

Wintersemester 06/07

+Study Careers-Service ++
+Supervision +e-learning+
+Nachwuchsförderung+++
+Weiterbildung für++++++
+WissenschaftlerInnen ++++
+Forschungsförderung+++
+Consulting+e-teaching++
+Science Careers Center++
+Trainee ++e-competence+
+Coaching +++Tutoring+++

magazIn

›Index

02 ›Impressum

03 ›Editorial

04 ›Portraits:
Stell. Prof. Annett Zinsmeister
Andrea Bauhus M.A.
Lin Xiaoyan (Studentin)
Chen Yingna (Studentin)

11 ›Careers service

14 ›Fort- und Weiterbildungsprogramm

18 ›E-Teaching

22 ›Forschungsförderung

27 ›Exzellenz - Gender - Wissenschaft

31 ›Supervision

35 ›Karriere - Kinder - Kompetenz²

37 ›Promotionsförderung

39 ›Männerdomäne Ingenieurwissenschaften

44 ›Verleihung des Frauenförderpreises

45 ›SommerUni 2006

47 ›10 Jahre Kinderfreizeit

47 ›Kinderfreizeit Termine 2007

›Impressum

Redaktion
Dr. Christel Hornstein
Gabriele Hillebrand-Knopff

verantwortlich i.S.d.P.
Gabriele Hillebrand-Knopff

Anschrift
Bergische Universität Wuppertal
Die Gleichstellungsbeauftragte
Gaußstraße 20
42097 Wuppertal
fon 0202 | 439 23 08
fax 0202 | 439 33 17
www.frauen.uni-wuppertal.de
frauen@uni-wuppertal.de

Gestaltung
Eva Gau FB F

Druck
Ley und Wiegandt, Wuppertal

Auflage
1.500 Stück

Coverbild:
Stell. Prof. Annett Zinsmeister
Titel: outside_in II, 2005

Editorial

Plattenbau oder die Kunst, Utopie im Baukasten zu warten, hat Annett Zinsmeister, die wir in dieser Ausgabe portraitieren, immer schon fasziniert. Auf der Titelseite ist die Ansicht einer ihrer Installationen zu sehen, die den Titel trägt: **outside_in II, 2005**.

Ebenfalls im Baukastensystem sind die Artikel zum Schwerpunktthema "Personalentwicklung in der Wissenschaft" angeordnet, die allerdings nicht das gesamte universitäre Leistungsspektrum abbilden können. Die Serviceeinheiten sind als Inhouse-Angebote in verschiedenen Formaten für unterschiedliche Zielgruppen konzipiert und bieten Qualifizierung, Professionalisierung und Empowerment.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!

Dr. Christel Hornstein
Gabriele Hillebrand-Knopff
Andrea Hoffmann

+Study Careers-Service ++
+Supervision +e-learning ++
+Nachwuchsförderung ++++
+Weiterbildung für +++++++
+WissenschaftlerInnen ++++
+Forschungsförderung ++++
+Consulting +e-teaching ++
+Science Careers Center ++
+Trainee ++e-competence +
+Coaching +++Tutoring ++++

›Ziel und Ernte
eines erfüllten (Berufs-)Lebens: Erkenntnisgewinn

›Architektur prägte meine Kindheit von der Geburtsstunde an: die ersten Lebensjahre verbrachte ich in einem von meinem Großvater erbauten Hause, und meine Taufe fand in einer von meinem Vater erbauten Kirche statt. Alle Ausflüge, an die ich mich von Kindesbeinen an erinnern kann, waren genau genommen Architekturexkursionen, und im Grundschulalter brachte mir mein Großvater das Zeichnen von Grundrissen bei. Mein erster Berufswunsch - wie könnte es anders sein - lautete folglich: Architektin.

Mein Vater, meine beiden Großväter und sogar mein Urgroßvater waren allesamt Architekten und Baumeister, und ich empfand dies mit zunehmendem Alter in einer kleinen Großstadt als Bürde. Mit kritischem Blick erfasste ich das Berufsfeld des Architekten zudem in weiter reichenden Facetten: Arbeitswochen mit 80 Stunden, das Auf und Ab baukonjunktureller Zyklen, um nur einige wenige Beispiele zu nennen. Der Beruf des Architekten verlor für mich seine Strahl – und Anziehungskraft.

Künstlerische Begabung, ein großer Wissensdrang und umfassender Gestaltungswille führten mich in das Design, in Kunst und Wissenschaft. Nach zwei Jahren musste ich feststellen, dass all mein Wirken, ob in der Kunst, im Design oder in der Theorie, Architektur zum zentralen Thema hatte. Dank Daniel Libeskinds emphatischen Vortrags an der Uni Stuttgart Ende der achtziger Jahre lernte ich Architektur in einer ganz anderen und interdisziplinären Komplexität kenne Ich sah, dass die Architektur, als sog. Mutter der Künst tatsächlich meine Begabungen und Interessen disziplinär vereinte, zumal Architektur weit mehr umfasste, als reine Baupraxis. Nach einem Jahr Berufstätigkeit al Innenarchitektin begann ich, fernab heimatlicher Gefild an der Hochschule der Künste in Berlin Architektur zu studieren.

Berlin und die Hochschule der Künste waren für mich der ideale Ort. Um mein Studium zu finanzieren, arbeitete ich zunächst weiter in verschiedenen Architekturbüros. Als Organisatorin interdisziplinärer Vortragsreihe mit international bekannten KünstlerInnen und Architek tInnen gestaltete ich das Lehrangebot mit und gewann wertvolle internationale Kontakte. Zudem lernte ich so und zudem als Frauenbeauftragte die Hochschule von betrieblicher Seite kennen. Später studierte ich parallel an der Humboldtuniversität noch Kultur -/ Medienwissenschaften und nutzte so die Chance, meine Interessen für Architektur, Kunst und Wissenschaft zu pflegen und zu vertiefen.

Mein Diplom fiel in die Zeit eines extremen Konjunktu tiefs in der Baubranche. Die meisten Kommilitonen wur den für Monate in die Arbeitslosigkeit entlassen. Meine vielfältige Berufserfahrung bescherte mir glücklicherwe se ein anderes Schicksal. Noch während dem Studium hatte ich einen Wettbewerb gewonnen, der mir einen Auftrag für die Planung einer Musterwohnung für Plattenbauten bescherte – der Ausbau eines Dachstuhles mit zwei Wohnungen in Berlin - Mitte folgte. Später wa ich in verschiedenen Büros als Projektleiterin tätig.

Nach mehrjähriger Berufspraxis und Eintragung in die Architektenkammer konnte ich mich als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der TU Dresden wieder der Kunst und Wissenschaft zu wenden. Neben der architektonisch-künstlerischen Lehre begann ich für die bekanntesten deutschen Architekturzeitschriften wie ARCH+ und bauwelt zu schreiben. 2002 erhielt ich vom Karl-Ernst-Osthaus Museum in Hagen die Einladung, bei der großen internationalen Jubiläumsausstellung Museutopia zum 100-jährigen Bestehen der Folkwangidee mitzuwirken. Die von mir eigens für diese Ausstellung konzipierte Installation zu Plattenbauten wurde vom Museum für dessen Sammlung erworben und ist seitdem in der ständigen Ausstellung zu besichtigen. Meine langjährige Arbeit mit dem Thema Plattenbau erfuhr von diesem Zeitpunkt an internationale Anerkennung. Zu diesem Anlass erschien im gleichen Jahr mein erstes Buch: „Plattenbau oder die Kunst, Utopie im Baukasten zu warten". Weitere internationale Ausstellungen, Publikationen und Einladungen zu Vorträgen folgten.



Meine Arbeit ist von einer engen Verbindung von Kunst, Architektur und Wissenschaft gekennzeichnet. Mich reizt der Umgang mit urbanen Problemzonen, mit jenen Orten, um die viele gerne einen weiten Bogen machen: kriegszerstörte Städte, dem Abriss freigegebene Architekturen, politisch brisante Megastrukturen, wie z.B. Prora auf Rügen. Es sind Orte des Übergangs, die mich faszinieren, Orte, deren Vergangenheit geschichtsträchtig, deren Gegenwart eine Momentaufnahme und deren Zukunft schlicht ungewiss ist. Ich habe verlassene Räume entdeckt, erschlossen, kartographiert, analysiert auf architektonischer, künstlerischer und theoretischer Ebene (z.B. Plattenbauten, innerstädtische Kriegsbrachen in Sarajevo, Abrisshäuser, Bauruinen). Es ist ein genaues und fragendes Hinschauen, das mich leitet. Entsprechend sind meine Arbeiten trotz räumlichen Eingriffen und Setzungen häufig ein Fingerzeig auf das Vorhandensein von ungewöhnlichen, übersehenen Details und von unbemerkten Schönheiten: sei es im Zufälligen, im Seriellen, im Ornamentalen, im Klischee....

Für die Lehre habe ich, in Anlehnung an meine eigene Arbeitsweise, eine Methodik entwickelt, die in einem Ineinandergreifen von theoretischer und empirischer Recherche und kreativen Gestaltungsprozessen begründet ist. Als Gastprofessorin an der Kunsthochschule Berlin – Weißensee gründete ich 2002 das LCAD [laboratory for conceptional architecture + design] und das *studio for interdisciplinary research and conceptional architecture & design* [sircad], d.h. ein Lehrmodell, das interdisziplinäre Forschung mit konzeptioneller Gestaltung verbindet.

Derzeit ist das Studio im Rahmen meiner Vertretung der Professur für Entwerfen und Planungsmethodik an der Bergischen Universität in Wuppertal verortet. Aktuell erarbeite ich dort mit den Studierenden einen Fundus an Entwurfsstrategien, d.h. Studien experimenteller Methoden und Techniken zur Erschließung urbaner Räume, die noch in diesem Jahr auf der internationalen Ausstellung Entry 2006 in Essen vorgestellt werden. Es sind bereits vielfältige Studien zu Bewegung und Raum entstanden, sowie Strategien zur Reprogrammierung vorhandener Räume und architektonische Entwürfe. Im Rahmen von Entry 2006 erarbeiten wir Analysen und Konzepte zu räumlichen Potentialen von Industrieareal en. Ein Schwerpunkt des Projektes liegt auf der Zeche Zollverein Essen. Es geht um die Bespielbarkeit, um Mehrfachnutzung, um Strategien und Konzepte mobiler, modularer, interaktiver Architektur für spezifische und unspezifische Räume. Jede gestalterische Praxis ist ein dynamischer Prozess. Der Prozess der Form - bzw. Raumfindung ist eine sukzessive Übersetzungsleistung, die über die Entwicklung einer Idee, eines Konzeptes zum Raum mittels unterschiedlichen Methoden und Techniken (Abstraktion, Skalierung, Modulation, etc.) erfolgt: von der Skizze zum Plan, zum Modell, zur Repräsentationszeichnung, zur Simulation. In meinem Lehrstuhl für Konzeptionelles Entwerfen und methodisches Planen an der Bergischen Universität Wuppertal vermittle ich Methoden und Techniken des Gestaltens, Entwerfens und Planens. Auf der Grundlage von Analysen und experimentellen Studien wird der Einstieg in den Entwurfsprozess vorbereitet. Es werden unterschiedliche Methoden, Strategien und Techniken für den Gestaltungs-, Entwurfs- und Planungsprozess vermittelt. Dieses experimentell erarbeitete und historisch fundierte praktische Wissen wird in einer umfassenden Entwurfsarbeit von den Studierenden reflektiert und konkretisiert. Das ist für die meisten zunächst eine ungewöhnliche Herangehensweise, doch gerade die unbekannten und nicht sofort überschaubaren Wege sind ja bekanntermaßen die erkenntnisreichen. Schließlich ist das Ziel und die Ernte eines jeden Studiums und eines erfüllten (Berufs-)Lebens: Erkenntnisgewinn.

«

Annett Zinsmeiser, FB F
Wuppertal | Berlin 2006
www.annett-zinsmeister.de

›Generalistin im Spagat zwischen Wissensc

›Das sprichwörtliche Spannungsfeld zwischen Wissenschaft und Verwaltung lernte ich gleich nach meinem Magisterabschluss im Jahr 1992 kennen. Als Absolventin der Islamwissenschaft, Soziologie und Allgemeinen Sprachwissenschaft galt ich in der Transferstelle der Universität Münster eine Exotin. Doch schnell wurde klar: Generalisten sind auch im Universitätsbetrieb gefragt.

Interdisziplinär

Ein Schwerpunkt meiner Arbeit war die Betreuung eines interdisziplinären Forschungsprojekts des BMFT, das sich mit der Erhebung von Klimadaten beschäftigte. Während ich mit der Auswertung von Klimadaten in arabischen historischen Quellen befasst war, untersuchten andere Projektteilnehmer völlig andere Forschungsgegenstände, wie etwa die Dendrochronologen die Jahresringe von Bäumen. Der Austausch zwischen unterschiedlichen Fachdisziplinen war entscheidend und erwies sich in unserem Projekt als überaus fruchtbar. Mich persönlich hat diese Erfahrung geprägt - seit dieser frühen Begegnung mit interdisziplinären Forschungsthemen bin ich von der fächerübergreifenden Arbeit fasziniert.

Den Blick nach Europa

Als wissenschaftliche Hilfskraft in der Arbeitsstelle Forschungstransfer entwickelte ich den Careers Service der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster mit. Im Arbeitskreis „Neuordnung der EU-Informationsstränge" des Rektorates, in dem ich als ständiges Mitglied teilnahm, lernte ich das Beziehungsgeflecht der Hochschule kennen mit seinen spezifischen Kommunikationswegen. Die EU-Forschungsförderung weckte mein besonderes Interesse und mündete in einem achtwöchigen Aufenthalt in der Vertretung des Landes NRW bei der Europäischen Union in Brüssel. Kenntnisse zur Forschungs- und Technologieförderung, Industriepolitik und ein Blick hinter die Kulissen der Brüsseler Lobbyarbeit waren von großem Nutzen beim Aufbau des Europa-Referats der Bergischen Universität-Gesamthochschule Wuppertal, das ich von 1994 - 1997 leitete.

Vielseitig in der Beratung

Das Aufgabenspektrum war vielfältig und umfasste im Kern die Information und Beratung von Rektorat und Fachbereichen zu europapolitischen Themen und zur europäischen Forschungsförderung. Die Einführung des Kreditpunktesystems ECTS „European Credit Transfer System" und die Erstellung der ersten Sokrates Leitlinien wurden in Kooperation mit dem Akademischen Auslandsamt vorbereitet. Für das Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes NRW übernahm ich die landesweite Beratung (sog. Vor-Ort-Hochschule) im EU-Programm TSER „Sozioökonomische Schwerpunktforschung". Die zweisprachige Publikation „Accessing Europe – Zugänge zu Europa" stellte exemplarisch transnationale Projekte der Bergischen Universität-Gesamthochschule Wuppertal vor und wurde von mir redaktionell betreut.

Familie und Beruf vereinbaren

1997 und 1999 wurden meine Söhne Marc und Emil geboren. Die Erziehungszeiten nutzte ich zur beruflichen Qualifizierung. Den Wiedereinstieg in den Beruf bereitete ich durch die Teilnahme an einem Mentoring-Programm der Heinrich Böll-Stiftung für Frauen vor. Ein dreimonatiges Praktikum in der Pädagogischen Arbeitsstelle des Schulamtes der Stadt Münster ermöglichte mir Einblicke in das Arbeitsfeld Schulpolitik mit den Bereichen Selbstständige Schule und Offene Ganztagsschule. Es diente mir vor allem als Testfeld für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Und siehe da, es ging.

haft, Wirtschaft, Verwaltung und Familie

Offen für neue Herausforderungen

Die Wiederaufnahme meiner Tätigkeit an der Bergischen Universität (die Gesamthochschule war zwischenzeitlich abhanden gekommen) im November 2004 brachte eine berufliche Neuorientierung mit sich. Aufgrund von strukturellen Veränderungen war das Europa-Referat nicht länger eine Stabsstelle, sondern in die Verwaltung integriert. Anknüpfend an meine Erfahrungen bei der Gründung eines Careers Service an der Universität Münster bot die Hochschulleitung mir an, einen Careers Service an der Bergischen Universität aufzubauen. Die Aufgabe habe ich gern übernommen. Die Stelle wurde in der Zentralen Studienberatungsstelle (ZSB) angesiedelt und auf meinen Wunsch hin zunächst auf eine halbe Stelle reduziert.

Der Careers Service

Der Careers Service in Wuppertal leistet Beiträge zu einer studienbegleitenden Berufsorientierung. Um den Kontakt zur Zielgruppe der Studierenden zu erleichtern, arbeite ich einige Stunden in der Orientierenden Beratung für Studierende. Ein weiterer Schwerpunkt meiner Tätigkeit liegt in der Entwicklung eines Seminarangebotes zum Training von Schlüsselqualifikationen für Studierende aller Fachbereiche. Hierbei konnte ich auf Erfahrungen aus dem WISA-Projekt „Wuppertaler Interdisziplinäres Studienangebot" zurückgreifen. Der Bereich wurde in der ZSB als „Trainingsangebote Schlüsselqualifikationen für Studium und Beruf" neu konzipiert. Es existiert eine enge Kooperation zum Science Careers Service der Gleichstellungsbeauftragten, der sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fachbereiche richtet. Darüber hinaus arbeite ich derzeit an der Konzeption eines Kompetenzzentrums für Frauen in der Wissenschaft mit.

Zusätzlich biete ich berufsorientierende Beratung und Durchsicht von Bewerbungsunterlagen an. Durch die Akquise von Praktika, Projekt- und Diplomarbeiten in der Wirtschaft unterstütze ich die frühzeitige Kontaktaufnahme Wuppertaler Studierender zu potentiellen Arbeitgebern. Jobs und Praktikumsangebote aus der regionalen Wirtschaft werden auf der Homepage des Careers Service veröffentlicht. Die Praxisphase wird durch einen im Careers Service entwickelten Praktikumsleitfaden unterstützt

Das Netzwerk

Um effektiv als Schnittstelle zwischen Hochschule und Arbeitswelt zu wirken, braucht es ein weitgespanntes Netzwerk an Kontakten. Meine Arbeit wäre ohne die Kooperation mit einer Fülle von Personen und Anlaufstellen innerhalb und außerhalb der Hochschule undenkbar. Exemplarisch möchte ich die KollegInnen in der ZSB, die Wissenschaftstransferstelle, das Akademische Auslandsamt, die Gleichstellungsbeauftragte, die Arbeitgeberverbände der Region und die Agentur für Arbeit Wuppertal nennen. Zu den Herausforderungen meiner Tätigkeit gehört es, alle Bereiche adäquat zu bedienen. Ein straffes Management und gelegentliche Selbstbeschränkung sind unvermeidbar. Nur so lässt sich der Spagat zwischen Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Familie schaffen.

«



Andrea Bauhus M.A.,
wissenschaftliche
Mitarbeiterin in der
Zentralen
Studienberatungsstelle
(ZSB),
Careers Service der
Bergischen Universität

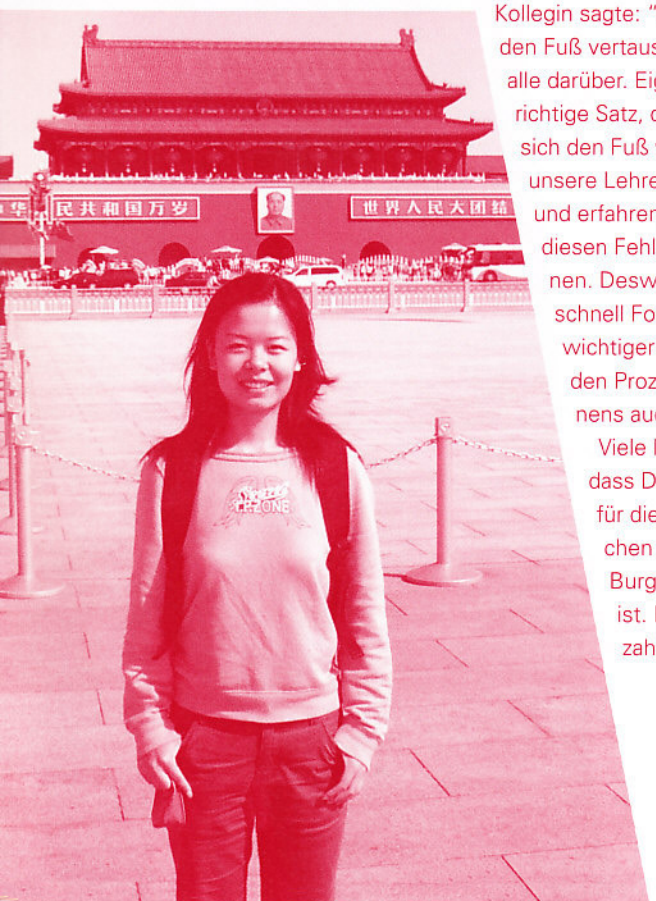
» Meine Freundin hat den

›Hallo,
ich heiße Xiaoyan und mein Familienname ist Liu.
Im letzten Oktober bin ich von China nach Deutschland gekommen. In den vergangenen neun Monaten habe ich den Deutschsprachkurs an der Uni Wuppertal besucht. Hier werde ich im September die DSH-Prüfung machen, und ich wünsche mir, dass ich sie bestehen kann.

Bevor ich nach Wuppertal kam, hatte ich nur von der Schwebebahn gehört. Außerdem kannte ich nur ein paar deutsche Wörter. Nun können Sie sich vielleicht vorstellen, wie schwierig es für mich ist, Deutsch zu lernen. Aber ich bin sehr glücklich, dass ich im Sprachkurs die besten Kollegen und ausgezeichnete Lehrerinnen kennen gelernt habe. Es ist eine ganze neue Erfahrung für mich, dass Studenten aus so vielen verschiedenen Ländern in einem Kurs zusammen Deutsch lernen.

Ich stellte fest, dass wir uns gut verständigen konnten, obwohl wir verschiedene Heimatländer, Augen- und Haarfarben, Lebensweisen und natürlich Muttersprachen haben. Alle sind sehr freundlich und ganz nett. Oft treffen wir uns zu einem Essen, und jedes Mal bringen wir unsere traditionellen Speisen mit. Deshalb probierte ich schon viele ausländische Gerichte, z.B. aus dem Iran, der Türkei, Italien, usw.

Im Kurs haben wir auch schon viel Spaß gehabt durch einige lustige Fehler. Beispielsweise hatten wir einmal die Aufgabe, einen kleinen Dialog zu schreiben. Eine Kollegin sagte: "Meine Freundin hat den Fuß vertauscht." Wir lachten alle darüber. Eigentlich war der richtige Satz, dass ihre Freundin sich den Fuß verstaucht hat. Aber unsere Lehrerinnen sind fähig und erfahren, so dass wir aus diesen Fehlern meistens lernen. Deswegen machten wir schnell Fortschritte, und - was wichtiger ist - wir konnten den Prozess des Deutschlernens auch genießen.



Viele Menschen meinen, dass Deutschland bekannt für die zahlreichen Kirchen und die uralten Burgen und Schlösser ist. Ich habe aber noch zahlreiche andere interessante Sachen kennen gelernt, wie den Karneval in Köln, die WM, das Haus der Geschichte in Bonn usw. Die Erfahrung des Karnevals war am wunderbarsten und unvergesslichsten. Nicht nur die Bonbons, sondern auch die wunderlichen Verkleidungen gefielen mir sehr. Trotz des schlechten Wetters hatte ich dort viel Spaß.

Bei der WM fühlte ich wirklich die Leidenschaft, die die Deutschen für den Fußball haben. Leider sah ich die Spiele nur vor dem Fernseher. Wenn die deutsche Mannschaft ein Spiel gewann, haben fast alle Autofahrer gehupt, obwohl es schon spät war. So etwas ist in China nicht vorstellbar.

Was ich auch gut finde, ist das Haus der Geschichte in Bonn. Nachdem ich dieses Museum besichtigt hatte, wusste ich, was ein Museum leisten kann. Es gibt so viele Dinge, die auf vielfältige Weise vorgestellt werden, z.B. ein wirklicher Teil der Berliner Mauer. Und den Museumsführer fand ich auch toll, weil er sehr gut und deutlich erzählte und ich viel verstehen konnte.

