
Heitmann-Möller, André; Weidlich-Wichmann, Uta; Linden, Katja; Düsselbach, Stefanie;
Hasseler, Martina; Batzdorfer, Ludger

Lebenslanges Lernen an Hochschulen: Ein Trainingsprogramm für nicht-traditionell Studierende (ToPntS)

Abschlussbericht

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	4
Abbildungen und Tabellenverzeichnis	5
1 Einleitung	6
2 Trainingsprogramm und dessen zugrundeliegendes Konzept	7
2.1 Implikationen zur Durchführung des Trainingsprogramms	7
2.1.1 Erwartungsabgleich und Eigenverantwortung	7
2.1.2 Erarbeiten eines Karriereweges und Reflexion der eigenen Kompetenzen	7
2.1.3 Den Nutzen des Studiums kennen und kommunizieren können	7
2.1.4 Lernorganisation und Netzwerke nutzen	8
2.2 Rahmenbedingungen und Durchführung des Trainingsprogramms	8
2.3 Ergebnisse – “Vor-Ort-Evaluation” nach dem Trainingsprogramm	9
3 Follow-up zum Trainingsprogramm	13
3.1 Zielsetzung, Rahmenbedingungen und methodisches Vorgehen	13
3.2 Reflexion und Feedback	14
4 Zwischenfazit zu den Sofort-Evaluationen	16
5 Befragung zum Bildungshintergrund und zur Karrieregestaltung	18
5.1 Methodik	18
5.2 Ergebnisse	20
5.2.1 Soziodemografische Aspekte	20
5.2.2 Karriereausrichtung	22
5.2.3 Zielsetzung durch das Studium	25
5.3 Diskussion und Limitationen	28

6	Fokusgruppeninterview	30
6.1	Methodik	30
6.2	Ergebnisse	31
6.2.1	Hauptkategorie „Bewusstwerdung von Stärken u. Ressourcen“	31
6.2.2	Hauptkategorie „Gefühlte (Aus-)Wirkungen des Trainingsprogramms“	36
6.2.3	Hauptkategorie „Positive_negative Aspekte Studium/ Beruf“	39
6.2.4	Hauptkategorie „Zielformulierung im Trainingsprogramm“	42
6.2.5	Hauptkategorie: „Weiterempfehlung und positive Bewertung des Trainingsprogramms“	45
6.2.6	Hauptkategorie „Vorstellungen von Arbeitsschwerpunkten“	46
6.3	Interpretation der Ergebnisse	46
7	Ausblick	49
	Literatur	51
	Anhang I: Feinkonzept des Trainingsprogramms	53
	Anhang II: Trainingsmanual	66
	Anhang III: Feinkonzept des Follow-ups	109
	Anhang IV: Fragebogen	113

Abkürzungsverzeichnis

CAAS	Carrer Adapt-Abilities Scale
HaW	Hochschule für angewandte Wissenschaften
IBM	International Business Machines Corporation
M	Mittelwert
SD	Standardabweichung
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
ToPntS	Lebenslanges Lernen an Hochschulen: Ein Trainingsprogramm für nicht-traditionell Studierende

Abbildungen und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Flipchart zur Evaluation des Trainingsprogramms	10
Tabelle 1: Mittelwerte bzgl. der Beurteilung des Trainingsprogramms anhand von 6 Aussagen	10
Tabelle 2: Standardabweichungen bzgl. der Beurteilung des Trainingsprogramms anhand von 6 Aussagen	11
Tabelle 3: Median bzgl. der Beurteilung des Trainingsprogramms anhand von 6 Aussagen	12
Tabelle 4: Feedback der Teilnehmer*innen des Follow-ups	14
Tabelle 5: Dimensionen und dessen Items in der CAAS	19
Tabelle 6: Soziodemografische Aspekte der Befragten, Stand 2018	21
Tabelle 7: Bildungshintergrund, Stand 2018	21
Tabelle 8: Mittelwertvergleiche der Dimensionen in der CAAS, 2018 und 2019	22
Tabelle 9: Korrelationsanalyse (Spearman-Rho): CAAS-Dimensionen und soziodemografische Aspekte, 2018 und 2019	24
Tabelle 10: Häufigkeiten zur Angabe von Studienzielen, 2018 und 2019	25
Tabelle 11: Häufigkeiten zur Angabe von Studienzielen im Kontext Teilnahme und Nicht-Teilnahme am Trainingsprogramm, 2018 und 2019	26
Tabelle 12: Zielsetzungen der befragten Studierenden, 2018	27
Tabelle 13: Zielsetzungen der befragten Studierenden, 2019	28
Tabelle 14: Auszug aus dem Fragebogen – Karriereausrichtung	29
Tabelle 15: Fragekomplexe mit Vertiefungsfragen für das Fokusgruppeninterview	30
Tabelle 16: Bewusstwerdung von Stärken und Ressourcen	31
Tabelle 17: Mitnahme-Effekte durch das Trainingsprogramm	36
Tabelle 18: Positive und negative Faktoren im Studium sowie zur Vereinbarkeit von Studium und Beruf	40
Tabelle 19: Zielformulierung im Trainingsprogramm	43

1 Einleitung

Der vorliegende Bericht bildet die Ergebnisse aus der summativen und formativen Evaluation des Trainingsprogramms für nicht-traditionelle Studierende des berufsbegleitenden Studiengangs *Angewandte Pflegewissenschaften* an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften (Ostfalia HaW) ab. Dieser stellt den Schlusspunkt der vorangegangenen Arbeitspakete des im September 2017 begonnenen Projekts „Lebenslanges Lernen an Hochschulen: Ein Trainingsprogramm für nicht-traditionell Studierende“ (ToPntS) dar. Der Inhalt des Berichts gliedert sich folgendermaßen:

Im zweiten Kapitel werden die Schwerpunkte des als dreitägigen Präsenzseminar konzipierten Trainingsprogramms und der Rahmenbedingungen skizziert. Zugleich erfolgt die Darstellung der formativen Sofort-Evaluation, die während des Seminars stattfand. Im dritten Kapitel wird das Follow-up, das im Januar dieses Jahres durchgeführt worden ist, umrissen. Auch hier wurde die Form einer Präsenzveranstaltung in Kombination mit einer Sofort-Evaluation gewählt. Im vierten Kapitel werden einige Schlussfolgerungen als Zwischenschritt formuliert.

Der summative Teil der Evaluation des Trainingsprogramms fand im Rahmen einer Fragebogenstudie, die im Oktober 2018 und März 2019 durchgeführt worden ist, statt. Die Ergebnisse aus dieser Studie werden im fünften Kapitel skizziert und interpretiert. Mit dem sechsten Kapitel werden die Ergebnisse aus dem Fokusgruppeninterview mit ehemaligen Teilnehmer*innen des Trainingsprogramms sowie Follow-ups, welches den Schlusspunkt der formativen Evaluation bildete, vorgestellt. Im letzten Kapitel des Berichts wird ein Ausblick auf der Basis der Zusammenschau beider Evaluationsschritte angestellt.

An dieser Stelle bedankt sich das Projektteam (Uta Weidlich-Wichmann und André Heitmann-Möller, Prof. Dr. Batzdorfer, Prof. Dr. Hasseler) bei den Studierenden, die an den Projektaktivitäten teilnahmen. Gleichwohl geht der Dank des Projektteams auch an Katja Linden, jetzt Jacobs-University Bremen, und Anna Maria Schulz vom Lerncoaching der Fakultät, die das Trainingsseminar im September 2018 durchführten.

2 Trainingsprogramm und dessen zugrundeliegendes Konzept

2.1 Implikationen zur Durchführung des Trainingsprogramms

Auf der Basis des ersten Arbeitspaketes wurden verschiedene Implikationen erstellt, die die Grundlagen für das Feinkonzept des Trainingsprogramms und dessen Evaluierung bildeten (vgl. Linden et al 2018). Sie bilden auch die Grundlage für die abschließende Einordnung der Ergebnisse aus der summativen und formativen Evaluation des Trainingsprogramms:

2.1.1 Erwartungsabgleich und Eigenverantwortung

Eine wesentliche Implikation für die Zielausrichtung des Trainingsprogramms bildete die Initiierung eines Erwartungsabgleichs bei den Studierenden und die Sensibilisierung für deren Eigenverantwortung im Studium. Konkret ging es dabei darum, dass die Studierenden die Besonderheiten eines berufsbegleitenden Studiums reflektieren, welches sich vor dem Hintergrund der pflegespezifischen Sozialisierung von einer fachlichen Weiterbildung unterscheidet.

2.1.2 Erarbeiten eines Karriereweges und Reflexion der eigenen Kompetenzen

Aus den Fokusgruppeninterviews und der Fragebogenstudie, die im ersten Arbeitspaket durchgeführt worden sind, konnte entnommen werden, dass zum einen keine konkreten Karriereziele und zum anderen Unsicherheit hinsichtlich der beruflichen Verwertung des Studiums bestanden. Dies traf hauptsächlich auf die weniger berufserfahreneren Teilnehmer*innen in den Fokusgruppen zu. Hierdurch gewann die Bewusstmachung der jeweils eigenen Ressourcen und deren reflexive Weiterentwicklung im Rahmen des Trainingsprogramms an Bedeutung. Orientiert am Life-Design-Ansatz (Savickas et al 2009) wurden hierzu Visualisierungen wie das Coaching Mandala (Hildenbrand/ Jüster 2005) und der Metaplan (Kühl 2009) an Tag 2 sowie, im Rahmen eines Kompetenzportfolios nach Elsholz (2016), ein persönlicher Kompetenzatlas (Heyse/ Erpenbeck 2004) an Tag 3 des Trainingsseminars verwendet.

2.1.3 Den Nutzen des Studiums kennen und kommunizieren können

Die Thematik der Kenntnis des Nutzens eines berufsbegleitenden Studiums und dessen Kommunizierung gegenüber Dritten korrespondierte mit der Berufserfahrung der

Teilnehmenden der Fokusgruppen. Zugleich bestand eine inhaltliche Verbindung mit der konkreten Formulierung von karrierebezogenen Zielen (siehe besonders Linden et al 2018). Vor dem Hintergrund der, besonders von jüngeren Teilnehmer*innen geäußerten Unsicherheiten innerhalb der im Herbst 2017 durchgeführten Studie, wurde im Rahmen des Seminars ein Rollenspiel angeboten. Den Aufhänger bildeten hier Totschlag-Argumente bzw. Killerphrasen und der angemessene Umgang mit ihnen durch die Teilnehmenden.

2.1.4 Lernorganisation und Netzwerke nutzen

Eine weitere Implikation aus dem ersten Arbeitspaket bildete die Ansprache der Lernorganisation und dem Aufbau sowie der Nutzung von Netzwerken. Zu diesem Zweck wurde, im Rahmen eines seminarinternen Lerncoachings, die Implementierung von Erfolgsteams als methodische Grundlegung für eine adäquate Zeit- und Lernorganisation durchgeführt. Der ursprünglich von Linden et al (2018) angedachte Rückgriff auf die Person-Umfeld-Analyse nach Schulze (2010) wurde hier nicht vorgenommen. Flankierend stellten sich, entsprechend den Implikationen aus dem ersten Arbeitspaket, hochschulinterne Institutionen vor, die als Ansprechpartner*innen bzw. Ressource von den Studierenden genutzt werden können.

2.2 Rahmenbedingungen und Durchführung des Trainingsprogramms

Das Trainingsprogramm wurde in der Zeit vom 17. bis 19. September 2018 in den Räumlichkeiten der Fakultät Gesundheitswesen, jeweils in der Zeit von 09:00 Uhr bis 16:30 Uhr, durchgeführt. Der Zeitpunkt lag vor dem Beginn der eigentlichen Lehrveranstaltungen. Insgesamt hatten sich zehn Studierende (w 7, m 3) aus dem ersten Semester des berufsbegleitenden Studiengangs *Angewandte Pflegewissenschaften* angemeldet. Das Trainerinnenteam setzte sich aus der Arbeitspsychologin Katja Linden und der Pädagogin Anna Maria Schulz aus dem Lerncoaching zusammen.

Der Veranstaltung ging die Bewerbung des Seminars auf der Homepage der Fakultät und der Projektwebseite voraus (URL: <http://blogs.sonia.de/ToPntS/aktuelles/>). Zudem wurde das Seminar von der niedersächsischen Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung als Bildungsurlaub (VA-Nr. 18-66532) anerkannt. Frühzeitig wurden zudem die neu eingeschriebenen Studierenden im August 2018 brieflich angeschrieben.

Durchgängig nahmen acht bis neun Studierende an den Veranstaltungen teil. Alle erhielten ein Trainingsmanual (vgl. Anhang II), das sie im Verlauf des Seminars bearbeiten sollten. Durch diese Maßnahme verfügten sie über eine materielle Grundlage, um die intendierten Reflexionsschritte während und außerhalb des Seminars unternehmen zu können. Dies galt besonders für die nicht durchgehend anwesenden Teilnehmer*innen. Am Ende des Seminars erhielten die Studierenden eine Teilnahmebestätigung.

2.3 Ergebnisse – “Vor-Ort-Evaluation” nach dem Trainingsprogramm

Die Teilnehmer*innen sollten für eine quantitative Einschätzung zu Beginn des ersten Tages, sowie am Ende des dritten Tages einschätzen, inwiefern die folgenden Aussagen auf sie zutreffen, von 1= überhaupt nicht bis 10= vollkommen. Eine Vorlage (jeweils am Anfang und am Ende) befand sich dafür im Handout.

Durch diese Maßnahme sollte ein erster Eindruck gewonnen werden, der Rückschlüsse auf die Wirksamkeit des Trainingsprogramms ermöglichte. Die zu diesem Zweck genutzte Vorlage orientierte sich an den zuvor kommunizierten Zielen des Trainingsprogramms (vgl. Anhang I):

- „Ich weiß, welche Karriereoptionen sich für mich nach dem Studium eröffnen.“
- „Mit meinem Studium verfolge ich ein konkretes Ziel.“
- „Ich kenne meine Stärken.“
- „Ich bin überzeugt, dass ich Studium, Beruf und Freizeit gut miteinander kombinieren kann.“
- „Ich beginne mein Studium zuversichtlich.“
- „Ich kenne den Nutzen meines Studiums für mich und für andere.“

Um einen Vergleich zwischen den Workshoptagen zu ermöglichen, wurden die Studierenden gebeten, ihre Eintragungen auf ein Flipchart in anonymisierter Weise auf einer Ratingskala von 1 bis 10 zu übertragen (vgl. Abb. 1)

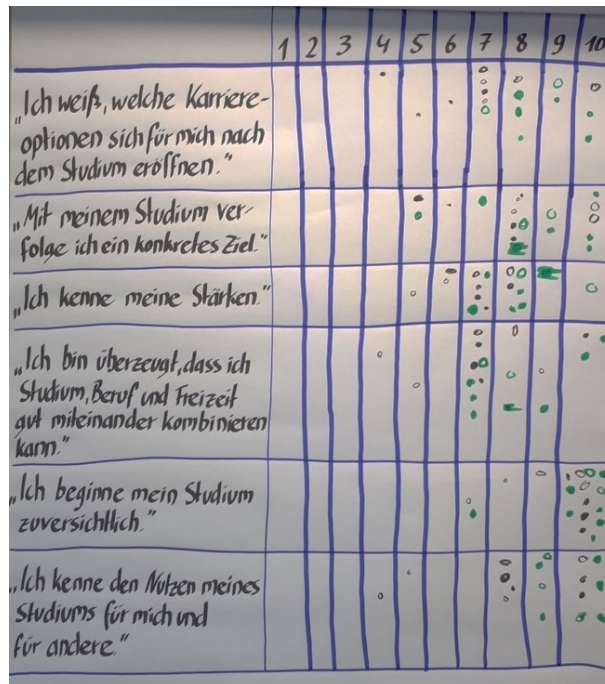


Abbildung 1: Flipchart zur Evaluation des Trainingsprogramms (eigene Darstellung) ¹

Die auf dem Flipchart erstellten Bewertungen wurden anschließend übertragen und der jeweilige Mittelwert, die Standardabweichung und der Median als grobe Anhaltspunkte ohne Anspruch auf eine statistische Signifikanz errechnet:

Tabelle 1: Mittelwerte bzgl. der Beurteilung des Trainingsprogramms anhand von 6 Aussagen (eigene Darstellung) ²

Aussagen	Mittelwert Tag 1	Mittelwert Tag 3	Differenz
Ich weiß, welche Karriereoptionen sich für mich nach dem Studium eröffnen.	6,78	8,63	+1,85
Mit meinem Studium verfolge ich ein konkretes Ziel	7,89	8,5	+0,61
Ich kenne meine Stärken	5,33	8,13	+2,8
Ich bin überzeugt, dass ich Studium, Beruf und Freizeit gut miteinander kombinieren kann.	8,22	8,13	-0,09
Ich beginne mein Studium zuversichtlich.	9,33	9,63	+0,3
Ich kenne den Nutzen meines Studiums für mich und für andere.	7,89	9,5	+1,61

Da am dritten Tag ein Teilnehmender fehlte, können leichte Verzerrungen aufgetreten sein, da lediglich die oben genannten Werte verglichen wurden. Dennoch zeigt sich anhand der quantitativ greifbaren Tendenzen, dass die Ziele des Trainings zumindest am

¹ Für den Tag 1 wurde schwarz und für den Tag 3 grün genutzt.

² Tag 1: N=9, Tag 3: N=8

Ende der Präsenzphase als erreicht betrachtet werden können. Gerade im Bereich des eigenen Kompetenzzempfindens („Ich kenne meine Stärken.“) kann von einer deutlichen Steigerung gesprochen werden (+2.8). Auch im Bereich der wahrgenommenen Karriereoptionen (+ 1.85), der Zielgerichtetheit (+ 0.61) und dem empfundenen Nutzen des Studiums (+ 1.61) ist ein Anstieg erkennbar. Allein die Einschätzung zu den von vornherein sehr positiv eingeschätzten Aussagen hat sich nicht deutlich verändert. Hier wird die Überzeugung, Studium, Beruf und Freizeit miteinander kombinieren zu können, an Tag drei leicht weniger zuversichtlich gewertet (- 0.09). Bei der Zuversicht zu Beginn des Studiums zeigt sich eine leichte Steigerung (+ 0.3).

Tabelle 2: Standardabweichungen bzgl. der Beurteilung des Trainingsprogramms anhand von 6 Aussagen (eigene Darstellung)³

Aussage	SD Tag 1	SD Tag 3	Differenz
Ich weiß, welche Karriereoptionen sich für mich nach dem Studium eröffnen.	1,61	0,8	-0,81
Mit meinem Studium verfolge ich ein konkretes Ziel	1,35	1,46	+0,11
Ich kenne meine Stärken	1,08	0,83	-0,25
Ich bin überzeugt, dass ich Studium, Beruf und Freizeit gut miteinander kombinieren kann.	1,84	0,83	-1,01
Ich beginne mein Studium zuversichtlich.	0,93	2,65	+1,72
Ich kenne den Nutzen meines Studiums für mich und für andere.	1,76	0,25	-1,51

Hinsichtlich der Standardabweichungen lässt sich im Vergleich der an beiden Tagen erhobenen Werte überwiegend eine Tendenz feststellen, die die Wirksamkeit des Trainingsprogramms nahelegt. Die geringste Standardabweichung an Tag 3 wies der Mittelwert zur Aussage zum Nutzen des Studiums auf (SD 0,25), wobei die Standardabweichung im Vergleich zu Tag 1 (SD 1,76) sich um 1,51 erniedrigt hatte. Ebenfalls kann von einer deutlichen Verringerung bei der Standardabweichung des Mittelwerts zur Vereinbarkeits-Aussage gesprochen werden. Hier verringerte sich diese von 1,84 an Tag 1 auf 0,83 an Tag 3 (-1,01). Auch im Hinblick auf die Aussage zu den Karriereoptionen hatte sich die Standardabweichung an Tag 3 (SD 0,8) im Vergleich zu Tag 1 (SD 1,61) um die Hälfte verringert (-0,81), wobei die geringste Verringerung der Standardabweichung zur Aussage der Kenntnis der eigenen Stärken von 1,08 an Tag 1 auf 0,83 an Tag 3 um 0,25 beobachtet werden konnte.

³ Tag 1: N=9, Tag 3: N=8

Eine leichte Vergrößerung der Standardabweichung konnte zur zielbezogenen Aussage registriert werden (Tag 1: SD 1,35, Tag 3: SD 1,46). Der Ausreißer im Vergleich der Standardabweichungen bildete die Aussage zur Zuversichtlichkeit. Hier hatte sich die Standardabweichung von 0,93 an Tag 1 auf 2,65 an Tag 3 erhöht.

Tabelle 3: Median bzgl. der Beurteilung des Trainingsprogramms anhand von 6 Aussagen (eigene Darstellung)

Aussage	Median Tag 1	Median Tag 3	Differenz
Ich weiß, welche Karriereoptionen sich für mich nach dem Studium eröffnen.	7,0	8,5	+1,5
Mit meinem Studium verfolge ich ein konkretes Ziel	7,5	7,5	0
Ich kenne meine Stärken	6,5	8,5	+2
Ich bin überzeugt, dass ich Studium, Beruf und Freizeit gut miteinander kombinieren kann.	6,5	8,5	+2
Ich beginne mein Studium zuversichtlich.	8,5	8,5	0
Ich kenne den Nutzen meines Studiums für mich und für andere.	7,0	9,5	+2,5

Bis auf die Aussagen zur Zuversichtlichkeit und der Zielbezogenheit konnten Verschiebungen der Mediane festgestellt werden: Die drei deutlichsten Verschiebungen wurden bei der Kenntnis des Nutzens (+2,5) und bei den Aussagen zur Kenntnis der eigenen Stärken sowie der Vereinbarkeit von Studium und Beruf (+2) sichtbar. Ebenfalls verschob sich der Median in der Aussage zu dem Wissen um die Karriereoptionen (+1,5). Auch hier ergibt sich ein, statistisch nicht signifikanter, Effekt des Trainingsprogramms für die Teilnehmer*innen des Trainingsprogramms.

Die quantitative Darstellung der Zielerreichung während des Präsenzseminars zeigt auf, dass die Teilnehmer*innen ein Gefühl dafür entwickelt hatten mit ihrem Studium ein konkretes Ziel für ihre eigene berufliche Karriere verfolgen zu können. Allerdings besteht, abseits der fehlenden statistischen Signifikanz der Ergebnisse und den Unterschieden in der Gruppengröße, eine mögliche Limitation aufgrund möglicher Gruppendynamiken, die Antworttendenzen begünstigt haben könnten. Dennoch kann, aufgrund des pragmatischen Anspruchs an eine Maßnahmenevaluation, von einer tendenziell sich abzeichnenden Wirksamkeit des Trainingsprogramms ausgegangen werden.

3 Follow-up zum Trainingsprogramm

3.1 Zielsetzung, Rahmenbedingungen und methodisches Vorgehen

Das dreitägige Trainingsprogramm zu Beginn des Studiums wurde durch ein so genanntes Follow-up am Ende des 1. Semesters ergänzt, wodurch die Nachhaltigkeit des Trainingsprogramms sichergestellt werden sollte. Ein Follow-up ist eine Maßnahme bzw. ein Instrument zur Sicherung und Förderung des Lerntransfers (Kauffeld 2016, S. 140). Im Mittelpunkt des Follow-ups standen der Erfahrungsaustausch der am Trainingsprogramm teilgenommenen Studierenden vor allem zu den Themen Zeitmanagement und Erleben der Prüfungsphase. Durch die Studierenden wurden im Kontext dieser Themen u.a. Erfolge und Barrieren in der Umsetzung der im Trainingsprogramm vermittelten Inhalte im Studienalltag benannt. Hierdurch erfuhren die Studierenden nicht nur von anderen Methoden und Strategien zur Bewältigung von studienrelevanten Herausforderungen, sondern erhielten zudem die Möglichkeit, die selbst angewandten Herangehensweisen kritisch zu reflektieren. Der Reflexionsprozess wurde durch den Lerncoach der Fakultät begleitet. Des Weiteren wurden im Follow-up kurze Entspannungs- und Achtsamkeitsübungen wiederholt. Eine ausführliche Beschreibung der Inhalte des Follow-ups sind dem Feinkonzept im Anhang zu entnehmen (vgl. Anhang III).

Das Follow-up hatte einen zeitlichen Umfang von drei Zeitstunden und fand in den Räumlichkeiten der Hochschule statt. Der Termin für das Follow-up wurde auf ein Datum nach Abschluss der für diesen Studiengang relevanten Prüfungen und vor Beginn der Semesterferien datiert, wobei die Terminfindung im Rahmen des Trainingsprogramms gemeinsam mit den Studierenden stattgefunden hatte. Auf diese Weise sollte ein Termin gefunden werden, der es den Studierenden frühzeitig ermöglichte, diesen in ihren beruflichen und privaten Alltag einzuplanen. Vier Wochen vor dem Follow-up wurden die Teilnehmer*innen des Trainingsprogramms per E-Mail auf den Termin hingewiesen. Eine erneute Erinnerung erfolgte wenige Tage vor dem Follow-up. Das Follow-up wurde erfolgreich mit 4 Studierenden bzw. Teilnehmer*innen des Trainingsprogramms durchgeführt. Aufgrund privater und beruflicher Verbindlichkeiten sagten einige Studierende ihrer Teilnahme kurzfristig ab.

3.2 Reflexion und Feedback

Rückmeldungen der Teilnehmer*innen des Follow-ups zu diesem als auch zum Trainingsprogramm wurden anhand von sechs Fragen (siehe Tab. 4) eingeholt sowie schriftlich festgehalten.

