



Projekt zur Vermittlung
von Schlüsselkompetenzen
an Universitäten in Südosteuropa

Abschlussbericht

zur Pilotphase Januar 2008 bis Februar 2009

Inhalt

1. Einleitung	S. 04
2. Das Projekt: Konzept, Verlauf und Zahlen	S. 06
3. Evaluation der Pilotphase	S. 08
Projektziele	S. 08
Das Drei-Stufen-Modell	S. 13
Zufriedenheit der Beteiligten	S. 14
4. Perspektiven für eine Weiterführung	S. 16
5. Fazit	S. 22
6. Zeitlicher Ablauf	S. 27
Impressum	S. 28

Verwendete Abkürzungen

SK = Schlüsselkompetenzen
SOE = Südosteuropa
TN = Teilnehmende/-r der Pilotphase
LL = LehrstuhlleiterInnen der beteiligten
Universitäten

Danksagung

Wir danken den Förderern des Projekts: dem Lektorenprogramm der Robert Bosch Stiftung, der Marga und Kurt Möllgaard-Stiftung und dem Daimler-Fonds.

Der Deutschen Botschaft in Sarajevo und der Universität „Džemal Bijedić“ in Mostar danken wir für die Unterstützung bei der Durchführung der Stufe 1. Ferner danken wir dem Fachbereich Psychologie der Universität Hamburg für die Unterstützung bei der Durchführung des Bilanztreffens.

Den zehn TeilnehmerInnen der Pilotphase und ihren Hochschulen sowie den beiden Trainern, Simone Hocke und Stephan Ulrich, möchten wir für ihr außerordentliches Engagement, ihr großes Interesse und ihre Flexibilität bei der Bewältigung der zahllosen Herausforderungen danken.

Als Kooperationspartner haben das Projekt der Friedenskreis Halle e.V., der MitOst e.V. in Berlin und das Osteuropazentrum der Universität Hohenheim unterstützt. Auch ihnen gilt unser herzlicher Dank!

Projektgruppe Schlüsselkompetenzen

1. Einleitung

Das Projekt zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen an Universitäten in Südosteuropa wurde 2007 von aktiven und ehemaligen StipendiatInnen des Lektorenprogramms der Robert Bosch Stiftung ins Leben gerufen. Es bildet in einem Drei-Stufen-Modell DozentInnen an Universitäten in SOE zu MultiplikatorInnen in der Vermittlung von SK in der Hochschulbildung aus. Von Januar 2008 bis Februar 2009 fand die Pilotphase des Projekts mit der Vermittlung der Kompetenz „Präsentieren und Visualisieren“ statt.

Der Abschlussbericht betrachtet die Ziele des Projekts und die hier erzielten Erfolge. Des Weiteren geht es um die Frage, ob das Drei-Stufen-Modell geeignet ist, HochschuldozentInnenen zu MultiplikatorInnen für Schlüsselkompetenzen auszubilden. Schließlich geht der Bericht der Frage nach, ob die beteiligten Personen mit dem Verlauf der Pilotphase zufrieden sind und ob sich die Erwartungen an das Projekt erfüllt haben. Ein weiteres Kapitel ist den verschiedenen Optionen für eine Fortführung des Projekts nach Abschluss der Pilotphase gewidmet.

Ziele des Projekts

- *Das Projekt fördert die Beschäftigungsfähigkeit (Employability) im Rahmen des Bologna-Prozesses und unterstützt somit nachhaltig die Universitäten in der Hochschulentwicklung, der Professionalisierung und der Weiterentwicklung universitärer Curricula.*
- *Es steigert die Arbeitsmarktchancen der Studierenden, verbessert somit die wirtschaftliche Situation des Einzelnen und steigert die individuelle Wertschätzung universitärer Ausbildung.*
- *Es erweitert die inhaltlichen und methodischen Kompetenzen der beteiligten Lehrkräfte.*
- *Es trägt zur regionalen Vernetzung der beteiligten AkademikerInnen und Institutionen/Universitäten bei.*
- *Es stärkt die deutsche Sprache an Hochschulen in SOE, indem es Deutsch als Arbeitssprache in der Fortbildung (Stufe 1) und den Seminaren an den Universitäten (Stufe 2) nutzt.*

Grundlage der Evaluation

Über den gesamten Verlauf der Pilotphase fand eine umfangreiche interne Evaluation statt, welche die wesentliche Grundlage für diesen Abschlussbericht bildet. Die Evaluation beinhaltete folgende Elemente:

Stufe 1 (April 2008):

- schriftliche Befragung der TN der Pilotphase zu Inhalten und Rahmenbedingungen der Fortbildung in Mostar
- mündliche Befragung der beiden Trainer zum Verlauf der Fortbildung

Stufe 2 (September bis November 2008):

- schriftlicher Bericht der TN der Pilotphase zu ihren Erfahrungen mit der Durchführung der Seminare in Stufe 2
- schriftliche Befragung der Teilnehmenden an den Seminaren der Stufe 2
- schriftliche Berichte der beiden Trainer zu ihren Erfahrungen in Stufe 2
- Eindrücke von Mitgliedern der Projektgruppe zu ihrer Teilnahme an Seminaren der Stufe 2

Stufe 3 (November 2008 bis Februar 2009):

- schriftlicher Bericht der TN der Pilotphase zu ihren Erfahrungen mit der Durchführung der Seminare in Stufe 3
- schriftliche Befragung der Teilnehmenden an den Seminaren der Stufe 3

Abschluss-Evaluation im Februar 2009

- schriftliche Befragung der zehn TN zu ihren Erfahrungen während der Pilotphase, zu ihren Einschätzungen zur Rolle der Vermittlung von SK und zur Zukunft der Idee des Projekts
- schriftliche Befragung der elf LeiterInnen der beteiligten Lehrstühle (an einem Lehrstuhl waren zwei Personen mit dem Projekt befasst) zu ihren Erfahrungen während der Pilotphase, zu ihren Einschätzungen zur Rolle der Vermittlung von SK und zur Zukunft des Projekts

Bilanztreffen (Januar 2009):

Im Januar 2009 fand ein Bilanztreffen zum Projekt mit TN, LehrstuhlleiterInnen, Förderern und Kooperationspartnern am Fachbereich Psychologie der Universität Hamburg statt. Ziele waren die Reflexion über den bisherigen Projektverlauf und ein gemeinsamer Ausblick in die Zukunft. Die Ergebnisse dieses Treffens flossen ebenfalls in den Abschlussbericht ein.

2. Das Projekt: Konzept, Verlauf und Zahlen

Die Ausschreibung

Das Projekt richtete sich an HochschuldozentInnen von deutschsprachigen Studiengängen an Universitäten in Südosteuropa, die Interesse an der SK „Präsentieren und Visualisieren“ und der Weitervermittlung dieser Kompetenz haben. Diese SK wurde für die Pilotphase ausgewählt, da sie im Universitätsalltag für Studierende wie DozentInnen gleichermaßen eine große Rolle spielt. Ausgeschrieben wurde das Projekt in neun Ländern: Albanien, Bosnien-Herzegowina, Bulgarien, Kroatien, Mazedonien, Montenegro, Rumänien, Serbien, Slowenien.

Im Zuge der Ausschreibung im Februar 2008 wurden Lehrstühle für Germanistik und Lehrstühle an deutschsprachigen Studiengängen (z.B. Ingenieurwissenschaften, Wirtschaft, Jura) direkt kontaktiert. Darüber hinaus nutzte die Projektgruppe zur Ausschreibung das Netzwerk der deutschsprachigen LektorInnen des Bosch-Lektorenprogramms, des DAAD und der Österreich Kooperation sowie die Kontaktliste des „Assistenten-Treffens Südosteuropa“ (ein Netzwerktreffen, das in den Jahren 2006 und 2007 in der Region stattgefunden hatte).