Ende Juni verbrachte ich ein paar Tage mit 24 anderen ausländischen Studenten auf einem interessanten Seminar in Oerlinghausen, das von Herrn Holtschneider, dem Leiter der Deutschkurse des SLI (Sprachlehrinstitut), durchgeführt wurde. In diesem Seminar gewann ich viele historische und kulturelle Kenntnisse über Deutschland. Gleichzeitig probierte ich viel traditionelles deutsches Essen. Ich denke, dass Oerlinghausen eine zwar kleine, aber feine Stadt ist. Die Leute wohnen dort sorglos und unbekümmert, davon träumte ich schon lange. Das ist reales Deutschland.

Seit dem letzten Oktober wohne ich mit 3 anderen Personen (einem Mädchen, zwei Jungen) aus unterschiedlichen Städten in China zusammen. Wir haben unser eigenes Zimmer, ein gemeinschaftliches Wohnzimmer und eine nicht große Küche. Aber wir fühlen uns hier wohl und sind froh darüber, zusammen zu sein.

Ich kann mich daran erinnern, dass es unglaublich viel Schnee im letzten Winter gab. Das Wetter war so schlecht, dass die Strassen zu unserer Wohnung mindestens 2 Mal gesperrt wurden und keine Verkehrsmittel fahren durften oder konnten. Zu der Zeit hatte meine Freundin in unserer Wohnung einen Unfall. Ihr Kopf stieß gegen das Becken, und die Wunde an ihrem linken Auge blutete stark. Als ich das sah, entschied ich, sie

Fuß vertauscht.

sofort zum Krankenhaus zu bringen. Deswegen fuhren wir zusammen zum Krankenhaus. Der Bus fuhr damals noch. Aber nachdem ihre Wunde verbunden worden war, gab es keinen Bus mehr wegen des schlimmen Wetters. Deshalb hatten wir keine andere Möglichkeit, als zu Fuß nach Hause zu gehen. Es schneite heftig, die Richtung war auch unklar für uns, wir waren hungrig, müde und uns war kalt geworden. Endlich, nach ungefähr zwei Stunden, kamen wir zu Hause an. Ihre Wunde ist immer noch nicht ganz verheilt, aber wir sind uns vertrauter als vorher. In meiner Heimat gibt es nie so Schnee, aber wir schließen trotzdem Freundschaften.

Allerdings gefällt mir nicht, dass die Deutschen so schwerfällig und stur sind, z.B. der Internetanschluss in unserer Wohnung kam erst zwei Monate später als versprochen. Als ich an der Uni einen Professor besuchte, war er schon im Büro. Aber es waren noch 5 Minuten bis zum Beginn seiner Sprechstunde, und ich musste noch 5 Minuten warten.

Einmal hörte ich von einem Schüler im Gymnasium, dass es keine Kioske oder Mensen in seiner Schule gibt, deshalb müssen sie jeden Tag etwas zu essen mitbringen, sonst müssen sie hungrig bleiben. Ich habe ähnliche Erfahrungen gemacht, z.B. dass es wenige Möglichkeiten gibt, etwas zum Essen zu kaufen, wenn ich mit den Freunden eine Reise mache. Normalerweise bringen viele Deutsche mindestens eine Flasche Wasser mit, was ich viele Male gesehen habe. Und ich tue das manchmal auch. Eigentlich kann ich mich aber noch nicht daran gewöhnen.

Obwohl ich einige nicht so gute Erfahrungen gemacht habe, mag ich Deutschland noch, nicht nur wegen der frischen Luft, sondern auch wegen der vielen verschiedenen Autos und Biere. «

Liu Xiaoyan

»Wir danken Herrn Wolfgang Holtschneider-Seuthe vom SLI für die Vermittlung und Frau Hildegard Apke, als betreuender Deutschlehrerin im SLI, für die Korrekturen der Texte.



»Wenn ich am 22.September 2006 bei der DSH-Prüfung erfolgreich bin und das DSH-2-Zeugnis bekomme, kann ich mit dem Master-Studiengang Logistik anfangen. Dann wird endlich ganz klar für mich sein, welchen Weg ich gehen werde.

Mein Name ist Yingna Chen, „Ying" in meinem Vornamen bedeutet „weise" und „klug"- was die Erwartungen von meinen Eltern an mich sind. Ich bin in den achtziger Jahren in einer kleinen Stadt in China geboren. Meine Heimatstadt besteht aus 1390 Inseln. Das ist immer lustig, wie überrascht andere Leute sind, wenn ich davon erzähle. „Was? 1390?!" sagen sie immer.

In meiner Heimat besuchte ich Grundschule und Mittelschule, und die Erwartungen von meinen Eltern wurden glücklicherweise nicht enttäuscht, weil ich von klein auf gute Leistungen erzielte. Aber ich habe keine zufrieden stellende Leistung in der Aufnahmeprüfung für die Hochschule gebracht. Sogar heute weiß ich noch nicht, warum ich nicht besser abschneiden konnte. Mit meiner Leistung konnte ich an der besten Medizin-Hochschule nicht aufgenommen werden, daher endete mein erster großer Wunsch, Ärztin zu werden. Danach bekam ich eine Zulassung von der Jiangnan-Universität in Wuxi, wo ich schließlich studierte. Obwohl sie eine dem Bildungsministerium direkt unterstehende Hochschule ist, die als Schwerpunkthochschule aufgebaut wird, war ich noch nicht zufrieden. Aber es gibt ein Sprichwort in China „Da es nun einmal so ist, muss man sich damit abfinden." Ich wollte in Ruhe in dieser Uni und in der Stadt Wuxi lernen und leben.

Ich war dann auch glücklich, weil ich feststellte, dass Wuxi sehr schön und mein Fach sehr interessant ist.

Mein Fach heißt Verpackungstechnik. Sein Hauptinhalt liegt darin, wie wir eine Verpackung systematisch entwerfen können, deren Zwecke sind, das Produkt zu schützen, Transport- und Lagerbequemlichkeit zu erreichen und den Verkauf voranzutreiben. Es ist ein interdisziplinäres Studium. Das Fach beinhaltet

verschiedene Disziplinen— Maschinenbau, Informatik, Physik, Dynamik, Materiallehre, Design, usw.

Obwohl ich in den vier Jahren meines Studiums in China viel gelernt habe, meine ich, dass das nicht genug ist. Daher will ich weiterstudieren. Aber leider gibt es keinen entsprechenden Aufbau-Studiengang in meiner Heimat, weil das Fach neu ist.

Nachdem ich mit meinen Eltern diskutiert hatte, entschloss ich mich, an einer Hochschule im Ausland weiterzustudieren. Aber in welchem Land? USA? Oder Deutschland? Zuerst konnte ich mich nicht entscheiden. Beide Länder sind sehr bekannt in naturwissenschaftlichen und technischen Fachkreisen. Englisch ist meine erste Fremdsprache und ich habe lange Zeit Englisch gelernt, aber für einige Jahre Studium ist mir Deutschland lieber als die USA. Ich hatte gehört, im Fernsehen gesehen und in der Zeitung gelesen, dass Deutschland sehr schön und die Luft in Deutschland sehr frisch ist, und die Deutschen sehr höflich und nett sind. Ich dachte, ja, es ist eine gute Idee, nach Deutschland zu fahren und dort zu studieren. Natürlich muss ich Deutsch lernen! Das ist schwer, aber ich kann es schaffen, und wenn ich eine zweite Fremdsprache gut sprechen kann, ist es auch gut für meine Karriere.

Nachdem ich mein Studium in China absolviert hatte und mir der akademische Grad „Bachelor für Ingenieurwesen" verliehen worden war, fuhr ich nach Shanghai, um an der Tongji-Uni Deutsch zu lernen. Deutsch ist wirklich schwer zu lernen. Die Grammatik ist viel komplizierter als die englische Grammatik, trotzdem kann ich sie gut lernen. Aber andere Bereiche, besonders Hörverstehen und Sprechen, waren anfangs große Probleme für mich. Ich konnte fast gar nichts verstehen, ohne es zu lesen, und ich hatte Angst vor dem Sprechen. Dann bewarb ich mich um einen Platz im Deutschkurs an einer deutschen Universität, um in einem guten Sprachumfeld besser Deutsch lernen zu können.

Nach kurzer Vorbereitung schickte ich eine Bewerbung zur Überprüfung an die Akademische Prüfungsstelle der Deutschen Botschaft Peking. Wegen der großen Menge von Bewerbern musste ich lange Zeit warten.

Am 01. Dezember 2004 habe ich in der Akademischen Prüfungsstelle der Deutschen Botschaft Peking die Überprüfung meiner Studienleistungsnachweise mit einem Interview erfolgreich abgeschlossen.

Im März 2005 konnte ich dann an der Deutschen Bank in Shanghai ein Konto eröffnen, darauf musste meine Familie mindestens 7050 Euro einzahlen, um meinen Aufenthalt in Deutschland abzusichern. Das ist ziemlich viel Geld für eine chinesische Familie. Das durchschnittliche Einkommen in Schanghai beträgt ungefähr 220 Euro pro Monat.

Im August habe ich die Zulassung für das Wintersemester bekommen und sofort bei der Deutschen Bank das Konto eröffnet und Geld eingezahlt. Mit dem Kontoauszug, dem „Zertifikat" der Akademischen Prüfungsstelle der Deutschen Botschaft in Peking, der Zulassung von der Uni Wuppertal und meinem Pass habe ich nach einem Monat das Visum erhalten. So brauchte ich mich nicht mehr zu sorgen. Ich bereitete mein Gepäck vor und kaufte das Flugticket. Am 13.10.2005 ging ich an Bord des Flugzeugs, das von Shanghai nach Frankfurt flog.

Nach ungefähr 11 Stunden kam ich in Deutschland an und dann fuhr ich mit dem ICE nach Wuppertal, wo eine Freundin schon eine Wohnung für mich gefunden hatte. Nun fing mein Leben in Deutschland, genauer gesagt, mein Leben in Wuppertal, an.

Mein vorherrschendes Gefühl in Deutschland ist, dass es hier wirklich sehr schön ist und die Luft ist auch so frisch, wie ich vorher gehört habe. Nur an eine Sache kann ich mich nicht gewöhnen: Einkaufen. Alles ist teuer und, was ich unglaublich finde, die Geschäfte sind nicht nach 20:00 geöffnet und sonntags sogar den ganzen Tag nicht. Es gibt viel weniger Gemüse als in China… Deshalb finde ich das Einkaufen hier sehr schwierig. Trotzdem gelingt es mir, Gerichte zu kochen, die meinem chinesischen Magen bekommen.

Jetzt besuche ich einen Deutschkurs an der Uni Wuppertal. Das ist das zweite Semester für mich. Die Kurse sind international. Meine Kommilitonen kommen aus verschiedenen Ländern. Wenn wir zusammen Deutsch lernen, können wir auch die Sitten von anderen Ländern kennen lernen und lustige Sachen hören. Das ist ganz toll. Die Lehrerinnen sind auch super nett und humorvoll. Deshalb besuche ich gerne den Deutschkurs. Deutsch ist wirklich sehr schwer zu lernen. Aber ich habe große Fortschritte gemacht. Im letzten Semester war ich so nervös im Unterricht, aber in diesem Semester habe ich keine Angst mehr. Ich will weiter Deutsch lernen, nicht nur um die DSH-Prüfung zu bestehen, sondern auch für das Studium.

Es hat lange gedauert, bis ich nach Deutschland fliegen konnte. Aber es hat sich gelohnt, zu warten. Ich habe in kurzer Zeit so viel gelernt und so gute Erfahrungen gemacht.

»sonntags sind alle Geschäfte zu…«

Yingna Chen

›Careers Service



›Der Begriff Careers Service weckt oft hohe Erwartungen. „Careers made in Wuppertal" oder „Jobmaschine Bergische Universität" sind nur einige der Reaktionen, mit denen wir konfrontiert werden. Um es ganz deutlich zu sagen – wir garantieren beides nicht. Vielmehr erschließt der Careers Service unserer Universität Einstiegsmöglichkeiten in den Beruf und sieht sich als Partner von Studierenden und Unternehmen gleichermaßen. Warum? Die großen Konzerne hungern nach IngenieurInnen, PhysikerInnen, etc., und unsere Absolventen suchen nach bestandener Abschlussprüfung einen möglichst reibungslosen Übergang ins Berufsleben. Der Careers Service sieht sich als Schnittstelle, um Angebot und Nachfrage näher zusammen zu führen - das Angebot an akademisch gutausgebildeten AbsolventInnen und die Nachfrage an gutgeschultem Personal in der regionalen Wirtschaft.

Für den Careers Service ist es wichtig, die jeweiligen Interessen in einem fairen Diskurs zum beidseitigen Nutzen auszutarieren. Der Careers Service eröffnet der heimischen und regionalen Wirtschaft den Zugang zu den Talenten der Bergischen Universität. Und unseren Absolventen bieten wir einen leichteren Zugang zu Unternehmen der Region und spezifisches Training, um Schlüsselqualifikationen zu verfeinern, die für Studium und Beruf wichtig sind.

Wie das im Alltag funktionieren kann, belegen einige aktuelle Beispiele aus der Arbeit des Careers Service.

- Eine Studentin der Wirtschaftswissenschaften, die erfolgreich einige Trainings des Careers Service absolviert hat, entschied sich nach intensiver Beratung durch den Careers Service, ihre Diplomarbeit in einer Kooperation mit einem Unternehmen zu erstellen. Durch die während ihrer Diplomarbeit erlangten Kenntnisse des Unternehmens war ihre Bewerbung als Marketing Services Assistent noch in der Endphase des Diploms erfolgreich. Ihr Fazit: Die Anfertigung einer Diplomarbeit in Kooperation mit einem Unternehmen ist für einen späteren Einstieg im Unternehmen sehr sinnvoll.
- Derzeit sucht der Careers Service ein Referenzunternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern, das bereit ist, die eigene Kommunikation zum Untersuchungsgegenstand zu machen. Es handelt sich um eine Magisterarbeit in der Germanistik. Bei Interesse melden Sie sich bitte unter 0202/439-3055
- Ein Unternehmen aus dem Bereich der Medienwirtschaft suchte eine studentische Hilfskraft im Bereich Controlling. Der Careers Service benannte in kürzester Zeit zwei Kandidatinnen, die im Studium den Schwerpunkt Controlling gewählt hatten und ein Praktikum suchten.
- Das Erstellen eines Praktikumsleitfadens führte zu qualitativ anspruchsvollen Praktika der Studierenden. Auch Gehaltsvorstellungen der Praktikanten konnten auf dieser Basis artikuliert werden. Der Careers Service unterstützt ausdrücklich die Initiative "Fair Company" des Magazins Karriere.

›Daten und Fakten: Careers Service der Bergischen Universität

Kurzprofil:

›Der Careers Service der Bergischen Universität arbeitet seit zwei Jahren an der Schnittstelle Hochschule Arbeitswelt und fördert eine studienbegleitende Berufsorientierung. Er ist in die Zentrale Studienberatungsstelle (ZSB) integriert und bietet ein breit gefächertes Dienstleistungsangebot für Studierende, Fachbereiche und Arbeitgeber.

Das Konzept des Careers Service wurde in einem innovativen Prozess entwickelt. Ein interdisziplinäres Team (bestehend aus VertreterInnen aus Universität und Wirtschaft) sammelte in einem Workshop mit professioneller Moderation Ideen zum Thema: „Wie lässt sich der Einstieg in das Berufsleben aus Sicht der Universität, der Studierenden und der Wirtschaft optimieren?"

Tätigkeitsschwerpunkte:

1. Trainingsangebote zu „Schlüsselqualifikationen für Studium und Beruf"
2. Berufsorientierende Beratung und Durchsicht von Bewerbungsunterlagen
3. Akquise von Praktika, Projekt- und Diplomarbeiten in der Wirtschaft
4. Weiterentwicklung des Praktikumsleitfadens und online Veröffentlichung von Jobs und Praktikumsangeboten für Studierende und Absolventen
5. Information über neue Studiengänge der Bergischen Universität in der Region
6. Entwicklung von Alumnikontakten oder -netzwerken

Partner:

Der Careers Service kooperiert eng mit der Wissenschaftstransferstelle, dem Akademischen Auslandsamt und der Gleichstellungsbeauftragten der Bergischen Universität und unterhält Kontakte zu Unternehmen und Arbeitgeberverbänden der Region sowie zur Agentur für Arbeit Wuppertal. Durch Präsentation der neuen Studiengänge vor Unternehmensvertretern unterstützt der Careers Service die Bemühungen, Beschäftigungspotentiale für Wuppertaler Absolventen zu erschließen.

Der Careers Service ist Mitglied im bundesweiten Careers Service Netzwerk „Career Circle".

Herausforderungen für die kommenden Jahre:

- Die Umsetzung des Bologna-Prozesses mit der Neugestaltung von Studiengängen und Abschlüssen vollzieht sich in einer Zeit, in der die Bergische Universität dramatische Einschnitte bei ihrer Finanzierung durch die Öffentliche Hand hinnehmen muss. Für den Careers Service der Bergischen Universität ist es zwingend, Mitteleinwerbung durch Projektförderungen voranzutreiben, z.B. in Form eines Public-Private-Partnership. Der Auf- und Ausbau von Alumninetzwerken ist in diesem Zusammenhang ein strategisches Ziel. Gemeinsam mit seinen Partnern arbeitet der Careers Service daran, den Kontakt zu Absolventen aktiv und systematisch zu entwickeln.

- Die Frage nach dem Verbleib der Wuppertaler Absolventen und dem Erfolg beim Übergang in den Beruf wird künftig einen immer größeren Raum einnehmen. Absolventenstudien, wie sie die Bergische Universität schon für den Zeitraum 1989 bis 1995 vorgelegt hat, sind wichtig, damit sich die Universität im Wettbewerb mit anderen Hochschulen behaupten kann. Der Careers Service wird neue Angebote entwickeln, um diese Studien im Rahmen seines Tätigkeitsprofils angemessen zu begleiten.

- Die Zusammenarbeit von Hochschulen und Unternehmen wird sich durch das gestufte Studiensystem weiter intensivieren. Neue Formen der Nachwuchsgewinnung und –entwicklung entwickeln sich bereits.

›Kontakt und weitere Informationen:
Andrea Bauhus M.A.
Careers Service der Bergischen Universität
Gaußstr. 20, 42119 Wuppertal
Tel.: 0202/439-3055
e-Mail: **bauhus@uni-wuppertal.de**

›Programm für das Wintersemester 2006/2007

›Training von Schlüsselqualifikationen für Studierende aller Fachbereiche:

Welche (Schlüssel-) Kompetenzen brauchen Führungskräfte?

Die Entwicklung von Kompetenzen zur Führung von Mitarbeiter/-innen steht in vielen Unternehmen im Mittelpunkt der Personalentwicklung: strategische Kompetenzen, Durchsetzungs- und Entscheidungsfähigkeit sowie Kooperations- und soziale Kompetenzen sind wichtige Merkmale guter Führungskräfte. Wie lassen sich diese Fähigkeiten diagnostizieren und weiter entwickeln? Der Workshop vermittelt praktische Erfahrungen und Möglichkeiten zur eigenen Beurteilung.

Termin Freitag, 15.12.06
Zeit 9.00 – 16.30 Uhr, Anmeldung bis 08.12.06

Business Knigge Deutschland – Karrieretipps für internationale Studierende

Mercedes, Bürokratie, Bier und Goethe…? Oder was ist für Sie typisch Deutsch? Das Seminar richtet sich an internationale Studierende, die Orientierung in einer für sie fremden Kultur suchen. Neben dem Abbau von Klischees bietet das Seminar einen vertieften Einblick in deutsche Tugenden, Arbeits- und Lebensarten. Karrieretipps für Deutschland, Studienhilfen und viele praktische Tipps zum Dialog der Kulturen runden das Angebot ab.

Termine Dienstag, 10.10. und Mittwoch,11.10.0
(zweitägig) Dienstag, 27.03. und Mittwoch, 28.03.07
Zeit 9.00 – 16.00 Uhr,
Anmeldung bis 03.10.06 / 24.03.07

tempo, tempo – Zeitmanagement in der beschleunigten Gesellschaft

Zeit ist eine kostbare Ressource – auch während des Studiums. Dieser Workshop fokussiert wichtige Aspekte der Arbeitsorganisation und des Zeitmanagements im Studium (Stundenplanerstellung, Fristeinhaltung, frühzeitiges Lernen für Prüfungen). Die Teilnehmer/innen lernen verschiedene Arbeits- und Zeittypen sowie umsetzbare Lösungen für typische Zeitprobleme kennen. Zahlreiche Übungen runden den Workshop ab.

Termine Donnerstag, 18.01.07
Zeit 9.00–17.00 Uhr, Anmeldung bis 11.01.07

Interkulturelles Management – Business Knigge Asien

Die Wirtschaftsbeziehungen in den Fernen Osten insbesondere mit China, Japan und Indien boomen seit geraumer Zeit. Zur Überbrückung der großen kulturellen Unterschiede bietet das Seminar einen Business Knigge für den asiatischen Raum und trainiert interkulturelle Kompetenzen, wie sie für die Übernahme internationaler Projektaufgaben nötig sind.

Termine Mittwoch, 14.02.und Donnerstag, 15.02.07
(zweitägig)
Zeit 9.00–16.00 Uhr, Anmeldung bis 07.02.07
Projektmanagement
Termine auf Anfrage

Bewerbungstraining

Dieses Seminar liefert einen kompakten Überblick über die einzelnen Phasen einer erfolgreichen Bewerbung. Es werden wichtige Aspekte sowohl der traditionellen schriftlichen als auch der Online-Bewerbung thematisiert und trainiert.

Termine Mittwoch, 08.11. und 15.11.06 (zweitägig)
Zeit 9.00–13.00 Uhr, Anmeldung bis 01.11.06

Bewerbungsunterlagen auf Englisch erstellen und Job-Interviews

Die Veranstaltung soll Hilfestellung bei Bewerbungen geben, die in der englischen Sprache abgefasst werden müssen. Sie untergliedert sich in folgende Schwerpunkte:

Tag 1: Bewerbungsunterlagen auf Englisch erstellen
Tag 2: Job-Interviews
Termine Dienstag, 27.02. und Mittwoch, 28.02.07
Zeit 9.00–13.00 Uhr, Anmeldung bis 20.02.07

Präsentationen auf Englisch

Am Ende dieser Veranstaltung sollen die Teilnehmer/-innen in der Lage sein, Präsentationen in Englisch eigenständig und kompetent zu planen und vorzubereiten und mit Erfolg vor Publikum zu halten.

Termin Dienstag, 13.03.07
Zeit 9.00–13.00 Uhr, Anmeldung bis 06.03.07

Anmeldung

Für alle Seminare wird ein Kostenbeitrag von 10 Euro erhoben. Die Anmeldung erfolgt über die Zentrale Studienberatungsstelle der Bergischen Universität, Tel 0202/439-2595, e-Mail: zsb@uni-wuppertal.de «

Andrea Bauhus

›Fort- und Weiterbildungsprogramm

Das Fort- und Weiterbildungsprogramm für die wissenschaftlich Beschäftigten an der Bergischen Universität - Qualifizierung für Lehre und Hochschulmanagement

›Adressaten für das Fort- und Weiterbildungsprogramm sind die Hochschullehrenden und der wissenschaftliche Nachwuchs der Bergischen Universität. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler meistern den Anforderungs-Spagat zwischen eigener Forschungsarbeit, wissenschaftlicher Mitarbeit am Lehrstuhl, in Forschungsteams, Hochschulgremien und in der Hochschullehre. Sie zeichnen sich durch hohes Eigenengagement und Selbstverantwortung aus. Jede Teilnahme an den Weiterbildungsveranstaltungen entspringt der freiwilligen Eigeninitiative der einzelnen Nachwuchskräfte. Anders als häufig in Wirtschaftsunternehmen praktiziert, gibt es an der Bergischen Universität keine Verpflichtung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Über die Teilnahme am Angebot entscheiden Praxisrelevanz und Attraktivität der Angebote sowie die Akzeptanz von Weiterbildungsmaßnahmen für die konkreten Anforderungen in der „Scientific Community".