Tabelle 4: Feedback der Teilnehmer*innen des Follow-ups (eigene Darstellung)

Evaluationsfrage	Statement der Teilnehmer*innen
Was hat mir nicht gefallen?	<ul style="list-style-type: none"> • mehr Teilnehmer*innen für Follow-up (Zusatz: Absagen) • Alumni (Studium lag lange zurück) • Ehemalige, die zeitlich näher am Studienende sind
Was sollte verändert/ verbessert werden?	<ul style="list-style-type: none"> • keine Überschneidung von EDV-/ Organisationskursen und Trainingsprogramm
Was kam zu kurz?	<ul style="list-style-type: none"> • Infos zu Stipendien • Wo gibt es noch Hilfe
Was ich noch sagen möchte	<ul style="list-style-type: none"> • Trainingsprogramm und Follow-up, um Abbruchquote entgegenzuwirken
Was nehme ich (positiv/ negativ) mit?	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzprofil bspw. als Grundlage zur beruflichen Umorientierung • Yoga zwischendurch • Meditation • Zeitmanagement und dessen Notwendigkeit
Was war super?	<ul style="list-style-type: none"> • 4 Facetten der Achtsamkeit • Übungen zu Achtsamkeit und Entspannung • Ablauf gut/ gute Länge • selbst aktiv sein zu dürfen • zeitlich Trainingsprogramm/ Follow-up gut

Insgesamt bewerteten die Teilnehmer*innen das Follow-up wie auch das Trainingsprogramm als sehr gut. So wurde neben dem zeitlichen Umfang der beiden Veranstaltungen auch der Ablauf dieser positiv hervorgehoben. Dies betrifft ebenso den Aspekt „selbst aktiv sein zu dürfen“. Im Trainingsprogramm und Follow-up wurden verschiedene Instrumente bspw. für die Entwicklung eines Kompetenzprofils oder die zeitliche Studienplanung vorgestellt, die anschließend durch die Teilnehmer*innen praktisch umgesetzt werden sollten. Insbesondere das Kompetenzprofil wurde als sehr hilfreich z.B. bei der beruflichen (Um-)Orientierung eingeschätzt. Darüber hinaus äußerten die Studierenden ihre Begeisterung über die Übungen zu Achtsamkeit, Entspannung und Meditation, da diese u.a. aufgrund der Kürze gut in den Alltag integriert werden können. Vor dem Hintergrund der Äußerungen der Teilnehmer*innen besteht diesbezüglich ein Hinweis auf einen Bedarf nach einer Verstetigung dieser Maßnahmen an der Fakultät

Gesundheitswesen, da diese Inhalte regelmäßig vom Lerncoaching angeboten werden können.

Die geringe Anzahl an Teilnehmer*innen am Follow-up missfiel den Anwesenden. Hinsichtlich des Trainingsprogramms wurde zudem kritisch angemerkt, dass das Studium der eingeladenen Alumni zu lange zurückliegt, sodass lediglich wenige Implikationen für den eigenen beruflichen Werdegang abgeleitet werden konnten. Daraus entstand der Wunsch, Absolvent*innen einzuladen, die erst kürzlich den Studienabschluss erlangten. Informationen zu Stipendien und weiteren Hilfen, sowie zum Studium, kamen aus der Sicht der Teilnehmer*innen des Trainingsprogramms und Follow-ups zu kurz, sodass diesbezüglich Verbesserungsbedarf geäußert wurde. Darüber hinaus sollte bei der zukünftigen Terminierung des Trainingsprogramms auf parallele Veranstaltungen geachtet werden, damit Überschneidungen zwischen Angeboten für die Studieneingangsphase vermieden werden.

4 Zwischenfazit zu den Sofort-Evaluationen

Die Anmerkungen von den Teilnehmer*innen bestätigen die Angemessenheit des gewählten Zeitumfangs für das Trainingsprogramm sowie das Durchführen eines Follow-ups, um an die Inhalte des Trainingsprogramms zu erinnern bzw. an diese anknüpfen zu können. In der Folge erscheint es sinnvoll, diese Rahmenbedingungen bei der Wiederholung bzw. Verstetigung zu berücksichtigen. Ein weiterer Aspekt, der zukünftig bei einer potenziellen Verstetigung Berücksichtigung finden sollte, ist die Vermittlung von Instrumenten, wie das Kompetenzprofil und (Entspannungs-)Methoden. Mehrmals äußerten die Teilnehmer*innen des Follow-ups sich hierzu positiv, so dass diese bspw. für die zukünftige Karriereausrichtung oder in Stresssituationen angewandt werden können. Für die Zukunft könnte somit die Instrumentenvermittlung als eine Art *Markenkern* des Trainingsprogramms und Follow-ups in den Mittelpunkt bei der Öffentlichkeitsarbeit gestellt werden, um Studierende zur Teilnahme am Trainingsprogramm und Follow-up zu aktivieren.

Aus den Antworten der letzten Frage (Was war super?) der Follow-up-Teilnehmer*innen ergeben sich weitere Hinweise für ein hohes Verstetigungspotential des Trainingsprogramms und Follow-ups. Des Weiteren könnte die Nachhaltigkeit des Trainingsprogramms und des Follow-ups über das Lerncoaching der Fakultät Gesundheitswesen unterstützt werden, indem einzelne Inhalte regelmäßig durch dieses über das Semester angeboten werden.

Durch die Teilnehmer*innen wurde positiv hervorgehoben *selbst aktiv sein zu dürfen*. Diese Aussage gibt einen Hinweis auf eine positive Selbstwirksamkeitserfahrung. Den Teilnehmer*innen wurde während des Trainingsprogramms und des Follow-ups immer wieder Zeit zur Verfügung gestellt, die vorgestellten Instrumente und Methoden selbst auszuprobieren bzw. praktisch umzusetzen. Folglich war eine große Eigenaktivität von den Teilnehmer*innen gefordert, die diese als positiv wahrnahmen.

Die Verstetigung des Trainingsprogramms und Follow-ups an der Fakultät Gesundheitswesen könnte dazu beitragen, dass weniger Studierende das (Pflege-)Studium abbrechen bzw. die inhaltlichen Potenziale für sich jeweils friktionsarm rasch herausarbeiten können. Um die Wirksamkeit des Trainingsprogramms und Follow-ups auf die Abbruchquote zu prüfen, bedarf es jedoch einer längerfristigen Untersuchung. Hier sollte zuvor geprüft werden aus welchen Gründen Pflegestudierende das Studium

abbrechen, um diese Beweggründe in die inhaltliche Ausgestaltung des Trainingsprogramms/Follow-ups aufzunehmen.

Obwohl das Trainingsprogramm vor Beginn der Lehrveranstaltungen stattfand, kam es zu Überschneidungen mit anderen Veranstaltungen, die zur Studienvorbereitung angeboten wurden. Zukünftig sollte das Trainingsprogramm wieder vor Lehrveranstaltungsbeginn durchgeführt werden, jedoch ist eine intensivere Abstimmung mit den anderen Organisationseinheiten der Hochschule am Standort Wolfsburg erforderlich, um Terminüberschneidungen zu verhindern.

Die Alumni wurden im Follow-up eher negativ bewertet. So äußerten einzelne Teilnehmer*innen des Trainingsprogramms, dass diese ihr Studium vor zu langer Zeit abgeschlossen hatten. Sie wünschten sich eher „frisch absolvierte“ Absolvent*innen, wobei dies auf eine Alumna zugetroffen hatte. Zudem hatte im Vorfeld ein – ebenfalls jüngst graduerter - Alumnus seine Teilnahme aus beruflichen Gründen absagen müssen. Aufgrund der Freiwilligkeit und dem zeitlichen Zusatzaufwand für die Alumni besteht hier ein Unsicherheitsfaktor, sodass *Wunsch*kandidat*innen nicht durchweg zur Verfügung stehen können.

5 Befragung zum Bildungshintergrund und zur Karrieregestaltung

5.1 Methodik

Für die Datenerhebung wurde ein handschriftlich auszufüllender Fragebogen (vgl. Anhang IV) eingesetzt, der unter dem Aspekt der Freiwilligkeit von Studierenden des berufsbegleitenden Studiengangs *Angewandte Pflegewissenschaften* der Fakultät Gesundheitswesen ausgefüllt werden sollte (vgl. hierzu auch Linden et al 2018). Der standardisierte Fragebogen umfasste 15 Fragen. Das Erhebungsinstrument bestand einerseits aus geschlossenen Fragen, um eine quantitative, statistische Datenauswertung vornehmen zu können. Andererseits beinhaltete der Fragebogen offene Fragestellungen, sodass die Teilnehmer*innen eigene Antworten formulieren konnten. Die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten waren als Nominal- und Ordinalskala dargestellt. Zur Abbildung des Bildungshintergrundes sollten die Befragungsteilnehmer*innen zunächst Angaben zu ihrer Person machen, wie Alter und Geschlecht. Anschließend sollten Fragen zur schulischen Hochschulzugangsberechtigung, beruflichen Ausbildung sowie Weiterbildung (Abschlussnote und -jahr) beantwortet werden. Zuletzt sollten die Befragten ihre Stärken und Schwächen im Kontext ihrer Karrieregestaltung anhand einer fünfstufigen Skala von 1=nicht stark bis 5=sehr stark einschätzen.

Der Fragebogen baute auf der Carrer Adapt-Abilities Scale (CAAS) in der deutschen Fassung auf (vgl. Johnston et al, 2013). Sie steht für berufliche Anpassungsfähigkeit und bezeichnet die individuellen Ressourcen einer Person, die diese zur Bewältigung von gegenwärtigen und zukünftigen beruflichen Entwicklungsaufgaben sowie beruflichen Übergängen und Traumata nutzt (Savickas, 1997). Damit ist sie folglich ein psychosoziales Konstrukt, das über die 4 Dimensionen career concern (berufliche Bedenken), career control (berufliche Kontrolle), career curiosity (berufliche Neugierde) und career confidence (berufliche Selbstsicherheit) ausdifferenziert ist (vgl. Savickas/ Porfeli 2012). Diese 4 Dimensionen werden über je 6 Items näher beschrieben (vgl. Tab. 5).

Tabelle 5: Dimensionen und dessen Items in der CAAS

career concern	career control
<ul style="list-style-type: none"> - Darüber nachdenken, wie meine Zukunft sein wird - Mir darüber im Klaren sein, dass meine heutigen Entscheidungen meine Zukunft prägen - Mich für die Zukunft vorzubereiten - Mir Entscheidungen bewusst zu werden, die ich bezüglich Studium und Beruf treffen muss - Planen, wie ich meine Ziele erreiche - Mich mit meiner Karriere befassen 	<ul style="list-style-type: none"> - Optimistisch bleiben - Selbst Entscheidungen treffen - Verantwortung für mein Handeln übernehmen - Mich für meine Überzeugungen einsetzen - Auf mich selbst zählen - Das zu tun, was für mich richtig ist
careere curiosity	careere confidence
<ul style="list-style-type: none"> - Meine Umwelt erkunden - Nach Gelegenheiten suchen, um als Person zu wachsen - Möglichkeiten erforschen, bevor ich Entscheidungen treffe - Verschiedene Arten wahrnehmen, Dinge zu tun - Den Fragen, die ich mir stelle, auf den Grund gehe - Neugierig zu sein auf neue Gelegenheiten 	<ul style="list-style-type: none"> - Aufgaben effizient ausführen - Darauf achten, Dinge gut zu machen - Neue Fertigkeiten lernen - Meine Fähigkeiten entwickeln - Hindernisse überwinden - Probleme lösen

Mit den Items der Dimension *career concern* (berufliche Bedenken) wird beschrieben, in welchem Umfang Individuen sich Gedanken über ihre berufliche Zukunft machen, d.h. zukünftige Karriereschritte planen. Die Items zur Dimension *career control* (berufliche Kontrolle) beschreiben die Fähigkeit, berufliche Entscheidungen verantwortungsvoll zu treffen und umzusetzen. Zudem spiegeln die Items die Zuversicht gegenüber der Umsetzung der getroffenen Entscheidung(en) wider. *Career curiosity* (berufliche Neugierde) als dritte Dimension von Karriereanpassungsfähigkeit bezeichnet die Fähigkeit, gegenüber Informationen, situativen Veränderungen und sich selbst offen zu sein, um sich persönlich weiterzuentwickeln. Die letzte Dimension *career confidence* (berufliche Selbstsicherheit bzw. -vertrauen) bezieht sich auf die Fähigkeit, Fertigkeiten zu besitzen oder zu erlernen, um die persönlichen Karrierevorstellungen zu realisieren sowie Probleme zu lösen und Hindernisse zu überwinden. (Savickas/ Porfeli, 2012).

Um mögliche Veränderungen in der Karrieregestaltung der Studierenden darstellen zu können, war es erforderlich, die Befragung zu zwei verschiedenen Zeitpunkten durchzuführen. Die erste Befragung erfolgte am 22. Oktober 2018 unter Studierenden im 1. Semester des berufsbegleitenden Studiengangs der Angewandten Pflegewissenschaften zu Studienbeginn im Wintersemester 2018/2019, nachdem das Trainingsprogramm im September 2018 stattgefunden hatte. Vor der Befragung wurde insbesondere den nicht am vorherigen Trainingsprogramm teilgenommenen Studierenden das Projekt und der Hintergrund der Befragung(en) erläutert sowie die Möglichkeit zum

Stellen von Fragen gegeben. Ebenso wurde auf die Anonymität der Befragung hingewiesen. Die Projektmitarbeiter*innen waren während der Befragung nicht anwesend. Zu Beginn des Sommersemesters wurde diese Gruppe, die sich dann im 2. Semester des Studiums befand, am 6. März 2019 mit dem gleichen Erhebungsinstrument erneut befragt. Die Aufbereitung und Analyse der Fragebogenantworten erfolgte mittels des Statistikprogrammes SPSS Version 25 von IBM. Es wurde eine deskriptive Datenauswertung durchgeführt, da den Ergebnissen keine Zufallsstichprobe zugrunde lag. Eine induktive Datenauswertung, um Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit ziehen zu können, konnte aufgrund der Selbstselektion der Teilnehmer*innen nicht stattfinden. Univariate Daten wurden mittels Häufigkeitsverteilungen und Mittelwerten analysiert. Zu den Häufigkeitsverteilungen wurden absolute Zahlen sowie gültige Prozent angegeben. Mittelwerte wurden um Angaben zur Standardabweichung sowie den jeweiligen Minimal- und Maximalwerten ergänzt. Bivariate Datenmengen wurden mit Hilfe von Mittelwertvergleichen sowie Spearman-Rho-Korrelationsanalysen analysiert. Die Ergebnisse wurden einerseits getrennt nach dem Befragungszeitpunkt dargestellt, um mögliche Veränderungen in der Karriereausrichtung aufzuzeigen und andererseits hinsichtlich einer Teilnahme oder Nicht-Teilnahme am Trainingsprogramm. Hierdurch lassen sich Trend-Aussagen zur Effektivität des Trainingsprogramms ableiten.

5.2 Ergebnisse

5.2.1 Soziodemografische Aspekte

An der schriftlichen Befragung im Oktober 2018 nahmen 23 Studierende und im März 2019 22 Studierende teil (vgl. Tab. 6).⁴ Die weiblichen Studierenden machten mit 82,6% die Mehrheit der Befragungsteilnehmer*innen aus. Das Durchschnittsalter der Befragungsteilnehmer*innen lag bei rund 32 Jahren. Die jüngste Studierende war 23 Jahre alt, die älteste 53 Jahre. Die Mehrzahl der Befragten waren kinderlos, ein oder mehr Kinder hatten neun der befragten Studierenden.

⁴ Zur Vereinfachung beziehen wir uns bei den demographischen Daten auf den Zeitpunkt der ersten Befragung im Oktober 2018.

Tabelle 6: Soziodemografische Aspekte der Befragten, Stand 2018 (eigene Darstellung)

N	23
Durchschnittsalter	31,8 Jahre (SD 8,2)
Geschlechterverteilung	82,6% (19) weiblich 17,4% (4) männlich
Kinder ja/nein	39,1% (9) mit Kinde(r) 60,9% (14) keine Kind(er)

Neun (39,1%) der befragten Studierenden verfügten über keine schulische Hochschulreife und konnten durch eine mindestens dreijährige Berufstätigkeit eine äquivalente Zugangsberechtigung nachweisen. Da eine berufliche Ausbildung im pflegerischen Bereich eine Voraussetzung zur Zulassung für das Studium bildet, ist anzunehmen, dass alle Befragten über diese verfügen. Allerdings wurden von einigen Befragten fehlerhafte Angaben im Fragebogen gemacht, sodass diese in die Auswertung nicht berücksichtigt werden konnten. Die Mehrzahl der Teilnehmer*innen waren examinierte Gesundheits- und Krankenpfleger*innen (60,9% bzw. 14). Die verbleibenden Befragten wiesen entweder ein Examen in der Altenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege oder Heilerziehungspflege auf. Durchschnittlich verfügten die befragten Studierenden über 7 bzw. ca. 8 Jahre Berufserfahrung. Mit Blick auf vorhandene pflegebezogene Weiterbildungen wies die Mehrheit der Studierenden (69,9%) keine Fachweiterbildung auf.

Tabelle 7: Bildungshintergrund, Stand 2018 (eigene Darstellung)

N	23
Hochschulzugangsberechtigung	
(Fach-)Abitur	60,9% (14)
Kein (Fach-)Abitur	39,1% (9)
Berufsabschluss	
Gesundheits- und Krankenpflege*in	60,9% (14)
Altenpfleger*in	13,0% (3)
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*in	13,0% (3)
Heilerziehungspfleger*in	4,3% (1)
Durchschnittliche Berufserfahrung	7,0 Jahre (Std.-Abw. 7,5)
Pflegerische Fachweiterbildung	
Fachweiterbildung	30,4% (7)
Keine Fachweiterbildung	69,9% (16)

5.2.2 Karriereausrichtung

Die Antworten zur beruflichen Karriereausrichtung der befragten Studierenden wurden nach den Befragungszeitpunkten 2018 und 2019, der Teilnahme und Nicht-Teilnahme am Trainingsprogramm sowie im Kontext von soziodemografischen Aspekten (Korrelationsanalyse nach Spearman-Tho) aufbereitet und ausgewertet.

Für die Analyse war es zunächst erforderlich, die 24 Items zu den vier Dimensionen *career concern*, *career control*, *career curiosity* und *career confidence* zu aggregieren (vgl. Tab. 5). Anschließend wurde das Antwortverhalten je Dimension anhand von Mittelwerten und zwischen den Befragungszeitpunkten 2018 und 2019 deskriptiv ausgewertet.

Über die drei Dimensionen *career concern*, *career curiosity* und *career confidence* ist für die Befragung im Jahr 2018 das Antwortverhalten zwischen Studierenden, die an dem Trainingsprogramm teilnahmen und nicht teilnahmen, homogen bzw. nahezu gleichartig.

Tabelle 8: Mittelwertvergleiche der Dimensionen in der CAAS, 2018 und 2019 (eigene Darstellung)

2018					2019				
Teilnahme am 3-tägigen Trainingsseminar		N	Mittelwert	Std.-Abweichung	Teilnahme am 3-tägigen Trainingsseminar		N	Mittelwert	Std.-Abweichung
ja	Concern	7	4,04	0,47	ja	Concern	8	3,95	0,43
	Control	7	4,45	0,39		Control	8	3,85	0,39
	Curiosity	7	3,81	0,63		Curiosity	8	3,71	0,17
	Confidence	7	3,93	0,54		Confidence	8	3,82	0,32
	CAAS_total	7	4,06	0,39		CAAS_total	8	3,83	0,23
nein	Concern	12	4,22	0,59	nein	Concern	14	4,14	0,53
	Control	12	3,97	0,68		Control	14	3,99	0,60
	Curiosity	12	3,76	0,46		Curiosity	14	3,49	0,55
	Confidence	12	3,98	0,38		Confidence	14	3,84	0,52
	CAAS_total	12	3,98	0,40		CAAS_total	14	3,86	0,38

Von Interesse sind die Mittelwerte zwischen den Gruppen *Teilnahme* und *Nicht-Teilnahme* bezüglich der Dimension *career control*. Zum Befragungszeitpunkt 2018 beurteilten die Teilnehmer*innen des 3-tägigen Trainingsprogramms (M=4,45) diese Dimension 0,48 Punkte höher als die Nicht-Teilnehmer*innen (M=3,76). Der Effekt ist nicht signifikant. Dennoch gibt dieses Ergebnis einen Hinweis darauf, dass bei Teilnehmer*innen des

3-tägigen Trainingsseminars die Fähigkeit, die eigene berufliche Zukunft selbst unter Kontrolle zu haben, stärker ausgeprägt zu sein scheint, gegenüber befragten Studierenden, die nicht am Trainingsseminar teilnahmen. Aus der zweiten Befragung ist dieser erhöhte Grad an Verantwortung gegenüber der beruflichen Zukunft jedoch nicht mehr erkennbar. Die Einschätzung fällt in beiden Gruppen beinahe identisch aus (Teilnehmer*innen $M=3,85$; Nicht-Teilnehmer*innen $M=3,99$). Gegenüber dem Befragungszeitpunkt 2018 schätzten die Teilnehmer*innen des Trainingsprogramms zum Befragungszeitpunkt 2019 den Umfang an Verantwortung für die eigene Karriere nun mit 0,6 Punkten niedriger ein. Auch in den Dimensionen *career concern*, *career curiosity* und *career confidence* fiel zum Befragungszeitpunkt 2019 die Einschätzung der Teilnehmer*innen des Trainingsprogramms zurückhaltender aus. Sie bewerteten die Ausprägung ihrer Fähigkeiten weniger stark ein als zum Befragungszeitpunkt 2018. Zum Befragungszeitpunkt 2018 korrelierten die Dimensionen *curiosity* und *confidence* positiv mit den soziodemografischen Variablen *Alter*, *Anzahl von Kindern*, *Abschlussnote der Berufsausbildung* und *Anzahl der Berufsjahre* (vgl. Tab. 9). Die verbleibenden Dimensionen *concern* und *control* korrelierten zum gleichen Befragungszeitpunkt mit mindestens einer soziodemografischen Variablen negativ. Während zum zweiten Befragungszeitpunkt (2019) die Dimension *confidence* wieder mit allen oben genannten Personenbezogenen Variablen positiv korrelierte, traf dies für die Dimension *curiosity* nicht zu. Für die Dimensionen *concern* und *control* ergibt sich gegenüber dem ersten Befragungszeitpunkt ein eher differentes Bild (vgl. Tab. 9). Der Vergleich der Werte zwischen beiden Befragungszeitpunkten verdeutlicht, dass diese schwanken.

Tabelle 9: Korrelationsanalyse (Spearman-Rho): CAAS-Dimensionen und soziodemografische Aspekte, 2018 und 2019 (eigene Darstellung)

Jahr, in dem die Befragung erfolgte			Alter	Anzahl der Kinder	Abschlussnote des Berufsabschlusses	Berufsjahre nach Berufsabschluss
2018	Concern	Korrelationskoeffizient	0,299	0,000	-0,217	0,193
		Sig. (2-seitig)	0,166	1,000	0,319	0,377
		N	23	9	23	23
	Control	Korrelationskoeffizient	-0,059	-0,206	0,363	0,126
		Sig. (2-seitig)	0,788	0,595	0,089	0,566
		N	23	9	23	23
	Curiosity	Korrelationskoeffizient	0,112	0,598	0,091	0,297
		Sig. (2-seitig)	0,610	0,089	0,678	0,169
		N	23	9	23	23
	Confidence	Korrelationskoeffizient	0,048	0,259	0,364	0,293
		Sig. (2-seitig)	0,828	0,500	0,088	0,174
		N	23	9	23	23
	CAAS_total	Korrelationskoeffizient	0,127	-0,205	0,141	0,182
		Sig. (2-seitig)	0,565	0,597	0,521	0,406
		N	23	9	23	23
2019	Concern	Korrelationskoeffizient	0,166	0,094	-0,193	-0,143
		Sig. (2-seitig)	0,461	0,809	0,389	0,525
		N	22	9	22	22
	Control	Korrelationskoeffizient	0,140	-0,409	-0,110	0,040
		Sig. (2-seitig)	0,536	0,274	0,626	0,859
		N	22	9	22	22
	Curiosity	Korrelationskoeffizient	,430*	0,475	-0,031	0,278
		Sig. (2-seitig)	0,046	0,196	0,890	0,210
		N	22	9	22	22
	Confidence	Korrelationskoeffizient	0,307	0,514	0,052	0,141
		Sig. (2-seitig)	0,165	0,157	0,817	0,532
		N	22	9	22	22
	CAAS_total	Korrelationskoeffizient	0,341	0,347	-0,130	0,096
		Sig. (2-seitig)	0,121	0,360	0,564	0,670
		N	22	9	22	22

** . Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).

* . Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (zweiseitig).

Aus den vorliegenden Daten und daraus resultierenden Analysen lassen sich folgende Hinweise ableiten. Zwischen der Dimension *curiosity* und der Variablen *Anzahl der Kinder* bestand zu beiden Befragungszeitpunkten eine positive Korrelation (2018: ,589 (N=9) und

2019: ,475 (N=9)). Diese Korrelation ist jedoch nicht signifikant. Dennoch besteht die Möglichkeit, dass eine steigende Anzahl an Kindern mit einem größeren Interesse bzw. größerer Neugierde gegenüber neuen beruflichen Rollen und einer Kompetenzerweiterung einhergeht. Demgegenüber kann aus der negativen Korrelation zwischen der Dimension *control* und der Variablen *Anzahl von Kindern* (2018: -,206 (N=9) und 2019: -,409 (N=9)) die Vermutung abgeleitet werden, dass die Übernahme von Verantwortung für die eigene Karriere zunimmt, je weniger Kinder die Befragungsteilnehmer*innen haben. Eine weitere negative Korrelation ist zwischen dem Nachdenken und Planen zukünftiger Karriereschritte (Dimension *control*) und der Variablen *Abschlussnote der Berufsausbildung* (2018: -,217 (23) und 2019: -,193 (N=22)) ersichtlich. Dieses Ergebnis lässt die Annahme zu, dass Befragungsteilnehmer*innen stärker über zukünftige Karriereschritte nachdenken und diese planen werden, je besser die Abschlussnote der Berufsausbildung ist.

Eine vertiefende Auswertung der soeben dargestellten Daten zwischen Teilnahme und Nicht-Teilnahme am Trainingsprogramm erschien aufgrund der geringen Stichprobenzahl nicht sinnvoll, da der Aussagewert der Daten mit der weiteren Analyse zusehends abnahm.

5.2.3 Zielsetzung durch das Studium

Zuletzt sollten die befragten Studierenden angeben, ob und welche Ziele sie durch das Studium erreichen wollen. Im Oktober 2018 gaben 87% (N=20) der Befragten an, mit dem Studium mindestens ein Ziel erreichen zu wollen (vgl. Tab. 10). Dieser Anteil sank auf 63,6% (N=14) zum Befragungszeitpunkt 2019.

