





JAHRESBERICHT

ZWW





ZWW

VORWORT



oto: © ZW

Liebe Leserinnen und Leser!

Die Nachfrage in 2022 hat sich noch nicht wieder auf dem Niveau vor Corona eingependelt. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Die Energiekrise sowie die Inflation führen dazu, dass viele Firmen entweder Mittel für die Weiterbildung ganz streichen oder stark kürzen. Außerdem ist aufgrund von Fachkräftemangel und hohem Krankenstand wenig bis gar keine Zeit für Weiterbildung. Gleichzeitig steht die Wirtschaft unter Druck Arbeitskräfte weiterzubilden, damit sie Schritt halten können mit den rasanten Entwicklungen nicht nur in Sachen KI, sondern insbesondere hinsichtlich der neuesten Erkenntnisse aus Wissenschaft und Forschung sowie deren Folgen für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt.

Der bundesweite hohe Krankenstand in 2022 traf auch das ZWW. Dieser führt wie überall auch bei uns dazu, dass die Aufgaben auf die verbliebenen Kolleginnen und Kollegen verteilt werden mussten, was wiederum zu deren höherer Belastung führte. Resilienz ist deshalb ein Thema mit dem sich Führungskräfte befassen sollten. Das Leibniz Institut für Resilienzforschung Mainz ist hierfür eine kompetente Adresse.

Auch in diesem Bericht 2022 soll eine Einordnung der Arbeit des ZWW in aktuelle hochschulpolitische Entwicklungen versucht werden. Diesmal werfen wir einen Blick auf das Phänomen der Microcredentials, die in aller Munde sind, national und europäisch.

Unter dem Dach von FORTHEM koordiniert das ZWW im Austausch mit den neun europäischen Partnern im Bereich University Lifelong Learning ein Arbeitspaket in der zweiten Förderphase, die im November 2022 begonnen hat. Und noch ein Hinweis in eigener Sache: Das ZWW feiert in diesem Jahr sein 50-jähriges Bestehen und bekommt neue Seminarräume im Stiftungshaus, das im September offiziell eingeweiht wird.

Viel Vergnügen bei der Lektüre unseres Berichts aus 2022 wünscht

Dr. Beate Hörr

Beule Vi

Leiterin des Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung

Chartesita	2022
Startseite	2022
Inhalt	

Vorwort	1
Aufgaben des ZWW	4
Die Arbeit des ZWW im Kontext aktueller bildungspolitischer Positionen: Microcredent	tials 5
Nachfrage noch nicht erholt: zum Programm des ZWW	8
Wirtschaftliche Ressourcen sowie wirtschaftliche Zielerreichung des ZWW	11
Angebote	
 Älter werden / Demographischer Wandel: CAS "Studieren 50 Plus" 	14
 Der Abschluss im "Certificate of Advanced Studies" (CAS) 	16
 Programmbereich "Beratung und Coaching" 	18
- Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung	18
- Qualifizierung zum Coach / zur Coachin	19
- Organisationsentwicklung: Systemisch und Agil	20
- Professionell Beraten: Erkundungsgänge für Hochschulberatende	21
Stark in Führung - Female Leadership	22
Gender Working	23
Train the Trainer	24
Migration und Gesellschaft	25
Inhouse-Veranstaltungen:	25
 Fachweiterbildung "Gesundheits- und (Kinder)Krankenpfleger*in für die Pflege in der Onkologie" 	26
 Lehrkräftefortbildung 	28
Öffentlichkeitsarbeit und Marketing	30
 Naturwissenschaften 	31
 Gasthörerstudium 	31