Die Nachfrage nach persönlicher und institutionell strukturierter Weiterqualifikation und Professionalisierung der Nachwuchswissenschaftler ist eine Antwort auf sich verändernde Anforderungen, die die Hochschulen - und damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – professionell zu bewältigen haben: veränderte Studienbedingungen, die Forderung nach Vergleichbarkeit, Modularisierung und gegenseitiger Anerkennung von Studienleistungen und die steigende internationale Konkurrenz erfordern einen verstärkten Fokus auf die Qualitätsentwicklung von Lehre und Studium.

Die Frage „Wie sollten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler den Lehralltag an Hochschulen professionell und effizient bewältigen?" wird abgelöst von Fragen der institutionellen Unterstützung des wissenschaftlichen Personals bei der Qualitätsverbesserung und -sicherung von Forschung und Lehre, um die Standort- und Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen zu gewährleisten.

Die Entwicklung von professioneller Lehrkompetenz an Hochschulen war traditionell eher ein selbstverantworteter und selbstgesteuerter Prozess der informellen Weiterbildung „on-the-job". Mit der Nachfrage nach Qualitätssicherung und Evaluation von Studium und Lehre entwickeln sich erst jetzt Standards und die Kommunikation über „good practice"-Erfahrungen und eine systematische Lehrkompetenzentwicklung.

Die Entwicklung in den Universitäten Großbritanniens und Skandinaviens setzt Standards in der hochschuldidaktischen Qualifizierung und macht diese zur Voraussetzung für Berufungen und die Beschäftigung in der Hochschullehre. Auch deutsche Bundesländer, allen voran Baden-Württemberg, bietet Weiterbildungsprogramme für Lehrende an Hochschulen an und berücksichtigt entsprechende Qualifizierungsnachweise zunehmend in Berufungsverfahren.

Das Programm zur „Fort- und Weiterbildung der wissenschaftlich Beschäftigten" an der Bergischen Universität ist ein Baustein, um die Personalentwicklung im akademischen Bereich nicht dem Zufall zu überlassen. Insbesondere dem wissenschaftlichen Nachwuchs werden Angebote zur professionellen Ausgestaltung ihrer Aufgabenbereiche in Forschung und Lehre zur Verfügung gestellt.

Entwicklung der Fort- und Weiterbildung an der Bergischen Universität

Mit einer Mitarbeiterbefragung durch den Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten im Mai 1996 wurde die Qualifizierungsnachfrage der Beschäftigten erhoben und bereits ein Programm zur Mitarbeiterqualifizierung im Rahmen der Hochschuldidaktik konzipiert. Das Resultat dieser Bedarfsanalyse war eindeutig: Die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten hielten ein Fortbildungsprogramm zur Unterstützung in der Lehre und im Hochschulmanagement für dringend wünschenswert.

Von den ca. 550 wissenschaftlich Beschäftigten besuchte rund ein Drittel eine Veranstaltung. Programminhalte waren: Hochschuldidaktischer Crashkurs, Methoden und Verhalten in der Lehre, Methoden der Gruppenarbeit in der Lehre, Reden ohne Stress in Lehrveranstaltungen, Beratungsgespräche in Sprechstunden.

Aufgrund der hohen Resonanz und des spürbar steigenden Bedarfs an Weiterbildungsveranstaltungen entschied sich das Rektorat der Bergischen Universität Wuppertal im Januar 2000 für die dauer-

hafte Implementierung und Finanzierung eines entsprechenden Qualifizierungsprogramms.

Aus diesem Grund wurde im Juli 2001 ein Antrag auf Projektförderung im Rahmen des Programms „Studienreform 2000 Plus" beim MSWF des Landes Nordrhein-Westfalen gestellt und für den Zeitraum April 2002 bis April 2004 bewilligt. Die Fortführung des Projektes wurde seit Mai 2005 durch die Hochschulleitung ermöglicht und wird für vorerst zwei weitere Jahre bis März 2007 aus Hochschulmitteln finanziert.

Seit Erscheinen des ersten „Programms zur Fort- und Weiterbildung der wissenschaftlich Beschäftigten" im Wintersemester 2002/03 haben rund 900 wissenschaftlich Beschäftigte an den Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen – durchschnittlich ca. 130 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Semester.

Die Bedarfsanalyse zum Projektstart der „Fort- und Weiterbildung der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigen", angesiedelt beim Prorektor II für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs an der Bergischen Universität, spiegelte bereits im Sommer 2002 den Themenkomplex der hochschuldidaktischen Fortbildung wider.

Im Rahmen der Bedarfsanalyse wählten die wissenschaftlich Beschäftigten aus 45 möglichen Veranstaltungsthemen die nachfolgenden auf die vorderen 20 Plätze

(Themen der Hochschuldidaktik sind hervorgehoben):

1. Rhetorik - Aufbau und Verbesserung des Vortrags- und Argumentationsverhaltens
2. Medieneinsatz in der Hochschule
3. Fachbezogene Fremdsprachenkenntnisse
4. Vermittlung von Führungsqualifikationen
5. Einwerben von Drittmitteln
6. Public Relation in der Wissenschaft
7. Moderation und Moderationstechniken
8. Bewerbungstraining
9. Motivierendes Lehren und Lernen in Hochschulen
10. Informationskompetenz: Fachspezifische Literatur- und Informationssuche
11. Umgang mit Konflikten im Beruf
12. Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen
13. Karriereplanung im Wissenschaftsbetrieb
14. Karriereentwicklung durch Supervision
15. Betriebswirtschaft für Naturwissenschaftler
16. Beratung und Betreuung von Studierenden bei schriftlichen Haus- und Diplomarbeiten
17. Didaktik großer Lehrveranstaltungen
18. Selbststudium der Studierenden
19. Der Weg zur Professur
20. Das Hochschulrahmengesetz

Die Ergebnisse dieser Bedarfsanalyse bildeten die Basis für die Konzeption der folgenden Semesterprogramme innerhalb der Fort- und Weiterbildung der wissenschaftlich Beschäftigten.

Bei der Gestaltung des jeweils semesterweise erscheinenden Veranstaltungsprogramms konnten effektive Synergieeffekte durch die Vernetzung und Kooperation professioneller Fachvertreter aus den verschiedenen hochschulinternen Bereichen unserer Hochschule wirksam werden.

So konnten die Veranstaltungen zu den gewünschten Themenbereichen aus dem Informations- und Wissensmanagement, der wissenschaftlichen Karriereentwicklung, der Fremdsprachenkompetenz, des E-Learning-Bereichs, der interkulturellen Kompetenzerweiterung, der Evaluation von Studium und Lehre und der Drittmitteleinwerbung v.a. in Kooperation mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universitätsbibliothek, der Gleichstellungsbeauftragten, dem Sprachlehrinstitut, dem E-Teaching-Team und dem Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung (ZIM), dem Projekt für Qualitätssicherung und Evaluation von Studium und Lehre und der Abteilung für Forschungs- und Drittmittelangelegenheiten realisiert werden. An dieser Stelle möchte ich mich für die konstruktive Zusammenarbeit herzlich bei den beteiligten Kolleginnen und Kollegen bedanken und freue mich auf ein weiteres fruchtbares Zusammenwirken.

Quelle: Dr. Heike Blümer, Auswertung der Bedarfsanalyse 2002 zur Fort- und Weiterbildung der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der Bergischen Universität Wuppertal (September 2002)

Das Hochschuldidaktische Qualifizierungsprogramm

- Zertifizierung „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule"

Seit dem Sommersemester 2005 wurde das Veranstaltungsangebot für die Fort- und Weiterbildung der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten umstrukturiert und modular organisiert. Die Veranstaltungen des Weiterbildungsprogramms der Bergischen Universität befinden sich nun auch NRW-weit zugänglich auf der Website des Netzwerkes Hochschuldidaktik NRW.

Die Hochschuldidaktik in Deutschland hat sich im Jahr 2004 mit den „Leitlinien zur Modularisierung und Zertifizierung hochschuldidaktischer Weiterbildung" der AHD (Arbeitsgemeinschaft für Hochschuldidaktik e.V.) auf ein Rahmenkonzept des Kompetenzerwerbs nach internationalen Standards verständigt. Auf diesem Konzept beruht auch das Weiterbildungsprogramm „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule" des Netzwerkes NRW, bzw. als dessen Bestandteil auch Teilbereiche dss Fort- und Weiterbildungsprogramms der Universität Wuppertal.

Die Bergische Universität ist seit 2002 am Zusammenschlus der hochschuldidaktischen Zentren der Universitäten in Dortmund, Duisburg-Essen und Bochum und der Weiterbildungsstellen der Universitäten in Paderborn, Düsseldorf und Siegen zum Netzwerk Hochschuldidaktik in NRW beteiligt. Der Synergieeffekt des Netzwerkes Hochschuldidaktik liegt in der Abstimmung und Modularisierung der einzelnen Qualifikationsveranstaltungen der Hochschulen zu einem landesweiten Weiterbildungsangebot mit einheitlicher Zertifizierung.

Die lokalen Weiterbildungsprogramme sind nun gegenseitig anerkennbar und ergänzen sich zu mehr als 40 Veranstaltungen pro Halbjahr, die dem wissenschaftlichen Personal der beteiligten Hochschulen on-line zur Verfügung stehen. Mit der Website „hochschuldidaktik-online" stehen über die landesweite Präsenz der Qualifikationsangebote hinaus, u.a. aktuelle Publikationen zur Hochschuldidaktik und wissenschaftlichen Personalentwicklung und eine didaktische Toolbox mit „good-practice"-Methoden für die Lehre und das Studieren an Hochschulen zur Verfügung.

Die Qualifizierung von Lehrenden soll den Wandel der Lehr- und Lernkulturen unterstützen und versteht sich als integraler Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung an Hochschulen. Als Baustein der Qualitätssicherung und –entwicklung sollen diejenigen Kompetenzen gefördert werden, die die fachliche Exzellenz von Hochschullehrenden als weitere Kernkompetenzen ergänzen:

- Die Lehre in den jeweiligen Fachgebieten lernförderlich zu gestalten,
- lernzielorientiert, transparent und fair zu prüfen,
- die Studierenden im Lernprozess zielgerichtet zu beraten,
- sich an der Evaluation von Lehrveranstaltungen und Studiengängen zu beteiligen,
- zu innovativen Entwicklungen in Lehre und Studium fachbezogen und fachübergreifend beizutragen.

Im Rahmen dieses Qualifizierungsprogramms werden aus den Bereichen „Lehren und Lernen", „Prüfung", „Beraten", „Evaluieren" sowie „innovatives Entwickeln von Studium und Lehre" in drei verschiedenen Modulen mit einem Gesamtumfang von 200-240 Arbeitseinheiten (1 AE = 45 Min.) Angebote bereitgestellt.

Die einzelnen Module schließen mit einem Einzelzertifikat ab. Nach Absolvierung aller drei Module wird ein Gesamtzertifikat über den erfolgreichen Abschluss des Qualifizierungsprogramms ausgestellt.

Erweiterungs- bzw. Vertiefungsmodul sollen möglichst erst nach Absolvierung des Basismoduls durchlaufen werden. Lehrende, die unabhängig von der Gesamtqualifizierung *einzelne Veranstaltungen nach Bedarf* besuchen möchten, haben die Gelegenheit dazu. Relevante Veranstaltungen sind ebenfalls für Tutorinnen und Tutoren geöffnet. Für die Teilnahme an den Veranstaltungen werden jeweils Einzelbescheinigungen für die individuelle Karrieregestaltung ausgestellt.

Die seit 2001 besuchten Einzelveranstaltungen des Fort- und Weiterbildungsprogramms der Bergischen Universität wurden entsprechend den Veranstaltungsinhalten für die Anerkennung im Basismodul, bzw. im Erweiterungsmodul zugeordnet und können innerhalb der Qualifizierung anerkannt werden (Eine Übersicht der Modulzuordnung ist unter: **www.uni-wuppertal.de/weiterbildung** einsehbar). Darüber hinaus gelten für anderweitig besuchte Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen Übergangsregelungen, die individuell zu klären sind.

Die einzelnen Module sind folgendermaßen aufgebaut:

(s.nächste Seite)

Modul I (Basismodul) - Umfang ca. 80 AE

Themenbereiche

- Planung und Durchführung universitärer Lehrveranstaltungen
- lernförderliche Gestaltung universitärer Lehrveranstaltungen
- Kommunikation, Rhetorik, Präsentation und Beratung in der Hochschullehre
- Lehrhospitationen und kollegiale Beratung für Lehr- und Lernprozesse

Ziel ist die Vermittlung grundlegender hochschuldidaktischer Kompetenzen. Im Mittelpunkt steht die Organisation von Lernprozessen, insbesondere soweit sie sich auf Lernsituationen, Lehrveranstaltungen und die Förderung des Studiums bezieht.

Innerhalb des Weiterbildungsprogramms an der Bergischen Universität besteht die Möglichkeit, innerhalb von ein bis zwei Semestern das Basismodul vollständig zu absolvieren.

Modul II (Erweiterungsmodul) - Umfang ca. 60 AE

Themenbereiche

- **Moderation in der Hochschullehre**
- Handlungs- und projektorientiertes Lehren und Lernen
- Prüfungen durchführen
- Evaluation von Lehrveranstaltungen
- blended learning und **eLearning in der Lehre**

Ziel ist die Weiterführung und Ergänzung der im Basismodul behandelten Themen. Zur Erlangung des Zertifikates für das Erweiterungsmodul sind verschiedene Themenbereiche wählbar (z.B. jeweils vier mal zwei Tage). Innerhalb des Weiterbildungsprogramms an der Bergischen Universität kann pro Semester aktuell ein Teilbereich des Vertiefungsmoduls absolviert werden.

Modul III (Vertiefungsmodul) - Umfang ca. 60 AE

Themenbereiche (Beispiele)

- Planung, Durchführung, Evaluation und Dokumentation eines innovativen Seminars
- Entwicklung und Dokumentation eines eigenen Lehrkonzeptes
- Initiierung von Studienreformmaßnahmen

Modul III bietet den Lehrenden die Gelegenheit, sich intensiv mit einem didaktischen Thema ihrer Wahl zu befassen. Dies kann in Form von einzelnen Projekten zur Innovation von Lehrpraxis, Studiengängen oder fachübergreifenden Aspekten geschehen.

Für alle Module besteht die Möglichkeit, Veranstaltungen bedarfsorientiert innerhalb des Veranstaltungsangebotes des Netzwerkes Hochschuldidaktik NRW zu besuchen. Die absolvierten Veranstaltungen sind innerhalb dieser Hochschulkooperation gegenseitig anerkennbar (Veranstaltungsübersicht und Anmeldung: **www.hd-on-line.de**).

Nachdem eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ein Modul vollständig absolviert hat, wird jeweils ein Einzelzertifikat von der Mitgliedshochschule ausgestellt. Die Zertifikate aller drei Module werden zu einem Abschlusszertifikat der Hochschuldidaktik Nordrhein-Westfalen zusammengefasst.

Mit diesem Zertifikat wird der Nachweis der pädagogischen Eignung gemäß § 46 des Hochschulgesetzes NRW unterstützt. Die Hochschulen Baden-Württembergs berücksichtigen in Berufungsverfahren bereits entsprechende Nachweise.

Ich freue mich darauf, unseren wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch im Wintersemester 2006/07 wieder ein vielfältiges Fort- und Weiterbildungsprogramm in den Bereichen Hochschuldidaktik, Karriereentwicklung und Hochschulmanagement zur Verfügung stellen zu können und weiterhin an der Qualitätssicherung unserer Hochschule mitzuwirken. Besonders freue ich mich auf Ihren Besuch in den Weiterbildungsveranstaltungen, auf Ihre Anregungen und Rückmeldungen. Weitere Informationen zu Anmelde- und Veranstaltungsmodalitäten und zum NRW-weiten Angebot finden Sie auf der Projekt-Website **www.uni-wuppertal.de/weiterbildung.de**

«

Brigitte Diefenbach
Projekt des Prorektors II, Fort- und Weiterbildung der wissenschaftlich Beschäftigten

›E-Teaching an der Bergischen Universität Wuppertal

›Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilungen E-Teaching, Schulung und Qualifizierung im Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung (ZIM) sind Ihre Ansprechpartner/innen bei der Nutzung digitaler Medien in der Hochschullehre. Sie erhalten hier kompetente Hilfe zu technischen und didaktischen Aspekten des E-Learning und der digitalen Medien. Ende 2005, Anfang 2006 wurden im ZIM eine neue Mitarbeiterin und ein neuer Mitarbeiter für den Bereich E-Teaching, Schulung und Qualifizierung eingestellt. Die beiden neuen Mitarbeiter stellen sich und ihre Arbeit hier im MAGAZIN kurz vor.

Vielleicht haben wir uns bei unseren ersten Informationsveranstaltungen (E-Zirkel), Beratungen oder Schulungen bereits gesehen? Wir sind Ihre „neuen" Ansprechpartner im ZIM für die digitalen Medien. „Wir" sind im Einzelnen:



›Frank von Danwitz, Dipl. Pädagoge, hat im November 2005 an die Bergische Universität Wuppertal gewechselt. Er hat seit vielen Jahren als wissenschaftlicher Mitarbeiter in den unterschiedlichsten Medienprojekten gearbeitet (u.a. Multimediazentrum, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf). Zuletzt war er für das E-Competence Projekt an der Universität Duisburg-Essen als Berater tätig. „Der Bereich der digitalen Medien entwickelt sich rasant und verändert unsere Möglichkeiten Lehre zu gestalten, was sich u.a. in der Diskussion um E-Learning 2.0 widerspiegelt. Wir sind am Puls der Zeit und bieten Ihnen kompetente Unterstützung."



›Heike Seehagen-Marx, Dipl. Medienpädagogin und Mediendesignerin (Zusatzstudium Rechtswissenschaft und Informatik), ist seit Januar 2006 an der Bergischen Universität Wuppertal. Sie ist seit vielen Jahren in unterschiedliche Medienprojekte involviert. Sie war Mitarbeiterin bei Virtualart Consulting im Bereich E-Learning, Evaluation und Medienrecht, sowie als Dozentin bei Macromedia, Akademie der Medien, tätig. Zuletzt war sie Mitarbeiterin im Projekt „Wissensaustausch- Kommunikation und Interaktion zwischen Wissenschaft und Praxis" an der Universität Bielefeld.

„Die Mediendidaktik ist zentraler Erfolgsfaktor bei der Implementierung E-Learning gestützter Lernszenarien."

Wir unterstützen Sie bei Ihrer medienspezifischen Arbeit in der Lehre und Forschung durch Informationen, Beratungen und Schulungen. Wir bieten Ihnen Hilfe bei der Entwicklung und Integration von E-Learning gestützten Lehr-/ Lernszenarien und bei der Entwicklung von Medienkonzepten und Medienproduktionen. Wir fördern konsequent und vielschichtig die Medienkompetenz:

- durch Information und Hilfe zur Selbsthilfe,
- durch Schulungen und Weiterbildungsangebote,
- durch Support und Beratung.

Lehrende und Studierende sollen die vielfältigen Möglichkeiten der Medientechnik und Mediendidaktik selbständig gestalten und einsetzten können, denn die Unterstützung beim E-Teaching und E-Learning ist ein entscheidender Erfolgsfaktor bei der Integration von E-Learning in die Hochschullehre. Wir bezeichnen E-Learning und E-Teaching als Formen des Lernens und Lehrens, bei denen digitale Medien in verschiedenster Weise eingesetzt werden. Dazu gehört z.B. der Einsatz digitaler Medien für die Distribution von Lernmaterialien, für die Kommunikation und für die Strukturierung des Lernpfades, bis hin zur „Online-Prüfung". E-Learning bietet aus unserer Sicht eine große Chance, die Prozesse des Lernens und Lehrens effektiver und effizienter als bisher zu unterstützen und damit die Qualität zu fördern. Wie die Integration von E-Learning konkret aussehen kann, möchten wir auch bei unseren eigenen Veranstaltungen zeigen. Daher nutzen wir für einige unserer Veranstaltungen die Lernplattform Moodle und setzen innovative Produkte wie z.B. den Tablet-PC ein.

Auf unseren Internet-Webseiten: **(http://www.zim.uni-wuppertal.de)** und dem E-Teaching Portal **(http://www.e-teaching.org)** bieten wir Ihnen detaillierte und aktuelle Informationen zu unseren Dienstleistungen und zu digitalen Medien.

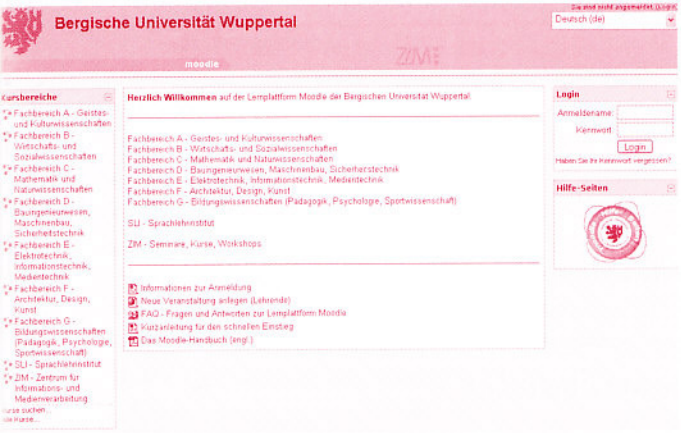
Darüber hinaus leisten wir, zusammen mit der Benutzerberatung, den technischen Support für E-Learning bezogene Serviceangebote des ZIM. Dazu gehören z.B. die Lernplattform Moodle, die Groupware BSCW, sowie ausgewählte Software-Programme (Autorentools, Editoren, Bild-, Grafik- und Videobearbeitungssoftware). Schauen wir uns doch einige der genannten Serviceangebote, die wir für Sie betreuen, genauer an.

E-Learning Serviceangebote des ZIM

Die Lernplattform Moodle

Nach einer kurzen Pilotphase bietet das ZIM seit Juni 2006 die Nutzung der Lernplattform Moodle an. Lehrende und Studierende der Bergischen Universität Wuppertal können die Lernplattform zur Unterstützung von Lernaktivitäten in Vorlesungen, Seminaren und Übungen nutzen. Die Lernplattform Moodle ist leicht zu bedienen und eignet sich für eine Vielzahl von Lehr-/ Lernszenarien. Wir haben für Sie einige Anpassungen geleistet, die den Umgang mit der Lernplattform noch komfortabler machen. Sie finden z.B. direkt auf der Startseite alle notwendigen Informationen zur Anmeldung und zum Arbeiten mit der Lernplattform. Sie können eigene Veranstaltungen direkt über ein Formular hinzufügen und haben Zugriff auf ein umfangreiches Handbuch, das detaillierte Informationen zu allen Funktionen vorhält.

Abbildung 1 Screenshot der Lernplattform Moodle



Der Aufbau der Lernplattform ist modular, so dass einfache bis sehr komplexe Lehr-/ Lernszenarien umgesetzt werden können. Sie können Ihren Studierenden über die Lernplattform Moodle Arbeitsmaterial und Literatur zugänglich machen und je nach Bedarf weitere Lernaktivitäten (Module) hinzufügen. Als Lernaktivitäten stehen u.a. Aufgaben, Wikis, Glossare, Chat sowie Lerntagebücher zur Auswahl. Das ermöglicht eine gezielte Förderung des kooperativen und des selbstgesteuerten Lernens. Es sind keine Programmierkenntnisse notwendig, um mit der Lernplattform Moodle E-Learning gestützte Lehrveranstaltungen durchzuführen. Weitere Informationen finden Sie direkt auf der Lernplattform **(http://moodle.uni-wuppertal.de/)**

BSCW – eine Groupware für kooperatives Arbeiten

BSCW bedeutet „Basic Support for Cooperative Work" und ist eine Groupware, die seit Ende 2005 als Service des ZIM angeboten wird. Mit dem Zugang zum BSCW-System erhalten Sie einen geschützten Bereich für Ihre Daten und Dokumente. Nur Sie und von Ihnen ausgewählte Personen haben hier Zugang. Sie erreichen das BSCW-System über das Internet und können somit von überall auf wichtige Daten und Termine zugreifen. Stellen Sie sich das BSCW-System wie ein Ordnersystem vor, in dem Sie zu verschiedenen Themen Ordner anlegen, in denen Sie dann Ihre Computerdateien ablegen können. Dann legen Sie fest, ob Sie alleine oder gemeinsam mit anderen an diesen Daten oder Dokumenten arbeiten möchten. Sie können die Berechtigungen individuell einstellen. Das BSCW-System protokolliert automatisch die Aktivitäten in Ihren Ordnern. Das unterstützt Sie bei der kooperativen Zusammenarbeit mit Ihren Kolleginnen und Kollegen sowie mit Ihren Studierenden und erlaubt ein strukturiertes Projekt- und Dokumentenmanagement. Die Handhabung ist schnell erlernt und kann an die verschiedensten Bedürfnisse angepasst werden. Weitere Vorzüge des BSCW-Systems sind u.a. die Versionskontrolle, die Web-DAV-Schnittstelle und der Kalender - auch mit Erinnerungsfunktion. Weitere Informationen zur Nutzung des BSCW-Systems bekommen Sie in der Benutzerberatung (E-Mail: **zimber@uni- wuppertal.de** / Tel.: 3295). Wir nutzen das BSCW-System auch für unser Termin- und Dokumentenmanagement im ZIM.