Tabelle 10: Häufigkeiten zur Angabe von Studienzielen, 2018 und 2019 (eigene Darstellung)

		Zielsetzung durch das Studium		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozepte	Kumulierte Prozepte
Jahr, in dem die Befragung erfolgte	2018	Gültig	Ja	20	87,0	87,0	87,0
			Nein	3	13,0	13,0	100,0
		Gesamt	23	100,0	100,0		
	2019	Gültig	Ja	14	63,6	66,7	66,7
			Nein	7	31,8	33,3	100,0
			Gesamt	21	95,5	100,0	
		Fehlend	Feld mit ungültigen Werten ausgefüllt	1	4,5		
		Gesamt		22	100,0		

In Abhängigkeit der Teilnahme und Nicht-Teilnahme am Trainingsprogramm zeigt sich, dass Teilnehmer*innen des Trainingsprogramms zu beiden Befragungszeitpunkten Angaben mindestens ein Ziel mit dem Absolvieren des Studiums verfolgen (vgl. Tab. 11). Kein Studierender dieser Gruppe äußerte kein Ziel mit dem Studium zu verbinden. Demgegenüber ist unter Befragten, die nicht am Trainingsprogramm teilnahmen, das Antwortverhalten zur Zielsetzung hinsichtlich der Befragungszeitpunkte diskrepant. Gaben 2018 noch 11 der befragten Studierenden an, ein Ziel durch das Studium erreichen zu wollen, so sank diese Zahl zum Zeitpunkt 2019 auf 7 Studierende. Sechs Studierende, die nicht am Trainingsprogramm teilgenommen haben, äußerten kein Ziel mit dem Studium zu verfolgen.

Tabelle 11: Häufigkeiten zur Angabe von Studienzielen im Kontext Teilnahme und Nicht-Teilnahme am Trainingsprogramm, 2018 und 2019 (eigene Darstellung)

Teilnahme am 3-tägigen Vorbereitungsseminar				Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
ja	2018	Gültig	ja	7	100,0	100,0	100,0
			nein	1	12,5	12,5	100,0
	2019	Gültig	ja	7	87,5	87,5	87,5
			Gesamt	8	100,0	100,0	
nein	2018	Gültig	ja	11	91,7	91,7	91,7
			nein	1	8,3	8,3	100,0
			Gesamt	12	100,0	100,0	
	2019	Gültig	ja	7	50,0	53,8	53,8
			nein	6	42,9	46,2	100,0
			Gesamt	13	92,9	100,0	
		Fehlend	Feld mit ungültigen Werten ausgefüllt	1	7,1		
	Gesamt		14	100,0			

Die von den befragten Studierenden genannten Ziele zeigen zu beiden Zeitpunkten der Befragung eine große Spannweite (vgl. Tab. 12 und 13). So streben die Studierenden mit dem Studium neben beruflichen und arbeitsplatzbezogenen Zielen ebenso Ziele an, die zur persönlichen Weiterentwicklung führen. Aus der getrennten Betrachtung von Teilnehmer*innen und Nicht-Teilnehmer*innen des Trainingsprogramms wird deutlich, dass nur wenige gemeinsame Ziele zwischen beiden Gruppen bestehen. Hierzu zählten für 2018 das Ziel der Gehaltssteigerung und dem Absolvieren eines Masterstudiengangs

im Bereich Pädagogik oder Management. Letzteres Ziel war auch zum zweiten Befragungszeitpunkt beiden Gruppen gemeinsam. Während durch Nicht-Teilnehmer*innen zu beiden Befragungszeitpunkten konkrete berufliche Bereiche oder Positionen benannt worden sind, in denen sie nach dem Studium tätig sein wollen, konzentrierten sich die Ziele der Teilnehmer*innen des Trainingsprogramms an Aspekten, die dem Bereich Work-Life-Balance zugeordnet werden können.

Tabelle 12: Zielsetzungen der befragten Studierenden, 2018 (eigene Darstellung)

Teilnehmer*innen des Trainingsprogramms	Nicht-Teilnehmer*innen des Trainingsprogramms
	Ausstieg aus der direkten Pflege
	außerhalb des Schichtdienstes arbeiten
	geregelte Arbeitszeiten
bessere Arbeitsbedingungen	
Gehaltssteigerung	
berufliche Stabilität erreichen	
Politik mitgestalten	
Persönliche Weiterentwicklung	
Erweiterung fachlicher Kenntnisse	
Hochschulabschluss für berufliche Neuausrichtung	
berufliche Möglichkeiten schaffen	berufliche Möglichkeiten schaffen
	berufliche Weiterentwicklung
	Lehrkraft Fach-/Berufs-/Pflegeschool
Absolvieren eines Masterstudiengangs (Pädagogik, Management)	
	Anstreben einer Tätigkeit im pädagogischen Bereich
	Praxisanleitung für Auszubildende
	Anstreben einer Tätigkeit im Sozialdienst
	Anstreben einer Führungsposition
	Anstreben einer Tätigkeit im Bereich Qualitätsmanagement
	Anstreben einer Tätigkeit im Bereich Personalentwicklung

Tabelle 13: Zielsetzungen der befragten Studierenden, 2019 (eigene Darstellung)

Teilnehmer*innen des Trainingsprogramms	Nicht-Teilnehmer*innen des Trainingsprogramms
berufliche Möglichkeiten schaffen	
berufliche Weiterentwicklung	
finanzielle Stabilität erreichen	
Gehaltssteigerung	
	Ausstieg aus der direkten Pflege
	Bachelorabschluss erreichen
	Lehrkraft Fach-/Berufs-/Pflugeschule
Absolvieren eines Masterstudiengangs (Pädagogik, Management)	
Unternehmensgründung	
Anstreben einer Führungsposition	
	Unternehmensgründung
Work-Life-Balance	
Einen Arbeitsplatz finden, der Freude bringt	
einen Arbeitsplatz finden, der mit gesundheitlichen Einschränkungen ausgeübt werden	
Verantwortung für das eigene Tun, um selbstbestimmtes Leben zu führen	
	Gesund, die berufliche Tätigkeit ausüben

5.3 Diskussion und Limitationen

Aus methodischer Perspektive ist die Gestaltung der Ratingskala kritischen zu betrachten. Die hier gewählte deutsche Übersetzung der Skala ist unstimmgig gegenüber der englischen Fassung. So wurde die englische Skala 5 = *Strongest*, 4 = *Very Strong*, 3 = *Strong*, 2 = *Somewhat strong* und 1 = *Not strong* (vgl. Savickas/ Porfeli, 2012) mit den deutschen Worten 1 = *nicht stark bis 5 = sehr stark* übersetzt. Mit dieser Übersetzung wird jedoch nicht vollständig die englischsprachige Skala abgedeckt. Folglich können die hier dargestellten Ergebnisse lediglich in eingeschränkter Weise für eine Gegenüberstellung mit anderen Ergebnissen genutzt werden. Bei zukünftigen Messungen sollte die Ratingskala sprachlich an die englische Fassung angepasst werden. So könnte eine Übersetzung der Skala folgendermaßen lauten 5 = *am stärksten*, 4 = *sehr stark*, 3 = *stark*, 2 = *etwas stark* und 1 = *nicht stark*. Ein weiterer limitierender Aspekt besteht in der Positionierung der Ratingskala (vgl. Tab. 14), die in der gleichen Zeile wie das erste zu beurteilende Item angeordnet worden ist.

Während der Datenaufbereitung wurde ersichtlich, dass das Item *Darüber nachdenken, wie meine Zukunft sein wird*, zu beiden Befragungszeitpunkten tendenziell weniger häufig bewertet wurde. Folglich besteht die Vermutung, dass dies mit der Position der Ratingskala zusammenhängt und das Item als eine Art Überschrift gesehen wurde. Damit können die Ergebnisse in der Dimension *career concern* nur als eingeschränkt aussagekräftig bewertet werden.

Tabelle 14: Auszug aus dem Fragebogen – Karriereausrichtung (eigene Darstellung)

Darüber nachdenken, wie meine Zukunft sein wird	1	2	3	4	5
Mir darüber im Klaren sein, dass meine heutigen Entscheidungen meine Zukunft prägen					
Mich für die Zukunft vorzubereiten					

Bei der Verstetigung des Trainingsprogramms einschließlich des Follow-ups sollte die Befragung der Studierenden bereits vor dem Trainingsprogramm erfolgen. Damit könnte Aufschluss gegeben werden, ob bspw. die Überzeugung, die eigene Zukunft selbst unter Kontrolle zu haben (Dimension *career control*), bereits vor dem Trainingsprogramm bei den Teilnehmer*innen des Trainingsprogramm stärker ausgeprägt war und damit vielleicht eher zu der Entscheidung führte, an dem Trainingsprogramm teilzunehmen. Auch hinsichtlich der Zielsetzung, die mit dem Studium verbunden wird, wäre eine Messung bzw. Befragung vor der Durchführung des Trainingsprogramms von Interesse.

Zusammengefasst geben die vorgestellten Ergebnisse trotz der vorgenannten Einschränkungen erste Hinweise zur beruflichen Ausrichtung der Studierenden des berufsbegleitenden Studiengangs *Angewandte Pflegewissenschaften*. Um die Aussagekraft dieser Erkenntnisse zu verbessern, sind Befragungen von nachfolgenden Erstsemestern sowie eine Gegenüberstellung mit den vorliegenden Daten notwendig.

6 Fokusgruppeninterview

6.1 Methodik

Analog zum ersten Arbeitspaket (siehe Linden et al 2018) wurde für die formative Evaluation das Fokusgruppeninterview mit einem teilstrukturierten Leitfaden genutzt. Dabei wurden hauptsächlich offene Fragen verwendet, damit die Teilnehmer*innen eigene Fokussierungen vornehmen und hierdurch ihre Perspektiven auf komplexe Zusammenhänge artikulieren konnten (Kühn/ Koschel 2011). Folgende Fragekomplexe nebst Vertiefungsfragen wurden in den Leitfaden integriert:

Tabelle 15: Fragekomplexe mit Vertiefungsfragen für das Fokusgruppeninterview (eigene Darstellung)

<p>Ziele</p> <p>Welche Ziele hatten Sie für sich im Trainingsprogramm definiert, die Sie mit dem Studium erreichen wollten?</p>	<p>Vertiefungsfrage(n)</p> <p>Haben sich hier Veränderungen ergeben?</p> <p>Wenn ja: Worin bestehen diese?</p> <p>Wenn nein: Warum haben sich keine Veränderungen ergeben?</p>
<p>Stärken</p> <p>Welche Stärken sind Ihnen in diesem ersten Semester an der Ostfalia bewusster geworden?</p>	<p>Vertiefungsfrage(n)</p> <p>Wodurch ist Ihnen dies bewusstgeworden?</p> <p>Wie möchten Sie diese Stärken weiter nutzen?</p>
<p>Vereinbarkeit Studium, Beruf, Familie</p> <p>Was für Erfahrungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium haben Sie bereits sammeln können? Auch im Hinblick auf Fragen in Ihrem Umfeld zum Nutzen Ihres Studiums.</p>	<p>Vertiefungsfrage(n)</p> <p>Welche Erfahrungen würden Sie als am meisten positiv beurteilen?</p> <p>Und im Umkehrschluss: Welche Erfahrungen würden Sie als am meisten negativ beurteilen?</p>
<p>Zuversichtlichkeit</p> <p>Wie würden Sie heute Ihre Zuversichtlichkeit in Bezug zu Ihrem weiteren Weg im Studium und Beruf einschätzen?</p>	<p>Vertiefungsfragen</p> <p>Welche konkrete Schritte haben Sie sich hier schon vorgenommen?</p>
<p>Abschließende Frage</p> <p>Eine abschließende Frage: Würden Sie das Trainingsprogramm weiterempfehlen? (in beiden Fällen als Nachfrage: Warum?)</p>	<p>Vertiefungsfragen</p> <p>In beiden Fällen: Warum würden Sie das Trainingsprogramm weiterempfehlen/ nicht weiterempfehlen?</p>

Ursprünglich waren zwei Fokusgruppeninterviews geplant. Letztendlich konnte allerdings nur ein Fokusgruppeninterview mit vier Teilnehmer*innen des Follow-ups am selbigen Tag durchgeführt werden. Diese hatten vorab schriftlich und mündlich ihr Einverständnis für die Teilnahme erklärt. Ein festgelegter Fokusgruppentermin mit Studierenden, die nicht am Trainingsprogramm teilgenommen hatten, musste kurzfristig mangels Teilnehmer*innen

abgesagt werden. Trotz Werbung von Seiten des Projektteams wurden weitere Terminvorschläge von Seiten des betreffenden Semesters nicht wahrgenommen.

Mittels der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016) erfolgte die Analyse des aufgezeichneten und anschließend transkribierten Fokusgruppeninterviews. Auf dieser Basis wurde ein vollumfängliches Kategoriensystem erstellt (siehe Kap. 6.2). Da allerdings dieses nur auf einem Fokusgruppeninterview basiert und nicht mit den Aussagen von Studierenden, die nicht am Trainingsprogramm teilgenommen haben, konfrontiert werden konnte, ist die Aussagekraft als begrenzt anzusehen. Dennoch geben sie Aufschluss über den Gehalt des Trainingsprogramms.

6.2 Ergebnisse

6.2.1 Hauptkategorie “Bewusstwerdung von Stärken u. Ressourcen“

In dieser Hauptkategorie werden die beispielhaften ressourcenbezogenen Aussagen der Fokusgruppenmitglieder vorgestellt (vgl. Tab. 16). An vorderster Stelle befindet sich die Subkategorie des Rückgriffs auf familiäre und berufliche Ressourcen, die anhand ihrer Kodierdichte ein breites Thema im Diskurs bildet. Sämtliche weiteren ressourcenbezogenen Themen fokussieren sich auf lernbezogene und selbstreflektorische Aspekte.

Tabelle 16: Bewusstwerdung von Stärken und Ressourcen (eigene Darstellung)

Subkategorie	Anzahl Codes	Definition
Rückgriff auf familiäre und berufliche Ressourcen	6	Die Interviewten können auf familiäre und berufliche Ressourcen zurückgreifen und erfahren hierdurch Unterstützung.
Achtsamkeit hinsichtlich Balance Studium/Arbeit	4	Die Interviewten äußern sich zu ihrer Achtsamkeit hinsichtlich des Einhaltens der Balance von Studium und Arbeit
Referate halten/ Freies Sprechen	4	Das Bewusstwerden von Stärken bezieht sich auf das freie Sprechen in Referaten.
Gruppen-/Zusammenarbeit	3	Den Interviewten sind ihre Stärken in der Lernmethode der Gruppenarbeit und der Zusammenarbeit im weiteren Sinne bewusst geworden.
Systematisches Vorgehen	2	Die Äußerung bezieht sich auf ein systematisches proaktives Vorgehen im Studium.
Wissenschaftliches Arbeiten	2	Als eine Stärke wird das wissenschaftliche Arbeiten (z.B. in Form des Schreibens von Hausarbeiten) angesehen.
Reflektion der eigenen Stärken	2	Die eigenen im ersten Studiensemester entdeckten Stärken werden reflektiert wahrgenommen.

Subkategorie: „Rückgriff auf familiäre und berufliche Ressourcen“

Die Fokusgruppenmitglieder thematisierten hauptsächlich die familiäre Unterstützung. Sekundär erschien für sie der Rückgriff auf berufliche bzw. betriebliche Ressourcen. Das folgende Beispiel zeigt auf, wie ein Rückgriff auf familiäre Ressourcen aussehen kann:

P4: Ja das habe ich selber bei mir auch schon gemerkt. Mein Bruder studiert zum Beispiel auch in Ydorf, an der TU. Studiert gerade Lehramt. Genau da haben wir uns auch schon viel ausgetauscht mit dem wissenschaftlichen Arbeiten. Da habe ich mir auch schon Ratschläge geholt von ihm aus. Genau. Und wie man das auch im Alltag bewerkstelligen kann mit dem Studium und der Freizeit. Wir machen beide auch viel Kraftsport. Genau. Ich habe ihm auch mit dem Kraftsport geholfen. Da, das beizubehalten und, genau. Er mir auch mit dem Studium. Genau. (FG 30.01.2019, Abschnitt 68)

P4 erläuterte hier seinen Rückgriff auf familiäre Ressourcen, der sich im Rahmen eines Tauschgeschäfts mit seinem Bruder vollzog: Während er ihm im gemeinsam betriebenen Kraftsport „coachte“, unterstützte dieser ihn im Gegenzug in der Auseinandersetzung mit den als „wissenschaftliches Arbeiten“ bezeichneten hochschulischen Lernmethoden. Somit ergänzten sich beide gegenseitig. Zudem darf hier die Vermutung aufgestellt werden, dass das Tauschgeschäft schon vor Beginn seines Studiums bestanden hatte und auf einer positiv besetzten Geschwisterbeziehung aufbaute.

Subkategorie: „Achtsamkeit hinsichtlich Balance Studium/ Arbeit“

Das Thema der Balance von Studium und Arbeit bildete ebenfalls ein Thema, von dem sich alle Mitglieder der Fokusgruppe angesprochen gefühlt haben:

P3: Also ich bin der Meinung beziehungsweise bin auch mit der Meinung in dieses Studium gegangen, dass das, dass die Freizeit nicht zu kurz kommen sollte auch wenn, sage ich mal, viel zu lernen ansteht. Und auch die Hobbys nicht. Und das führe ich eigentlich so bei. Also, die Freizeit kommt nicht zu kurz, Hobbys eigentlich auch nicht. Das ist schon wichtig, für einem selber auch. Damit man jetzt nicht sich nur zu Hause verkriecht oder übermäßig viel Sport macht oder nichts für die Uni macht. Das ist natürlich das krasse Gegenbeispiel. Das

sollte dann schon so ein Mittelmaß haben. So das man sich wohl fühlt. [...]
(FG 30.01.2019, Abschnitt 78)

P3 äußerte hier seine Grundeinstellung, mit der er in das berufsbegleitende Studium gegangen ist. Grundsätzlich war es ihm wichtig die Zuordnung von zweckbezogenen Zeitressourcen nicht einseitig zu gestalten. Konkret zielte er darauf ab, erholungsrelevante Zeitkorridore für die Aufrechterhaltung seiner Studierfähigkeit quasi vorhalten zu können.

Subkategorie: „Referate halten/ Freies Sprechen“

Hinsichtlich des Vortragens von Referaten und dem damit erforderlichen freien Sprechen berichteten die Fokusgruppenmitglieder von einer positiv empfundenen Entwicklung, die sie als Ressource nutzen können:

P4: Also es war immer schon von vorhinein klar so Gruppenarbeit, auch zusammen denken, auch viele zusammenarbeiten, Referate die wir vorstellen mussten, genau. (FG 30.01.2019, Abschnitt 34)

Dieses kurze Statement verweist nochmals auf die Grundeinstellung des Interviewten hin: Er rechnete, nun zum Zeitpunkt eines erfolgreich bewältigten ersten Studiensemesters in der Retrospektive, mit dieser Art von Lernformen im Studium, die einen höheren eigenaktiven Aufwand erfordern. Hieran wird deutlich, dass eine wohlüberlegte Entscheidung für ein berufsbegleitendes Studium im Vorfeld bestanden haben sollte.

Die Lernentwicklung hingegen wird durch die kurz darauf im Gesprächsverlauf folgende Aussage von P3 hervorgehoben:

P3: Ähm, ja so also das freie Sprechen beziehungsweise das irgendwie Vortragen vor der Gruppe. Das ist mir klargeworden, dass, also am Anfang hatte ich, war immer so ein bisschen Angst vor beziehungsweise schlechte Gedanken, aber das hat sich dann eigentlich in Luft aufgelöst. Also das war dann schon was, was ja schon Spaß gemacht hat teilweise. (...) (FG 30.01.2019, Abschnitt 36)

Aus der Aussage kann vermutet werden, dass das freie Sprechen bzw. das Vortragen vor Gruppen für P3 mit einer schwach ausgeprägten Angst verbunden war. Die Angst konnte aber durch einen empfundenen Gewinn nach erfolgreicher Bewältigung der Hürde überwunden werden.

Subkategorie: „Gruppen-/Zusammenarbeit“

Eine weitere Stärke bildete die Lernform der Gruppenarbeit bzw. Formen kooperativen Lernens:

P2: (.....) als Stärke für mich festgestellt, dass tatsächlich das Arbeiten in Gruppen (..) mir mehr zusagt als alleine. Das miteinander auch Sachen zu erarbeiten, mehr sich als Stärke herauskristallisiert hat, als ich vorher dachte. Also vorher habe ich erst gedacht, das funktioniert so gar nicht. (FG 30.01.2019, Abschnitt 47)

Für P2 ergab sich im ersten Semester eine positive Entwicklung hinsichtlich kooperativer Lernformen. Sie hatte das Arbeiten und Lernen in Gruppen für sich als Lernstil entdeckt. Ihrer Einschätzung verlieh sie Nachdruck, indem sie ihre anfängliche Skepsis gegenüber diesen Lernformen äußerte.

Subkategorie: „Systematisches Vorgehen“

Ein weiteres Thema bildete das systematische Vorgehen wie auch Arbeiten im Studium, welches sich im Verlaufe des ersten Semesters entwickelt hatte:

P4: Ja was ich bei mir so gut entwickelt hat ist dieses, was ich wohl schon erwähnt habe, schritt für schrittweise arbeiten und auch. Ja, auf das Zeitmanagement bezogen, habe ich auch meist mit sogenannten Workloads gearbeitet, hatte man immer Woche für Woche, Woche zu Woche aufgeschrieben was ich an Zeit brauche, mir meine Zeitfenster gesetzt und habe auch alles dokumentiert, um selber jetzt einen Überblick zu haben, aufs erste Studium, damit ich weiß was auf mich so zukommen kann, ne?. Auch im Verlauf des Studiums irgendwie, ja. Damit ich das bewerkstelligen kann. Selber auch, man muss ja auch selber viel aneignen. Im Selbststudium, das zu entwickeln und auch weiter zu entwickeln

und ran zu bleiben, das ist auch nicht immer leicht. Ja? Genau (FG 30.01.2019, Abschnitt 66)

Die Aussagen von P4 weisen darauf hin, dass er im Rahmen des Trainingsprogramms mit einem Zeitmanagementinstrument vertraut gemacht worden ist. Die von ihm hieraus gebildete Studierpraxis lässt sich als ein kleinschrittiges und systematisches Vorgehen beschreiben. Sein Orientierungspunkt bildete hier die Organisation von sogenannten Workloads als Reflektionsansatz im Selbststudium. Gleichzeitig sah er hier weiterhin die Anforderung (pro-)aktiv an seinem Lernstil zu arbeiten, damit er kommende Hürden gut überwinden kann.

Subkategorie: „Wissenschaftliches Arbeiten“

Neben dem systematischen Vorgehen als Arbeitsstil wurde das Verstehen der wissenschaftlichen Arbeitsweise als positives und damit auch als Ressource dienendes Thema angesprochen:

P1: Also bei mir was auch, dass auch, also wissenschaftliches Arbeiten war angenehmer als ich es gedacht hätte, (...) (FG 30.01.2019, Abschnitt 45)

P1 hebt ihre positive Erfahrung mit dem wissenschaftlichen Arbeiten hervor. Die Heranführung an das Thema und das Ausprobieren im ersten Semester kann so als gelungen bewertet werden. Ob hier das Trainingsprogramm ursächlich verantwortlich gemacht werden kann, lässt sich hier lediglich nur vermuten, da die Eingangsfrage des Interviewers sich auf die summierende Betrachtung des vergangenen Semesters bezogen hatte. Dennoch kommt aus unserer Sicht hier nun deutlicher hervor, dass wissenschaftliches Arbeiten als Ressource empfunden werden kann.

Subkategorie: „Reflektion der eigenen Stärken“

Die Reflektion der eigenen Stärken bildete hinsichtlich ihrer kritischen Wahrnehmung ein weiteres Thema im Kontext der Bewusstwerdung von Stärken und Ressourcen:

P3: Also ich würde mich dem erstmal anschließen und dann würde ich noch dazu sagen, dass man sich vielleicht innerlich noch mal ein bisschen umgucken sollte,

dass man nicht noch mehr Stärken hat. Und sich da nicht noch auf diese eine Stärke fokussiert und damit halt weitermacht, sondern vielleicht kann man da hinterher noch etwas anderes entwickeln beziehungsweise aus sich rauskitzeln. Das würde ich auf jeden Fall noch mitnehmen. (FG 30.01.2019, Abschnitt 65)

P3 erläuterte hier, dass für ihn ein introspektiver Zugang zu seinen Stärken wichtig gewesen ist. Ihm ging es um das Erkennen von weiteren als Ressource nutzbaren Stärken und deren Weiterentwicklung im Studium. Seine Prämisse lautete in diesem Zusammenhang gewissermaßen, sich nicht einseitig auf eine (hier nicht näher definierte) bewusste Stärke zu fokussieren, wobei dies implizit von ihm als nachteilig angesehen worden ist.

6.2.2 Hauptkategorie „Gefühlte (Aus-)Wirkungen des Trainingsprogramms“

An zweiter Stelle des Kategoriensystems befindet sich die Hauptkategorie der von Seiten der Fokusgruppenmitglieder subjektiv empfundenen Auswirkungen des Trainingsprogramms auf das Studierenerleben. Sie umfasst vier Subkategorien und bildet einen wichtigen Bezugspunkt für die Evaluation des Trainingsprogramms, da sie wertvolle Hinweise zu gefühlten Effekten im Bereich der Motivationslage, der Reflektionsfähigkeit und des studienpraktischen Wissens der Studierenden gibt (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Mitnahme-Effekte durch das Trainingsprogramm (eigene Darstellung)

Subkategorie	Anzahl Codes	Definition
Reflektion und Neubestimmung	4	Aus dem Trainingsprogramm wurde die Reflexion und Neubestimmung des eigenen Standpunkts mitgenommen.
Zuversichtlichkeit in Bezug auf das Studium	3	Aus dem Trainingsprogramm wird das Gefühl der Zuversichtlichkeit in das Studium mit hineingenommen.
Informationsvorsprung	2	Die Interviewten berichten von Rückmeldung von Seiten der Nicht-Teilnehmer*innen, die den Teilnehmer*innen einen Informationsvorsprung bescheinigen.
Gefühlte Unterstützung bei beruflicher Neupositionierung	1	Als Auswirkung ergab sich die gefühlte Unterstützung bei der beruflichen Neupositionierung.

