



**BERGISCHE  
UNIVERSITÄT  
WUPPERTAL**

#### HERAUSGEBER

Bergische Universität Wuppertal  
Zentrum für Weiterbildung  
Lise-Meitner-Str. 13  
W-tec Haus 3  
42119 Wuppertal  
Tel.: 0202/317 13 267  
Fax.: 0202/317 13 270  
E-Mail: [zwb@uni-wuppertal.de](mailto:zwb@uni-wuppertal.de)  
[www.zwb.uni-wuppertal.de](http://www.zwb.uni-wuppertal.de)

**WEITERDENKEN!  
WEITERBILDEN!**

**ZWB**  
Zentrum für  
Weiterbildung

**JAHRESBERICHT 2011**

**ZWB**  
Zentrum für Weiterbildung

**BERGISCHE  
UNIVERSITÄT  
WUPPERTAL**

## **Vorwort**

Das Zentrum für Weiterbildung (ZWB) legt erstmals nach seiner Gründung im Dezember 2010 einen Tätigkeitsbericht (2011) vor. In diesem „Gründerjahr“ stand der personelle, institutionelle und programmatische Aufbau des ZWB im Vordergrund. Dabei ist es hilfreich, zunächst nach dem zu fragen, was im neudeutschen Ausdruck mit „vision and mission“ umschrieben wird. Die „Vision“ basiert auf der Schlussfolgerung aller an der Gründung beteiligten Akteure und formuliert für die Weiterbildung eine Perspektive des Wandels der bisherigen Profile der akademischen Bildung. Mittelfristig werden die erkennbaren Spuren auch in den Universitäten die Zusammenhänge von grundständiger universitärer Bildung und Weiterbildung zu einem Wandel anregen. Die regionalen, nationalen und globalen gesellschaftlichen Herausforderungen fordern dazu auf, Konzepte und Handlungsstrategien für das lebenslange Lernen in verschiedenen Organisationsformen, Lebenslagen und Lernumgebungen zu entwickeln. Dabei kommt der neu zu gestaltenden Kombination von Kompetenzerwerb und Bildungserfahrung in Studium und Beruf eine zentrale Rolle zu und wird auch im Leitbild der Bergischen Universität deutlich, das sich am Humboldt’schen Bildungsbegriff orientiert.

Das ZWB folgt mit diesem Anspruch für das 21. Jahrhundert einer Vision der Persönlichkeitsprägung durch Erkenntnisgewinn und Bildung, zusammengefasst in dem Begriffspaar „Weiterdenken – Weiterbilden“.

Die „Mission“ bezieht sich auf konkrete organisatorische, institutionelle und projektbezogene Umsetzungen dieser Vision. Diese Aufgabenstellung des ZWB lässt sich über das vom Rektorat vorgegebene sog. 3-Säulenmodell darstellen, dem zur Zeit 12 Arbeitsbereiche bzw. Geschäftsfelder zugeordnet sind, die teils bereits verstreut vorhanden waren und teils erweitert bzw. neu entwickelt wurden. Einzelheiten hierzu finden sich überblickartig in der folgenden Zusammenfassung und dann detaillierter in dem nach diesen Geschäftsfeldern gegliederten Tätigkeitsbericht.

Wir wünschen Ihnen und uns für die Zukunft eine produktive Neugier in der Zusammenarbeit und der Gestaltung einer innovativen Weiterbildung für die Bergische Universität Wuppertal.

Prof. Dr. Norbert Koubek  
Wissenschaftlicher Direktor

Dr. Iris Koall  
Geschäftsführerin

## DAS ZWB AUF EINEN BLICK

<b>ZENTRUM FÜR WEITERBILDUNG DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL</b>		
Leitung: Prof. Dr. Norbert Koubek Assistenz: Viola Jäger		Geschäftsführung: Dr. Iris Koall Mitarbeiter/in: Ute Müller; Sascha Dreier
<b>SÄULE I – KARRIERESERVICES</b> KOORDINATORIN: Andrea Bauhus  GF 1: CAREER SERVICE Andrea Bauhus Eva Bentele Yvonne Schnickmann  GF 2: DUAL CAREER SERVICE Andrea Bauhus  GF 3: JOB & PRAKTIKUM Andrea Bauhus  GF 4: STUDIUM GENERALE Dr. Anna Orlikowksi	<b>SÄULE II – INTERNE WEITERBILDUNG</b> KOORDINATORIN: Julia M. Mönig  GF 5 : PERSONALENTWICKLUNG Dr. Iris Koall  GF 6: HOCHSCHULDIDAKTIK Julia Maria Mönig  GF 7: BERUFUNG & KARRIERE Dr. Anna Orlikowski	<b>SÄULE III – EXTERNE WEITERBILDUNG</b> KOORDINATOR: Wolfgang Kuhn  GF 8: WB-STUDIENGÄNGE (MA) Wolfgang Kuhn  GF 9: ZERTIFIKATE Wolfgang Kuhn  GF 10: SENIOR/INN/EN-STUDIUM Christine Schrettenbrunner Alexander Nam  GF 11: GASTHÖRER/INNEN Christine Schrettenbrunner Alexander Nam  GF 12: WISSENS-FLOATER Prof. Dr. Helmut Richter

GF = Geschäftsfeld
--------------------

## Zusammenfassung

Im Laufe des Jahres 2011 sind im Zuge des personellen und strukturellen Aufbaus die bisher getrennten Arbeitsbereiche zusammengeführt worden: der Karriere-Service, die interne Weiterbildung für wissenschaftliche und künstlerisch Beschäftigte der BUW sowie die externen weiterbildenden Studien. Das ZWB unterstützt zudem die Entwicklung neuer Weiterbildungsinitiativen und -programme der Universität als auch die Kooperation mit externen Anbietern und Unternehmen.

Als Schnittstelle zwischen Universität und Arbeitswelt unterstützen die *Karriere-Services* die berufliche Karriereentwicklung und begleiten den Übergang vom Studium in den Beruf. Sie umfassen die Geschäftsfelder Career Service (GF 1), Dual Career Service (GF 2), Job- und Praktikumsangebote (GF 3) und das Studium Generale (GF 4). Der Bereich Karriereservices verfolgt die frühzeitige Ausbildung einer Berufsorientierung im Studium, beginnend mit der Bereitstellung von überfachlichem Orientierungswissen im Studium Generale, über eine individuelle Karriereplanung im Studium, einer Unterstützung des Berufseinstiegs bis hin zu Services wie Bewerbungcoachings und -trainings und dem Betreiben einer Job- und Praktikumsdatenbank. Für die Unternehmen der Region ist der Bereich Karriereservices Ansprechpartner in allen Recruitingfragen, egal ob es sich um Praktika, die Vergabe von Abschlussarbeiten oder Stellenangebote für Absolventinnen und Absolventen handelt. Zusätzlich wird über die für die Arbeitgeberseite interessante Entwicklung der Bachelor- und Masterstudiengänge an der Bergischen Universität informiert.

Die *Interne Weiterbildung* für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte der BUW umfasst die Geschäftsfelder der Hochschuldidaktik (GF 5), der Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Bereich (GF 6) und die Angebote der Gleichstellungsarbeit zum Thema „Berufung und Karriere“ (GF 7). Entsprechend der satzungsgemäßen Aufgabe entwickelt das ZWB Konzepte und organisiert die Personalentwicklung auf der Grundlage von Weiterbildungsbedarfen für die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten. Das im ZWB entwickelte PE-Konzept mit der Zuordnung der Weiterbildungsangebote in die Kompetenzfelder Lehrkompetenz, Laufbahnkompetenz und Forschungskompetenz wird dem Arbeitskreis Weiterbildung und den Fachbereichen vorgestellt und diskutiert.

Die dritte Säule des ZWB organisiert, entwickelt und koordiniert die *Externe Weiterbildung* mit zertifizierten Lehrgängen, Masterstudiengängen sowie dem Senior/inn/en-Studium und Gasthörer/innen-Programm. Auch der Ansatz der Wissensfloater ist diesem Bereich zugeordnet.

Die BUW verfügte bereits vor Gründung des ZWB über die beiden weiterbildenden Master-Studiengänge „Arbeits- und Organisationspsychologie“ und „Real Estate Management + Construction Project Management“. In beiden Fällen handelt es sich um erfolgreich etablierte Studienangebote. Im Kalenderjahr 2011 wurden konzeptionell und administrativ die vorbereitenden Arbeiten für ein wirtschaftsingenieurbezogenes Studienangebot im Bereich Energiemanagement und Energiesysteme entwickelt. Des Weiteren kann an der Bergischen Universität Wuppertal das interdisziplinär orientierte „Europa-Zertifikat“ erworben werden, das im Rahmen des von der Europäischen Kommission geförderten „Jean-Monnet-Centre of Excellence, Nordrhein-Westfalen“ entwickelt wurde.

Im Wintersemester 2011/12 waren 156 Gasthörer/innen und 111 Senior/inn/en-Studierende an der Bergischen Universität Wuppertal eingeschrieben. Im Vordergrund standen dabei die Entwicklung von zielgruppenspezifischen Veranstaltungsangeboten, von Informationsmaterial und Beratungsangeboten sowie der Aufbau von Kontakten mit Vertreter/innen von Gasthörer/innen und Senior/inn/en-Studierenden anderer Hochschulen. Ein wesentliches strategisches Ziel – die verstärkte Studierenden-Akquise im Bergischen Städtedreieck – konnte durch die Steigerung der Studierendenzahl im Jahr 2011 erreicht werden. Die von diesen Studierendengruppen geleisteten Studiengebühren lagen im mittleren fünfstelligen Bereich. Das Projekt „Podcast -Wissens-Floater“ stellt Kurzlehrfilme über technische und naturwissenschaftliche Themen im Internet kostenlos zur Verfügung. Es unterstützt damit die Idee des E-Learning, speziell auch das Mobile Learning bereits seit 10 Jahren. Ein Ziel war die Steigerung der Anzahl der Wissens-Floater von 50 auf ca. 60. Einen Höhepunkt der Außenwirkung stellte die Verleihung des „Sachen-machen-Award 2011“ an die Abteilung Maschinenbau der Bergischen Universität Wuppertal für das Projekt „Wissens-Floater“ dar.

## INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort.....	1
Zusammenfassung .....	3
1. Das Zentrum für Weiterbildung im Überblick .....	7
1.1 Gegenstand der Tätigkeit in den Arbeitsbereichen.....	7
1.2 Öffentlichkeitsarbeit bzw. Darstellung der ZWB-Arbeitsbereiche in den Medien .....	9
1.3 Interne Institutionalisierung / Kooperationen des ZWB bzw. der Bereiche.....	10
1.4 Aktivitäten zur Ermittlung und Verbreitung der Zielsetzungen der Arbeitsbereiche.....	11
1.5 Anträge zu Finanzierung der Aufgaben über Drittmittel .....	11
2. Karriereservices - Berufliche Karriereentwicklung entlang der Bildungskette .....	12
2.1 Career Service (GF 1) .....	12
2.2 Dual Career Service (GF 2) .....	16
2.3 Jobs und Praktikumsangebote (GF 3).....	17
2.4 Studium Generale (GF 4) .....	19
3. Interne Weiterbildung für akademisches Personal der Bergischen Universität Wuppertal.....	21
3.1 Hochschuldidaktik (GF 5) .....	23
3.2 Personalentwicklung (GF 6) .....	26
3.3 Berufung und Karriere (GF 7).....	31

4.	Externe Weiterbildung – Weiterbildende Studien .....	35
4.1	Weiterbildende Studiengänge (GF 8) .....	35
4.2	Zertifikate (GF 9).....	39
4.3	Senior/inn/en-Studium und Gasthörer/innen (GF 10, GF 11) .....	40
4.4	Wissens-Floater (GF 12) .....	44
5.	Anhang.....	47
5.1	Teilnahme an Konferenzen & Tagungen.....	47
5.2	Trainingsangebote und Workshops des Career Service 2011 .....	49
5.3	Publikationen .....	50
5.4	Veranstaltungen der Hochschuldidaktik.....	51
5.5	Veranstaltung der Programmlinie „Berufung und Karriere“ .....	54
5.6	Angebotsstruktur des Zertifikats „Professionelle Lehrkompetenz“ .....	55
5.7 a	Teilnehmendenzahlen des Tutor/inn/enschulungs- programms SS 2011 .....	60
5.7 b	Teilnehmendenzahlen des Tutor/inn/enschulungs- programms WS 2011/12 .....	61
5.8	Netzwerk-Kontakte Karriereservices .....	62

## 1. Das Zentrum für Weiterbildung im Überblick

Das Zentrum für Weiterbildung (ZWB) wurde im Dezember 2010 gegründet und im Oktober 2011 eröffnet. Bereits im Laufe des Jahres 2011 sind in einigen Schwerpunkten im Zuge des personellen und strukturellen Aufbaus wesentliche Arbeiten geleistet worden. Diese bestanden in der Zusammenführung der bisher getrennten Arbeitsbereiche der Karriereservices, der internen Weiterbildung für Mitarbeitende der BUW sowie der externen weiterbildenden Studien. Die Aufgaben lagen in der Moderation der Zusammenführung der Abläufe und Prozesse der jeweiligen Arbeitsbereiche einerseits sowie in der strategischen und inhaltlichen Ausrichtung in einem wachsenden Markt der wissenschaftlichen Weiterbildung andererseits. Im Vordergrund stand und steht dabei die Orientierung an dem Leitbild der BUW, insbesondere dem Humboldt'schen Bildungsbegriff für das 21. Jahrhundert sowie der Bildungsperspektive des lebenslangen Lernens. Folgende Themen und Ereignisse waren für das ZWB und die einzelnen Arbeitsbereiche relevant.

### 1.1 Gegenstand der Tätigkeit in den Arbeitsbereichen

#### a. Aufgaben und Ausstattung

Das ZWB bündelt und koordiniert alle weiterbildenden Angebote der BUW – unabhängig davon, ob sie sich an Hochschulangehörige oder externe Zielgruppen richten. Es initiiert und unterstützt zudem die Entwicklung neuer Weiterbildungsinitiativen und -programme der Universität sowie die Kooperation mit externen Anbietern und Unternehmen.

Das ZWB ist organisatorisch in drei Arbeitsbereiche unterteilt.

- I. Als Schnittstelle zwischen Universität und Arbeitswelt unterstützen Karriereservices die berufliche Karriereentwicklung und begleiten den Übergang vom Studium in den Beruf. Die Angebote der Karriereservices gliedern sich in Career Service, Dual Career Service, Job- und Praktikumsangebote und Studium Generale.
- II. Die hochschulinterne Weiterbildung umfasst die Bereiche Personalentwicklung, Hochschuldidaktik, Berufung und Karriere.
- III. Darüber hinaus entwickelt bzw. koordiniert das ZWB Weiterbildungsangebote für Externe mit zertifizierten Lehrgängen, Masterstudiengängen sowie dem Senior/inn/en-Studium und Gasthörer/innen-Programm. Auch der Ansatz der Wissensfloater ist diesem Bereich zugeordnet.

*b. Entwicklung der Teilnehmenden-Zahlen: Insgesamt wurden 1151 Teilnehmende in den unterschiedlichen Bereichen qualifiziert.*

Aufgeschlüsselt auf die Säulen und Arbeitsbereiche bedeutet dies:

	<b>Arbeitsbereich</b>	<b>Teilnehmende</b>
<b>Säule 1</b>	<b>Karriereservices</b>	
	Career Services	179
	Dual Career Service	3
	Studium Generale	ca. 300
<b>Säule 2</b>	<b>Interne Weiterbildung</b>	
	Hochschuldidaktik	150
	Personalentwicklung	38
	Berufung und Karriere	75
<b>Säule 3</b>	<b>Externe Weiterbildung - Studiengänge</b>	
	A&O	83
	REM + CPM	18 Studierende (Jahrgang 9): 20 Studierende (Jahrgang 8): 17 Absolvent/inn/en (Jahrgang 7)
	Zertifikate	0
	Gasthörer/innen	157
	Senior/inn/en-Studium	111
	Wissensfloater	(> 100.000 Zugriffe auf Youtube)
<b>Summe</b>		<b>1.150 Teilnehmende</b>

*c. Zielsetzungen, Planungen und Meilensteine*

Die Zielsetzungen des Zentrums Weiterbildung für das Jahr 2012 beziehen sich auf die Entwicklung neuer Angebote und die generelle Aufgabe der Zusammenführung, Koordination und Leitung der bisher getrennt agierenden Arbeitsbereiche. Im Jahr 2011 wurde die Akkreditierung des Studiengangs „MBE – Master of Business Engineering in Energie und Ressourcenmanagement“ vorbereitet. Dieses Kooperationsprojekt zwischen dem ZWB, den Fachbereichen B und E, der Technischen Akademie Wuppertal (TAW) und unter Einbeziehung des Wuppertal Instituts zielt darauf ab, mit dem neuen Studienangebot im ersten Halbjahr 2013 zu starten. Das ZWB bzw. die Bergische Universität Wuppertal kann sich mit diesem innovativen Weiterbildungsangebot als Akteur in zukunftsfähigen Weiterbildungsmärkten platzieren.

