

> TUHH: PROJEKT CONTINUING@TUHH

FESTLEGUNG DER BERATUNGS- UND SUPER- VISIONSKONZEPTE

Cara H. Kahl, Heiko Sieben, Christine Bauhofer
18.12.2017

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



TUHH
Technische Universität Hamburg

CONTINUING
@>>>TUHH



INHALT

1 Hintergrund und Einführung.....	4
2 Festlegung der Beratungs- und Supervisionskonzepte.....	8
2.1 Zielgruppen der Beratungs- und Supervisionsdienstleistungen.....	8
2.2 Anlässe für Beratung und Supervision.....	11
2.3 Beratung und Supervision für die Weiterbildungsteilnehmenden.....	12
2.3.1 Beratung.....	13
2.3.2 Supervision.....	14
2.4 Beratung und Supervision für die Lernbegleitenden.....	15
2.4.1 Beratung.....	16
2.4.2 Supervision.....	17
3 Fazit.....	18
4 Anhang.....	19
4.1 Herleitung der Beratungs- und Supervisionskonzepte.....	19
4.2 Zielgruppen der Beratungs- und Supervisionsdienstleistungen von ContinuiNG@ TUHH (Personas).....	30
4.3 Zielgruppenbetrachtung zur Ausdifferenzierung der Beratungs- und Supervisions- dienstleistungen von ContinuiNG@TUHH (Business Model Canvases).....	32
4.4 (Neues) Rollenverständnis der Weiterbildungsteilnehmenden.....	34
4.5 (Neues) Rollenverständnis der wissenschaftlichen Mitarbeitenden als Lern- begleitende.....	35
4.6 WB-Teilnehmende begleiten: Ein Qualifizierungsangebot für wissenschaftliche Mitarbeitende.....	36
5 Literatur.....	39

HINTERGRUND

1 HINTERGRUND UND EINFÜHRUNG

Für den Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung wird an der TUHH nicht die tradierte Studiengangsentwicklung als vorrangiges Studienformat gewählt. Kleinformatige Wissenschaft-Praxis-Projekte mit flankierenden Qualifikationsbausteinen, idealerweise in Forschungskoooperation, bilden die passende Grundlage für individualisierte¹ Weiterbildungsangebote.

Mit dem Projekt „ContinuING@TUHH – Forschungs- und Entwicklungsprojekte als Grundlage für die individuelle Weiterbildung von Ingenieurinnen und Ingenieuren“ wird Mitarbeitenden von Unternehmen jeder Größe die Möglichkeit geboten, aktuelle Frage- und Problemstellungen aus dem betrieblichen Kontext gemeinsam mit den wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Technischen Universität Hamburg-Harburg (TUHH) zu bearbeiten und dies gleichzeitig für die individuelle Weiterbildung zu nutzen. Diese Form der Zusammenarbeit soll zum einen die Personalentwicklung von Unternehmen unterstützen und zum anderen auch den Wissens- und Technologietransfer zwischen Industrie und Hochschule intensivieren.



Abbildung 1: ContinuING@TUHH-Konzept der Weiterbildung (Schwenke & Bauhofer, 2017).

Fach- und Führungskräfte aus der Industrie werden für einen bestimmten Zeitraum als Gastwissenschaftlerinnen bzw. Gastwissenschaftler in das Institutsleben an der TUHH integriert. Sie bekommen so die Möglichkeit, im Arbeitsrhythmus der Institute, ihren Lernprozess selbst zu steuern, indem sie aktuelle Herausforderungen ihres Arbeitsplatzes im Rahmen von Wissenschaft-Praxis-Projekten² analysieren und Handlungsoptionen für ihren Arbeitsalltag generieren.

¹ In den größeren Studienformaten mit vorgegebenen Curriculum ist die fachliche (Aus-)Richtung weitestgehend vorgegeben, das Projekt aber individualisiert. Der jeweilige Lernende bekommt also auch in diesen Formaten die Möglichkeit, projektbezogen an seinen eigenen Handlungsproblematiken zu arbeiten. Das Wissenschaft-Praxis-Projekt ist der didaktische Schlüssel zum Transfer des Gelernten in die Arbeitswelt.

² Die Bezeichnungen „Innovationsprojekt“ und „Wissenschaft-Praxis-Projekt“ werden synonym verwendet, ebenso wie die Begrifflichkeit „FuE-Projekt“ im Antragstext.

In den Pilotprojekten von ContinuiNG@TUHH sollen sich die Gastwissenschaftlerinnen bzw. Gastwissenschaftler und die Mitarbeitenden der beteiligten Institute als Partner begegnen. Das erfordert eine Einstellungsänderung der Akteure. Die bisherige Bildungssozialisation verlief stets mit übergeordneten Autoritäten im Lehr-Lern-Prozess. Solche grundlegenden Bedingungen und Einsichten lassen sich nur langsam auflösen. Menschen können nur das hervorbringen, was sie an Möglichkeiten in sich tragen. Die Haltung, aus der heraus neue Lehr-Lern-Konzepte und ein neues Rollenverständnis der Protagonisten entwickelt werden, folgt ebenfalls der Erkenntnis dieser beschränkten Gestaltungsmöglichkeiten. Um solche Erkenntnisse im Erleben reifen zu lassen, benötigen sie Raum für Partizipation, Dialog und Reflexion.

Die Lernenden im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung können aufgrund ihrer Lebenssituation und ihrer Berufserfahrung durchaus als heterogene und anspruchsvolle Klientel³ betrachtet werden. Solche Zielgruppen erfordern laut Hanft (2016, S. 10) „zielgruppengemäße Studienformate, die durch Serviceangebote flankiert werden.“ Die zu schaffenden Support-Strukturen sollten in einem One-Stop-Office gebündelt werden bzw. vom studienformat anbietenden Institut aus koordiniert werden, „um Studierenden eine zentrale Anlaufstelle für alle Fragen rund um das Studium zu bieten“ (Hanft et al., 2015, S. 31).

„Die Hochschulen sind in der Pflicht, von sich aus den Studierenden Beratung anzubieten.“ (Neukirchen et al., 2017, S. 433). Die Allgemeine Studienberatung und die Studienfachberatung gehören daher bereits zum Regelbetrieb der TUHH und sind aufeinander abgestimmt (§ 51 (1) HmbHG).

³Durch die Bologna-Reform und die Einführung von Qualitätsmanagement für Lehre und Studium ist die Beratung und Betreuung der Studierenden noch wichtiger geworden. Es gilt, die zunehmende Diversifikation der Studierenden zu berücksichtigen und eine adäquate Unterstützung des individuellen Studienverlaufs zu gewährleisten. Von der Beratungsdienstleistung der Hochschule hängt maßgeblich die Zufriedenheit der Studierenden ab.“ (Stifterverband für die deutsche Wissenschaft, 2012).

Service- und Beratungsdienstleistungen	Zuständigkeit und Umsetzung	Beratungsansatz
Allgemeine Studienberatung	<p>Servicebereich Lehre und Studium:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die allgemeine Studienberatung wird durch die Hochschulverwaltung angeboten (§ 10 (1) ASPO; Neukirchen et al., 2017, S. 260). 	<ul style="list-style-type: none"> - „Zweck der [allgemeinen] Studienberatung ist es, durch Beratung des Einzelnen Irrtümer und Fehlentscheidungen hinsichtlich der Studienwahl zu vermeiden oder zu korrigieren (...).“ (Neukirchen et al., 2017, S. 431). - Studieneingangsberatung - Beratung während des laufenden Studiums - Studienausgangsberatung - Beratung zu allgemeinen Fragen des Studiums (Studienmöglichkeiten, Studienabschlüsse, Zulassungsvoraussetzungen und -beschränkungen) - Wechsel von Studiengang und -ort - Studienanforderungen - Pädagogische und psychologische Beratung (Studienhindernisse, Lern- und Leistungsstörungen, Prüfungsangst, allgemeine Lebenskrisen)
Studienfachberatung	<p>Zuständiges Institut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Studienfachberatung gehört zu den dienstlichen Aufgaben („Dienstpflicht im Hauptamt“) der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (§ 12 (4) HmbHG, Neukirchen et al., 2017). - Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken an der Studienfachberatung mit (§ 27 (1) HmbHG); als Unterstützung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer bei deren Dienstaufgaben (Neukirchen et al., 2017, S. 263f). - Die Studienfachberatung wird durch das für den jeweiligen Studiengang zuständige Studiendekanat bzw. den zuständigen Studienbereich organisiert. 	<ul style="list-style-type: none"> - Die Studienfachberatung richtet sich studienbegleitend nur an die Immatrikulierten. Insbesondere wird eine solche Studienfachberatung allen Studentinnen und Studenten in den ersten beiden Fachsemestern angeboten.“ (§ 10 Abs. 2 ASPO). - Sie kann je nach Bedarf in Form einer allgemeinen oder individuellen Beratung erfolgen. - Studienmöglichkeiten in dem gewählten Studiengang - Studienrichtungen, -schwerpunkte - Studientechniken im jeweiligen Studiengang - Aufbau und die sinnvolle Abfolge des Besuchs der Lehrveranstaltungen - Fragen im Zusammenhang mit den Prüfungen

Tabelle 1: „Allgemeine Studienberatung“ und „Studienfachberatung“ als Service- und Beratungsdienstleistungen der TUHH für Studieninteressierte und Studierende.

Aufgrund der Ausrichtung des Projektes ContinulNG auf „individuelle“ wissenschaftliche Weiterbildung⁴ mit entsprechenden Qualifizierungspfaden ergibt sich neben der Allgemeinen und der Studienfachberatung eine zusätzliche personenbezogene Beratungsdienstleistung, die insbesondere in den kleineren Studienangeboten zum Tragen kommt.

Die zusätzlichen diagnostischen Beratungskonzepte für die Teilnehmenden der wissenschaftlichen Weiterbildung werden in den Berichten zu den Meilensteinen 2 „Erster Entwurf zum individuellen Qualifizierungsprozess (Kahl, Sieben & Schwenke, 2016), 4 „Festlegung des Konzeptes zur Sichtung und Entwicklung der Qualifikationsbausteine (Sieben & Kahl, 2016), 8 „Fertigstellung der Qualifikations- und Kompetenzprofils“ (Kahl & Sieben, 2016) sowie 9 „kooperatives Lehr-Lernkonzept (Sieben et al., 2016) ausdifferenziert⁵ und im vorliegenden Dokument als Dienstleistung für die Institute als ein Aufgabenbereich der *Professional School*⁶ platziert.



Abbildung 2: Entwicklungslinie zur Ausgestaltung der diagnostischen Beratungs- und Supervisionskonzepte im Projekt ContinulNG@TUHH (eigene Darstellung).

⁴ Nickel (2016, S. 1) versteht unter einem individuellen Studienverlauf „ein in Abhängigkeit von den individuellen Studienbedingungen ausgestalteter Studienablauf, der nach Beratung und Unterstützung vertraglich mit dem Studierenden vereinbart wird.“

⁵ Eine Übersicht zur Herleitung und Entwicklung der zusätzlichen (diagnostischen) Beratungsdienstleistungen für den Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung befindet sich im Anhang.

⁶ In einem entsprechenden Präsidiumsbeschluss der TUHH wird die Gründung einer zentralen Einrichtung für den Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung – mit dem Auslaufen der 2. Förderphase von ContinulNG@TUHH Mitte 2020 – angestrebt.

2 FESTLEGUNG DER BERATUNGS- UND SUPERVISIONS-KONZEPTE

Im vorliegenden Bericht zum Meilenstein 14 werden die Anlässe für Beratungsdienstleistungen⁷ dargestellt und nach ihrer Zuständigkeit differenziert, so dass das zusätzliche Unterstützungsangebot von ContinuING@TUHH als Ergänzung des Regelbetriebs deutlich wird und damit einen Beitrag zur Qualitätssicherung im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung leisten kann.

Im Projekt ContinuING@TUHH wird zwischen Beratung und Supervision unterschieden. Beratung bezieht sich auf einmalige Dienstleistungen zur Klärung informationeller oder persönlicher Fragen. Supervision bezieht sich auf mehrmalige, zusammenhängende Dienstleistungen, die als Unterstützung einer Zielerreichung oder Prozessbegleitung zu verstehen sind. Beratung kann einen Teil von Supervision ausmachen. Supervisionsangebote dienen insbesondere der Individualisierung von Qualifizierungspfaden, einem Alleinstellungsmerkmal der Weiterbildungsangebote von ContinuING@TUHH.

2.1 Zielgruppen der Beratungs- und Supervisionsdienstleistungen

Zielgruppen der Beratungs- und Supervisionsdienstleistungen von ContinuING sind

1. die **Weiterbildungsteilnehmenden** (insbesondere die Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler im kleinformatischen Zertifikatsbereich)
2. die **Lernbegleitenden der Weiterbildungsteilnehmenden** (idR. wissenschaftliche Mitarbeitende in den ausrichteten bzw. aufnehmenden Institut)

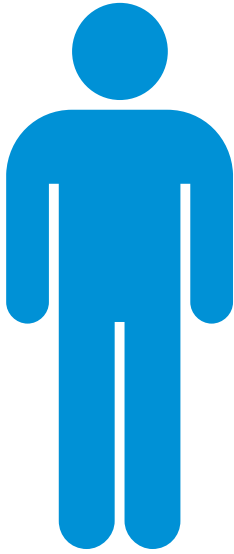
Die Weiterbildungsteilnehmenden als Zielgruppe von Beratung und Supervision ist obligatorisch und erfordert eine Abstimmung der Zuständigkeiten im Sinne eines One-Stop-Office. Neu ist, dass es eine interne Zielgruppe gibt, die durch entsprechende Unterstützung auf ihre herausfordernde Rolle als Lernbegleitung⁸ in der forschungsorientierten Weiterbildung⁹ vorbereitet und bei der Umsetzung ihrer Aufgaben begleitet wird (*Begleitung der Begleitung*).