Subkategorie: „Reflektion und Neubestimmung“

Das zentrale Thema bildete die Reflektion und Neubestimmung der aktuellen beruflichen Situation, zu dem das Trainingsprogramm aus Sicht der Fokusgruppenmitglieder beigetragen hat. Anhand des folgenden Beispiels wird hauptsächlich die Reflektion der sich zukünftig bietenden Möglichkeiten aufgezeigt:

P4: Ja auch und das, wurde mir auch gezeigt, dass man auch andere Möglichkeiten hat, ob weiterstudieren zu können und danach den Master daran zu hängen. Ich habe mir erstmal gedacht „Erstmal den Bachelor“. Ne? Genau, dass man das auch miteinander verknüpfen kann und dann in Richtung Pädagogik gehen könnte. Genau (FG 30.01.2019, Abschnitt 30)

Als gefühlte Wirkung beschrieb P4 hier, dass ihm im Trainingsprogramm mehrere Möglichkeiten aufgezeigt worden sind, die sich durch den angestrebten Studienabschluss bieten können. Definitiv äußerte sich hier eine gewisse Suchbewegung in Richtung einer pädagogischen Tätigkeit. Diese Suchbewegung wurde auch von P1 ebenfalls, jedoch weitaus offener, thematisiert:

(...) Man kann aber auch was ganz Anderes machen. Und das es zum Beispiel Masterkooperationen gibt. Also hauptsächlich die Vielseitigkeit habe ich da schon mal mitgenommen in dem Trainingsprogramm. (FG 30.01.2019, Abschnitt 6)

Zwar erscheinen beide Aussagen relativ unkonkret zu sein, dennoch erscheint hier das Trainingsprogramm zumindest die Reflektion über die in der Zukunft liegenden Möglichkeiten (mit-)initiiert zu haben.

Subkategorie: „Zuversichtlichkeit in Bezug auf das Studium“

In der Fokusgruppe wurde von den Teilnehmer*innen eine ausgeprägte Zuversichtlichkeit hinsichtlich des weiteren Studiums artikuliert. Diese optimistische Grundeinstellung konnte jedoch in der Situation des Fokusgruppeninterviews nicht klar von der Erfahrung eines erfolgreich bestandenem ersten Semesters getrennt werden. Trotzdem lässt sich diese Thematik annäherungsweise als Auswirkung des Trainingsprogramms beschreiben, da

die Stärkung der Zuversicht bei Studierenden in diesem Zusammenhang ein Ziel davon bildete:

P2: Für mich hat sich das jetzt relativ positiv entwickelt (...) Von daher gucke ich jetzt einfach was jetzt kommt in dem nächsten Semester an Fächern, wie sich das Umsetzen lässt und dann sehen wir weiter. (FG 30.01.2019, Abschnitt 96)

P2 artikuliert ihre Zuversicht in Form einer abwartenden, aber zugleich pragmatischen, handlungsorientierten Weise. Aus der Aussage kann vermutet werden, dass es nicht um die Erfüllung von Maximalanforderungen, sondern um das „Machbare“ geht. In ähnlicher Weise artikulierten P3 und P4 ihre Zuversicht:

P3: Bei mir ist es eigentlich genauso. Also das ist wieder die Sache Schritt für Schritt, auch Abwarten, einfach mal gucken was kommt, und, ja

I: Und bei Ihnen?

P4: Ja, ich stimme da zu. Das ist bei mir auch so. (FG 30.01.2019, Abschnitt 98-100)

P3 und P4 bestätigten sich in ihrer Wahrnehmung, dass nach dem abgeschlossenen ersten Semester die Strategie des schrittweisen Vorgehens mit einer zuversichtlichen Grundeinstellung in Verbindung gebracht werden kann. Hieraus spricht, wie bereits oben angesprochen, auch eine entspannte Gefühlslage, die mit dem erfolgreich abgeschlossenen ersten Semester in Zusammenhang gebracht werden kann.

Subkategorie: „Informationsvorsprung“

Eine weitere Auswirkung wurde von einer Teilnehmerin mit dem Wort *Informationsvorsprung* beschrieben:

P2: Nee, das nicht, aber (..) so jetzt gerade wenn es um ähm bestimmte Sachen geht, die wir dann auch nochmal angesprochen hatten in Lern- und Arbeitstechniken, wo wir schon mal so ein bisschen Einblick hatten oder was sagen konnten (..) kam dann halt auch so Fragestellungen "woher wir das denn

wüssten?" und wir hatten halt da die Einblicke aus dem Trainingsseminar und wussten worauf wir uns vorbereiten müssen zum Teil und das war weil die mussten dann halt erst in dem Moment anfangen (unv.) und das hat uns schon Zeit erspart, denke ich auch. (FG 30.01.2019, Abschnitt 133)

P2 berichtete hier von Rückmeldungen seitens ihrer Kommiliton*innen, die nicht am Trainingsprogramm teilgenommen hatten. Diese stützten ihre Wahrnehmung, dass sie durch das Trainingsprogramm einen Wissensvorsprung erhielt. Mithilfe dieses Informationsvorsprungs konnte sie sich adäquat auf die Lernherausforderungen vorbereiten. Sie verband diese Erfahrung mit einem Gewinn an zeitlichen Ressourcen.

Subkategorie: „Gefühlte Unterstützung bei beruflicher Neupositionierung“

Für eine Teilnehmerin ergab sich durch die Teilnahme am Trainingsprogramm eine gefühlte Unterstützung während einer beruflichen Neupositionierung:

P2: Ich habe ganz viel aus dem Kompetenzprofil oder aus der Kompetenzanalyse, die wir mit Y gemacht haben mitgenommen und versuch gerade auch so ein bisschen für mich mitzunehmen für die neue Jobwahl, weil ich im Moment da im Umbruch steh (FG 30.01.2019, Abschnitt 8)

P2 berichtete hier von ihrer persönlich empfundenen Auswirkung des Trainingsprogramms, die in der Anwendung von Instrumenten zur Kompetenzanalyse bestand. Beide angesprochenen Instrumente konnte sie in einer Situation des beruflichen Umbruchs gewinnbringend nutzen. Ob dieser berufliche Umbruch, d.h. der Wechsel der Arbeitsstelle, sich bereits vor dem Studium abzeichnete oder sich durch das Studium ergeben hatte, muss hier offenbleiben.

6.2.3 Hauptkategorie „Positive_negative Aspekte Studium/ Beruf“

Diese Hauptkategorie umfasst positive und einige wenige negative Aspekte, welche sich auf das Studium an sich und auf die Vereinbarkeit von Studium und Beruf beziehen (vgl. Tabelle 18)

Tabelle 18: Positive und negative Faktoren im Studium sowie zur Vereinbarkeit von Studium und Beruf (eigene Darstellung)

Subkategorie	Anzahl Codes	Definition
Akademische Hürden genommen	2	Die Interviewten berichten von den Hürden, die sie im Studium genommen haben.
Erfolg in der Vereinbarkeit von Studium und Beruf	2	Die Erfolgserlebnisse beziehen sich auf die erlebte Vereinbarkeit von Studium und Beruf.
Negative Rückmeldung vom Arbeitgeber	1	Dieser Subkategorie werden Äußerungen zu negativen Rückmeldungen vonseiten der Arbeitgeber zugeordnet.
Abstimmungsprobleme Studienplanung	1	Die Organisation des Studiums auf Seiten der Hochschule erschwert die Planbarkeit von Studium und Beruf.

Subkategorie: „Akademische Hürden genommen“

An den Aussagen in dieser Subkategorie wird deutlich, dass zum Zeitpunkt des Fokusgruppeninterviews ein Gefühl der Erleichterung gegenüber der Bewältigung des Studienalltags überwogen hat:

P2: Für mich hat sich das jetzt relativ positiv entwickelt, ich habe am Anfang gedacht, dass es mehr, also dadurch das so fremde berufsfremde Fächer jetzt dabei waren, wie Informatik hatte ich eher so meine Bedenken, aber das ist relativ gut gelaufen. Von daher gucke ich jetzt einfach was jetzt kommt in dem nächsten Semester an Fächern, wie sich das Umsetzen lässt und dann sehen wir weiter. (FG 30.01.2019, Abschnitt 96)

Für P2 konnte das erste Semester als erfolgreich bezeichnet werden. Insbesondere die Auseinandersetzung mit zuvor unbekanntem Disziplinen und der sich daraus ergebenden Lernerträge bestärkte sie darin, sich positiv auf die kommenden Inhalte einzulassen.

Subkategorie: „Erfolg in der Vereinbarkeit von Studium und Beruf“

Gleichzeitig konnte erlebt werden, dass ein berufsbegleitendes Studium sich mit einem intensiven Lernen vertragen kann:

P4: Genau, auch als Werkstudent zu arbeiten, dass man nebenbei noch arbeitet und fest angestellt ist, wie ich das auch alles zusammen integrieren kann und das hat jetzt auch ganz gut geklappt. Ich habe auch alle Prüfungen bestanden

und auch mit der Arbeitszeit und so weiter kommt das auch alles sehr gut miteinander klar. Ja. Passt ganz gut. (FG 30.01.2019, Abschnitt 18)

Auch für P4 ergab sich im Rückblick auf das erste Semester ein positiver Eindruck. Dieser bezog sich auf die Vereinbarkeit von Studium und Beruf. Zudem ist zu erwähnen, dass er über eine Festanstellung verfügt(e). Hierdurch besteht für ihn eine zusätzliche Absicherung im berufsbegleitenden Modus des Studierens.

Subkategorie: „Negative Rückmeldung vom Arbeitgeber“

Allerdings wurde auch eine negativ zu konnotierende Erfahrung im Zusammenhang mit der Rückfrage zum berufsbegleitenden Studium von Seiten der arbeitgebenden Institution angesprochen:

P2: (...) Ich hätte noch eine Frage. //Ja // Und zwar ist bei mir am Arbeitsplatz immer wieder die Frage aufgekommen, warum ich denn so viel vor Ort wäre, es wäre ja nur ein BERUFSBEGLEITENDES Studium, weil es ja auch so draufsteht. Und musste mich dann immer wieder rechtfertigen, dass es quasi nur der Gegenpart ist zu dem Praxisbegleitenden. Aber irgendwie führt es immer wieder zu Verwirrungen. (...) Das führte halt zu Verwirrungen, weil wir halt auch ähm, ich hab eine Kollegin, die macht tatsächlich ein berufsbegleitendes privates Studium bei der, wie heißen die, HFH glaube ich, und die sind dann immer nur zu bestimmten // Ja // Blockseminaren, meine ich, da und ansonsten arbeitet sie halt ganz normal und das setzten die dann immer so im Gegenzug zu mir. (FG 30.01.2019, Abschnitt 140-142)

P2 berichtete hier als einzige Interviewte von einer als tendenziell negativ zu bewertenden Rückfrage von Seiten ihres Arbeitgebers. Sie wurde von ihrem Arbeitgeber aufgefordert, ihre gewählte Studienform detaillierter zu begründen, da eine Kollegin parallel ein Fernstudium mit einem im Vergleich zum Studium an der Ostfalia HaW geringeren Anteil an Präsenzveranstaltungen durchführte und somit häufiger für den Betrieb einsatzfähig gewesen ist. Letzteres bewertete der Arbeitgeber als tatsächlich berufsbegleitendes Studium, obwohl es sich um ein klassisches Fernstudium handelt. Im Verlaufe des Interviews wurde dies P2 vom Interviewer in dieser Weise gespiegelt. Sie berichtete

allerdings nicht von negativen Konsequenzen durch den Arbeitgeber. Womöglich dürfte diese Erfahrung für die berufliche Neuausrichtung verantwortlich gewesen sein.

Subkategorie: „Abstimmungsprobleme Studienplanung“

Ein weiteres solitäres Problem bestand in der Abstimmung der Studienplanung mit der Dienstplanung:

P1: Also was ich negatives hätte, wäre die Pläne für das nächste Semester ja relativ spät kommen und das das, also das zumindest bei mir auf Station schwierig, weil die Pläne, die ja jedenfalls zwei Monate vorher geschrieben werden, und wir haben glaube ich ein Semester, wo es dann, dann Mittwoch, Donnerstag, Freitag, mit den Studientagen ist, und wenn man da da nicht genau weiß wie der Plan ist, ist das schwierig die Dienstplanungen dann auch so mit oder Urlaubsplanung dann auch reinzuplanen (lacht) (FG 30.01.2019, Abschnitt 88)

In Bezug zur Studiendurchführung konnte ein negativer Aspekt herausgearbeitet werden: P1 berichtete hier von der zeitlich späten Mitteilung der Lehrveranstaltungspläne an die Studierenden. Durch diese Verspätung ist es ihr nicht möglich gewesen, mit ihrer Dienststelle adäquat die Einsatzzeiten und Urlaube im Vorhinein planen zu können.

6.2.4 Hauptkategorie „Zielformulierung im Trainingsprogramm“

Im Leitfaden für das Fokusgruppeninterview bildete die Frage nach den während des Trainingsprogramms formulierten Zielen den ersten Frageimpuls. Dies geschah vor dem Hintergrund des Feinkonzepts des Trainingsprogramms, in dem die Formulierung von Zielen sich nicht nur auf das konkret bevorstehende Studium, sondern auch auf die Zeit danach beziehen konnte. Für die Fokusgruppenmitglieder bestand damit in der Interviewsituation die Aufgabe, diese mit einem Zeitabstand von vier Monaten (das Training fand im September 2018 und das Fokusgruppeninterview Ende Januar 2019 statt) zu rekonstruieren. Dabei erfolgte die Formulierung von Zielen während des Trainingsprogramms eher zurückhaltend und vage. Sämtliche der aufgeführten Subkategorien verweisen auf einen eher pragmatischen Ansatz der

Fokusgruppenmitglieder, in der die Zeit nach dem Studium keine herausragende Rolle spielte (vgl. Tabelle 19). Gewissermaßen erscheint in den Aussagen der Weg in und durch das Studium das übergreifende Ziel gewesen zu sein.

Tabelle 19: Zielformulierung im Trainingsprogramm (eigene Darstellung)

Subkategorie	Anzahl Codes	Definition
Verschaffung eines Überblicks	2	Das konkrete Ziel vor dem Hintergrund des Trainingsprogramms bestand in der Verschaffung eines Überblicks über das Studium.
Noch keine Festlegung/ schrittweises Vorgehen	1	Das Trainingsprogramm hat zu keiner Festlegung eines Ziels geführt. Im Vordergrund steht das Vorgehen in kleinen Schritten.
Im Studium ankommen	1	Das Ziel bildete das Ankommen im Studium.
Sich ausprobieren	1	Ein Ziel bildete das 'Sich-ausprobieren' im Studium.

Subkategorie: „Verschaffung eines Überblicks“

Zwei Teilnehmer*innen äußerten das Ziel sich primär einen Überblick über das Studium verschaffen zu wollen:

P1: na das man da so ein, schon mal so einen ersten Eindruck für das Studium vermittelt, dass ich weiß an welche Stellen ich mich wenden kann bei Nachfragen, das mir das auch hilft so gut durch das Studium durchzukommen und zusätzlich dadurch dass man auch noch mal einen grundsätzlichen Aufbau des Studiums bekommen hat (...) ja (FG 30.01.2019, Abschnitt 4)

Die beispielhaften Äußerungen von P1 weisen darauf hin, dass es ihr während des Trainingsprogramms darum ging, sich primär einen Überblick über die Fakultät und das Studium zu verschaffen. Im Vordergrund standen hier die Kenntnis von konkreten Ansprechpartner*innen und dem Studienablauf mitsamt den zu erwartenden Inhalten. Somit handelte es sich um ein eher praktisches Ziel, das sie mutmaßlich im ersten Semester erreichen wollte.

Subkategorie: „Noch keine Festlegung/ schrittweises Vorgehen“

Das Trainingsprogramm hatte zu keiner konkreten Festlegung auf ein Ziel geführt. Im Vordergrund stand vielmehr das Vorgehen in kleinen Schritten:

P4: Und, also ich habe mir da jetzt für die Zukunft noch eigentlich, also noch keine Gedanken gemacht. Ich möchte erstmal eins nach dem anderen vernünftig zu Ende bringen und dann hinterher noch mal schauen, weil, also das Feld ist schon ziemlich groß was man hinterher machen kann. Deswegen lege ich mich da noch ganz so fest. Also für mich heißt es erstmal eins nach dem anderen vernünftig zu Ende bringen und dann mal schauen, was sich dann ergibt. (FG 30.01.2019, Abschnitt 14)

P4 berichtete, dass er für sich im Trainingsprogramm noch keine konkreten (Langzeit-)Ziele definiert hatte. Für ihn bildeten gewissermaßen die offene Herangehensweise und die erfolgreiche Bewältigung der Prüfungsleistungen die Hauptziele, die sich damit auf „relativ“ kurzfristige Aspekte bezogen. Damit erscheint sich sein Planungszeitraum auf das jeweils anstehende Semester zu fokussieren.

Subkategorie: „Im Studium ankommen“

Ein weiteres Ziel von P4 bildete das „Ankommen“ im Studium:

P4: Zu Beginn des Studiums ging es mir hauptsächlich dann, dass erstmal natürlich die Prüfungen zu bestehen und auch so ein Selbststudium zu entwickeln. Das hatte ich also so vorher nie gehabt. (FG 30.01.2019, Abschnitt 18)

Kongruent zu seinen vorherigen Äußerungen definierte P4 als ein weiteres im Trainingsprogramm gesetztes Ziel, sich im Studium zu akkultrieren. Seine Äußerungen weisen zudem darauf hin, dass das Studium für ihn ein neues und unbekanntes Terrain dargestellt hatte.

Subkategorie: „Sich ausprobieren“

Für ein weiteres Fokusgruppenmitglied bildete das Ausprobieren ein im Kontext des Trainingsprogramms definiertes Ziel:

P3: Also meine Ziele, die ich habe, damals festgelegt habe, das waren, also erstmal was Neues ausprobieren und sich selber fördern, das war so der erste Gedanke. (FG 30.01.2019, Abschnitt 14)

Für P3 stand das Studium als etwas „Neues“ und die damit verbundenen, nicht explizit genannten, Herausforderungen im Vordergrund. Im Zusammenhang mit diesem hob er noch ein weiteres Teilziel hervor, dass er als selbstgesteuertes Fördern bezeichnete. Damit wird besonders sein - mutmaßlicher - Anspruch deutlich, selbst die primäre Unterstützungsressource für sein Vorhaben bilden zu können.

6.2.5 Hauptkategorie: „Weiterempfehlung und positive Bewertung des Trainingsprogramms“

Die Fokusgruppenteilnehmer*innen empfahlen das Trainingsprogramm unisono weiter und bewerteten dieses positiv. Beispielsweise wurde es als Gelegenheit charakterisiert, sich mit einem Überlebensinstrumentarium für das anstehende Studium ausrüsten zu können. Eine weitere Rückmeldung beinhaltete die Aussage, dass das Trainingsprogramm auf die neue Erfahrung des Studierens vorbereiten und damit Sicherheit bieten konnte. Gewissermaßen geben die Aussagen von P1 dies komprimierend wieder:

P1: Mhm, also ich fands auch gut, dass man schon mal ein paar Gesichter gesehen hat und nicht morgens in Raum mit 20 Leuten kommt und denkt: "Oh, wo setze ich mich jetzt hin?" (lacht) Ähm, (...) ja, und einfach das man schon mal, also wie ich schon gesagt hatte, so die ersten Ansprechpartner hat, auch schon ein paar Dozenten vielleicht kennt oder die Studienkoordinatoren (..) ähm, ja (..) und das man auch einfach so ein paar (..) also schon so Handwerkszeugs für den Studienablauf bekommt, seien es Entspannungstechniken oder schon mal so wie man was beantragen könnte oder das man auch schon mal Fragen stellen kann, die man hat und das dann nicht in anderthalb Stunden in dem kurzen in der kurzen Einführungspräsentation (lacht) dann alles stellen muss, ja. Also das fand ich, das war mir persönlich da so ein großer Benefit. (FG 30.01.2019, Abschnitt 127)

P1 begründete ihre Weiterempfehlung des Trainingsprogramms anhand mehrerer Faktoren: Zum einen wurden relevante Ansprechpartner*innen der Hochschule vorgestellt. Zum anderen ergab sich die Möglichkeit andere Studierende persönlich kennenzulernen. Ein weiterer Faktor bestand in der Vermittlung und Erprobung von Entspannungstechniken sowie der Vorstellung von Unterstützungsangeboten. Hierdurch erhielt sie eine wichtige Einführung in das auf sie zukommende Studium.

6.2.6 Hauptkategorie „Vorstellungen von Arbeitsschwerpunkten“

Es bestehen relativ konkrete Vorstellungen bezüglich des möglichen beruflichen Weges, wobei diese lediglich von zwei der Fokusgruppenmitglieder artikuliert worden sind:

P4: Ja, doch auch. Ich will auf jeden Fall auch im Bereich Management mehr schaffen. Genau, mein Kollege zum Beispiel, mhh, arbeitet jetzt auch im auch im Pflegedienst. Ähm, und er managt jetzt natürlich auch viel mehr seitdem er sein Studium auch geschlossen hat. Genau und da will ich auf jeden Fall auch hinkommen. Ich hab ihn mir auch als Vorbild gesehen so zu sagen angesehen, ja. Deswegen bin ich jetzt auch hier. (FG 30.01.2019, Abschnitt 110)

Die Vorstellungen von konkreten Arbeitsschwerpunkten hielt sich „naturgemäß“ in Grenzen, da die Studierenden am Beginn ihres Studiums standen. Ein Trainingsprogramm dürfte hier mutmaßlich auch nicht zu einer Klärung beitragen. P4 orientierte sich hierbei an seinem Kollegen, der nach einem abgeschlossenen Studium die Funktion als Stationsmanager übernommen hatte. Damit verfügt dieser Kollege für ihn über eine Vorbildfunktion, sodass er zukünftig eine vergleichbare Position anstrebt. Interessant ist hierbei, dass er nicht die inhaltlichen Aspekte dieser Tätigkeit erläuterte, sondern eher auf der impliziten Ebene verblieb.

6.3 Interpretation der Ergebnisse

Analysiert man die Zusammenhänge zwischen den Hauptkategorien aus der qualitativen inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016), so ergibt sich ähnlich wie bei Linden et al (2018) ein charakteristisches Porträt der Fokusgruppe. Hierdurch wird es

möglich, einen Vergleich mit den an der Ostfalia HaW interviewten Fokusgruppen aus der Frühphase des Projekts vorzunehmen.

Aus thematischer Sicht dominierte die Bewusstwerdung von Stärken und Ressourcen, die in der Retrospektive von den Studierenden artikuliert worden sind. Vor diesem Hintergrund lassen sich sämtliche Aussagen und die daraus entwickelten (Sub-)Kategorien als Beleg für ein erfolgreich abgeschlossenes erstes Semester anführen, in dem sich (familiäre) Netzwerke, Lernerfolge und eine reflektierte Haltung entfalten bzw. etablieren konnten. Dieser positive Eindruck kann hier zudem in Beziehung zu den hauptsächlich positiven Aspekten im Studium gesetzt werden, von denen die Studierenden berichteten.

Von besonderem Interesse sind die explizit auf das Trainingsprogramm ausgerichteten Hauptkategorien, da diese – statistisch nicht verifizierbare – vielfältige Wirkungen aufzeigen: Hierzu gehören Einstellungen und Wissensbestände, die für das Studium im ersten Semester nutzbringend gewesen sind. Zwar blieben die Aussagen hauptsächlich auf der impliziten Ebene. Sie machten aber deutlich, dass das Trainingsprogramm und die Trainerinnen die Teilnehmer*innen mit hilfreichen Instrumenten und Informationen ausstatten konnten. Allerdings führte dies nicht zu konkret definierten und langfristigen Zielen. Im Kern wurden im Trainingsprogramm hauptsächlich pragmatische und offene Ziele definiert. Dies legt den Eindruck nahe, dass das Trainingsprogramm zu einer weitestgehend realistischen Einstellung in der Gruppe der ‚trainierten‘ Studierenden beigetragen haben könnte.⁵ Summierend wurde zudem von der Fokusgruppe unisono eine Weiterempfehlung des Trainingsprogramms als Ganzes ausgesprochen, da es für sie eine erste Orientierung in das Studium darstellte.

Zusammenfassend lässt sich der Erfolg des Trainingsprogramms in Form einer realistischen und informierten Einstellung bei den Studierenden beschreiben: Zum einen, weil sie für sich im Wesentlichen ein kleinschrittiges Vorgehen im Studium entdeckt haben. Zum anderen, da die Studierenden über einen für sie wertvollen Informationsvorsprung gegenüber ihren „nicht-trainierten“ Mit-Studierenden verfügten.

Dies unterscheidet sie zu den im ersten Arbeitspaket an der Ostfalia HaW interviewten Fokusgruppen 1 und 2 (vgl. Linden et al 2018), die nicht auf ein solches initiales Training zurückgreifen konnten. Während in der Fokusgruppe 1 Studierende aus dem ersten Semester zwar motiviert waren, so zeichneten sie sich dennoch durch eine ausgeprägte

⁵ Gewissermaßen spiegelt sich diese Einstellung auch in der letzten Hauptkategorie („Vorstellung von Arbeitsschwerpunkten“) wieder, die jedoch nur auf Äußerungen von zwei Fokusgruppenmitgliedern aufbaut.

Anspannung aus. Dies kann auch mit dem Interviewzeitpunkt zusammenhängen, der im Oktober 2017 und damit noch weit vor den Prüfungen stattgefunden hatte. Bei der Fokusgruppe 2 hingegen hatte sich, trotz des fortgeschrittenen Studiums im fünften Semester, eine enttäuschte und passive Haltung herauskristallisiert. Beide Fokusgruppen meldeten aber einen deutlichen Bedarf nach einer solchen initialen Einführung in das Studium an.

Vor diesem Hintergrund kann im Rahmen der formativen Evaluation dem Trainingsprogramm eine nachhaltige Wirksamkeit attestiert werden.

7 Ausblick

In der Gesamtschau der summativen und formativen Evaluation zeigt sich, dass zumindest kurzfristig die Selbstwahrnehmung der Teilnehmenden im Hinblick auf das berufsbegleitende Studium positiv durch das Trainingsprogramm beeinflusst werden konnte. Zum Zwecke des Ausblicks möchten wir an dieser Stelle den Ertrag entlang der im Kapitel 1 genannten Implikationen kurz skizzieren:

Erwartungsabgleich und Eigenverantwortung

Im Fokusgruppeninterview wurde deutlich, dass in der Reflexion des Trainingsprogramms eine realistische Sicht auf das Studium entwickeln konnte. Konkret bezog sich diese Einstellung jedoch nicht auf die inhaltliche Ausrichtung des Studiums, sondern auf dessen performativen Seite im Sinne eines eigenverantwortlichen kleinschrittig vorgehenden Lernens.