Dem ZWB wird die Stelle zur Koordination des Bund Länder Programms „Gut Starten in Wuppertal (GuStaW)“ zugeordnet. Das Projektmanagement erfordert den personellen und räumlichen Ausbau von Kapazitäten, wird

jedoch auch als mittelfristige Herausforderung zum Ausbau und der Stärkung der Lehrkompetenz an der Bergischen Universität begriffen.

#### *d. Voraussetzungen zur Zielerreichung*

Die Besetzung der ursprünglich vorgesehenen weiteren Professur zur Stärkung der Leitungsfunktion des ZWB wird in naher Zukunft aufgrund der Finanzlage der Hochschule nicht realisierbar sein. Es ist ein Bemühen, mit den gegenwärtigen personellen Kapazitäten das anspruchsvolle Programm der Koordination, Moderation und Fokussierung der zwölf verschiedenen Arbeitsbereiche zu bewältigen.

Eine Refinanzierung des ZWB aus Einnahmen soll verstärkt auch aus Drittmitteln erfolgen. Dies gilt vor allem für die weiterbildenden Studiengänge. Unterschiedliche rechtliche und finanzielle Modelle sind dabei umsetzbar. Positive Erfahrungen bestehen bereits mit den rechtlich, organisatorisch und finanziell eigenständigen Formen der Studiengänge Arbeits- und Organisationspsychologie und Real Estate Management, die durch Verträge mit der Bergischen Universität Wuppertal verbunden sind.

## **1.2 Öffentlichkeitsarbeit bzw. Darstellung der ZWB-Arbeitsbereiche in den Medien**

Die Darstellung des Zentrums erfolgt über die Erstellung von Werbematerialien (Flyer, Poster u.a.) bzw. seit April 2011 auch durch die Website: [www.zwb.uni-wuppertal.de](http://www.zwb.uni-wuppertal.de) der Bergischen Universität. Anlässlich der Eröffnungsveranstaltung am 6. Oktober 2011, an der mehr als 80 hochschulinterne und -externe Personen teilnahmen, konnten die einzelnen Arbeitsbereiche dargestellt werden sowie eine Diskussion mit Expert/inn/en zur Zukunft der Weiterbildung erfolgen. Ein kurzer Medienbericht im WDR Fernsehen sowie zahlreiche Veröffentlichungen in der lokalen Presse dokumentierten die Eröffnungsveranstaltung für die Region.

Darüber hinaus trugen alle Mitarbeitenden in eigenen Präsentationen und bei den verschiedenen Messebeteiligungen zur Positionierung des ZWB bei.

### **1.3 Interne Institutionalisierung / Kooperationen des ZWB bzw. der Bereiche**

#### *a. Leitungsgremium*

Das ZWB besitzt laut § 6 und § 7 der Ordnung des ZWB vom 23.12.2010 ein Leitungsgremium mit Beratungs-, Kontroll- und Leitungskompetenz. Diesem Gremium gehören zum 31.12.2011 als Mitglieder bzw. stellvertretende Mitglieder/ Gäste an: Andrea Bauhus, Prof. Dr. Cornelia Gräsel, Prof. Dr. Peter Gust, Dr. Christel Hornstein (Gast), Dr. Iris Koall, Prof. Dr. Norbert Koubek, Wolfgang Kuhn, Julia Maria Mönig (stv.) und Prof. Dr.-Ing. Dietmar Tutsch. Im Jahr 2011 wurden zwei Treffen des Leitungsgremiums - am 7. April und am 7. Juli - durchgeführt. Wesentliche Punkte der Beratungen betrafen Themen zu Strukturen, strategischen Orientierungen und zukünftigen Aufgaben des ZWB.

#### *b. Arbeitskreis Weiterbildung bzw. Weiterbildungs-Portal*

Das ZWB nimmt regelmäßig an Sitzungen des Arbeitskreises Weiterbildung (AK WB) teil. Alle dem AK-WB angehörende Personen sind auch Mitglieder des ZWB. Gegenstand der Beratungen sind die Schaffung von größtmöglicher Transparenz der Weiterbildungsangebote der BUW, des zielorientierten Bereitstellen der Angebote und die Weiterentwicklung des Portals Weiterbildung sowie der Austausch von Erfahrungen mit Weiterbildungsformaten, Auswertungen von Veranstaltungsevaluationen und zielgruppengenaue Angebotsentwicklung als auch Programmentwicklungen gemäß der strategischen Ausrichtung der Hochschule sowie die Qualitätssicherung von Weiterbildungsveranstaltungen.

#### *c. Vernetzungen und Kooperationen*

Die Mitarbeitenden des ZWB nahmen in 2011 an verschiedenen Aktivitäten zur Vernetzung und Vertretung der BUW-Interessen teil. Dazu gehörten sowohl Teilnahmen an nationalen und internationalen Konferenzen (Tabelle 5.1, siehe Anhang) sowie Publikationen (Tabelle 5.3, siehe Anhang), als auch kollegiale Vernetzungen in Hochschuleinrichtungen, Alumni-Organisationen, Professionsverbänden sowie Forschungseinrichtungen.

#### **1.4 Aktivitäten zur Ermittlung und Verbreitung der Zielsetzungen der Arbeitsbereiche**

- a. Strategieworkshops: Die Zusammenführung der vormals getrennten Arbeitsbereiche (Career Service, Dual Career Service, Hochschuldidaktik, Senior/inn/en-Studium und die neu entstandenen Bereiche der weiterbildenden Studiengänge, des Studiums Generale und der wiss. Personalentwicklung) erforderte die Konzeption und Gestaltung einer gemeinsamen Perspektive. In zwei Workshops (26.05.2011, 19.07.2011) wurden sowohl die strategische als auch die operative Umsetzung sowie die Motivation der Mitarbeitenden zur Kooperation in einem gemeinsamen ZWB diskutiert und entwickelt.
- b. Teilnahme am Mastertag der BUW am 25.05.2011: Das ZWB präsentierte sich und die beiden weiterbildenden Studiengänge erstmals in dem neuen Print-Auftritt durch Plakate und Flyer.
- c. Workshop Studium Generale: Am 12.09.2011 wurde mit interessierten Protagonisten der BUW ein Workshop des ZWB zum Thema „Studium Generale“ durchgeführt. Die Ergebnisse sind in die Konzeptentwicklung eingeflossen.
- d. Messeteilnahme: Am 20./21.09.2011, Messe „Personal“ in Köln. Der Ausstellungsstand des ZWB der Bergischen Universität war durchgängig mit Repräsentanten der weiterbildenden Studiengänge sowie der dualen Studiengänge der BUW besetzt.
- e. Eröffnungsveranstaltung am 06.10.2011: Im Gästehaus der BUW wurde das ZWB vor 80 Gästen, vorrangig aus der Region und der Hochschule, eröffnet und vorgestellt.
- f. Diversity-Workshop: „Leaders for Diversity“ mit Dr. Victoria Showumni / University of London, UK am 02.12.2011 zur thematischen Einführung und Darstellung der Übersicht zu Diversity-Aktivitäten an Hochschulen.

#### **1.5 Anträge zu Finanzierung der Aufgaben über Drittmittel**

Das ZWB beteiligte sich bereits im Berichtszeitraum an verschiedenen Ausschreibungen von Drittmittelprojekten und konnte erste Erfolge erzielen.

## **2. Karriereservices - Berufliche Karriereentwicklung entlang der Bildungskette**

Der erste Arbeitsbereich des ZWB umfasst die Geschäftsfelder Career Service (2.1, GF 1), Dual Career Service (2.2, GF 2), Job- und Praktikumsangebote (2.3, GF 3) und das Studium Generale (2.4, GF 4). Der Bereich Karriereservices (2.1/2.2/2.3/2.4) verfolgt mit seinen unterschiedlichen Angeboten die frühzeitige Ausbildung einer Berufsorientierung im Studium, beginnend mit der Bereitstellung von überfachlichem Orientierungswissen im Studium Generale, über eine individuelle Karriereplanung im Studium, einer Unterstützung des Berufseinstiegs bis hin zu Services wie Bewerbungscoachings und -trainings und dem Betreiben einer Job- und Praktikumsdatenbank. Für die Unternehmen der Region ist der Bereich Karriereservices Ansprechpartner in allen Recruitingfragen, egal ob es sich um Praktika, die Vergabe von Abschlussarbeiten oder Stellenangebote für Absolventinnen und Absolventen handelt. Zusätzlich wird über die für die Arbeitgeberseite interessante Entwicklung der Bachelor- und Masterstudiengänge an der Bergischen Universität informiert.

### **2.1 Career Service (GF 1)**

#### *2.1.1 Der Gegenstand und die Aufgaben der Koordination und Durchführung*

Der Career Service unterstützt Studierende und Alumni bzw. Postdocs der Bergischen Universität dabei, den passenden Beruf bzw. eine berufliche Perspektive jenseits der Universität zu finden. Neben der Vermittlung von berufsbezogenen Schlüsselqualifikationen in eigens konzipierten Trainingsangeboten bietet der Career Service eine individuelle Karriereberatung und die Durchsicht von Bewerbungsunterlagen an. Er vermittelt Kontakte zu Arbeitgebern.

#### *2.1.2 Ausstattung und zeitliche Ressourcen zur Koordination und Durchführung des Career Service*

Die Aufgaben werden von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin (0,45 Stellenumfang) geleistet, die von zwei Studentischen Hilfskräften (á 10h) unterstützt werden.

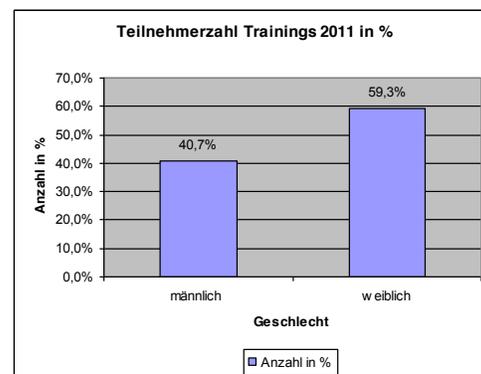
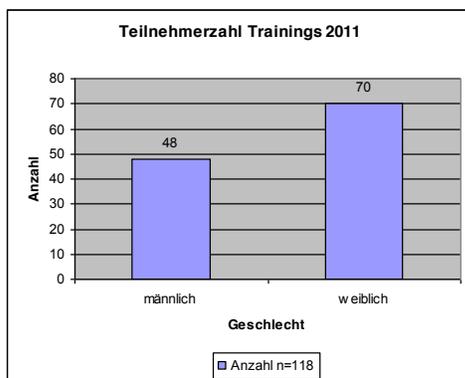
### 2.1.3 Zielsetzungen für das Jahr 2011 und erreichte Ziele

Vorrangiges Ziel im Jahr 2011 war die erforderliche Neu- und Umstrukturierung des Career Service, verbunden mit der Herauslösung aus der ZSB und der Integration in das ZWB. Erfolgreich konnte – bei gleichzeitiger Beibehaltung der Trainings- und Beratungsaktivitäten – die Career Service Homepage im ZWB-Auftritt neu gestaltet werden. Die strategische Neuorientierung und Abstimmung mit verwandten Bereichen wurde im Rahmen des 3-Säulenmodells verwirklicht. Seit Mitte des Jahres sind durch die Neukonzipierung eines Studiums Generale zusätzliche Synergieeffekte spürbar.

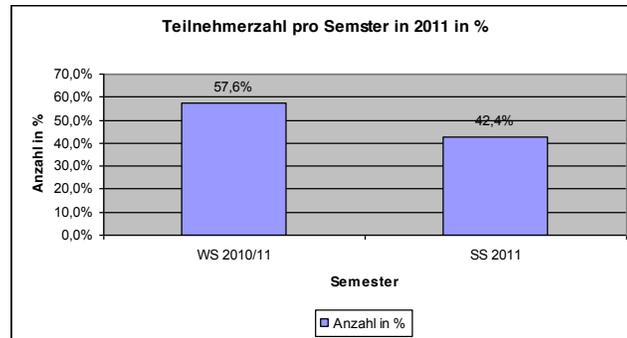
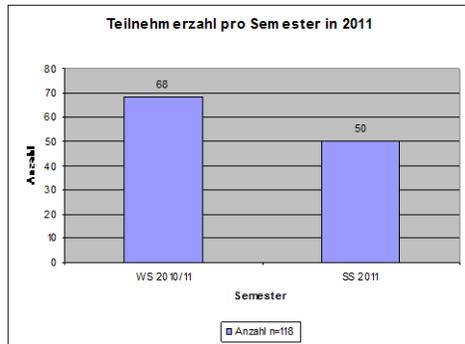
### 2.1.4 Bericht über die Koordination und Durchführung

Trainingsangebote: Innerhalb des Programms „Schlüsselqualifikationen für Studium und Beruf“ wird der Trainingsbereich „Zur Berufsorientierung“ betreut und konzeptionell entwickelt. Das Angebot variiert jedes Semester und richtet sich an Studierende und Alumni vor dem ersten Berufseintritt. Die Trainings erfolgen nach drei großen Schwerpunktsetzungen: berufsrelevante Schlüsselkompetenzen, Berufsfeldkunde und Bewerbung. Das Programm ist für Beschäftigte der BUW geöffnet, wenn Restplätze zur Verfügung stehen.

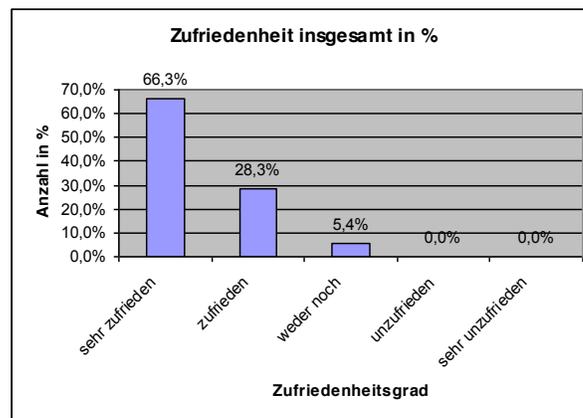
Für die Semester WS 10/11 und SS 11 wurden insgesamt 17 Veranstaltungen geplant und 15 durchgeführt. 165 Anmeldungen wurden registriert, teilgenommen haben 118 Personen.



Betrachtet man die Teilnehmezahlen semesterweise, so ist wie schon in den letzten Jahren eine stärkere Wahrnehmung der Veranstaltungen im Wintersemester zu beobachten.



Die Veranstaltungen des Trainingsprogramms „Schlüsselqualifikationen für Studium und Beruf“ werden von ZSB und Career Service nach einem gemeinsam entwickelten Evaluationsbogen mittels SPSS ausgewertet. Die Zufriedenheit der Teilnehmenden wurden in den Veranstaltungen des Career Service zu insgesamt 94,6% mit „sehr zufrieden“ und „zufrieden“ bewertet.