Veranstaltungen des ZIM zu E-Teaching und digitalen Medien

Die Veranstaltungen zu E-Teaching und digitalen Medien bilden einen weiteren wichtigen Schwerpunkt unserer Arbeit. Unser umfangreiches Seminar- und Kursangebot richtet sich an Lehrende und Studierende. Die einzelnen Angebote für das Wintersemester 2006/2007 haben wir für Sie in tabellarischer Übersicht zusammengefasst. *(s. S. 20)*

Veranstaltungen für Forschung und Lehre

Wir bieten für die Forschung und Lehre verschiedene Veranstaltungen. Dazu zählen Workshops, Kurse und Informationsveranstaltungen (E-Zirkel). In den Workshops haben die Lehrenden die Möglichkeit, Ihre Aktivität für das Zertifikat „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule" anerkennen zu lassen (weitere Infos hierzu: **http://www2.uni-wuppertal.de/weiterbildung/index.html**) und sich zu den verschiedensten Themen aus dem Bereich E-Teaching weiterzubilden. Uns ist es wichtig, dass alle Beteiligten die Möglichkeit haben, ihr medienspezifisches Wissen und ihre persönlichen Erfahrungen mit einzubringen, auszutauschen und zu erweitern.

Im Unterschied zu den Workshops bieten unsere Kurse kurze Einführungen, die nicht auf das Zertifikat angerechnet werden. Unter anderem zu den Themen Content Management Systeme, Lernplattformen und Groupware.

Das Kurs- und Seminarangebot für Studierende:

Art	Thema	Termin	Uhrzeit	Raum
Blockveranstaltung	Avid – Videoschnitt	28.02. - 01.03.2007	09 – 15 Uhr	T.09.08
Blockveranstaltung	Photoshop – Bildbearbeitung, Bildersprache	07. - 08.03.2007	09 – 15 Uhr	T.09.10
Blockveranstaltung	LaTeX	26.02. - 01.03.2007	14 – 16 Uhr	T.09.10
Kurs	Antivirus-Software	18.10.2006	14 – 15 Uhr	T.09.10
Kurs	Powerpoint (MS-Office), Einführung in das Präsentationsprogramm	25.10.2006	14 – 18 Uhr	T.09.10
Kurs	Word (MS-Office) Einführung	31.10.2006	14 – 18 Uhr	T.09.10
Kurs	Writer (Star Office) Einführung	08.11.2006	14 – 17 Uhr	T.09.10
Kurs	ICQ – Kommunikation mit Messengersystemen	15.11.2006	14 – 16 Uhr	T.09.10
Kurs	Powerpoint für Fortgeschrittene (MS-Office)	15.11.2006	14 – 18 Uhr	T.09.10
Kurs	Einführung in das Präsentationsprogramm Impress (Star Office)	22.11.2006	14 – 17 Uhr	T.09.10
Kurs	Online Lernen: Lernplattform Moodle	29.11.2006	14 – 16 Uhr	T.09.10
Kurs	Word (MS-Office) für Fortgeschrittene	06.12.2006	14 – 18 Uhr	T.09.10
Kurs	Einführung Dreamweaver	13.12.2006	14 – 16 Uhr	T.09.10
Kurs	BSCW- Dokumentenmanagement	20.12.2006	14 – 16 Uhr	T.09.10
Kurs	Writer (Star Office) für Fortgeschrittene	10.01.2007	14 – 17 Uhr	T.09.10
Kurs	Einführung GIMP, Bildbearbeitung für das Internet	17.01.2007	14 – 17 Uhr	T.09.10
Kurs	Webdesign mit Quanta/NVU	24.01.2007	14 – 16 Uhr	T.09.10
Kurs	Betriebssystem Linux	07.02.2007	14 – 17 Uhr	T.09.10
Seminar BA	Wissenschaftliches Publizieren und Präsentieren	17.10.2006	10 - 12 Uhr	T.09.08
Seminar BA	Gestaltung von E-Learning Lernumgebungen	19.10.2006	10 - 12 Uhr	T.09.08
Seminar BA	Informations- und Recherchekompetenz	05.- 07.03.2007	10 – 16 Uhr	T.09.08

Das Workshop- und Kursangebot für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen:

Art	Thema	Termin	Uhrzeit	Raum
Kurs	Einführung in die Lernplattform Moodle	18.10.2006	14 – 16 Uhr	T.09.08
Kurs	Content-Management-System Pablish	08.11.2006	14 – 16 Uhr	T.09.08
Kurs	Mindmapping mit Mindmanager	20.12.2006	14 – 16 Uhr	T.09.08
Kurs	BSCW- Dokumentenmanagement	10.01.2007	14 – 16 Uhr	T.09.08
Kurs	Einführung in die Lernplattform Moodle	24.01.2007	14 – 16 Uhr	T.09.08
Kurs	Content-Management-System Pablish	07.02.2007	14 – 16 Uhr	T.09.08
Workshop	Autorentool für E-Learning Module: E-Teach-Tool	27.02.2007	13 – 16 Uhr	T.09.08
Workshop	Mind-Mapping in Lehrveranstaltungen einsetzen	06.03.2007	13 – 16 Uhr	T.09.10
Workshop	E-Learning gestütztes Lernen mit Moodle Teil II	13.03.2007	13 – 16 Uhr	T.09.08
Workshop	BSCW- Eine Groupware für kooperatives Arbeiten	15.03.2007	13 – 15 Uhr	T.09.08
Workshop	Mit Tablet-PC, Notebook und Beamer im Seminarraum	22.03.2007	13 – 15 Uhr	T.09.08
Workshop	E-Learning gestütztes Lernen mit Moodle Teil I	29.03.2007	13 – 16 Uhr	T.09.08

Der E-Zirkel ist eine neue Veranstaltungsreihe. Wir haben den E-Zirkel initiiert, um zu aktuellen Themen und Produkten kurzfristig zu informieren. Im Rahmen von Präsentationen und Vorträgen bieten wir aus den Bereichen Lehre, Software, Medien, Netzwerk und Sicherheit aktuelle Informationen mit wechselnden Referentinnen und Referenten. Diese Veranstaltungsreihe richtet sich insbesondere an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Wissenschaft, Forschung, Lehre und Technik.

Veranstaltungen für Studierende

Für Studierende bieten wir Seminare und Kurse zu verschiedenen Themen im Bereich der digitalen Medien und des E-Learning an. Besonders für Studierende gehört heute die Medienkompetenz zu den grundlegenden Schlüsselqualifikationen, die ursächlich für ein erfolgreiches Studium und berufliche Chancen sind. In unseren Seminaren und Kursen wird die Medienkompetenz auf den Ebenen der Medienkritik, Medienkunde, Mediennutzung sowie der Mediengestaltung gefördert. Dabei sollen die Studierenden befähigt werden, die Möglichkeiten der digitalen Informations- und Medienverarbeitung souverän zu handhaben.
Die Seminare richten sich exklusiv an Studierende im optionalen Bereich des kombinatorischen Bachelor Studienganges und werden als Blended Learning Veranstaltungen angeboten. Im Unterschied zu den Seminaren sind die Kurse ohne Einschränkung für alle Studierenden geöffnet.
Wir freuen uns sehr über Ihre Rückmeldung zu unseren Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten.
Schreiben Sie uns Ihre Anregungen und Wünsche.
(E-Mail: e-teaching@uni-wuppertal.de)

Gender Mainstreaming und gendersensible Medien

Gender Mainstreaming für E-Learning und E-Teaching bedeutet, die unterschiedlichen Lebenssituationen, Wahrnehmungen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Daraus begründet sich die notwendige „gendersensible Medienarbeit", die besonders mit der Ausbreitung von E-Learning gestützten Lernangeboten an Bedeutung gewonnen hat.

Kriterien, die wir bei der Konzeption und Durchführung gendergerechter Lern- und Lehrszenarien mit neuen Medien berücksichtigen, resultieren aus Erfahrungen und Forschungen geschlechtergerechter Bildungsarbeit im Kontext „Neuer Medien"
(siehe dazu: „GM-guideliline": Gender Mainstreaming im Kontext Neuer Medien, BMBF 2003, URL: **http://www.physik-multimedial.de/papiere/GMGuideline23Januar03.pdf** *Abruf: 03.07.06).*

Beispielskriterien für gendersensible Gestaltung digitaler Lehr- und Lernumgebungen sind:

- Oberfläche soll leicht handhabbar und selbsterklärend sein.
- Berücksichtigung von Farbfehlsichtigkeit (9 % aller Männer sind rot-grün-blind)
- Farben und Symbole sollen einheitlich verwendet werden.
- Adressaten– und praxisorientierte Lehr- und Lerninhalte verwenden.
- Berücksichtigung geschlechtergerechter Sprache.
- Texte ausgewogen von Männern und Frauen sprechen lassen, z.B. bei Audiobeiträgen.
- Geschlechtersensitive Auswahl von Bildern, Symbolen und Metaphern und geschlechterstereotype Icons und Illustrationen vermeiden.
- Unterschiedliche technische und inhaltliche Kenntnisse beachten.
- Lernziel, Zeitaufwand und Nutzung einzelner Lerneinheiten deutlich erkennbar machen.
- Feedback für Frauen und Männer wertschätzend sichtbar machen.
- Berücksichtigung verschiedener Kommunikations- und Interaktionsweisen wie z.B. synchron bzw. asynchron, individuelle Ansprache bzw. Feedback.
- Aufrechterhaltung der Motivation durch kooperatives Lernen im Tandem oder Gruppenarbeit.

Wenn es uns möglich ist, arbeiten wir in unseren Veranstaltungen in „Gemischten Tandems", also in einem männlich-weiblichen Trainer/innen-Gespann. Diese Herangehensweise bietet den nötigen Raum für gendersensible Arbeit, die insbesondere auch in der Benutzerberatung umgesetzt wird.

Finales Konzept

Das finale Konzept unserer Arbeit zielt auf die Erweiterung der Kompetenzen im Umgang mit den neuen, digitalen Medien ab. Durch Informationen und Hilfe zur Selbsthilfe, durch Beratung und Support sowie zahlreiche Schulungen, Kurse und Seminare bieten wir Ihnen die Möglichkeit, Ihre Medienkompetenz im Bereich E-Teaching zu erweitern und E-Learning für Lehrveranstaltungen zu nutzen und gezielt zu gestalten.
Wir freuen uns auf Sie.

Kontakt: ZIM, E-Teaching, Schulung und Qualifizierung
E-Mail: **e-teaching@uni-wuppertal.de**
Telefon: 3310

Dipl.-Päd. Frank von Danwitz & Dipl.-Päd. Heike Seehagen-Marx
Zentrum für Medien und Informationsverarbeitung (ZIM)
Bereich E-Teaching, Schulung & Qualifizierung

›Die Einwerbung von Drittmitteln

- Ein Servicezentrum mit individueller Beratung -

›Die Einwerbung von Drittmitteln aus der Wirtschaft oder von den verschiedenen forschungsfördernden Institutionen ist für die Hochschule von großer Bedeutung.

Bekanntermaßen ist die Finanzsituation des Landes angespannt, so dass die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel nicht ausreichen, alle Aktivitäten der Hochschule im Bereich Forschung und auch im Bereich der Lehre zu finanzieren. Es werden zusätzliche Mittel, insbesondere für die Finanzierung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigt. Die Zuweisungen des Landes werden durch die Indikatorisierte Mittelvergabe ebenfalls an dem Erfolg der Hochschule bei der Drittmitteleinwerbung ausgerichtet.

Selbst bei Außerachtlassung der finanziellen Aspekte ist die Drittmitteleinwerbung bedeutsam. Der Erfolg bei der Einwerbung von Drittmitteln aus der Forschungsförderung dient als ein wichtiger Indikator für die Exzellenz der Forschung, da hierbei die Anträge untereinander im Wettbewerb stehen und nur die vielversprechendsten Projekte gefördert werden. Hier stellt die Einwerbung von Mitteln bei der DFG ein besonderes Exzellenzkriterium dar. Dementsprechend sind die eingeworbenen Drittmittel neben anderen Kriterien auch für das Renommee einer Wissenschaftlerin / eines Wissenschaftlers in seinem Fachgebiet maßgeblich. Aus diesen Gründen ist es auch schon für Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler wichtig, ihre Karriere unter Einbezug von drittmittelgeförderten Forschungsprojekten zu planen.

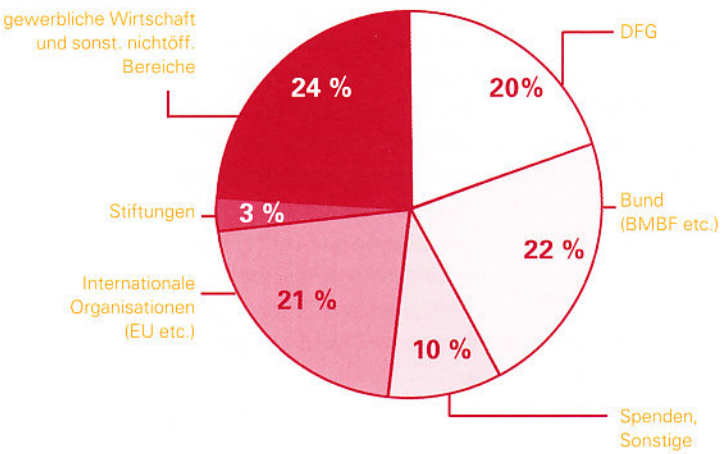
1. Allgemeiner Einblick in die Forschungsförderung

Durch einen Blick auf die eingeworbenen Drittmittel lassen sich die für die Bergische Universität Wuppertal wichtigsten Geldgeber im Drittmittelbereich identifizieren. Im Jahr 2005 stellt der Bereich der gewerblichen Wirtschaft mit 24 % den größten Anteil der eingeworbenen Drittmittel dar. Nur geringfügig niedriger liegen die Fördermittel des Bundes und der DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft), gefolgt von den durch die Europäische Kommission geförderten Forschungsvorhaben. (vgl. Abbildung s.u.)

Der vergleichsweise hohe Anteil an Drittmitteln im Bereich der Wirtschaft resultiert aus der Drittmittelstärke der Fachbereiche C, D und E.[1] Ebenfalls spielt die starke Verbundenheit der Universität zu zahlreichen Unternehmen aus der Region eine wesentliche Rolle.

Hinzu kommt der Trend im Bereich der Wirtschaft, Forschung und Entwicklung mehr und mehr außerhalb des eigenen Unternehmens durchführen zu lassen. Auch wenn der größte Anteil dieser Aufträge von anderen Wirtschaftunternehmen durchgeführt wird, hat der Anteil der Forschungsaufträge, die von Hochschulen übernommen wird, deutlich zugenommen und sich sogar innerhalb von zehn Jahren verdoppelt.[2] Die Entwicklung der Drittmittel aus Forschungsaufträgen der Wirtschaft an unserer Universität ist starken Schwankungen unterworfen, aber seit Mitte der 1990er Jahre insgesamt deutlich positiv. *(Abbildung s.u.)*

Abbildung : Eingeworbene Drittmittel 2005 nach Geldgebern
(n = 13,3 Mio. EUR)



Der Bund vergibt seine Fördergelder für die Wissenschaft auf unterschiedlichen Wegen, etwa über die verschiedenen Bundesministerien, dabei natürlich insbesondere über das BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) oder aber durch Sonderprogramme, wie aktuell z. B. über die Exzellenzinitiative, die er gemeinsam mit den Ländern durchführt.

Mit der Exzellenzinitiative verfolgt der Bund die Zielsetzung, die Qualität des Hochschul- und Wissenschaftsstandortes Deutschland anzuheben. Die Förderlinien sind ausgerichtet auf den wissenschaftlichen Nachwuchs durch Förderung strukturierter Promotionsprogramme, die Profilbildung durch den Zusammenschluss von exzellenten Wissenschaftlerinnen / Wissenschaftlern an einem Ort und den Ausbau einiger weniger Universitäten zu Standorten der Spitzenforschung. So soll auch die Positionierung Deutschlands im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe verbessert und gestärkt werden.

Das BMBF fördert die Forschung im Bereich der Grundlagenforschung, insbesondere in den Schlüsseltechnologien (z. B. Gesundheitsforschung, Biotechnologie, Informationstechnik) und durch die staatliche Vorsorgeforschung (z. B. in den Bereichen Umwelt und Bildungsforschung). Dazu schreibt das BMBF themenbezogene Forschungsprogramme aus, in denen auch vielfach Forschungsverbünde zwischen Universitäten und der Wirtschaft gefördert werden.

Die DFG ist das zentrale Selbstverwaltungsorgan der Wissenschaft. Finanziert wird die Forschungsförderung der DFG gemeinsam durch Bund und Länder. Sie fördert die Grundlagenforschung an Hochschulen und öffentlich finanzierten Forschungsinstitutionen in Deutschland und unterstützt Forschungsvorhaben aller wissenschaftlichen Zweige. Die DFG agiert mit zumeist themenungebundenen Förderinstrumenten, welche die verschiedensten wissenschaftlichen Aktivitäten finanziell unterstützen. Neben der Förderung von Einzelprojekten werden auch die Zusammenarbeit unter den Forschern, etwa durch Förderung von Forschergruppen oder Forschungsreisen, und die Durchführung von Workshops unterstützt. Dabei finden auch die verschiedenen Anforderungen der Fachdisziplinen Berücksichtigung. Die Instrumente werden ständig überwacht und an die aktuellen Erfordernisse angepasst.

Eine weitere wichtige Quelle von Fördergeldern im Bereich der Forschungsförderung stellt die EU mit ihren Forschungsrahmenprogrammen dar. Bei der Bergischen Universität nehmen die Fördergelder der EU einen vergleichsweise großen Anteil an der Gesamtsumme der eingeworbenen Drittmittel ein. Für die Jahre 2007 bis 2013 wird das nun inzwischen siebente Forschungsrahmenprogramm aufgelegt.

Die offiziellen Vorschläge der Kommission zu den spezifischen Programmen liegen inzwischen vor und weisen nur wenige Änderungen gegenüber dem 6. RP auf.[3]

Das 7. RP gliedert sich in die vier spezifischen Programme „Kooperation", „Ideen", „Humanressourcen" und „Kapazitäten" und entspricht damit den vier Hauptzielen der europäischen Forschungspolitik. Die Programme sollen die Grundlage für die Etablierung europäischer Spitzenforschungszentren bilden.

In dem Programm „Kooperation" wird die gesamte Palette der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit gefördert: Verbundprojekte und –netze, die Koordinierung von Forschungsprogrammen und die Zusammenarbeit der EU mit den Drittländern.

Durch das Programm „Ideen" werden einzelne Forscherteams im Bereich der Grundlagenforschung unterstützt. Zusätzlich sieht der Vorschlag der Kommission in diesem Zusammenhang die Einrichtung des Europäischen Forschungsrates (European Research Council) vor.

Das Programm „Menschen" umfasst alle Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung und Laufbahnentwicklung von Forschern, im 6. RP waren diese Programme als „Marie-Curie-Maßnahmen" bekannt.

In dem Programm „Kapazitäten" werden Forschungsinfrastrukturen, Forschung zugunsten von KMU oder auch regionale forschungsorientierte Cluster gefördert.

Die Umstellung der Finanzierungsmodi wird zu einem verstärkten Beratungsbedarf der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler führen. Interessentinnen und Interessenten an der Teilnahme im 7. FRP mögen sich mit ihren Projektideen bitte rechtzeitig beraten lassen.

2.Situation der Drittmitteleinwerbung

Die Entwicklung der Drittmittel in den letzten 5 Jahren zeigt, dass seit 2002 die verausgabten Drittmittel kontinuierlich abgenommen haben (vgl. Abb. 2). Dies liegt zum einen daran, dass viele der vormals drittmittelaktiven Professoren aus dem Dienst ausgeschieden sind, einige besonders finanzstarke Projekte ausgelaufen sind oder ihrem Projektleiter an eine andere Universität gefolgt sind.

Zum anderen muss berücksichtigt werden, dass sich die Konkurrenzsituation der wachsenden Anzahl von Antragstellern um die knappen zur Verfügung stehenden Mittel verschärft hat. Für das Jahr 2006 scheint sich allerdings der negative Trend abzuschwächen.

Die negative Gesamtentwicklung spiegelt sich auch bei der Verteilung der Drittmittel auf die verschiedenen Drittmittelgeber wider (vgl. Abb. 3). Die fallende Zahl des Drittmittelvolumens betrifft vor allem die Bundesförderung, ebenfalls die Förderung von DFG und EU. Relativ konstant auf niedrigem Niveau verhalten sich die bei Stiftungen eingeworbenen Mittel. Zuwächse sind bei den Spenden und im Bereich der Wirtschaft zu verzeichnen.

Aus den aktuellen Zahlen zu den eingeworbenen Drittmitteln lässt sich die Entwicklung in den nächsten Jahren vor Augen zu führen. Abbildung 4 zeigt, dass die durch den Bund geförderten Projekte nur noch geringfügig über den DFG-Mitteln liegen. Die Summe der EU-Mittel liegt bei nur geringer Projektanzahl vergleichsweise hoch, was auf die hohe Finanzausstattung der einzelnen Projekte zurückzuführen ist. Die hohen zukünftigen Drittmittelausgaben im Bereich der Wirtschaftsforschung beruhen hingegen auf sehr vielen kleinvolumigen Kooperationsprojekten.

Die Verteilung der im Jahr 2005 eingeworbenen Drittmittel bzw. der erfolgreich bewilligten Anträge auf die Fachbereiche zeigt, dass der Fachbereich C sowohl im Bereich der Finanzmittel als auch bezüglich der Projektanzahl deutlich dominiert. (vgl. Abb. 5) Die gute Ausstattung ist auf den hohen Anteil an den umfangreichen BMBF- und EU-Zuweisungen zurückzuführen. Allerdings sind auch hier die Zahlen gegenüber den Vorjahren rückläufig. Dass die eingeworbenen Drittmittel des Fachbereichs D, trotz der ebenfalls hohen Anzahl an Projekten, vergleichsweise gering ausfallen, liegt an dem hohen Anteil der Wirtschaftsforschungsprojekte. Naturgemäß sind die Projekte der Natur- und der Ingenieurswissenschaften mit höheren Finanzmitteln ausgestattet, als etwa die Projekte der Geisteswissenschaften. So sind die niedrigen Werte im Fachbereich A auch teilweise darauf zurückzuführen.