Insgesamt gingen 22 Bewerbungen ein. Die zehn ausgewählten TN der Pilotphase kamen von folgenden Universitäten:

- Universität Elbasan/Albanien
- Universität Sofia/Bulgarien
- Universität Schumen/Bulgarien
- Universität Veliko Tarnovo/Bulgarien
- Technische Universität für Bauwesen, Bukarest/Rumänien
- Universität Constanta/Rumänien
- Universität Sibiu/Rumänien
- Universität Maribor/Slowenien
- Universität Novi Sad/Serbien
- Internationale Universität Novi Pazar/Serbien

Stufe 1

Vom 23. bis 27. April 2008 fand in Mostar/Bosnien-Herzegowina die Stufe 1 des Projekts statt. Im ersten Teil der Fortbildung lernten die zehn TN unter der Leitung von zwei Trainern aus Deutschland Einsatz und Wirkung verschiedener Präsentations- und Visualisierungstechniken kennen. Im zweiten Teil erwarben sie methodische Kompetenzen, um diese Seminarinhalte an andere weiter zu vermitteln.



Die zehn TN der Pilotphase

Qualifikation:

- 3 TN Promotion
- 1 TN Master
- 4 TN Magister
- 1 TN Diplom
- 1 TN Bachelor

Fachrichtungen:

- 8 TN von Germanistiken
- 1 TN von der Fakultät für Management (Internationale Universität Novi Pazar)
- 1 TN vom Departement für Management und Kommunikation (Technische Universität für Bauwesen, Bukarest)

Stufe 2

Im Herbst 2008 führten die Teilnehmer zu zweit an ihren Heimatuniversitäten und mit Unterstützung eines Trainers zweitägige Seminare zum Thema „Präsentieren und Visualisieren“ durch. Zielgruppe waren Studierende sowie DozentInnen der jeweiligen Universitäten. Dabei lag der Fokus auf der Anwendung und Reflexion der Inhalte im spezifischen Kontext der Heimatuniversität.

Die Seminare in der Stufe 2 fanden an folgenden Universitäten statt:

- Universität Veliko Tarnovo/Bulgarien, 15./16. September 2008
- Technische Universität für Bauwesen, Bukarest/Rumänien, 18./19. September 2008
- Universität Schumen/Bulgarien, 21./22. Oktober 2008
- Universität Maribor/Slowenien, 07./08. November 2008
- Universität Novi Sad/Serbien, 10./11. November 2008

Stufe 3

Im Anschluss führten die zehn TN von November 2008 bis Januar 2009 selbständig Seminare zur SK „Präsentieren und Visualisieren“ an ihren Universitäten durch.

Bilanztreffen

Im Januar 2009 fand am Fachbereich Psychologie der Universität Hamburg ein Bilanztreffen der Pilotphase statt. An diesem Treffen nahmen neben vier Teilnehmenden und der Projektgruppe auch die Trainer der Pilotphase, vier LehrstuhlleiterInnen der beteiligten Universitäten, Vertreter der Förderer und Kooperationspartner des Projekts sowie weitere Interessierte teil. Ziele waren die Reflexion über den bisherigen Projektverlauf und ein gemeinsamer Ausblick in die Zukunft. Zu Letzterem wurden in Arbeitsgruppen mögliche Zukunftsszenarien erarbeitet, im Plenum vorgestellt und diskutiert. **Als ein erstes Ergebnis ist das Angebot von Seiten des Lektorenprogramms der Robert Bosch Stiftung zu nennen, ein Recherche-Stipendium zur konkreten Erarbeitung einer Fortsetzungsperspektive für das Projekt zu vergeben.**

Seminare der Stufe 2

Von 64 Teilnehmenden waren:

- 23 Studierende
- 20 KollegInnen der eigenen Abteilung/des eigenen Instituts
- 1 Dozent von einer anderen Abteilung der eigenen Universität
- 10 DozentInnen von anderen Universitäten
- 10 SchullehrerInnen.

Sie kamen aus folgenden Ländern:

- 10 aus Rumänien
- 12 aus Slowenien
- 15 aus Serbien
- 23 aus Bulgarien
- 4 aus Deutschland (DAAD-/Bosch-/ÖK-Lektoren).

Seminare der Stufe 3

Stufe 3 fand bis Februar 2009 statt in:
Maribor, Novi Sad, Bukarest, Sibiu, Elbasan, Constanta

insgesamt:

77 Teilnehmende

Zusammensetzung Teilnehmende:

42 Studierende
26 KollegInnen der Abteilung/des Instituts des Referenten
9 KollegInnen von anderen Abteilungen der Universität des Referenten

Teilnehmende nach Ländern:

36 aus Rumänien
22 aus Albanien
10 aus Slowenien
8 aus Serbien
1 aus Deutschland (Herder-Dozent)

Zeitlicher Umfang der Seminare:

8 bis 10 Unterrichtsstunden

3. Evaluation der Pilotphase

Projektziele

Hochschulentwicklung im Rahmen des Bologna-Prozesses

Das Projekt fördert die Beschäftigungsfähigkeit (Employability) im Rahmen des Bologna-Prozesses und unterstützt somit nachhaltig die Universitäten in der Hochschulentwicklung, der Professionalisierung und der Weiterentwicklung universitärer Curricula.

„Schlüsselkompetenzen bringen die Bildung der außeruniversitären Welt näher.“

Nach den Richtlinien des Bologna-Prozesses soll universitäre Ausbildung nicht nur Fachwissen vermitteln, sondern auch überfachliche Kompetenzen der Studierenden entwickeln. Diese SK sollen zusätzlich zu fundiertem Fachwissen die spätere Beschäftigungs- oder Berufsfähigkeit (Employability) der AbsolventInnen sicher stellen.

Diese wichtige Rolle von SK für eine professionelle und moderne Hochschullehre wird mit kleinen Einschränkungen von allen zehn TN bejaht. Begründet wird dies damit, dass SK „in nahezu allen Berufs- und Lebensbereichen eine zentrale Rolle spielen“ sowie „die Bildung der außeruniversitären Welt näher bringen und die Bildungsqualität auf ein höheres Niveau“. Die Gruppe der LL teilt diese Ansicht; ein LL schreibt:

„Gerade in der modernen Medien- und Kommunikationsgesellschaft, in der lebenslanges Lernen, Flexibilität und Mobilität in nahezu allen Berufs- und Lebensbereichen eine zentrale Rolle spielen, kommt der Aneignung von Schlüsselqualifikationen eine enorm gestiegene Bedeutung zu. Ein breites Spektrum von Kompetenzen ist sowohl für das Studium als auch für einen erfolgreichen Berufseinstieg erforderlich.“

Während die Bedeutung von SK in der Hochschullehre akzeptiert ist, spiegelt sich dies jedoch in den aktuellen Curricula nur teilweise wider. So geben acht TN an, dass es erste Ansätze für eine Verankerung von SK im Curriculum gibt bzw. dass sich diese in einem Diskussionsstadium befindet. Es wird kommentiert, dass die Hochschulen die „Notwendigkeit solcher Kompetenzen festgestellt“ haben und „sich bemühen, den Erwerb von Schlüsselqualifikationen in das Studium zu integrieren“. Ein TN weist auf das Problem hin, dass es an der Hochschule „keine klare Vorstellung davon gibt, was Schlüsselkompetenzen sind“.

Bei einer Gegenüberstellung dieser Sichtweise mit der der LL fällt auf, dass letztere den Stand der Implementierung von SK in Curricula etwas positiver einschätzen. Acht LL geben an, dass für die Implementierung von SK an der eigenen Universität erste konkrete Ansätze bestehen. Zwei LL sehen die Implementierung im Anfangs- bzw. Diskussionsstadium. Ein/e LL sieht dies sogar bereits in einem fortgeschrittenen Stadium.

Während sowohl TN als auch LL Schlüsselkompetenzen als wichtig für die Hochschullehre betrachten, ist die Vermittlung von SK in den beteiligten Institutionen noch nicht explizit als Aufgabe in den Curricula festgeschrieben. Entsprechend unterscheiden die TN bei der Bewertung der an der eigenen Universität festgestellten Wirkung des Projekts auf die Hochschulentwicklung in persönliche und institutionelle Effekte. Fünf TN geben an, dass das Projekt zum persönlichen Vorhaben geführt hat, SK eigeninitiiert im Unterricht und/oder in fakultativen Seminaren zu vermitteln. 4-mal wird angegeben, dass SK nun auf inoffizieller Kollegiumsebene „Pausengesprächsthema“ sind. Immerhin 3-mal wird angegeben, dass bereits konkrete Vorhaben bestehen, SK als offizielle Lehreinheiten in die Lehrpläne zu integrieren. Und in einem Fall ist beabsichtigt, SK auf Fakultäts-ebene in Curricula zu integrieren.