Berufsorientierende Beratung und Karriereberatung sowie der Check von Bewerbungsunterlagen: Die berufsorientierende Beratung ermöglicht Studierenden aller Fachbereiche, Alumni vor dem ersten Berufseinstieg und Postdocs, die beruflichen Perspektiven des Studiums sowie ggf. die Relevanz erster Berufserfahrungen als wissenschaftlich Beschäftigte im persönlichen Gespräch zu vertiefen und ggf. Bewerbungsunterlagen zu optimieren. Ein Erstgespräch, in der Regel etwa einstündig, findet nach telefonischer Terminabsprache statt. Die vorherige Übermittlung von Materialien und Unterlagen ermöglicht eine gezielte Vorbereitung auf das jeweilige Bewerber/innen-Profil. Folgegespräche schließen sich nach Bedarf an. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 61 Erstgespräche geführt.

Praxisprojekte: Das Projekt „Optionalbereich kompakt im Ausland“ für Studierende des „Kombinatorischen Bachelor of Arts und Applied Science“

vermittelt ein außerschulisches Praktikum im Ausland. Das Besondere ist, dass durch vorbereitende Trainings und sich an das Praktikum anschließende Leistungen alle 18 Leistungspunkte des Optionalbereichs innerhalb von zwei Semestern erworben werden können. Der Career Service ist wesentlich an der Konzeption und Durchführung des Projektes beteiligt und leitet einen Arbeitskreis der beteiligten Akteure.

#### *2.1.5 Perspektiven*

Die Nachfrage aus den Fachbereichen nach Hilfestellungen zu Praxisangeboten, insbesondere zur Vermittlung von adäquaten Praktika, die nicht curricular eingebunden sind, hat zu vielfältigen Kooperationsbeziehungen geführt. So nutzt der Career Service verstärkt die interne Kommunikation, um die Angebote in den Fachbereichen weiter bekannt zu machen. Die Teilnahme des Career Service an den Round-Table-Gesprächen der ZSB mit den Fachbereichen wird auch 2012 fortgesetzt. Vernetzung in der Region (siehe Anhang Tabelle 5.7) und Weiterbildungen (siehe Anhang Tabelle 5.8) tragen zur Professionalisierung des Geschäftsbereiches bei. Im Rahmen der Welcome Week wurde bereits eine Veranstaltung mit der Romanistik über Berufsperspektiven des Romanistik-Studiums durchgeführt. Diese Formate sollen weiter ausgebaut werden.

In die geplanten Praxisforen (Bund-Länder-Antrag) wird sich der Career Service aktiv einbringen und die Akquise und Evaluation der Praktika unterstützen. Die Netzwerkkontakte zu Arbeitgebern der Region werden hier in besonderer Weise zum Tragen kommen. Im Hinblick auf den weiteren Schwerpunkt zur Förderung der MINT-Studiengänge hat der Career Service im Jahr 2011 bereits zum zweiten Mal MINT-Role-Models der Bergischen Universität für eine Veranstaltung der Arbeitsagentur Solingen zur Studienwahlorientierung vermittelt.

Die Unterstützung der Fachbereiche bei der Organisation von Exkursionen zu Unternehmen der Region wird gemeinsam mit der IHK Wuppertal – Solingen – Remscheid fortgesetzt und nach Möglichkeit ausgebaut. Die Tätigkeit im Bergischen Fachkräftebündnis hat zu einer zusätzlichen Vernetzung mit arbeitsmarktpolitischen Akteuren der Region geführt. Die Kontakte gilt es weiterhin für die Belange des Berufsstarts der Studierenden und Alumni der BUW zu nutzen.

## **2.2 Dual Career Service (GF 2)**

### *2.2.1 Der Gegenstand und die Aufgaben der Koordination und Durchführung*

Die Bergische Universität fördert im Rahmen eines aktiven Personalmanagements die „Karriere im Doppel“. Die Partnerin oder der Partner von Neuberufenen wird bei der Stellensuche in der Region unterstützt bzw. bei der Bewältigung von mobilitätsbedingten familiären Herausforderungen.

Das Angebot umfasst:

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

### *2.2.2 Ausstattung zur Konzeption, Koordination und Durchführung*

Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin mit einem 0,15 Stellenanteil steht für diese Tätigkeiten zur Verfügung.

### *2.2.3 Zielsetzungen für das Jahr 2011 und erreichte Ziele*

Die Ansiedlung des Dual Career Service als eine Initiative der Gleichstellungsbeauftragten erfolgte im Zentrum für Weiterbildung. Die vorhandenen Überschneidungen mit den Aufgaben des Career Service ermöglichen eine kompetente Beratungstätigkeit über Bewerbungsverfahren und Bedingungen des regionalen Arbeitsmarktes. Die interne wie externe Vernetzung besteht insbesondere zum Familienservicebüro [familie@buw.de](mailto:familie@buw.de) und zum ortsansässigen Relocation Service.

### *2.2.4 Bericht über die Koordination und Durchführung*

Im Berichtszeitraum wurden ein neuer Internetauftritt entwickelt und Vernetzungsbemühungen zu anderen Dual Career Services an Hochschulen und zu Institutionen der Region intensiviert. Eine Antragstellung im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung NRW mit dem Titel „Dual Career Net Bergisches Städtedreieck“ wurde vorbereitet und zur Vorbegutachtung eingereicht.

### *2.2.5 Perspektiven für 2012*

Im Jahr 2012 wird ein Flyer gestaltet, um gezielt über die Informations- und Beratungsleistungen schon innerhalb der Berufungsverfahren der Bergischen Universität zu informieren.

Im Fall der Antragsförderung des Projektes „Dual Career Net Bergisches Städtedreieck“ ist eine enge Verzahnung und Kooperation mit der hiesigen Wirtschaft geplant, um Hochqualifizierte mit ihren Familien an die Region zu binden. Die Gewinnung von hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wirft bei der Stellenbesetzung immer häufiger die Frage auf, ob auch der ebenfalls hochqualifizierte Partner oder die Partnerin in der Region eine qualifizierte Beschäftigung findet, und welche Bedingungen ggf. für die Familie am Standort vorliegen. Die Beantwortung dieser Frage beeinflusst wesentlich die Mobilitätsentscheidung des Bewerbers oder der Bewerberin und der jeweiligen Familie.

Das Projekt dient der Bildung eines Netzwerkes aus Unternehmen bzw. Einrichtungen in der Region und der Universität, um Hochqualifizierte für die Region zu gewinnen. Gelingt es, beide Partner eines Doppelkarrierepaares (sog. Dual Career Couples) in adäquate Beschäftigung zu bringen, ist eine langfristige Bindung der Hochqualifizierten in der Region wahrscheinlich.

Die Projektförderung sichert den erforderlichen Netzwerkaufbau. Die Installation einer Informationsplattform ermöglicht den Austausch über Einstellungsbedarfe und der Profile von Hochqualifizierten. Der Bereich wird im Falle der Förderung durch eine ½ Mitarbeiterstelle sowie Sachmittel unterstützt.

## **2.3 Jobs- und Praktikumsangebote (GF 3)**

### *2.3.1 Der Gegenstand und die Aufgaben der Koordination und Durchführung*

Das seit einigen Jahren existierende Jobportal mit Stellen für Studierende und Alumni sowie mit Praktikumsangeboten der Unternehmen und einstellenden Institutionen gibt erste Einblicke in die Berufswelt und ermöglicht eine rasche Kontaktaufnahme vor allem zu Arbeitgebern der Region.

### *2.3.2 Ausstattung zur Konzeption, Koordination und Durchführung*

Diese Aufgaben obliegen der Mitarbeitenden des Career Service. Die administrativen Tätigkeiten werden von der Studentischen Hilfskraft (10h) erledigt.

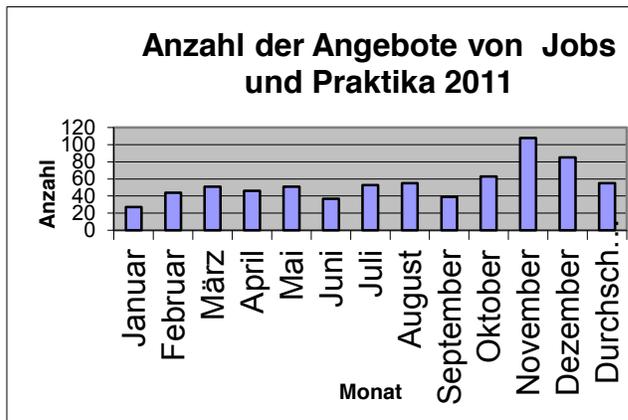
### 2.3.3 Zielsetzungen für das Jahr 2011 und erreichte Ziele

Die Job- und Praktika-Datenbank wurde im Jahr 2011 unverändert weitergeführt. Die Nachfrage stieg im Jahr 2011 beständig an.

### 2.3.4 Bericht über die Koordination und Durchführung

Die Job- und Praktika-Datenbank liegt zurzeit noch auf dem Server der ZSB und ist somit der letzte noch ausstehende Bereich, der ins ZWB verlagert wird. Zur Entlastung der Datenpflege erfolgt die Dateneingabe über eine eigens entwickelte Maske durch die Unternehmen selbst. Das Angebot wird inhaltlich geprüft, für die Veröffentlichung freigegeben und hochgeladen. Die Nachfrage der Unternehmen, Job- und Praktika-Angebote in der Datenbank zu veröffentlichen, steigt beständig an. Im Jahr 2011 wurden insgesamt 659 Stellenangebote geschaltet, das entspricht einer durchschnittlichen Einstellzahl von 55 Angeboten im Monat, Tendenz steigend.

Das Angebot wird ergänzt durch Unternehmens-portraits, die zusätzliche Informationen, insbesondere über die Einstellungspraxis von Unternehmen und Einrichtungen sowie Anreize für die Berufswahlentscheidung bieten. Derzeit umfasst das Angebot 55 Unternehmensportraits.



Online Stellenangebote Datenbank 2011

Monat	Anzahl
Januar	27
Februar	44
März	51
April	46
Mai	51
Juni	37
Juli	53
August	55
September	39
Oktober	63
November	108
Dezember	85
Ø Anzeigen pro Monat	55
geschaltete Stellen zum 31.12.2011	124
geschaltete Stellen in 2011 insgesamt	659

### 2.3.5 Perspektiven für 2012

Für das Jahr 2012 ist geplant, den bisherigen Service für Unternehmen kostenpflichtig zu machen. Damit entspricht die Bergische Universität geltendem EU-Recht, das Universitäten dazu verpflichtet, die Kosten für Dienstleistungen an Unternehmen und Institutionen weiterzugeben. Zu der notwendigen technischen Umsetzung müssen insbesondere AGBs entwickelt werden, die die Rechte und Pflichten von Universität und Auftraggebern regeln. Eine Rektoratsvorlage wird erarbeitet.

## 2.4 Studium Generale (GF 4)

### 2.4.1 *Der Gegenstand und die Aufgaben der Koordination und Durchführung*

Das Studium Generale — als ergänzendes Studienangebot bzw. als Teilstudiengang — bildet zunächst eine Schnittmenge mit dem bereits vorhandenen Optionalbereich, der für die Zielgruppe der Studierenden im Kombinatorischen Bachelor vorgesehen ist. Das neue optionale Veranstaltungsangebot des Studium Generale zielt auf eine Erweiterung der Zielgruppen und ist besonders geeignet für alle Studienanfänger/innen im Bachelor, Gasthörer/innen, Senior/inn/en sowie externe Interessierte (offene Hochschule). Das Angebot setzt sich zusammen aus speziell für das Studium Generale konzipierten Veranstaltungen (Vorlesung/Übung/Seminar) sowie einer Auswahl von Gastvorträgen und moderierten Diskussionsrunden. Ferner werden bereits vorhandene Angebote der Fachbereiche und der Interdisziplinären Zentren genutzt, bei denen geeignete Vortragsreihen und Veranstaltungen mit interdisziplinärer Ausrichtung vorhanden sind.

Für den schrittweisen Aufbau des Studiums Generale entstehen folgende Koordinationsaufgaben:

- Semester- und Modulplanung
- Bedarfsanalyse durch Studierendenbefragung
- Konzeptionelle Moderation
- Teilnehmerverwaltung
- Studierendenbetreuung und -beratung
- Dozierendenakquise
- Bildungsmarketing
- Kostenplanung
- Sponsorenakquise

### 2.4.2 *Ausstattung zur Konzeption, Koordination und Durchführung*

Im 3./4. Quartal 2011 wurden die Aufgaben auf Werkvertragsbasis ausgeführt. Bis Ende 2012 wird eine wissenschaftliche Mitarbeiter/innen/stelle (0,3) auf der Basis von Drittmitteln und Hochschulzusagen finanziert.

### *2.4.3 Zielsetzungen für das Jahr 2011 und erreichte Ziele*

Das Studium Generale an der Bergischen Universität Wuppertal besteht ab dem Wintersemester 2011/12 aus mehreren Veranstaltungen, die sich unterschiedlichen Formaten und Disziplinen zuordnen lassen. Damit erfolgte der Start in ein breiter werdendes Angebot, das auf verschiedene Interessen von Studierenden ausgerichtet ist. Im Einzelnen umfasst das Angebot eine Ringvorlesung, mehrere Einzelvorlesungen zu bestimmten Themen sowie die Öffnung von Fachveranstaltungen aus verschiedenen Studiengängen. Sofern dies auf vorhandene Veranstaltungen, Vorträge u. ä. zutrifft, ist die Einbeziehung in das Studium Generale von der Zustimmung des/der jeweils Lehrenden abhängig. Dabei ist davon auszugehen, dass pro Veranstaltung eine begrenzte Anzahl von Studienplätzen zur Verfügung gestellt wird (Stuttgarter Modell).

Darüber hinaus werden Gastvorträge und Kolloquien zusammengestellt, die für die angesprochenen Zielgruppen geeignet sind. Im Mittelpunkt steht die Absicht, den Studierenden der Universität ein Angebot zu geben, das über die einzelnen Fachwissenschaften hinausweist.

### *2.4.4 Bericht über die Tätigkeiten und Durchführung der Aufgaben*

Bereits im Sommersemester 2011 wurde im Rahmen des Studium Generale die zweiteilige Vorlesungsveranstaltung von Prof. Dr. Freise zum Themenkomplex Geschichte und Kulturwissenschaften („Kultur der Allgemeinbildung“, „Kulturtechniken und Kompetenzen“) durchgeführt. Die Beteiligung belief sich auf 240 Teilnehmer/innen. Dieses Angebot wurde im Wintersemester 2011/12 fortgeführt und verzeichnete eine große Teilnehmerschaft mit 743 belegten Seminarplätzen. Die Erfolgswahlen sind darauf zurückzuführen, dass das Angebot im Rahmen des Optionalbereichs angerechnet werden kann.

In diesem Kontext fand eine Block-Veranstaltung von Prof. Dr. Fritzsche über die „Grundlagen und Geschichte der Mathematik“ statt, die im WS 2011/12 in das Curriculum des Studium Generale aufgenommen wurde. Diese Vorlesung mit integrierten Übungen richtete sich an Mathematiker und Nichtmathematiker, die etwas darüber lernen wollten, wie Mathematik – analog zu Kunst, Literatur oder Musik – als große kulturelle Errungenschaft der Menschheit erlebt werden kann. Das Interesse an der Mathematik-Veranstaltung war wesentlich geringer als an den anderen Themen der Allgemeinbildung.

Weitere Lehrveranstaltungen zu Naturwissenschaften in gesellschaftlicher Relevanz und zu Biopolitik und Bioethik wurden speziell für das Studium Generale konzipiert und angeboten. Aufgrund der Freiwilligkeit und zu geringer Bekanntheit der Formate des SG wurden die Zielgruppen noch nicht erreicht.