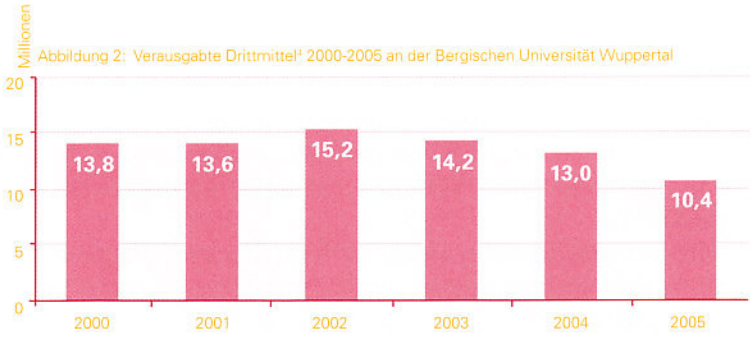


Abbildung 2: Verausgabte Drittmittel[4] 2000-2005 an der Bergischen Universität Wuppertal

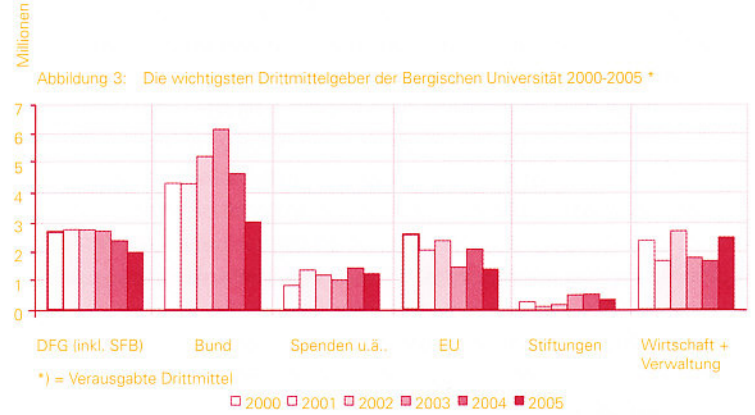


Abbildung 3: Die wichtigsten Drittmittelgeber der Bergischen Universität 2000-2005 *

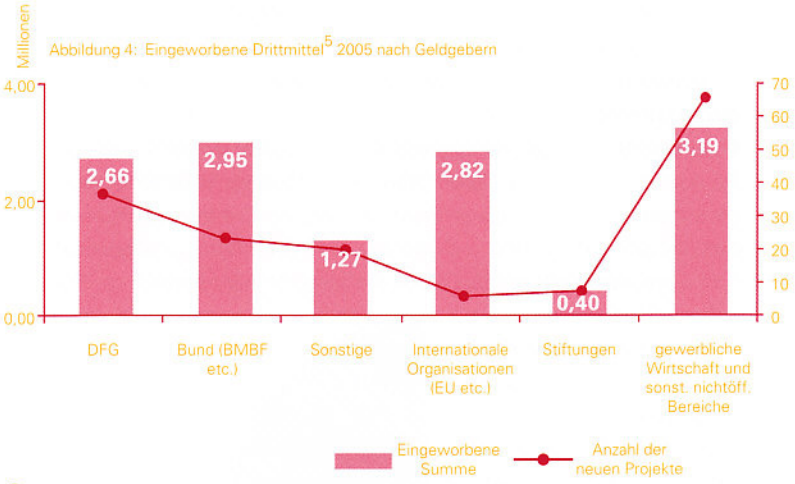


Abbildung 4: Eingeworbene Drittmittel[5] 2005 nach Geldgebern

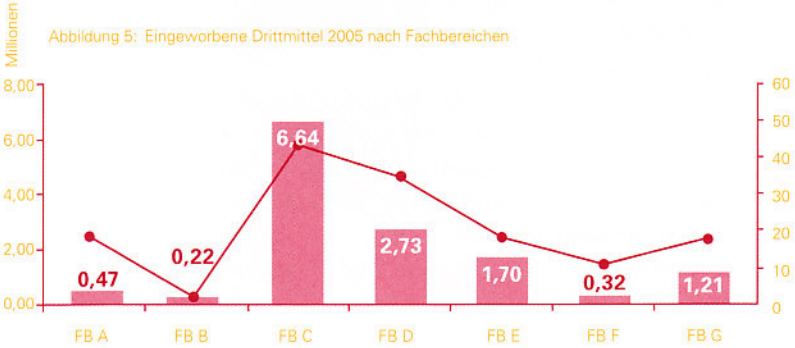


Abbildung 5: Eingeworbene Drittmittel 2005 nach Fachbereichen

3. Das Serviceangebot des Dezernats 1.1 – Forschungsförderung und Drittmittelverwaltung

Seit der Umstrukturierung des Dezernates 1.1 im Jahr 2003, bei der die Drittmittelverwaltung mit der Förderberatung zusammengeführt wurde, bietet Ihnen die Bergische Universität Wuppertal zusätzlich zu der Beratung durch das bereits etablierte EU-Referat eine Förderberatung im Bereich der nationalen Forschungsförderung und der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung.

Abbildung : Serviceangebot des Dezernats 1.1 – Forschungsförderung und Drittmittelverwaltung



Das Dezernat 1.1 versteht sich als Servicezentrum für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die an unserer Universität Drittmittel einwerben.

Kernstück unseres Dienstleistungsangebotes ist die persönliche, individuelle Beratung.

Unsere Unterstützung im Bereich der europäischen und nationalen Forschungsförderung reicht von der Informationsbereitstellung und individuellen Recherche nach geeigneten Programmen für Ihr Forschungsvorhaben über die Beratung bei der Antragstellung bis zur Abgabe des Antrages bei der Förderinstitution.

Wir beraten Sie bei den Verhandlungen von Kooperationsverträgen und Forschungsaufträgen mit der Wirtschaft oder anderen Forschungseinrichtungen und prüfen diese Verträge. Und gerne helfen wir Ihnen auch bei der Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten von Auslandsaufenthalten, die Sie im Rahmen eines Forschungsprojektes durchführen.

Dabei haben wir den Anspruch, Sie nicht nur bei den technischen Fragen der Beantragung von Fördermitteln zu beraten, sondern stehen Ihnen auch bei der mittel- und langfristigen Strategieplanung für die Einwerbung von Forschungsmitteln zur Seite.

Das Beratungsangebot im Bereich der Nachwuchsförderung richtet sich an Graduierte, die eine wissenschaftliche Karriere einschlagen wollen. Wir betreuen die Stipendiaten der Bergischen Universität Wuppertal und beraten Sie auch bei der Wahl eines anderen für Sie geeigneten Stipendienprogramms. Auch promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler können sich an uns wenden, um sich über die verschiedenen Fördermöglichkeiten (z. B. über Forschungsstipendien, wissenschaftliches Arbeiten im Ausland oder Leitung einer Nachwuchsgruppe) zu informieren.

Die Drittmittelverwaltung setzt da ein, wo die Beratung der Forschungsförderung aufhört; bei der Bewilligung Ihres Forschungsprojektes. Sie unterstützt Sie bei der organisatorischen und administrativen Abwicklung Ihrer drittmittelgeförderten Forschungsprojekte. Dazu gehört im Rahmen der Führung Ihres Drittmittelkontos u. a. die Erstellung und Prüfung von Nachweisen der Mittelverwendung, die Mittelanforderung und Rechnungsstellung. Ferner beraten wir Sie beim Abschluss von Werk- und Honorarverträgen, im Rahmen von Antragsbewilligungen oder Forschungsaufträgen und in Fragen der Besteuerung von Drittmittelprojekten.

Neben der persönlichen Beratung versuchen wir unser Serviceangebot schrittweise weiter auszubauen. Seit 2003 bieten regelmäßig zusammen mit dem Akademischen Auslandsamt Informationsveranstaltungen zu nationalen und internationalen Fördermöglichkeiten an. In diesem Rahmen berichten wir auch über Änderungen verschiedener Förderinstrumente und -programme. So ist auch Ende dieses Jahres wieder eine Veranstaltung geplant, die Sie u. a. zu den neuen Programmen des siebten Forschungsrahmenprogrammes informieren wird.

Als einen weiteren wichtigen Baustein unseres Angebotes sehen wir unseren Internetauftritt unter **www.ff.uni-wuppertal.de**, welcher Anfang dieses Jahres neu gestaltet und umfangreich erweitert wurde. Die Homepage ist sehr übersichtlich gestaltet, so dass sie sowohl dem Informationsbedarf von Drittmittelaktiven durch direkte Hinweise auf Förderprogramme und Ausschreibungen entspricht, als auch darüber hinaus einen allgemeinen Einstieg in die Beantragung und die

Abwicklung von Drittmittelprojekten ermöglicht. Neben den Erläuterungen zu den verschiedenen forschungsfördernden Institutionen und Förderprogrammen finden Sie auf unseren Seiten viele interessante Links zu diversen Informationsplattformen. Ferner haben wir insbesondere für den Bereich der Drittmittelverwaltung eine ganze Reihe von Merkblättern und Musterunterlagen bereitgestellt, die fortlaufend durch Weitere ergänzt werden.

Da aber einige Sachverhalte sich nicht durch ein Standardverfahren oder -vorlage abdecken lassen und besonderer Regelungen bedürfen, sollten Sie sich nicht scheuen, uns direkt zu kontaktieren. Bestimmt können wir Ihnen auch in Ihrem speziellen „Fall" Informationen liefern, können vertragliche Vereinbarungen Ihren Bedürfnissen anpassen oder Sie bei der strategischen Planung Ihrer Forschungsprojekte gezielt und individuell beraten.

Unter dem Themenbereich Förderinformationen finden Sie aktuelle Förderausschreibungen. Um Ihnen die Recherche zu erleichtern, sind Projektförderungen und Forschungspreise entsprechend der fachlichen Ausrichtung (unterschieden nach Geistes- und Gesellschaftswissenschaften, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften) strukturiert eingestellt. Im Bereich der Stipendien wird nach Zielgruppen (den Stand der wissenschaftlichen Qualifikation) unterschieden. Zusätzlich finden Sie auch Ausschreibungen zu Förderungen von Reisen, Auslandsaufenthalten sowie Veranstaltungen.

Um Sie möglichst frühzeitig nach deren Veröffentlichung über Ausschreibungen Ihrer Fachrichtung zu benachrichtigen, haben wir ein Mailing-System eingeführt, mit dem wir die „BUW-Forschungsinfos" versenden. Dieser Service, der bisher im Testbetrieb läuft, soll in Zukunft weiter ausgebaut und verbessert werden.

Für das kommende Jahr ist geplant, die Datenbank, in der wir die Forschungsschwerpunkte der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Bergischen Universität aufgenommen haben, in ein Kundenmanagementsystem zu überführen. Mit Hilfe dieses Systems hoffen wir, Informationen gezielt verteilen und unsere Beratung noch effektiver durchführen zu können.

«

Christina Trappmann
Dezernat 1.1
Nationale Forschungsförderung, Nachwuchsförderung

1 Im Fachbereich C macht der Anteil der Wirtschaftsprojekte zwar nur 16 % aus, beträgt aber über 1 Mio Euro. Der Anteil der Wirtschaftsprojekte in den Fachbereichen D und E liegt bei über 40 % der im Fachbereich eingeworbenen Drittmittel.

2 Bundesbericht Forschung 2004 S.9

3 www.rp6.de - Deutsches Portal zum europäischen Forschungsrahmenprogramm, EU-Büro des BMBF, Stand 05.07.2006

4 Verausgabte Drittmittel beziffern die tatsächlichen im Untersuchungsjahr gebuchten Drittmittelausgaben. Eingeworbene Drittmittel beziehen sich auf die Gesamtsumme der Bewilligungen, die im Untersuchungsjahr erfolgt sind. Werden mehrjährige Forschungsprojekte eingeworben, beziehen sich die eingeworbenen Drittmittel im Bewilligungsjahr auf die Gesamtbewilligungssumme und die verausgabten Drittmittel nur auf den Anteil der Bewilligung, der im Untersuchungsjahr vom Geldgeber abgerufen wurde.

5 Eingeworbene Drittmittel beziehen sich auf die Gesamtsumme der Bewilligungen, die im Untersuchungsjahr erfolgt sind. Verausgabte Drittmittel beziffern die tatsächlichen im Untersuchungsjahr gebuchten Drittmittelausgaben. Werden mehrjährige Forschungsprojekte eingeworben, beziehen sich die eingeworbenen Drittmittel im Bewilligungsjahr auf die Gesamtbewilligungssumme und die verausgabten Drittmittel nur auf den Anteil der Bewilligung, der im Untersuchungsjahr vom Geldgeber abgerufen wurde.

›Exzellenz – Gender – Wissenschaft

Förderlinie „Karriere & Berufung"

– Ein modularisiertes Qualifizierungsprogramm

›Hochschulautonomie, Profilbildung und Qualitätssicherung sind Leitthemen der aktuellen Diskussion über die Zukunftsfähigkeit des deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystems. Dabei kommt der Nachwuchsförderung und der Gewinnung der besten wissenschaftlichen Nachwuchskräfte für die langfristige Sicherung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen eine strategisch entscheidende Rolle zu – insbesondere auch im Kontext des demographischen Wandels und des laufenden Generationenwechsels, bei dem rund die Hälfte der Professuren neu zu besetzen ist. Gleichzeitig verändert sich mit den verschiedenen Reformen zur Hochschulstruktur das Anforderungsprofil für Professuren, wobei es nicht mehr nur um herausragende wissenschaftliche Leistungen geht, sondern vielmehr auch um professionelle Führungs- und Managementfähigkeiten.

Bislang ist es den Hochschulen nicht gelungen, das gesamte Leistungspotenzial vorhandener Nachwuchstalente zu erschließen. Für Frauen stellen sich besondere Barrieren dar. Trotz ihrer hohen formalen Ausgangsqualifikationen finden sie nur begrenzt Zugang zum Wissenschaftssystem. Tradierte Rollenerwartungen und männlich geprägte Leitbilder und Fachkulturen bewirken, dass begabte Frauen seltener als Männern der Ein- und Aufstieg in Wissenschaft und Forschung gelingt, sie seltener zu einer akademischen Karriere motiviert werden, weniger persönliche Unterstützung bei ihrer Karriereplanung finden und in geringerem Maße in relevante Netzwerke der Scientific Community integriert sind.

Die Bergische Universität Wuppertal hat im Rahmen ihres Genderprofils ein Science Careers Center (SCC) eingerichtet, um diesen Barrieren entgegenzuwirken und ihre Expertise in der Weiterbildung zugunsten einer geschlechtergerechten Führungskräfteentwicklung zu nutzen. Sie will begabte Frauen bei der Karriereplanung und Karriereentwicklung in Wissenschaft und Forschung fördern und sie auf dem Weg zur Professur durch ein modularisiertes Qualifizierungsprogramm professionell begleiten und intensiv unterstützen.

Die Förderlinie mit dem Titel „Karriere & Berufung", initiiert von der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule, richtet sich primär an den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, allerdings werden die Seminare auch für Männer geöffnet, wenn die Genderfrage explizit eine Rolle spielt und bearbeitet werden soll. Mit der Geschlechterdifferenzierung und der Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse von Frauen und Männern sollen diese Unterschiede nicht als gegeben hingenommen werden, vielmehr geht es darum, geschlechterspezifische Rollenzuschreibungen zu überwinden und strukturelle Ungleichheiten abzubauen.

Das Weiterbildungsprogramm ist passgenau auf die spezifischen Interessen und Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen – StudentInnen, AbsolventInnen und WissenschaftlerInnen in unterschiedlichen Qualifikationsphasen – zugeschnitten. Die einzelnen Formate werden individuell und bedarfsorientiert entwickelt, so dass sie die zukünftigen Führungskräfte dabei unterstützten, die vielfältigen Aufgaben und Anforderungen wahrzunehmen und ihre Rolle aktiv zu gestalten. Es soll eine Kultur der Ermutigung und Anerkennung geschaffen werden, indem jungen, begabten Frauen bereits in einem frühen Stadium ihrer Ausbildung an der Hochschule die wissenschaftliche Laufbahn als realistische und erstrebenswerte Option nahe gebracht wird.

Die Teilnehmerinnen profitieren von der besonderen Konzeption der Angebote, die einerseits curricular auf die unterschiedlichen Phasen der wissenschaftlichen Laufbahn ausgerichtet sind, wobei ein Schwerpunkt auf der Promotionsphase liegt, andererseits aber auch die berufsbiographischen und geschlechtsbezogenen Bedürfnisse von Frauen einbeziehen. Dabei geht es um die Befähigung, sich in dynamischen Universitätsumwelten zu behaupten und die individuelle Karrierekompetenz zu steigern. Denn im Wettbewerb um universitäre Positionen ist fachliche Exzellenz allein nicht ausreichend. Einzelne Programmteile sind so angelegt, das stringente Absolvieren der einzelnen Statuspassagen zu befördern und Motivationsdefizite, die phasenbedingt auftreten können und die Qualifikationszeiten entweder erheblich verlängern oder zum Abbruch der wissenschaftlichen Karriere führen, konstruktiv zu bearbeiten und zu beheben.

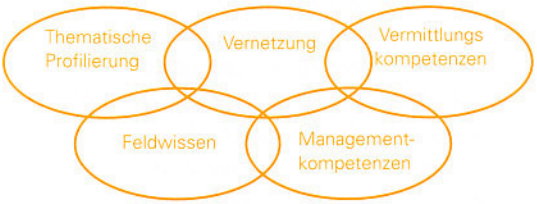
Als Bestandteil der universitären Personal- und Organisationsentwicklung trägt die Weiterbildung zur Qualitätssicherung und –entwicklung an der Hochschule bei sowie zur Steigerung des weiblichen Führungskräftepotentials auf dem akademischen Arbeitsmarkt. Das Programm fördert die Kompetenzen, die Akademikerinnen zur optimalen Ausgestaltung ihres Karriereweges benötigen und ermöglicht eine zielorientierte Karriere- und Zukunftsplanung, insbesondere unter dem Aspekt der Work-Family-Balance. Die Teilnehmerinnen erhalten die Möglichkeit, sich auf künftige Führungs- und Managementanforderungen einer Professur vorzubereiten.

Damit steht die Weiterbildung im Einklang mit dem landespolitischen Ziel, den Anteil von Frauen an Professuren deutlich zu erhöhen und den Generationenwechsel an den Hochschulen geschlechtergerecht im Sinne des Gender Mainstreaming zu gestalten.
Zusammen mit der einschlägigen wissenschaftlichen Qualifikation stellen die erwähnten Basiskompetenzen das Gesamtprofil für die Erfüllung der Aufgaben des Forschens und des Lehrens dar. Margarethe

Hubrath hat einen Ansatz vorgeschlagen, in dem fünf Kompetenzfelder definiert werden, „deren systematische Entwicklung die eigene Karriere sowohl mit Blick auf ihre Repräsentation nach außen – Stichwort Berufbarkeit – als auch individuell nach innen durch die Professionalisierung der eigenen Arbeit unterstützt".

Die nachfolgende Graphik verdeutlicht, wie die einzelnen Kompetenzen bzw. Felder ineinander greifen.

Kompetenzfelder in der Wissenschaft



Das Science Careers Center setzt bei der Nachwuchsförderung an folgenden vier Kernbereichen an:

- Vermittlung akademischer Schlüsselqualifikationen (Feldwissen, Vermittlungskompetenz, Managementkompetenzen)
- Berufswege-/Karriereplanung
- Informationen zum Wissenschaftssystem
- Vernetzung und Austausch

Quelle: Margarete Hubrath, Karriereplanung in der Wissenschaft: individuelle Strategien und institutionelle Möglichkeiten. (Beitrag 2005, öffentliches Kolloquium, Friedrich-Schiller-Universität Jena)

Mögliche Elemente der Kompetenzfelder

Vermittlungskompetenz	Feldwissen	Managementkompetenz
• wiss Schreiben	• Einführung in die deutsche Wissenschaftskultur	• Selbstmanagement
• Rhetorik und Präsentation	• Publikationsstrategien	• Arbeit im Team
• Hochschuldidaktik	• Forschungs- | Fördermittelanträge	• Zeitmanagement und Arbeitsorganisation
• Veranstaltungsplanung	• Tagungsorganisation	• Projektmanagement
• Prüfungen	• Beschaffungsprozesse	• Kommunikation und Verhandlungen
• Großveranstaltungen	• Drittmittelverwaltung	• Moderation
• E-Learning	• Gremienkompetenz	• Führungskompetenz
• ... Stimmtraining	• Studiengangentwicklung	• Personalauswahl
• Wissenschaftsenglisch	• Berufungstraining	• Teamentwicklung
• PR/Medientraining	• Modularisierung	• Konflikzmanagement
• Vernetzung	• Qualitätssicherung	• MA-Gespräche, Zielvereinbarungen
• Austausch	• Organisationskultur	• Gruppenleitung
		• Interkulturelle Kompetenz
		• Genderkompetenz | Diversity
		• Work Life-Balance
		• Gesundheitsförderung

Die Weiterbildung bietet darüber hinaus Gelegenheit zur Selbst- und Rollenreflexion und fördert die Entwicklung eines professionellen Selbstverständnisses.

Das Gesamtangebot umfasst folgende Formate im Einzel- oder Gruppensetting:

- Beratung
- Supervision
- Orientierungsworkshops
- Coaching
- Training
- Seminare
- Mentoring

Kennzeichnend für die Veranstaltungen sind kleine Gruppengrößen von in der Regel 12 TeilnehmerInnen und der damit einhergehende intensive Trainings- und Workshopcharakter.

Das neu konzipierte, modularisierte Gesamtangebot des Science Careers Centers orientiert sich in Struktur und Inhalten auch an den Standards hochschuldidaktischer Weiterbildung, weshalb einzelne Veranstaltungen ebenfalls im Weiterbildungsportfolio der Fort- und Weiterbildungsstelle des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals abgebildet sind.

Das laufbahnorientierte Weiterbildungsprogramm umfasst drei curricular aufeinander abgestimmte

Qualifizierungseinheiten: Blockmodule A-C. Die Ziele der Weiterbildung werden in Themenfeldern bzw. Trainingseinheiten verfolgt, die sich nicht nur auf die einzelnen Qualifikationsphasen beziehen, sondern auch den kritischen Übergang zwischen den Statuspassagen durch Orientierungsworkshops reflexiv gestalten. Die Einzelmodule binden die Teilnehmerinnen zudem an einen gemeinsamen Lernprozess, in dem die Themen Identität als Wissenschaftlerin, Organisationskulturen und Rollengestaltung, persönliche Führungs- und Präsentationsstile erarbeitet, reflektiert und zielorientiert gestaltet werden. Prozessbegleitend wird ein Supervisionsangebot für Promovendinnen und Habilitandinnen bzw. Juniorprofessorinnen bereitgestellt (vgl. Supervisionsartikel).

Die Modularisierung gestaltet sich wie folgt:

Modul A (Basismodul)

Das Basismodul dient der Entscheidungsfindung des beruflichen Werdegangs kurz vor Studienabschluss und begleitet die Promotionsphase durch gezielte Trainings- und Coachingangebote.

Modul B (Erweiterungsmodul)

Das Erweiterungsmodul beginnt mit einem Workshop zur Entscheidungsklärung und Lebensplanung und dient der Weiterführung und Ergänzung der im Basismodul behandelten Themen für die Zielgruppe der Postdocs / Habilitandinnen / Juniorprofessorinnen / Privatdozentinnen / Vertretungsprofessorinnen und Lehrbeauftragten.

Modul C (Vertiefungsmodul)

Das Vertiefungsmodul bereitet gezielt auf ein Berufungsverfahren vor.

2005 / 2006	Modul A Basismodul	Modul B Erweiterungsmodul	Modul C Vertiefungsmodul
Zielgruppen / Phase Anbieter	**Studienabschluss**	**Promotion**	**Postdoc/Juniorprofessur/Habilitation Privatdozenten/Vertretungsprofessur/ Lehrbeauftragte**
SCC (w + w/m)	• Promotion ja oder nein? Workshop zur Entscheidungsfindung	• Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen im Promotionsprozess und in Forschungsarbeiten durch Supervision	• Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen im Habilitationsprozess und in Forschungsarbeiten durch Supervision
	• Promovieren mit Stipendium	• Auf der Zielgeraden. Vorbereitung auf die Disputation	Bewerbungstraining und Coaching zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren
		• Managing Gender & Diversity – ein Workshop zur Klärung von Gender und Dominanz in professionellen (Führungs-) Rollen	
		• Souverän führen in der Wissenschaft	
		• Die eigene Zukunft gestalten – Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	
		• Der professionelle Vortrag: Rhetorik der wissenschaftlichen Präsentation	
		• Qualifizierungsstrategien für Wissenschaftlerinnen	
		• Arbeitsorganisation und Zeitmanagement	
		• Work-Family-Balance. Ein Workshop zur Entscheidungsklärung und Lebensplanung	

Für jede Veranstaltung bzw. Modulgestaltung wird bei der Planung und Konzeption die jeweils angesprochene Zielgruppe in den Blick genommen mit ihren spezifischen Rahmenbedingungen und inhaltlichen ebenso wie methodischen Anforderungen. Dabei kann der Adressatenkreis je nach Bedarf und Themenstellung sowohl gezielt weit gefasst als auch eingegrenzt sein. Modulbezogen wird der Nachweis der pädagogischen Eignung gemäß § 46 des Hochschulgesetzes NRW sowie die Kompetenzausbildung im Hochschulmanagement und in der Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips gemäß § 3 unterstützt.