Nach Einschätzung der Mehrheit der LL hat das Pilotprojekt auf Diskussionen und/oder Vorhaben zur Vermittlung von SK an der Heimat-hochschule gewirkt. Hierbei wird 4-mal angegeben, dass bereits konkrete Vorhaben bestehen, SK als offizielle Lehreinheiten in die Lehrpläne zu integrieren. 3-mal wird von den LL angegeben, dass SK auf informeller Ebene Gesprächsthema sind. Insgesamt 4-mal wird hingegen die Einschätzung geäußert, dass das Projekt bisher nicht auf Vorhaben zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen wirken konnte; davon wird 2-mal angenommen, dass diese Wirkung sich in Zukunft noch zeigen wird.

Im Kommentarfeld ergänzt ein/e LL die Angabe „Nein, und es ist auch nicht absehbar“ mit der Erläuterung „wenn sich die Akkreditierungsvorschriften nicht ändern.“, weist also auf die bürokratischen und (hochschul-)politischen Hürden hin, die bei der Curricula-Entwicklung überwunden werden müssen. Beide Gruppen, TN am Projekt und LL, sehen als zentrale Frage, woher qualifiziertes Lehrpersonal und insgesamt das Wissen zur Vermittlung von SK an den Universitäten kommen soll.

Wie zu erwarten war, finden die beteiligten Personen und Institutionen ganz eigene und unterschiedliche Möglichkeiten, die Vermittlung von SK in die Hochschullehre zu integrieren und somit zur Professionalisierung und zur Entwicklung einer Hochschule beizutragen. Ein TN des Bilanztreffens umschrieb dies mit den Worten: „Die Wege in den Dschungel werden individuell vor Ort geschlagen.“

Die Teilnehmenden der Seminare in Stufe 2 und 3 antworten auf die Frage, ob Veranstaltungen dieser Art in das reguläre Lehrprogramm aufgenommen werden sollten, mit überwältigender Mehrheit positiv. Hauptsächlich wird dies mit der Bedeutung von SK für das Arbeits- und Berufsleben sowie für das Studium begründet.

Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

Das Projekt steigert die Arbeitsmarktchancen der Studierenden, verbessert somit die wirtschaftliche Situation des Einzelnen und steigert die individuelle Wertschätzung universitärer Ausbildung.

„Selbstverständlich wird sich jede extra Kompetenz positiv auf die Arbeitsmarktchancen auswirken.“

Der Zusammenhang zwischen der Vermittlung von SK und Beschäftigungsfähigkeit (Employability) bzw. einer Steigerung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt wird von den TN der Pilotphase und den befragten LL bejaht. Die TN kommentieren: „Selbstverständlich wird sich jede extra Kompetenz und Fähigkeit positiv auf die Arbeitsmarktchancen auswirken,“ und „Eben diejenigen Kompetenzen sind wichtig, die es den Studierenden in Zukunft erleichtern werden, sich an den sehr schnell wandelbaren Arbeitsmarkt anzupassen und zu behaupten.“

Es wird von den TN aber auch darauf hingewiesen, dass eine „starke Akzentuierung von Schlüsselkompetenzen nicht auf Kosten von Basis-Fachwissen gehen darf“, und außerdem, dass eine Vermittlung von SK allein nicht reicht, sondern „der gesamte Studienplan marktorientiert zu gestalten“ ist.

Teilnehmende an den Seminaren der Stufe 2 bzw. Stufe 3 sehen die vermittelten Kenntnisse in der klaren Mehrheit als sehr nützlich für die eigene Berufstätigkeit bzw. das eigene Studium an: 85% der Befragten äußerten sich entsprechend.

In der Stufe 3 wurden die Teilnehmenden am Seminar außerdem befragt, ob sie speziell die Schlüsselkompetenz „Präsentieren und Visualisieren“ relevant für ihr (späteres) Berufs- und Arbeitsleben halten. Die meisten Befragten bejahten dies und begründeten ihre Meinung mit den vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten dieser SK.

Erweiterung persönlicher Kompetenzen

Das Projekt erweitert die inhaltlichen und methodischen Kompetenzen der beteiligten Lehrkräfte.

Gefragt nach der Motivation zur Bewerbung für eine Teilnahme am Projekt geben die TN als wichtigsten Grund ein persönliches Weiterbildungsinteresse an. In den Begründungen wird ersichtlich, dass dieser persönliche Weiterbildungswunsch eng an die eigene Lehrtätigkeit und somit an die Multiplikatorenrolle gekoppelt ist.

Der persönliche Eindruck vom Zuwachs einer Handlungskompetenz steigert sich während des Verlaufs des Drei-Stufen-Modells. So geben die TN, nach der Fortbildung in Mostar nach ihrem Eindruck zum Vorbe-

reitungswert für die nächste Stufe befragt, noch ein vorsichtig positives Meinungsbild ab. Inhaltlich fühlen sich zwei TN sehr gut auf die bevorstehende Stufe 2 vorbereitet, und die Mehrheit der TN (sieben) gibt an, sich immerhin in den wesentlichen Punkten gut für Stufe 2 vorbereitet zu fühlen. Ein TN fühlt sich nur zum Teil inhaltlich vorbereitet.

Gemischter fällt das Urteil über die methodisch-didaktische Vorbereitung auf Stufe 2 aus: Die Mehrheit der TN gibt an, sich durch Stufe 1 methodisch-didaktisch sehr gut (4 Nennungen) oder gut (3 Nennungen) für Stufe 2 vorbereitet zu fühlen. Immerhin drei TN fühlen sich nur zum Teil vorbereitet.

Nach der Durchführung der Stufe 2 ist die Bewertung positiver: Sie wird als „rundum erfolgreich“ (4 Nennungen) oder „größtenteils erfolgreich“ (5 Nennungen) bewertet. Erneut beurteilt ein TN die Stufe 2 als „teils erfolgreich“. In den Kommentaren zu dieser Frage betonen die TN überwiegend ihre positiven Erfahrungen mit der Durchführung von Stufe 2, so unter anderem die gute Atmosphäre im Seminar, das positive Feedback durch die Teilnehmenden und die gestiegene Selbstsicherheit, die sie bei der Weitervermittlung der SK und bei der Seminarleitung im Team empfunden haben.

Für die Stufe 3 ist das Bild dann durchgängig positiv. Alle sechs TN, die bis zum Februar 2009 die Stufe 3 an ihrer Universität durchgeführt haben, bewerten diese uneingeschränkt positiv. Auch die Vorbereitung durch die Stufe 2 wird durchgehend als sehr gut oder gut bezeichnet.

Es lässt sich feststellen, dass die TN über den Verlauf des Projekts schrittweise in ihre Rolle als VermittlerInnen und MultiplikatorInnen für die Schlüsselkompetenz hineingewachsen sind und sich in dieser Rolle als kompetent empfinden.

Vernetzung der Teilnehmer und der Universitäten

Das Projekt trägt zur regionalen Vernetzung der beteiligten AkademikerInnen und Institutionen/Universitäten bei.

Gefragt nach der Motivation zur Bewerbung für eine Teilnahme am Projekt (hierbei waren Mehrfachnennungen möglich) nennen die TN (nach dem persönlichen Weiterbildungsinteresse und dem Ziel, eine Multiplikatorenrolle auszufüllen) auf den Plätzen drei und vier die Arbeitserfahrung in einem internationalen Projektteam bzw. die Kontakte zu einem internationalen Netzwerk. Interessanterweise findet sich genau diese Einschätzung auch auf der Seite der LL wieder. Diese Erwartungen haben sich im Verlauf

des Projekts für die TN auf der persönlichen Ebene eindeutig erfüllt. So wird z.B. der Ideen- und Erfahrungsaustausch mit den anderen Teilnehmenden als „sehr gut“ (5 Nennungen) bzw. „im Großen und Ganzen gut“ (5 Nennungen) angesehen. Auch für die Vorbereitung des Seminars in Stufe 3 wurde gerne auf die neuen Kontakte zu den anderen TN des Projekts zurückgegriffen.

Die TN geben zudem an, in Zukunft miteinander in Kontakt bleiben zu wollen. Sie schlagen deshalb vor, die Yahoo-Group „SKSOE“ auch nach Ende der Pilotphase für den Austausch von Ideen, Informationen und Materialien zu nutzen. Ein TN meint, dass die Kontakte über diese Yahoo-Group auch bei künftigen anderen (internationalen) Projekten von Nutzen sein werden.