Startseite Inhalt



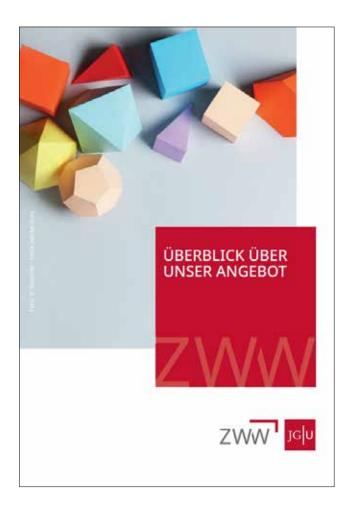
Projekte und Aufträge

	er Fachtagung 2022: "Souverän digital unterwegs -	2.4
	hemen praxisnah aufbereitet für mein Ehrenamt"	34
 Neue Imp 	ulse für das Engagement in PC- und Internet-Treffs: Online-Austauschreihe	36
 Brückenm 	aßnahme Bildung und Beratung (B3)	37
 MeDigOn 		38
 Gender-Ko 	ompetenz:	39
 Methoden 	-Kollage: Methoden kollaborativ und agil entwickeln	39
 unternehr 	mensWert:Mensch	40
Internation Summer@	ual OUni-Mainz: International Summer School JGU	42
 FORTHEM 		43
IDOL		44
 TeachME 		45
 IncludeHe 	r	45
SMILE		46
In eigener Sac	he	47
Leitbild des ZV		48

AUFGABEN DES ZWW

Das ZWW unterstützt die Fachbereiche, künstlerischen Hochschulen und Einrichtungen bei der Entwicklung und Durchführung von Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung. Das ZWW bietet eigene Weiterbildungsreihen in der Regel als "Certificate of Advanced Studies" (CAS) in enger Zusammenarbeit mit den Fachbereichen, Hochschulen und Einrichtungen der JGU unterhalb der Master- und Bachelorabschlüsse an, führt (europäische) Projekte durch und nimmt Aufträge an. Es ist Ansprechpartner für alle an wissenschaftlicher Weiterbildung Interessierten, die Beratungsbedarf haben. Auch um Anfragen von Institutionen bezüglich wissenschaftlicher Weiterbildung kümmert sich das ZWW. Das ZWW bietet eigene Weiterbildungsveranstaltungen an, es engagiert sich in verschiedenen Projekten und übernimmt auch Aufträge externer Einrichtungen. Es wirbt Drittmittel im Rahmen einschlägiger Projekte ein. Zuständig für grundsätzliche Angelegenheiten der wissenschaftlichen Weiterbildung ist der Senatsausschuss für Studium, Lehre und Weiterbildung der IGU.

Das ZWW vertritt im Auftrag des Präsidiums die Interessen der Universität in Belangen der wissenschaftlichen Weiterbildung nach außen und zwar regional, bundesweit und auf europäischer sowie internationaler Ebene.



Einen Überblick über die Angebote des ZWW finden Sie unter: www.zww.uni-mainz.de/weiterbildungsprogramme



DIE ARBEIT DES ZWW IM KONTEXT AKTUELLER BILDUNGSPOLITISCHER POSITIONEN: MICROCREDENTIALS

Das Thema kürzerer Lehrangebote (Microcredentials) wird derzeit breit diskutiert, auch die Hochschulen positionieren sich dazu. So hat zum Beispiel die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) in dem Projekt MODUS (Mobilität und Durchlässigkeit stärken. Anerkennung und Anrechnung an Hochschulen) einen Expert*innenrat der entsprechenden Zukunftswerkstatt eingesetzt. Dieser erarbeitet gerade Empfehlungen zu Microcredentials.¹

Hauptanbieter dieses Formats Microcredentials ist die wissenschaftliche Weiterbildung, wie u. a. der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) in seiner Begleitstudie zu den Europäischen Hochschulnetzwerken 2022 berichtet.² Laut einer aktuellen Studie aus dem Jahr 2023 beschäftigen sich deutsche Hochschulen zunehmend mit der Thematik; neue Angebote werden entwickelt.³ Die Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) hat eine Liste von Maßnahmen veröffentlicht, die EU-Mitgliedstaaten bei der Entwicklung in Erwägung ziehen können.⁴ Um die vom ZWW angebotenen kürzeren Formate besser in dieser nationalen und europäischen Diskussion einordnen zu können, seien Microcredentials im Folgenden kurz beschrieben.