Zur Beschreibung der beiden Zielgruppen wurden jeweils zwei Personas – in Anlehnung an echte Weiterbildungsteilnehmende und Lernbegleitungen aus den Pilotprojekten von ContinuING@TUHH – erstellt. Hier wird ein Persona pro Zielgruppe dargestellt, die anderen befinden sich im Anhang.

⁷ Die Beratungsdienstleistungen für Unternehmensvertretungen werden im Bericht zum Meilenstein 15 (Sieben & Bauhofer, 2017) thematisiert.

⁸ Die Rolle der Lernbegleitung kann somit als Beitrag zur internen Personalentwicklung der TUHH aufgefasst werden.

⁹ Das Rollenverständnis der Lernbegleitung in der wissenschaftlichen Weiterbildung wird ausführlich im Bericht zum MS 9 „Kooperatives Lehr-Lernkonzept“ (Sieben et al., 2016) beschrieben. Ein Auszug davon befindet sich im Anhang.



Zielgruppe 1, Persona – Weiterbildungsteilnehmender Carsten

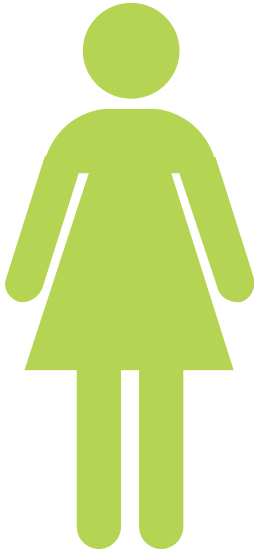
Carsten ist 41 und arbeitet seit 12 Jahren für ein großes, internationales IT-Unternehmen. Er hält dort eine Stelle als IT-Projektmanager inne. Er trägt keine Personalverantwortung, aber er ist mitverantwortlich für die Erfolge kostspieliger und komplexer IT-Projekte.

Durch seine Tätigkeit als Projektmanager ist er die Schnittstelle zwischen den Hierarchien seines Unternehmens. Wenn seine Projekte nicht gut vorankommen, kriegt er es von allen Seiten mit. Da herrschen Frust und Stress unter allen Projektbeteiligten, auch wenn kooperatives Miteinander in seinem Unternehmen erwartet wird. Nachdem er so viel Erfahrung gesammelt hat, kommt er inzwischen mit dieser „sozialen“ Seite des Projektmanagements zu-recht, und weiß einen halbwegs kühlen Kopf zu bewahren.

Carsten arbeitet in Vollzeit, d.h., 42 Stunden pro Woche. Er hat Anwesenheitspflicht MO-FR im Büro. Viele Projektmeetings finden online statt, und überwiegend ist er damit beschäftigt, Projektinformationen zu kommunizieren. Sein Job ist unbefristet, aber nach 12 Jahren in demselben Unternehmen kann er sich vorstellen, sich beruflich zu verändern. Vielleicht geht das mit einem Arbeitgeberwechsel einher. Seit seinem letzten Geburtstag fängt er an, darüber nachzudenken. Er hat ein FH-Diplom in Informatik und verdient momentan als Projektmanager ca. 75.000 € brutto im Jahr.

Carsten wohnt in Schleswig-Holstein und pendelt nach Hamburg zur Arbeit. Das ist für ihn kein Problem, da sein Arbeitsort im Nordwesten der Hansestadt liegt. Er hat eine 7-jährige Tochter, die er einen Abend pro Woche sowie an zwei Wochenenden im Monat sieht. Er lebt in Trennung von seiner Ehefrau. Sie beide gingen vor einiger Zeit neue Partnerschaften ein. In seiner Freizeit läuft er Marathon und geht mit seiner Tochter schwimmen oder ins Kino.

Er hat sich für die Weiterbildung ContinuiNG@TUHH in seinem Unternehmen beworben, weil er wirklich Lust hat, etwas Anderes im beruflichen Alltag zu erleben. Er hofft, dass er währenddessen Ideen für seine nächsten Karriereschritte bekommt. Er ist sich unsicher, ob er nur einen Jobwechsel anstrebt oder ein ganzes Weiterbildungsstudium aufnehmen will – vor allem wegen der zeitlichen Belastung und der Zeit mit seiner Tochter. Da sieht er ContinuiNG@TUHH als eine Art „Schnupperstudium“ an.



Zielgruppe 2, Persona – Lernbegleitende Irina

Irina ist 32 und Postdoktorandin am Institut für Technikwissenschaften. In ihrer Heimat St. Petersburg absolvierte sie als Jahrgangsbeste ein Studium in Mathematik. Anschließend bewarb sie sich erfolgreich für ein Promotionsstipendium in Deutschland und fertigte ihre Dissertation an der TUHH an. Seitdem arbeitet sie in demselben Forschungsinstitut. Ihre Stelle finanziert sie durch eigens eingeworbene Drittmittel.

Irina arbeitet in Teilzeit und erscheint dienstags bis donnerstags im Institut. Sie betreut dann ihre Doktorand_innen und Masterand_innen. Außerdem hält sie eine Vorlesung für Bachelorstudierenden und nimmt an regelmäßigen Meetings ihres Instituts teil. Sie hat eine 75%-Stelle, wobei sie mit den zwei weiteren Werktagen zu Hause auf eine 35-Stunden-Woche kommt.

In ihrem Forschungsinstitut arbeiten insgesamt 10 wissenschaftliche Mitarbeitenden. Neben dem Professor gibt es drei Postdoktoranden und sechs Doktoranden. Zwischen den Postdoktoranden herrscht etwas Konkurrenz um Stellen in ihrer Scientific Community, aber insgesamt versteht sich Irina gut mit ihren Kolleg_innen.

Als Postdoktorandin mit einer 75%-Stelle verdient Irina ca. 43.000,00 € im Jahr. Hinzu kommt das Kindergeld. Sie lebt mit ihrem Mann und ihrer dreijährigen Tochter in der Nähe der TUHH. Ihr Mann und sie teilen die Kinderbetreuung so auf, dass Irina noch Zeit für ihre Forschung hat. Dennoch könnte sie gefühlt noch 10-20 Stunden pro Woche arbeiten, wenn sie wirklich Professorin werden will. Neuerdings hält sie ihre Augen nach Alternativen auf.

Irina hat eigentlich keine Zeit, als Lernbegleitung für Weiterbildung zu arbeiten. Sie hat jedoch ihrem Professor ihre Mitarbeit zugesagt, weil sie mittelfristig Drittmittel und somit eine Verlängerung ihrer Stelle für sich erhofft. Damit würde sie Zeit gewinnen, um sich mehr Klarheit über ihre Karrierepläne zu verschaffen. Sie geht davon aus, dass sie die neuen Aufgaben als Lernbegleitung irgendwie hinkriegen wird.

2.2 Anlässe für Beratung und Supervision

Die Anlässe für Beratung und Supervision dieser Personenkreise sind vielfältig. Um einen Überblick über die Besonderheiten der individualisierten Weiterbildungsformate von ContinuiNG@TUHH zu bekommen, wurden im Rahmen der ersten Prototypen sogenannte Business Model Canvases¹⁰ skizziert. Dadurch konnten die beiden Zielgruppen mit ihrer jeweiligen Anforderungs- und Bedürfnisstruktur konkretisiert und erste Beratungs- und Supervisionsangebote getestet werden.

Die Ergebnisse der formativen Evaluation¹¹ (Sieben, Kahl, Schwenke & Bauhofer, 2017) flossen zudem in die Konzeption eines entsprechenden Qualifizierungsangebotes für die Lernbegleitung¹² ein (Sieben, Schwenke & Bauhofer, 2017), welches den Aspekt der Supervision als einen tragenden Bestandteil beinhaltet.

Die Anlässe für Beratung und Supervision lassen sich folgendermaßen illustrieren:

Anlässe für Beratung und Supervision

Zielgruppen: Weiterbildungsteilnehmende und Lernbegleitung für Weiterbildungsteilnehmenden

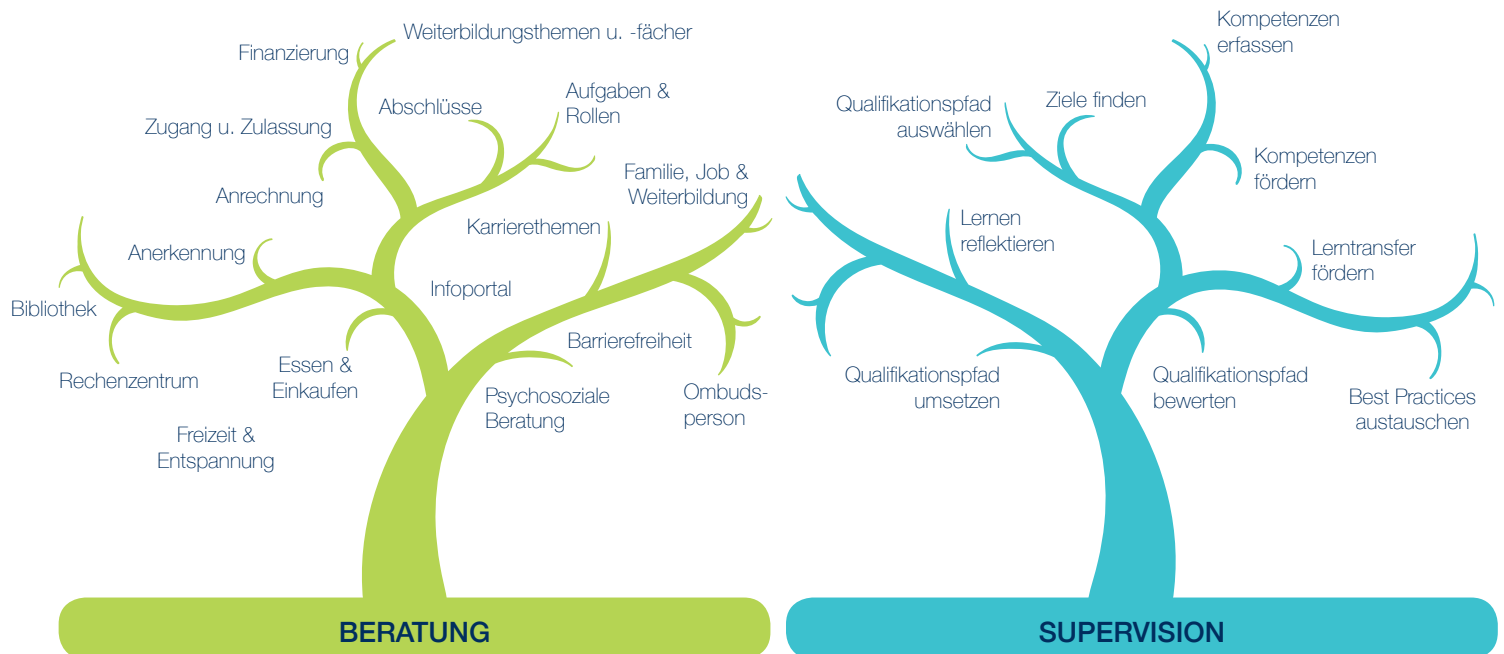


Abbildung 3: Anlässe für Beratungs- und Supervisionsdienstleistungen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung (eigene Darstellung).

¹⁰ Diese Entwicklung ist der Beratung von Frau Diana Matz (Hamburg Innovation GmbH) zu verdanken. Bei dem Entwurf der Canvases wurde deutlich, dass ein „zielgruppenisolierte“ und damit zielgruppengerechte Betrachtung die Diskussion und Entwicklung von Beratungs- und Supervisionsangeboten erleichtert. Die erstellten Canvases kommen über einen vorläufigen Charakter bislang nicht hinaus, werden im Rahmen der kommenden Pilotierungen fortgeschrieben und befinden sich im Anhang.

¹¹ Vgl. Bericht zum Meilenstein 11 „Erste Evaluationsergebnisse und Evaluationsdesign für den Abschluss“ (Sieben et al., 2017).

¹² Vgl. Bericht zum Meilenstein 10 „Weiterbildungsteilnehmende begleiten“ (Sieben, Schwenke & Bauhofer, 2017).

2.3 Beratung und Supervision für die Weiterbildungsteilnehmenden

Da im Regelbetrieb der TUHH die Allgemeine Studienberatung und die Studienfachberatung bereits mit klarer Zuständigkeit angeboten werden, bietet sich hier eine klare Festlegung der zusätzlichen Beratungs- und Supervisionsdienstleistungen an. Das Gesamtpaket sollte vom aufnehmenden Institut koordiniert werden, um für die Weiterbildungsteilnehmenden als One-Stop-Office zu fungieren.

Die wissenschaftlichen Konzepte für die Ausgestaltung der diagnostischen Beratungs- und Supervisionsdienstleistungen bilden die Grundlage für die Beratung der Weiterbildungsteilnehmenden. Diese orientiert sich an den Bedürfnissen des Einzelnen im diagnostischen Prozess.

2.3.1 Beratung

Die Beratung der Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler erleichtert die Umsetzung des Wissenschaft-Praxis-Projektes sowie die Interaktion mit der Institutsleitung und der Lernbegleitung und zeigt die Möglichkeiten zur Individualisierung des Qualifizierungspfades¹³ – dem Alleinstellungsmerkmal der wissenschaftlichen Weiterbildung an der TUHH – auf.