Erarbeiten eines Karriereweges und bewusste Reflexion der eigenen Kompetenzen

Auch im Hinblick auf die Erarbeitung eines Karriereweges und der Reflexion der eigenen Kompetenzen schälte sich eine unspezifische realistischere Einstellung der Teilnehmer*innen gegenüber den Nicht-Teilnehmer*innen heraus. Auch hier lässt sich diese unter dem Begriff der kleinen Schritte subsumieren, die auf die Notwendigkeit eines sich im Semesterverlauf wiederholenden Trainingsseminars verweist.

Den Nutzen des Studiums kennen und kommunizieren

Anhand beider Evaluationsschritte lässt sich lediglich nur vermuten, dass die Teilnehmer*innen des Trainingsprogramms sich des Nutzens ihres berufsbegleitenden Studiums bewusst gewesen sind. Zudem bleibt – abgesehen von der in der Fokusgruppe thematisierten Frage nach dem organisationalen Status des Studiums - offen, ob sie diesen ihrem beruflichen Umfeld gegenüber im apologetischen Sinne kommunizieren mussten. Dies leitet zur Vermutung über, dass diese Implikation für Teilnehmer*innen nicht relevant gewesen ist.

Lernorganisation und Netzwerke nutzen

Aus der Fokusgruppe wurde deutlich, dass die sogenannten „Best-practices“ von den Teilnehmer*innen pragmatisch-kritisch genutzt worden sind. Zugleich nutzen manche der

Mitglieder der Fokusgruppe eigene, bereits vor der Studienaufnahme bestehende, Netzwerke. Hinsichtlich dieser Implikation lässt sich somit sagen, dass das Trainingsprogramm nutzbringende Impulse liefern konnte.

Vor dem Hintergrund des im Großen und Ganzen durch die Fragebogenstudie dokumentierten eingeschränkten „Effekts“ des Trainingsprogramms empfiehlt es sich grundsätzlich das Trainingsprogramm für den neuakkreditierten berufsbegleitenden Studiengang zu verstetigen und turnusmäßig im Semester zu wiederholen.

Dabei kann dies entweder in Form einer Überarbeitung eines thematisch verwandten Moduls geschehen, so dass das Präsenzseminar ein quasi verpflichtender Bestandteil der Lehrveranstaltungen zu Semesterbeginn bildet. Zugleich kann auch an eine gesonderte Veranstaltung für Studierende aus höheren Semestern gedacht werden, um regelmäßig ihren Studienverlauf bzw. die Studienpraxis reflektieren zu können.

Eine andere Variante besteht in der Integration des Präsenzseminars in das Lerncoaching an der Fakultät Gesundheitswesen als ein freiwilliges Angebot. Der mögliche Vorteil besteht darin, dass durch die Anbindung an das Lerncoaching keine Vermischung der Lehrenden- und der Studierendenrolle eintreten kann. Zudem ergibt sich durch die Freiwilligkeit eine erhöhte Bereitschaft der inhaltlichen Auseinandersetzung mit den im Feinkonzept angesprochenen Thematiken.

Eine weitere Möglichkeit besteht in der, beide oben genannten Möglichkeiten einbeziehenden, Digitalisierung des Trainingsprogramms. Hierdurch wird eine zeit- sowie ortsunabhängige Nutzbarkeit für Studierende und besonders für Studieninteressierte ermöglicht.

Literatur

- Elsholz, U. (2016): Portfolioansätze in hochschulischer und beruflicher Bildung: Ein Beitrag zur Qualitätssicherung wissenschaftlicher Bildung, in: Cendon, E./Mörth, A./ Pellert, A. (Hrsg.): Theorie und Praxis verzahnen. Lebenslanges Lernen an Hochschulen, Münster, New York, S. 157-166
- Heyse, V./Erpenbeck, J. (2004): Kompetenztraining. 64 Informations- und Trainingsprogramme, Schäffer-Poeschel: Stuttgart
- Hildenbrand, C.-D./ Jüster, M. (2005): Das Coaching-Mandala, in: Rauen, Ch. (Hrsg.): Erfolgreiche Coaches präsentieren 60 Interventionen aus ihrer Coaching Praxis, ManagerSeminare-Verlag, Bonn, S. 117-127
- Johnston, C. S./ Luciano, E. C./ Maggiori, C./ Ruch, W./ Rossier, J. (2013): Validation of the German version of the career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientation to happiness and work stress, in: Journal of Vocational Behavior, 83, S. 295-304
- Kauffeld, S. (2016): Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung, Springer, Berlin, Heidelberg
- Kuckartz, U. (2016): Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung, 1. Aufl., Beltz-Juventa: Weinheim, Basel
- Kühl, St. (2009): Visualisierungsmethoden, in: Kühl, St./ Strodtholz, P./ Taffertshofer, A. (Hrsg.): Handbuch Methoden der Organisationsforschung, Springer, Wiesbaden, S. 195-215
- Kühn, T./ Koschel, K.-V. (2011): Gruppendiskussionen: ein Handbuch, VS Verl. für Sozialwissenschaften: Wiesbaden
- Linden, K./ Heitmann-Möller, A./ Hasseler, M./ Batzdorfer, L./ Tschupke, S./ Düsselbach, St. (2018): Lebenslanges Lernen an Hochschulen: Ein Trainingsprogramm für nicht-traditionell Studierende (ToPntS) –Bericht zum Arbeitspaket 1, Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften, Wolfsburg
- Savickas, M. L. (1997): Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory, in: Career Development Quarterly, 45, S. 247-259
- Savickas M. L./Porfeli, E. J. (2012): Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries, in: Journal of Vocational Behavior, 80, pp. 661-673
- Savickas, M./ Rossier, J./ Dauwalder, J.P./ Duarte, M.E./ Guichard, J./ Soresi, S./ van Esbroeck, R./ van Vianen, A.E.M. (2009): Life designing: A paradigm for career

construction in the 21st century, in: Journal of Vocational Behavior, 75 (3), S. 239-250

Schulze, G. C. (2010). Die Person-Umfeld-Analyse und ihr Einsatz in der Rehabilitation, in: Baumann, M/Schmitz, C/Zieger, A. (Hrsg.): RehaPädagogik, RehaMedizin, Mensch. Einführung in den interdisziplinären Dialog humanwissenschaftlicher Theorie- und Praxisfelder, Hohengehren, S. 132-147

Anhang I:
Feinkonzept des Trainingsprogramms

Tag 1 des Trainingsprogramm

Vorbereitung: Stuhlkreis + Arbeitstische im Raum vorbereiten, 2 Pinnwände (PW) vorbereiten, Stifte + Metaplankarten bereit legen, Literatur auslegen, Flipchart (FC), Handout (HO)

Zeit	Was?	Wozu?	Wie?	Womit?
9:00 – 9:10	Begrüßung und Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Einstimmung, offene Atmosphäre schaffen - Hintergrund der drei Tage klären - Vorstellung der Trainer*innen - Ziele mit FC erläutern 	<ul style="list-style-type: none"> - Drei Tage zur Einstimmung auf die kommenden drei Jahre - Kurze eigene Vorstellung - Anrede klären (Sie oder Du?) - Wieso gibt es diese drei Tage? <ul style="list-style-type: none"> • Übergang von Beruf zu Studium eine Umstellung • Herausforderung berufsbegleitend Studieren • Frühzeitig Potenzial – das Sie alle mitbringen – erkennen und nutzen - „Diese drei Tage gehören Ihnen und dienen dazu, sich Ihre Ziele für Ihr Studium und für Ihre weitere Karriere klar zu machen.“ - Ziele erläutern +FC - „Vielleicht haben Sie, seitdem Sie dir Entscheidung getroffen haben, zu studieren, folgende Frage öfter gehört: Und was machst du später damit? (Reaktion abwarten) Wenn Sie bereits eine Idee haben, umso besser! Falls nicht, bekommen Sie hier den Raum und Ideen, wie Ihre Karriereplanung während und nach dem Studium aussehen kann. Am dritten Tag soll es noch darum gehen, wie Sie Ihr Vorhaben auf der Arbeit am besten kommunizieren.“ - „Sie arbeiten und studieren gleichzeitig. -> besondere Herausforderung! Beruflich sind Sie bereits erfolgreich und haben bestimmt Strategien entwickelt, um effizient zu arbeiten. Hier werden wir einen ganzheitlichen Blick auf das Thema Zeitmanagement werfen (Lerncoach) + „best Practices“ von Studierenden.“ - „Sie bringen bereits alle Berufserfahrung mit. Während der drei Tage soll es auch zu einem großen Teil darum gehen, dass Sie Ihre eigenen Kompetenzen erkennen und schauen, wie Sie diese während des Studiums weiter entwickeln und nutzen können.“ - „Durch Ihre Berufserfahrung und eventuell fachliche Weiterbildungen haben Sie Erwartungen an das Studium. Diese werden Sie reflektieren und abgleichen mit den Inhalten des Studiums. Es soll darüber hinaus darum gehen, was man im Studium von Ihnen erwartet (Eigenverantwortung) und den Theorie-Praxis-Transfer.“ - „Gibt es jetzt jemanden, der sagt „Das bringt mir nichts, ich möchte gehen?“ ;-))“ 	<ul style="list-style-type: none"> - PPT „Herzlich Willkommen“ - FC „Ziele“

Zeit	Was?	Wozu?	Wie?	Womit?
9:40 – 10:00	Tagesplan + zeitlicher Ablauf Absprachen für die Zusammenarbeit	<ul style="list-style-type: none"> - Orientierung zum zeitlichen Rahmen (Info zur Anrechnung) - Kurzer Überblick zu den drei Tagen (nur übergeordnetes Thema und Zeiten mit Hinweis auf neuen Tagesplan an jedem Tag) - Zusammenarbeit klären 	<ul style="list-style-type: none"> - Vorstellung mit FC + Klärung von Fragen - Vorstellung der Absprachen für Zusammenarbeit (persönliche Themen = Vertraulichkeit) <p>„Gibt es über die vorgestellten Inhalte hinaus noch Themen, Fragen, etc.?“</p>	<ul style="list-style-type: none"> - FC „Tagesplan“ - FC „Grobauflauf 3 Tage“ - FC „Zusammenarbeit“
9:10 – 9:40	Kennenlernen	<ul style="list-style-type: none"> - Kommilitonen kennenlernen - Einschätzung der Zielgruppe 	<ul style="list-style-type: none"> - Aufstellung nach ... <ul style="list-style-type: none"> • ...Vorname • ...Wohnort • ...Beruf • ...Berufsjahre • ... letztes Urlaubsziel - Trainer fragen flexibel nach, lockere Atmosphäre - Fragen (jeder für sich) im Handout unter 1. beantworten - Danach anonym (umgedrehtes FC) punkten - (FC aufbewahren: am letzten Tag in andere Farbe erneut punkten zum Vergleich) 	<ul style="list-style-type: none"> - Metaplankarten - FC mit Zielen und Punktemöglichkeit - HO S.3
10:00 – 11:00	Vorstellung Ablauf des Studiums	<ul style="list-style-type: none"> - Erste Orientierung - Neugier abfangen und frühzeitig klären 	<ul style="list-style-type: none"> - Fachstudienberatung stellt die Inhalte und Aufbau des Studiums vor 	<ul style="list-style-type: none"> - PPT
11:00 – 11:15	Kaffeepause			
11:15 – 12:15	Reflexion der Studienmotivation	<ul style="list-style-type: none"> - Motivation bewusst machen - Studienmotivation einordnen (extern, intern) - Studienmotive als Motivatoren bewusst nutzen für verschiedene Situationen 	<ul style="list-style-type: none"> - Vorstellung der Übung + Nutzen - Sammeln von Motiven über Einstiegsfrage: „Was hat dazu geführt, dass ich heute hier bin/ mich für das Studium entschieden habe?“ (10 Min.) - Kurzer Input zu externen und internen Motiven - Partneraustausch: Motive in extern und intern sortieren - Kurzer Austausch: wie ist meine persönliche Motivlage? Extern, intern zu welchen Teilen? - Auf intrinsische Aspekte konzentrieren (extrinsische Motivation reicht nicht aus!) - Positive Motivationsemotion nutzen: Auf Fortschritt konzentrieren anstatt darauf, wie weit das Ziel noch entfernt ist 	<ul style="list-style-type: none"> - PPT „Studienmotive: ein vielschichtiger Antrieb“ - HO: „Meine persönliche Studienmotivation“ S. 4 - PPT: Motivation - HO: externe und interne Ziele, S. 5

Zeit	Was?	Wozu?	Wie?	Womit?
			<ul style="list-style-type: none"> - Motive einschätzen nach positiver und negativer Valenz/Wertigkeit: Das Motiv mit der intensivsten positiven Assoziation auf eine grüne Karte schreiben und sichtbar dort aufhängen, wo man lernen möchte 	
12:15 – 13:00	Mittagspause			
13:00 – 14:00	Erwartungen	<ul style="list-style-type: none"> - Klärung der Erwartungshaltung - Unterschiede zwischen Weiterbildung und Studium aufzeigen - Bedeutung der Eigenverantwortung im Studium 	<ul style="list-style-type: none"> - Kurze, thematische Einleitung - Erwartungen in Gruppenarbeit an PW erarbeiten: jeweils zwei Fragen: „Was erwarte ich vom Studium?“, „Was wird im Studium von mir erwartet?“ - Anschließende Fragen in Gesamtgruppe: Was würde von einer Fachweiterbildung erwarten? - Unterschiede im Gespräch herausarbeiten 	<ul style="list-style-type: none"> - PW mit Überschriften
14:00 – 14:30	Kaffeepause		<ul style="list-style-type: none"> - Längere Pause, um Studierenden zu ermöglichen Ihren Studenausweis beim Rechenzentrum abzuholen 	
14:45 – 16:00	Alumni berichten	<ul style="list-style-type: none"> - Ideen für mögliche Werdegänge erlangen - Möglichkeit, Fragen zu klären (auch fachlich) 	<ul style="list-style-type: none"> - Freier Vortrag der Alumni mit jeweils anschließender Fragerunde - Freie Gestaltung <p>Ggf. kurze Pause im Anschluss um auch informelle Gespräche zu fördern</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evtl PPT, je nach Bedarf - HO S.6 für Notizen
16:00 – 16:30	Reflexion und Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexion mittels Fragen im HO - Kurze Abschlussrunde 	<ul style="list-style-type: none"> - Ruhige Atmosphäre schaffen, damit jeder reflektieren kann - Reflexionsfragen bearbeiten, jeder für sich - Kurze Abschlussrunde: was nehme ich mit? Wünsche für morgen? - Hinweis auf HA: Lebenslauf erstellen 	<ul style="list-style-type: none"> - HO: Reflexionsfragen, S.7

Tag 2 des Trainingsprogramm

Zeit	Was?	Wozu?	Wie?	Womit?
9:00 – 9:15	Warm-Up	Lockerer Einstieg ins Reflektieren: Vorbereitung auf den ersten, intensiven Reflexionsblock	<ul style="list-style-type: none"> - Karten ZRM auslegen - Karten auswählen lassen mit dem Fokus: „Wie starte ich heute in den Tag?“ - Jeder wählt eine Karte, nimmt diese jedoch erst, wenn alle eine ausgesucht haben (doppelte Nutzung ermöglichen) 	<ul style="list-style-type: none"> - ZRM-Karten
9:15 – 9:20	Tagesablauf	Orientierung und Überblick	<ul style="list-style-type: none"> - FC „Tag 2“ durchgehen - Fokus steht darauf, eigene Kompetenzen sichtbar zu machen und zu reflektieren - „Sie stehen heute im Fokus. Gestern haben wir bereits über Ihre Motivation für das Studium gesprochen. Heute werden Sie sich noch genauer mit Ihren bisherigen schulischen und beruflichen Erfahrungen auseinandersetzen. Dabei entscheiden Sie allein, welche Erkenntnisse Sie im Laufe des Tages mit der Gruppe teilen, und welche Sie lieber für sich behalten.“ 	<ul style="list-style-type: none"> - FC „Tag 2“
9:20 – 9:40	Lebensweg	Den eigenen Werdegang über einen anderen, ungewöhnteren Zugang darstellen. Dadurch werden Kompetenzen und Entscheidungen sichtbar	<ul style="list-style-type: none"> - Jeder malt für sich seinen „Lebensweg“ - Übung aus dem Karriere-Coaching -> neue Erkenntnisse durch kreative Darstellung - Ruhige Atmosphäre, Einzelarbeit <p>Evtl. eigenen Lebensweg vorbereiten und kurz als Beispiel zeigen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - PPT „Mein Lebensweg“ - HO „Lebensweg S. 8
9:20 – 10:15	Coaching-Mandala	Eigene Kompetenzen erkennen Kompetenzgewinn in der Veränderung des Lebenswegs erkennen -> Fokus auf die positiven Seiten der Veränderung	<ul style="list-style-type: none"> - Einstieg über Hausaufgabe: Lebensweg zur Hand nehmen - FC „Mandala“ erklären: Ziel ist es, die eigenen Ressourcen und Fähigkeiten/Kompetenzen zu erkennen und bewusst zu machen. Dabei kann der Vordruck nach Belieben gestaltet werden, nicht nur mit Stichworten und Sätzen, sondern auch mit Zeichnungen, Abbildungen, verschiedenen Farben etc. - A3-Vordruck austeilen - Reflexion in drei Schritten: - 1. Ersten Kreis ausfüllen durch Stichworte, Zeichnungen, etc. „Was macht mich aus?“, „Was sind meine Stärken, aber auch Vorlieben?“, „Was kann ich und was mag ich?“ Dafür nehmen die Studierenden den bisherigen Lebenslauf als Grundlage: Mit Blick auf die schulischen und beruflichen Erfahrungen: „Was fiel mir immer leicht?“, „Woran habe ich schon immer Freude gehabt?“, „Welche Erfolge habe ich in den jeweiligen 	<ul style="list-style-type: none"> - PPT „Kompetenz-Mandala“ - A3-Papier für „Mandala“ - Evtl. ruhige Musik im Hintergrund - HO: S. 9

Zeit	Was?	Wozu?	Wie?	Womit?
			<p>Lebensphasen gehabt?“, „Wodurch kamen diese Erfolge zustande?“</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2. Zweiten Kreis ausfüllen: „Wo setze ich meine Fähigkeiten um?“, „Was genau mache ich gerade und mache ich gerne?“ Hier ist es wichtig, den Blick nicht nur auf die derzeitige berufliche Karriere zu legen, sondern auch Hobbies, Ehrenamt, Familie, etc. zu berücksichtigen - 3. Dritten Kreis ausfüllen mit Blick in die Zukunft: „Welche Fähigkeiten bringe ich mit?“, „Was tue ich jetzt schon?“, „Welche Visionen und Ziele lassen sich darauf entwickeln?“ - Insgesamt 30 Minuten Zeit, Einzelarbeit - Letzte 10 Minuten Partneraustausch - 15 Minuten Austausch in der Gruppe: „Was haben Sie mitgenommen?“, „Was haben Sie jetzt vielleicht klarer vor Augen?“, „Welche Schlüsse ziehen Sie bezüglich Ihrer eigenen Kompetenzen?“ 	
10:15 – 10:30	Kaffeepause			
10:30 – 11:00	Ziele entwickeln	<p>Ziele für das Studium und die Zeit danach entwickeln: Kompetenzorientiert und Karriereorientiert</p> <p>➔ Bewusst keine SMARTen Ziele, da zu Beginn des Studiums in diesem Bereich nicht sinnvoll</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Anknüpfen an „Aufbau des Studiums“ und „Alumniberichte“ vom Vortag - Anknüpfen an Mandala - Sicherlich sind erste Ideen entstanden, in welche Richtung Sie sich weiterentwickeln möchten - Über FC „Ziele“ den Nutzen konkreter Ziele erklären - Es geht nicht darum, das „Eine“ Ziel zu finden, sondern verschiedene Ziele für die kommende Zeit zu formulieren, dabei darf das Ziel sich sowohl auf Ihre zukünftige Karriere beziehen („Was möchte ich beruflich erreichen?“) als auch auf Kompetenzen, die Sie erwerben möchten („Innerhalb der kommenden 3 Jahre möchte ich mich in ... verbessern/ mehr über ... erfahren.“) und Ihre Ziele für das erste Jahr des Studiums, die Sie am Nachmittag noch weiter vertiefen. Darauf schauen wir gleich noch etwas ausführlicher. - Ziele für berufliche Ausrichtung und Kompetenzen formulieren lassen (Einzelarbeit) - Kurze Austauschrunde (am eigenen Tisch) 	<ul style="list-style-type: none"> - PPT „Ziele setzen“ - HO „Ziele setzen“, S. 10
11:00 – 11:55	Ziele entwickeln	<p>Konkrete Ziele für das erste Semester entwickeln</p> <p>Verbindlichkeit schaffen und Ressourcen aktivieren</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Partnerübung (mit jemandem, mit dem bisher weniger zusammen gearbeitet wurde): Die Studierenden tun sich jeweils zu zweit zusammen und erarbeiten konkrete Ziele für das kommende Semester über eine Aufstellung. Person 1 steht 	<ul style="list-style-type: none"> - Metaplankarten-Sets „Heute“ und „Ende Januar“

Zeit	Was?	Wozu?	Wie?	Womit?
		Aktivere Übung	<p>in der Gegenwart (Metaplan-Karte „Heute“) und schaut in die Zukunft (Metaplan-Karte „Ende Januar“, liegt etwas von der ersten Karte entfernt). Von der Gegenwart aus denkt Person 1 laut, wie die Zukunft in einem halben Jahr aussehen soll. Was will er/sie dann erreicht haben? (sowohl auf das Studium als auch äußere Umstände). Person 2 schreibt Stichworte auf Kärtchen und legt diese aus. Nach 10 Min. Wechsel zur Zukunftskarte: Person 1 stellt sich vor, bereits alle Ziele erreicht zu haben und fühlt in sich hinein. Wie fühlen sich die erreichten Ziele Ende Januar an? Danach wirft Person 1 einen Blick in die fiktive Vergangenheit: Was habe ich alles unternommen, um jetzt hier zu stehen? Was/ wer hat mich unterstützt? Wie bin ich mit Widerständen erfolgreich umgegangen? Person 2 notiert die einzelnen Erfolgsfaktoren wieder auf Karten und legt diese aus. Nach 10 Minuten darf Person 1 die Anordnung der Karten noch einmal betrachten und Veränderungen (Reihenfolge, Anordnung) anbringen. Schließlich wird ein Foto gemacht und die Kärtchen eingesammelt. (5 Minuten); Wechsel (Person 2 nimmt Positionen ein, Person 1 schreibt)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kurzer Austausch im Plenum 	<ul style="list-style-type: none"> - PPT „Zeitreise“
11:55 – 12:40	Mittagspause			
12:40 – 16:00	Tipps und Tricks aus dem Lerncoaching: Zeitmanagement, Lernstrategien und Entspannungsübungen		<p>1) Zum Einstieg Geschichte vorlesen: „Straßenkehrer Beppo“ (aus Momo, von M. Ende, im Internet zu finden)</p> <p>→ Frage an Gruppe: Was kann man aus dieser Geschichte über Zeitmanagement lernen?</p> <p>2) Aktive Regeneration</p> <p>→ Frage an Gruppe: Was haben Entspannungsübungen mit Zeitmanagement zu tun?</p> <ul style="list-style-type: none"> - mind. 1/5 der Lernzeit sollte aus Pausen bestehen!/ca. alle 45 min. sollte man eine Pause einbauen - Besser als Sitzen/am Handy spielen: Aktive Regeneration! <p>→ Frage an Gruppe: Was könnte das bedeuten? Z.B. Entspannungsübungen in der Pause machen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - HO S. 13 - - Flipchart

Zeit	Was?	Wozu?	Wie?	Womit?
			<p>- Aktive Regeneration spart Zeit! Vorstellung der 2-Minuten-Übung als Vorschlag zur Einstimmung auf Arbeitsphasen! Wozu? Entspannung und Konzentration</p> <p>- Durchführung: vorbereitende Dehnungsübungen und 2-Minuten Übung (<i>ähnliche Übungen können im Internet gefunden werden</i>)</p> <p>3) Tabelle: Kurve der Leistungsfähigkeit (<i>siehe Handout</i>)</p> <p>- Schaut euch diese Tabelle an. Frage: Was geht daraus hervor?</p> <p>→ Frage an Gruppe: Warum ist das wichtig zu wissen? Was hat das mit Zeitmanagement zu tun?</p> <p>4) Übung: Leistungsfähigkeit (<i>siehe Handout</i>)</p> <p>- Stufe deine persönliche Leistungsfähigkeit in der Tabelle ein. (3-5 min. Zeit)</p> <p>→ Frage an Gruppe: Was für Schlüsse ziehst du aus deiner persönlichen Leistungskurve?</p> <p>Tipp: Berücksichtige deine persönliche Leistungskurve in deiner Lern- und Tagesplanung!</p> <p>- Lernphasen, die hohe Konzentration erfordern, sollten im Leistungshoch liegen, Routinearbeiten und auch Alltagsaktivitäten wie z.B. Einkaufen im Leistungstief</p> <p>- Tätigkeiten, die einem Spaß machen schafft man auch im Leistungstief, Schwieriges eher im Leistungshoch</p> <p>5) Tagesplan (<i>siehe Handout, auf Flipchart andeuten, wie so etwas aussieht</i>)</p> <p>- Wie sieht ein typischer Tag aus, den du zum Lernen nutzen möchtest vor einer Klausur? Wie würde dieser Tag idealerweise verlaufen, so dass du deine Lernphasen gut integrierst? Jeder erstellt einen individuellen Tagesplan auf dem Handout</p> <p>→ Frage an Gruppe: Was sollte dabei bedacht werden?</p> <p>- Antworten auf Flipchart mitschreiben, z.B.:</p> <p style="text-align: center;">Leistungskurve</p>	

Zeit	Was?	Wozu?	Wie?	Womit?
			<p>Wenn ich ganz realistisch bin, wie viele Stunden am Tag kann ich wirklich effizient lernen? Pausen/Entspannung/Spaß Puffer Wenn möglich: Abwechslung von Lernformen</p> <p>Wochenplan (<i>siehe Handout</i>) - Wie würde die ideale Woche aussehen, in der ich meine Lernphasen gut in meinen Alltag integriere?</p> <p>6) Stolpersteine (<i>siehe Handout, auf Flipchart aufmalen: zwei Spalten: Linke Spalte für mögliche Stolpersteine/was dazwischen kommen könnte, rechte Seite für Möglichkeiten, das zu verhindern</i>)</p> <p>- Aufgabe: Bitte mache eine Tabelle, und fülle die linke Spalte zuerst in der Einzelarbeit aus, und die rechte dann in der Partnerarbeit/Diskussion mit dem Nachbarn</p> <p>- Einzelarbeit (5 min.) Stolpersteine/Was könnte dazwischenkommen, so dass ich meinen Plan nicht durchführe? - Partnerarbeit (15 min.) Wie könnte ich das verhindern/ dem begegnen?</p> <p>→ Reflexion: Wie lief die Übung/was für Erkenntnisse gab es?</p> <p>5) Projektplan (<i>auf dem Flipchart Plan zeichnen, mit Zeitstrahl, und Klausuren eingezeichnet, für jedes Fach wird in einer anderen Farbe eine Linie bis zum Klausurtermin gezeichnet</i>)</p> <p>- Lernphasen auf Projektplan einzeichnen: 1. Nacharbeiten von Vorlesungen, 2. Zusammenfassen (schriftlich oder grafisch, z.B. Mind Maps, Lernplakate, Karteikarten etc.) , 3. Wiederholen</p> <p>→ Reflexion: Zu welchem Zeitpunkt möchte ich den kompletten Stoff schon einmal durchgearbeitet haben, und ab dann nur noch wiederholen? (Gibt Sicherheit)</p> <p>6) Entspannungsübung - Wahrnehmen und Loslassen oder Bergmeditation (<i>siehe Handout</i>)</p>	

Zeit	Was?	Wozu?	Wie?	Womit?
			<p>→ Reflexion: Wie lief die Übung, wie fühle ich mich hinterher im Vergleich zu vorher?</p> <p>7) Notfallfragen (<i>siehe Handout</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einen Umgang finden mit schwierigen Situationen - Gibt es etwas, was mir Angst macht bzgl. des Studiums? Diese Situation anhand der Notfallfragen einmal durchgehen (Partnerarbeit) <p>→ Reflexion: Denkt ihr, diese Fragen könnten euch in schwierigen Situationen helfen? Warum?</p>	
16:00 – 16:30	Abschluss		<ul style="list-style-type: none"> - Kurzreflexion über Impulsfragen im HO - Hinweis auf Kompetenzmodell: Lesen und „sacken lassen“, aktive Arbeit morgen 	- S.