Eine Arbeitsgruppe der EU hat im Dezember 2020 einen Bericht unter dem Titel "A European Approach to micro-credentials, Output of the HE consultation group final report` herausgegeben, dieser bildete die Grundlage für Empfehlung von Europäischem Rat im Juni 2022.

In dieser Empfehlung definiert der Europäische Rat Microcredentials wie folgt:

"'Microcredentials' sind Nachweise über die Lernergebnisse, die eine Lernende bzw. ein Lernender im Rahmen einer weniger umfangreichen Lerneinheit erzielt hat. Diese Lernergebnisse werden anhand transparenter und eindeutig definierter Kriterien beurteilt. Lernerfahrungen, die zum Erhalt von Microcredentials führen, sind so konzipiert, dass sie den Lernenden spezifische Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen vermitteln, die dem gesellschaftlichen, persönlichen, kulturellen oder arbeitsmarktbezogenen Bedarf entsprechen. Microcredentials sind Eigentum der Lernenden, können geteilt werden und sind übertragbar. Sie können eigenständig sein oder kombiniert werden, sodass sich daraus umfangreichere Qualifikationen ergeben. Sie werden durch eine Qualitätssicherung gestützt, die sich an den im jeweiligen Sektor oder Tätigkeitsbereich vereinbarten Standards orientiert."5

Es handelt sich also um kürzere, flexible Lernformate in Ergänzung zu bestehenden Formaten, die sektorenübergreifend übertragbar sein sollen.

Der europäische Rat gibt außerdem zur Orientierung einige Standardelemente an, die ein Nachweis über Microcredentials enthalten sollte (vgl. Anhang I ebd.).

Eine Studie im Auftrag der European University Association (EUA) stellt im Zuge der Digitalisierung von Studium und Lehre an Hochschulen eine wachsende Nachfrage bei Microcredentials fest, vor allem im Bereich des Lifelong Learning und zwar für online-basierte Angebote.⁶

Der europäische Verband für wissenschaftliche Weiterbildung EUCEN (European University Continuing Education Network) weist in seinem Positionspapier zu Microcredentials im Anschluss an die Standards, die der Europäische Rat benannt hat, darauf hin, dass die Aspekte der Qualitätssicherung und -standards ebenso wichtig sind wie Transparenz für die Nutzer*innen. Er empfiehlt das Niveau und den Umfang des Lernens zu definieren, um Microcredentials im jeweiligen nationalen Qualifikationsrahmen, für Deutschland also in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR), einordnen zu können.

Weiterhin gibt der europäische Verband folgende Empfehlungen in Bezug auf Microcredentials, die seitens der hochschulischen Weiterbildung angeboten werden:

- Die zentralen Lernergebnisse sind festzuhalten. Sie sind sowohl Voraussetzung als auch wichtige Währung für die Anerkennung von Vorkenntnissen, aber auch bedeutsam, um deutlich zu machen, was die Lernenden erworben haben in Bezug auf Wissen, Fähigkeiten, Verantwortung und Autonomie.
- Der hochschulische Anspruch an Bildung und einen ganzheitlichen Ansatz der Programme sollte nicht verloren gehen. Beim Lernen sollte es darum gehen, Wissen und Verständnis zu entwickeln, nicht nur um die Verbesserung des wirtschaftlichen Potenzials.