Die Beratung der Weiterbildungsteilnehmenden umfasst folgende Themenbereiche:

1. Besonderheiten der Studienformate im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung

- Rollenverständnis „Gastwissenschaftler“ und Erwartungen an die Lernenden (u.a. Verantwortung für den eigenen Lernprozess)
- Rollenverständnis „Lernbegleitung“ und Integration in den Institutsalltag
- Struktur des Wissenschaft-Praxis-Projektes
- Lernprozessgestaltung nach dem Prinzip des Forschenden Lernens, idR. mit der Handlungsproblematik des Gastwissenschaftlers als Ausgangspunkt
- Prinzip des Blended Learnings im didaktischen Instruktionsdesign (Lernortserweiterung)

2. Qualifizierungspfad (Studienverlauf) individualisieren

- Grundlagen der Kompetenzdiagnostik (Kompetenzmodell, Kompetenzverständnis, Kompetenzprofile, Ermittlung des individuellen Qualifizierungspfades, Instrumente der Kompetenzfeststellung – insbesondere Umgang mit ePortfolio und Kompetenzcheck – , Beratung und Erfahrungsaustausch)
- Ablauf der partizipativen Entwicklung der Lernergebnisse (zusammen mit der Lernbegleitung, nach Abstimmung mit der Unternehmensvertretung)

3. Reflexionsmöglichkeiten

- eigene Lernerfahrungen und Kompetenzentwicklungsmöglichkeiten im Rahmen des Wissenschaft-Praxis-Projektes
- Interaktion mit der Institutsleitung und der Lernbegleitung

4. Überfachliche Betreuung

- Veranstaltungen und Vernetzungsmöglichkeiten
- Flankierende Standardmodule

¹³ Faulstich weist bereits 2006 (S. 60) auf die Problematik der Bedarfsorientierung hin: „Bedarf ist nicht exakt bestimmbar und es gibt kein Instrumentarium, mit dem er empirisch-analytisch eindeutig feststellbar wäre. Es geht (...) um Einschätzung und Bewertungen.“ Insofern ist die Partizipation des Lernenden und der Unternehmensverantwortlichen in der individuell ausgerichteten Lehre sicherlich ein vielversprechender Ansatz, den Anspruch einer Bedarfsorientierung zu erfüllen.

2.3.2 Supervision

Die Supervisionsangebote für die Weiterbildungsteilnehmenden erlauben es, die Kompetenzentwicklung des Gastwissenschaftlers sichtbar zu machen und über die Lernerfahrungen und den durchlaufenden Lernprozess zu reflektieren. Darüber hinaus dient sie der Evaluation und kontinuierlichen Weiterentwicklung des Studienformates.

Die Supervision der Gastwissenschaftler umfasst folgende Themenbereiche:

- Reflexion des individuellen Qualifizierungspfades (mit dem sich entwickelnden Kompetenzprofil)
 - Reflexion der angestrebten Kompetenzentwicklung des Gastwissenschaftlers
 - Reflexion der tatsächlichen Kompetenzentwicklung des Gastwissenschaftlers
 - Empfehlungen für die zukünftige Kompetenzentwicklung
- Reflexion der Interaktion *Professor – Gastwissenschaftler – Lernbegleitung*
- Reflexion des Lerntransfers an den Arbeitsplatz
- Reflexion und Evaluation des Studienformates
- Reflexion und Evaluation der überfachlichen Betreuungsangebote für die Gastwissenschaftler
- Reflexion der Unterstützung von ContinuiNG@TUHH

2.4 Beratung und Supervision für die Lernbegleitenden

Standardisierte Beratungs- und Supervisionsdienstleistungen¹⁴ für wissenschaftliche Mitarbeitende zur Bewältigung ihrer Aufgaben gibt es bisher an der TUHH nicht. Dies gilt insbesondere für die durch ContinulNG@TUHH erst eingeleitete Profilierung im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung. Aufgrund der Erfahrungen aus der Ausgestaltung und Pilotierung der Prototypen erscheinen solche aber notwendig¹⁵, damit die wissenschaftlichen Mitarbeitenden ihren neuen Aufgaben als Lernbegleitende gut meistern können. So liefern sie nicht nur einen wertvollen Beitrag zur Kompetenzentwicklung der Weiterbildungsteilnehmenden, sondern realisieren auch die Möglichkeit, sich selbst weiterzuentwickeln („Win-Win-Situation“).

Neben den Feedback- und Reflexionsgesprächen hat der Einsatz einer sogenannten Support-Landschaft während der bisherigen Pilotierungen die Nachfrage seitens der Lernbegleitenden konkretisiert. Diese werden im weiteren Verlauf von ContinulNG fortgeschrieben.

SUPPORT-LANDSCHAFT



Abbildung 4: Support-Landschaft zur Konkretisierung der Nachfrage der Lernbegleitenden im Rahmen der Pilotprojekte (eigene Darstellung).

Folgende Beratungs- und Supervisionsdienstleistungen für die Lernbegleitenden bietet das Team von ContinulNG@TUHH den Instituten im Verlauf der Wissenschaft-Praxis-Projekte an:

¹⁴Für die interne Personalentwicklung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der TUHH gibt es sowohl eine Veranstaltungsreihe der Graduiertenakademie als auch fachdidaktische Workshops des Zentrums für Lehren und Lernen (ZLL).

¹⁵Das im Bericht zum Meilenstein 10 (Sieben et al., 2017) dargelegte Konzept für eine Qualifizierung der Lernbegleitung beinhaltet den Beratungs- und Supervisionsansatz von ContinulNG@TUHH als zentralen Baustein.

2.4.1 Beratung

Die Beratung der Lernbegleitenden bzw. der wissenschaftlichen Mitarbeitenden soll vor allem die Umsetzung des Wissenschaft-Praxis-Projektes sowie die Interaktion zwischen der Lernbegleitung und den Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern unterstützen und somit gleichzeitig einen positiven Effekt auf die im Institut verankerte Studienfachberatung haben. Mit der anspruchsvollen Klientel im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung (heterogen, berufserfahrene Fach- und Führungskräfte) verändern sich die Ansprüche und Zeitressourcen und damit das Rollenverständnis, das didaktische (Instruktion-)Design und die zur Verfügung stehenden Lernorte.

Die Beratung der Lernbegleitung umfasst folgende Themenbereiche:

0. Dienstleistungsmodell von ContinuING@TUHH

1. Besonderheiten der Studienformate im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung

- Rollenverständnis „Lernbegleitung“ und Anforderungen an die wissenschaftlichen Mitarbeitenden
- Rollenverständnis „Gastwissenschaftler“ und Erwartungshaltung an die Lernenden (u.a. Verantwortung für den eigenen Lernprozess)
- Struktur des Wissenschaft-Praxis-Projektes
- Lernprozessgestaltung nach dem Prinzip des Forschenden Lernens, idR. mit der Handlungsproblematik des Gastwissenschaftlers als Ausgangspunkt (Lerntransfer)
- Prinzip des Blended Learnings im didaktischen Instruktionsdesign (Lernortenerweiterung, Umgang mit Moodle)

2. Qualifizierungspfade individualisieren

- Grundlagen der Kompetenzdiagnostik (Kompetenzmodell, Kompetenzverständnis, Kompetenzprofile, Ermittlung des individuellen Qualifizierungspfad, Instrumente der Kompetenzfeststellung – insbesondere ePortfolio und Kompetenzcheck – , Beratung und Erfahrungsaustausch)
- Formulierung von Lernergebnissen
- Constructive Alignment – Prüfungsleistungen und Studienleistungen als Instrumente der Kompetenzentwicklung

3. Reflexionsmöglichkeiten

- eigene Lernerfahrungen und Kompetenzentwicklungsmöglichkeiten im Rahmen des Wissenschaft-Praxis-Projektes und der Lernbegleitung
- Interaktion mit den Gastwissenschaftlern

4. Überfachliche Betreuung

- Veranstaltungen und Vernetzungsmöglichkeiten
- Qualifizierungsangebot „Weiterbildungsteilnehmende begleiten“

2.4.2 Supervision

Die Supervision der Lernbegleitenden fördert die Reflexion der eigenen Verhaltensweisen und des Wirkungsgrades der Interaktion mit den Gastwissenschaftlern (Lernerfahrungen) und verdeutlicht dadurch die eigene Lern- bzw. Kompetenzentwicklung. Darüber hinaus dient sie der Evaluation und kontinuierlichen Weiterentwicklung des Studienformates.

Die Supervision der Lernbegleitung umfasst folgende Themenbereiche:

- Reflexion der Arbeit als Lernbegleitung
- Reflexion und Evaluation des Studienformates
- Reflexion der Interaktion *Professor – Gastwissenschaftler – Lernbegleitung*
- Reflexion der angestrebten Kompetenzentwicklung des Gastwissenschaftlers
- Reflexion der Möglichkeiten des Austausches mit erfahrenen Fach- und Führungskräften aus der Industrie (u.a. für die eigene Forschungsarbeit)
- Reflexion der eigenen Kompetenzentwicklung
- Reflexion und Evaluation der überfachlichen Betreuungsangebote für die Lernbegleitung
- Reflexion der Unterstützung von ContinuiNG@TUHH

3 FAZIT

Um den Gedankengang im Kapitel 1 "Hintergrund und Einführung" wieder aufzugreifen, wird zum Abschluss folgende Empfehlung für die Umsetzung der Beratungsdienstleistungen gegeben – um einerseits der anspruchsvollen Klientel im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung („One-Stop-Office“) gerecht zu werden und andererseits im Rahmen von Continuing@TUHH lediglich einen zusätzlichen Beratungsansatz für die Profilierung der wissenschaftlichen Weiterbildung zu initiieren.

Beratungs- und Supervisionsdienstleistungen für Studierende und Gastwissenschaftlerinnen/Gastwissenschaftler im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung:

Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler in Weiterbildungsmodulen oder Zertifikatsstudien mit Kooperationsunternehmen	Studierende in weiterbildenden Masterstudiengängen
–	allgemeine Studienberatung (SLS) vor Studienaufnahme
Studienfachberatung im Institut während des Gastaufenthalts	Studienfachberatung im Institut während des Studiums
Beratung und Supervisionsdienstleistungen von Continuing@TUHH vor, während und nach dem Gastaufenthalt (vgl. Kapitel 2.3.1 und 2.3.2)	Beratung und Supervisionsdienstleistungen von Continuing@TUHH im Institut (nur auf Anfrage)

Beratungs- und Supervisionsdienstleistungen für Lernbegleitende (idR. wissenschaftliche Mitarbeitende) im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung:

Lernbegleitung in Weiterbildungsmodulen oder Zertifikatsstudien mit Kooperationsunternehmen
Beratung und Supervisionsdienstleistungen von Continuing@TUHH vor, während und nach der Durchführung des Studienangebots (vgl. Kapitel 2.4.1 und 2.4.2)

4 ANHANG

4.1 Herleitung der Beratungs- und Supervisionskonzepte

Im Folgenden wird die Entwicklungslinie der Beratungskonzepte im Verlauf des Projektes ContinuiNG aufgezeigt, um die Komplexität im diagnostischen Prozess der nach Bologna europaweit postulierten Kompetenzorientierung zu verdeutlichen.

➤ Bericht zum MS 2 „Erster Entwurf zum individuellen Qualifizierungsprozess“

- Die **Beratungs- und Betreuungsangebote** dienen dazu, die individuellen Bedarfe und Situationen der Personen zu eruieren, um in einem weiteren Schritt Qualifizierungspfade aufzuzeigen, die der individuellen Lebens- und Berufssituation des Einzelnen gerecht werden.
- **Konzept Kompetenzdiagnostik**



Abbildung 5: Konzept der Kompetenzdiagnostik im Projekt ContinuiNG@TUHH (eigene Darstellung).

- **Kompetenzverständnis**
- **Kompetenzmodell** ist der DQR
- **Instrumente der Kompetenzfeststellung** (Multimethodalität)
 - *Anforderungs-Verfahrens-Matrix*¹⁶ (wird in MS 8 ausdifferenziert)

¹⁶ ... ist eine graphische bzw. tabellarische Darstellung interessierender Kompetenzen (als Reihen) und dafür passender diagnostischer Instrumente. In der Matrix werden die Kompetenzen Anforderungen genannt, da sie in Bezug zu gestellten Aufgaben gesetzt werden. In anderen Worten: Es werden nur die Kompetenzen aufgelistet, die für die erfolgreiche Erfüllung gestellter Aufgaben bzw. die erfolgreiche Bewältigung typischer Handlungssituationen als relevant erachtet werden. Die Methoden oder Instrumente, die sich für die Erfassung dieser Anforderungen eignen, heißen in der Matrix Verfahren. Beachte Möglichkeiten (Prüfungsformen) der ASPO.

- **Kompetenzprofile**
 - **Verfahren zur Ermittlung des individualisierten Qualifizierungspfad**
 - **Klärung: Ermittlung individueller Lernziele** (Verfahren)
 - **Planung:**
 - **Erstellung eines SOLL-Kompetenzprofils** (Verfahren)
 - Anforderungsprofil Unternehmen
 - Kompetenz- und Anforderungsprofil Weiterbildung
 - persönliche Ziele des TN
 - **Erstellung Ist-Kompetenzprofil des TN**
 - **Erstellung erster Ist-Soll-Vergleich**
 - **Durchführung:**
 - **Lernreflexion und Kompetenzentwicklung** (Konzept)
 - **Weitere Ist-Soll-Vergleiche**
 - **Abschluss: Letzter Abgleich, ggf. Empfehlungen für weitere Kompetenzentwicklung**
 - Als **Modell für das Verfahren zur Ermittlung des individualisierten Qualifizierungspfad** dient der sogenannte **diagnostische Prozess**. Dieser umfasst Phasen der **Planung, Durchführung und Evaluation**.
 - **Beratung und Erfahrungsaustausch** (Beratung und Supervision, wird in MS 14 ausdifferenziert) – Beratungsangebote – Umsetzung als Service Desk im One-Stop-Office geplant.
 - **Konzept der Weiterbildungsangebote** (MS 4, 6, 9, 13, 15)
 - **Konzept für Anrechnung und Anerkennung** (MS 5)
- **Bericht zum MS 8 „Fertigstellung Qualifikations- und Kompetenzprofil“**
Projektstudien beinhalten aktuelle Fragestellungen aus dem betrieblichen Kontext der Teilnehmenden oder der Forschung in den Ingenieurwissenschaften und weisen damit auf die überragende Bedeutung des intendierten Theorie-Praxis-Transfers hin. Flankierende Qualifikationsbausteine (im Sinne der DQR-Kompetenzbereiche) vervollständigen den individuellen Lernweg und die Weiterbildungsausrichtung am Bedarf der Berufstätigen.