Vorbereitung Tag 3: Texte zur Akademisierung der Pflege kopieren

Tag 3 des Trainingsprogramm

Zeit	Was?	Wozu?	Wie?	Womit?
9:00 – 9:05	Begrüßung und Tagesablauf	Orientierung schaffen	<ul style="list-style-type: none"> - Vorstellung der Tagesordnungspunkte und des zeitlichen Ablaufs - Direkter Einstieg 	<ul style="list-style-type: none"> - FC „Tag 3“
9:05 – 10:15	Vorstellung Career-Service, Gleichstellungsbüro, zentrale Studienberatung	Services der Hochschule niedrigschwellig vorstellen	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibler Ablauf mit - ... Vorstellung - ... Services - ... Fragen 	<ul style="list-style-type: none"> - HO S. ... Platz für Notizen
10:15 – 10:30	Kaffeepause			
10:30 – 11:45	Nutzen des Studiums	Studierende soll der Nutzen Ihres Studiums für das eigene Arbeitsumfeld u. die Gesellschaft deutlich werden	<ul style="list-style-type: none"> - „Welchen Nutzen hat das Studium - ... für mich persönlich“ - ... für Patienten / Bewohner?“ - ... für Arbeitgeber?“ - Fragen in Kleingruppen bearbeiten, Gruppen wechseln nach 3 Minuten die PW (10 Min.) - Anschließende Vorstellung der Ergebnisse über Metaplankarten und PW (15 Minuten) - Texte austeilen zur Wirksamkeitsforschung und Zukunft der Pflege, lesen lassen (25 Minuten) - Erneuter Austausch in den Gruppen und Ergänzung der PW um die neu hinzugekommenen Aspekte (20 Minuten) - Diskussionen zulassen 	<ul style="list-style-type: none"> - 3 PWs mit „Wolken“ - Texte
11:30 – 12:15	Vorbereitung Rollenspiel		<ul style="list-style-type: none"> - Nutzen und Ablauf des Rollenspiels erklären: Antworten parat haben in schwierigen Situationen, souverän mit Kritik umgehen können - Per Zuruf-Abfrage Situationen sammeln, in denen der Nutzen des Studiums angezweifelt wird, bzw. die Studierenden Widerstände erwarten - Für den Fall, dass wenig Situationen genannt werden, Fallbeschreibungen parat halten - Kurzer Input: Umgang mit Killer-Phrasen -> Fragetechniken 	<ul style="list-style-type: none"> - Leeres FC - FC: Umgang mit Killerphrasen
12:00 – 12:45	Mittagspause			

Zeit	Was?	Wozu?	Wie?	Womit?
12:45 – 13:45	Durchführung Rollenspiel Nachbesprechung	Umgang mit Kritik am Studienvorhaben trainieren Spontanes, konstruktives Reagieren trainieren	<ul style="list-style-type: none"> - Je nach Gruppengröße; kleine Gruppengröße: Rollenspiel mit „Einspringen“ im Plenum: Zwei Personen beginnen im Plenum. Person 1 spielt einen Kritiker (Kollege/ Vorgesetzter/ Familie/ usw.), Person 2 Studierenden der Pflegewissenschaft und beginnen einen Dialog, der mit einem „Angriff/Zweifel am Nutzen des Studiums“ startet. Person 2 reagiert mit erlernten Techniken und Argumenten. Gleichzeitig können die anderen jederzeit spontan in eine der beiden Rollen einspringen und ablösen, falls sie eine gute Idee haben. -> Zwischendurch stoppen und Tipps geben, ggf. selbst einspringen - große Gruppengröße: Rollenspiel in Dreier-Gruppe (Person A/B und Feedback-Geber, dann Wechsel) - Version 1 bei kleiner Gruppengröße braucht weniger Zeit, ca. 20 Minuten - Version 2 bei größerer Gruppengröße (ab 9 TN) im rollierenden System: ca. 30 Minuten 	<ul style="list-style-type: none"> - PPT „Anleitung Rollenspiel“
13:45 – 14:00	Kaffeepause			
14:00 – 14:15	Kurzentspannung	Einstimmen auf Selbstreflexionsphase	<ul style="list-style-type: none"> - Kurze Entspannungsübung über Lerncoach - z.B. „Bergmeditation“ 	
14:15 – 15:00	Kompetenzportfolio	Anknüpfung an Tag 2 Kompetenzen bewusst reflektieren und benennen können Portfolio erstellen und über das Studium ergänzen Fokus auf Kompetenzzuwachs durch das Studium/ Berufstätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> - 1. Erarbeiten eines Kompetenzportfolios - „Sie haben bereits gestern beschrieben, was Sie gut können und verschiedene Stationen Ihres schulischen und beruflichen Lebens gedanklich und bildlich Revue passieren lassen. Jetzt geht es darum, dass Sie für Ihre Fähigkeiten konkrete Begriffe finden und diese damit greifbarer machen. Das hilft Ihnen jetzt schon dabei, ein berufliches Profil zu schaffen und Ihre Stärken im Studium zu nutzen. Sie erstellen hierzu ein Kompetenzportfolio, das Sie über Ihr gesamtes Studium nutzen können.“ - 2. Vorstellung des „Kompetenzatlas“ (Heyse/Erpenbeck, 2004): - Fachunspezifisch, kann sich auf Studium sowie beruflichen Kontext beziehen - Genaue Zuordnung nicht immer möglich aber es gibt Anhaltspunkte - Im Handout sind einzelne Kompetenzen jeweils erklärt - 3. In Einzelarbeit: die erarbeiteten Fähigkeiten des Vortages (Coaching-Mandala) mit den Kompetenzen vergleichen und 	<ul style="list-style-type: none"> - HO Kompetenzportfolio mit Beschreibungen der Kompetenzen - PPT Arbeit mit dem Portfolio

Zeit	Was?	Wozu?	Wie?	Womit?
			<p>als zusätzliche Reflexionsmöglichkeit nutzen (= Reflexionsfragen Handout: „Wann habe ich diese Kompetenz erfolgreich eingesetzt?“ „Inwiefern möchte ich diese Kompetenz weiterentwickeln, um meine Ziele im Beruf und im Studium zu erreichen?“)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wichtig dabei: an konkrete Erlebnisse denken! Keine grobe, pauschale Einschätzung der Kompetenzen, sondern an konkrete Erlebnisse knüpfen -> Erfolgserlebnisse vor Augen führen 	
15:00 – 15:15	Follow-Up und Kompetenzportfolio	Nutzen und Rahmen des Follow-Ups kennen Kompetenzportfolio weiterhin nutzen	<ul style="list-style-type: none"> - Erläutern der Weiterarbeit mittels Kompetenzportfolio: im Follow-up sollen die Kompetenzen wiederum bewusst reflektiert werden. Deshalb ist das Portfolio als Instrument der Reflexion immer wieder nutzbar -> Monatliche Überprüfung des Portfolios mithilfe der Mitstudierenden - Im Follow-Up sollen erste Erfahrungen mit Prüfungsleistungen und Zeitmanagement reflektiert werden 	-
15:15 – 16:00	Abschluss und Feedback	Positiven Abschluss nach intensiven drei Tagen finden	<ul style="list-style-type: none"> - Feedback zunächst anonym mit den Zielen von Tag 1 (wieder Punkt, diesmal in anderer Farbe) - Feedbackrunde mit Leitfragen, die zunächst jede/r für sich beantwortet. - Kurzer Austausch mit den wichtigsten Punkten - Blick auf die letzten 3 Tage: Das Training wurde in dieser Form ein allererstes Mal durchgeführt. Daher ist es für uns auch besonders wichtig zu erfahren: <ol style="list-style-type: none"> 1. Was sollte im nächsten Jahr genauso gemacht werden? 2. Was sollte für nächstes Jahr geändert werden? - Hinweis auf Fokusgruppeninterviews - Abschluss und Verabschiedung - Austeilen des Zertifikats 	-

**Anhang II:
Trainingsmanual**



Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften

Vorbereitungsseminar für Studierende der Pflegerwissenschaften (berufsbegleitend)

Handout

Herzlich Willkommen zum Vorbereitungsseminar!

Wir heißen Sie herzlich Willkommen zu diesem Seminar und wünschen Ihnen einen gelungenen Start in Ihr Studium!

Hintergrund zum Vorbereitungsseminar

Um Ihren gelungenen Start in das Studium soll es in den kommenden 3 Tagen gehen! Vor ziemlich genau einem Jahr startete das Projekt „ToPntS – Ein Trainingsprogramm für nicht-traditionell Studierende“ mit dem Vorhaben, die kommenden drei Tage für Sie anbieten zu können. Unter „nicht-traditionell Studierenden“ werden Studierende verstanden, die nicht direkt nach dem Abitur ins Studium starten, sondern davor eine Ausbildung machen und Berufserfahrung sammeln. Dabei haben manche Studierende (Fach-)Abitur, andere haben die Hochschulreife über ihre berufliche Erfahrung erworben.

Um ein Bild davon zu bekommen, was kommenden Studierenden als Unterstützung dienen kann, haben wir Interviews mit Studierenden der Pflegewissenschaften an drei verschiedenen Hochschulen durchgeführt. Daraus sind die folgenden Schwerpunkte entstanden:

1. Erwartungen abgleichen: Was heißt es zu studieren? Was erwartet Sie im Studium?
2. Einen „roten Faden“ für das Studium entwickeln: Karriereplanung und Möglichkeiten
3. Die eigenen Stärken und Kompetenzen kennen und gezielt weiterentwickeln
4. Zeitmanagement-Strategien für ein berufsbegleitendes Studium kennenlernen und anwenden
5. Den Nutzen des Studiums für mich und für andere kennen und kommunizieren können

Inhalt

Herzlich Willkommen zum Vorbereitungsseminar!	1
1. Unsere Ziele für die kommenden drei Tage	3
2. Meine persönliche Studienmotivation	4
Die Bedeutung der intrinsischen und extrinsischen Motivation	5
Intrinsische Motivation	5
Extrinsische Motivation	5
3. Alumniberichte - Notizen	6
4. Reflexionsfragen zu Tag 1	7
5. Mein Lebensweg	8
6. Das Kompetenzmandala	9
7. Ziele setzen	10
Partnerübung: Zeitreise	11
Notizen: Zeitreise	12
8. Tipps und Tricks aus dem Lerncoaching: Zeitmanagement, Lernstrategien und Entspannungsübungen	13
Übung: Leistungskurve	14
Tagesplan	15
Wochenplan	16
Stolpersteine	17
Projektplan	18
Wahrnehmen und Loslassen	19
Bergmeditation	20
Notfall-Fragen	22
9. Reflexionsfragen zu Tag 2	23
10. Career Service, zentrale Studienberatung und Gleichstellungsbüro	24
11. Nutzen des Studiums	25
12. Das Kompetenzportfolio	26
Arbeit mit dem Kompetenzportfolio	26
Diese Kompetenzen sind bei mir bereits stark ausgeprägt:	27
Diese Kompetenzen möchte ich gezielt weiterentwickeln:	29
Der Kompetenzatlas von Heyse und Erpenbeck (2004)	31
13. Ziele für die vergangenen drei Tage	39
14. Abschluss und persönlicher Transfer	40
15. Quellen	41

1. Unsere Ziele für die kommenden drei Tage

Um überprüfen zu können, inwiefern wir die Ziele für das Trainingsprogramm erreichen, gibt es die folgende Skala. Bitte schätzen Sie ein, inwiefern die folgenden Punkte auf Sie zutreffen, von **1=überhaupt** nicht bis **10=vollkommen**. Schreiben Sie intuitiv den Zahlenwert auf, der Ihrer Einschätzung entspricht.

„Ich weiß, welche Karriereoptionen sich für mich nach dem Studium eröffnen.“

„Mit meinem Studium verfolge ich ein konkretes Ziel.“

„Ich kenne meine Stärken.“

„Ich bin überzeugt, dass ich Studium, Beruf und Freizeit gut miteinander kombinieren kann.“

„Ich beginne mein Studium zuversichtlich.“

„Ich kenne den Nutzen meines Studiums für mich und für andere.“

Am Ende der drei Tage werden Sie dieselben Fragen nochmals beantworten.

2. Meine persönliche Studienmotivation

Wahrscheinlich haben Sie sich den Schritt, ein Studium zu beginnen viele Male durch den Kopf gehen lassen. Dabei wird es nicht nur einen entscheidenden Grund geben, weshalb Sie dieses Studium aufnehmen, sondern viele verschiedene Gründe.

Egal, welche Motive Sie antreiben – es ist sinnvoll, sich bereits im Vorfeld darüber im Klaren zu sein. Denn spätestens wenn die Motivation für das Studium das erste Mal getrübt wird, hilft es, sich vor Augen zu führen, was Sie ursprünglich zu Ihrer Entscheidung gebracht hat.

Übung: Beantworten Sie für sich innerhalb der nächsten Minuten folgende Frage:

„Was hat dazu geführt, dass ich heute hier bin/ ich mich für das Studium entschieden habe?“



Die Bedeutung der intrinsischen und extrinsischen Motivation

Wahrscheinlich haben Sie verschiedenste Gründe benannt, warum Sie sich für ein Studium entschieden haben. Unterscheiden lassen sich die Gründe, oder auch Motivatoren genannt, in intrinsische (innere) Motivation und extrinsische (äußere) Motivation.

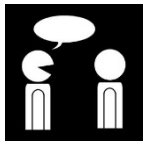
Intrinsische Motivation

Wenn ich Aufgaben gerne erledige, sie als sinnvoll erachte und weder über- noch unterfordert bin, liegt der Aufgabe eine intrinsische Motivation zugrunde. Intrinsische Motivation sorgt dafür, dass ich auch bei Widerständen nicht so schnell aufgebe. Hindernisse sind nicht unüberwindbar sondern eine interessante Herausforderung.

Extrinsische Motivation

Extrinsisch motivierte Aufgaben erledige ich, weil ich dafür belohnt werde oder aber bestraft, wenn ich diese Aufgaben nicht erledige. Belohnung oder Bestrafung können dabei ganz unterschiedlich ausfallen: Gehalt (bzw. Gehaltskürzung), Anerkennung oder Tadel, Zugehörigkeit oder Ausgrenzung, gute oder schlechte Noten. Über extrinsische Motivation weiß man inzwischen, dass sie weniger stabil ist als die intrinsische Motivation. Fällt die Belohnung weg, gibt es keinen Anreiz mehr, die Aufgabe weiter zu bearbeiten.

Beide Formen der Motivation sind jedoch wichtig und ergänzen sich idealerweise. Gerade in den Momenten, in denen eine notwendige aber lästige Aufgabe ansteht, kann es helfen, sich die externe Motivation vor Augen zu führen.



Nehmen Sie Ihre Notizen von der vorherigen Seite zur Hand und überlegen Sie gemeinsam: Welche der Motivatoren sind intrinsisch, welche sind extrinsisch? Übertragen Sie Ihre Erkenntnisse in die Tabelle.

Extrinsische Motivation	Intrinsische Motivation

3. Alumniberichte - Notizen

A large, empty rounded rectangular box with a blue border, intended for notes. The box is centered on the page and occupies most of the vertical space below the section header.

4. Reflexionsfragen zu Tag 1

Nehme Sie sich kurz Zeit, die folgenden Fragen in Ruhe zu beantworten.



Welche Gedanken gehen mir jetzt gerade durch den Kopf?

Was hat mir heute besonders gefallen?

Was hat mich überrascht/ gewundert?

Worüber möchte ich noch weiter nachdenken?

5. Mein Lebensweg



Der „Lebensweg“ dient als Ausgangspunkt, um einen besseren Blick auf Ihre Kompetenzen und Ziele zu bekommen und ist eine Methode aus dem Karriere-Coaching. Bei dieser Übung geht es darum, dass Sie Ihren Lebenslauf auf eine andere Art und Weise betrachten, um zu neuen Erkenntnissen zu gelangen. Dabei stellen Sie Ihren Lebenslauf, der eher chronologisch und nüchtern aufgebaut ist, bildlich dar. Sie erstellen eine Art „Lebensweg“ bei dem Sie die „Wege“ ganz unterschiedlich gestalten dürfen. Beispielsweise gleicht Ihre Schulzeit vielleicht eher einem Wanderpfad – manchmal gut begehbar, dann wieder steil und unwegsam. Andere Stationen sind leicht befahrbare, gut ausgebaute Straßen, die ab und an durch Kreuzungen in eine andere Richtung führten. Denken Sie hierbei nicht allein an Schule und Ausbildung, sondern auch an ehrenamtliche Tätigkeiten oder andere Verantwortlichkeiten.

Sie dürfen hierbei so kreativ werden, wie Sie möchten. Aber auch, falls Ihnen eine bildliche Darstellung nicht so liegt, so schlicht wie Sie möchten.

Ihre Darstellung können Sie mit anderen teilen – Sie müssen aber nicht. Im Anschluss dient Ihnen der „Lebensweg“ als Ausgangspunkt für die weiteren Übungen.

6. Das Kompetenzmandala

Ihr zuvor erstellter „Lebensweg“ dient Ihnen als Basis für die Übung „Kompetenzmandala“. Sie gestalten in dieser Übung den vorliegenden A3-Bogen mit den drei verschiedenen Ebenen nach Belieben: mit Stichworten, Zeichnungen, verschiedenen Farben, etc..

Ziel dabei ist es, Ihre Kompetenzen über drei Schritte herauszuarbeiten:

1. Inneren Kreis ausfüllen

Hier werfen Sie einen Blick auf Ihren bisherigen Lebensweg. Beantworten Sie dabei die folgenden Fragen und stellen Sie die Antworten im inneren Kreis dar.

„Was fiel mir leicht?“

„Woran habe ich schon immer Freude gehabt?“

„Welche Erfolge hatte ich in den verschiedenen Lebensphasen?“

„Was macht mich aus?“

2. Mittleren Kreis ausfüllen

Hier schauen Sie genauer auf Ihre derzeitige Situation. Schauen Sie hier nicht allein auf Ihre berufliche Karriere, sondern auch auf Hobbies, Ehrenamt, Familie, etc.

„Wo setze ich meine Fähigkeiten derzeit um?“

„Was genau mache ich gerade und mache ich auch gerne?“

3. Äußeren Kreis ausfüllen

Werfen Sie jetzt einen Blick in die Zukunft, auch in Bezug auf Ihr kommendes Studium.

„Welche Fähigkeiten bringe ich mit?“

„Welche Visionen/ Ziele ergeben sich für mich daraus?“

7. Ziele setzen



Im äußeren Kreis des Kompetenzmandalas sind bestimmt erste Ideen entstanden, in welche Richtung Sie sich weiter entwickeln möchten. Dabei haben Sie vielleicht an eine ganz konkrete berufliche Position im Auge. Eventuell denken Sie aber auch an Fähigkeiten, die Sie im Laufe der Zeit verbessern möchten.

Stellen Sie sich kurz vor, was Sie in **drei Jahren** erreicht haben möchten und beantworten Sie für sich die folgenden Fragen.

Was möchte ich beruflich erreichen? Wie soll meine zukünftige Tätigkeit aussehen?

Was möchte ich innerhalb der nächsten drei Jahre lernen? Worin möchte ich mich verbessern?

Partnerübung: Zeitreise



In der vorherigen Übung haben Sie grobe Ziele festgelegt, um innerhalb Ihres Studiums erste „Weichen“ stellen zu können. In der kommenden Übung soll es darum gehen, Ihre Ziele ganz konkret auf das erste Semester zu beziehen. Das heißt, dass Sie jetzt vor allem an Ihr Studium denken und nicht an die Karriereziele danach.

Suchen Sie sich eine/n Partner/in, mit dem/r Sie Ziele für das kommende Semester erarbeiten.

1. Schauen Sie von der Gegenwart in die Zukunft und denken Sie laut:

„Was will ich nach dem ersten Semester erreicht haben?“

Ihr/e Partner/in notiert alle relevanten Stichworte auf Kärtchen und legt diese vor Ihnen zwischen den Standpunkten „Heute“ und „Ende Januar“ aus.

2. Stellen Sie sich jetzt vor, Sie hätten schon all Ihre Ziele erreicht. Es ist Ende Januar nächsten Jahres und Sie schauen zurück.

„Wie fühlt es sich an, meine Ziele erreicht zu haben?“

„Was habe ich alles unternommen, um jetzt hier zu stehen?“

„Wer hat mich unterstützt?“

„Wie bin ich mit Widerständen umgegangen?“

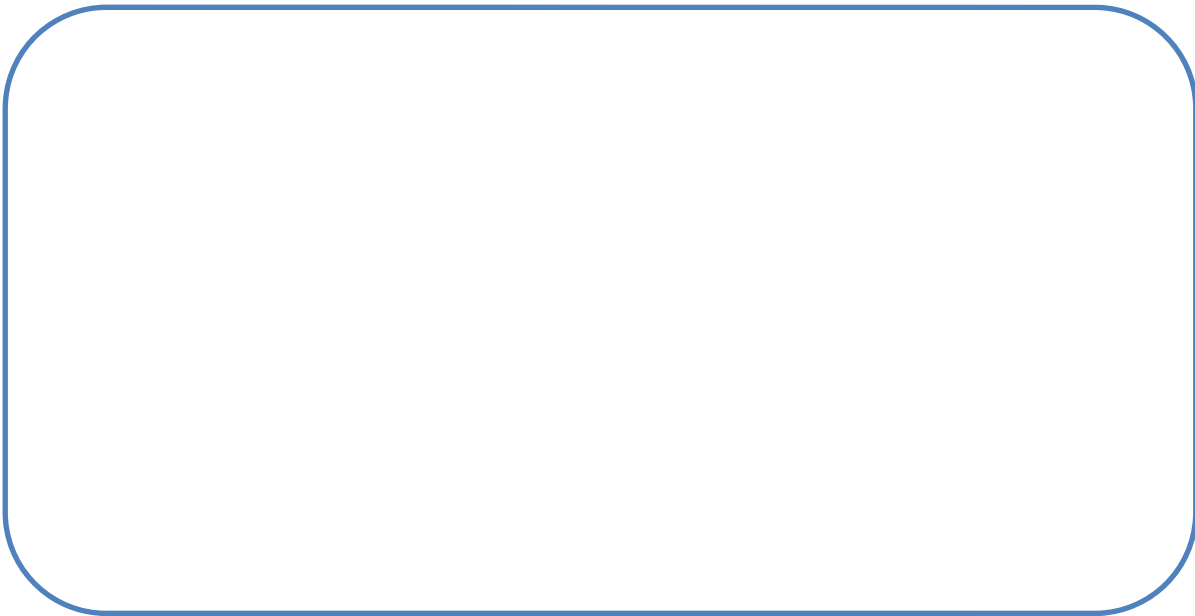
Ihr/e Partner/in notiert alle relevanten Stichworte auf Kärtchen und legt diese vor Ihnen zwischen den Standpunkten „Heute“ und „Ende Januar“ aus, diesmal in einer andere Farbe.

Die vor Ihnen liegenden Punkte geben Ihnen jetzt wichtige Anhaltspunkte: Zum einen werden Ihre Ziele für dieses Semester sichtbar. Zum anderen sehen Sie wertvolle Strategien vor sich, die Ihnen helfen, Ihre Ziele zu erreichen.

Machen Sie ein Foto von den Kärtchen, nehmen Sie die Kärtchen mit oder übertragen Sie die wichtigsten Erkenntnisse in das Handout.

Notizen: Zeitreise

Blick in die Zukunft: Was will ich nach dem ersten Semester erreicht haben?

A large, empty rounded rectangular box with a blue border, intended for writing down future goals or aspirations.

Blick aus der Zukunft in die Gegenwart: Was habe ich alles unternommen, um meine Ziele zu erreichen?

A large, empty rounded rectangular box with a blue border, intended for writing down past actions or steps taken to achieve goals.

8. Tipps und Tricks aus dem Lerncoaching: Zeitmanagement, Lernstrategien und Entspannungsübungen

Tabelle: Kurve der Leistungsfähigkeit

Zeit	-	- +	+
6:00-		X	
7:00-			X
8:00-			X
9:00-			X
10:00-			X
11:00-		X	
12:00-		X	
13:00-		X	
14:00-		X	
15:00-		X	
16:00-		X	
17:00-			X
18:00-			X
19:00-			X
20:00-			X
21:00-		X	
22:00-		X	
23:00-		X	
24:00-	X		
1:00-	X		
2:00-	X		
3:00-	X		
4:00-	X		
5:00		X	

Im Durchschnitt sieht die Kurve der Leistungsfähigkeit wie in dieser Tabelle aus: Es gibt ein absolutes Nachttief zwischen drei und vier Uhr nachts, ein erstes Leistungshoch gegen elf Uhr vormittags, ein schwächeres Tief zwischen 13 und 14 Uhr und ein zweites Hoch gegen 17 Uhr.