Die Hochschule garantiert für einen hohen Qualitätsstandard bei den Angeboten. „Get the Best" gilt nicht nur für die Gewinnung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen, sondern auch für die Auswahl profilierter Trainerinnen mit langjähriger Qualifizierungs- und Beratungserfahrung im Hochschulbereich. Eine Evaluation wird projektbegleitend durchgeführt, um die Beteiligten (Stakeholder) einzubeziehen sowie, falls erforderlich, Korrekturen durchzuführen und eine Optimierung zu erreichen. Als Instrumente werden eingesetzt: Feedbackfragebogen zu Angebot und Inhalten, Feedbackfragebogen zur Durchführung, Auswertungsgespräche mit den Lehrenden.

Das Programm „Karriere & Berufung" basiert auf der Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten Wuppertal, Düsseldorf und Siegen, die sich in einem Netzwerk auf eine gemeinsame Exellenz-Förderlinie verständigt haben. Vorhandene Synergiepotenziale sollen erschlossen werden, um die Qualität der akademischen Nachwuchsförderung zu steigern und neue Methoden der Führungskräfteentwicklung zu erproben. Dabei sind die Angebote der Netzwerkuniversitäten auch für Wuppertaler Interessentinnen geöffnet **(www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB)**.

Die hochschulübergreifende Zusammenarbeit und der Informations- und Erfahrungsaustausch sowohl unter den Wissenschaftlerinnen als auch unter den Mitarbeiterinnen fördern den gemeinsamen Dialog. Deshalb sind weitere Kooperationen bereits eingeleitet. Aktuell wird über eine Mitbeteiligung an dem Projekt Mentoring³ der Universität Dortmund **(www.mentoring-hoch3.de)** verhandelt. Hier sollen Ingenieurwissenschaftlerinnen in der Promotionsphase intensiv im Rahmen eines Mentorings betreut werden.

Gleichzeitig ermöglicht die universitätsinterne Zusammenarbeit mit dem Careers Service der Zentralen Studienberatungsstelle **(www.zsb.uni-wuppertal.de)** und der Fort- und Weiterbildungsstelle für wissenschaftliche und künstlerisch Beschäftigte des Prorektors II **(www2.uni-wuppertal.de/weiterbildung)** eine sinnvolle curriculare Abstimmung, die vorhandene Schnittmengen berücksichtigt und Redundanzen vermeidet. Der Servicebereich der Forschungsförderung unterstützt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei Nachwuchsfragen und Forschungsanträgen **(www.ff.uni-wuppertal.de)**.
Durch die interne und externe Vernetzung wird die Erreichbarkeit der Zielgruppen sichergestellt.

Das bestehende Programm bzw. Konzept des SCC soll ausgebaut und fortgeführt werden, damit Frauen bereits im Studium die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Laufbahn in den Blick nehmen können. Als Kompetenzentwicklungszentrum für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs wollen wir die Entscheidungsfähigkeit für eine Karriere in der Wissenschaft positiv beeinflussen, wobei das Genderprofil sowohl situative monoedukative Angebote umfasst, die z.B. um ein Supervisionsangebot für Männer erweitert werden können, wie auch solche, die beide Geschlechter ansprechen und rollenreflexiv angelegt sind.

Wir möchten Sie im Namen des Gleichstellungsbüros einladen, unser Angebot kennen zu lernen und freuen uns, Sie bei der nächsten Veranstaltung begrüßen zu dürfen. Sie können uns im Internet besuchen unter **www.scc.uni-wuppertal.de.**

Dr. Christel Hornstein
Projektteam: Jennifer Bredtmann, Anna Orlikowski

›Supervision in wissenschaftlichen Qualifikationsprozessen für Frauen am Beispiel der Promotion

›Das Ziel der Supervision im Qualifikationsprozess ist, eine Gleichstellung von Frauen zu Männern durch die emanzipierte Gestaltung der Promotion zu erreichen. Die Promotion ist nicht nur ein wissenschaftlicher Prozess, sondern in hohem Maße durch die Gestaltung der sozialen Beziehung bestimmt. Hindernisse in der Interaktion zwischen Promovendin und betreuender Person basieren häufig auf Kommunikationsstörungen, die aufgrund von Fehleinschätzungen der Anforderungen bzw. der zu erbringenden Qualität der Leistung und den Möglichkeiten zur Umsetzung entstehen. Die Supervision soll Frauen im Qualifikationsprozess befähigen, sich klarer über ihre Ziele, die erforderlichen Schritte zur Umsetzung des Dissertationsvorhabens zu werden und die Gestaltung des sozialen Aushandlungsprozesses im Arbeitskontext zu gestalten. Ein wesentlicher Fokus ist die Bearbeitung und Beseitigung von hinderlichen Geschlechterstereotypen in der wissenschaftlichen Arbeit.

Die professionelle Deformation ist die Anforderung und das Ergebnis der Integration in ein berufliches System. Die Universität kann als soziales System beschrieben werden, in dem die Distanz zur Emotionalität in sozialen Prozessen betont wird, und eine informelle Übereinkunft darüber besteht die Kommunikation über die Herkunft und Wirkungen von Affekten/Emotionen zu vermeiden. Der Berufsalltag von WissenschaftlerInnen ist verbunden mit der Idealisierung rationaler Konstruktionen. Eine professionelle Deformation kann in der Wissensproduktion entstehen, wenn in der Überbetonung von Disziplin und rationaler Nachvollziehbarkeit der Kommunikation die interdependenten Wirkungen von Wahrnehmung - Emotion/Kognition - Handlung in der Gestaltung sozialer Prozesse vernachlässigt wird. Ein beobachtbares Phänomen ist, dass Frauen in einen Interrollenkonflikt geraten, wenn von ihnen das „Gebot der Weiblichkeit" eine Emotionalisierung des Arbeitskontextes erwartet, aber eine strukturelle Einbindung dieser gesellschaftlichen Erwartung institutionell kontraproduktiv wahrgenommen wird. Eine ähnliche paradoxe Erwartung verdeutlicht sich in dem kulturell gestalteten Gegensatz von sozialer und analytischer Intelligenz. Die Delegation von Wahrnehmungsfähigkeit und Gestaltbarkeit sozialer Prozesse wird eher an Mitarbeiterinnen als Mitarbeiter delegiert und im Rahmen der Geschlechtsrollenstereotypisierung funktional genutzt.

Supervision arbeitet an der Gestaltung von Arbeitsrollen, die mit Geschlechterstereotypen kollidieren können. In dem Supervisionsprozess geht es darum, die Affekte in ihrer biographischen und institutionellen Herkunft zu unterscheiden und zu verstehen. Dabei wird es wichtig, die Erkenntnis um die Interdependenz von Person und Institution emotional als soziales Wissen zu verankern. Dieses soziale Wissen ist ein Potential, dass den Qualifikationsprozess unterstützt, wenn es gelingt, den persönlichen Einfluss auf den sozialen Prozess als zwar kontingente, aber wirkungsvolle Eingriffsmöglichkeit wahrzunehmen. Dabei wird von der nur sehr schweren Veränderbarkeit institutioneller Erwartungen und der wesentlich höheren emotionalen und sozialen Lernfähigkeit von Individuen ausgegangen.

Die Ressourcen- und Potentialorientierung arbeitet an den persönlichen Grenzen und den eigenen Ideen zur Entwicklung der Arbeitsfähigkeit im Wissenschaftsprozess. Der konstruktivistische Blick beschreibt individuelle Emanzipationsprozesse als persönliche Verantwortung für die Wahrnehmung, die Verarbeitung und die Gestaltung sozialer Prozesse. Dabei werden subjektiv erfahrene Barrieren und Opfergefühle auf ihre interdependent wirkenden Anteile untersucht, indem geklärt wird, wie biografische und institutionelle Anteile korrespondieren und die Wahrnehmung der eigenen Rolle gestalten. Der

Qualifikationsprozess kann als Emanzipationsprozess bestimmt werden, wenn es gelingt, den sozialen Prozess der Auseinandersetzung zwischen eigenen Anforderungen und fremden Anforderungen so zu führen, dass die eigenen Potenziale zu entwickeln und zu gestalten sind. Wissenschaftliches und soziales Potenzial entwickelt sich also erst in der konfrontierenden Auseinandersetzung mit den bisherigen intellektuellen und emotionalen Grenzen der Person. Der Supervisionsansatz bestimmt sich aus der Erfahrung, dass nur in der Betrachtung sozialer Verwicklungen die Möglichkeiten zur Entwicklung bestehen. In der bewussten Konfrontation mit bisher unbewusst gehaltenen Prozessen erhalten Affekte/Emotionen die Funktion, für das Denken bzw. den Prozess der Wirklichkeitskonstruktion der Person höchst aufschlussreich zu sein.

In der Einnahme der Rolle als Promovendin sind sowohl Ich-stärkende Anteile, wie die Erfahrung der intellektuellen Stärke und Disziplin, aus denen sich Gefühle von sozialer Unabhängigkeit entwickeln können, als auch Ich-schwächende Anteile enthalten. Ziel der Supervision ist der Ausbau der Ich-stärkenden Anteile und die konstruktive (Ver-)Wendung der Ich-schwächenden Anteile. Die Ich-Stärkung gelingt zumeist in der bewussten Übernahme von Pflichten und der Vereinbarung von Zielerreichungen, in denen die Überlastung und Erschöpfung in verträglichen Grenzen gehalten wird.

In der Überlastung nehmen häufig die Ich-schwächenden Anteile überhand Die besondere Aufmerksamkeit erhalten dabei Strukturen, die Gefühle von Abhängigkeit und Verunsicherung entwickeln und mit sehr depressiven bzw. sehr aggressiven Arbeits- und Lebenshaltungen korrespondieren können. Strukturelle Abhängigkeiten und intellektuelle Verunsicherungen sind Bestandteile der Rolle als Promovendin. Eine unreflektierte, bruchlose Integration dieser Rollenbestandteile in das persönliche System kann jedoch psychisch destabilisierende Folgen haben. Mögliche Abwehrmechanismen von „fremden" institutionellen Anteilen können sich als aggressive oder depressive Haltung entwickeln. Einerseits ergibt sich daraus für die Mehrzahl der Frauen der Bedarf, die eigenen aggressiven Potenziale (im Sinn des „nahe herangehens") zu entwickeln, die allerdings im Kontrast zu konservativen Sozialisationsmustern der weiblichen Aggressionsvermeidung steht. Andererseits wird eine Bewältigung depressiver Stimmungen mit Hinweis auf vorhandene Konfliktvermeidungen statt Konfliktbearbeitungen möglich. Die Depression wehrt mögliche Ängste vor der Unfähigkeit zur Konfliktlösung ab und sichert die Ressourcen zur Bewältigung der Arbeitsaufgabe. Sie ist also durchaus eine Entscheidung zur Einnahme einer Haltung zum Konflikt und hat in dem Prozess durchaus eine stabilisierende Funktion. Hier ist die gemeinsame supervisorische Arbeit am Symptom, sich den Analysen des Konfliktes zu stellen und alternative Strategien zu entwickeln.

Weitere Themen der supervisorischen Arbeit im Qualifikationsprozess sind:

- Über-Ich- Abwehr in der Gestaltung der Beziehung zur betreuenden Person
- Geschlechtstypisierende Gestaltung der professionellen Rolle
- Kollision von Geschlechterrolle und professionellen Anforderungen

Desweiteren erhalten Methoden der Relativierung der Promotion für den eigenen Lebensverlauf eine hohe Bedeutung. Zwar ist die uneingeschränkte Widmung von Berufs- auf Lebenszeit eine latente Erwartung, jedoch erweisen sich Phasen der Einschränkung von Engagement und die Entwicklung von Distanz zur wissenschaftlichen Arbeit für die Erhaltung des Selbstwertes als höchst produktiv. Diese verschiedenen konstitutiven Phasen des Promotionsprozesses verlaufen situativ höchst unterschiedlich und werden in der supervisorischen Arbeit beobachtet und verarbeitet.

«

Dr. Iris Koall
(Supervisorin, DGSv)

›Supervision zur Karrierentwicklung

für Wissenschaftlerinnen im Promotions-/ Habilitationsprozess und in Forschungsarbeiten

Termine:	26.10.06	Ort:	Campus Freudenberg, Gästehaus der
	09.11.06		Universität, Kaminzimmer
	23.11.06	Zeit:	18-20h
	07.12.06		
	11.01.07		
	01.02.07	Anmeldung:	hornstei@uni-wuppertal.de

1. Allgemeine Einführung - Was ist Supervision?

Supervision heisst recht allgemein: "draufschauen" oder den Überblick zu bekommen. Im Alltag ist selten Zeit für das reflektierte Umgehen mit sozialen und emotionalen Herausforderungen des Arbeitsprozesses. Gefühle von Ärger oder Frustration sind häufig die Folge einer als unüberschaubar erlebten sozialen Komplexität. In der Supervision wird der Raum eröffnet, die Dinge und Themen "aufzufalten", die im Uni-Alltag zu Missverständnissen, Problemen oder gar Konflikten führen.

Häufig führen diese unbearbeiteten Spannungen zu dem Wunsch nach Abbruch der wissenschaftlichen Laufbahn. Diese Unentschlossenheit behindert eine konstruktive Arbeitsweise. Zur Veränderung wird es wichtig, einerseits die "vergessenen" Motive des Handels zu verstehen, andererseits die Zusammenhänge und Wirkungen zu begreifen, die zwischen dem eigenen Handeln, Denken und Fühlen und dem sozialen System, in dem sich Personen bewegen, bestehen. In der systemisch-psychoanalytischen Orientierung von Supervision geht es insbesondere um die Bedingungen, die die eigenen Wahrnehmungen bestimmen und um die Ausweitung der Handlungsmöglichkeiten durch Veränderung der Sicht auf sich selbst und die umgebende soziale Realität.

Die Supervision findet in einer Gruppe mit 6-12 Teilnehmerinnen statt. Hierbei werden die stützenden Elemente der Gruppenarbeit in Anspruch genommen. Unter Punkt 4 sind die Themen aufgelistet, die ws. in dem Supervisionsprozess auftauchen werden. Dabei ist die Themenwahl abhängig von den jeweilig vorgebrachten Wünschen und / oder aktuellen Konflikten der Teilnehmerinnen.

Was findet in dieser Art der Supervision nicht statt ?

- Keine Vorstellung & Befolgung von Checklisten
- Kein (z.B. Rhetorik-, Zeitmanagement-,) Training
- Keine gruppendynamische Selbsterfahrung
- Keine explizite Laufbahnplanung, z.B. Seminarangebot zur Juniorprofessur

Was sind supervisorische Prozesse?

Supervision braucht Zeit. Die Gruppensitzungen sind in einem relativ regelmässigen Rhythmus über das Semester verteilt. Da es um die Entwicklung einer neuen Arbeitsweise und Arbeitshaltung geht, werden sowohl die intellektuellen als auch die emotionalen Fähigkeiten gefordert. Die Teilnehmerinnen werden viel über sich selbst lernen, aber auch darüber, wie in der Universität die Arbeitsbereiche oder Organisationen als soziale Systeme funktionieren und wie wichtig es ist, die Grenzen und Handlungsspielräume zur Verwirklichung der eigenen Interessen zu kennen und auszuweiten. Die Supervisionsgruppe bietet einen Fundus an Erfahrungen und Wissen, der als Unterstützung und als Kontrolle genutzt werden kann.

2. Eingliederung in die Gruppe

Vorstellung & Stand der Forschungsarbeit
Die Teilnehmerinnen werden gebeten, auch über den Stand ihrer Arbeit zu sprechen und zu beschreiben.

3. Die Gruppe hat einige formale Regeln, die wichtig für eine kontinuierliche Arbeit sind:

- Regelmäßige Teilnahme (im Ausnahmefall bitte mindestens 24 h vorher absagen)
- 2 Termine vor Beendigung der Supervision bitte dieses in der Gruppe ankündigen
- absolute Vertraulichkeit der Informationen, es werden keine Themen und Ereignisse nach "außen" getragen. Das ist eine Voraussetzung für das Entstehen einer vertrauens vollen Atmosphäre
- individuelle thematische Vorbereitung auf die Sitzungen - die Themenauswahl findet in der Gruppe statt

4. Zur Prozessorientierung und Veränderungsmöglichkeiten

- Gruppenbegleitung über mindestens 1 Semester
- Kommunikations- und Wahrnehmungsmuster verstehen und verändern
  - Biografische Strukturen und gegenwärtige Konflikte aufeinander beziehen
  - Eigenverantwortung stärken
- Zur Unterstützungsgruppe
  - Wirkung der Kontinuität erfahren
  - Raus aus der Einsamkeit – rein in die Gemeinsamkeit: Gruppenhalt und Ich-Stärkung, Gruppendynamik und Konfliktlernen
  - Unterschiedliche Potenziale der Gruppe nutzen

Zur Trainerin:

Dr. Iris Koall, Wirtschaftswissenschaftlerin, Supervisorin (DGSv), wiss. Mitarbeiterin an der UNI-Dortmund im Bereich Frauenstudien/ Soziologie, Schwerpunkt: Frauen- und Geschlechterforschung in Organisationen, Projektentwicklung und Veranstalterin der wissenschaftlichen Weiterbildung DiVersion: Managing Gender & Diversity des ZfW an der Universität Dortmund
Kontakt: iris.koall@online.de, 0202-6094501

Folgende Themen und Prozesse sind Gegenstand der Gruppensupervision

1. Zum Erfordernis der wissenschaftlichen Positionierung

- Eingrenzung des Wissensgebietes
- Ermittlung einer bearbeitbaren Fragestellung
- Selbstkritische Beobachtung der eigenen Fähigkeiten, Potenziale und Defizite
- Konflikte und Defizite als auflösbar und bewältigbar formulieren
- Probleme mit der Abfassung von wissenschaftlichen Texten lösen
- Unterstützungsnetzwerk zur Textkorrektur bilden
- Zur sozialen Situation von Frauen im Wissenschaftsbetrieb

2. Berufs- und Lebensplanung

- Planung trotz Kontingenz
- Entscheidungsfindung und –umsetzung
- Analyse der Ressourcen und Unterstützungsnetzwerke
- Biografische Vorbilder gestalten

3. Promotion / Habilitation als Initiationsritus

- Ungeschriebene Kommunikationsregeln des Wissenschaftsbetriebes
- zu den Un-(Ab)hängigkeiten im Erwachsenenlernen
- Szenarien

Karriere - Kinder - Kompetenz²

Ein Workshop zur Entscheidungsklärung + Lebensplanung als Work-Family-Balance

Sind Fragen nach der Vereinbarkeit von Familie und beruflichen Ambitionen immer noch Fragen, die sich vornehmlich Frauen stellen? Betrifft diese Frage auch die Akademiker (immerhin sind 37% zwischen 30-45 ohne Kinder)? Wir laden Frauen und Männer zu einem Workshop ein, zu dem Thema:

›1.-2. Dezember 2006, Bergische Universität Wuppertal

Die politischen, medienöffentlichen Diskussionen betreiben ein Akademiker-InnenBashing, in der jene 40% (oder bei Ausweitung der Altersgruppe, nämlich der 30-45jährigen, sind es lediglich 33%), die sich „weigern", eine Familie zu gründen, für den demografischen Wandel verantwortlich gemacht werden.

Das „Problem Kinderlosigkeit" in wissenschaftlichen Berufsbiografien betrifft damit überwiegend Frauen, weil ihnen die Last der Vereinbarkeit zugeschrieben wird und sie Erziehungsarbeit und –planung als ihre genuine Aufgabe anerkennen.

Eine „Entscheidung" für eine Familie resp. Kind stellt sich in der Phase des kontinuierlichen Aufbaus der Karriere als „Hindernis" dar. Denn es ist selten der richtige Zeitpunkt, und wenn ein biografisches Zeitfenster entsteht, stimmen häufig Wunsch und Realität nicht überein.

Die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Wünschen stellt sich damit als unabwägbares Abwägen dar.

Es wird nicht mehr zwischen verschiedenen Lebensformen und –perspektiven unterschieden, sondern einzelne, zumeist weibliche Menschen werden für eine gesellschaftliche Unvereinbarkeit von Familie und Beruf verantwortlich gemacht. Damit wird das strukturelle Defizit (steuerliche Voraussetzungen, begrenzte Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter 3 Jahren, prekäre akademische Beschäftigungsverhältnisse) zu einem persönlichen Defizit gemacht. Mit dieser kulturellen und strukturellen Basis ist das Selbstverständnis und Selbstvertrauen, um die nächste Qualifikationsstufe anzustreben, nur schwer zu erreichen. Alle reden davon, dass Kinder zum Familienglück gehören, aber diese Entscheidung, sich zwischen Supermama und Rabenmutter positionieren zu müssen, wird privatisiert. Dies geschieht auf der Basis, dass Familie und Beruf als gegensätzliche Orientierungen gelten, die tief in die Identitätskonstitution eingeschrieben wird. Engagierte Eltern (Väter und Mütter) sind in diesem Denken keine zuverlässigen akademischen Arbeitskräfte mehr und müssen ständig den Beweis antreten, dass es unter Umständen doch geht. Denn wie anders ist die Hauptinformation zu verstehen: wenn ein Kind kommt, gibt es Probleme … die Unvereinbarkeitsdiskurse haben sich als feste Muster in die Wahrnehmung von Lebenschancen eingeschrieben.

Damit sind wir auf der Ebene eines Problemdiskurses. Wenden wir uns einmal einem Lösungsdiskurs zu. Es deutet sich ein Paradigmenwechsel in der Politik an, der berufstätige Eltern staatlich unterstützt und nicht länger die Hausfrauenehe/ das Phasenmodell begünstigt

Wir möchten damit und daran arbeiten. Wir wollen das Persönliche in einem Workshop veröffentlichen und in ein Netz von Möglichkeiten und Potenzialen einbinden. Der Wunsch nach Familie, die konkurrente berufliche Situation, das Problem Geld, die immer begrenzte Zeit und die fast immer befristeten Arbeitsverhältnisse sind die Folie, auf der wir das biografische und kulturell erworbene Denken um Unvereinbarkeit

thematisieren wollen. Wir wollen mit den TeilnehmerInnen Lösungen für die Gestaltung ihrer Möglichkeiten nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf erarbeiten. Der Workshop will MitarbeiterInnen (Frauen und Männer) an der Hochschule ermöglichen, eine stimmige Entscheidung in der Lebenssituation möglicher Familienplanung zu treffen bzw. die Unsicherheiten des wirklichen Lebens mit der Rationalität und Planbarkeit wissenschaftlichen Denkens zu vereinbaren. Das Seminar zielt darauf, die Entscheidungsfähigkeit der TeilnehmerInnen in dieser Frage herzustellen bzw. zu verstärken, in dem unter Anleitung die Rahmenbedingungen für eine Entscheidung betrachtet und ggf. verändert werden. Das Seminar setzt dabei auf drei Arbeitsebenen an:

- Reflexionsebene
- (Analyse von Entscheidungsmustern, Dilemmakonstruktionen zur Überbrückung von Ambivalenzen, Role Modells und Generative Erfahrungen mit berufstätigen Müttern …)
- Ressourcenanalyse
- (Arbeitszeitmodelle, partnerschaftliche Arrangements, Elternmodelle [biologische Elternschaft, Adoption, Pflegekinder], Nutzung der beruflichen Qualifikationen zur Gestaltung der Familienrolle [statt vice versa] …)
- Planungsschritte - die Zukunft gestalten
- Leben mit Unsicherheit – Sicherheit durch Veränderungsbereitschaft und Mut zur Selbsterfindung, konkrete Szenarioentwürfe …) Methodik
- Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit und Arbeit im Plenum
- Informationen mittels Kurzreferaten
- Supervisorische Elemente: Arbeit mit und an problematischen Lebensphasen und Emotionen
- Coaching-Elemente: Ressourcen- und lösungsorienter Ansatz

Dieses Seminar wird mit zwei Referentinnen angeboten: Dr. Iris Koall (DiVersion) und Dr. Anja Frohnen (Impulsplus)

Kompetenzprofil Dr. Iris Koall und Dr. Anja Frohnen:

Manchmal benötigt die Herstellung der Entscheidungsfähigkeit eine radikale Veränderung der Wahrnehmung- und Handlungsweise. Das Erfordernis der Veränderung der bestehenden Sicherheiten wird in diesem Workshop einerseits emotional „contained" – also im Sinne von aufbewahrt, bearbeitet und verändert zurückgegeben, als auch lösungsorientiert mit den Instrumenten des Coachings weiterentwickelt. Das ergibt sich aus unserem Kompetenzprofil:

1. als Soziologin und Wirtschaftswissenschaftlerin mit Kenntnissen von sozialen Prozessen in Organisationen
2. aus der Felderfahrung als Mitarbeiterinnen an der Universität (mit den Kenntnissen über die „professionelle Deformation" als Wissenschaftlerin und der Körper- und Sinnfeindlichkeit des Systems Universität)
3. aus systemischen und systemtheoretischen Analyseelementen und –prozessen
4. aus dem Zusammenführen von Coachingelementen, d.h. einer Problemlösungsperspektive und Supervisorische Elementen, d.h. die Arbeit mit und an problematischen Lebensphasen und Emotionen

Termin:
01.12.06, 14-18 h
02.12.06, 10-17 h
Ort:
Uni Wuppertal, Gebäude B, Raum: B 06/01
Anmeldung:
www.scc.uni-wuppertal.de

›Promotion in der freien Wirtschaft

(Kooperation FB B/ T-Systems Enterprise Services GmbH)

›Mein Name ist Bettina Acs, eine von insgesamt zwei Doktorandinnen, die innerhalb einer Kooperation zwischen dem Lehrstuhl für rechnergestütztes Controlling (FB B - Wirtschaftswissenschaften) und der T-Systems Enterprise GmbH promovieren.