#### *2.4.5 Perspektiven und Zielsetzungen für 2012*

- Projektfinanzierung durch Drittmittelinwerbung sichern
- Sponsoren-Akquise
- Zielgruppenorientierte Programmplanung
- Internes und externes Marketing auf- und ausbauen (Plakate, Flyer)
- Studium Generale als verpflichtendes Studienprogramm bzw. Integration des Studium Generale im Wahlpflichtbereich der Prüfungsordnungen an der BUW durch den Erwerb von Kreditpunkten des Bachelor (max. 6) und Master (max. 3)
- Einbeziehung der Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen bzw. Ermöglichung eines Veranstaltungsangebotes pro Fachbereich je Semester, d.h. die Gewinnung von Dozent/inn/en bzw. Professor/inn/en
- Neue Vortragsreihe zum Leitthema: „Was ist der Mensch?“ bewerben und inhaltlich vernetzen

### **3. Interne Weiterbildung für akademisches Personal der Bergischen Universität Wuppertal**

Die interne Weiterbildung umfasst die Geschäftsfelder der Hochschuldidaktik (3.1, GF 5), der Personalentwicklung für das akademische Personal (3.2, GF 6) und die Angebote der Gleichstellungsarbeit zum Thema „Berufung und Karriere“ (3.3, GF 7). Entsprechend der satzungsgemäßen Aufgabe konzeptualisiert und organisiert die Personalentwicklung die Weiterbildungsbedarfe für diese Mitarbeitenden bzw. - strategisch eingebunden - fokussiert die Weiterbildungsmaßnahmen auf die Veränderungs- und Entwicklungsbedarfe der Universität.

Zum Sommersemester folgt die Systematik der von ZWB und ZGS herausgegebenen Weiterbildungsbroschüre erstmals einer Zuordnung zu den Bereichen Lehrkompetenz, Laufbahnkompetenz und Forschungskompetenz. In der Broschüre sind bislang Angebote der folgenden Akteure der Bergischen Universität integriert:

- Akademisches Auslandsamt
- Bibliothek
- Programmlinie „Berufung & Karriere“
- Bizeps / beFit (WTS)
- Career Service (ZWB)
- Forschungsförderung, Dez. 1
- Hochschuldidaktik (ZWB)
- Sprachlehrinstitutes (SLI)
- Zentrum für Graduiertenstudien (ZGS)
- Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung (ZIM)

Damit soll dem wissenschaftlichen Personal ermöglicht werden, sich entsprechend ihrer gegenwärtigen Interessen und der Herausforderungen, denen sich die BUW stellt, in den Bereichen *Lehrkompetenz*, *Laufbahnkompetenz* und *Forschungskompetenz* weiterzubilden.

Zur Erhöhung der *Lehrkompetenz* werden unterschiedliche, aufeinander abgestimmte Workshops und Trainings zum Auf- und Ausbau der hochschuldidaktischen und medialen Kompetenz angeboten.

In dem zweiten Bereich der *Laufbahnkompetenz* können die Angebote - in den unterschiedlichen Formaten der Workshops, Trainings und des Coachings - dazu beitragen, das berufliche Profil zu entwickeln, zu stärken und zu professionalisieren.

In dem dritten Bereich werden die *Forschungskompetenzen* und -aktivitäten unterstützt. Auch dazu werden die Angebote in die Kompetenzstufen Basic, Advanced und Professional eingeteilt.

Es ist beabsichtigt, dass diese Vorstrukturierung es dem akademischen Personal ermöglicht, die eigenen Potenziale genauer wahrzunehmen und für die Tätigkeit an der Bergischen Universität zu gestalten.

### **3.1 Hochschuldidaktik (GF 5)**

#### *3.1.1 Die Aufgaben der Koordination und Durchführung der Hochschuldidaktik*

Die Hochschuldidaktik setzt sich zusammen aus den folgenden Programmlinien der Weiterbildung:

- a. Schulungs- und Weiterbildungsprogramm „Lehren lernen“ für Tutorinnen und Tutoren
- b. Hochschuldidaktische Weiterbildung von Lehrenden der BUW mit den Möglichkeiten der Erwerbs des Zertifikates „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“

*Zu a:* Schulungs- und Weiterbildungsprogramm für Tutorinnen und Tutoren: Das Schulungs- und Weiterbildungsprogramm für Tutorinnen und Tutoren ist kontinuierlich mit modularisierten Angeboten durchgeführt worden. Es ist geplant, fachspezifische Tutor/inn/en-Schulungen durchzuführen, z.B. spezifisch auf Übungsgruppenleiter/innen des FB C zugeschnittene Veranstaltungen. Hierzu müssen ggf. andere Dozent/innen als die bisher im Tutor/inn/en-Schulungsprogramm tätigen Trainer/inne/n engagiert werden. Auch ist eine Kooperation mit einem / einer Kolleg/in des jeweiligen Faches sinnvoll. Das Schulungsprogramm kann von den Teilnehmenden mit einem Zertifikat abgeschlossen werden. Derzeit wird außerdem mit dem ZIM über die Aufnahme eines Workshops mit dem Titel „E-Learning kompakt für Tutor/innen“ in das Tutor/innen-Schulungsprogramm diskutiert.

*Zu b:* Das Zertifikat „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“ ist durch die Mitgliedschaft der BUW im Netzwerk Hochschuldidaktik NRW Nordrhein-Westfalen weit anerkannt. Die Veranstaltungen im Bereich E-Teaching / E-Learning des ZIM werden im Rahmen des Qualifizierungsprogramms „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“ angerechnet.

#### *3.1.2 Ausstattung zur Konzeption, Koordination und Durchführung der Hochschuldidaktik*

Für die Konzeptentwicklung, Planung und Organisation der Angebote in der Hochschuldidaktik ist eine wissenschaftliche Mitarbeiterin mit 0,5 Stellenumfang aus dem QSL-Programm zuständig. Es werden 35 Veranstaltungen pro Jahr mit der Finanzierung von Rektoratsmitteln durchgeführt.

Die Bergische Universität Wuppertal befindet sich mit dem Tagessatz von 600,- € für die externen Dozent/innen an der unteren Grenze des im Netz-

werk Hochschuldidaktik vereinbarten Honorars, das Tagessätze von 600,-€ bis 750,- € vorsieht, jedoch zzgl. Fahrt- und ggf. Übernachtungskosten. Um die Qualität der hochschuldidaktischen Angebote an der BUW weiterhin zu gewährleisten, wäre eine Erhöhung der bewilligten Beträge um eine Fahrkostenpauschale pro Dozent/in sinnvoll.

### *3.1.3 Zielsetzungen in 2011 und Zielerreichung*

Die Hochschuldidaktik hatte in 2011 das Ziel der Erhöhung der Zahl der Teilnehmenden. Die Akzeptanz der Hochschuldidaktik hängt vermutlich zum einen von dem internen Commitment der Hochschulleitung bzw. der unmittelbaren Vorgesetzten ab. Dazu wurde ein Konzept entwickelt, in dem die Hochschuldidaktik als Teil der Professionalisierung und Nachwuchsförderung diskutiert wird. Zum anderen muss die interne Sichtbarkeit weiterhin erhöht werden. Bisher sind an folgenden Stellen die Angebote des Bereichs Hochschuldidaktik im Internet präsent:

- WUSEL
- Moodle (Anmeldung)
- ZWB-Homepage
- ZGS-Homepage
- Termin-Funktion der BUW-Startseite
- HD-Online
- außerdem verlinkt auf den Seiten der Netzwerke

### *3.1.4 Bericht über Tätigkeiten*

Die 19 Veranstaltungen wurden im Programm der Fort- und Weiterbildung der wissenschaftlich Beschäftigten durchgeführt. Im Anhang (siehe Tabelle 5.4) sind Details aufgeführt (Titel der Veranstaltung, der Name des Dozenten / der Dozentin, die [geplante] Teilnehmezahl, die Anmeldezahl sowie das Ergebnis der regelmäßig durchgeführten Lehrveranstaltungsevaluierungen mit EvaSys). Die Angebote zur „Professionellen Lehrkompetenz“ (siehe Tabelle 5.6, Anhang) wurden so gestaltet, dass das Zertifikat im Rahmen von fünf Semestern erworben werden kann. Die evaluierten Veranstaltungen des Schulungs- und Weiterbildungsprogramm für Tutorinnen und Tutoren zeigen konstanten Teilnehmezahlen (siehe Tabelle 5.7., Anhang).

Gegenwärtig bestehen professionelle Vernetzungen mit den folgenden Organisationen und Netzwerken:

Institution	Zielsetzung
Netzwerk Hochschuldidaktik NRW	Kollegialer Austausch, Pool von bewährten, geschulten Dozent/innen, Einrichtung und Anerkennung des NRW-weiten Zertifikats „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“
Bundesweites Netzwerktreffen Hochschuldidaktik	Verhandlungen über bundesweite Gültigkeit von besuchten Hochschuldidaktik-Veranstaltungen
Netzwerk Tutorienarbeit	HD-Netzevaluation, kollegialer Austausch und zur Evaluation der Veranstaltungen mit EvaSys
Internes Netzwerk „Qualität in Studium und Lehre“ als Qualitätsbeauftragte	Kollegialer Austausch und Vernetzung mit den Fachbereichen und Optimierung der Qualitätssicherung der BUW

### 3.1.5 Zielsetzungen für die Hochschuldidaktik für das Jahr 2012 und geplante Maßnahmen und Prozesse

Aufgrund des zu erwartenden Andrangs von Studierenden in den kommenden Semestern soll der Fokus der Hochschuldidaktik auf das Thema „Großveranstaltungen methodisch durchführen und moderieren“ gelegt werden. Dazu werden zwei Veranstaltungen angeboten. Es besteht nach wie vor die Zielsetzung, das Programm „Start in die Lehre“, welches aufgrund von finanziellen Restriktionen nicht durchgeführt werden konnte, in den kommenden Jahren durchzuführen. Diese hochschuldidaktische Woche „Start in Promotion und Lehre“ soll als hochschuldidaktische Blockveranstaltung zum Beginn des Wintersemesters erneut aufgelegt werden. Es ist aus den anderen Hochschulen des Netzwerks Hochschuldidaktik / NRW bekannt, dass sich dadurch auch die neuen Lehrenden der Hochschule angesprochen fühlen.

Aus Kosten- und Nachfragegründen können nicht in jedem Semester Veranstaltungen aller Module angeboten werden. Zur Strukturierung der Hochschuldidaktik-Angebote wird deshalb ein Curriculum empfohlen, das die individuelle Planung / Umsetzung unterstützt. Die Mitarbeitenden beraten

und empfehlen, Angebote nach einer zu planenden Semesterstruktur zu gestalten (siehe Tabelle 5.8, Anhang). Die Teilnehmenden können im Rahmen der hochschuldidaktischen Qualifizierung dabei die folgenden Zertifikats-Stufen des Basismoduls, des Aufbaumoduls und des Erweiterungsmoduls erwerben.

### **3.2 Personalentwicklung für die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (GF 6)**

#### *3.2.1 Die Aufgaben und Durchführungen*

Bisher werden die verschiedenen Formate zur Qualifizierung von den Teilnehmenden selbst organisiert - also eher nachfrageorientiert - gewählt. Die Beratungen der Interessierten und die individuelle Auswahl aus dem Programm der verschiedenen Anbieter (Hochschuldidaktik, Zentrum für Graduiertenstudien, Zentrale Studienberatung, Karriereservices, Gleichstellungsbüro, Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung, Sprachlehrinstitut) erfolgen nach der unten stehenden Systematik, die aus der Literaturlage zur PE an Universitäten entstandenen ist. Die Darstellung (siehe Seite 30) orientiert sich an der Zielsetzung und den Phasen der Kompetenzvermittlung. Angelehnt an diese Systematik wird erstmals zum Sommersemester 2012 die Broschüre zum Weiterbildungsangebot für das akademische Personal der BUW (d.h. das gesamte Angebot des Portals Weiterbildung) kompetenzorientiert dargestellt.

#### *3.2.2 Ausstattung zur Konzeption, Koordination und Durchführung der Personalentwicklung für die wissenschaftlichen / künstlerischen Beschäftigten*

Für die Personalentwicklung (Konzeptentwicklung, Planung, Organisation, Durchführung) ist eine wissenschaftliche Mitarbeiterin (TV-L 13) zuständig, in Verbindung mit der Geschäftsführung. Der Personalentwicklung steht bisher kein eigenes Budget zur Durchführung von Trainings und Coachings Verfügung. Die Angebote werden im Rahmen der Stelle erbracht. In Anbetracht der gegenwärtigen Haushaltslage der BUW sind kostengünstige Lösungen zur Finanzierung der Personalentwicklung erforderlich. Zur Umsetzung kann es sinnvoll sein, eine/n interne/n Trainer/innen und Dozent/innen-Pool aufzubauen (siehe dazu 3.2.6).

Zielrichtung und Phasen der Kompetenzvermittlung

Zielrichtung Phasen	Lehrkompetenz	Laufbahnkompetenz	Forschungskompetenz
1. Grundlagen- bzw. Schlüssel- qualifikationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikation &amp; Feedback</li> <li>• Lehren und Lernen</li> <li>• Aktivierung/Motivierung</li> <li>• Beraten/Evaluieren</li> <li>• Veranstaltungssettings, -planung und Methodeneinsatz</li> </ul> (Basismodul)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikationsfähigkeit</li> <li>• Teamfähigkeit</li> <li>• Konfliktfähigkeit</li> <li>• Positionierungsfähigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Methoden wissenschaftlichen Arbeitens (Recherchekompetenz)</li> <li>• Präsentationskompetenz</li> <li>• Drittmittelinwerbung</li> </ul>
2. Orientierungs- wissen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Methodenvielfalt &amp; Reflexion der Anwendung</li> <li>• Rolle, Einstellung &amp; Haltung</li> <li>• Moderation &amp; Medieneinsatz</li> </ul> (Erweiterungsmodul)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politisches &amp; institutionelles Wissen</li> <li>• Gender- &amp; Diversityfähigkeit</li> <li>• Systemwissen</li> <li>• Work-Family Balance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitwirkung in der Forschungswerkstatt</li> <li>• Erfahrung mit Publikationsstrategien</li> <li>• Erlernen des Projektmanagements</li> </ul>
3. Reflexion Spezialisierung Positionierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme am Reflexionskreis „Optimierung meiner Lehre“</li> <li>• Professionalisierung der Lehrrolle durch Coaching</li> </ul> (Vertiefungsmodul)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungs- und Leitungsfähigkeit</li> <li>• MitarbeiterInnen-Entwicklung</li> <li>• wissenschaftliche Teamorientierung</li> <li>• Karrierepositionierung durch Coaching &amp; Mentoring</li> <li>• Entwicklung einer internationalen professionellen Perspektive</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategieentwicklung zur Professionalisierung &amp; Positionierung</li> <li>• Souveränität in der Scientific Community</li> <li>• Mentoring &amp; Networking</li> </ul>
Ergebnis	Reflektierter Einsatz von Instrumenten & Prozessen der Hochschuldidaktik zur Steigerung der Qualität der Lehre (Erwerb des Zertifikates)	Entwicklung realistischer Orientierungen zu möglichen Positionierungen	Einnahme der Berufs-Rolle als Wissenschaftler/in oder Wissenschaftsmanager/in in verschiedenen Institutionen

Quelle: eigene Darstellung

### *3.2.3 Zielsetzungen der Personalentwicklung für die wissenschaftlich / künstlerisch Beschäftigten für das Jahr 2011 und erreichte Ziele*

Aufgabe der Personalentwicklung für das akademische Personal ist es, eine konzeptionelle Neuorientierung vorzunehmen. Das im ZWB entwickelte PE-Konzept mit der Zuordnung der Weiterbildungsangebote in die Kompetenzfelder Lehrkompetenz, Laufbahnkompetenz und Forschungskompetenz wird dem Arbeitskreis Weiterbildung und den Fachbereichen vorgestellt und diskutiert. Die Personalentwicklung soll damit zum anderen ermöglichen, dass die Mitarbeitenden den strategischen Zielen der Hochschule entsprechen können, d.h. das personale Potenzial entwickelt werden kann um den organisationalen und institutionellen Anforderungen entsprechen zu können. Dazu wird mit der Hochschulleitung ein von der PEwiss entwickeltes Konzept diskutiert und weiterentwickelt. Eine gemeinsame strategisch Konzeptualisierung der Weiterbildungsangebote für alle Mitarbeitenden der BUW, insbesondere der Abgleich mit den Erfahrungen und Perspektiven der PE für die Mitarbeitenden der Verwaltung, ist eine noch nicht realisierte Zielsetzung.