Das Konzept für die Beratung zum individuellen Qualifizierungsprozess (Arbeitspaket 1.2, MS 2) bildet also das Fundament für die Entwicklung individueller Qualifikations- und Kompetenzprofile (Arbeitspaket 1.1, MS 8) und die Umsetzung sowie Erprobung der Beratungs- und Betreuungskonzepte (Arbeitspaket 1.4, MS 14).

◦ **Qualifikationspfade¹⁷ individualisieren**

Bei ContinulNG@TUHH werden Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung für Teilnehmende und ihre finanzierenden Arbeitgeber insbesondere im Zertifikatsbereich individualisiert (vgl. MS 6, 9). Die Individualisierung erfolgt in vier Phasen: Klärung, Planung, Durchführung und Abschluss.



Abbildung 6: Phasen der Qualifizierung bei ContinulNG@TUHH (eigene Darstellung).

Jeder Phase sind Arbeitsvorgänge zugeordnet, die zur Verwirklichung individualisierter Qualifizierungspfade notwendig sind. Insbesondere in den Phasen der Klärung und der Planung ist die Mitarbeit der Weiterbildungsteilnehmenden und ihrer Arbeitgeber erforderlich, um Individualisierung zu gewährleisten.

Lernergebnisse kollaborativ festlegen

Eine Herausforderung bei der Ermittlung individualisierter Qualifizierungspfade ist die Integration der drei Perspektiven (Lernbegleitung, Unternehmensverantwortliche, Teilnehmende) zu übereinstimmenden Weiterbildungszielen, die pro Weiterbildungsauftrag neu zu bestimmen bzw. auszurichten sind. Ein möglicher Umgang mit dieser Herausforderung wird aktuell im Projekt ContinulNG@TUHH entwickelt und erprobt. Kurzum werden Lernergebnisse von allen Stakeholdern erarbeitet, gemeinsam abstimmt und während der Weiterbildung mehrmals auf ihre Gültigkeit überprüft.

Lernergebnisse sind Aussagen darüber, was die lernende Person nach Abschluss eines Lernprozesses weiß, versteht oder in der Lage ist zu tun (Gröblichhoff, 2015; Schermutzki, 2008; Schröder, 2015). In der Freien und Hansestadt Hamburg wird empfohlen, die Kompetenzentwicklungsziele von Weiterbildungsmaßnahmen als Lernergebnisse zu formulieren und diese am

¹⁷ Eine Qualifizierung ist die zielgerichtete und geplante Veränderung arbeitsbezogener sowie allgemeiner Handlungskompetenzen erwachsener Menschen (Greif, 2013). Ein Qualifizierungspfad bezeichnet den konkreten Weg durch die Qualifizierung. Ein Qualifizierungspfad kann pauschal angeboten werden. In dem Fall durchlaufen alle Teilnehmenden denselben Weg durch die Qualifizierung. Wird ein Qualifizierungspfad an die Bedarfe einer teilnehmenden Person bzw. Organisation angepasst, wird von einem individualisierten Qualifizierungspfad gesprochen.

Deutschen Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (DQR) auszurichten (Hölbing & Reglin, 2010; Miersch et al., 2016). An der TUHH werden Lernergebnisse bereits für herkömmliche Studiengänge, Module und Lehrveranstaltungen so formuliert, dass sie mit dem DQR kompatibel sind (Billerbeck, Barnat & Knutzen, 2016). Somit werden pro Bildungsangebot Lernergebnisse für Fachkompetenz (Wissen, Fertigkeiten) sowie personale Kompetenz (Sozialkompetenz, Selbständigkeit) formuliert. Für die Entwicklung von wissenschaftlicher Weiterbildung im Sinne von ContinuiNG@TUHH wird diese an der TUHH bestehende Praxis aufgenommen.

Lernergebnisse werden dadurch zur gemeinsamen Sprache der drei Stakeholder Lernbegleitung, Unternehmensverantwortliche und teilnehmende Person. Damit können diese kommunizieren und verhandeln, welche Kompetenzen auf welche Weise durch die Weiterbildung gefördert werden sollen. Wie genau ein Qualifizierungspfad mithilfe von Lernergebnissen individualisiert werden kann, wird mittels persönlicher Beratung und Prozessbegleitung der Zielfindung umgesetzt.

Das SOLL-Profil stellt das Qualifikationsprofil dar. Durch die erfolgreiche Teilnahme an der Weiterbildung sollen die Lernergebnisse – als konkreter Ausdruck des angestrebten Qualifikations- und Kompetenzerwerbs – erreicht werden. Je nach Weiterbildungsformat kann es für eine Einzelperson oder eine ganze Kohorte gelten.

Das **SOLL- bzw. Qualifikationsprofil** ist der Bezugsrahmen für die Entwicklung des **IST-Profiles** der lernenden Person. Erst aus dem **Vergleich beider Profile kann der Lernbedarf eingeschätzt werden – und somit Lernen nach Bedarf** ermöglicht werden.

Das IST-Profil stellt das Kompetenzprofil dar. Es zeigt Lernergebnisse – als konkreter Ausdruck des **bisherigen Qualifikations- und Kompetenzerwerbs** – an formalen, non-formalen und informellen Lernorten auf. Es gilt immer nur für eine einzelne Person.

Das Konzept „Qualifizierungspfade individualisieren“ ist die Umsetzung des Arbeitspakets 1.2 (Konzepterstellung für die Beratung zum individuellen Qualifizierungsprozess), das zum Meilenstein 8 (Fertigstellung des Qualifikations- und Kompetenzprofils) gehört. Es definiert wesentliche Phasen und Arbeitsschritte für die Erarbeitung individualisierter Qualifizierungspfade. Dabei werden die Phasen und Arbeitsschritte pro teilnehmende Person durchlaufen, so dass eine persönliche Ziel- und Aufgabenstellung in der Weiterbildung vereinbart und somit eine individuelle Kompetenzentwicklung ermöglicht wird. Aus diesem Konzept lassen sich konkrete Maßnahmen zur Kompetenzerfassung und -entwicklung sowie zur Beratung und Betreuung der Weiterbildungsteilnehmenden ableiten.

- **Entwicklung eines individuellen Qualifikations- und Kompetenzprofils**
Im Projekt ContinuiNG@TUHH wird zwischen einem Qualifikationsprofil und einem Kompetenzprofil unterschieden. Ein **Qualifikationsprofil beschreibt**, welche Qualifikationen, Kompetenzen, Lernergebnissen, usw. **am Ende der Weiterbildung erworben**, entwickelt bzw. erreicht werden sollen. Dieses Profil stellt das **SOLL-Profil der Weiterbildung** dar. Ein **Kompetenzprofil**

ist eine strukturierte und momentane Darstellung dessen, was eine Person imstande ist zu tun. Dieses Profil stellt das **IST-Profil** dar.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Die Person ist in der Lage, ...	Die Person ist in der Lage, ...	Die Person ist in der Lage, ...	Die Person ist in der Lage, ...
Die Person ist in der Lage,

Competence model (DQR)

Learning results (Indicator of competence)

Qualification profile (SOLL-Profile of the study offer)

Abbildung 7: Qualifikationsprofil (eigene Darstellung).

Beide Profile werden im Projekt ContinuiNG@TUHH nach dem DQR strukturiert, so dass sie transparent Fachkompetenzen (Wissen, Fertigkeiten) und personale Kompetenzen (Sozialkompetenz, Selbstständigkeit) aufzeigen. Im Idealfall sind **mit Abschluss der Weiterbildung Qualifikations- und Kompetenzprofil der lernenden Person deckungsgleich**.

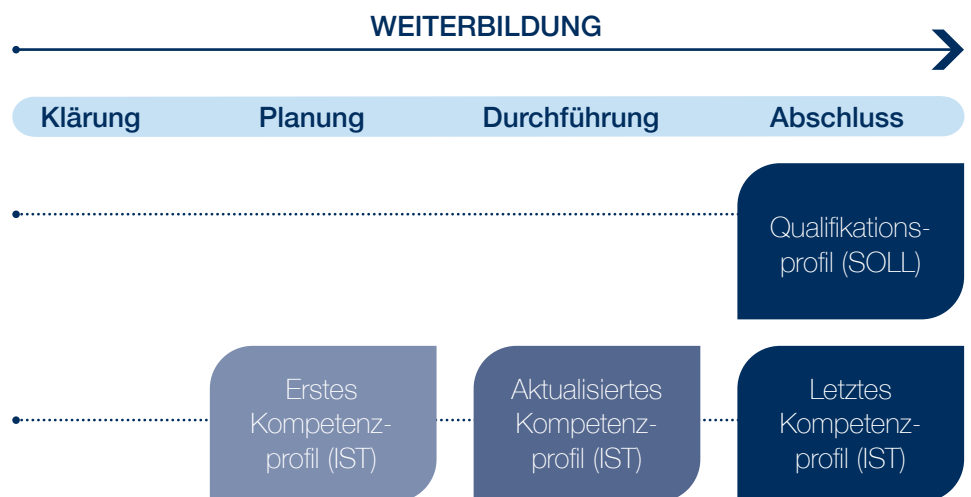


Abbildung 8: Individuelle Kompetenzentwicklung sichtbar machen (eigene Darstellung).

Die zwei **Profile** – das Qualifikationsprofil sowie das Kompetenzprofil – werden im Projekt ContinuiNG@TUHH insbesondere **für die kleinformatischen Zertifikate** individuell erstellt¹⁸.

Das **Qualifikationsprofil der Weiterbildung** wird also für eine teilnehmende Person in der **Klärungsphase** erarbeitet und ggf. in den Planungs- und Durchführungsphasen angepasst. Es gilt für diese Einzelperson¹⁹. Als Hilfestellung dafür wurde im Projekt ContinuiNG@TUHH ein **generisches Qualifikationsprofil** erstellt.

¹⁸ Studiengänge und ggf. auch großformatige Zertifikate haben in der Regel ein pauschal festgelegtes Qualifikationsprofil. Durch curriculare Wahlmöglichkeiten sowie die Anrechnung und Anerkennung vorhandener Kompetenzen wird aber der Qualifizierungspfad der lernenden Person individuell ausgestaltet. Bei den nur wenige Module umfassenden Zertifikaten wird das Qualifikationsprofil zwischen den Stakeholdern wie in diesem Bericht beschrieben ausgehandelt. Unabhängig von der Entstehungsweise des Qualifikationsprofils wird für jede lernende Person ein Kompetenzprofil erstellt, das während der Weiterbildung mit dem Qualifikationsprofil abgeglichen werden kann.

¹⁹ Ggf. kann ein so erstelltes Qualifikationsprofil für eine Gruppe von Teilnehmenden, z.B. eine Weiterbildungskohorte oder eine Abteilung eines Unternehmens, ausgeweitet werden.

Das **Kompetenzprofil wird in der Planungsphase** erarbeitet und während der gesamten Dauer der Weiterbildung überprüft bzw. weiter entwickelt. Zudem kann es nach der Weiterbildung von der teilnehmenden Person in Eigenverantwortung gepflegt werden. Das Kompetenzprofil gilt immer nur für eine Einzelperson.

- **Kompetenzerfassung**
 - Zur Dokumentation bisheriger Qualifikationen, Kompetenzen und Potentiale wird ein **ePortfolio** eingesetzt (Kompetenzen aufzeigen).
 - In den Durchführungs- und Abschlussphasen der Weiterbildung wird das Kompetenzprofil aktualisiert. Dies erfolgt über Studien- und Prüfungsleistungen, die mit geltenden **Prüfungsordnungen** konform, sowie über den Einsatz des sogenannten **Kompetenz-Checks**.
 - Feedbackgespräche mit der Lernbegleitung
 - **DIN 33430**: beschreibt Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik
- **Kompetenzentwicklung**
 - **Reflexion** eigener Lernerfahrung und Kompetenzentwicklung (Selbst- und Fremdwahrnehmung)
 - **Persönliche Bilanz** am Ende der Weiterbildungsmaßnahme



Abbildung 9: Instrumente der Kompetenzerfassung und der Kompetenzentwicklung (eigene Darstellung).

◦ Festlegung der Beratungs- und Betreuungskonzepte

Um die Individualisierung von Qualifizierungspfaden – und damit die Entwicklung individueller Qualifikations- und Kompetenzprofile – zu ermöglichen, sind Beratungs- und Betreuungsangebote unerlässlich.

- **Konzepterstellung für die überfachliche Betreuung**

Das Lernen aus Erfahrung und ihre Reflexion im Austausch mit anderen Lernenden, die Interaktion und Kollaboration in einer Lerngruppe und somit das Lernen in einer sozialen Gemeinschaft zeichnen kompetenzförderliche Lehr-Lern-Konzepte aus (Gillen, 2013). **Das Konzept der überfachlichen Betreuung greift diese Leitkriterien der methodischen Kompetenzorientierung auf und fokussiert die Förderung des interdisziplinären Austausches mit anderen Weiterbildungsteilnehmenden, den Aufbau nachhaltiger Netzwerkstrukturen und die Reflexion des individuellen Kompetenzentwicklungsprozesses.**

Die überfachliche Betreuung unterscheidet je nach Lernort Kommunikationskanäle und Veranstaltungstypen zur Vernetzung und zum Erfahrungsaustausch sowie zur Förderung der individuellen Kompetenzentwicklung.