Anders sieht es auf der institutionellen Ebene aus. Der Großteil der TN urteilt in Hinblick auf eine entstandene Vernetzung zwischen den Universitäten, dass diese nicht erreicht wurde: Hierzu sagen 4 TN, dass eine Vernetzung nicht absehbar ist. Fünf TN wollen eine zukünftige Vernetzung nicht ausschließen („Was nicht ist, kann ja noch werden“). Ein TN gibt an, dass es an der eigenen Universität Interessensbekundungen gibt. Ein TN kommentiert zu diesem Punkt, dass „Vernetzung auf institutioneller Ebene vor allem von den Professoren ins Leben gerufen wird“.

Stärkung von Deutsch als Wissenschaftssprache

Das Projekt stärkt die deutsche Sprache an Hochschulen in SOE, indem es Deutsch als Arbeitssprache in der Fortbildung (Stufe 1) und den Seminaren an den Universitäten (Stufe 2) nutzt.

In der Stufe 3 des Projekts stand es den TN des Projekts als Seminarleiter frei, in welcher Sprache sie im Seminar arbeiten wollten. Diejenigen TN, die Deutsch als Seminarsprache gewählt haben, betonen den zusätzlichen positiven Effekt der Sprachpraxis für ihre Zielgruppe (Studierende der Germanistik). Die zwei TN, die eine andere Sprache als Deutsch gewählt haben, begründen dies mit der Zielgruppe ihres Workshops: Kollegen ohne Deutschkenntnisse.

Die TN bewerten Deutsch grundsätzlich als gut geeignete Arbeitssprache für das Seminar. Sie betonen die zusätzliche, intensive Übung der Sprachkompetenz, die den Studierenden damit ermöglicht wird. Als Nachteil wird nur von einem TN aufgeführt, dass eine Interessentin wegen der Arbeitssprache Deutsch auf ihre Teilnahme am Seminar verzichtet hat.

Auch die Teilnehmenden an den durchgeführten Seminaren geben eine positive Rückmeldung zu Deutsch als Arbeitssprache. Sie begründen ihre Äußerung mit dem willkommenen zusätzlichen „Sprachtraining“, das ein auf Deutsch gehaltenes Seminar bietet.

Das Drei-Stufen-Modell

Wie oben beschrieben lässt sich im Verlauf des Projekts ein von den TN wahrgenommener Zuwachs an Handlungskompetenz feststellen. Dieser Zuwachs scheint mit dem Konzept des Drei-Stufen-Modells eng verbunden. So gibt die Mehrheit der TN an, sich durch Stufe 1 Punkten inhaltlich sowie methodisch-didaktisch für Stufe 2 gut vorbereitet gefühlt zu haben. In den Kommentaren bemängeln einige TN, dass zu wenige theoretische Grundlagen durch die Trainer vermittelt wurden. Sie relativieren diese Kritik aber wieder, indem sie betonen, dass eine gute Nachbereitung der Fortbildung folgen sollte: „Weitere selbständige Arbeit war selbstverständlich doch nötig.“ Andere TN loben die „tolle Organisation des Seminars“ und die Vermittlung von „klaren Richtlinien zur Durchführung der Stufe 2.“

Das Konzept „Zweier-Team mit Unterstützung durch Trainer“ (Stufe 2) wird von ausnahmslos allen TN als sehr sinnvoll bewertet. Die Kommentare der TN zu dieser Frage beziehen sich vor allem auf die Trainer, deren Zuverlässigkeit, Kompetenz und Expertise bestätigt wird. Die Zusammenarbeit mit dem Teampartner wird von der Mehrheit der TN (sieben) als rundum gut bezeichnet. Zwei TN bewerteten die Teamarbeit als größtenteils gut. Nur ein TN gibt „teils gut, teils schwierig“ an. Im Kommentar wünscht sich ein TN „mehr Freiheit bei der Wahl der Partner“. Ein anderer TN bedauert, dass das fachliche Interesse der Teampartner am Projekt verschieden ausgeprägt war.

Die Mehrheit der TN (sechs) gibt an, sich durch Stufe 2 sehr gut für Stufe 3 vorbereitet gefühlt zu haben. Drei TN haben sich in den wesentlichen Punkten gut vorbereitet gefühlt. Ein/e TN macht keine Angabe und begründete dies damit, dass ihm/ihr Stufe 3 zur Zeit der Beantwortung noch bevorsteht. Die übrigen Kommentare der TN unterstreichen den Erfolg von Stufe 2, etwa durch Aussagen wie „Ohne Stufe 2 wäre ich in Stufe 3 nicht halb so überzeugend gewesen!“

Der Großteil der TN urteilt abschließend zum Drei-Stufen-Modell, dass dieses geeignet ist, um einen guten Multiplikator auszubilden. Hierzu geben fünf TN „optimal geeignet“ und vier TN „im Großen und Ganzen geeignet“ an. Nur ein TN hält das Modell für nur „zum Teil geeignet“. Die Anmerkungen zu dieser Frage sind durchweg positiv, wobei ein TN auch

*„Ohne Stufe 2 wäre ich
in Stufe 3 nicht halb so
überzeugend gewesen!“*

auf die erforderliche hohe Arbeitsleistung hinweist: „Das dreistufige Modell ist optimal geeignet, ich denke sogar unerlässlich, fordert die Teilnehmer jedoch sehr.“ Ein sehr aussagekräftiger und anschaulicher Kommentar soll hier in ganzer Länge wiedergegeben werden:

„Als Teilnehmer [in Stufe 1] lässt man die Lehre auf sich wirken, man lernt und übt, eignet sich die Kompetenzen schon zum Teil an, bekommt einen Einblick und eine Idee davon, worum es eigentlich geht. Doch wir lernen am besten das, was wir selbst durchdacht und gemacht haben. Die zweite Stufe gibt diese Freiheit zur selbständigen Tätigkeit, - mit Unterstützung und Feedback. Aber man kann sich erst kompetent fühlen, wenn man alle drei Phasen schrittweise durchlaufen hat.“

Auch die LL, die diesen „Werdegang“ ihrer Mitarbeiter teilweise sogar als Teilnehmende an deren Seminaren mitverfolgt haben, teilen diese Auffassung. Neun LL erscheint das Drei-Stufen-Modell gut für eine Ausbildung von Multiplikatoren-geeignet, zwei machen zu dieser Frage keine Angabe.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Beteiligten mit dem Drei-Stufen-Modell sehr zufrieden sind. Die innovative Mischung aus den Ansätzen *Train-the-Trainer*, *Team-Teaching* und *Lernen durch Lehren* hat sich bewährt.

Zufriedenheit der Beteiligten

Im Rückblick auf den Gesamtverlauf des Pilotprojekts geben die TN der Pilotphase an, dass sich ihre persönlichen Erwartungen „voll und ganz“ (5 Nennungen) bzw. „überwiegend“ (4 Nennungen) erfüllt haben. Nur ein Projektteilnehmer gibt an, dass sich die persönlichen Erwartungen nur ansatzweise erfüllt haben.

Zu der Betreuung durch die Projektgruppe geben ausnahmslos alle TN „rundum zufrieden“ an. Wie gegenüber den Trainern sprechen die TN in ihren Kommentaren auch der Projektgruppe großes Lob aus, etwa in Aussagen wie „Ich bin mit der Projektgruppe nicht nur zufrieden, sondern bewundere ihr Engagement“. Ein anderer TN formuliert: „Ich kann die Organisatoren und Trainer nur loben. Gut vorbereitet, verständnisvoll, geduldig, immer und zu jedem Punkt haben sie mich unterstützt. Vielen Dank für ihre tolle Arbeit!“

Die Einschätzung des Erfolgs des Projekts, die auch als ein Gradmesser für eine persönliche Zufriedenheit angesehen werden kann, fällt ebenfalls sehr positiv aus. Insgesamt wird das Projekt im Hinblick auf

Ziele wie Multiplikatoren Ausbildung, Förderung der Bildungsqualität und Employability an Hochschulen in SOE von je fünf TN als „rundum erfolgreich“ bzw. „größtenteils erfolgreich“ bewertet.