(Quelle: Hofmann, E./Löhle, M.)

Übung: Leistungskurve



Stufen Sie Ihre persönliche Leistungsfähigkeit in der untenstehenden Tabelle ein:

Zeit	-	- +	+
6:00-			
7:00-			
8:00-			
9:00-			
10:00-			
11:00-			
12:00-			
13:00-			
14:00-			
15:00-			
16:00-			
17:00-			
18:00-			
19:00-			
20:00-			
21:00-			
22:00-			
23:00-			
24:00-			
1:00-			
2:00-			
3:00-			
4:00-			
5:00			

Tipp: Berücksichtigen Sie Ihre persönliche Leistungskurve in Ihrer Lern- und Tagesplanung!

- ➔ Lernphasen, die hohe Konzentration erfordern, sollten im Leistungshoch liegen, Routearbeiten und auch Alltagstätigkeiten wie z.B. Einkaufen im Leistungstief
- ➔ Tätigkeiten, die einem Spaß machen schafft man auch im Leistungstief, Schwieriges eher im Leistungshoch
- ➔

(Quelle: Hofmann, E./Löhle, M.)

Tagesplan

Wochenplan

Stolpersteine

Projektplan

Wahrnehmen und Loslassen

Einleitung

Achtsam im gegenwärtigen Moment präsent zu sein bedeutet, dem was hier&jetzt ist deine volle Aufmerksamkeit zu schenken. Oft sind wir im Alltag auf Autopilot unterwegs- d.h. du verrichtest dein Tagesgeschäft wie automatisch, ohne einen wirklichen Bezug dazu zu haben, fast wie ein Roboter, der dafür sorgt, dass alles was auf der Liste steht erledigt wird.

Wenn der Autopilot-Modus in deinem Leben Überhand nimmt verlierst du den Blick für die Schönheit und Einzigartigkeit des gegenwärtigen Moments.

Deshalb üben wir die ganz bewusste Wahrnehmung deiner Umgebung und deiner selbst.

Durchführung

Begib dich an einen angenehmen Ort, wo du ungestört bist und zur Ruhe kommen kannst. Komm dann in eine entspannte Haltung im Sitzen oder Liegen. Atme bewusst. Spüre, wie du mit jedem Atemzug, mit jedem Ausatem, mehr zur Ruhe kommst. Komm ganz bei dir, in deinem Körper, an.

Beginne, aus dieser Ruhe heraus deine Umgebung wahrzunehmen. Nimm die Raumtemperatur wahr, die dich umgebenden Geräusche.

Nun beginnst du, jede einzelne Wahrnehmung, die in dein Bewusstsein kommt, auch ganz bewusst wieder loszulassen. Etwas erst wahrzunehmen, und es dann auch wieder vollständig loszulassen.

Dieser Vorgang wird dir immer vertrauter:

Wahrnehmen-loslassen,

Wahrnehmen-loslassen,

eine Wahrnehmung kommt dir ins Bewusstsein und dann lässt du sie wieder los, vollständig los.

Dann tust du das Selbe mit deinen inneren Wahrnehmungen- Körperempfindungen, Gedanken und Gefühlen.

Was spürst du jetzt gerade in diesem Moment, welcher Gedanke ist gerade da?

Nimm es ganz bewusst wahr – und lass es dann los, wieder und wieder,

Wahrnehmen, und dann auch wieder vollständig loslassen.

Schließlich passiert es ganz von alleine, und du lässt es geschehen:

Du nimmst etwas wahr, und dann löst es sich auch wieder,

Ganz von selbst kommen und gehen die Wahrnehmungen, kommen ins Bewusstsein und du lässt sie dann auch wieder ziehen, ganz locker, leicht, ganz selbstverständlich.

So wirst auch du ganz von selbst immer gelöster- ruhig, sicher und gelöst.

Genieße noch einen Moment lang diese Ruhe und diese Gelöstheit.

Und wenn du dann spürst, dass du bereit bist, beendest du die Übung auch wieder ganz entschieden, nimmst einige tiefe Atemzüge, streckst dich, öffnest die Augen und nimmst deine Umgebung wahr, und gehst mit frischer Energie zurück in deinen Tag.

Bergmeditation

Einleitung

Der Berg ist ein Symbol der Ruhe, der Kraft, „In der Ruhe liegt die Kraft“, verkörpert Qualitäten, die wir im Alltag gut gebrauchen können:

Das kann z.B. heißen, in emotional aufwühlenden Situationen nicht gleich vor Wut zu explodieren, sondern erstmal ruhig und besonnen zu bleiben und bewusst zu reflektieren, wie man auf die Situation reagieren möchte.

Durchführung

Du sitzt in einer zentrierten Haltung, aufrecht und gleichzeitig entspannt. Du kannst jetzt gerne deine Augen schließen.

Nun beginnst du, deinen Atem zu beobachten. Nimm wahr, wie dein Atem ein- und dann auch wieder ausströmt. Nimm ihn einfach nur wahr, ohne ihn verändern zu wollen. Lass dich einen Moment lang ganz auf diese Wahrnehmung ein.

Spür, wie du zur Ruhe kommst.

Und wie du da so sitzt, sieh vor deinem inneren Auge, den schönsten Berg, den du je gesehen hast oder dir vorstellen kannst. Halte dieses Bild und das Gefühl für diesen Berg vor deinem inneren Auge, und lass es nach und nach ganz ins Zentrum deiner Aufmerksamkeit rücken...

Werde dir seiner Form bewusst, seinem stolzen Gipfel, der in den Himmel ragt, des Fußes, der in der Erdkruste verwachsen ist, seiner steilen oder sanft abfallenden Flanken...
Sieh, wie gewaltig er ist, wie stabil, wie unbewegt, wie schön, von nah und fern...

Beobachte den Berg und werde dir seiner Eigenschaften bewusst, atme. Und wenn du dazu bereit bist, schau, ob du den Berg in deinen eigenen Körper bringen kannst, mit jedem Atemzug ein wenig mehr, so dass dein Körper, wie er hier sitzt, und der Berg, den du siehst, eins werden...Wie du hier sitzt, spürst du die Festigkeit, die Ruhe und die Erhabenheit des Berges in dir, und wirst der Berg.

Dein Kopf wird zum stolzen Gipfel, der in den Himmel ragt, deine Arme zu den Seitenflanken, dein Gesäß und die Beine zur soliden Basis. Mit jedem Atemzug wirst du ein wenig mehr zu einem atmenden Berg.

Die Sonne geht auf, die Sonne geht unter, auf Regen folgt strahlendes Licht, die Jahreszeiten wechseln. Der Berg bleibt immer an seinem Platz, in seiner Ruhe und Erdung, unberührt von allen äußeren Geschehnissen. Menschen kommen vorbei, erblicken den Berg, manche erfreuen sich an seiner Präsenz, andere ärgern sich über ihn. Den Berg berührt das nicht, unbeirrbar bleibt er in der Ruhe...

...Stille...

Auch in deinem Alltag gibt es viel Bewegung, Gefühle kommen und gehen, Menschen schätzen oder kritisieren dich, auf leichte Tage folgen schwere...

In all dem kannst du in der Ruhe bleiben wie der atmende Berg. Du nimmst alles, was sich dir zeigt zur Kenntnis, und lässt die Erscheinungen dann auch weiterziehen und sich verändern. In dieser Gelassenheit und Ruhe kommst du nun auch langsam wieder zurück in diesen Raum, atmest einmal tief ein, und wieder aus. Und nochmal tief ein, und nochmal tief aus. Und öffnest dann auch wieder deine Augen, und freust dich auf den Rest deines Tages, und was dir heute noch begegnen wird!

(Quelle:: Kabatt-Zinn, J.)

Notfall-Fragen

- 1) Was ist das schlimmste, was passieren könnte?
- 2) Was würde ich tun, wenn das Schlimmste wirklich eintreten würde?
 - Wo könnte ich Hilfe finden?
 - Was könnte ich tun, um es zu bewältigen?
 - Was würde ich danach tun?
- 3) Wie würde ich den Schmerz lindern und so glücklich wie möglich weitermachen?
- 4) Welche Alternative hätte ich?
- 5) Was kann ich jetzt tun, um die Wahrscheinlichkeit zu senken, dass es passiert?
- 6) Gibt es etwas, das ich jetzt tun kann, um die Chance zu erhöhen, das zu schaffen, was ich mir wünsche?

(Quelle: Fiore, N.)

9. Reflexionsfragen zu Tag 2

Nehme Sie sich kurz Zeit, die folgenden Fragen in Ruhe zu beantworten.



Welche Gedanken gehen mir jetzt gerade durch den Kopf?

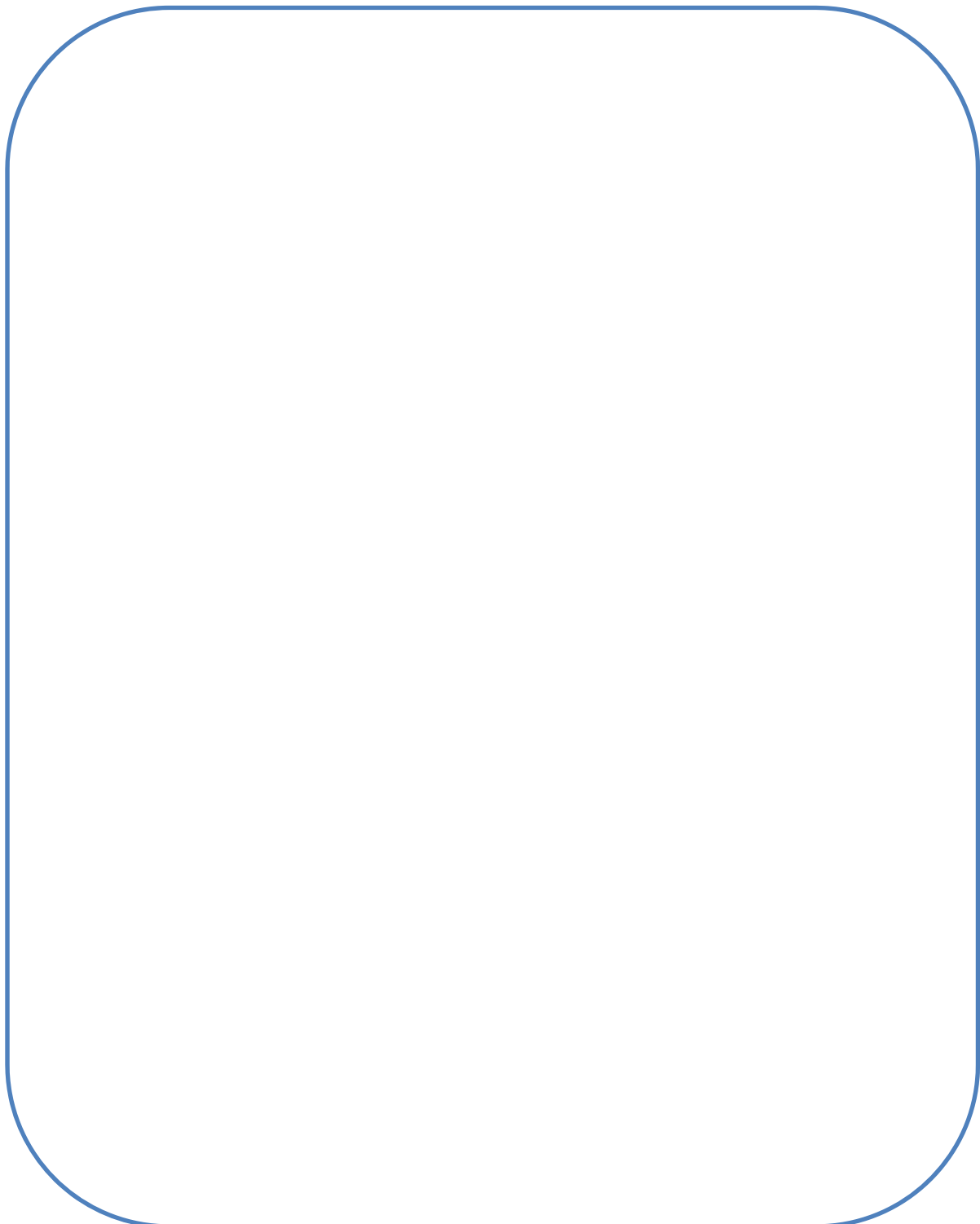
Was möchte ich im Alltag ausprobieren?

Worüber möchte ich noch weiter nachdenken?

10. Career Service, zentrale Studienberatung und Gleichstellungsbüro

Von den Zugangsvoraussetzungen, der Studienfinanzierung, Studieren mit Kind bis hin zur Bewerbungsberatung: An der Ostfalia werden viele verschiedenen Services geboten, die Sie unter www.ostfalia.de/studienberatung finden können.

Wir haben Vertreter der Services eingeladen, damit Sie sich einen noch persönlicheren Eindruck machen können. Hier finden Sie Platz für Ihre Notizen.



11. Nutzen des Studiums

Während Sie wahrscheinlich von vielen Seiten Unterstützung finden, gibt es nach wie vor Kritiker der Akademisierung der Pflege. Vielleicht haben Sie bereits selbst die Erfahrung gemacht, dass der Nutzen Ihres Studiums angezweifelt wird.

In den folgenden Übungen arbeiten wir gemeinsam den Nutzen Ihres Studiums heraus. Die Ergebnisse können Sie hier für sich notieren:

Der Nutzen des Studiums...

...für mich persönlich:

...für Patienten:

...für Arbeitgeber:

12. Das Kompetenzportfolio

Bei der Erarbeitung des Kompetenzportfolios knüpfen Sie an das gestrige Kompetenzmandala an. Hier haben Sie bereits notiert, wo Ihre Stärken liegen, was Sie gerne und gut machen.

Gerade in der heutigen Zeit ist es unabdingbar, seine eigenen Kompetenzen zu kennen und gezielt an diesen zu arbeiten. Das Arbeitsumfeld verändert sich immer schneller, wird digitaler und komplexer. Lebenslanges Lernen gehört längst zur Grundeinstellung, um dem sich schnell wandelnden Arbeitsmarkt gerecht zu werden (Brödel/ Kreimeyer, 2004).

Das Kompetenzportfolio erstellen Sie, um Ihre Kompetenzen systematisch weiterzuentwickeln und während Ihres Studiums gezielt an diesen zu arbeiten. Ihre Kompetenzen können Sie damit auch gegenüber Ihrem jetzigen und zukünftigen Arbeitgebern nachvollziehbar darstellen.

Basis des Kompetenzportfolios bildet der Kompetenzatlas von Heyse und Erpenbeck (2004), in dem 64 Kompetenzen abgebildet sind. Da es sich um ein allgemeines Kompetenzmodell handelt, sind fachspezifische Kompetenzen aus Ihrem Bereich nicht abgebildet. Es steht Ihnen frei, das Modell um Kompetenzen aus Ihrem Bereich zu verfeinern.

Um gut mit dem Modell arbeiten zu können, ist es zunächst wichtig zu klären, was man unter einer Kompetenz eigentlich versteht. Kompetenzen beschreiben immer eine Handlungsfähigkeit. So ist zum Beispiel „Fachwissen“ an sich keine Kompetenz. Erst wenn das Fachwissen erfolgreich in einer Situation angewendet wird, spricht man von einer Kompetenz.

Arbeit mit dem Kompetenzportfolio

Im Folgenden werden Sie sich anhand des Kompetenzatlas einschätzen. Dabei können Sie gerne alles nutzen, was Sie bereits im Laufe des Seminars erstellt haben.

1. Lesen Sie sich die Kompetenzen in Ruhe durch. Notieren Sie dabei erste Gedanken zu Ihren persönlichen Erfahrungen in Bezug auf diese Kompetenzen. Vielleicht erkennen Sie hier bereits Stärken wieder, die Sie im Kompetenzmandala notiert haben.
2. Tragen Sie in die Vorlage Ihre aus Ihrer Sicht am stärksten ausgeprägten Kompetenzen ein, sowie eine Situation, in der Sie diese Kompetenz erfolgreich genutzt haben. Hier reichen Stichworte.
3. Schauen Sie jetzt auch auf die Kompetenzen, die Sie gerne weiterentwickeln würden. Überlegen Sie hier kurz, wie Sie dies tun können: Gibt es Situationen, in denen Sie diese Kompetenz üben könnten? Was können Sie schon innerhalb des kommenden halben Jahres tun, um sich weiter zu entwickeln?
4. Markieren Sie, welche Ihrer stark ausgeprägten Kompetenzen Ihnen helfen werden, das Studium erfolgreich zu bewältigen.

Diese Kompetenzen sind bei mir bereits stark ausgeprägt:



Kompetenz: _____

Situation, in der ich die Kompetenz erfolgreich eingesetzt habe:

Kompetenz: _____

Situation, in der ich die Kompetenz erfolgreich eingesetzt habe:

Kompetenz: _____

Situation, in der ich die Kompetenz erfolgreich eingesetzt habe:

Kompetenz: _____

Situation, in der ich die Kompetenz erfolgreich eingesetzt habe:

Kompetenz: _____

Situation, in der ich die Kompetenz erfolgreich eingesetzt habe:

Kompetenz: _____

Situation, in der ich die Kompetenz erfolgreich eingesetzt habe:

Kompetenz: _____

Situation, in der ich die Kompetenz erfolgreich eingesetzt habe:

Kompetenz: _____

Situation, in der ich die Kompetenz erfolgreich eingesetzt habe:

Diese Kompetenzen möchte ich gezielt weiterentwickeln:



Kompetenz: _____

In welchen Situationen kann ich diese Kompetenz üben? Wer kann mich dabei unterstützen?

Kompetenz: _____

In welchen Situationen kann ich diese Kompetenz üben? Wer kann mich dabei unterstützen?

Kompetenz: _____

In welchen Situationen kann ich diese Kompetenz üben? Wer kann mich dabei unterstützen?

Kompetenz: _____

In welchen Situationen kann ich diese Kompetenz üben? Wer kann mich dabei unterstützen?

Kompetenz: _____

In welchen Situationen kann ich diese Kompetenz üben? Wer kann mich dabei unterstützen?

Kompetenz: _____

In welchen Situationen kann ich diese Kompetenz üben? Wer kann mich dabei unterstützen?

Kompetenz: _____

In welchen Situationen kann ich diese Kompetenz üben? Wer kann mich dabei unterstützen?

Kompetenz: _____

In welchen Situationen kann ich diese Kompetenz üben? Wer kann mich dabei unterstützen?

Der Kompetenzatlas von Heyse und Erpenbeck (2004)

Personale Kompetenz	Beschreibung
Delegieren	<ul style="list-style-type: none"> • Ziel: Durch das Übertragen von Verantwortung auf andere soll die gemeinsame Arbeit verbessert werden • andere werden ohne Vorbehalte in Verantwortung und Entscheidungen eingezogen • ständige Unterweisung der Mitarbeiter ermöglicht es, zunehmend Aufgaben und Verantwortung abzutreten
Disziplin	<ul style="list-style-type: none"> • Handlungen werden freiwillig und selbstverantwortlich vorgenommen und entsprechen den bestehenden Werten und Normen • andere werden bei der Umsetzung der Werte und Normen unterstützt
Eigenverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> • es wird Verantwortung für das Unternehmen übernommen • Kennzeichnet sich durch gewissenhaftes, gründliches und umsichtiges Handeln • das eigene Handeln wird an eigenen klaren Wertvorstellungen gemessen
Einsatzbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> • es wird sich verantwortungsbewusst für die Ziele eingesetzt • es sind hohe Maßstäbe an die eigenen Maßstäbe vorhanden • es werden hohe Forderungen und ein hohes Engagement an die Kolleg*innen gestellt • Passivität und Trägheit werden missbilligt/andere werden zum Handeln animiert • eigenes Verhalten hat mitreißende Wirkung auf andere (Vorbildfunktion)
Ganzheitliches Denken	<ul style="list-style-type: none"> • der Blick ist nicht nur auf das eigene Unternehmen/den eigenen Arbeitsbereich gerichtet, sondern geht darüber hinaus (über den „Tellerrand“ schauend) • es fließt nicht nur das Fachwissen in den Entscheidungsprozess ein, sondern auch juristische, politische, ökonomische, etc... Aspekte
Glaubwürdigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • geschehene Ereignisse und Situationen sowie Sachverhalte und Verhältnisse werden einsichtig und richtig wiedergegeben (keine Verzerrungen durch die eigene Person) • es wird vorbildlich gehandelt • kennzeichnend sind eine kritische Toleranz und Ehrlichkeit • Fehler werden zugegeben und Falschaussagen vermieden
Hilfsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> • es wird gerne mit anderen zusammen gearbeitet – auch in Wettbewerbssituationen • Mitmenschlichkeit wird als Selbstverständlichkeit angesehen • es liegt ein hohes Interesse an der persönlichen Entwicklung anderer vor; ihre Entwicklung wird auch außerhalb des Arbeitsumfeldes unterstützt
Humor	<ul style="list-style-type: none"> • es kann über sich selbst und das eigene Handeln gelacht/geschmunzelt werden • es wird auch in schwierigen Situation gelassen reagiert • schwierige Situationen können so relativiert werden

Lernbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> • es liegt ein großes Interesse an den Erfahrungen anderer vor • kennzeichnend ist die Offenheit gegenüber Neuem • es wird gerne an sinnvollen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen • es wird unaufgefordert, freiwillig und selbstorganisiert gelernt
Loyalität	<ul style="list-style-type: none"> • es wird klar zum Unternehmen gestanden • kennzeichnend ist der volle Einsatz für das Unternehmen • die Dienstleistungen und Produkte werden aus Überzeugung vertreten
Mitarbeiterförderung	<ul style="list-style-type: none"> • für interessierte Mitarbeiter werden intensive Lernphasen gefördert • die Mitarbeiterförderung ist ein persönliches Anliegen, um die soziale Kooperation und Kommunikation zu verbessern
Normativ-ethische Einstellung	<ul style="list-style-type: none"> • es wird stets verantwortungsbewusst und wertorientiert, gewissenhaft, pflichtbewusst und zuverlässig gehandelt • wichtige Werte werden in der Unternehmenskultur verankert • es liegen hohe Ansprüche an die eigene Person vor
Offenheit für Veränderungen	<ul style="list-style-type: none"> • es wird am kreativsten gearbeitet, wenn Veränderungen möglich sind • Herausforderungen und Problemen wird sich gerne und bewusst entgegen gestellt • Der bei neuen Situationen aufkommende Stress wird dabei positiv verarbeitet
Schöpferische Fähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • notwendige und erforderliche Veränderungen werden früh erkannt • Probleme werden als Chance angesehen und auf neue Art und Weise gelöst • der Erfahrungsaustausch mit anderen wird als Quelle für Anregungen und neue Ideen gesehen • neue, andersartige Ideen anderer werden unterstützt
Selbstmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • es wird im Rahmen der eigenen Möglichkeiten gehandelt • der Handlungsspielraum wird bewusst ausgeschöpft • es wird stetig versucht, den Handlungsspielraum zu erweitern • es wird stets planvoll und durchdacht gehandelt • das eigene Wissen wird selbstständig und freiwillig erweitert
Zuverlässigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • es wird diszipliniert und mit einem ausgeprägten Pflichtgefühl und Aufgabenbewusstsein gearbeitet • es wird vertrauensvoll und im Sinne des Unternehmens (wirtschaftlich) gehandelt • bei Gefährdung des Unternehmens werden Probleme und Fehler angesprochen

Aktivitäts- und Handlungskompetenz	Beschreibung
Ausführungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Handlungen, die als notwendig erkannt wurden, werden aktiv und schnell vorangetrieben • es handelt sich um eine intrinsische Motivation: die Motivation wird aus der Aufgabe selbst geschöpft und kommt von „innen“ • notwendiges Wissen wird sich schnell und einfach angeeignet
Beharrlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> • die gesetzten Handlungsziele werden stets realisiert • die eigenen Ziele werden ausdauernd verfolgt • Widersprüche werden tiefgründig analysiert • auftretende Probleme werden bewusst standhaft und nicht nachgebend überwunden
Belastbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> • in Zeiten von Schwierigkeiten wird sich gut organisiert, zielorientiert und sachlich gehandelt • schwierige Bedingungen stellen eine Herausforderung dar und beeinträchtigen die Aufgabenbewältigung nicht (Fehler werden vermieden) • der Umgang mit schwierigen Situationen wird als Möglichkeit zur Selbstentwicklung gesehen • durch das Verhalten werden andere ermutigt, sich ebenfalls schwierigen Situationen zu stellen
Entscheidungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • die verschiedenen Handlungsoptionen werden erkannt • die Entscheidungen werden aktiv gefällt • sind Entscheidungen nicht berechenbar, werden Erfahrungen aus der Vergangenheit für das Fällen einer Entscheidung herangezogen
Ergebnisorientiertes Handeln	<ul style="list-style-type: none"> • die Ziele werden zielstrebig, hochmotiviert und ausdauernd verfolgt • Zufriedenheit stellt sich erst beim Vorliegen von Ergebnissen ein • Teilaspekte, die zum Ziel führen, werden aktiv beeinflusst
Gestaltungswille	<ul style="list-style-type: none"> • Produkte, Dienstleistungen und Beziehungen werden nach den eigenen Werten und aus den eigenen Erfahrungen heraus gestaltet • neue Dienstleistungen und Beziehungen werden aktiv gestaltet – auch vor problematischen Hintergründen • je höher die Anforderungen, desto aktiver wird gearbeitet
Impulsgeben	<ul style="list-style-type: none"> • es werden Anregungen und Denkanstöße gegeben; gemeinsames Denken wird angeregt • andere werden zum Handeln ermuntert
Initiative	<ul style="list-style-type: none"> • es wird hohes Engagement beim Beginn und bei der Durchführung von Arbeitsprozessen gezeigt • zielbringende Ideen werden aktiv in die Arbeit eingebracht und führen mit zum Erfolg • es wird sich auch für Ziele außerhalb des Arbeitsumfeldes aktiv engagiert • die Arbeitseinstellung wird von anderen wertgeschätzt und als gewinnbringend angesehen
Innovationsfreudigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Neuem wird sowohl inner- wie auch außerhalb des Arbeitsumfeldes offen und unterstützend begegnet • es wird aktiv nach positiven Veränderungspotenzialen gesucht • Veränderungen werden gerne realisiert