### *3.2.4 Bericht über die Durchführung*

Im Verlauf des Jahres 2011 wurden die folgenden Weiterbildungsformate angeboten:

- Lehrgang zur internen Weiterbildung „Diversity in sozialen Systemen“ 5 Veranstaltungen mit Theorie, Training & Transfer (Konzeption und Durchführung der PEwiss (Dr. Iris Koall) und Teilfinanzierung durch die Gebühren, 8 Teilnehmende)
- „Leaders for Diversity“ Workshop mit Dr. Victoria Showumni (14 Teilnehmende)
- Coaching für PostDocs, Habilitierende, Juniorprofessor/innen, Professor/innen der BUW (Konzeption und Durchführung PEwiss (IK), ca. 50 Beratungen für 16 Personen seit Mai 2011)
- Konzeptentwicklung Forschungswerkstatt für Nachwuchswissenschaftler/innen, Abstimmung mit der Forschungsförderung und der Leitung des Zentrums für Graduiertenstudien
- Konzeption und Planung des Zertifikatslehrgang „Qualitätsmanagement, Kommunikation & Beratung“ für die Qualitätsbeauftragten der BUW (Beginn 3/2012), der in Kooperation von ZWB, Netzwerk QSL und Uniservice QSL entwickelt und umgesetzt worden ist.

Gegenwärtig bestehen in der Personalentwicklung mit dem Schwerpunkt „Gender & Diversity“ die folgenden professionellen Vernetzungen:

Institution	Zielsetzung
Coachingnetz-Wissenschaft	Zusammenschluss professioneller Coaches für/aus dem Hochschulbereich
CHE- Hochschulkurs Personalentwicklung	Networking mit Personalentwickler/innen verschiedener deutscher Hochschulen; Aktualisierung des Wissens
Internationale Gesellschaft für Diversity Management (Idm)	Professionsverband zur Verbreitung und Intensivierung von Diversity-Diskursen in Organisationen
GenderDiversity Fachverband für Genderkompetente Beratung (GDFV)	Professionalisierung von Beratungs-, Trainings- und Coaching im Bereich von Gender- und Diversitykompetenz
Deutsche Gesellschaft für Supervision (DGSv)	Anbindung, Qualitätskontrolle und Netzwerken durch den Berufsverband der Supervisor/innen
Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. (DGWF)	Professionsverband; Austausch und Vernetzung mit relevanten Akteuren der Weiterbildungsarbeit, Theoriediskussionen und State of Art zum Weiterbildungsthema

*3.2.5 Zielsetzungen für die Personalentwicklung für die wissenschaftlich / künstlerischen Beschäftigten für das Jahr 2012 und geplante Maßnahmen und Prozesse*

Als Zielsetzung für die kommende Phase kann entschieden werden, die Hochschuldidaktik und die Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich stärker zu einem Instrument der Hochschulsteuerung auszubauen. Dies könnte in Anlehnung an die Best-Practice-Beispiele der Universität Bremen, der Ruhr-Universität Bochum (RUB) und der Humboldt Universität Berlin erfolgen. Diese Leuchtturm-Universitäten geben der Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich als Steuerungsinstrument zur Qualifikation bzw. zur Gewinnung und Bindung von personalem Potenzial den zentralen Stellenwert, den sie in modernen Organisationen besitzt.

Die Umsetzung der Personalentwicklungsmaßnahmen für das akademische Personal sollte in den folgenden Schritten erfolgen:

- a) Zunächst wäre eine Bereitschaft und Zielvereinbarung der Hochschulleitung erforderlich, die Personalentwicklung im Wissenschaftsbe-

- reich zu unterstützen und zu stärken. Dabei sollte aus Kostengründen - falls möglich - auf die internen Weiterbildungskapazitäten zurückgegriffen werden (s. 5.2.6).
- b) Die Einführung des Instrumentes der Mitarbeitergespräche, auch im Rahmen der Führungskräfte-Entwicklung, ist erfahrungsgemäß erfolgversprechend. Die Mitarbeitergespräche dienen einem Abgleich der Organisationsanforderungen mit den Potenzialen und Erwartungen der/des Mitarbeitenden. Die Instrumente der Mitarbeitergespräche haben auch das Ziel, die strategischen Optionen der Hochschulleitung in den jeweiligen Arbeitsbereichen individuell und kontextuell passgenau zu implementieren. Dazu wäre eine Auftaktveranstaltung zur Erläuterung der Vorgehensweise bzw. ein anschließender Workshop zur Einführung des Instrumentes und Erfahrung der Umsetzungsmöglichkeiten erforderlich. Im Anschluss an diese Weiterbildung kann in Coachings- bzw. kollegialen Beratungssettings die Umsetzung beraten und reflektiert werden. Diese Initiativen (Auftaktveranstaltung, Workshops, Beratungen, Einführung des Instrumentes der kollegialen Beratung) sollte von der PEwiss-Stelle geleistet werden können.
- c) Der Aufbau eines „Willkommens-Paketes für neuberufene Professoren und Professorinnen“, könnte in die zentrale Begrüßungsveranstaltung des Rektorates integriert werden. In dieser Veranstaltung soll es gelingen, die Hochschullehrenden für das Programm „Lehren in der Universität – Kompetenz von Anfang an“ (ifb RUB) zu gewinnen. Dieser Beginn erzeugt erfahrungsgemäß ein Commitment, ist wertschätzend und verdeutlicht den Stellenwert der Lehre und der Personalentwicklung. Es kann geprüft werden, ob eine Finanzierung aus dem BLP „GuStaW“ möglich wäre.
- d) Es könnten spezielle Programmlinien zur Personalentwicklung aufgelegt werden, als Incentive für besonders engagierte, begabte Wissenschaftler/innen. Das bedeutet allerdings auch, anstatt der breiten Förderung eine gezielte Förderung anzubieten. Die PE an der Bremer Universität hat sich mit diesem Verfahren profiliert. ([www.personalentwicklung.uni-bremen.de](http://www.personalentwicklung.uni-bremen.de)).

### 3.2.6 Umgang mit finanziellen Restriktionen

Die finanziellen Engpässe beschränken die Auflage eines weitreichenden Personalentwicklungsprogramms. In Anlehnung an Best-Practice Beispiele

kann ermittelt werden, inwiefern es möglich ist, die internen Kapazitäten an Trainings- und Weiterbildungs Kompetenzen zu erschließen. So hat die Ruhr-Universität Bochum lange ihre interne Personalentwicklung mit internen Kapazitäten bewerkstelligt. Dabei sind die technischen und rechtlichen Möglichkeiten bzw. Restriktionen zu prüfen, um eine interne Datenbank zur Dokumentation von Qualifikationen der BUW-Mitarbeitenden aufzubauen, die potenziell Weiterbildungsveranstaltungen durchführen könnten. Neben einer Erhöhung des Commitment der Mitarbeitenden (angefragt und wertgeschätzt zu werden) ist dies auch eine preisgünstige Lösung, da die Kosten (z.B. Honorare ohne Fahrtkosten) möglicherweise unter den marktüblichen Preisen kalkuliert werden können.

Es wäre auch möglich, dass Mitarbeitende im Rahmen ihrer Nebenverdienstmöglichkeiten an der BUW Angebote einreichen. Noch kostengünstiger, aber eventuell rechtlich komplizierter wäre es, wenn Vorgesetzte damit einverstanden sind, dass ihre Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Tätigkeit eine Weiterbildungsveranstaltung durchführen. Dies kann die unterschiedlichsten Kompetenzen betreffen. Wenn diese 2-3 Veranstaltungen (pro Jahr pro Fachbereich) als „freiwilliger Beitrag“ zum Aufbau der PE an der BUW bereitgestellt würden, könnte ein hinreichendes Programm entwickelt werden. Dazu wäre allerdings ein Commitment über die Bedeutung der PEwiss erforderlich. Zu diesem Konzept wäre die Zustimmung des Personalrates unabdingbar.

### **3.3 Berufung und Karriere (GF 7)**

#### *3.3.1 Der Gegenstand und die Aufgaben der Förderlinie „Berufung und Karriere“*

Unter dem organisatorischen Dach des ZWB wurde das bisherige Projekt Science Career Center mit der Förderlinie „Wege in die Wissenschaft“ neu strukturiert. Die Eingliederung in den zweiten Arbeitsbereich „Interne Weiterbildung“ des ZWB dient der besseren Zielgruppenorientierung. Die Verflechtung mit der Personalentwicklung sowie der Hochschuldidaktik ermöglicht neue Umsetzungsstrategien für die Programmziele. Im Zuge der Neustrukturierung wurde die Förderlinie unter dem Namen „Berufung und Karriere“ eingeführt.

Die Förderlinie „Berufung und Karriere“ bietet im Rahmen der akademischen Personalentwicklung ein modularisiertes Qualifizierungsprogramm mit Genderprofil, um talentierte Frauen bei der Karriereplanung und -entwicklung in Wissenschaft und Forschung zu fördern und sie auf dem

Weg zur Professur professionell zu begleiten. Neben einer zielorientierten Zukunftsplanung wird insbesondere der Aspekt der Work-Family-Balance berücksichtigt; ferner wird die Linie durch Angebote ergänzt, die auch für Männer geöffnet sind.

Die Chancengleichheit trägt dazu bei, das Qualifikations- und Kreativitätspotenzial von Frauen und Männern gleichermaßen als wichtige Ressource auf dem Wege zur Vielfalt, Exzellenz und Wettbewerbsfähigkeit zu entfalten. Ein breites Portfolio von strukturellen Maßnahmen zur Personalentwicklung und Profilbildung orientiert sich dabei an den Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft, die besonders geeignet sind, Frauen für wissenschaftliche Spitzenpositionen zu gewinnen.

### *3.3.2 Ausstattung zur Konzeption, Koordination und Durchführung des Programms „Berufung und Karriere“*

Die Tätigkeit wird von einer Mitarbeiterin (A13) mit 0,37 Stellenumfang ausgeübt. Die Finanzierung der Stelle, sowie die Finanzierung der Honorare erfolgt über die Mittel der Gleichstellungsbeauftragten.

### *3.3.3 Zielsetzungen der Förderlinie „Berufung und Karriere“ für das Jahr 2011 und erreichte Ziele*

Zur Entwicklung der Teilnehmenden-Zahlen: In dem Zeitraum 2011 (WS 10/11 bis WS 11/12) wurden im Rahmen der Förderlinie „Berufung und Karriere“ neun Module und Workshops für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angeboten und durchgeführt. Die rege Nachfrage spiegelt sich in den insgesamt 75 belegten Seminarplätzen wider. Dabei wurde das Programm um neue Angebote zur Gender- und Diversity-Kompetenz, Supervision für (Junior-) Professorinnen sowie neue Formate für Männer bzw. für beide Geschlechter erweitert. Im Anhang (Tab. 5.4) befindet sich eine Übersicht über die im Jahr 2011 angebotenen Veranstaltungen.

Die Projektevaluation ergab, dass das Qualifizierungsangebot überwiegend von Wuppertaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nachgefragt wurde. An zweiter Stelle rangierte die Universität Düsseldorf, die für einen guten Informationstransfer unserer Veranstaltungen sorgte. Teilnehmer/innen der Universität Düsseldorf fragten insbesondere das Supervisionsangebot nach. Neu ist die verstärkte Teilnahme der Dortmunder Wissenschaftler/innen am Wuppertaler Angebot, die auf die bestehende Zu-

sammenarbeit im Mentoring<sup>3</sup>-Projekt der TU Dortmund zurückzuführen ist. Ferner werden auch Anfragen und Anmeldungen von Wissenschaftler/innen der Fern-Universität Hagen und des Wuppertal Instituts für Klima, Umwelt, Energie verzeichnet. Gleichzeitig besteht im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung für Wuppertaler Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase die Möglichkeit, am fakultätsübergreifenden Programm Selma-Meyer-Mentoring der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf teilzunehmen.

### 3.3.4 Bericht über die Durchführung

Es besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen der Personalentwicklung und dem Bereich „Berufung und Karriere“ (vormals Science Career Center). Das Programm ist modularisiert aufgebaut und passgenau auf die spezifischen Bedürfnisse der akademischen Zielgruppen in den unterschiedlichen Qualifikationsphasen – vom Studienabschluss über die Promotion bis zur Professur – zugeschnitten. Das aktuelle Angebot findet sich zurzeit auf der Homepage: [www.scc.uni-wuppertal.de](http://www.scc.uni-wuppertal.de)

Trotz der Bandbreite der anvisierten Zielgruppen ist die Gruppe der Promovierenden zahlenmäßig am stärksten vertreten. Diese werden auch künftig im Fokus der Bewerbung stehen, weil die Promotionsphase wichtige Weichen für eine wissenschaftliche wie auch außeruniversitäre Karriere stellt, bei der die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen eine immer größere Rolle spielt ebenso wie die Verkürzung der Qualifikationszeit. Hinzu kommt, dass mit der Einrichtung eines Graduiertenzentrums eine profilbildende Schwerpunktsetzung erfolgte, an der sich auch die Ausbildungsziele der Förderlinie „Berufung und Karriere“ orientieren, allerdings mit einem stärkeren Genderfokus.

Als Kerninhalte sind festgelegt:	Formate
Vermittlung akademischer Schlüsselqualifikationen (Feldwissen, Vermittlungs- und Managementkompetenz)	Beratung Supervision
individuelle Berufswege- und Karriereplanung	Workshop
Unterstützung bei Führungsaufgaben	Coaching
Berufungscoaching	Training
Förderung internationaler Forschungskarrieren Entwicklung von Gender- und Diversitykompetenz	Seminar
Vernetzung und interdisziplinärer Austausch	Mentoring

Ferner hat sich die Gruppe der Postdocs bzw. Habilitandinnen im Vergleich zu den letzten Jahren um einige Prozentpunkte vergrößert, was auf eine

gezielte Angebotsgestaltung der für diese Gruppe geeigneten Formate wie Supervision, Coaching und Mentoring zurückzuführen ist. Diese Zielgruppe soll zukünftig verstärkt in den Fokus der Programmgestaltung und Bewerbung gerückt werden, um die Berufbarkeit der Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern.

Gegenwärtig bestehen professionelle Vernetzungen mit den folgenden Organisationen und Netzwerken:

Institution	Zielsetzung
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	Diverse Kooperationen, kollegialer Austausch und Networking
Kirchliche Hochschule Wuppertal / Bethel	
FernUni Hagen	
ScienceCareerNet Ruhr	
Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH	

### 3.3.5 Zielsetzungen der Programmlinie „Berufung und Karriere“ für das Jahr 2012 und geplante Maßnahmen und Prozesse

Das bestehende Qualifizierungsprogramm „Berufung und Karriere“ soll im Rahmen der Vernetzung profilorientiert ausgebaut und fortgeführt werden, insbesondere im Hinblick auf die Eingliederung in den Arbeitsbereich der akademischen Personalentwicklung im neu gegründeten Zentrum für Weiterbildung der Bergischen Universität sowie die Zusammenarbeit mit weiteren universitären Einrichtungen wie mit dem Graduiertenzentrum (ZGS), der Zentralen Studienberatung (ZSB) und der Fort- und Weiterbildung der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (FWB). Die grundlegende Supportfunktion besteht darin, die Erfolgswahrscheinlichkeit von Promotionen zu steigern, die Netzwerkbildung zwischen den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu fördern und die Qualifikationsphasen zu verkürzen. Zukünftig wird das Portfolio um individuelle Angebote für (Junior-) Professor/inn/en, Neuberufene und Privatdozent/inn/en erweitert. Durch zielgruppengerechte Beratungsformate werden Kompetenzstärkung im Hinblick auf das Gestalten von Rollen unter anspruchsvollen Bedingungen, Reflexion eigener Führungs- und Leistungskonzepte sowie Verbesserung der Balance zwischen Beruf und Privatleben gefördert.

## 4. Externe Weiterbildung – Weiterbildende Studien

Der Bereich III des ZWB „Weiterbildende Studien“ (4.1, GF 8) ist schwerpunktmäßig auf die Entwicklung und Koordination von berufsbegleitenden Studiengängen und Zertifikatslehrgängen (4.2, GF 9)) ausgerichtet. Außerdem sind in diesem Bereich das Senior/inn/en-Studium (GF 10), das Gasthörer/innen (GF 11)-Programm (4.3) sowie der Themenkomplex „Wissens-Floater“ (4.4, GF 12) angesiedelt.