Ein ähnliches Bild zeigt sich auf der Seite der LL. Im Rückblick auf den Gesamtverlauf des Pilotprojekts geben sie überwiegend an, dass sich ihre persönlichen Erwartungen „voll und ganz“ (4 Nennungen) bzw. „überwiegend“ (5 Nennungen) erfüllt haben. Zwei LeiterInnen machen hier keine Angabe.

Und auch die Teilnehmenden der Seminare in der Stufe 2 bzw. der Stufe 3 sind mit dem Projekt in der überwiegenden Mehrheit zufrieden. Über 90% geben an, dass sie eine Teilnahme an einem solchen Seminar empfehlen können.

4. Perspektiven für eine Weiterführung

Auf dem Bilanztreffen wurden im Gedankenaustausch zu Zukunftsperspektiven des Projekts verschiedene Modelle für eine Weiterführung erarbeitet. In der Abschlussevaluation wurden die TN und die LL gefragt, welche dieser Modelle sie favorisieren.

„Das Pilotprojekt ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Es liegt aber noch viel Arbeit vor uns.“

Hier ein Überblick über die Vorschläge, die zur Auswahl standen:

- Ausbildung studentischer TutorInnen in Schlüsselkompetenzen an deiner Hochschule (bspw. als Angebotsbaustein des Career Centers oder einer ähnlichen universitätsinternen Einrichtung)
- Dozentenfortbildungen in Schlüsselkompetenzen an der eigenen Hochschule und/oder an lokalen Lehrerfortbildungszentren durch deine Person und/oder in Zusammenarbeit mit anderen TN des Pilotprojektes
- Fortführung des Pilotprojekts in Form eines Kollegs, in welchem die bisherigen Teilnehmenden über einen Zeitraum von mehreren Jahren in weiteren Schlüsselkompetenzen ausgebildet werden.
- Fortführung des Pilotprojekts mit der Schlüsselkompetenzen Präsentieren und Visualisieren in weiteren Regionen (bspw. Baltikum)
- Gründung eines Initiativkreises Schlüsselkompetenzen als überregionale Diskussions- und Beratungsplattform
- Dozentenfortbildungen in Schlüsselkompetenzen an der eigenen Hochschule und/oder an lokalen Lehrerfortbildungszentren in Kooperation mit anderen Trägern der Erwachsenenbildung (DAAD-, Boschlektoren, Vereine, Stiftungen, private Weiterbildungsinstitute)
- Dozentenfortbildungen in Schlüsselkompetenzen an der eigenen Hochschule und/oder an lokalen Lehrerfortbildungszentren in Kooperation mit der Wirtschaft, etwa mit den Weiterbildungsabteilungen großer Unternehmen
- Aufbau von Kompetenzzentren (z.B. hochschuldidaktische Zentren), welche die projektbeteiligten Universitäten bei der Implementierung von Schlüsselkompetenzen als Moduleinheiten in Studiengängen unterstützen.

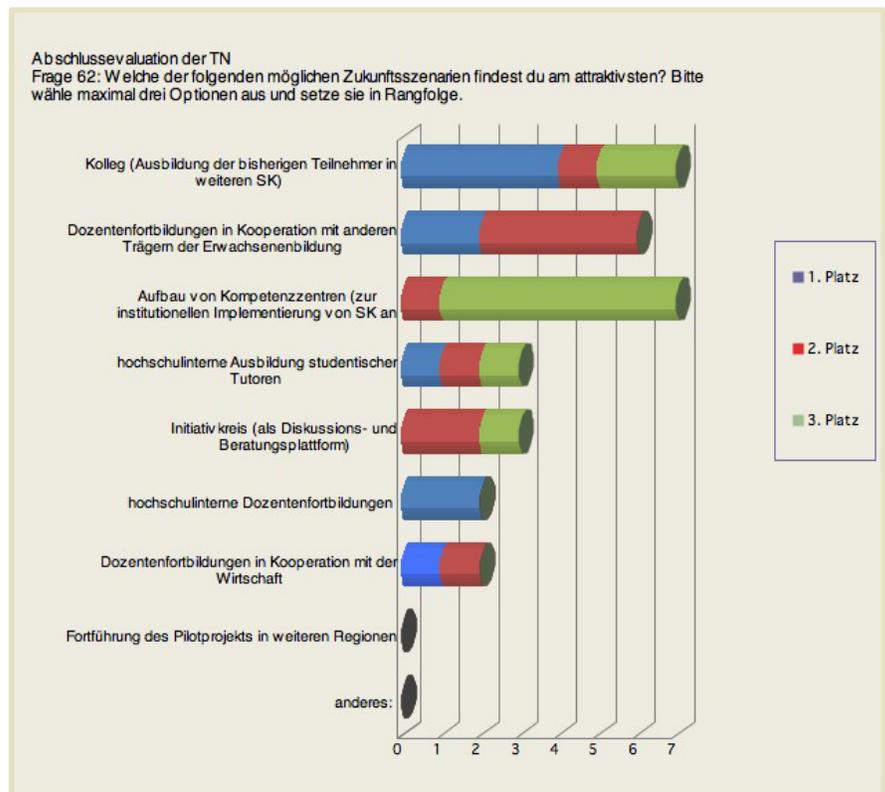
Attraktive Zukunftsperspektiven

Sicht der TN

In der Attraktivitätsskala zu möglichen Zukunftsperspektiven liegt **das Modell eines Kollegs ganz klar vorn**. Es ist stark am Konzept des Pilotprojekts orientiert und deshalb ist anzunehmen, dass hier die positiven Erfahrungen mit diesem Modell während der Pilotphase eine Rolle spielen. An zweiter Stelle werden Dozentenfortbildungen in Kooperation mit anderen Trägern der Erwachsenenbildung genannt. Das Modell der Kompetenzzentren belegt Platz 3.

Als erfolgreich realisierbar sehen die TN insbesondere das **Kolleg-Modell, Dozentenfortbildungen in Kooperation mit anderen Trägern der Erwachsenenbildung, und eigeninitiierte, hochschulinterne Dozentenfortbildungen**. Ein Kolleg wird laut der TN Erfolg haben, da dieses Modell von regem Austausch und gegenseitiger Unterstützung der Teilnehmer geprägt ist. Weiterhin schreibt ein TN: „[Ein Kolleg] garantiert ein volles Haus, da es allen Interessierten offen steht“. Diese Aussage zeigt aber auch, dass das Kolleg-Modell unterschiedlich aufgefasst werden kann, nämlich mit einer festen Gruppe von Teilnehmenden und mit einer sich bei jedem neuen „Durchgang“ neu konstituierenden Gruppe.

Dozentenfortbildungen in Kooperation mit anderen Trägern

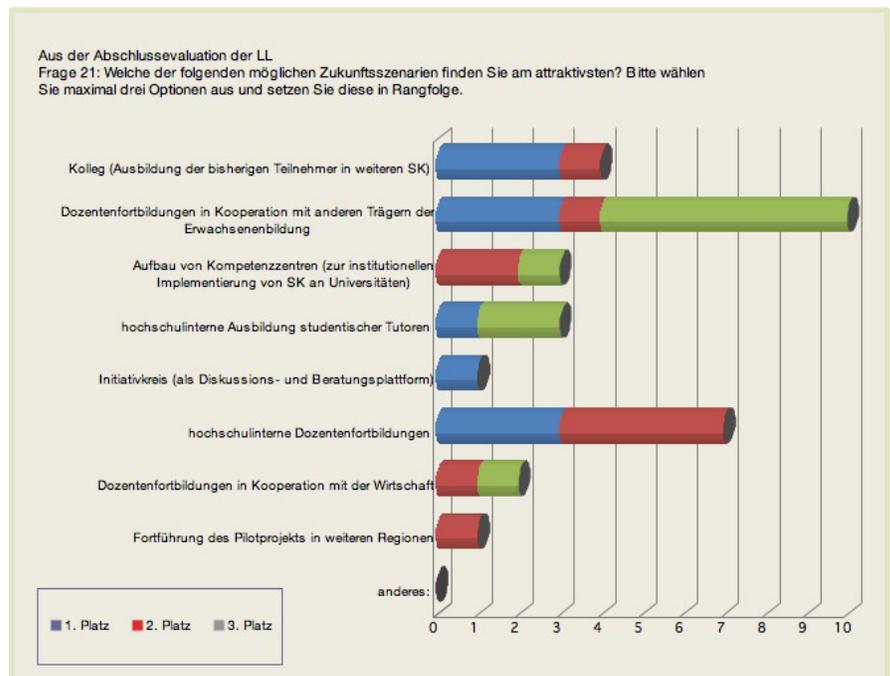


der Erwachsenenbildung werden als gut realisierbar eingestuft, weil hierfür häufig schon erste Kontakte und Strukturen vorliegen und weil die „Unterstützung von außen zum Erfolg der Fortbildungen beitragen werden“. Eigeninitiierte, hochschulinterne Dozentenfortbildungen sind nach Einschätzungen der TN gut realisierbar, weil „es bereits solche Strukturen gibt“, „es nicht viele Entscheidungsfaktoren gibt“ und „organisatorische Aspekte sich schnell lösen lassen“.