Konsequenz	<ul style="list-style-type: none"> • es wird erst dann gehandelt, wenn die Auswirkungen der Handlung gründlich analysiert wurden • Emotionen und Gefühle werden bei der Analyse herausgehalten • es werden keine oberflächlichen Kompromisse geschlossen
Mobilität	<ul style="list-style-type: none"> • es wird schnell auf sich ändernde Marktbedingungen reagiert • es liegt die Bereitschaft vor, ohne langes Überlegen den Arbeitsplatz oder die Aufgabenbereiche zu wechseln – wenn es notwendig ist • bei einem Arbeitsplatz- oder Aufgabenwechsel wird sich das neue notwendige Wissen schnell und einfach angeeignet • Mobilitätsbarrieren werden schnell und einfach überwunden
Optimismus	<ul style="list-style-type: none"> • es liegt eine positive Grundeinstellung zugrunde, die sich auf alle Lebensbereiche auswirkt – auch auf die Realisierung der Ideen und Vorstellungen • es wird gerne mit anderen kommuniziert und kooperiert; die anderen werden vom Optimismus „angesteckt“ • die positive Grundeinstellung wirkt sich auch auf Vorgesetzte, Mitarbeiter und Freunde aus
Schlagfertigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • es wird sprachlich schnell und treffend reagiert • es liegen keine Ängste und Hemmungen vor • im Gespräch wird oft Humor eingesetzt
Soziales Engagement	<ul style="list-style-type: none"> • es wird sich aktiv und mit viel Energie für Belange von Kolleg*innen und Kunden eingesetzt • die Grundlagen für das Handeln stellen soziale Normen und Werte dar • es wird sich auch außerhalb des Arbeitsumfeldes aktiv sozial engagiert
Tatkraft	<ul style="list-style-type: none"> • es wird hochmotiviert gearbeitet • schwierige Situationen werden aktiv bewältigt • es wird lieber gehandelt als stundenlang nachgedacht/überlegt („Taten statt Worte“)
Zielorientiertes Führen	<ul style="list-style-type: none"> • alle Aktivitäten sind auf das Erreichen der Ziele ausgerichtet • Mitarbeiter werden auf diese fokussiert • die Ziele werden den Mitarbeitern verständlich vermittelt • die eigenen Handlungen dienen der Zielerreichung und resultieren nicht aus spontanen Aktionen

Sozial-kommunikative Kompetenz	Beschreibung
Akquisitionstärke	<ul style="list-style-type: none"> • kennzeichnet sich durch die Fähigkeit, andere mittels andauernder und eindringlicher Kommunikation zu beeinflussen • wichtige Kundenbeziehungen können erfasst und ausgebaut werden • es wird die Nähe zum Kunden gesucht und individuell auf ihn eingegangen
Anpassungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • es kann sich zielorientiert in schwierigen Situationen eingebracht werden • soziale Anpassung wird nicht als Unterwerfung angesehen, sondern vielmehr als Selbstverwirklichung und Unabhängigkeit • von anderen wird die gleiche Anpassungsfähigkeit gefordert
Beratungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • andere können so beraten werden, dass sie zu Lösungen von Problemen, Schwierigkeiten etc... gelangen • dies erfordert umfassende fachliche-methodische und soziale Erfahrungen • im Umgang mit anderen können Eigenständigkeit und Führungsfähigkeiten bewiesen werden
Beziehungsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • es kann zwischen unterschiedlichen Interessengruppen vermittelt werden • Beziehungen können aufgrund der eigenen Integrationsfähigkeit und Toleranz geschaffen werden • es können die eigenen Stärken und Schwächen erkannt und akzeptiert werden • es wird versucht, Stärken und Schwächen auch bei anderen zu akzeptieren • es wird die Balance zwischen Nähe und Distanz geschaffen • es kann ein angenehmes Miteinander geschaffen werden
Dialogfähigkeit, Kundenorientierung	<ul style="list-style-type: none"> • im Gespräch mit anderen wird Sympathie und Anerkennung gewonnen • die eigenen Sichtweisen und Haltungen werden überzeugend kommuniziert • notwendige Arbeits- und Handlungsschritte können deutlich begründet werden • es wird eine aktive Kundenpflege betrieben • Kundenverpflichtungen werden stets erfüllt
Experimentierfreude	<ul style="list-style-type: none"> • es wird gerne ausprobiert (neue Gestaltungsmöglichkeiten, Möglichkeiten von Problemlösungen, Kommunikations- und Kooperationsverfahren) • soziale Spannungen werden gerne auch mit „spielerischen“ Möglichkeiten gelöst (Training)
Gewissenhaftigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben werden nach bestem Wissen und Gewissen bearbeitet • das eigene Handeln und das von anderen wird selbstkritisch eingeschätzt • es wird gründlich und zuverlässig gearbeitet;
Integrationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • unterschiedliche soziale Bestrebungen, Interessen und Handlungen werden zielorientiert zusammengefasst • es kann sich in die unterschiedlichen Sichtweisen anderer Personen eingefühlt werden

	<ul style="list-style-type: none"> • das Wissen um die Notwendigkeit der Integration ist fest im eigenen Werte- und Normensystem verankert • vor diesem Hintergrund besteht die Fähigkeit, die zu integrierenden Personen zusammenzuführen und diese zum gemeinsamen Handeln zu bringen
Kommunikationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Kontakte werden schnell geknüpft und ausgebaut • es kann gut zugehört und auf andere zugegangen werden • es wird sich adressatengerecht ausgedrückt, geschrieben und gesprochen • es kann sich so ausgedrückt werden, dass vorteilhafte Ergebnisse für die eigene Arbeitsgruppe erzielt werden – ohne den Gesprächspartner zu verärgern • idealerweise werden für beide Seiten vorteilhafte Ergebnisse erzielt
Kooperationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • es kann aus einzelnen Personen eine funktionierende Gemeinschaft geschaffen werden • es können auch schwierige Personen mit einbezogen werden • aufgrund der Erfahrungen und Fähigkeiten kann das gemeinsame Handeln gut kooperiert und organisiert werden
Konfliktlösungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • es werden die eigenen und die Interessen anderer erkannt • Konfliktgespräche werden ruhig und besonnen geführt • kennzeichnend ist Toleranz und Einsichtigkeit • eigene Interessen werden kritisch hinterfragt und die Interessen anderer werden unvoreingenommen analysiert
Pflichtgefühl	<ul style="list-style-type: none"> • es wird den eigenen Pflichten nachgekommen • die Pflichten werden gewissenhaft, umsichtig und gründlich erfüllt
Problemlösungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Problemsituationen können identifiziert werden • Problemlösungsstrategien können mit Einzelnen, aber auch in Gruppen entwickelt werden
Sprachgewandtheit	<ul style="list-style-type: none"> • es kann sich sprachlich geschickt und verständlich ausgedrückt werden • es kann sich schnell auf das Sprachniveau anderer eingestellt werden • es liegen ausgeprägte rhetorische Fertigkeiten vor (z. B. Einsatz rhetorischer Mittel)
Teamfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • es wird gern und gut in Teams/Gruppen gearbeitet • es werden andere Meinungen und Sichtweisen in die Gruppenarbeit einbezogen • bei Differenzen im Team wird versucht, einen Konsens innerhalb der Gruppe zu schaffen
Verständnisbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> • es kann anderen zugehört werden • eigene Erfahrungen und Sichtweisen werden anderen verständlich und ruhig mitgeteilt • unterschiedliche ethnische, kulturelle und religiöse Hintergründe werden verstanden • es kann ein angstfreies und ein auf gegenseitiges Verstehen fundiertes Klima geschaffen werden

Fach- und Methodenkompetenz	Beschreibung
Analytische Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Probleme und Sachverhalte können schnell erfasst werden • es kann abstrakt gedacht und sich klar ausgedrückt werden • Wichtiges kann von Unwichtigem getrennt werden • Sachverhalte können auf den Punkt gebracht und zusammengefasst werden sowie richtige Schlüsse gezogen werden • es kann sicher mit Zahlen, Daten und Fakten umgegangen werden
Beurteilungsvermögen	<ul style="list-style-type: none"> • Sachverhalte und Problemsituationen können aufgrund der Erfahrungen richtig eingeschätzt werden • anderen können die eigenen Auffassungen verständlich gemacht werden • die Urteilsfähigkeit wird laufend gesteigert
Fachliche Anerkennung	<ul style="list-style-type: none"> • es ist bekannt, wie und wo sich Wissen beschafft werden kann • das Wissen wird praktisch und fachlich sicher angewendet und ist daher sehr gefragt (Einladungen zu Arbeitsgruppen, Workshops, etc...)
Fachübergreifende Kenntnisse	<ul style="list-style-type: none"> • es wird über den eigenen „Tellerrand“ hinausgeschaut • das eigene Wissen wird u. a. durch Weiterbildungsprogramme erweitert
Fachwissen	<ul style="list-style-type: none"> • Einsatz des Fachwissens vor dem Hintergrund eines breiten Allgemeinwissens • es wird während des Arbeitsprozesses gelernt
Fleiß	<ul style="list-style-type: none"> • es werden gute Arbeitsergebnisse erreicht • es wird zielstrebig und ausdauernd gearbeitet • es werden auch unwichtige, aber notwendige Aufgaben übernommen und erledigt • kennzeichnet sich durch ausdauerndes und sorgfältiges Handeln
Folgebewusstsein	<ul style="list-style-type: none"> • man ist sich den Konsequenzen seines Handelns bewusst und handelt aufgrund dessen; es wird verantwortlich gehandelt • Konsequenzen werden auch intuitiv abgeschätzt
Konzeptionsstärke	<ul style="list-style-type: none"> • Unter Einsatz von Fachwissen und viel Tatkraft können neue Konzepte, Produkte, Absatzwege o. Ä. entwickelt und umgesetzt werden • Teillösungen sind nicht zufrieden stellend – es bleibt immer das „Ganze“ im Blick
Lehrfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • man verfügt über die entsprechenden methodischen Kenntnisse, um lehren zu können • Wissensweitergabe findet auf hohem didaktischen Niveau statt • der eigene Lehrprozess kann kritisch hinterfragt werden • Lehrprozesse werden als Kommunikations- und Veränderungsprozess gesehen
Marktkennntnisse	<ul style="list-style-type: none"> • Marktprozesse können mit dem vorhandenen Wissen analysiert und gesteuert werden • Entscheidungen werden auf Grundlage des vorhandenen Wissens getroffen

	<ul style="list-style-type: none"> • der Markt dient als Informationsquelle • es kann auf unvorhersehbare Entwicklungen am Markt passend reagiert werden
Organisationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • man ist sich den Organisationsstrukturen bewusst und kann mit dem Wissen darüber Einflüsse auf diese nehmen • es können neue Organisationsformen in den Betrieb eingeführt werden
Planungsverhalten	<ul style="list-style-type: none"> • zukünftiger Entscheidungen werden sachgemäß vorbereitet • Handlungen (am Markt) werden vorausschauend geplant • der vorhandene Wissenstand wird ständig erweitert, um das Handeln zukunftsorientiert gestalten zu können
Projektmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Projekte können koordiniert und organisiert werden • Gruppenprozesse können gesteuert werden
Sachlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> • kennzeichnend ist, alles objektiv und nur in den eigenen Zusammenhängen zu sehen • Subjektivität und sachfremde Zusammenhänge werden bekämpft • Daten können hervorragend aufgearbeitet werden • es können richtige Schlussfolgerungen und damit Konsequenzen für das eigene Handeln gezogen werden
Systematisch-methodisches Vorgehen	<ul style="list-style-type: none"> • kennzeichnet sich dadurch, dass Aufgaben systematisch-methodisch bearbeitet werden • Aufgaben werden dazu in kleinere Aufgabenteile aufgeteilt und bearbeitet
Wissensorientierung	<ul style="list-style-type: none"> • das eigene Wissen wird ständig erweitert und ausgebaut • „steht“ für das Gesagte mit seiner Person

13. Ziele für die vergangenen drei Tage

Bereits zu Beginn haben Sie die folgenden Aussagen eingeschätzt. Zur Überprüfung der Ziele, schätzen Sie jetzt bitte erneut ein, inwiefern die folgenden Punkte auf Sie zutreffen, von **1=überhaupt nicht** bis **10=vollkommen**. Schreiben Sie intuitiv den Zahlenwert auf, der Ihrer Einschätzung entspricht.

„Ich weiß, welche Karriereoptionen sich für mich nach dem Studium eröffnen.“

„Mit meinem Studium verfolge ich ein konkretes Ziel.“

„Ich kenne meine Stärken.“

„Ich bin überzeugt, dass ich Studium, Beruf und Freizeit gut miteinander kombinieren kann.“

„Ich beginne mein Studium zuversichtlich.“

„Ich kenne den Nutzen meines Studiums für mich und für andere.“

14. Abschluss und persönlicher Transfer

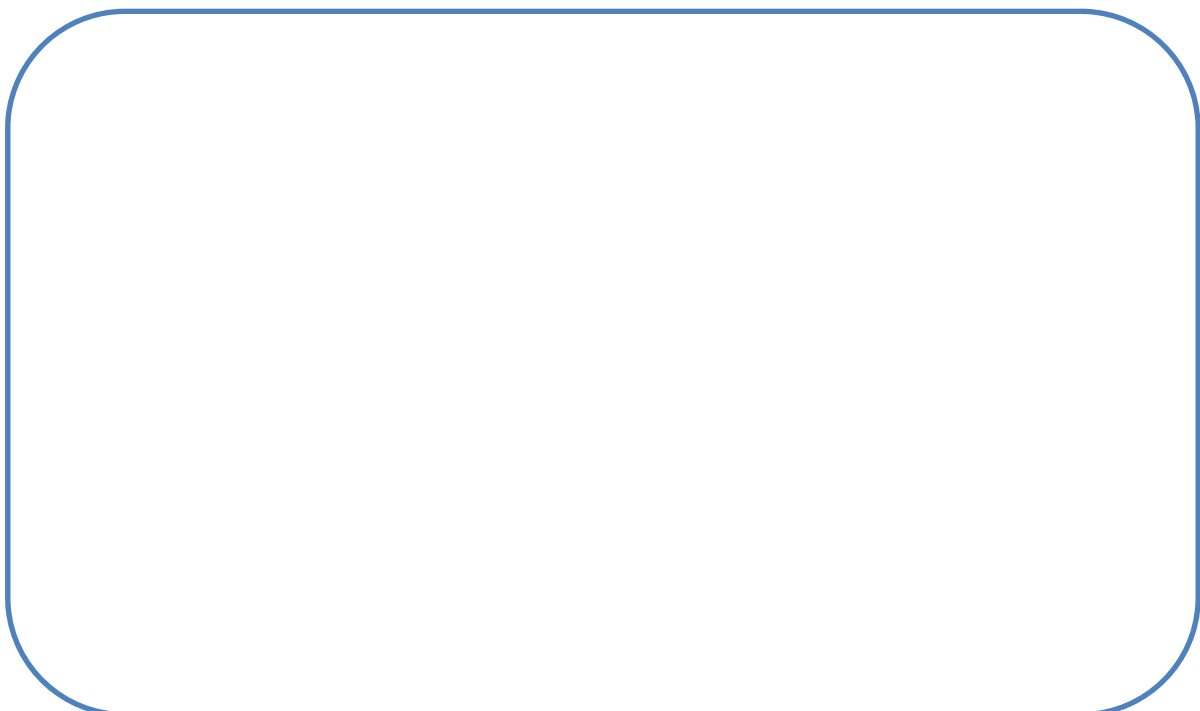
Überlegen Sie hier in aller Ruhe für sich selbst, was Sie in diesem Seminar mitnehmen wollen. Blättern Sie dazu ruhig Ihre Unterlagen erneut durch und beantworten Sie die folgenden Fragen:

Wie geht es mir jetzt?

Was nehme ich konkret aus diesem Seminar an Erkenntnissen und Methoden für mich mit?



Was arbeitet noch innerlich? Was möchte ich noch überdenken?



15. Quellen

Fiore, N. (2007): Warum nicht gleich?! Sofort Hilfe bei Aufschieberitis, Kirchzarten

Heyse, V./ Erpenbeck, J./ Ortmann, S. (2010): Grundstrukturen menschlicher Kompetenzen – Praxiserprobte Konzepte und Instrumente, Münster

Hofmann, E./ Löhle, M. (2004): Erfolgreich lernen. Effiziente Lern- und Arbeitsstrategien für Schule, Studium und Beruf, Göttingen

Kabat-Zinn, J. (2013): Gesund durch Meditation. Das große Buch der Selbstheilung mit MBSR, München

Rauen, Christopher (2016): Coaching-Tools: Erfolgreiche Coaches präsentieren 60 Interventionstechniken aus ihrer Coaching-Praxis, 9. Auflage, Bonn

Anhang III:
Feinkonzept des Follow-ups

Follow-up

Zeit	Was?	Wozu?	Wie?	Womit?
10:00 – 10:05	Begrüßung Tagesablauf Ziel(e)	Orientierung schaffen	<ul style="list-style-type: none"> - Vorstellung der Tagesordnungspunkte und des zeitlichen Ablaufs - Ziele <ul style="list-style-type: none"> o Möglichkeiten aufzeigen mit Ängsten umzugehen o Zeitmanagement (inkl. Lernmethoden) für das berufsbegleitende Studium reflektieren o In diesem Zusammenhang die Notwendigkeit von Wochen-/ Projektplan für das Studium auffrischen 	Flipchart mit Agenda
10:05 – 10:25	Kennenlernen und Einstimmen	<ul style="list-style-type: none"> - Stimmung unter den Teilnehmenden in Erfahrung bringen - Einstimmen auf die Inhalte 	<ul style="list-style-type: none"> - Die Teilnehmenden kommen im Stuhlkreis zusammen. - In der Mitte sind Karten mit verschiedensten Motiven ausgelegt. - Die Teilnehmenden suchen sich anhand der Frage ein oder mehrere Karten raus. - Anschließend stellen sich die Teilnehmenden mit ihrem Namen und der Beantwortung der Frage vor <ul style="list-style-type: none"> o „Welche(s) Bild(er) symbolisiert(e) deinen Zustand (körperlich, psychisch) / dein Gemüt / deine Stimmung in der Prüfungszeit?“ o Welches Bild assoziiert du mit der Prüfungszeit? (einschließlich Begründung) - Frage in die Runde bzw. an die Teilnehmenden als Rückblick zum „Trainingsprogramm“ <ul style="list-style-type: none"> o Was aus dem Trainingsprogramm hat dich über das Semester hinweg begleitet? o Was aus dem Trainingsprogramm hat dich rückblickend am meisten bewegt? 	Postkarten mit verschiedenen Motiven
10:25 – 10:35	Schein-Riese und Ängste	Einstimmen auf das Thema Ängste	<ul style="list-style-type: none"> - Zusammenfassung und Bedeutung der Geschichte „Jim Knopf und der Scheinriese“ <ul style="list-style-type: none"> o Tenor: nicht vor Ängsten flüchten, diese missachten, sondern sich diesen annähern und Beachtung schenken o Ressourcen / Stärken nutzen, um Ängsten zu begegnen 	Zusammenfassung Pixibuch „Jim Knopf und der Scheinriese“ von Michael Ende

Zeit	Was?	Wozu?	Wie?	Womit?
10:35 – 10:50	Tipp und Tricks aus dem Lerncoaching: Entspannungs- oder Achtsamkeitsübungen			
10:50 – 11:20	Tipps und Tricks aus dem Lerncoaching: Notfallfragen und Thema „Achtsamkeit“	Ad hoc-Methoden, um Ängsten auf verschiedenen Ebenen (psychisch, physisch) zu begegnen	<p>Notfallfragen (<i>siehe Handout</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einen Umgang finden mit schwierigen Situationen - Gibt es etwas, was mir Angst macht bzgl. des Studiums? Diese Situation anhand der Notfallfragen einmal durchgehen (Partnerarbeit) <p>→ Reflexion: Denkt ihr, diese Fragen könnten euch in schwierigen Situationen helfen? Warum?</p> <p>Achtsamkeit</p>	Handout aus dem Trainingsprogramm
11:20 – 11:40				
11:40 – 11:55	Pause			
11:55 – 12:15	Tages-, Wochen- und Projektplan → Zeitmanagement & Lernmethoden	Reflektieren der eigenen Zeitplanung sowie der angewendeten Lernmethoden und ggf. des Kompetenzportfolios	<ul style="list-style-type: none"> - Die Teilnehmenden kommen wieder im Stuhlkreis zusammen - In der Gruppe tauschen sich die Teilnehmenden über ihre Erfahrungen hinsichtlich der Zeitplanung für das Semester aus. <ul style="list-style-type: none"> ○ Was habt ihr euch für das Semester vorgenommen (→ Lern-/Prüfungsziele)? ○ Wie hat es mit der Zeitplanung geklappt? Was hat in diesem Zusammenhang nicht geklappt? Was fiel euch schwer am planen? Was fiel euch leicht am planen? - Ggf. noch auf die Nutzung des Kompetenzprofils eingehen (Handout S. 26ff.) <ul style="list-style-type: none"> ○ Inwieweit wurden Kompetenzen gezielt weiterentwickelt? ○ Wie ist es euch gelungen die anvisierten Kompetenzen weiterzuentwickeln? 	
12:15 – 12:35	Tipp und Tricks aus dem Lerncoaching: Entspannungs- oder Achtsamkeitsübungen			

Zeit	Was?	Wozu?	Wie?	Womit?
12:35 – 13:00	Reflexion & Feedback	Abschluss und Anregungen für das nächste Mal	Fünf-Finger-Methode / Feedback-Hand Jeder Finger steht dabei für die Antwort auf eine Feedback-Frage: <ul style="list-style-type: none"> - Daumen: Was war super? - Zeigefinger: Was habe ich gelernt? - Mittelfinger: Was kann verbessert werden? - Ringfinger: Was nehme ich mit (positiv und negativ)? - kleiner Finger: Was kam zu kurz? - Handfläche: Was ich sonst noch sagen möchte/ Was ich mir wünsche?/ Weitere Vorschläge? 	Metaplan-Wand inkl. Papier Stifte
Inhalt, sofern noch zeitliche Ressourcen vorhanden sind				
	<i>Lernmethoden visualisieren (Atlas der Lernmethoden) und reflektieren</i>	<i>Erfahrungsaustausch zu den angewendeten Lernmethoden sowie Reflektieren dieser hinsichtlich Prüfungs-/Lernziele</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Die Teilnehmenden erarbeiten alleine oder in einer kleinen Gruppe die von ihnen angewendeten Lernmethoden zur Prüfungsvorbereitung</i> - <i>Die angewendeten Lernmethoden sollen auf Flipchartpapier visualisiert dargestellt werden</i> <ul style="list-style-type: none"> o <i>Wie habt ihr euch auf die Prüfungen vorbereitet? Mit welcher Methode Was gelang dabei gut? Was gelang dabei nicht / weniger gut? Was hätte anders gemacht werden können? Was sollte verändert werden? Was sollte beim nächsten Mal verändert bzw. anders gemacht wie auch beibehalten werden?</i> 	<i>Flipchart Flipchartpapier Stifte / Marker Moderationskarten</i>

Anhang IV: Fragebogen

Fragebogen zum Bildungshintergrund und Karrieregestaltung

1. Haben Sie an dem Vorbereitungsseminar dieses Studiengangs teilgenommen?

Ja nein

2. Persönliche Angaben

2.1 Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an: männlich weiblich

2.2 Bitte geben Sie Ihr Alter an: _____ Jahre

2.3 Bitte geben Sie Ihre Nationalität an: _____

2.4 Haben Sie Kinder?

Ja nein Wenn ja, wie viele? _____

3. Angaben zur beruflichen und schulischen Bildung

3.1 Verfügen Sie über eine schulische Hochschulberechtigung (Abitur oder Fachabitur)?

Ja nein

3.2 Welchen **beruflichen** Abschluss (Ausbildung) haben Sie?

3.3 Mit welcher Note haben Sie Ihre **Ausbildung** abgeschlossen? _____

3.4 Wann haben Sie Ihre berufliche Ausbildung abgeschlossen (Jahr) ? _____

3.5 Wie lange arbeiten Sie bereits in dem erlernten Beruf (ohne Ausbildungsjahre)?

3.6 Verfügen Sie über eine pflegerische Fachweiterbildung?

Ja nein

3.7 Wenn ja, wann haben Sie diese Fachweiterbildung abgeschlossen? _____

Bitte wenden 

4. Karriereausrichtung

Wir sind alle verschieden und haben ganz unterschiedliche Stärken und Schwächen ausgebildet, um unsere Karriere zu gestalten. Bitte schätzen Sie die folgenden Fähigkeiten ein, je nachdem, wie stark Sie diese entwickelt haben von 1=*nicht stark* bis 5=*sehr stark*. Kreuzen Sie das jeweils zutreffende Kästchen an.

	1	2	3	4	5
Darüber nachdenken, wie meine Zukunft sein wird					
Mir darüber im Klaren sein, dass meine heutigen Entscheidungen meine Zukunft prägen					
Mich für die Zukunft vorzubereiten					
Mir Entscheidungen bewusst zu werden, die ich bezüglich Studium und Beruf treffen muss					
Planen, wie ich meine Ziele erreiche					
Mich mit meiner Karriere befassen					
Optimistisch bleiben					
Selbst Entscheidungen treffen					
Verantwortung für mein Handeln übernehmen					
Mich für meine Überzeugungen einsetzen					
Auf mich selbst zählen					
Das zu tun, was für mich richtig ist					
Meine Umwelt erkunden					
Nach Gelegenheiten suchen, um als Person zu wachsen					
Möglichkeiten erforschen, bevor ich Entscheidungen treffe					
Verschiedene Arten wahrnehmen, Dinge zu tun					
Den Fragen, die ich mir stelle, auf den Grund gehen					
Neugierig zu sein auf neue Gelegenheiten					
Aufgaben effizient ausführen					
Darauf achten, Dinge gut zu machen					
Neue Fertigkeiten lernen					
Meine Fähigkeiten entwickeln					
Hindernisse überwinden					
Probleme lösen					

5. Zielsetzung

5.1 Haben Sie bereits ein konkretes Ziel, das Sie durch das Studium erreichen wollen?

Ja nein

5.2 Wenn ja, welches?

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!