Ziele der überfachlichen Betreuung	Potenziale der Lernorte zur Zielerreichung (Kommunikationskanäle & Veranstaltungstypen)		
	Hochschule	Arbeitsplatz	Virtuelles Netzwerk
1. Informeller Erfahrungsaustausch mit Peers (TLN)	Forum der jeweiligen Lernplattform (Stud.IP, Mahara, Moodle, etc.)		
			Weitere soziale Medien (Facebook, WhatsApp, etc.)
			Hamburg Open Online University (HOOU)
	Mikrotagung (Vorstellung der WP-Projekte im Kreis der TLN)	Informeller Austausch am Arbeitsplatz (mehrere TLN aus einem Unternehmen)	
	Showroom		
2. Aufbau nachhaltiger Netzwerkstrukturen	Summerschool		
			Alumni-Netzwerke
	Netzwerkabende „After-Weiterbildung“	Mikrotagung (Vorstellung der WP-Projekte im Unternehmen)	
3. Reflexion von Lernerfahrungen und Förderung der individuellen Kompetenzentwicklung	Gespräche über Lernerfahrungen: ePortfolioarbeit (im Rahmen der Lernbegleitung)	Gespräche über Lernerfahrungen: ePortfolioarbeit (mit Mentoren aus dem Unternehmenskontext)	
	Gespräche zur individuellen Kompetenzentwicklung: Selbst- und Fremdeinschätzung von Kompetenzen (Beratung zum individuellen Qualifizierungspfad)	Gespräche zur individuellen Kompetenzentwicklung: Selbst- und Fremdeinschätzung von Kompetenzen (mit Mentoren aus dem Unternehmenskontext)	
	Teilnahme an überfachlichen Standardmodulen		Evtl. Teilnahme an überfachlichen eLearning-Angeboten (TUHH & andere Universitäten)

■ Kommunikationskanäle ■ Veranstaltungstypen

Abbildung 10: Möglichkeiten der überfachlichen Betreuung (eigene Darstellung).

- **Umsetzung und Erprobung der Beratungs- und Betreuungskonzepte**
Die Beratungs- und Betreuungsangebote haben zum Ziel, **Teilnehmende während der gesamten Dauer ihrer Weiterbildung zu begleiten**. Dazu gehört zum einen die intensive Beratung zur **Erstellung und regelmäßiger Überprüfung des individualisierten Qualifizierungspfads**, und zum **anderen Informationsauskünfte und Vernetzungsangebote zum interdisziplinären Austausch der Projektstudien sowie zur Integration der Teilnehmenden auf akademischer wie sozialer Ebene**. Viele der Beratungsleistungen lassen sich aus der Entwicklung des individualisierten Qualifizierungspfads ableiten. So werden neben der konkreten Schritte Beratungsleitfäden geschrieben, um bis zum Meilenstein 14 ein Portfolio an Beratungsangeboten bereitzustellen.

➤ **Bericht zum MS 9 „Kooperatives Lehr-Lern-Konzept“**

Die Inhalte und Ergebnisse des Meilensteinberichts 9 werden als komplementäre Bestandteile des Meilensteinberichts 8 betrachtet. Darin wird u.a. das Instruktionsdesign mit dem dazugehörigen Lernprozess, das Prinzip des Forschenden Lernens, das Rollenverständnis der Akteure (Lernende, Unternehmensverantwortliche, Lehrende) und die Studien- bzw. Prüfungsleistungen als Instrumente der Kompetenzerfassung erläutert. Gemeinsam tragen die Meilensteine 8 und 9 zu einem umfassenden Konzept für wissenschaftliche Weiterbildung an der TUHH bei.

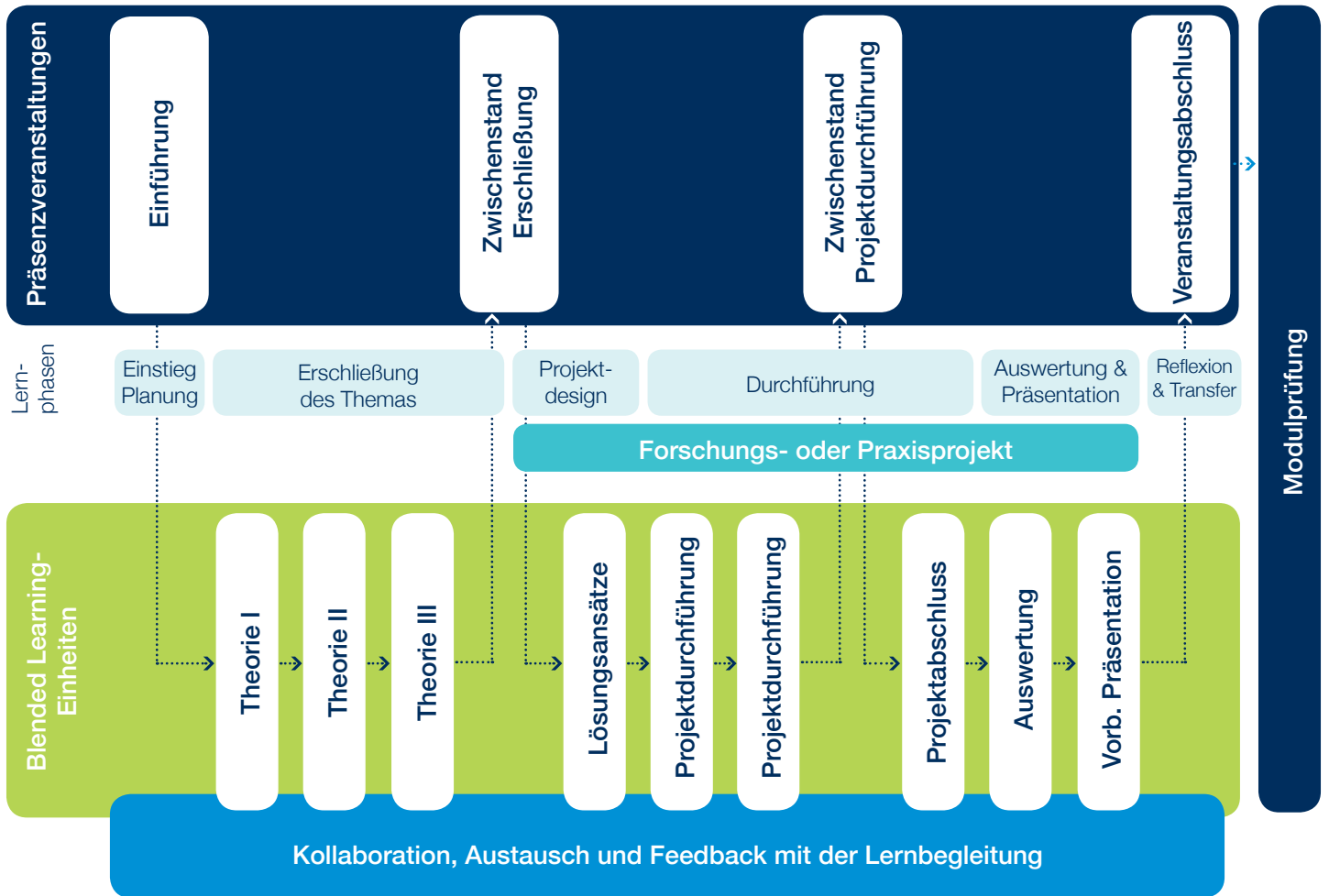


Abbildung 11: Beispiel für das didaktische Design (Instruktionsdesign) eines Standardmoduls im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung an der TUHH (in Anlehnung an Knauf & Hägele, 2017).

²⁰Instruktionsdesign und Lernprozess werden im Bericht zum MS 9 beschrieben und von Knauf & Hägele (2017) illustriert.



1. Einstieg

Der Lernprozess wird durch ein praxisnahes Szenario bzw. eine berufspraktische Frage- oder Problemstellung ausgelöst.

2. Planung

Der individuelle Lern- und Arbeitsprozess und die Projektumsetzung werden geplant.

3. Theoretische Erschließung des Fachs

Die Studierenden erarbeiten die zentralen Theorien und Konzepte des Fachs.

4. Projektdesign

Die Studierenden entwickeln Lösungsansätze zur Bearbeitung der Frage- oder Problemstellung

5. Durchführung

Die Lösungsansätze werden praktisch umgesetzt und erprobt bzw. theoretisch ausgeführt.

6. Auswertung & Präsentation

Die Projektergebnisse werden ausgewertet und präsentiert.

7. Reflexion & Transfer

Die Projektergebnisse und individuellen Lernerfolge werden in Bezug zu den Veranstaltungs- und Projektzielen reflektiert sowie auf weitere berufspraktische Problemstellungen oder Kontexte übertragen.

Abbildung 12: Standardlernprozess im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung an der TUHH (Knauf & Hägele, 2017).

o Prinzip des Forschenden Lernens

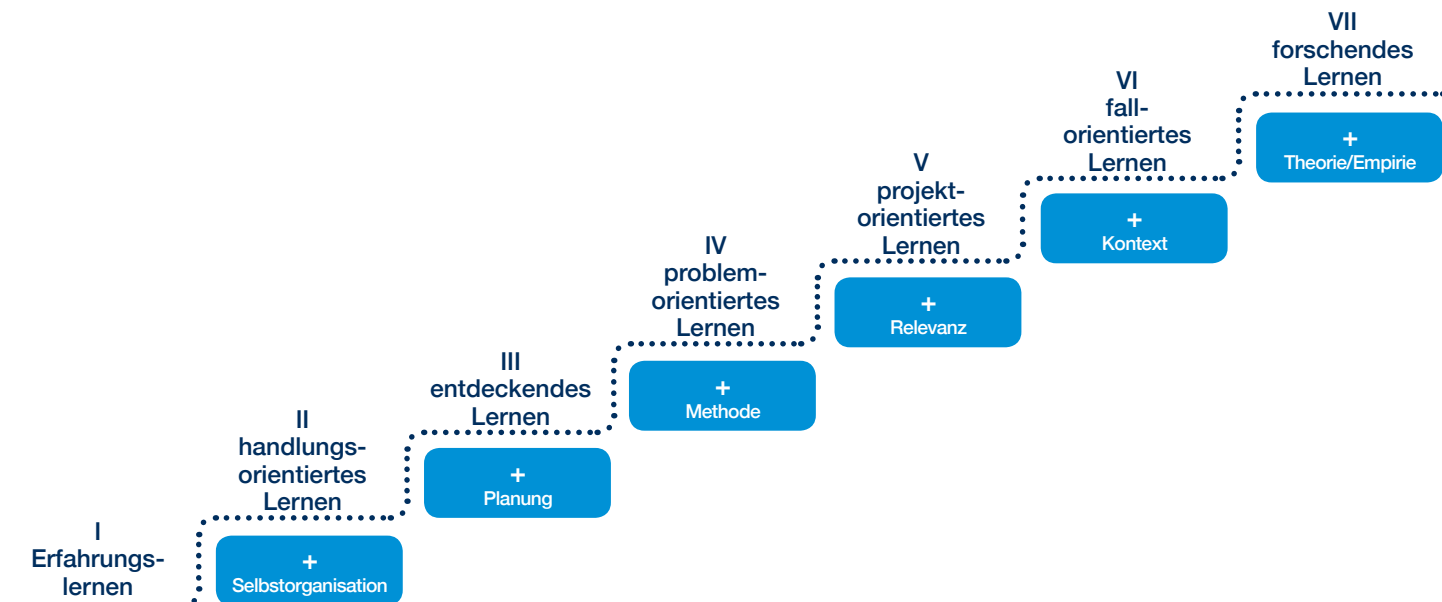


Abbildung 13: Konzepte des aktiven Lernens (in Anlehnung an Wildt, 2011).

o Rollenverständnis²¹

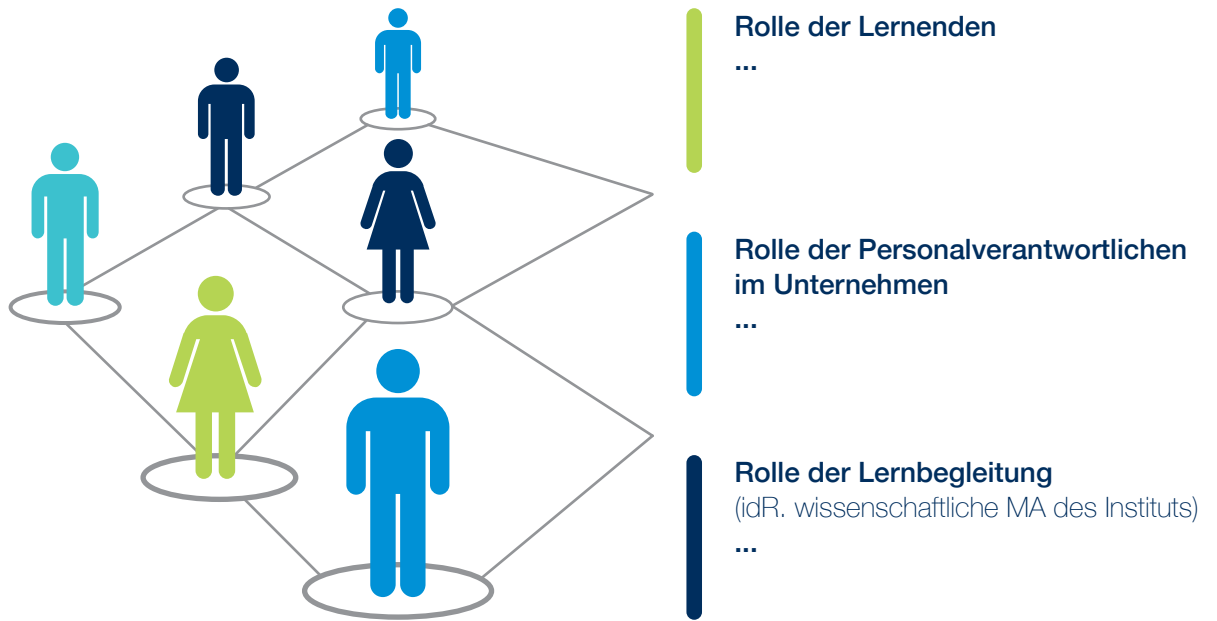


Abbildung 14: Rollenverständnis der Akteure im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung (eigene Darstellung).