Beschreiben würde ich mich als wissbegierig und spontan. Vermutlich habe ich es auch diesen Eigenschaften zu verdanken, dass mich Herr Prof. Winfried Matthes und Herr Dr. Volker Arendt vom Lehrstuhl für rechnergestütztes Controlling im FB B mit meinem praxisbezogenen Promotionsvorhaben seit dem vergangenen Jahr zu unterstützen wissen.

Begonnen hat die Affinität zur ambivalenten Forschung zwischen Theorie und Praxis während meiner Werkstudentenzeit in einem Handelsunternehmen, wo ich vergangenes Jahr meine Diplomarbeit zum Thema Controllinginstrumente zur Wissensentwicklung schrieb. Es begeisterte mich -à la Jugend forscht- zu untersuchen, welche Defizite in der unternehmensweiten Wissensgenerierung, -entwicklung und -verbreitung in einem Unternehmen vorherrschen und untersuchte, welche Instrumente aus dem Controlling herangezogen werden könnten, um diese zu bewältigen.

Im Anschluss an die Diplomarbeit beschloss ich, im Rahmen des Kooperationsvertrages zwischen dem Lehrstuhl für Rechnergestütztes Controlling und der T-Systems Enterprise Services GmbH ein Praktikum zu absolvieren. Spontan hieß es für mich für vorerst drei Monate nach Leinfelden-Echterdingen in der Nähe von Stuttgart zu ziehen, um im Bereich Finance & Controlling/ IT & Prozesse der T-Systems tätig zu werden. Aus meinen Aufgaben, dem Controlling eines Großprojekts und diverser Assistenztätigkeiten, sollte sich sehr bald mehr ergeben…

Meine Forscherbrille setzte ich recht schnell wieder auf und stellte gemeinsam mit meinen Kollegen fest, dass auch die Prozesse der T-Systems mit Hilfe eines Forschungsprojekts optimiert werden könnten. Bewaffnet mit kreativen Lösungsvorschlägen habe ich es geschafft, mein Promotionsprojekt zum Thema Personalsteuerung im Multiprojekt-/ Multiprogramm-Management aufzusetzen, mit dem ich mich nun seit dem 01.01.06 beschäftige. Das Forschungsprojekt ist bis Ende 2007 angelegt, wobei ich gerne eine bestimmte Zeit im Ausland verbringen würde, um innerhalb meiner Studie kulturspezifische Steuerungsunterschiede zu evaluieren.

Den praktischen Teil meines Projekts verbringe ich im Headquarter der T-Systems in Frankfurt am Main. Meine Aufgaben umfassen das Projektcontrolling für zwei Großprojekte sowie zusätzlich das Project-Office eines weiteren Großprojekts. Dadurch wird es mir ermöglicht, praktische Erfahrungen zu meinen theoretischen Forschungsaktivitäten zu sammeln.

Mein Wochenablauf verläuft im Allgemeinen so, dass ich dienstags nach Frankfurt am Main fahre, wo ich bis donnerstags beschäftigt bin. Spontane Reisen und Einsatz bis in die Abendstunden sind dabei keine Seltenheit. Den Rest der Woche verbringe ich in der Wuppertaler Uni-Bibliothek oder daheim an meinem geliebten Schreibtisch. Jedoch versuche ich natürlich auch, so viel Zeit wie möglich mit meinen Freunden zu verbringen, um so auch wieder neue Energie für mein eigenes Großprojekt zu schöpfen.

Sicherlich ist diese Arbeit sehr zeitintensiv und fordert sehr viel Einsatz. Jedoch habe ich diese Doppelbelastung noch nie bereut, da ich die Gelegenheit bekomme, sowohl die Wissenschaft als auch die Praxis kennen zu lernen und mir in beiden Bereichen ein Netzwerk aufzubauen. Besonders wertvoll empfinde ich die kreativen Anregungen, die mir meine Kollegen sowohl aus der Praxis als auch aus der Wissenschaft entgegenbringen.

Es freut mich, dass ich eine Arbeit schreibe, die für ein Unternehmen von einem enormen Nutzen ist. «

Bettina Acs, FB B





›Promotionsfördervertrag

-im Rahmen der Partnerschaft des FB B und der T-Systems Enterprise Services GmbH

›Nach meiner Ausbildung zur Industriekauffrau und weiteren ca. 2 Jahren Berufsleben im Vertrieb eines Automobilzulieferers habe ich mich für das Studium der Wirtschaftswissenschaften an der BU Wuppertal entschlossen. Bereits im Grundstudium galt mein besonderes Interesse dem Fach Wirtschaftsinformatik. Zudem habe ich feststellen dürfen, dass das Fach „Controlling" am Lehrstuhl von Professor Matthes weit über das im allgemeinen verbreitete Verständnis von Controlling, welches in der Praxis oftmals mit Kostenrechnung gleichgesetzt wird, hinausgeht. Hier wird unter dem Begriff Controlling insbesondere die Planung, Kontrolle und Steuerung betrieblicher Prozesse verstanden, wobei v.a. auch die gegenseitige Beeinflussung einzelner Unternehmensbereiche Berücksichtigung findet.

Zudem konnte meinem Wunsch nach Anwendung der Theorie in praktischen Projekten von der ersten Hausarbeit an entsprochen werden. Nach einem Vortrag von Herrn Dr. Andreas Streibl von der T-Systems Enterprise Services GmbH, welcher von Herrn Dr. Volker Arendt initiiert wurde, habe ich mich auf ein von Dr. Streibl vorgestelltes Projekt als Praktikantin erfolgreich beworben. Ein Jahr nach meinem dreimonatigen Praktikum bei T-Systems in Ravensburg habe ich das Angebot von Herrn Dr. Arendt und der T-Systems über einen Diplomanden-Vertrag mit Möglichkeit des Übergangs in einen anschließenden Promotionsfördervertrag begeistert angenommen. Im Anschluss an die Diplomarbeit wurde der Promotionsfördervertrag von Seiten der BU Wuppertal, der T-Systems Enterprise Services und von mir auf der „T-Systems meets University"-Konferenz unterschrieben. (s. Bild) Somit habe ich nun die Möglichkeit, meine Promotion wiederum begleitend durch praktische Erfahrung durchführen zu dürfen. Dabei bietet sich mir die Gelegenheit, meine wissenschaftlichen Erkenntnisse in die Praxis einfließen zu lassen, sowie praktische Problemstellungen wiederum als Anstoß für die wissenschaftliche Arbeit zu erkennen.

In meiner Dissertation lege ich den wissenschaftlichen Ansatz zur Unternehmenssteuerung von Prof. Matthes zugrunde. Dabei beziehe ich mich schwerpunktmäßig auf den Einkaufsbereich der T-Systems. Im Fokus der Arbeit steht die Konzeptionierung und Entwicklung von Steuerungsmodulen für den operativen und strategischen Einkauf. Diese sollen in einen partizipativen Controlling Ansatz zur ganzheitlichen Unternehmenssteuerung integriert werden. Die Interdependenzen zwischen den einzelnen Unternehmensbereichen, insbesondere die den Einkauf beeinflussenden Größen sowie die Einflüsse des Einkaufs auf die anderen Unternehmensbereiche finden somit Berücksichtigung. «

Verena Joepen, FB B

›Männerdomäne Ingenieurwissenschaften – (k)ein Ort für Frauen?

›Ergebnisse aus dem EU-Projekt WomEng

Der niedrige Frauenanteil in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen Westeuropas und der daraus resultierende geringe Anteil der Ingenieurinnen im Berufsleben sowie die Erfahrungen aus dem EU-Projekt INDECS waren Anstoß für das EU-Projekt WomEng[1], das von Universitäten und Berufsorganisationen für Ingenieurinnen aus Deutschland[2], Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Österreich und der Slowakei von 2002 bis 2005 durchgeführt wurde. In Forschungsschwerpunkten, so genannten work packages (wp), wurden Aufgaben zusammengefasst. Hierzu gehörten die Schlüsselentscheidungen von Studienwahl, Berufswahl und Karriere (wp 2), Studienerfolg, -abbruch und Zufriedenheit mit Studium, Beruf und Karriere (wp3) und institutionelle Kulturen und Strukturen in ihrem Einfluss auf Wahl, Erfolg und Verbleib in Ausbildung und Beruf (wp 4). Im Folgenden sind Ergebnisse aus wp 4 dargestellt.

1. Ingenieurinnen im Studium[3]

Für die Untersuchung des ingenieurwissenschaftlichen Studiums wurden in allen europäischen Partnerländern 1400 Studierende, jeweils 700 aus den Ingenieurwissenschaften und aus anderen Studiengängen und je zur Hälfte Frauen und Männer, schriftlich befragt; in Deutschland waren dies insgesamt 200 Studierende von der RWTH Aachen, der TU Berlin, der TFH Berlin, der FH für Technik Berlin, der FH Stralsund und der Bergischen Universität Wuppertal[4].

Homepages der ausgewählten Studiengänge der Ingenieurwissenschaften wurden analysiert, Fokusdiskussionsgruppen mit Student/innen sowie Expert/innen-interviews mit Studentinnen, Studienabbrecherinnen und Lehrenden durchgeführt und durch Beobachtungen von Lehrveranstaltungen ergänzt.

Männliches Image dominiert

Die Ergebnisse der Erhebungen zeigen, dass sich alle Studentinnen der männlich dominierten Studieninhalte bewusst sind. Insgesamt herrscht immer noch ein männliches Image der Ingenieurwissenschaften in allen Ländern vor. Nach Meinung der Studentinnen ist das Image "kein schönes, ein männliches, ein derbes und ein kommunikationsarmes!" Dieses Image steht nach Meinung der Studentinnen in Konflikt mit dem femininen Image, auf das junge Frauen Wert legen, die sich deshalb auch davon abhalten ließen, ein ingenieurwissenschaftliches Studium aufzunehmen. Ihre durch Geschlechterrollen geprägte Selbstwahrnehmung muss mit der ‚männlichen Technik' zusammengeführt werden.

Chancen, dieses Image aufzubrechen, bieten enge Schul- und Universitätskooperationen wie z.B. Sommer-Unis oder Mädchen-Technik-Tage. Durch kompetente (weibliche) Rollenvorbilder können stereotype Rollenvorstellungen aufgebrochen werden und die jungen Frauen erfahren, dass Weiblichkeit und Technik sich nicht ausschließen. Dazu eine Maschinenbaustudentin: „Du kannst aussehen wie Peggy Bundy und trotzdem in der Lage sein, ein Auto zu konstruieren, das ist kein Problem!"

Mehr Interdisziplinarität und personenorientierte Lehrmethoden

Die stärkere Integration nichttechnischer Inhalte und Fächer kann als ein wichtiger Faktor zur Erhöhung der Attraktivität von ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen (besonders für Frauen) angesehen werden (Sagebiel 2005; Sagebiel/Hoeborn 2004). Studentinnen in Österreich würden mit 64,7% einen höheren interdisziplinären Anteil in ihrem Studium begrüßen, gefolgt von den Griechinnen mit 59,0%, im Gegensatz zu den französischen Studentinnen, in deren Curricula offensichtlich bereits ein höherer Anteil an nicht-technischen Fächern enthalten ist. Lehrmethoden, die auf Dialog basieren, sind bei Studentinnen in allen Ländern beliebt, ebenso wie Projekt- und Gruppenarbeit sowie praxisbezogene Lehr- und Lernangebote. Unbeliebt sind Vorlesungen, die den Ruf haben, langweilig zu sein und mangelnde praktische Verlinkung aufweisen.

Studienalltag

Willkommensveranstaltungen

können wichtige Eisbrecher zu Beginn des Studiums sein, Studierende werden ermutigt, Kontakt zu KommilitonInnen und StudiengangsmitarbeiterInnen zu knüpfen. Speziell das erste Studienjahr wurde oft als die "harte Zeit" bezeichnet, sowohl von Lehrenden als auch von Studierenden. Das Risiko für einen Studienabbruch ist in dieser Zeitspanne besonders hoch. Die Hochschulen und Fachbereiche sollten speziell in dieser Zeit mehr Wert auf die Integration der StudienanfängerInnen legen und versuchen, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich – unabhängig von Geschlecht, ethnischer und sozialer Herkunft – neue Studierende willkommen fühlen. Der Übergang von der Schule ins Studium wird als schwierig empfunden. Eine Studentin äußerte: „ich hatte nicht erwartet, dass es so schwierig sein wird, für mich selbstverantwortlich zu sein". Lernen zu lernen ist notwendig, wozu Mentoringinitiativen gut wären, die jedoch in einigen Projektländern kaum bekannt sind.

Studienatmosphäre in einer Männerdomäne zwischen gemeinsamer Freizeit und Konkurrenz

Viele Studentinnen geben an, ihre Freizeit mit KommilitonInnen zu verbringen, aber gleichzeitig wird betont, dass ein konkurrenzgeprägtes und dominant männliches Klima vorherrsche. Die hohe Sichtbarkeit der Frauen führt nicht immer dazu, dass sich die Studentinnen in ihrer Umgebung wohl fühlen, weil sie sich als kritischer beobachtet empfinden als ihre männlichen Mitstudierenden und das Gefühl haben, mehr leisten zu müssen und sich immer wieder als Frau mit technischer Kompetenz beweisen zu müssen. Einige Frauen gaben an, dass sie den Eindruck hätten, in einer Umgebung zu studieren, die keine Fehler zulasse, so verwundert es nicht, dass sich die Studentinnen im Vergleich mit ihren männlichen Kommilitonen weniger wohl fühlen, Fragen in Vorlesungen und Seminaren zu stellen. Andererseits erzielen Studentinnen, die im ingenieurwissenschaftlichen Studium verbleiben, oftmals bessere Studienergebnisse im Vergleich zu ihren Mitstudenten, wofür ein höherer Leistungsdruck als Minderheit, höheres Engagement oder die besonders positive Auswahl der gegenwärtig Studierenden verantwortlich sein können.

Selbstvertrauen als Voraussetzung oder Lernprozess

Eine deutsche Bauingenieurin formuliert es noch radikaler: „eine gute Basis an Selbstvertrauen ist eine Grundvoraussetzung für die Frauen schon zu Studienbeginn, ansonsten hat es keinen Sinn, ein ingenieurwissenschaftliches Studium aufzugreifen!". Interviewte Mitarbeiterinnen eines untersuchten monoedukativen Studiengangs Wirtschaftsingenieurwesen sind der Meinung, dass „monoedukatives Lehren und Lernen das Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen der Studentinnen erhöht" und gleichzeitig das Potential beinhaltet, die männlich geprägte Organisationskultur zu verändern. Monoedukation als zusätzliche Attraktion für Frauen und Ansatz zur Entwicklung von technischem Selbstvertrauen wurde von den Befragten allerdings überwiegend abgelehnt. Sie sehen darin eine "künstliche Welt" und einen Schonraum, der nichts mit dem späteren Berufsleben gemein hätte und sie verbinden damit einen negativen ‚Beigeschmack', dass Frauen in technischen Fächern spezielle Unterstützung benötigten, um genauso erfolgreich zu sein wie Männer. Viel Informationsarbeit wäre notwendig, um die vorherrschenden Vorurteile und negativen Einstellungen gegenüber Monoedukation aufzulösen.

Diskriminierungsunterschiede

In den einzelnen Partnerländern ist eine unterschiedlich deutliche Diskriminierung mit entsprechender Marginalisierung und Isolierung von Studentinnen zu finden. Studentinnen aus Österreich, der Slowakei, Großbritannien und Griechenland mit einer eher konservativ-traditionellen Ingenieurkultur und teilweise offener Diskriminierung versprechen sich von mehr Frauen im Studium eine Verbesserung ihrer Situation. Insgesamt ein Fünftel der Frauen erlebten, dass Lehrende frauenfeindliche Kommentare in ingenieurwissenschaftlichen Veranstaltungen äußerten. Bei den dummen Witzen im Studienalltag machen die Studentinnen überall mit. Als Ausdruck traditioneller Kultur sind die Späße über geschlechter-sensible Sprache in der Slowakei einzuschätzen.

In Deutschland und Frankreich werden Studentinnen subtiler diskriminiert; sie sind sich zwar ihres Exotinnenstatus bewusst, empfinden ihn aber überwiegend nicht als unangenehm. Sie bewerten die offene Atmosphäre mit ihren männlichen Kommilitonen positiv und wünschen sich weder mehr Studentinnen noch weibliche Lehrende.

Anpassungsstrategien

Überwiegend stören sich die Studentinnen nicht an ihrer Minderheitensituation. Einige der interviewten Studentinnen führen dies darauf zurück, dass sie sich schon während ihrer Kindheit und Jugend lieber mit Jungen umgeben haben, da diese „...immer offen und ehrlich sind. Mädchen sind zickig!" (franz. Studentin).

In traditionelleren Studienkulturen, z.B. in Österreich,

neigen Frauen dazu, ihr Geschlecht unsichtbar zu machen oder auch mit erlebten geschlechtsspezifischen Vorurteilen zu spielen. Studentinnen aus Frankreich und Deutschland stellen z.B. bewusst „dumme" Fragen mit Bezug auf ihr Frausein. Manchmal ziehen die jungen Frauen einen Vorteil aus ihrer geringen Anzahl und spielen bewusst mit Geschlechterstereotypen: „...wenn ich etwas vermassle, sage ich, entschuldigt, ich bin ein Mädchen und dann lachen alle." (franz. Studentin) Und wieder andere genießen ihren „Prinzessinnenstatus". Eine Maschinenbaustudentin reflektiert die erhöhte Aufmerksamkeit kritischer: „Vielleicht trauen manche Professoren Frauen weniger zu und investieren deshalb mehr Zeit, um ihnen etwas zu erklären? Vielleicht ist es nicht nur positiv, bevorzugt behandelt zu werden?"

2. Ingenieurinnen im Beruf[5]

Die Berufswelt von Ingenieurinnen wurde untersucht mit Hilfe von Homepageanalysen, Fokusgruppendiskussionen mit Ingenieurinnen, Expertinneninterviews mit Managerinnen und Befragungen von Personalverantwortlichen und Betriebsräten über den Karriereverlauf von Ingenieurinnen in den Unternehmen. Herausgearbeitet wurden unterstützende Faktoren und Barrieren im Karriereverlauf.

Männliches Image in der Industrie

Das Image des Ingenieurwesens und die Organisationskultur der Unternehmen präsentieren sich auf ihren Webseiten als immer noch stark männlich geprägt. Spezielle Informationen für Frauen waren nur auf den Internetpräsenzen der finnischen und deutschen Unternehmen zu finden, die auch mit firmeninternen Programmen, Konzepten, Initiativen und Informationen für Studierende und ArbeitnehmerInnen warben. Frauen in gehobenen Positionen wurden nur auf der finnischen Internetseite des „good practice" Beispiels abgebildet. Die griechischen und österreichischen Firmenbeispiele demonstrierten ein altes traditionell männliches Image des Ingenieurberufs. So war keine angemessene visuelle Geschlechterbalance vorhanden und auch spezielle Initiativen für Frauen waren nicht ersichtlich. Insgesamt schienen sich diese Webseiten mehr an Männer als an Frauen richten.

Minderheitenposition in der Männerdomäne

Auch die Ingenieurinnen sind sich ihrer Minderheitensituation in einer männlichen Domäne durchaus bewusst sind. Die meisten Befragten betonen aber ausdrücklich, dass sie keine Probleme damit haben. Fast alle sind mit ihrem Job sehr zufrieden. Einige österreichische und slowakische Interviewpartnerinnen erleben ihre Minderheitensituation als unangenehm. „Es ist eine Männerwelt und Frauen haben das zu akzeptieren", so eine österreichische Ingenieurin. Frauen müssen hier permanent ihre Kompetenz beweisen, viel arbeiten und genau wissen, was sie wollen, um ernst genommen zu werden. Einige der Ingenieurinnen in einem slowakischen Unternehmen machen die traditionell unterschiedlichen Positionen in der Familie und der Gesellschaft für die andere Behandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt verantwortlich. Eine Fokusgruppenteilnehmerin berichtet über den unterschiedlichen Umgang mit Problemen: „macht eine Frau etwas falsch, ist die Reaktion „Na ja, sie ist nur eine Frau, was konnten wir von ihr sonst erwarten", verursacht ein Mann ein Problem, ist die Reaktion „das hätte jedem passieren können". Mit dummen und sexistischen Witzen sehen sich die befragten österreichischen Ingenieurinnen auch heutzutage noch konfrontiert. Hier heißt es, sich Anpassen oder Ausgeschlossensein.

Ausstieg aus dem Beruf

Die hohe Zufriedenheit der aktuell im Beruf stehenden Ingenieurinnen kontrastiert mit dem Erleben der aus dem Beruf ausgestiegenen. Für einige dieser Interviewten waren die Minderheitenposition und die Männlichkeitskultur im ingenieurwissenschaftlichen Beruf wichtige Gründe zur Unterstützung ihrer Entscheidung. So betonte eine französische Ingenieurin, die ihren Beruf verlassen/gewechselt hat: „ich musste kämpfen, um das Unternehmen zu überzeugen, dass ich als Frau es schaffen könnte!" Und diese Erfahrung teilen auch die Ingenieurinnen, die allgemein hohe Zufriedenheit äußerten.

Teilzeitarbeit und Work-Life-Balance

Teilzeitarbeit ist in Deutschland, Österreich, Frankreich und Finnland ganz normal und akzeptiert, und alle untersuchten Unternehmen bieten diese Möglichkeit der besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Besonders Frauen mit Kindern nutzen die Arbeitszeitreduzierung. In Großbritannien und der Slowakei wird dieses Arbeitszeitmodell nur selten angeboten.

Arbeitsinhalt, Arbeitsatmosphäre und die Balance zwischen Arbeit und Leben sind für alle befragten Ingenieurinnen besonders wichtig, die der Karriere demgegenüber eine geringere Priorität einräumen. Die Reduzierung der Arbeitszeit kann auch negative Effekte mit sich

bringen. So kann es zu einer gewissen Abqualifizierung der teilzeitarbeitenden Mitarbeiterinnen kommen, mit der Verringerung von Karrierechancen. Eine französische Ingenieurin, die ausgestiegen ist, berichtet: „Zu Beginn, ja, versuchten einige, mich als Sekretärin zu missbrauchen, ...solange mich Leute nicht kannten, fanden sie aber aufgrund meiner technischen Sprache schnell heraus, dass ich keine Sekretärin war, weil die sich nicht so technisch hätte ausdrücken können." Die geringere Präsenz am Arbeitsplatz hat negative Konsequenzen für die Karriere. Um die berufliche Leiter nach oben zu steigen, sind nicht nur fachliche Qualifikationen notwendig, ebenso wichtig sind Faktoren wie Anwesenheit, Sichtbarkeit, Bekanntheit, der Austausch von Informationen und die Eingebundenheit in die notwendigen Netzwerke.