### 4.1 Weiterbildende Studiengänge (GF 8)

#### 4.1.2 *Der Gegenstand und die Aufgaben der Koordination und Durchführung*

Europas Gesellschaft stellt sich einem globalen Wettbewerb, der die Arbeitswelt radikal verändert. Neue Technologien und Netzwerke entstehen mit völlig veränderten Kommunikationsstrukturen. Innovation, Kreativität, Unternehmergeist, Beschäftigungsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit, Mobilität und Internationalität prägen die heutige gesellschaftliche Entwicklung. Selbst auf der Individualebene bleibt dies nicht ohne Folgen: Wer am Arbeitsmarkt bestehen will, muss sich in zunehmendem Maße während des Erwerbslebens mit Weiterbildungsinhalten befassen. „Lebenslanges Lernen“ wird zum Motto einer modernen Wissensgesellschaft!

Die Bergische Universität Wuppertal hat mit der Gründung des ZWB deshalb die Weichen für ein deutlich stärkeres Engagement in der Weiterbildung gestellt. Das ZWB formuliert in Kooperation mit externen Anbietern und Unternehmen Weiterbildungsangebote gezielt auch für hochschulexterne Gruppen, die im Berufsleben stehen, in den Beruf einsteigen oder einen Wiedereinstieg in die Arbeitswelt suchen.

Die BUW verfügte bereits vor Gründung des ZWB über die beiden weiterbildenden Master-Studiengänge „Arbeits- und Organisationspsychologie“ und „Real Estate Management + Construction Project Management“. In beiden Fällen handelt es sich um erfolgreich etablierte Studienangebote, die federführend von Prof. Dr. Wieland und Prof. Dr. Helmus geleitet werden. Mit beiden Personen wurden zahlreiche Gespräche geführt, um deren Erwartungen und Wünsche bzgl. einer möglichen Koordinationsfunktion durch das ZWB zu erfragen. In beiden Fällen wurde deutlich, dass die Verantwortlichen der Studiengänge ein hohes Maß an Eigenständigkeit behal-

ten möchten, so dass das ZWB sich derzeit im Wesentlichen auf die Sicherstellung der Schaffung eines gemeinsamen Außenauftritts konzentriert. Neben den bereits bestehenden Studiengängen werden neue Studiengänge und Zertifikats-Lehrgänge konzipiert, die sich speziell an Personen aus der Arbeitswelt richten. Diese Angebote werden inhaltlich und strukturell so aufeinander abgestimmt, dass über die eigentliche Wissensaneignung hinaus die Bildungsmaßnahmen möglichst nahe an die Bedürfnisse berufstätiger Personen angepasst werden und der erfolgreiche Erwerb von Bildungsabschlüssen gelingt.

#### *4.1.3 Ausstattung und Ressourcen zur Konzeption, Koordination und Durchführung*

Die Ausstattung für den Bereich „Weiterbildende Studien“ beträgt eine 0,5 wissenschaftliche Mitarbeiterstelle. Die Koordination der bestehenden Weiterbildungs-Studiengänge erfolgt auf Wunsch der Betreiber weitgehend in den Studiengängen selbst. Die Entwicklung neuer Formate erfolgt in enger Kooperation mit dem Leiter des ZWB sowie zahlreichen Personen und Gremien aus der BUW und externer Organisationen.

#### *4.1.4 Zielsetzungen für das Jahr 2011 und erreichte Ziele*

Im Jahr 2011 wurden zur Zielerreichung diverse Maßnahmenpakete entwickelt und realisiert:

##### *Weiterbildungsmarketing:*

Die Mitarbeitenden beteiligten sich aktiv an der Entwicklung einer für alle Bereiche des ZWB gemeinsamen Außendarstellung. Hierzu gehörten die Konzeptionalisierung eines geeigneten Internet-Auftritts, die Entwicklung diverser Logos, Flyer und Poster, die Beteiligung an der Personalmesse in Köln sowie die Mitgestaltung der Eröffnungsfeier des ZWB.

##### *Beteiligung an Projekt-Antragstellungen:*

Die erste Jahreshälfte 2011 war u.a. stark geprägt durch die Beteiligung an zwei Antragstellungen:

- Zum einen beteiligte sich der Bereich „Weiterbildende Studien“ aktiv an der Antragstellung „Reacting Atmosphere“ im Rahmen der Exzellenz-Initiative. U.a. wurde der Cluster-Workshop in Bad Breisig besucht. Eine Einbringung des ZWB hatte hier insbesondere das Ziel einer verstärkten

Internationalisierung von Weiterbildungsangeboten zu den im Projekt fokussierten Inhalten.

- Zum zweiten wurde ein Antrag an das bmbf zum Thema „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschule – WiNT BUW“ vorgelegt. Das Projekt sollte sich mit der wissenschaftlich fundierten Erschließung von Zielgruppen aus dem WiNT-Bereich (Wirtschaftsingenieur, Naturwissenschaft, Technik) befassen. Hierzu sollten in der ersten ca. dreijährigen Förderphase zielgruppenspezifische Angebote konzipiert werden. U.a. war die Entwicklung der wirtschaftsingenieurwissenschaftlichen Studiengänge „Energiemanagement“ und „Medien“ geplant. In Förderphase zwei sollte die Implementierung der Angebote mit dem Ziel der langfristigen Selbstfinanzierung verfolgt werden.

*Prüfung und Beantragung neuer Formate zu weiterbildenden Studiengängen:* In einer ersten Orientierungsphase erfolgte zunächst die Prüfung verschiedener Möglichkeiten zur Entwicklung neuer Weiterbildungsangebote. Im Kalenderjahr 2011 wurden folgende Ideen für neue Studiengänge entwickelt:

- diverse Alternativen eines Master of Business Administration: u.a. Master of Business Administration Internationalisierung, Master of Business Administration Medien
- diverse Alternativen eines Master of Business Engineering: u.a. Master of Business Engineering in Energie- und Ressourcenmanagement, Master of Business Engineering Applied Computational Mechanics
- im Zusammenhang mit dem Projekt „Offene Hochschule“: alternative WINT-Studiengänge
- Bachelor of Science Oberflächentechnik bzw. Bachelor of Science Materialwissenschaften

In zahlreichen Einzelgesprächen mit Entscheidungsträger/inne/n der Universität, in Fachbereichs- und Gremiensitzungen sowie mit Partnern außerhalb der Hochschule wurden einzelfallabhängig die Möglichkeiten zur Entwicklung und Umsetzung dieser Studienangebote geprüft. Hieraus ergab sich, dass derzeit ein Studienangebot im Bereich Energie- und Ressourcenmanagement am erfolgversprechendsten erscheint. Kriterien hierfür sind:

- zu erwartende Nachfrage des Studienangebotes
- Prognosen zur nachhaltigen, generellen Entwicklung des Energiesektors

- Schaffung von studiengangbezogenen Alleinstellungsmerkmalen durch die damit verbundene Kooperation zwischen den Fachbereichen B und E sowie dem Wuppertal Institut
- Nutzung bereits bestehender Kooperationsplattformen und gemeinsamer Gremien zwischen FB B, FB E und dem Wuppertal Institut
- vorhandene Expertise zahlreicher möglicher Dozierender vor Ort
- möglicher Einbezug der TAW als organisatorischer Funktionsträger
- regionale Verankerung der Thematik bei zugleich vorhandener Internationalisierungsperspektive

Diese Überlegungen führten zu der Entscheidung, den Studiengang „MBE – Master of Business Engineering in Energiemanagement und Energiesysteme“ (Akkreditierung, Finanzplan, Business-Plan) zu entwickeln. Hierzu wurde eine curriculare Struktur konzipiert, ein Akkreditierungsantrag vorbereitet sowie ein Grundgerüst für einen noch abschließend zu erstellenden Finanz- und Businessplan erstellt. Der Akkreditierungsantrag wird voraussichtlich im Frühjahr bei der Akkreditierungsagentur AQAS eingereicht. Geplanter Start des Studienangebotes ist im Frühjahr 2013.

#### *4.1.5 Bericht über die Koordination und Durchführung*

Aktuell verfügt die BUW über die beiden berufsbegleitenden Master-Studiengänge „A&O – Arbeits- und Organisationspsychologie“ sowie „REM + CPM – Real Estate Management + Construction Project Management“. Diese Studiengänge existierten bereits vor Einrichtung des ZWB und sind aus ihrer Historie heraus sehr eigenständig. Die Betreiber dieser Studiengänge begrüßen Hilfestellungen des ZWB, bspw. bei der Schaffung eines gemeinsamen Außenauftritts o.ä. Darüber hinausgehende Koordinierungsaktivitäten werden derzeit nicht nachgefragt. Im Studienjahr 2011 gab es in den beiden Studiengängen folgende Belegungen:

A&O:

- 83 Studierende
- Noch keine Absolvent/inn/en

REM:

- 18 Studierende (Jahrgang 9)
- 20 Studierende (Jahrgang 8)
- 17 Absolvent/inn/en (Jahrgang 7)

#### *4.1.6 Perspektiven für 2012*

Für das Kalenderjahr 2012 bestehen die wesentlichen Perspektiven in der erfolgreichen Fertigstellung der Konzeption des Master of Business Engineering Studiengangs. Hierzu gehören neben der Durchführung der Akkreditierung insbesondere die Entwicklung und Realisation von Marketingmaßnahmen sowie der organisatorische Aufbau des Studiengangs insgesamt. Darüber hinaus werden laufend neue Ideen für weiterbildende Studiengänge und Zertifikats-Lehrgänge entwickelt, gesammelt, ausgewertet und ggf. bis hin zur Akkreditierung bzw. Implementierung weiterverfolgt.

#### **4.2 Zertifikate (GF 9)**

An der Bergischen Universität Wuppertal kann das interdisziplinär orientierte „Europa-Zertifikat“ erworben werden, das im Rahmen des von der Europäischen Kommission geförderten „Jean-Monnet-Centre of Excellence, Nordrhein-Westfalen“ entwickelt wurde. Das Zertifikat zielt darauf ab, aufgrund geringfügig erweiterter Studienleistungen zum Themenbereich „Europa / Europäische Integration“ den Absolvent/innen den Zugang zu beruflichen Tätigkeiten mit europäischer und / oder internationaler Ausrichtung zu erleichtern. Das Europa-Zertifikat kann von Studierenden aller Fachrichtungen erworben werden, die das erste Studienjahr erfolgreich absolviert haben. Das Zertifikat wird aufgrund des erfolgreichen Abschlusses des interdisziplinären Moduls „Europa/Europäische Integration“ verliehen. Das Zertifikat wird eigenständig durchgeführt, als Ansprechpartnerin steht Jun.-Prof. Dr. Mangold zur Verfügung.

Im Zusammenhang mit der Entwicklung des MBE-Studiengangs ist die Einführung von vier neuen Zertifikats-Lehrgängen geplant, die ab 2013 starten sollen. Im Einzelnen handelt es sich hierbei um die Lehrgänge („Management – BWL in Energiemanagement und Energiesysteme“, „Recht – VWL – Gesellschaft in Energiemanagement und Energiesysteme“, „Technik in Energiemanagement und Energiesysteme“ sowie „Methoden – Soft Skills in Energiemanagement und Energiesysteme“. Das Absolvieren aller dieser Lehrgänge führt nach Verfassen einer Master-Arbeit zum Master-Abschluss des MBE-Studiengangs.

### **4.3 Senior/inn/en-Studium und Gasthörer/innen (GF 10, GF 11)**

#### *4.3.1 Die Aufgaben der Koordination und Durchführung des Senior/inn/en-Studiums*

Die Koordination und Durchführung des Senior/inn/en-Studiums bringen kontinuierliche und einmalige Aufgaben im Rahmen von Veranstaltungen mit sich, dies mit unterschiedlichem zeitlichen Aufwand.

Zu den kontinuierlichen Aufgaben gehören:

a) Die Entwicklung und Betreuung der Webseiten, Produktion des gedruckten Veranstaltungsverzeichnisses mit 348 Veranstaltungen, telefonische Beratung und die wöchentliche Sprechstunde. Für die genannten Informations- und Beratungsangebote wurden acht Wochenarbeitsstunden eingesetzt.

b) Begleitseminare I und II, beide Veranstaltungen wurden mit 14 bzw. 12 Seminarsitzungen durchgeführt. Pro Semester wurden für das Begleitseminar zwei Semesterwochenstunden geplant, die Vorbereitung und Nachbereitung erfolgte in jeweils zwei Semesterwochenstunden in den vorlesungsfreien Zeiten. Die Betreuung der drei Projekt-Arbeitsgruppen von Senior-Studierenden unterstützt ihr Engagement, sich aktiv und produktiv mit Studieninhalten zu befassen und sich als Studierende in der BUW einzubringen. Die Betreuung der Arbeitsgruppen bedurfte eines stetigen Zeitaufwandes von circa zwei Wochenarbeitsstunden, sowohl in den Vorlesungszeiten als auch in den vorlesungsfreien Zeiten des Jahres.

Für die administrativen Aufgaben zur Koordination und Durchführung des Senior/inn/en-Studiums wurde eine Wochenarbeitsstunde veranschlagt.

Für diese kontinuierlichen Aufgaben für das Senior/inn/en-Studium wurden von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin im Jahr 2011 entsprechend der aufgeführten Tätigkeiten durchschnittlich 13 Wochenarbeitsstunden aufgewendet. Sie konnte auf die Unterstützung einer SHK mit jeweils fünf Wochenarbeitsstunden zurückgreifen.

Die jährlich einmaligen Aufgaben für das Senior/inn/en-Studium sind die Organisation von Informationsveranstaltungen und Vortragsveranstaltungen, der jährlich stattfindenden Absolventen/innen-Feier und die entsprechende Öffentlichkeitsarbeit sowie die Teilnahme an Fachfortbildungen (siehe ausführliche Fassung des Arbeitsberichtes). Für diese einmaligen Aufgaben wurden durchschnittlich vier Wochenarbeitsstunden eingesetzt.

#### *4.3.2 Finanzielle und zeitliche Ressourcen zur Koordination und Durchführung des Senior/inn/en-Studiums im Jahr 2011*

Die Entwicklung der Senior-Studierenden-Zahlen im Berichtszeitraum: Im Jahr 2011 konnte eine Steigerung der Teilnehmer/innen-Zahl von 78 TN im Wintersemester 2010/11 auf 111 TN im Wintersemester 2011/12 erreicht werden, die Erhöhung um 33 TN entspricht einer Steigerung von 43 %. Diese — durch intensive Öffentlichkeitsarbeit — erreichte Steigerung der Senior-Studierenden-Zahl führte zu einer Erhöhung des Finanzetats — allerdings auch des Betreuungsbedarfs.

Zu den Einnahmen und Ausgaben im Jahr 2011: Die finanziellen Ressourcen ergaben sich aus den von den Senior-Studierenden geleisteten Studiengebühren.

#### *4.3.3 Zielsetzungen für das Jahr 2011 und erreichte Ziele*

Ein wesentliches strategisches Ziel — die verstärkte Studierenden-Akquise im Bergischen Städtedreieck — konnte durch die Steigerung der Studierendenzahl im Jahr 2011 erreicht werden. Relevant war weiterhin die Integration des Senior/inn/en-Studiums ins ZWB, auch dieses Ziel wurde im vollen Umfang realisiert.

Der Aufbau von Kontakten mit anderen Senior/inn/en-Studiengängen an deutschen Hochschulen in der BAG WiWA (der Bundesarbeitsgemeinschaft Wissenschaftliche Weiterbildung für Ältere in der DGWF) und mit regionalen und überregionalen Senior/inn/en-Organisationen wurde durch die Teilnahme an überregionalen Veranstaltungen aufgenommen, der Kontakt zu regionalen Senior/inn/en-Organisationen ist noch schwach und wird als Ziel für das Jahr 2012 übernommen.

Die Fortführung des Printmediums „Newsletter Kohorte 50plus“ in Kooperation mit dem Verein vfa (Verein zur Förderung des Studiums im Alter) und die Planung einer Jubiläums-Ausgabe des Journals „Kohorte 50plus“ waren erfolgreich.