o Constructive Alignment

CONSTRUCTIVE ALIGNMENT VON

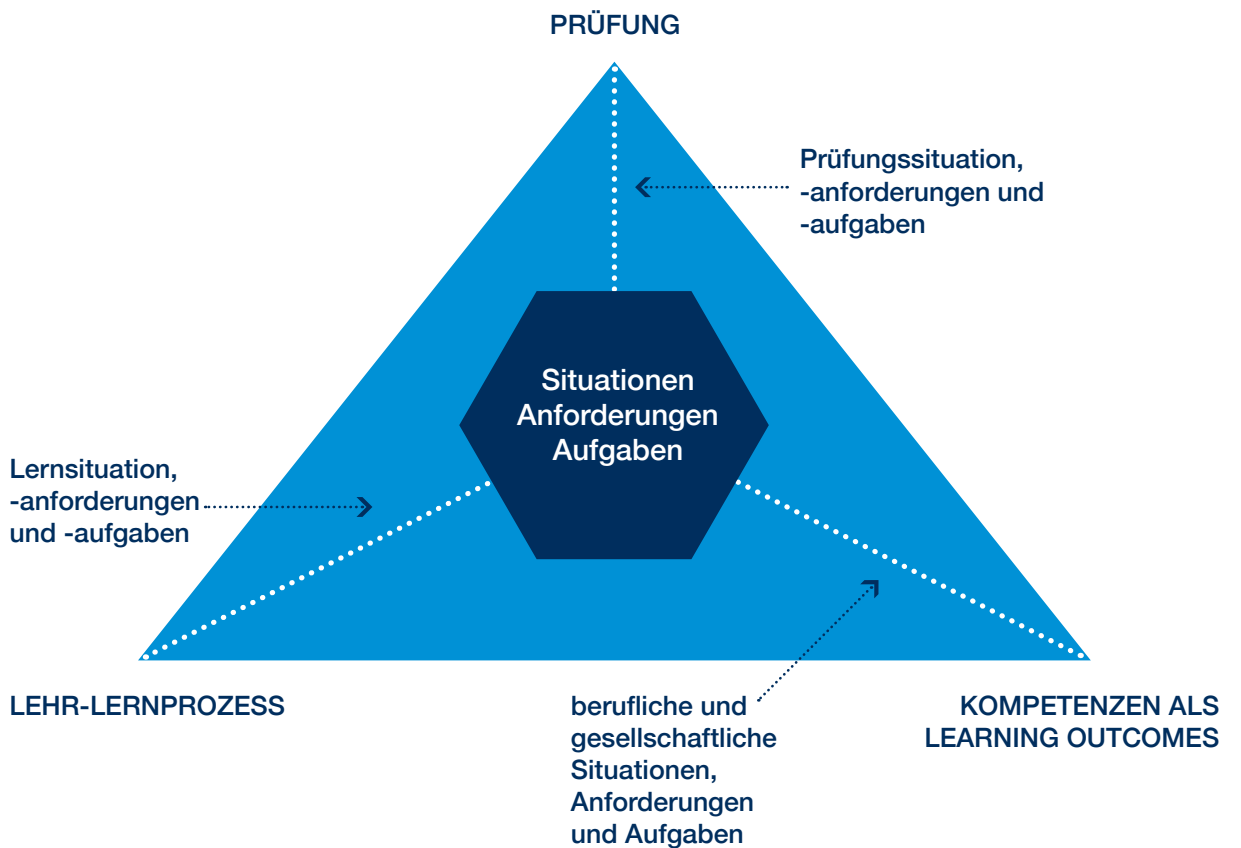


Abbildung 15: Constructive Alignment (in Anlehnung an Wildt & Wildt, 2011).

²¹Vgl. Kapitel 4.4 und 4.5.

4.2 Zielgruppen der Beratungs- und Supervisionsdienstleistungen von ContinUING@TUHH (Personas)

Persona – Lernbegleitender Tim

Tim ist 26 und Doktorand am Institut für Ingenieurwissenschaften. Studiert hat er in Braunschweig mit einem Abstecher nach England für ein Jahr. Sein Master of Science hat er vorletztes Jahr mit der Note 1,3 erfolgreich abgeschlossen.

Er arbeitet in Vollzeit, wobei er nur 2 Tage pro Woche im Institut erscheinen muss. Dann hat er Termine: 2 Lehrveranstaltungen, 1 Forschungskolloquium, Betreuungsgespräche für Bachelorand_innen und Masterand_innen, 1 Teammeeting, sowie gelegentlich Meetings mit seinem Professor sowie Klausuraufsichten. An den anderen 3 Tagen pro Woche entscheidet er frei, ob er im Büro oder zu Hause arbeitet. Seine Arbeitszeiten werden nicht kontrolliert. Er arbeitet zwischen 35-50 Stunden pro Woche, je nachdem, welche Forschungsaufgaben für seine Dissertation gerade anstehen.

In seinem Forschungsinstitut arbeiten neben seinem Professor X insgesamt 4 wissenschaftliche Mitarbeitenden (3 Doktoranden, 1 Oberingenieur). Er pflegt mit allen ein kollegiales Verhältnis. Mit den anderen Doktoranden geht er gemeinsam mittags in die Mensa.

Als Doktorand mit einer vollen Stelle verdient er ca. 45.000,00 € im Jahr. Es ist sein erster Job im Leben. Er ist begeistert von seinem Forschungsthema, weiß aber noch nicht, ob er damit in der Wissenschaft bleiben, oder in die Praxis hinausgehen will.

Aufgewachsen ist Tim in Hildesheim. Nun lebt er nördlich der Elbe mit seiner Freundin in einem angesagten Hamburger Stadtteil. Er pendelt mit der S-Bahn oder seinem Fahrrad zur TUHH. Mit seiner Freundin hat er schon viele Fernreisen gemacht. Die nächste geht für 4 Wochen nach Australien. Vielleicht wollen sie während seiner Promotionsphase eine Familie gründen.

Tim hat seinem Professor seine Hilfe als Lernbegleiter für Weiterbildungsteilnehmende zugesagt. Er dachte, die Aufgabe sei wie die Betreuung von Abschlussarbeiten. Nun stellt er fest, dass er nicht weiß, was zu tun ist. Neue Aufgaben mit Termindruck werden an ihn herangetragen, und sie haben mit seiner Dissertation bisher nichts zu tun. Er fühlt sich durch die neuen Aufgaben gestresst. Gleichzeitig findet er es interessant, neue Leute aus der Praxis kennenzulernen.

Persona – Weiterbildungsteilnehmender Fadi

Fadi ist 46 und hat über 20 Jahre Berufserfahrung im Bauwesen. Er hat bereits in 3 Firmen gearbeitet, zuerst als Fach- und später als Führungskraft. Durchgängig war beim Bau von Straßen und Brücken tätig.

In seiner letzten Position hat er ein Team von acht Mitarbeitern geleitet. Die Pläne für den Straßenbau haben seine Chefs gemacht. Er hat deren Umsetzung verantwortet. Im Laufe seines Arbeitslebens hat er sich in das Verständnis solcher Pläne eingearbeitet und konnte die Projekte im Straßen- und Brückenbau selbständig planen und mit regelmäßiger Begutachtung von seinen Chefs durchführen. Er hat sein

Team gerne geleitet; ihm hat es Spaß gemacht, die unterschiedlichen Aufgaben zu koordinieren, seine Mitarbeiter für die Arbeit zu motivieren, und Projektergebnisse mit ihnen zu erreichen.

Fadi hat in Vollzeit gearbeitet, d.h., 45 Stunden pro Woche. Manchmal hat er am Wochenende gearbeitet, wenn das im Bauprojekt nötig war. Er war mit seiner Arbeit viel unterwegs und draußen, wobei er immer ein kleines mobiles Büro zur Verfügung hatte. Sein brutto Jahreseinkommen lag bei ca. 20.000 €.

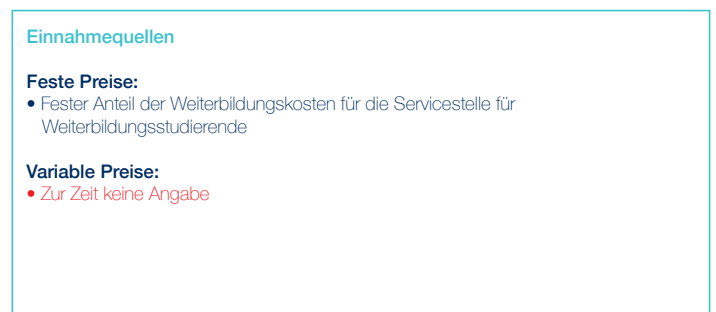
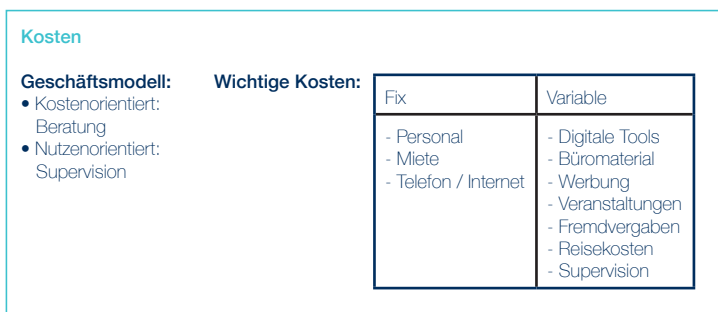
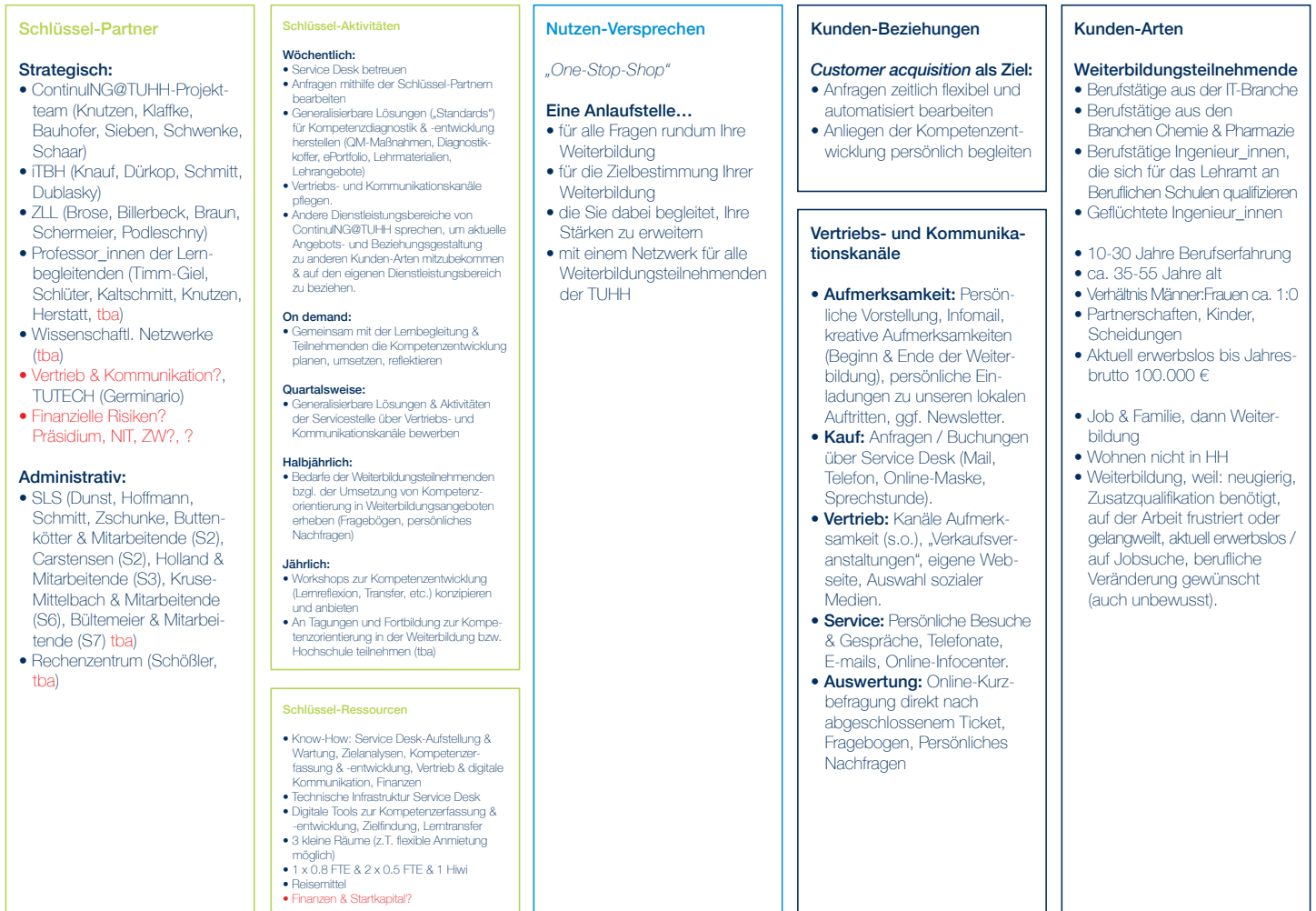
Studiert hat Fadi Geophysik an der Universität Teheran, aber das ist lange her und in dem Bereich hat er noch nie gearbeitet. Letztes Jahr ist er mit seiner Frau und zwei Kindern aus dem Iran nach Deutschland geflüchtet. Inzwischen haben sie Papiere und eine kleine Wohnung. Die Kinder sind in einer Schule und seine Frau hat einen Mini-Job bekommen. Die ganze Familie lernt noch Deutsch, wobei sie zu Hause Persisch sprechen. Fadi kann etwas Englisch, stellt aber fest, dass er in Deutschland nicht so weit damit kommt.

Fadi hat sich für eine Weiterbildung an der TUHH beworben, weil er Arbeit in Deutschland sucht und mit dem Kontakt zu einer deutschen Universität seine Chancen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt erhöhen möchte. Er merkt, dass ihn der Alltag auf dem Campus stresst und frustriert. Er fühlt sich sehr alt und hat keine Energie, Vorlesungen zuzuhören oder für Klausuren zu lernen. Er will eigentlich arbeiten und nicht studieren. Außerdem gibt es in der Familie viel zu regeln, so dass er wirklich keine Zeit für das Lernen in seiner Freizeit hat. Was ihm in der Weiterbildung hilft, ist, dass er seine Deutschkenntnisse verbessert und seine ersten Jobbewerbungen geschrieben hat.