Überstunden - Aktionismus von Männern oder Karrierebedingung?

Als ein zentrales Merkmal der Arbeitskultur kann die Arbeitszeitkultur angesehen werden, die männlich dominiert ist. Arbeitszeiten und Überstunden sind in Europa kulturell sehr unterschiedlich formell und informell geregelt. In Deutschland, Frankreich, der Slowakei, Österreich und Großbritannien ist es ziemlich normal, Überstunden zu leisten und eine „Immerverfügbarkeit" zu zeigen.

Die meisten der befragten Ingenieurinnen in Deutschland, Österreich, Griechenland und Frankreich erachten ihre Betonung von Work-Life-Balance durchaus als Behinderung für ihre Karriere. Die Angst vor der Notwendigkeit von Überstunden hält auf der anderen Seite viele der in den Fokusgruppendiskussionen befragten deutschen Ingenieurinnen davon ab, nach Managementpositionen zu streben. Sie sehen es als klaren Einschnitt in ihre individuelle Work-Life-Balance und sind nicht bereit, „diesen Preis zu zahlen". Dennoch gibt es sie, die Ingenieurinnen in Managementpositionen, die aufgestiegen sind, Karriere gemacht haben und dies sogar noch mit Kindern und Familie bzw. Privatleben vereinbaren. Aber sie sind als Rollenvorbilder aufgrund ihrer geringen Anzahl für andere Ingenieurinnen, innerhalb und außerhalb der Unternehmen, nicht sichtbar und nicht bekannt. Zudem arbeiten sie nur selten mit anderen Ingenieurinnen zusammen.

Geschlecht und Führungsstil

Managerinnen im Ingenieurberuf praktizieren einen eigenen Führungsstil und legen Wert auf Teamarbeit, Arbeitsatmosphäre und Vermeidung von Überstunden. Mit ihrer Orientierung auf Personen und Teamarbeit entspricht ihr Leitungsstil modernen Führungskonzepten. Ob es Geschlechterunterschiede im Beruf, insbesondere bezüglich der Führungsstile gibt, wird von den Managerinnen länderspezifisch unterschiedlich eingeschätzt. Ingenieurinnen in Deutschland, Österreich, Griechenland, Finnland und der Slowakei sehen zum großen Teil Unterschiede. In Frankreich und Großbritannien werden von den Befragten demgegenüber wahrgenommene Unterschiede im Verhalten eher an der Persönlichkeit als am Geschlecht festgemacht. Einen Managementstil als „weiblich" zu konnotieren, könnte zudem in eine Falle führen, die sich immer auftut, wenn mit geschlechtlich zugeschriebenen Dichotomien argumentiert wird und traditionell mit der Abwertung des weiblichen Pols einhergeht.

Demonstratives Selbstbewusstsein – Stärke oder Show?

Die meisten der befragten Managerinnen zeigen ein großes Selbstbewusstsein, dennoch meinen sie, dass Männer in vergleichbaren Positionen normalerweise erheblich größere Selbstsicherheit demonstrieren. Eine befragte österreichische Ingenieurin betont: „Männer haben eine gigantische Selbstsicherheit. Sie reden selbst, wenn sie nichts wissen. Frauen machen den Mund nur auf, wenn sie wirklich etwas zu sagen haben."

Ein Teil der Überstundenkultur kann allerdings Show sein, die, wie befragte österreichische Ingenieurinnen berichten, von „den meisten Vorgesetzten nicht überprüft werden kann, weil sie die Arbeit der Angestellten nicht richtig einschätzen können." Und so kommt es, dass männliche Kollegen zum Versenden von Emails ihre Computeruhr umstellen und so Arbeitszeiten bis spät in die Nacht vortäuschen.

Netzwerke und Karrieren

Eine nach wie vor nicht einnehmbar erscheinende Männerbastion, die aber von zentraler Bedeutung für die Karriere ist, sind die Männernetzwerke, in denen wichtige Informationen und Entscheidungen ausgetauscht werden. Männernetzwerke funktionieren informell, können z.B. mit einem gemeinsamen Kaffee- und Biertrinken beginnen, wobei quasi nebenbei berufliche Belange besprochen werden. Nach der Arbeit können diese Gespräche fortgesetzt und z.B. bei gemeinsamen Stammtischen vertieft werden. In Finnland haben gemeinsame Saunabesuche eine ähnliche Funktion. Der Zugang zu diesen Männernetzwerken gelingt den Ingenieurinnen nur partiell. Häufig sind sie aus den formellen und informellen Informationskanälen ausgeschlossen. Unternehmensinterne Frauennetzwerke funktionieren anders.

Einen Beitrag zur Karriereförderung unter Frauen können sie kaum leisten, da die ungeschriebenen karriererelevanten Aspekte unter den Mitarbeiterinnen weniger bekannt sind und die höheren Hierarchieebenen fast ausschließlich männlich besetzt sind.

Den befragten Managerinnen sind die Zusammenhänge durchaus bewusst, wenn sie gut funktionierende Männernetze und den begrenzten Zugang der Frauen zu ihnen als zentrale Karrierebarriere einschätzen, neben Geschlechterstereotypen, traditionellen Vorstellungen über die Arbeitskultur und geschlechtliche Arbeitsteilung.

3. Ansätze zur Veränderung der Organisationskultur in Studium und Beruf

Die Selbstdarstellung von Universitäten und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen sollte geschlechtersensibler aufbereitet werden, Frauen müssen sich willkommen und angesprochen fühlen. Ein höherer Anteil nicht-technischer Fächer spricht Frauen eher an, es wäre hilfreich, existierende ingenieurwissenschaftliche Curricula in dieser Hinsicht zu überarbeiten. Die Ingenieurwissenschaften sind immer noch eine Männerdomäne, in der Frauen sich in einer Minderheitensituation befinden. Eine Auseinandersetzung mit der Geschlechterproblematik in Lehre und Forschung könnte einen Beitrag zu einem kulturellen Wandel ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge leisten.

In Firmen können Diversity-Initiativen helfen, eine unterstützende Arbeitskultur für alle ArbeitnehmerInnen unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft und anderen Merkmalen sozialer Differenzierung herzustellen. Flexible Arbeitszeitmodelle, Tele-Arbeit und Wiedereinstiegsprogramme führen zur besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Transparente Aufstiegskriterien sind notwendig, um den negativen Einfluss der Männernetzwerke auf die Karrieren von Frauen zu verringern.

4. Gender Mainstreaming: eine Falle in der Praxis?

Im Rahmen des Gender Mainstreaming Konzepts sind einige Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Ingenieurwissenschaften initiiert worden. Solche speziellen Maßnahmen für Frauen werden in den europäischen Ländern als unterschiedlich politisch korrekt eingeschätzt. Darüber hinaus werden sie, trotzdem ihre Effektivität in Beispielen belegt wird, von den betroffenen Studierenden und Berufstätigen eher abgelehnt, da sie als Minderheit eine zusätzliche Stigmatisierung befürchten.

Kontakt:
Dr. Felizitas Sagebiel
sagebiel@uni-wuppertal.de
www.uni-wuppertal.de/fb3/paedagogik/sagebiel
Jennifer Dahmen
jdahmen@uni-wuppertal.de

Literatur:

1. Dahmen, Jennifer: Ergebnisse eines EU-Forschungsprojekts zur Situation von Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften. In: Journal Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 20/2006, S. 36-42.
2. Sagebiel, Felizitas: Ingenieurinnen in Europa. Karrieren und Barrieren. In: Journal Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 20/2006, S. 42-50.
3. Sagebiel, Felizitas: Attracting women for Engineering. Interdisciplinary of engineering degree courses in mono-educational versus co-educational settings in Germany. In: Maione, Valeria (Hg.): Gender Equality in Higher Education. Miscellanea Third European Conference Genoa, 13-16 April 2003, Milano, 2005a, S. 294-318.
4. Sagebiel, Felizitas: Organisationskultur und Geschlecht in den Ingenieurwissenschaften Europas. In: IFF Info, Zeitschrift des Interdisziplinären Frauenforschungs-Zentrum 22/30, 2005b, S. 48-60.
5. Sagebiel, Felizitas/ Hoeborn, Gabriele: Männlichkeiten in den Ingenieurwissenschaften Europas - Theorie, Empirie, Veränderungspotentiale. In: Journal Netzwerk Frauenforschung NRW, Nr. 16/2004, S. 27-36.
6. Sagebiel, Felizitas/ Dahmen, Jennifer: Masculinities in organisational cultures in engineering education in Europe. Results of European project WomEng. In: European Journal of Engineering Education. Special Issue: Gender Studies in Engineering Education 2006 Vol. 31, Nr.1, 2006, S. 5-14.
7. Sagebiel, Felizitas/ Dahmen, Jennifer: Männlichkeiten in der europäischen Ingenieurkultur. Barrieren oder Aufforderung zur Anpassung für Frauen. In: Soziale Technik, Vol 1, Nr. 15, 2005, S. 19-21.

Weitere Informationen zu den EU-Projekten:
www.INDECS.uni-wuppertal.de
www.womeng.net
www.prometea.info

[1] WomEng wurde von Yvonne Pourrat (CDEFI, Paris, France) koordiniert. ProjektpartnerInnen waren Felizitas Sagebiel (Universität Wuppertal, Deutschland), Christine Wächter (IFF/IFZ Graz, Österreich), Maureen Cooper (Universität Stirling, Großbritannien), André Beraud und Jean Soubrier (INSA, Lyon, Frankreich), Anne-Sophie Genin (ENSAM, Paris, Frankreich), Päivi Siltanen (Witec, Finnland), Dora Kokla (EDEM, Athen, Griechenland) und Oto Hudec (Technische Universität Kosice, Slowakei). Für weitere Informationen siehe www.womeng.net

[2] Die wissenschaftliche Leitung hatte für die Universität Wuppertal Dr. Felizitas Sagebiel, beteiligt waren als wissenschaftliche Mitarbeiterin die Sozialwissenschaftlerin Jennifer Dahmen und als Subcontractor Dr.-Ing. Gabriele Hoeborn. Mitgearbeitet haben die StudentInnen der Sozialwissenschaften Tim Ebel, Shirin Reinhard und Monika Schmidtke.

[3] Die Ergebnisse zur Organisationskultur im Studium finden sich auch in Dahmen 2006, Sagebiel/Dahmen 2005 und 2006.

[4] Auf die Universitäten Aachen und Wuppertal bezogen haben die Autorinnen Ergebnisse des HWP-Projekts „Organisationskultur im ingenieurwissenschaftlichen Studium. Maschinenbau und Bauingenieurwesen im Vergleich" auf der Sitzung der Gleichstellungskommission am 10.5.06 vorgetragen.

[5] Die Ergebnisse zur Organisationskultur der Ingenieurwissenschaften im Beruf finden sich auch in Sagebiel 2005 und 2006. Im laufenden EU-Projekt PROMETEA (aus dem 6. Rahmenprogramm) wird den Fragen zum Beruf von Ingenieurinnen im Feld der Forschung weiter nachgegangen (siehe www.prometea.info)

›Frauenförderpreis 2006

›Der Frauenförderpreis der Bergischen Universität geht in diesem Jahr an die Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie unter Leitung von Prof. Dr. Rainer Wieland (Fachbereich Bildungswissenschaften), die für ihr Projekt „Genderorientiertes betriebliches Gesundheitsmanagement" ausgezeichnet wurde. Der mit 5000 Euro dotierte Preis wird zum 2. Mal für hervorragende, innovative Projekte und strukturelle Maßnahmen auf dem Gebiet der Frauenförderung vergeben.

Die Ausrichtung des Projekts knüpft an laufende sowie schon abgeschlossene Projekte an. Die Befunde verschiedener Studien zur Arbeit im Call-Center, zu Anforderungen und Belastungen der IT-Branche wie auch aus dem Projekt Gesunde Hochschule (**www.gesunde.uni-wuppertal.de**) gaben Anlass, die Rolle des biologischen und sozialen Geschlechts bei Fragen der Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung in den Vordergrund zu stellen.

Die Verknüpfung von betrieblichem Gesundheitsheitsmanagement und Gender Mainstreaming war bisher hauptsächlich Gegenstand von ExpertInnendiskussionen. In der Praxis, dies gilt auch für Arbeitsplätze im Hochschulbereich, werden die bestehenden Aktivitäten zumeist weder den Ansprüchen einer qualitativ hochwertigen Gesundheitsförderung noch dem Gender Mainstreaming gerecht, obwohl deren Bedeutung regelmäßig betont wird.

Dementsprechend ist der Genderaspekt, trotz der immer noch sehr unterschiedlichen Arbeitswelten von Männern und Frauen, in der Regel nur punktuell berücksichtigt oder vernachlässigt worden. Im Mittelpunkt des Projekts steht daher die Verbesserung von Verfahren betrieblicher Gesundheitsförderung durch eine Anpassung an genderorientierte Fragestellungen sowie deren Erprobung in einigen Pilotbetrieben. Leitbild ist dabei eine prospektive Gestaltung gesundheitsförderlicher und geschlechtergerechter Arbeit. Das gesamte Projekt ist flankiert von zwei Diskursen, die dem Erreichen einer breiteren Öffentlichkeit dienen wie auch dem Aufbau eines Netzwerks.

Durch die konsequente Berücksichtigung der Geschlechterperspektive i.S. des Gender Mainstreamings wurden Erkenntnisse für ein genderorientiertes Gesundheitsmanagement gewonnen. Diese ermöglichen eine passgenauere Analyse und Gestaltung von Maßnahmen. Dabei werden als Qualitätsmerkmale für hohe Praxistauglichkeit definiert: Die Perspektivenerweiteurng von „Normalarbeitsverhältnissen" auf neue Arbeitsformen, Integration von Work-Life-Balance, Berücksichtigung von Vorgesetztenverhalten, um Rückschlüsse auf geschlechtersensible Führungsstile zu ermöglichen, Einbeziehung verdeckter und offener Diskriminierung am Arbeitsplatz als gesundheitsbeeinflussende Größen und gesundheitsrelevante Arbeitsmerkmale von Frauen und Männern.

Zu den Instrumenten, die eingesetzt und genderspezifisch erweitert wurden, gehören die Beschäftigtenbefragung, die Belastungs-/Beanspruchungs- und Ressourcenanalyse, die Arbeitsunfähigkeitsanalyse und der Gesundheitszirkel/-Workshop.

Genderoptimierte Analyse- und Gestaltungsinstrumente werden in zehn Klein- und mittelständischen Unternehmen erprobt (BEK Dortmund, Druckhaus C. Limbach GmbH Köln, Fachhochschule Bochum, Fujitsu-Siemens Computers GmbH Paderborn, Gemeindeunfallversicherungsverband Westfalen-Lippe Münster, Hauskrankenpflege Uwe Söhnchen, Dieringshausen, Helle KgaA Hueck & Co Lippstadt, Hochschul-Sozialwerk Wuppertal, Stadtverwaltung Bad Lippspringe, Tecbytel Gelsenkirchen). Darüber hinaus werden betriebliche Strukturen aufgebaut, die Gesundheitsförderung unter einer Geschlechterperspektive nachhaltig absichern. Mit den am Projekt beteiligten Unternehmen soll ein handlungsfähiges Netzwerk für Kooperationen und Erfahrungsaustausch aufgebaut werden, das weitere Betriebe einschließt.

Um Erfolgsfaktoren und Nutzen genderorientierter betrieblicher Gesundheitsförderung sichtbar zu machen, wird ein anwenderinnen –und anwenderfreundliches und praxisorientiertes Tool „Wegweiser für Akteurinnen und Akteure" entwickelt.



Ein Instrumenthandbuch beschreibt die optimierten und erprobten Instrumente und ihre Anwendungsmöglichkeiten.

Damit leistet das Projekt einen Beitrag zur Chancengleichheit, indem Unterschiede in Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und Männern erfasst und abgebildet werden, für Beschäftigungsfähigkeit durch die Entwicklung von Unterstützungsstrukturen für die spezifischen Risiken von Frauen und Männern und für höhere Arbeitszufriedenheit und Motivation beider Geschlechter.

Mit dem Frauenförderpreis sollen aber nicht nur Leistungen der verschiedensten Organisationseinheiten honoriert und sichtbar gemacht werden. Gleichzeitig dient das Preisgeld auch der Stärkung zukünftiger einschlägiger Aktivitäten. Die Fördermittel werden zur Weiterführung von genderorientierter Forschung im Feld von Arbeit und Gesundheit eingesetzt. Gerade für die Entwicklung neuer wissenschaftlicher und die Erweiterung bewährter Analyseinstrumente sowie von Gesundheitsförderungsmaßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit ist geplant, die Forschungsaktivitäten der Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie weiter auszubauen. «

C.H.



Preisverleihung im Senatssaal (von links nach rechts): Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein, Preisträger Prof. Dr. Rainer Wieland, Uni-Rektor Prof. Dr. Volker Ronge

ni 20[illegible] – über „die Sicherheit, später völlig verqueres Studium zu beginnen"

›Das Sommersemester nähert sich seinem Ende, und wieder liegt eine SommerUni hinter uns – schon die neunte ihrer Art und eigentlich auch nichts Besonderes mehr: Sie ist zwar ein solides Projekt, aber den Neuigkeitswert für die Medien hat sie offensichtlich verloren. Immer schwieriger ist es, Radio und Fernsehen auf diese Woche aufmerksam zu machen.

Keine großartige Bilanz? Wohl eher falsch bilanziert... 230 Anmeldungen in diesem Jahr stellen einen Rekord dar (in den letzten Jahren jeweils zwischen 180 und 190 Anmeldungen) und können über den neunjährigen Verlauf von den Anfängen bis heute sicher auch als Qualitätszeugnis betrachtet werden. Ökonomisch kann hier wohl von einer gestiegenen Nachfrage gesprochen werden. Aber wie erklärt sich diese, wenn nicht über den Neuigkeitswert?

Qualität spricht sich herum

Offensichtlich wird über die Stadtgrenzen weit hinaus immer bekannter, welches Angebot die Gleichstellungsstelle der BUW jeden Sommer für Schülerinnen der Oberstufe macht. Die steigende Anzahl der teilnehmenden Schulen auch aus Regionen außerhalb des Bergischen Landes ist sicher ein Indikator dafür, dass der Bekanntheitsgrad der SommerUni vor allem über 'Mund zu Mund Propaganda' wächst, da hier nicht explizit von uns geworben wird. An dieser Flüsterpost sind sicherlich auch ehemalige Teilnehmerinnen beteiligt. Dass unsere einwöchige Probe-Uni vielen Schülerinnen gefällt und bei der Studienwahl hilft, sagt uns die Auswertung der

jährlichen Teilnehmerbefragung – ein noch sichereres Zeichen ist allerdings die zunehmende wiederholte Teilnahme von Schülerinnen. In diesem Jahr nahm sogar eine Teilnehmerin aus Lutherstadt Wittenberg wieder die lange Anfahrt auf sich, um Veranstaltungen in Fächern, die sie im letzten Jahr nicht belegen konnte, zu besuchen.

Beratungsbedarf

Natürlich freut uns dies sehr, aber es scheint noch ein weiterer Grund für die gestiegene Teilnahme vorzuliegen: Es besteht ein Bedürfnis, sich zu informieren – für Frauen über Chancen in Männerdomainen, für junge Menschen über Qualifizierungs- und Ausbildungsmöglichkeiten und für angehende Studierende über das passende Studienfach. Unsere Teilnehmerinnen sind genau dies: weiblich, jung und vielleicht bald studierend. In Zeiten, in denen überall mit Arbeitsplatzmangel und immer höheren Studiengebühren gedroht wird, spielen vor allem die beiden letzten Bedürfnisfelder eine große Rolle. Der Druck auf die Schülerinnen kurz vor Schulabschluss wird immer größer, und die jungen Frauen sind für Entscheidungshilfen dankbar.

„Also mein Tipp an euch: Probiert einfach die verschiedensten Fächer/Studiengänge aus. Natürlich kann euch (mir auch) nicht alles gefallen. Aber selbst dann hat es etwas gebracht – nämlich die Sicherheit, später nicht die Praktikumszeit an einem falschen Ort zu verschwenden oder gar ein völlig verqueres Studium zu beginnen. Die Zeit kann man nämlich nicht wieder einholen." Vita Zimmermann

Das Angebot der SommerUni greift genau in diese Lücke, indem sie den Teilnehmerinnen die Möglichkeit eröffnet, sich aus Praktika, Vorlesungen und Exkursionen in den naturwissenschaftlichen und technischen Fächern einen Stundenplan zusammenzustellen. Die Veranstaltungen ermöglichen einen ersten Einblick in fachliche Inhalte. Natürlich kann dieser nur an der Oberfläche bleiben, entscheidend ist hier aber, dass durch ihn Illusionen und Vorurteile über Studienfächer ausgeräumt werden können, die sonst eher zu einer falschen Studienwahl geführt hätten. Oder aber, dass Vorstellungen bestätigt werden, die einen ersten Studienwunsch festigen.

„Als Fazit lässt sich sagen, dass ich [...] einen sehr schönen und lehrreichen Tag an der Uni Wuppertal hatte, der mir geholfen hat, mein Bild vom Mathematikstudium mit Details zu schmücken und so den Entschluss mich für diese Studienrichtung zu entscheiden, gefestigt hat." Christiane Görgen

Dabei versteht sich die SommerUni nicht als eine 'Qualifizierungsmaschine'. Die Schülerinnen sollen hier vielmehr Perspektiven aufgezeigt bekommen, sich selbst ausprobieren können und etwas mehr in die Lage versetzt werden, eine fundierte Entscheidung bei der Studienfachwahl treffen zu können.

Die vielen, oft sehr engagierten Angebote aus den Fächern leisten hier einen großen Beitrag, indem sie direkt an die Erfahrungswelt der Teilnehmerinnen anknüpfen, Überblicke über Studieninhalte geben, eine Idee von Wissenschaft vermitteln und Vorbilder vorstellen. Durch die große Vielfalt des Angebots und notwendige organisatorische Hilfen, die aber keine Entscheidungen abnehmen, werden die jungen Frauen gefordert und gefördert.

„Ich habe es als einen Ansporn empfunden, der mir Mut und Selbstvertrauen gab, um für meinen Berufswunsch zu kämpfen und etwas zu wagen, was vielleicht untypisch für Frauen ist, jedoch nicht unmöglich." Jule Noll

Das wir dieses Ziel auch in diesem Jahr erreicht haben, hat uns die Stimmung während der Woche gezeigt und sich in den Zuschriften, die uns im Anschluss erreicht haben, bestätigt. 2007 wird die SommerUni ihr 10-jähriges Jubiläum feiern – nicht als alter Hut, sondern als eine großartige Chance für die Schülerinnen. Und eine großartige Chance für die Bergische Universität und die einzelnen Fächer, die während der Woche mit ihren Angeboten auch für sich werben konnten.

Berit Rau (Projektmitarbeiterin)









›10 Jahre Kinderfreizeiten

›Am 18. August 2006 fand in den Räumen der HSW-Cafeteria das 10-jährige Jubiläum der „Kinderfreizeiten in der Uni" statt.
Auf Einladung des Kanzlers und der Gleichstellungsbeauftragten waren über 100 Gäste, darunter viele Kinder, der Einladung gefolgt.



›Termine

Kinderfreizeiten 2007

Ostern	02.04 - 05.04.2007
Sommer	25.06. - 29.06.2007
	02.07. - 06.07.2007
	30.07. - 03.08.2007
Herbst	24.09. - 28.09.2007





1996-2006

10 Jahre Kinderfreizeiten in der Universität Wuppertal

Plakatgestaltung: Prof. Wolf Erlbruch, FB F
Einige Restexemplare des im Original mehrfarbigen Plakates sind noch im Gleichstellungsbüro erhältlich.