Sicht der LL

Auch die LL wurden zu ihren Präferenzen für eine Weiterführung befragt. In einer Gegenüberstellung ihrer favorisierten Zukunftsszenarien ergibt sich verglichen mit dem Meinungsbild der TN eine deutlich unterschiedliche Priorisierung. **In der Attraktivitätsskala zu möglichen Zukunftsszenarien liegt nach Bewertungen der LL das Modell von Dozentenfortbildungen in Kooperation mit anderen Trägern der Erwachsenenbildung ganz klar vorne.** An zweiter Stelle stehen hochschulinterne Dozentenfortbildungen auf Eigeninitiative der Mitarbeiter. An dritter Stelle drittattraktivsten finden die LL das Kolleg-Modell.

Zu der Frage nach *wenig aussichtsreichen* Zukunftsszenarien gab es unter den LL kaum Resonanz, weshalb eine Auswertung nicht vorgenommen werden konnte.



Favorisierte SK

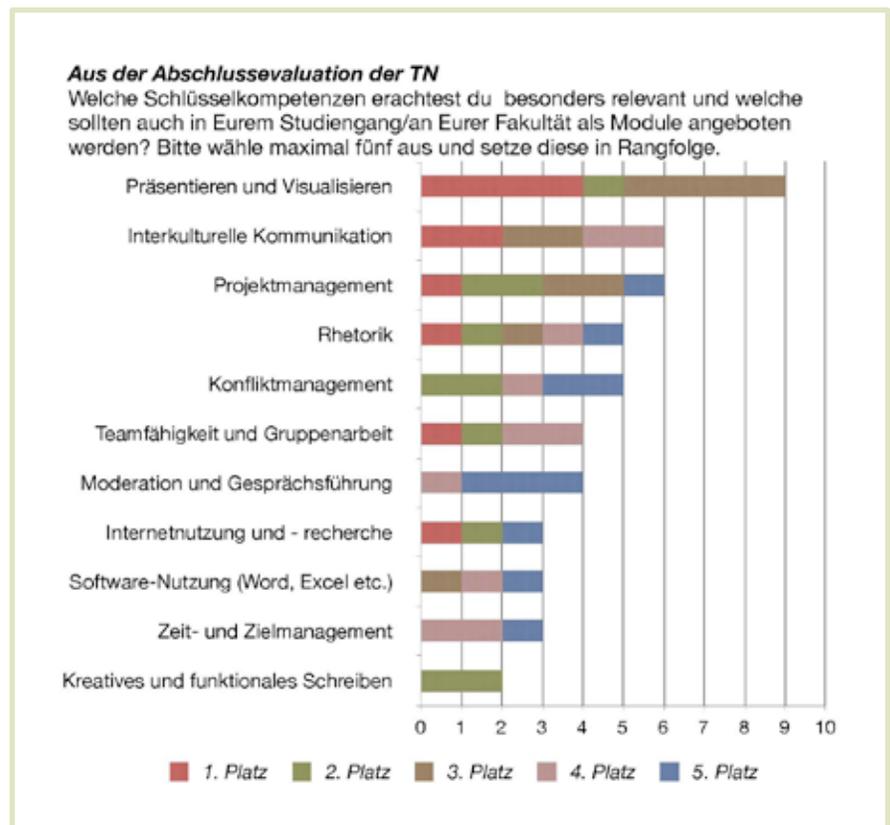
In der Abschlussevaluation wurden die TN und die LL gefragt, welche SK sie als so relevant ansehen, dass diese in ihren Studienfächern angeboten werden sollten. Auch die Teilnehmenden an den Seminaren nahmen zu dieser Frage Stellung. Folgende SK standen zur Auswahl:

- Internetnutzung und Internetrecherche
- Konfliktmanagement
- Interkulturelle Kommunikation
- Projektmanagement
- Moderation und Gesprächsführung
- Präsentation und Visualisierung
- Software-Nutzung (z.B. Word, Excel etc.)
- Kreatives und funktionales Schreiben
- Teamfähigkeit und Gruppenarbeit
- Rhetorik
- Zeit- und Zielmanagement

Sicht der TN

Bei den TN liegen die SK Präsentieren und Visualisieren, Interkulturelle Kommunikation und Projektmanagement deutlich vorn. Neun von zehn TN haben in ihrer Auswahl Präsentieren und Visualisieren angegeben, vier davon halten diese Kompetenz für die wichtigste (Platz 1). An vierter Stelle auf der Relevanz-Skala steht die Kompetenz Rhetorik.

Die TN begründen ihre Auswahl mit Aussagen wie „Präsentieren und Visualisieren ist eine universelle Kompetenz, die die Absolventen aller Studienrichtungen brauchen.“, „Heutzutage ist die interkulturelle Kommunikation



ein Muss, um den Dialog zwischen den Kulturen in Europa erfolgreich meistern zu können.“ sowie „Projekt-management ist fürs Leben und den Arbeitsmarkt sehr nützlich.“ Die Wahl der SK Rhetorik wurde von den TN eher fachspezifisch begründet. So heißt es etwa, dass diese Kompetenzen „mit dem Fach Germanistik in einem engen Zusammenhang stehen“ oder auch, dass Germanistik-Absolventen ohne diese Kompetenzen „kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ haben.

Sicht der LL

Die Schlüsselkompetenzen Präsentieren und Visualisieren, Interkulturelle Kommunikation und Teamfähigkeit werden von den LL am häufigsten als relevant und förderungswürdig eingestuft, wobei aufgrund der Art der Priorisierung Interkulturelle Kommunikation am wichtigsten erscheint.

Im Kommentarfeld begründet ein/e LeiterIn ihre Auswahl (1.: Interkulturelle Kommunikation; 2.: Rhetorik, 3.: Präsentieren und Visualisieren) mit dem Argument: „Bei uns ist die Lehrtradition immer noch extrem auf den Frontalunterricht ausgerichtet, den Lernenden wird kaum die Gelegenheit geboten selbst zu denken bzw. zu lernen. Daher sind die von mir gewählten Kompetenzen von größter Wichtigkeit.“



Sicht der Teilnehmenden der Seminare

Auch die Teilnehmenden an den Seminaren in Stufe 2 und 3 wurden befragt, zu welchen weiteren SK ebenfalls Veranstaltungen angeboten werden sollten – die SK Präsentieren und Visualisieren stand hier nicht zur Auswahl. Es zeigt sich eine besondere Präferenz für kommunikationsbetonte SK, wie Interkulturelle Kommunikation, Konfliktmanagement sowie Moderation und Gesprächsführung.

Abschließender Kommentar zur Priorisierung möglicher SK-Themen

Die Priorisierung der SK „Präsentieren und Visualisieren“ auf Platz eins ist angesichts der guten Projektergebnisse nicht verwunderlich. Es ist deswegen besonders interessant, auf die weiteren Platzierungen zu schauen. **Von allen Beteiligten (TN, LL und Studierende) wird übergreifend Interkulturelle Kommunikation als sehr wichtig eingeschätzt.** Auf Platz 3 der Wichtigkeitsskala liegt bei den TN die Kompetenz Projektmanagement, bei den LL die Kompetenz Teamfähigkeit. Eine eher geringe Bedeutung messen beide Seiten den Kompetenzen Zeit- und Zielmanagement sowie Kreatives und Funktionales Schreiben bei.