Die Überarbeitung der Studienordnung von 1994 und die Neukonzeptualisierung der Abschlusszertifikate als Reaktion auf die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen war ebenfalls für das Jahr 2011 geplant. Ein Entwurf sollte im Sommersemester 2011 entwickelt werden, unter Berücksichtigung möglicher Berührungspunkte mit dem entstehenden Konzept für das Veranstaltungsprogramm "Studium Generale". Wegen der dargestellten Zeitknappheit konnte diese Aufgabe nicht begonnen werden und wurde als Ziel für das Jahr 2012 übernommen.

#### 4.3.4 Bericht über die Koordination und Durchführung des Gasthörer/innen-Programms

Im Sommersemester 2011 waren 199 Gasthörer/innen an der BUW eingeschrieben, im Wintersemester 2011/12 sind 156 Gasthörer/innen an der BUW eingeschrieben. Die von den Gasthörer/innen geleisteten Studiengebühren lagen im mittleren fünfstelligen Bereich.

Die kontinuierlichen Aufgaben im Rahmen des Gasthörer/innen-Programms sind die Information und Beratung von Studieninteressierten und bereits zugelassenen Gasthörer/innen. Diese wurden von der wissenschaftlichen Mitarbeiterin konzipiert und kontinuierlich betreut.

Der „Semesterauftakt für Gasthörer/innen – Informationen zu Studienangeboten“ wurde zu Beginn des Sommersemesters 2011 (21.04.11) und zu Beginn des Wintersemesters 2011/12 (03.11.11) im Vortragssaal der Zentralen Bibliothek auf dem Campus Griffenberg angeboten.

Zielsetzungen für das Jahr 2011 und erreichte Ziele: Die für die Jahre 2011 bis 2013 gesetzten strategischen Ziele sind die Entwicklung von zielgruppenspezifischen Veranstaltungsangeboten, von Informationsmaterial und Beratungsangeboten für Gasthörer/innen und der Aufbau von Kontakten mit Vertreter/inne/n von Gasthörer/inne/n anderer Hochschulen. Beratung erfolgte im Jahr 2011 kontinuierlich von der wissenschaftlichen Mitarbeiterin, bei der Bereitstellung von Informationsmaterial fand sich eine nur kurzfristig tragbare Übergangslösung. Die Vernetzung mit anderen Hochschulen zum Thema Gasthörerschaft wurde aus Zeitmangel noch nicht begonnen.

Gegenwärtig bestehen professionelle Vernetzungen mit den folgenden Organisationen und Netzwerken:

Institution	Zielsetzung
DGWF (Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V.)	Professionsverband; Austausch und Vernetzung mit relevanten Akteuren der Weiterbildungsarbeit, Theoriediskussionen und State of Art zum Weiterbildungsthema

#### *4.3.5 Perspektiven für 2012*

Eine weitere erfolgreiche Arbeit für die Koordination und Durchführung des Senior/inn/en-Studiums und die Betreuung der Gasthörer/innen und die Umsetzung der oben genannten Ziele für das Jahr 2012 ist abhängig von ausreichenden zeitlichen und finanziellen Ressourcen. Diese waren im Jahr 2011 nicht ausreichend, die Lücken erhöhen sich voraussichtlich im Jahr 2012 wegen zusätzlicher Aufgaben. Im Jahr 2011 zurückgestellte Aufgaben können im Jahr 2012 nicht weiter vertagt werden. Zur zukünftigen Zeitplanung ist zu bedenken, dass die kontinuierlichen Aufgaben für das Senior/inn/en-Studium bereits mindestens 13 Wochenarbeitsstunden benötigen, die Organisation von Veranstaltungen erfordert mindestens weitere 4 Wochenarbeitsstunden und für die Aufgaben zur Gasthörer/innen-Betreuung werden nochmals mindestens 2 Wochenarbeitsstunden der wissenschaftlichen Angestellten notwendig. Zur Organisation der für das Sommersemester 2012 geplanten Online-Ringvorlesung sind pro Woche zusätzlich 3 Arbeitsstunden einer studentischen Hilfskraft erforderlich.

Im Jahr 2012 werden zwei Jubiläumsveranstaltungen organisiert, denn das Senior/inn/en-Studium an der BUW feiert sein 25-jähriges Gründungsjubiläum. Im Sommersemester findet an der BUW ein zweitägiger Workshop für Senior-Studierende und Vertreter/inne/n anderer Hochschulen mit Senior/inn/en-Studiengängen statt, zu Beginn des Wintersemesters erscheint das 36-seitige Jubiläums-Journal, dieses wird in einer Veranstaltung der Öffentlichkeit vorgestellt. Die Vorarbeiten dafür fallen bereits schon ab Januar 2012 an.

Versehen mit den nötigen Mitteln können die Weiterbildungsangebote Senior/inn/en-Studium und Gasthörerschaft an der Bergischen Universität Wuppertal weiterhin erfolgreich sein und attraktive Studienbedingungen für „non-traditional students“ schaffen.

#### **4.4 Wissens-Floater (GF 12)**

##### *4.4.1 Aufgaben des Arbeitsbereichs*

Das Projekt „Podcast -Wissens-Floater“ stellt Kurzlehrfilme über technische und naturwissenschaftliche Themen im Internet kostenlos zur Verfügung. Es unterstützt damit die Idee des e-Learning — speziell auch das mobile learning — bereits seit 10 Jahren.

##### *4.4.2 Ressourcen / Ausstattung*

Die über 50 derzeit existierenden Wissens-Floater wurden von der BUW, von fremden Hochschulinstituten, freien Instituten (z.B. Fraunhofer-Gesellschaft) und Firmen jeweils durch Einsatz von manpower und von diversen Einzelpersonen auf ehrenamtlicher Basis erstellt.

##### *4.4.3 Zielsetzungen für 2011*

Im Jahr 2011 sollte die Konsolidierung des Projekts vorangetrieben und diesem eine neue Struktur gegeben werden.

Diese bestand darin, das ursprünglich im FB D Technik, Abt. Maschinenbau, angesiedelte Projekt in das ZWB einzugliedern. Dieser Schritt wurde zum 01. Sept. 2011 vollzogen. Gleichzeitig wurde als neuer Leiter des Projekts Prof. Dr. Ralph Dreher berufen, der mit seinem Lehrstuhl Technik und ihre Didaktik neue Impulse setzen wird.

Ein weiteres Ziel war die Steigerung der Anzahl der Wissens-Floater von 50 auf ca. 60. Dies erfolgte mit weiteren Wissens-Floatern aus der Bergischen Universität selbst (Mathematik 2-4/Laserverfahren Übersicht) sowie durch die Zusammenarbeit mit auswärtigen Hochschulen, Instituten, Firmen und Einzelpersonen (Buckelschweißtechnik: Fa. Schlatter CH, Drehen: BZI RS u.a.). Der Wissens-Floater „Eisen-Kohlenstoff-Zustandsschaubild“ von Prof. Herfurth, SG, wurde inzwischen so oft auf Youtube angeklickt, dass mit 20.000 Aufrufen im Jahr zu rechnen ist. Damit wird rund ein Viertel aller Maschinenbaustudierenden eines Jahrgangs in Deutschland mit der Wuppertaler Methode der Wissens-Floater diese schwierige Passage der Materialwissenschaft erlernt haben.

##### *4.4.4 Durchführung der Tätigkeit, Vorgehensweise und Auszeichnungen*

Sämtliche neuen Wissens-Floater wurden mit den o.g. Erstellern vom Entwurf bis zur Fertigstellung als PPT-Version wie in den vergangenen Jahren von der Organisationsstelle betreut. Von den wissenschaftlichen Hilfskräften wurden Hilfen bei der Erstellung erbracht, ein Teil der Wissens-Floater

sprachlich neu bearbeitet und die "Übergabe in das Internet" organisiert. Alle Filmversionen im Internet wurden nach und nach durch die wissenschaftlichen Hilfskräfte von WindowsMediaVideo in MP4 gewandelt und stehen dadurch „ruck frei laufend“ als HD-Version und LD-Handy-Version auch unter [www.wissensfloater.de](http://www.wissensfloater.de) im Internet zum Lehren und Lernen zur Verfügung.

Ein Höhepunkt der Außenwirkung war die Verleihung des „Sachen-machen-Award 2011“ an die Abteilung Maschinenbau der Bergischen Universität Wuppertal für das Projekt „Wissens-Floater“. Eine Medienkommission des Vereins Deutscher Ingenieure hat damit die Qualität dieses Lehr- und Lernmediums und die universelle kostenlose Verfügbarkeit im Netz gewürdigt. Herr Univ.-Prof. Peter Gust nahm den Preis bei einer Festveranstaltung in Iserlohn entgegen.

Die Universität Wuppertal ist seit diesem Jahr die Inhaberin der Schriftzüge  und *Knowledge Floater*. Beide Wort-Bildmarken wurden durch das Patent- und Markenamt der BRD als geschützt registriert.

An öffentlichkeitswirksamen Auftritten, Vorträgen, Veröffentlichungen und Messebeteiligungen sind in 2011 zu nennen:

- Vortrag beim VDI-BV Niederrhein Düsseldorf am 05. 07. 2011
- Messebeteiligung an der Personalmesse in Köln (22.-24.09.2011)
- Tag der Offenen Tür beim BZI Berufsbildungszentrum der Industrie Remscheid auf dem Stand des Vereins Deutscher Ingenieure
- Nachdruck der Broschüre „4Ing - Ingenieurwissenschaften Jahresmagazin Werkstofftechnologien“ des Dachverbandes der Deutschen Fakultätstage aus 2010, explizit zum Thema Wissens-Floater in 2011

#### *4.4.5 Zielsetzungen und Pläne für 2012*

Für das Jahr 2012 stehen die Zusammenarbeit mit Fachverbänden und Großunternehmen sowie die Steigerung des Bekanntheitsgrades in unserer eigenen Hochschule, Deutschland und Mitteleuropa im Vordergrund. Dazu wurde an die Hochschulleitung herangetreten, weiterhin wissenschaftliche Hilfskräfte aus Zentralmitteln zu zuweisen. Ohne diese Hilfskräfte ist (bei der ehrenamtlichen Organisation durch den bereits genannten Hochschul-lehrer a.D.) die Bearbeitung von etwa 10 der derzeit etwa 40 von der Industrie angebotenen Wissens-Floater nicht durchführbar. Deshalb ist eine

Besprechung im MIWFT geplant mit dem Ziel, für die raschere Weiterentwicklung des Projekts bis hin zu mehreren Hundert Wissens-Floatern in den kommenden 5 Jahren Landesmittel in Höhe von einigen Hunderttausend Euro zu beantragen.

## 5. Anhang

**Tabelle 5.1 Teilnahme an Konferenzen & Tagungen**

Teilnahme an Konferenzen & Tagungen	Anlass	Person
Gastprofessor im Weiterbildungs- Masterprogramm der Universität Warschau, 05. - 08. und 12. - 15.01.2011	Lectures in <i>Operational Management</i>	Prof. Dr. N. Koubek
Japan-Tage der BUW in Wuppertal 04.05.2011; Vo	„Die Modernisierung Japans seit 1869 / 1872 und der Stellenwert der Deutsch-Japanischen Beziehungen“ (Vortrag)	
ACA-Konferenz 17. / 18.03.2011 in Brüssel zur „International Higher Education Policy“	Networking	
CHE Diversity Kongress – Köln 29.06.-01.07.2011	Networking	
Unternehmerkongress der Stadtsparkasse Wuppertal 09.09.2011	Networking	
Workshop von enowa-Unternehmensberatung, Hamburg; -22. / 23.09.2011	„Die BRIC-Staaten. Ein neues Zentrum der Weltwirtschaft“ (Vortrag)	
Eröffnungskongress der Weiterbildungsstudiengänge an der Business School Baramati - Universität Pune / Indien, 20. - 26.10.2011	„International Competitiveness and the BRIC-Countries.-A new Centre of the Global Economy“ (Vortrag)	
Kongress des Wuppertal Instituts in Wuppertal 30.09.2011	Networking	
Deutsches Werkzeugmuseum, Remscheid, 15.11.2011	Laudatio zur Verleihung des Innovationspreises des Mannesmann-Haus e.V. an die Firma Ritter GmbH	
Gastprofessor im Weiterbildungs-Masterprogramm der Universität Bukarest, 08./11.12.2011	Lectures in „ <i>International Management</i> “	
WiN - Die Mittelstandsmesse für das Bergische Land, 27./28.09.2011	Vortrag „Zugang zu den Talenten der Bergischen Universität. Kooperationsformen für den Mittelstand“	Andrea Bauhus

Jahresbericht ZWB 2011

Teilnahme an Konferenzen & Tagungen	Anlass	Person
EURAM - Tallin 01.06.-03.06.2011	Networking mit Kolleg/inn/en der internationalen Diversity-Community; Vorbereitung der Herausgabe eines Sonderhefts Journal of Management Development /Thema „Minority Elites“	Dr. I. Koall
Abschlussstagung des Diversity-Lehrgangs 2011, Psychosoziales Zentrum – Düsseldorf, 20.06.2011	„Zur Integration der Kategorie Gender in Diversity-Weiterbildungsformaten“ (Vortrag)	
"Verschiedenheit und ihre Folgen – Wie gestaltet sich Vielfalt an Hochschulen?" CHE – Diversity Kongress, 29./30.06.2011, Köln	„Kultureller Wandel durch Diversity an Hochschulen“ (Moderation des Thementisches im World Café)	
DGWF –Tagung 14.- 16.09.2011	„Divers Weiter-Bilden! Überlegungen zur Konzeption und Didaktik von Weiterbildungsveranstaltungen mit Heterogener Teilnehmerschaft“ (Poster Präsentation)	C. Schrettenbrunner
DGWF-Tagung vom 14.-16.09. 2011 in Bielefeld: „Grenzüberschreitungen in der wissenschaftlichen Weiterbildung: Interdisziplinarität, Transnationalisierung, Öffnung“	Vortrag „Die Herausforderung der vierzig- bis sechzigjährigen Studierenden -Grenzöffnungen für neue Zielgruppen oder Durchlässigkeit im System“	
Arbeitstagung: „Gleichstellungspraxis in der Promotionsphase: Geschlechtergerechtigkeit und Exzellenzinitiative“ der Berlin School of Mind and Brain; Humboldt-Universität zu Berlin	Poster-Vorstellung über das Projekt „Wege in die Wissenschaft“	Dr. A. Orlikowski
2. Karriereforum zur Forschungsförderung und Stipendienmöglichkeiten für Postdocs TU Dortmund, 27.01.2011	Weiterbildung und Networking	
„Coaching als Programm“ des Hochschuldidaktischen Zentrums an der TU Dortmund, 31.03./01.04.2011	Weiterbildung und Networking	W. Kuhn
Policy Seminar „Brazil, Russia, India, China. Key points on the European higher education compass?“ in Brüssel, 15.15.03.2011;	Networking und Informationsbeschaffung: Veranstalter: ACA)	
Abschlussstagung im Projekt „Einfluss und Wirkungen von Qualitätsmanagementsystemen und Evaluation auf die Qualität beruflicher und betrieblicher Weiterbildung - Analyse und Optimierung“ in Berlin, 24.11.2011; (Veranstalter:QBB)	Networking und Informationsbeschaffung	
Cluster Workshop „Excellence-Initiative Reacting Atmosphere“ in Bad Breisig, 17./18.02.2011	Mitwirkung im Zuge der Antragstellung der Excellence-Initiative	