4.3 Zielgruppenbetrachtung zur Ausdifferenzierung der Beratungs- und Supervisionsdienstleistungen von ContinuING@TUHH (Business Model Canvases)

Business Model Canvas – Weiterbildungsteilnehmende

Servicestelle für Weiterbildungsteilnehmende



Business Model Canvas – Lernbegleitung

Servicestelle für Weiterbildungsteilnehmende

Schlüssel-Partner

Strategisch:

- ContinuING@TUHH-Projektteam (Knutzen, Klaffke, Bauhofer, Sieben, Schwenke, Schaar)
- iTBH (Knauf, Dürkop, Schmitt, Dublasky)
- ZLL (Brose, Billerbeck, Braun, Schermeier, Podleschny)
- Professor_innen der Lernbegleitenden (Timm-Giel, Schlüter, Kaltschmitt, Knutzen, Herstatt, tba)
- Wissenschaftl. Netzwerke (tba)
- Vertrieb & Kommunikation?, TUTECH (Germinario)
- Finanzielle Risiken? Präsidium, NIT, ZW?, ?

Administrativ:

- SLS (Dunst, Hoffmann, Schmitt, Zschunke, Buttenkötter & Mitarbeitende (S2), Carstensen (S2), Holland & Mitarbeitende (S3), Kruse-Mittelbach & Mitarbeitende (S6), Büttemeier & Mitarbeitende (S7) tba)

Schlüssel-Aktivitäten

Wöchentlich:

- Generalisierbare Lösungen („Standards“) für Kompetenzdiagnostik & -entwicklung herstellen (QM-Maßnahmen, Diagnostikkoffer, ePortfolio, Lehrmaterialien, Lehrangebote)
- Vertriebs- und Kommunikationskanäle pflegen.
- Andere Dienstleistungsbereiche von ContinuING@TUHH sprechen, um aktuelle Angebots- und Beziehungsgestaltung zu anderen Kunden-Arten mitzubekommen & auf den eigenen Dienstleistungsbereich zu beziehen.

On demand:

- Lernbegleitende bei der Umsetzung kompetenzorientierter Weiterbildungsangebote persönlich anleiten
- Vertrauliche Gespräche über aktuelle Schwierigkeiten als Lernbegleitung führen

Quartalsweise:

- Generalisierbare Lösungen & Aktivitäten der Servicestelle über Vertriebs- und Kommunikationskanäle bewerben

Halbjährlich:

- Bedarfe der Lernbegleitung bzgl. der Umsetzung von Kompetenzorientierung in Weiterbildungsangeboten erheben (Fragebogen, bilaterale Gespräche, Community of Practice-Forum)

Jährlich:

- Workshops zur Kompetenzentwicklung (Lernreflexion, Transfer, etc.) konzipieren und anbieten
- An Tagungen und Fortbildung zur Kompetenzorientierung in der Weiterbildung bzw. Hochschule teilnehmen (tba)

Nutzen-Versprechen

„You are not alone.“

Persönlicher Support, wenn Sie

- Ziele der Weiterbildung festlegen
- Prüfungen auswählen, gestalten, auswerten
- Kompetenzen erfassen oder fördern

Vertrauliche Gespräche, falls Sie als Lernbegleitung

- ein neutrales Ohr benötigen
- Ihre Stärken erkennen wollen

Kunden-Beziehungen

Customer retention als Ziel:

- Zeitlich flexibler, face-to-face Support
- Kollaborative Serviceentwicklung
- Community of practice

Kunden-Arten

Lernbegleitende

- Doktoranden oder Postdoktoranden
- 0-10 Jahre Berufserfahrung
- Arbeitsverhältnis befristet 1-5 Jahre

- Mischung Home Office & Präsenztage
- Karriere in Wissenschaft oder Praxis angestrebt

- ca. 25-35 Jahre alt
- Verhältnis Männer:Frauen ca. 1:1
- Wohnen in HH
- z.T. bereits Kinder
- Jahresbrutto 45.000 – 55.000 €

- Forschungsaufgaben haben höchste Priorität
- Lernbegleitung, weil Stellenverlängerung, Drittmittel, Ja-Sager, Neugier, Karriere-sprung in die Praxis

Vertriebs- und Kommunikationskanäle

- Aufmerksamkeit:** E-Mail, kreative Aufmerksamkeiten (halbjährlich), persönliche Einladungen zu unseren lokalen Auftritten, ggf. Newsletter.
- Kauf:** Anfragen / Buchungen über Service Desk (Mail, Telefon, Online-Maske).
- Vertrieb:** Kanäle Aufmerksamkeit (s.o.), „Verkaufsveranstaltungen“, eigene Webseite, Auswahl sozialer Medien.
- Service:** Persönliche Besuche & Gespräche, Telefonate, E-mails, Online-Infos.
- Auswertung:** Bilaterales Gespräch, Auswertungsforum, Fragebögen (bunt).

Schlüssel-Ressourcen

- Know-How: Zielanalysen, Kompetenzerfassung & -entwicklung, Vertrieb & digitale Kommunikation, Finanzen
- Digitale Tools zur Kompetenzerfassung & -entwicklung, Zielfindung, Lerntransfer
- 3 kleine Räume (z.T. flexible Anmietung möglich)
- 1 x 0.8 FTE & 2 x 0.5 FTE & 1 Hiwi
- Reisemittel
- Finanzen & Startkapital?

Kosten

Geschäftsmodell:

- Kostenorientiert: Beratung
- Nutzenorientiert: Supervision

Wichtige Kosten:

Fix	Variable
- Personal	- Digitale Tools
- Miete	- Büromaterial
- Telefon / Internet	- Werbung
	- Veranstaltungen
	- Fremdvergaben
	- Reisekosten
	- Supervision

Einnahmequellen

Feste Preise:

- Fester Anteil der Weiterbildungskosten für die Servicestelle für Weiterbildungsstudierende

Variable Preise:

- Zur Zeit keine Angabe

4.4 (Neues) Rollenverständnis der Weiterbildungsteilnehmenden

Auszug aus dem MS-Bericht 9 „Kooperatives Lehr-Lernkonzept“ (Sieben et al., 2016):

Es liegt in der Verantwortung des Studierenden, „die von anderen entwickelten Lernmöglichkeiten und fremdorganisierten Lernveranstaltungen jeweils nach den eigenen Bedürfnissen und Voraussetzungen gezielt“ anzusteuern und zu nutzen (KMK, 2001, S. 6). „Die (Mit-)Verantwortung für das eigene Lernen“ (HRK, 2008b, S. 6) drückt sich idealerweise durch ein hohes Maß an intrinsischer Arbeit- und Studienmotivation und angemessenen Vorkenntnissen der Studierenden aus.

Die Lernenden müssen in der Lage sein, ihren Bedarf zu erfassen und Lernziele für sich zu entwickeln. Selbstgesteuertes Lernen erfordert von den Lernenden zudem, „dass sie ihren Lernprozess mit Hilfe geeigneter Lernstrategien durchführen, ihr Lernen mit Kontroll- und Eingreifstrategien regulieren, ihre Lernleistung selbst bewerten“ können. Dies setzt bei ihnen nicht nur das Bewusstsein für eigenverantwortliches Handeln voraus, sondern auch die Kenntnis der eigenen Muster und Verhaltensweisen beim Lernen (Lindecke & Beer, 2003, S. 24).

Die Lernenden bringen insbesondere im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung ihre eigenen Handlungsproblematiken am Arbeitsplatz in den Lern- bzw. Forschungsprozess ein und sind an einem tieferen Verständnis, Lösungsansätzen und Handlungsoptionen interessiert. Lernende kommen also mit einer „gewissen Theorienneugier und umsetzbaren Methodenerwartungen sowie der Bereitschaft, das Gelernte unmittelbar nutzbringend am Arbeitsplatz umzusetzen.“ (Petermandl, 2009, S. 3).

4.5 (Neues) Rollenverständnis der wissenschaftlichen Mitarbeitenden als Lernbegleitende

Auszug aus dem MS-Bericht 9 „Kooperatives Lehr-Lernkonzept“ (Sieben et al., 2016):

„(...) Kam es bisher auf die genuine Wissensvermittlung an, steht jetzt die Lernbegleitung der Studierenden im Vordergrund (HRK, 2013c, S. 2). Winteler zeichnet bereits 2004 das Bild einer Prozessbegleitung auf Augenhöhe, indem er folgende Rollen von Lehrenden in der Hochschullehre festhält:

- *„Sie sind Experten auf einem Fachgebiet und verfügen damit über eine Wissensstruktur, welche die Studierenden in ihren eigenen Wissensbestand integrieren möchten.*
- *Sie sind formale Autorität. Als solche signalisieren Sie den Studierenden, was in Ihrem Fach angebracht und akzeptabel ist und was nicht.*
- *Sie sind ein persönliches Modell dafür, wie in Ihrem Fach gelehrt, gedacht und gearbeitet wird. (...).*
- *Sie sind ein Begleiter und ein Berater auf dem Weg der Studierenden zur Entwicklung ihrer intellektuellen Fähigkeiten.*
- *Sie sind facilitator (Moderator) mit dem Ziel, das autonome, selbstgesteuerte Lernen der Studierenden zu unterstützen.“*

Brockbank & McGill (2007, S. 210) benutzen bei der Konkretisierung der Funktion der Lehrenden ebenfalls den Begriff des Facilitators. Dabei heben sie vier Aufgabebereiche hervor:

- 1. Unterstützung bei der Klärung und der Erreichung der individuellen Ziele der Studierenden*
- 2. Neben bestmöglichen Lernmaterialien sich selbst als Gegenüber zur Verfügung stellen*
- 3. Berücksichtigung sowohl der fachlichen als auch der emotionalen Ebene*
- 4. Eigene Beschränkungen, Gedanken und Gefühle offen mit den Studierenden teilen.*

*Der Modus der Prozessbegleitung kann je nach Bedarf variieren. „Er kann von einer stärker kontrollierenden und steuernden Rolle der Lehrenden (hierarchischer Modus) über gemeinsame Entscheidungsfindungen mit den Studierenden (kooperativer Modus) bis hin zu einem Modus reichen, in dem die (Lern-)Entscheidungen allein von den Studierenden getroffen werden (autonomer Modus). (...) Eine wichtige Aufgabe der Facilitators ist dabei, den Lernenden zu ermöglichen, ihren eigenen Lernprozess zu analysieren und in Reflexionsgesprächen mit anderen Lernenden und Lehrenden zu durchdenken.“ (Brockbank & McGill, 2007, S. 213ff.)
(...)*

4.6 WB-Teilnehmende begleiten: Ein Qualifizierungsangebot für wissenschaftliche Mitarbeitende

Auszug aus dem MS-Bericht 10 „Weiterbildungsteilnehmende begleiten“ (Sieben, Schwenke & Bauhofer, 2017):

Unterstützung der Lernbegleitung

Aufgrund der Anforderungen für die Lernbegleitung im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung wurde das vorliegende Qualifizierungskonzept erarbeitet. Die Lernbegleitung im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung soll dabei selbst bestimmen, welche Unterstützungsangebote sie für die Bewältigung dieser zusätzlichen Aufgabe nutzen möchte. Der anspruchsvollste Qualifizierungsbaustein ist und bleibt die Lernbegleitung der Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler selbst.

Das Gesamtkonzept des Unterstützungsangebotes besteht aus den folgenden sechs Bestandteilen:

- 1. Weiterbildungsspezifische Workshops**
- 2. Handbuch** „Lernbegleitung im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung“
- 3. Begleitung** des Studienangebots im jeweiligen Institut durch das Team von ContinulNG (Projektbegleitende Beratung und Supervision)
- 4. Reflexions- und Transferforum** „Showroom Wissenschaftliche Weiterbildung“ (idR. 1 pro Semester)
- 5. Vorhandene Schulungen der Graduierten Akademie und des ZLL:**
Empfehlungen, welche WS auch für den Bereich der wiss. WB relevant sind.

Ein denkbares Umsetzungsszenario lässt sich folgendermaßen darstellen:

Die weiterbildungsspezifischen Workshops können in einer 2-tägigen Präsenzveranstaltung (1) zur Einführung in die Thematik der wissenschaftlichen Weiterbildung dienen. Während der Durchführung des Wissenschaft-Praxis-Projektes im jeweiligen Institut kann die Lernbegleitung dann auf das Handbuch (2) und die begleitenden Beratungs- und Supervisionsdienstleistungen von ContinulNG@TUHH (3) zurückgreifen. Als Abschluss ist ein interdisziplinäres Reflexions- und Transferforum (4) der Lernbegleitungen aus allen weiterbildenden Studienformaten angedacht. Gerahmt wird das Konzept von den bereits existierenden Angeboten der Graduiertenakademie und des ZLL.