5. Fazit

Gesamteinschätzung des Projekts

Das Projekt kann in den wesentlichen Punkten als sehr erfolgreich eingestuft werden. Die Beteiligten äußern sich größtenteils sehr positiv über den Verlauf der Pilotphase. Die TN loben die Trainer und die Projektgruppe für die vielfältige Unterstützung. Die persönlichen Erwartungen an das Projekt haben sich zu einem Großteil erfüllt. TN wie LL schätzen das Projekt außerdem mit großer Mehrheit als erfolgreich bezüglich dem Anspruch der Multiplikatoren Ausbildung und der Steigerung der Bildungsqualität an Hochschulen in SOE ein. Das Drei-Stufen-Modell wird insgesamt als gut bis sehr gut geeignet angesehen, um Multiplikatoren für Schlüsselkompetenzen auszubilden und einen „Schneeball-Effekt“ (Zitat eines TN) zu erzeugen.

Die große Mehrheit der Teilnehmenden an den Seminaren der Stufe 2 und 3 gibt zudem an, dass sie eine Teilnahme an einer solchen Lehrveranstaltung empfehlen kann, und dass derartige Veranstaltungen zu SK in das Lehrprogramm ihrer Hochschule aufgenommen werden sollten.

Hochschulentwicklung im Rahmen des Bologna-Prozesses

Sowohl die TN als auch die LL schreiben der Vermittlung von SK eine wichtige Rolle im Rahmen universitärer Ausbildung zu und identifizieren sich in diesem Punkt mit den Reform-Vorhaben des Bologna-Prozesses (Stichwort Employability). Beide Gruppen konstatieren jedoch auch, dass die Implementierung von SK in die Curricula ihrer Hochschulen in den meisten Fällen noch in einem Anfangsstadium begriffen ist, wobei die LL dies etwas positiver einschätzen als die TN.

Die Wirkung des Projekts auf diesen Bereich der Hochschulentwicklung ist differenziert zu bewerten, denn es lassen sich Effekte auf der persönlichen Ebene und auf der institutionellen Ebene feststellen. Sowohl die TN des Projekts als auch die Teilnehmenden an den Seminaren betonen ihr durch das Projekt gewecktes Interesse, SK innerhalb der eigenen Lehre zu vermitteln. Dies kann als eine quasi informelle Aufnahme von SK ins Curriculum betrachtet werden.

Auf der Ebene der Lehrstühle zeichnen sich erfreuliche Ansätze zur Weiterentwicklung der Curricula in Form einer Integration von SK als reguläre Lehrstuhlveranstaltungen ab. Dies kann als Zeichen für eine erfolgreiche Einbindung der Lehrstuhlleitungen in das Projekt verstanden werden. Eine weitergehende Implementierung von SK in die Curricula wird verstärkte Anstrengungen auch auf der institutionellen und bildungspolitischen Ebene fordern. Deshalb sollte diese Ebene bei etwaigen Folgeprojekten stärker berücksichtigt werden.

Das Projekt hat ferner dazu beigetragen, SK als Lehrinhalte überhaupt an den beteiligten Hochschulen sichtbar zu machen. Es darf nicht unterschätzt werden, dass die Seminare der Stufe 2 und Stufe 3 allen Beteiligten eine exemplarische Lehrveranstaltung aus dem Bereich SK geboten hat, die in vielen Fällen etwas völlig Neues darstellte. Es ist zu hoffen, dass ein Interesse an solchen Lehrveranstaltungen in Zukunft stärker von Studierenden und Dozenten artikuliert wird. Dennoch bleibt die Unklarheit, woher qualifiziertes Lehrpersonal und insgesamt das Wissen zur Vermittlung von SK an den Universitäten kommen soll – eine Anmerkung, die sowohl LL als auch TN äußern. In Verbindung mit der festgestellten Relevanz des Themas SK wird hierdurch bestätigt, dass der Bedarf für Maßnahmen wie das vorliegende Projekt sehr hoch ist.

Erhöhte Arbeitsmarktchancen durch SK

Nach Aussage aller Beteiligten am Projekt steigert das Projekt die Arbeitsmarktchancen durch die Vermittlung von SK. Die entwickelten Kompetenzen werden als sehr nützlich für die eigene Berufstätigkeit bzw. Studierfähigkeit angesehen.

Erweiterung inhaltlicher und methodischer Kompetenzen

Das persönliche Weiterbildungsinteresse war für die TN die wichtigste Motivation für eine Teilnahme am Projekt. Das eigene Vertrauen in die neuen Kenntnisse und das Auftreten in der Rolle eines Multiplikators für SK ist über den Verlauf des Projekts stetig gewachsen. Das Projekt konnte also nach eigener Einschätzung der TN einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung ihrer professionellen Kompetenzen leisten. Ein TN hat diesen Prozess folgendermaßen beschrieben: „Aus jeder Stufe habe ich etwas gelernt und in jeder Stufe ging ich einen Schritt weiter. Was mir vielleicht am Anfang gefehlt hat, habe ich später in dieser oder jener Weise nachgeholt, um am Ende meinen Erwartungen ganz gerecht zu werden.“

Internationale Vernetzung auf persönlicher Ebene

Die Arbeit in einem internationalen Team bzw. internationale Kontakte, - dies waren sowohl für die TN als auch für die LL wichtige Gründe für eine Teilnahme am Projekt. Bei der Frage nach der Erfüllung dieser Erwartungen kann zwischen persönlichen und institutionellen Wirkungen unterschieden werden. So geben die TN zwar an, untereinander gut vernetzt zu sein und diese Kontakte auch in Zukunft pflegen zu wollen. Sie geben jedoch auch an, dass eine Vernetzung ihrer Universitäten zumindest im Verlauf der Pilotphase nicht zustande gekommen ist, wobei künftig verstärkte Kontakte nicht ausgeschlossen werden.

Das Anbahnen institutioneller Kontakte wird von den TN als „eine Sache der Professoren“ beschrieben, was den Schluss nahe legt, dass für eine weitere Vernetzung die Leitungen auf Lehrstuhl-, Fakultäts- und Universitätsebene stärker eingebunden werden müssen. Dies könnte z.B. durch eine wissenschaftliche Konferenz zum Thema SK in der Hochschullehre geschehen, die dem Projekt angeschlossen ist. Oder das Projekt wird um eine Komponente der stärkeren institutionellen Förderung im Bereich der Hochschulentwicklung erweitert, z.B. in Form von organisationsentwickelnden Workshops. Vielleicht werden in Zukunft auch die durch das Projekt entstandenen persönlichen Kontakte der TN des Projekts durch ihren weiteren beruflichen Aufstieg im Hochschulbereich zu einem institutionellen Netzwerk beitragen.

Deutsch als starke Wissenschaftssprache in SOE

Deutsch als Arbeitssprache in den Stufen 1 und 2 sowie teilweise auch in Stufe 3 des Projekts wurde von allen Beteiligten als eindeutig positiv bewertet. Betont wird hierbei der Mehrwert durch den zusätzlichen Übungseffekt: Man erwirbt nicht nur Kenntnisse im Bereich der SK, sondern erweitert und trainiert gleichzeitig seine Deutschkenntnisse. Als besonderer Erfolg kann gesehen werden, dass mittlerweile einige TN wissenschaftliche Artikel zum Thema SK publiziert haben - in ihrer Muttersprache und auf Deutsch.

Als Arbeitssprache hat sich Deutsch in allen Phasen des Projekts bewährt und die Arbeit der internationalen Gruppe möglich gemacht. Viele Lehrende und Studierende an Hochschulen in SOE sprechen Deutsch und wollen diese Sprachkenntnisse gerne anwenden und vertiefen. Insofern wurde dieses Projekt von den TN als wichtiger Beitrag gewertet, ein innovatives Angebot gerade für die Weiterentwicklung von deutschsprachigen Studiengängen zur Verfügung zu haben.

Wie es weitergehen könnte - Zukunftsperspektiven

Welche SK sollten bei einer Weiterführung des Projekts eine Rolle spielen? TN wie LL wurden befragt, welche SK sie als so relevant ansehen, dass diese in ihren Studienfächern angeboten werden sollten. Aus der Sicht der TN am Projekt sind dies (in dieser Reihenfolge) auf den ersten drei Plätzen Präsentieren und Visualisieren, Interkulturelle Kommunikation und Projektmanagement. Bei den LL werden ebenfalls Interkulturelle Kommunikation (Platz 1), ebenfalls Präsentieren und Visualisieren (Platz 2) und an dritter Stelle Teamfähigkeit als relevant und förderungswürdig eingestuft.