**Tabelle 5.2 Trainingsangebote und Workshops des Career Service 2011**

**Trainingsangebote im Jahr 2011**

<b>WS 10/11</b>	<b>Training</b>	<b>Anmeldungen</b>	<b>teilgenommen</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>
01.12.2010	Praxisbezogene Betriebswirtschaft im Berufsalltag	9	6	2	4
20.01.2011	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit/ Basics der Public Relations	10	7	3	4
27.01.2011	Berufliche Kompetenzen für das Lektorat	10	10	3	7
09.02.2011/16.02.2011	“Going international“	6	3	1	2
11.02.2011 und 18.02.2011	“Making an impact“ Learn how to present effectively in English	0	-	-	-
24.02.2011	Die schriftliche Bewerbung	11	10	5	5
22.02.2011	Projektmanagement live	16	10	5	5
03.03.2011	Gut ankommen im Vorstellungsgespräch	14	8	4	4
10.03.2011	Das Assessment-Center in der Bewerberauswahl	9	9	4	5
17.03.2011	Gehaltsverhandlungen sicher und erfolgreich führen	7	5	4	1
<b>Summe</b>		92	68	31	37
<b>SS 2011</b>	<b>Training</b>	<b>Anmeldungen</b>	<b>teilgenommen</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>
20.06.2011/21.06.2011	Konfliktmanagement als berufliche Ressource	13	11	0	11
11.08.2011	Zeitmanagement für Studium und Beruf	16	9	6	3
06.09.2011/07.09.2011	Rhetorik I: Freie Rede und Präsentation	16	8	5	3
14.09.2011	Die schriftliche Bewerbung	16	14	4	10
23.09.2011	Gut ankommen im Vorstellungsgespräch	9	5	1	4
30.09.2011	Das Assessment-Center in der Bewerberauswahl	0	-	-	-
	Mock-Interview: Simulation eines Vorstellungsgesprächs	3	3	1	2
<b>Summe</b>		73	50	17	33
<b>Gesamt</b>		<b>165</b>	<b>118</b>	<b>48</b>	<b>70</b>

### 5.3 Publikationen

- Koall, Iris (2011): Managing Complexity: Using Ambivalence and Contingency to Support Diversity in Organizations, in: Equality, Diversity and Inclusion, Vol. 30, No. 7, S. 572-588.
- Koall, Iris (2011): Managing Diversity: Heterogenität und Organisationen, in: Hinz, Renate / Walthes, Renate (Hrsg.) Verschiedenheit als Diskurs, Tübingen: Francke, S. 13-24.
- Koubek, Norbert (2011): Ein Urphänomen und seine Wirkung. Die Macht des Lichts und ihre ökonomischen Folgen, in: Schumpeter Discussion Papers 2011-005, 28 Seiten.
- Krishnamurthy, G. R. / Koubek, N. / Singh, A. K. / Nagendra, S. (Hrsg.) (2011): Entrepreneurship and Development, 188 Seiten.
- Koubek, Norbert (2011): Entrepreneurship Development in Urban India, in: Krishnamurthy, G. R. et al., Entrepreneurship Development, pp. 46-62 (mit A. K. Singh).
- Koubek, Norbert (2011): Arbeitsorientierte Theorie der Unternehmung als Teil einer interdisziplinären Arbeitswissenschaft, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 65. Jg., H.1, S.34-38.
- Kuhn, Wolfgang (mit: Brigitte Halbfas, Miriam Thielemann) (2011): Start-Up Counseling at Universities: The EXIST Program in Troubled Waters, in: von Kortzfleisch, Harald F. O. (Ed.): Scientific Entrepreneurship - Reflections on Success of 10 Years EXIST, Eul-Verlag.
- Orlikowski, Anna: Reaching the Top! Förderlinie *Wege in die Wissenschaft* vorbildlich für Graduiertenschulen“; in: *MagazIn*, S. 21-24. [www.uni-wuppertal.de/universitaet/veroeff\\_broschuer/p\\_pics/magazInSS11.pdf](http://www.uni-wuppertal.de/universitaet/veroeff_broschuer/p_pics/magazInSS11.pdf)

**Tabelle 5.4 Veranstaltungen der Hochschuldidaktik**

Veranstaltung	Dozent/in	Datum	TN	TN Plan	TN Ist	nNte
Stimmbildung und Sprechtechnik für Verbal- und Köpersprache	Kriszti Kiss	15.11. 2010	13	12	18	1,5
Methoden und Verhalten I – Aktivieren und Motivieren	Klaus Hellermann	15./16.12. 2010	10	12	28	1,4
Methoden und Verhalten III – Die Persönlichkeit des Lehrenden	Klaus Hellermann	10./11.2. 2011	13	12	20	1,2
Bessere Texte mit weniger Betreuungsaufwand für Lehrende der Geistes- und Sozialwissenschaften	Gabriele Ruhmann	28./29.01. 2011	01	12	16	0

---

Veranstaltung wegen Erkrankung der Dozentin ausgefallen, nachgeholt Januar/Februar 2012

Jahresbericht ZWB 2011

<b>Veranstaltung</b>	<b>Dozent/in</b>	<b>Datum</b>	<b>TN</b>	<b>TN Plan</b>	<b>TN Ist</b>	<b>nNte</b>
Sprechstundengespräche erfolgreich führen	Dr. H.-J. Friedrich	1./2.3. 2011	13	12	15	1,2
Leading Teams – Führen von Projekt- und Forschungsgruppen	Robert Erlinghagen	30./31.3. 2011	13	16	27	1,8
Reflexionskreis „Optimierung meiner Lehre“	Dr. Hartwig Junge	11.11. 2010	4	15	5	1,4
Zusatztermin Methoden und Verhalten I – Aktivieren und Motivieren	Klaus Hellermann	11./12.3. 2011	12	12	15	1,4
Zusatztermin Reflexionskreis „Optimierung meiner Lehre“	Dr. Hartwig Junge	22.02. 2011	11	15	15	1,0
Studierende beraten	Dr. Dirk Rohr	12./13.05. 2011	11	12	12	1,7
Stimmbildung und Sprechtechnik für Verbal- und Köpersprache	Kriszti Kiss	16.5. 2011	12	12	30	1,3
Vertiefungskurs Stimmbildung und Sprechtechnik für Verbal- und Köpersprache	Kriszti Kiss	06.06. 2011	5	12	9	1,0
Zusatztermin Stimmbildung und Sprechtechnik für Verbal- und Köpersprache	Kriszti Kiss	27.09. 2011	7		6	1,0

Jahresbericht ZWB 2011

Veranstaltung	Dozent/in	Datum	TN	TN Plan	TN Ist	nNte
Methoden und Verhalten III – Die Persönlichkeit des Lehrenden	Klaus Hellermann	28./29.06. 2011	5	12	10	1,2
Methoden und Verhalten II – Planung und Einsatz handlungsorientierter Lehr- und Lernmethoden	Klaus Hellermann	30./31.05. 2011	14	12	14	1,3
Referate anleiten und bewerten	Dr. Jutta Wergen	08.09. 2011	15	16	18	1,9
Reflexionskreis „Optimierung meiner Lehre“	Dr. Hartwig Junge	19.07. 2011	8	15	7	1,2
Lehrhospitation – Individuelle Lehrberatung	Dr. Hartwig Junge	SoSe 2011	6	6	7	/
Lehrhospitation – Individuelle Lehrberatung	Dr. Hartwig Junge	WiSe 2010/11	6	6	6	/
<b>Summe</b>			<b>178</b>	<b>194</b>	<b>265</b>	

**Tabelle 5.5 Veranstaltung der Programmlinie „Berufung und Karriere“**

Titel der Veranstaltung	Termin / Dozent/in	TN
Coaching für (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Einführungsworkshop und Einzelcoaching (für Sonderforschungsbereich)	13./14.01.2011 Dr. Iris Koall	10 (7 m)
Führungs- und Selbstkompetenz für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	17./18.02.2011 Dr. Anja Frohnen	9 (1 m)
Coaching zur Vorbereitung auf Auswahl- und Berufungsverfahren für Wissenschaftlerinnen (auf Anfrage)	23.03.2011 (in Hannover) Franziska Jantzen	2
Supervision zur Karriereentwicklung im Promotions- / Habilitationsprozess und in Forschungsarbeiten für Wissenschaftlerinnen	SS 2011 Dr. Iris Koall	7
Supervision zur Karriereentwicklung im Promotions- / Habilitationsprozess für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen	SS 2011 Dr. Iris Koall	10 (7 m)
Lösungen in die Wege leiten – Kollegiales Coaching für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	06.07.2011 Lena Laps	6
Einzelsupervision zur Kompetenzstärkung für (Junior-) Professorinnen/ Privatdozentinnen	Auf Anfrage Dr. Iris Koall	16
Supervision zur Karriereentwicklung im Promotions- / Habilitationsprozess und in Forschungsarbeiten für Wissenschaftlerinnen	WS 2011/12 Dr. Iris Koall	6
Supervision zur Karriereentwicklung im Promotions- / Habilitationsprozess für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen	WS 2011/12 Dr. Iris Koall	9 (6 m)

**Tabelle 5.6 Angebotsstruktur des Zertifikats „Professionelle Lehrkompetenz“**

Sem		Veranstaltung	Angebot SS/WS	AE/H	Themenfeld
1.	Modul Basismodul (80 AE)  Themenfeld: Lehren und Lernen	Methoden und Verhalten in der Lehre I – Aktivieren und Motivieren		16	Aktivierung / Motivieren (einschl. Lehr- / Lerntheorie)
		Methoden und Verhalten in der Lehre II – Planung und Einsatz handlungsorientier- ter Lehr- und Lernmethoden		16	Planung einer Lehrveranstaltung
2.		Methoden und Verhalten in der Lehre III – Die Persön- lichkeit des / der Lehrenden		16	Rolle und Selbstverständnis von Hoch- schullehrenden
		Stimmbildung und Sprechtechnik für Verbal- und Körpersprache		8	Rolle und Selbstverständnis von Hoch- schullehrenden

Sem		Veranstaltung	Angebot SS/WS	AE/H	Themenfeld
2.		E-learning, z.B. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung in die Lernplatt-form Moodle</li> <li>• Lehrveranstaltung mit eXe-Learning</li> </ul>		5	Einsatz von Medien einschließlich E-Learning
		Weitere Veranstaltungen nach Wahl, z.B. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback nehmen und geben</li> </ul>		16	Kommunikation und Feedback
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studierende beraten</li> </ul>		12	Einstellungen und Haltungen zu Lehre und Studierenden
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karriereanker (SCC)</li> </ul>		16	Rolle und Selbstverständnis von Hochschullehrenden
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertiefungs-kurs Stimm-bildung und Sprech-technik für Verbal- und Körper-sprache 2</li> </ul>		8	Rolle und Selbstverständnis von Hochschullehrenden

Sem		Veranstaltung	Angebot SS/WS	AE/H	Themenfeld
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Leading Teams: Führen von Projekt-, Lehr- und Forschungs- gruppen</li> </ul>		16	Rolle und Selbstverständnis von Hochschullehrenden
2	Schlüsselkompe- tenzen I	<ul style="list-style-type: none"> <li>Typo3-(ZIM)</li> </ul>		2,4	Schlüsselkompetenzen  (max. 16 AE)  anrechenbar für das Basis- <u>oder</u> Erweiterungsmodul
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Supervision (SCC)</li> </ul>		16 (4 sem.)	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Zeit- und Projekt- management (ZGS / SCC)</li> </ul>		8 bzw. 16	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>English for Conferences (ZGS)</li> </ul>		Bis zu 16	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Englisch für wiss. Beschäftigte (SLI)</li> </ul>		Bis zu 16	
Basismodul Anzahl AE 80/80					

Sem		Veranstaltung	Angebot SS/WS	AE/H	Themenfeld
3.&4.	Modul Erweiterungsmodul (60 AE)	Nach Wahl z.B. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prüfungen fair gestalten, Bewertung von Prüfungsleistungen</li> </ul>		16	Prüfen und Bewerten  Evaluieren
		Themenfelder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback nehmen und geben</li> </ul>		16	Studierende beraten Evaluieren
	Prüfen und Bewerten <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studierende beraten</li> </ul>		12	Studierende beraten	
	Studierende beraten <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprechstundengespräche erfolgreich führen</li> </ul>		16	Studierende beraten	
	Evaluieren <ul style="list-style-type: none"> <li>• Referate anleiten</li> </ul>		8	Studierende beraten  Prüfen und Bewerten	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissenschaftliches Schreiben Lehren</li> </ul>		16	Studierende beraten	

Jahresbericht ZWB 2011

Sem		Veranstaltung	Angebot SS/WS	AE/H	Themenfeld
3&4		• Lehrhospitation		4	
		• Reflexionskreis "Optimierung meiner Lehre"		Bis zu 4	
Erweiterungsmodul Anzahl AE 60/60					
5.	Modul Vertiefungs- Modul (64 AE)	Entwicklung eines innovativen Konzeptes, z.B. E-learning, Studienreform, Mentoring, etc.		60	
		Lehrhospitation		4	
Vertiefungsmodul Anzahl AE 64/64					
AE Gesamt:				204	

**Tabelle 5.7 a Teilnehmendenzahlen des Tutor/inn/enschulungsprogramms SS 2011**

<b>Veranstaltung</b>	<b>Datum</b>	<b>Angemeldet</b>	<b>dav. Tut.</b>	<b>Abgesagt/Krank</b>	<b>Nicht erschienen</b>	<b>Teilgenommen</b>	<b>davon männlich</b>	<b>davon keine Tutorinnen</b>
Grundlagenmodul "Seminar-gestaltung und Leitung"	02./03.04.11	1	1	0	0	0	0	0
Grundlagenmodul "Seminar-gestaltung und Leitung"	09./10.04.11	4	4	0	0	0	0	0
Aufbaumodul " Lehrmethoden"	15.04.2011	0	0	0	0	0	0	0
Aufbaumodul " Präsentationen"	16.04.2011	0	0	0	0	0	0	0
Aufbaumodul "Lernen 2.0."	08.04.2011	0	0	0	0	0	0	0
Reflexionsmodul	14.05.2011	1	1	0	0	1	0	0
Reflexionsmodul	20.05.2011	0	0	0	0	0	0	0
Reflexionsmodul	24.05.2011	0	0	0	0	0	0	0
Reflexionsmodul	22.06.2011	0	0	0	0	0	0	0
Reflexionsmodul	13.07.2011	1	1	0	0	1	0	0
<b>Gesamt</b>		<b>7</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Tabelle 5.7 b Teilnehmendenzahlen des Tutor/inn/enschulungsprogramms WS 2011/12**

Veranstaltung	Datum	Angemeldet	dav. Tut.	Abgesagt/Krank	Nicht erschienen	Teilgenommen	davon männlich	davon keine Tutoren
Grundlagenmodul "Seminargestaltung und Leitung"	07./08.10.2011	11	10	2	2	7	1	0
Grundlagenmodul "Seminargestaltung und Leitung"	14./15.10.2011	9	8	1	0	8	3	0
Aufbaumodul " Lehrmethoden"	22.10.2011	14	13	6	2	6	1	0
Aufbaumodul " Präsentationen"	21.10.2011	9	9	0	0	9	2	0
Workshop "Orientierungstutorien" für Fachschaft Bio/Chemie*	08.10.2011	29	29	Absage über FS	11	18	4	0
Workshop "Orientierungstutorien" in Kurzform für Fachschaft WiWi*	01.10.2011 13:45 - 16:30	40	40	über FS	über FS	über FS	über FS	0
Reflexionsmodul	19.10.2011	2	2	0	2	0	0	0
Reflexionsmodul	02.11.2011	5	5	0	1	4	0	0
Reflexionsmodul	28.11.2011	7	7	0	4	3	0	0
Reflexionsmodul	16.12.2011	9	9	0	1	8	2	0
Reflexionsmodul	18.01.2012	8	8	0	2	6	3	0
<b>Gesamt</b>		<b>143</b>	<b>140</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>69</b>	<b>16</b>	<b>0</b>
Gesamt ohne unbezahlte O-Tut.		74	71					

\*unbezahlte O-tut.

**Tabelle 5.8 Netzwerk-Kontakte Karriereservices**

<b>Gremientätigkeit: regelmäßige Mitwirkung in universitätsinternen und externen Arbeitskreisen flankieren die Vernetzung des Arbeitsbereichs Karriereservices innerhalb und außerhalb der BUW:</b>	<b>Tagungen, Messebeteiligung und Vortragstätigkeiten:</b>
Gleichstellungskommission	Jobkongress (Stand)
Wissenschaftlicher Personalrat	Tag des Studiums (Stand)
Marketingbeirat	Bergischer Innovations- und Bildungskongress (Stand)
Bergisches Fachkräftebündnis	Messe „Zukunft Personal“ (Stand)
Career Circle NRW	Forum Beruf
Career Service Netzwerk Deutschland (CSND)	
AK Weiterbildung (Leitung)	
AK Wirtschaft / Wissenschaft	
AK Optionalbereich kompakt (Leitung)	