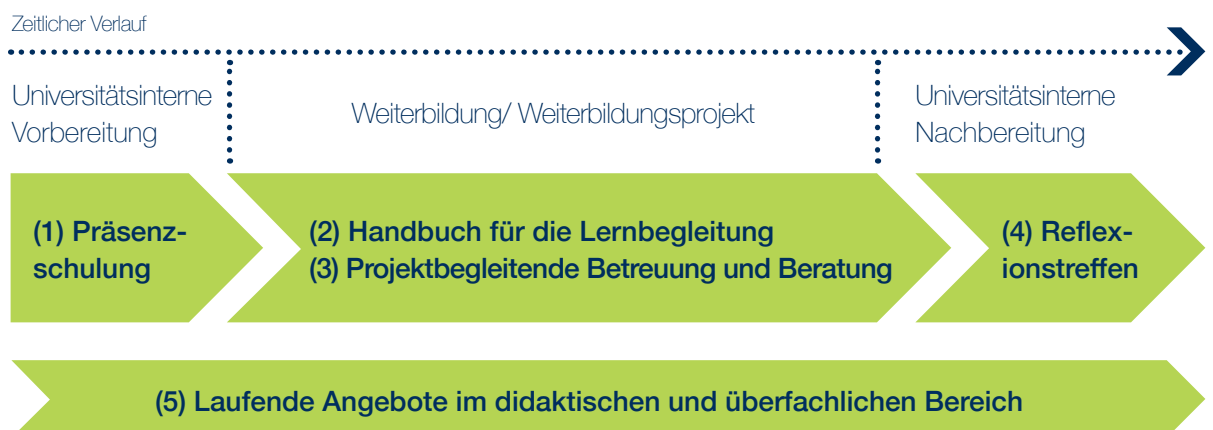


Abbildung 16: Bestandteile der internen Personalentwicklung „Lernbegleitung in der wissenschaftlichen Weiterbildung im Zeitverlauf“ (Schwenke & Bauhofer, 2017).

Lernergebnisse und Inhalte der internen Personalentwicklung „Lernbegleitung in der wissenschaftlichen Weiterbildung“

Die Lernergebnisse und Inhalte der internen Personalentwicklung „Lernbegleitung in der wissenschaftlichen Weiterbildung“ hat Schwenke (2017) aufgrund einer Gegenüberstellung der neuen Anforderungen und dem bisherigen Arbeitsaufgaben²² der wissenschaftlich Mitarbeitenden in den Instituten erstellt und in eine entsprechendes Qualifikationsprofil einfließen lassen. Als Kompetenzmodell dient dabei der DQR (AK DQR, 2011), entsprechend sind die Lernergebnisse und Inhalte strukturiert.

Lernergebnisse (adressiert an die Lernbegleitenden der Wissenschaft-Praxis-Projekte im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung).



Abbildung 17: Lernergebnisse der Lernbegleitungen der Wissenschaft-Praxis-Projekte im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung an der TUHH (Schwenke & Bauhofer, 2017).

²² Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden haben im Wesentlichen zwei voneinander getrennte Aufgabenbereiche: Die Forschung am eigenen Dissertations- und/oder Forschungsprojekt sowie die Lehrverpflichtungen in der grundständigen Lehre. Im Bereich der forschungsorientierten Weiterbildung ist ein Zusammenspiel von Forschung und Lehre in der Begleitung einer anspruchsvollen, berufserfahrenen Klientel gefordert.

Inhalte

Entsprechend der angestrebten Lernergebnisse werden die in der folgenden Abbildung dargestellten Inhalte behandelt:



Abbildung 18: Inhalte der internen Personalentwicklung „Lernbegleitung im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung im Sinne der DQR-Matrix (Schwenke & Bauhofer, 2017).

5 LITERATURVERZEICHNIS

Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (2011). Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Verabschiedet am 22.03.2011. Verfügbar unter: http://www.dqr.de/media/content/Der_Deutsche_Qualifikationsrahmen_fuer_lebenslanges_Lernen.pdf.

Bauhofer, C. & Schwenke, E. (2015). Stakeholderbetrachtungen 1-4. Berichte zum Meilenstein 1 des Projektes Continuing@TUHH. Verfügbar unter: continuing.de.

Billerbeck, K., Barnat, M & Knutzen, S. (2016). Kompetenzorientierung auf dem Prüfstand. Erprobung von Indikatoren für den Kulturwandel. Verfügbar unter: http://www.hochschullehre.org/wp-content/files/diehochschullehre_2016_billerbeck_barnat_knutzen.pdf.

Brockbank, A. & McGill, I. (2007). Facilitating Reflective Learning in Higher Education (2. Aufl.). New York: Open University Press.

DIN 33430 (2016). Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik. Verfügbar unter: <http://www.din33430portal.de/din33430/din33430>.

Faustich, P. (2006): Weiterbildung als Geschäftsfeld: Berufsbegleitendes Studieren an Hochschulen. In: Hanft, A. (Hrsg.): Studienmaterialien zum berufsbegleitenden Master Studiengang Bildungsmanagement. Oldenburg.

Gillen, J. (2013). Kompetenzorientierung als didaktische Leitkategorie in der beruflichen Bildung – Ansatzpunkte für eine Systematik zur Verknüpfung curricularer und methodischer Aspekte. bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, (24), 1–14. Verfügbar unter: http://www.bwpat.de/ausgabe24/gillen_bwpat24.pdf.

Greif, S. (2013). Qualifizierung. In Wirtz, M. A. & Stroemer, J. (Hrsg.), Lexikon der Psychologie (Dorsch_16. Auflage) (S. 1276). Bern: Hans Huber.

Gröblichhoff, F. (2015). Lernergebnisse praktisch formulieren. nexus Impulse für die Praxis (Ausgabe 2). Bonn: Stiftung zur Förderung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK). <https://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/nexus-Impuls-2-Lernergebnisse.pdf>.

Hamburger Hochschulgesetz (HmbHG) (2001, 2010). Verfügbar unter: http://www.jura.uni-hamburg.de/public/rechtsgrundlagen/HmbHG_2010-11-16.pdf.

Hanft, A., Brinkmann, K., Kretschmer, S., Maschwitz, A. & Stöter, J. (2016). Organisation und Management von Weiterbildung und Lebenslangem Lernen an Hochschulen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ (Band 2). Waxmann Verlag: Münster.

Hanft, A., Pellert, A., Cendon, E. & Wolter, A. (Hrsg.). (2015). Weiterbildung und Lebenslanges Lernen an Hochschulen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zur ersten Förderphase der ersten Wettbewerbsrunde des Bund-Länder-Wettbewerbs: „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Verfügbar unter: <https://de.offene-hochschulen.de/wb-broschuere>.

Hochschulrektorenkonferenz (2008). Ohne Beratung keine erfolgreiche Reform. Abschlussbericht des HRK-Förderprogramms Bologna-Experten für deutsche Hochschulen. Bonn: Bologna-Zentrum der Hochschulrektorenkonferenz. Verfügbar unter: https://www.htw-aalen.de/img/downloads/1559_Ohne_Beratung_keine_erfolgreiche_Reform.pdf.

Hölbings, G. & Reglin, T. (2010). Bausteine in der Weiterbildung: Kompetenzprofile erfassen und bewerten. Ein Vergleich von Kompetenzerfassungsinstrumenten sowie Handlungsansätze zur Entwicklung von Weiterbildungsbausteinen für Hamburg. Juni 2009 – Februar 2010. Hamburg: KWB-Management.

Kahl, C. H. & Sieben, H. (2016). Fertigstellung des Qualifikations- und Kompetenzprofils. Bericht zum Meilenstein 8 des Projektes Continuing@TUHH. Verfügbar unter: continuing.de.

Kahl, C. H., Sieben, H. & Bauhofer, C. (2017). Festlegung der Beratungs- und Betreuungskonzepte. Bericht zum Meilenstein 14 des Projektes Continuing@TUHH. Verfügbar unter: continuing.de.

Kahl, C. H., Sieben, H. & Schwenke, E. (2016). Erster Entwurf zum individuellen Qualifizierungsprozess. Bericht zum Meilenstein 2 des Projektes Continuing@TUHH. Verfügbar unter: continuing.de.

Kultusministerkonferenz (2001). Vierte Empfehlung der KMK zur Weiterbildung. (Beschluss vom 01. Februar 2001). Verfügbar unter: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2001/2001_02_01-4-Empfehlung-Weiterbildung.pdf.

Knauf, B. & Hägele, T. (2017). Handreichung zur Modulentwicklung. Master of Education Berufliche Bildung. Hamburg-Harburg (ITBH): Unveröffentlichtes Manuskript.

Knauf, B. & Klaffke, H. (2017). Referenzrahmen zur Durchführung von Wissenschaft-Praxis-Projekten. Bericht zum Meilenstein 3 des Projektes Continuing@TUHH. Verfügbar unter: continuing.de.

Lindecke, C. & Beer, D. (2003). Vom dozierten zum beraten – verändert Rollen im Lernprozess der betrieblichen Weiterbildung. In D. Beer, I. Hamburg, C. Lindecke & J. Terstriep (Hrsg.), E-Learning: Kollaborative und veränderte Rollen im Lernprozess (S. 14-25). Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.

Miersch, E., Paschke, A., Kestner, S. & Binda, G. (2016). Weiterbildungsbedarf in Hamburger Unternehmen. Verfahren der Bedarfsanalyse. Handreichung. Hamburg: KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V., 2016.

Neukirchen, M., Reußow, U. & Schomburg, B. (Hrsg.). (2017). Hamburgisches Hochschulgesetz mit Hochschulzulassungsgesetz – Handkommentar (2. Aufl.). Baden-Baden: Nomos.

Nickel, S. (2016). Teilzeitstudium, berufsbegleitendes Studium und wissenschaftliche Weiterbildung – eine Schärfung der Begriffe. Verfügbar unter: <http://www.>

offene-hochschule-niedersachsen.de/site/assets/files/2339/wb-oh-newsletter-2-2016_beitrag_nickel.pdf.

Petermandl, M. (2009). Optimale Voraussetzungen für den Lerntransfer in berufsbegleitenden Studien. Zeitschrift für Hochschulentwicklung, Jg. 4, Nr. 2 (S. 1-9). Auch verfügbar unter: <http://www.zfhe.at/index.php/zfhe/article/view/53/38>.

Schermutzki, M. (2008). Learning outcomes – Lernergebnisse: Begriffe, Zusammenhänge, Umsetzung und Erfolgsermittlung. Lernergebnisse und Kompetenzvermittlung als elementare Orientierungen des Bologna-Prozesses. Bonn: FIBAA. Verfügbar unter: http://www.fibaa.org/uploads/media/schermutzki_learning_outcomes.pdf.

Schröder, M. (2015). Lernergebnisse formulieren! Arbeitshilfe zur Formulierung von Lernergebnissen. Bonn: FIBAA. http://www.fibaa.org/uploads/media/15_Werkstatt_Lernergebnisseformulieren_Oktober_2015_.pdf.

Schwenke, E. & Bauhofer, C. (2017). Weiterbildungsteilnehmende begleiten: Ein Qualifizierungsangebot für wissenschaftliche Mitarbeitende. Beitrag auf der Spring School in Oldenburg. Wissenschaftliche Begleitung des Förderprogramms Aufstieg durch Bildung; offene Hochschulen. Verfügbar unter: [continu-ing.de](http://www.continu-ing.de).

Sieben, H. (2016a). Konzept zur Ausgestaltung des Anrechnungs- und Anerkennungsverfahrens von Kompetenzen. Bericht zum Meilenstein 5 des Projektes ContinulNG@TUHH. Verfügbar unter: [continu-ing.de](http://www.continu-ing.de).

Sieben, H. (2016b). Festlegung der Zertifikats- und Studienstruktur. Bericht zum Meilenstein 6 des Projektes ContinulNG@TUHH. Verfügbar unter: [continu-ing.de](http://www.continu-ing.de).

Sieben, H. & Bauhofer, C. (2017). Fertigstellung der curricularen Struktur und Studienorganisation. Bericht zum Meilenstein 15 des Projektes ContinulNG@TUHH. Verfügbar unter: [continu-ing.de](http://www.continu-ing.de).

Sieben, H., Kahl, C. H., Bauhofer, C. & Schwenke, E. (2016). Kooperatives Lehr-Lern-Konzept für den Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung. Bericht zum Meilenstein 9 des Projektes ContinulNG@TUHH. Verfügbar unter: [continu-ing.de](http://www.continu-ing.de).

Sieben, H. & Kahl, C. H. (2016). Festlegung des Konzeptes zur Sichtung und Entwicklung der Qualifikationsbausteine. Bericht zum Meilenstein 4 des Projektes ContinulNG@TUHH. Verfügbar unter: [continu-ing.de](http://www.continu-ing.de).

Sieben, H., Kahl, C. H., Schwenke, E. & Bauhofer (2017). Erste Evaluationsergebnisse und Evaluationsdesign für den Abschluss. Bericht zum Meilenstein 11 des Projektes ContinulNG@TUHH. Verfügbar unter: [continu-ing.de](http://www.continu-ing.de).

Sieben, H., Kahl, C. H., Bauhofer, C. & Schwenke, E. (2017). Entwicklung und Fertigstellung erster Qualifikationsbausteine. Bericht zum Meilenstein 13 des Projektes ContinulNG@TUHH. Verfügbar unter: [continu-ing.de](http://www.continu-ing.de).

Sieben, H., Schwenke, E. & Bauhofer, C. (2017). Weiterbildungsteilnehmende begleiten: Ein Qualifizierungsangebot für wissenschaftliche Mitarbeitende. Bericht zum Meilenstein 10 des Projektes ContinulNG@TUHH. Verfügbar unter: [continu-ing.de](http://www.continu-ing.de).

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2012). Charta guter Lehre. Grundsätze und Leitlinien. Essen: Stifterverband.

Wildt, J. (2011): Forschendes Lernen als Hochform aktiven und kooperativen Lernens. In: Ralf Diedrich und Ullrich Heilemann (Hrsg.), *Ökonomisierung der Wissensgesellschaft. Wie viel Ökonomie braucht und wie viel Ökonomie verträgt die Wissensgesellschaft?* (S. 93–108). Berlin: Duncker & Humblot. Verfügbar unter: <http://www.s-hb.de/~klaus.boenkost/pdf-docs/Wildt-Forschendes-Lernen.pdf>.

Wildt, J. & Wildt, B. (2011). Lernprozessorientiertes Prüfen im „Constructive Alignment“. Ein Beitrag zur Förderung der Qualität von Hochschulbildung durch eine Weiterentwicklung des Prüfungssystems. In B. Behrendt, J. Wildt & B. Szczyrba (Hrsg.), *Neues Handbuch Hochschullehre: Lehren und Lernen effizient gestalten*. Griffmarke H 6.1 Berlin: Raabe.