Bei den Teilnehmenden der Seminare in Stufe 2 und 3 (unter ihnen waren rund die Hälfte Studierende) zeigt sich eine besondere Präferenz für SK, die die mündliche Kommunikation betonen: Interkulturelle Kommunikation, Konfliktmanagement sowie Moderation und Gesprächsführung.

Bezüglich der auf dem Bilanztreffen erarbeiteten Modelle für eine Weiterführung zeigen sich klare Präferenzen bei den Beteiligten. **In den Augen der TN des Projekts ist die Ausweitung auf ein Kolleg-Modell, also die Vermittlung weiterer SK in mehreren Durchgängen nach dem Drei-Stufen Modell, die attraktivste wie auch am Besten zu realisierende Zukunftsperspektive.** Bei dieser Einschätzung mögen die positiven Erfahrungen mit diesem Modell eine Rolle gespielt haben. Es ist eine aufwändige, aber auch auf einen starken Wirkungsgrad bedachte Variante der Weiterführung, die Wissenstransfer durch externe Trainer ermöglicht und eine zentrale Finanzierung notwendig macht. Ein TN begründet seine Wahl so: „Ein Kolleg als feste Gruppe, die sich ausbildet und danach zu Multiplikatoren wird, wäre sinnvoll, besonders weil dadurch Kontinuität geschaffen wird und weil sich nur auf diese Weise der Weg zur Erneuerung langfristig ebnen lässt. Implementierung in die Curricula wäre auch eine langfristige Lösung.“

Auf dem zweiten Platz, sowohl von der Attraktivität als auch von der Realisierbarkeit sehen die TN Dozentenfortbildungen im Bereich SK in Kooperationen mit Trägern der Erwachsenenbildung (z.B. dem DAAD, Stiftungen, Lektoren vor Ort, Weiterbildungsinstituten). Es handelt sich hierbei um einen dezentralen und flexiblen Ansatz, der gut auf die unterschiedlichen Gegebenheiten vor Ort reagieren kann, und der mit kompetenten Partnern vor Ort die Frage löst, woher das Know-how für eine Fortbildung kommen könnte (bzw. wer den Wissens-Transfer finanziert). Kompetenzzentren ähnlich hochschuldidaktischen Zentren sehen die TN als drittattraktivste Variante an. Vielleicht kommt hier der Wunsch nach einer stärker institutionalisierten Vermittlung von SK zum Ausdruck. Allerdings wird dieser sehr auf Nachhaltigkeit fokussierte Ansatz hinsichtlich seiner Realisierbarkeit als wenig aussichtsreich eingeschätzt, - aufgrund von finanziellen und personellen Ressourcen sowie bürokratischer Hürden. Hier wäre vermutlich eine Kombination aus verschiedenen Förderquellen bzw. eine Nutzung von europäischen Förderinstrumenten die Voraussetzung für eine nachhaltige Erfolgsaussicht.

Die LL scheinen insbesondere dezentrale, mit Initiativen vor Ort verbundene Varianten der Weiterführung zu bevorzugen. So liegen die von den TN auf Platz zwei platzierten Dozentenfortbildungen im Bereich

SK in Kooperationen mit Trägern der Erwachsenenbildung bei den LL auf Platz eins und hochschulinterne Dozentenfortbildungen auf Platz zwei. Das Kolleg-Modell erreicht Platz drei, das Modell der Kompetenzzentren immerhin Platz vier. Zur Realisierbarkeit haben sich nur zwei LL geäußert, was einen Vergleich mit der Meinung der TN schwierig macht.

Finanzielle und personelle Rahmenbedingungen

Das Projekt wurde mit einem knappen finanziellen und personellen Rahmen durchgeführt und wäre ohne das ehrenamtliche Engagement der Projektgruppe nicht möglich gewesen. Eine Weiterführung des Projekts, insbesondere wenn sie längerfristig angelegt ist und nachhaltig wirken will, benötigt deshalb ein größeres Budget und eine feste Personalausstattung.

Ausblick: Kreise ziehen und weitere Schritte tun

Die Pilotphase des Projekts hat viel bewegt. Es hat sich gezeigt, dass die im Drei-Stufen Modell integrierten Konzepte *Train-the-Trainer*, *Team-Teaching* und auch *Lernen durch Lehren* in ihrem Zusammenwirken ein großes Potenzial entfalten können, indem sie breites Interesse an SK und an der Multiplikatoren-Rolle wecken.

An manchen Stellen wurden die Erwartungen und Absichten sogar übertroffen – so zum Beispiel bei der Ausbildung von Multiplikatoren. So sind einige Hochschullehrer und KollegInnen der TN, die in Stufe 2 das Seminar besucht hatten, in der Stufe 3 bereits als Koreferenten und Mitorganisatoren aufgetreten. Wie die TN des Projekts sind sie so in die Rolle eines Multiplikators hineingewachsen.

Die meisten Teilnehmenden an den Seminaren können sich eine künftige Multiplikatorenrolle vorstellen: Die Frage, ob sie selbst Lust hätten, das im Seminar Erlernte an Andere weiterzuvermitteln, wurde von einer großen Mehrheit bejaht. Ein besonderes Lob für den Gedanken der Multiplikatoren-Ausbildung, den ein TN so beschreibt: „**Das Projekt hat die beiden Kompetenzen erfolgreich an 10 TN vermittelt und das wird natürlich Kreise ziehen.**“

Insgesamt wird das Projekt von allen TN im Hinblick auf Hochschulentwicklung und die Steigerung der Professionalität von Hochschulbildung als erfolgreich bezeichnet. Die Pilotphase wird als ein sinnvoller erster Schritt betrachtet, dem zur Verstetigung der Ergebnisse jedoch weitere folgen müssen: „Es ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Es liegt aber noch viel Arbeit vor uns.“

6. Zeitlicher Ablauf

Mai 2007	Idee zum Projekt auf dem Assistenten-Treffen Südosteuropa in Varna/Bulgarien
16. - 18. Juli	1. Treffen der Projektgruppe in Graz/Österreich, u.a. Festlegung von Zielgruppe und Inhalten
8. Oktober	Vorstellung der Projektidee auf der Konferenz der Stiftungsinitiative Johann Gottfried Herder in Cluj-Napoca/Rumänien
16. November	Vorstellung der Projektidee auf der Tagung des Germanisten-Verbandes Südosteuropa in Sarajevo/Bosnien-Herzegowina
7. - 10. Dezember	2. Treffen der Projektgruppe in Bukarest/Rumänien, u.a. Entwicklung des Drei-Stufen-Modells, Festlegung der Schlüsselkompetenz Präsentieren und Visualisieren als Inhalt der Pilotphase
10. Februar 2008	Veröffentlichung der Ausschreibung
29. Februar	Bewerbungsfrist (später verlängert auf 7. März)
14. /15. März	3. Treffen der Projektgruppe in Weimar/Deutschland, u.a. Auswahl der Teilnehmenden
23. - 27. April	Stufe 1: Fortbildung in Mostar/Bosnien-Herzegowina, im Anschluss 4. Treffen der Projektgruppe
3./4. Juli	5. Treffen der Projektgruppe in Kreisau/Polen
15./16. September	Stufe 2 in Veliko Tarnovo/Bulgarien
18./19. September	Stufe 2 in Bukarest/Rumänien
21./22. Oktober	Stufe 2 in Schumen/Bulgarien
7./8. November	Stufe 2 in Maribor/Slowenien
10./11. November	Stufe 2 in Novi Sad/Serbien
25. November	Stufe 3 in Sibiu/Rumänien (erstes Seminar)
10. Dezember	Stufe 3 in Sibiu/Rumänien (zweites Seminar)
10./11. Dezember	Stufe 3 in Elbasan/Albanien
13. Dezember	Stufe 3 in Bukarest/Rumänien
5. Januar 2009	Stufe 3 in Maribor/Slowenien
10. Januar	Stufe 3 in Constanta/Rumänien
9. - 11. Januar	Bilanztreffen in Hamburg, im Anschluss 6. Treffen der Projektgruppe
Februar	Gesamtevaluation und Abschluss der Pilotphase

Impressum

Projekt zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen an Universitäten in Südosteuropa

Mitglieder der Projektgruppe

- Ulrich Heyder
- Oliver Janoschka
- Romea Kliewer
- Antje Liebscher
- Lil Reif
- Florian Reisky

www.schluesselkompetenzen.eu

Kontakt: info@schluesselkompetenzen.eu

© 2009