. Schrettenbrunner
Zentrum für Weiterbildung der Bergischen Universität Wuppertal
Telefon 0202/439-3255
E-Mail ► schrettefa@uni-wuppertal.de

Integral Innovation 2015: Weiterbildendes Studienangebot für chinesische Studierende

10.12.14 11:06

Eine 10-köpfige Delegation vom Beijing Institute of Technology (BIT) war zu Gast an der Bergischen Universität. Mit Prof. Dr.-Ing. Peter Gust (Lehr- und Forschungsgebiet Maschinenbau/Konstruktion), Prof. Dr. Gabriele Molzberger und Ursula Skraburski-Süsselbeck (beide Zentrum für Weiterbildung) sowie Dr. Agnes Bryan (Sprachlehrinstitut), Andrea Bieck (Akademisches Auslandsamt) und Anja Kluge (Referentin für Internationale Angelegenheiten) sprachen die chinesischen Gäste über Inhalte und Gestaltung des Zertifikatskurses „Integral Innovation 2015“.

Das weiterbildende Studienangebot für internationale Studierende fand 2014 zum ersten Mal statt und wird durchgeführt vom Zentrum für Weiterbildung der Bergischen Universität unter Leitung von Prof. Dr. Gabriele Molzberger in Kooperation mit dem Lehr- und Forschungsgebiet Maschinenbau/Konstruktion von Prof. Dr.-Ing. Peter Gust sowie dem Institut für Integrale Innovation Köln unter Leitung von Prof. George Teodorescu.

► www.zwb.uni-wuppertal.de

Kontakt:

Prof. Dr. Gabriele Molzberger

Telefon 0202/317 13 267

E-Mail ► zwb@uni-wuppertal.de



Integral Innovation: Die Projektpartner diskutierten über Inhalte und Gestaltung des weiterbildenden Zertifikatskurses für das Jahr 2015.

Foto Maren Wagner

Impressum

Der vorliegende Jahresbericht des Zentrums für Weiterbildung der Bergischen Universität Wuppertal bezieht sich auf das Kalenderjahr 2014 und umfasst einen Ausblick auf das Jahr 2015.

Herausgeber

Zentrum für Weiterbildung (ZWB) der Bergischen Universität

W-tec/Lise-Meitner-Str. 13, 42119 Wuppertal

Telefon: 0202/31713-267

Fax: 0202/31713/270

E-Mail: zwb@uni-wuppertal.de

www.zwb.uni-wuppertal.de

Redaktion

Ursula Skraburski-Süsselbeck

Gestaltung

Sascha Dreier

Gudrun Kamp

Dana Thiele

Gestalterische Beratung

Sylke Lützenkirchen

Fotos

ZWB, soweit nicht anders gekennzeichnet



**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

Bergische Universität Wuppertal
Zentrum für Weiterbildung (ZWB)
Lise-Meitner-Straße 13
42119 Wuppertal
Telefon +49 (0)202 31713-267
zwb@uni-wuppertal.de
www.zwb.uni-wuppertal.de