Ein wichtiger Schritt für die Anerkennung von Vorkenntnissen besteht darin, dass das Lernen bewertet worden ist und dass die Bewertungsmethode den Lerninhalten angemessen ist.⁷

Geringerer zeitlicher Umfang bedeutet zwangsläufig weniger an vermitteltem Inhalt bzw. erworbenen Kompetenzen. Eine Vertiefung in diesem Format ist nicht möglich. Es besteht die Gefahr, dass Microcredentials als leicht konsumierbare "Bildungs-Häppchen" belächelt und insbesondere von forschungsstarken Universitäten abgelehnt werden. Es stellt sich auch die Frage der Kumulierbarkeit der im Rahmen von Microcredentials vergebenen Leistungspunkte. Ob und wenn ja in welchem Umfang diese im Falle der Aufnahme eines Studiums anerkannt würden, wird die Praxis zeigen. Es ist außerdem ein Trend zu beobachten die Angebote der Microcredentials auf den Bereich der beruflichen Bildung zu konzentrieren, und zwar insbesondere auf den der Technik. des Ingenieurwesens und der Gesundheit.8 Microcredentials werden vor allem im Bereich VET (Vocational Education Training) als Allheilmittel für kurzfristiges up-skilling gepriesen. Ob sich diese Hoffnung vor allem für die Lifelong Learners selbst erfüllt, bleibt abzuwarten.

Für die wissenschaftliche Weiterbildung sind Microcredentials nicht neu.

Hochschulen in Deutschland sowie in Österreich und der Schweiz bieten schon seit Jahrzehnten Microcredentials an, sie hießen bisher allerdings anders, nämlich Seminare, Kur-



se, Kontaktstudium, Zertifikatskurs, Kurzprogramm usw. Der aktuelle Diskussionsstand innerhalb der Fachgesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung (DGWF) verortet Microcredentials unterhalb von längeren Zertifikatsprogrammen (vgl. Transparenzraster DGWF).⁹ Danach sind Microcredentials kleiner als 10 Leistungspunkte, nämlich zwischen 1-9 LP, und sind auf Stufe 6-7 des DQR anzusiedeln.

Für die Angebote des ZWW, die sich in diesem Umfang bewegen, kann gesagt werden, dass darüber hinaus alle vom Europäischen Rat empfohlenen Mindeststandards erfüllt werden.

Fußnoten:

- ¹ https://www.hrk-modus.de/projekt/zukunftswerkstaetten/microcredentials/ [abgerufen am 14.03.2023].
- Microcredentials in europäischen Hochschulnetzwerken. Auswertung der Umfragen im nationalen Begleitprogramms 2022 des DAAD, vgl. S. 3: https://static.daad.de/ media/daad_de/der-daad/kommunikation-publikationen/ presse/auswertung_micro-credentials_eun_final.pdf [abgerufen am 16.03.2023]
- ³ Umfrage: Microcredentials 2023. Kleine Lerneinheiten an deutschen Hochschulen. DAAD (2023). https://eu.daad.de/medien/eu.daad.de.2016/dokumente/programme-und-hochschulpolitik/bologna-prozess/na_daad_infosheet_microcredentials-survey_2023.pdf [abgerufen am 31.03.2023]

- Micro-credentials for Lifelong Learning and Employability: Uses and Possibilities, OECD (2023). https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9c4b7b68-en.pdf?expires=168025666 7&id=id&accname=guest&checksum=42307F14AC091363C 0B7D7F648465F7A [abgerufen am 31.03.2023]
- ⁵ Empfehlung des Rates über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit, Europäische Rats-Empfehlung Nr. 9327/22 vom 16. Juni 2022.

https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9237-2022-INIT/de/pdf [abgerufen am 14.03.2023]

- ⁶ Gaebel, M., Zhang, T., Stoeber, H. & Morrisroe, A. (2021). Digitally enhanced learning and teaching in European higher education institutions. European University Association absl, vgl. dort S. 23 [abgerufen am 14.03.2023].
- ⁷ "Position Paper of eucen on the public consultation of Micro-credentials on lifelong learning and employability: eucen and micro-credentials", https://eucenstudies.files. wordpress.com/2021/07/36_eucenmicro-credentials_ppaper_v1-8_final.pdf. Vgl. dort insb. Seite 3 [abgerufen am 14.03.2023]
- ⁸ Vgl. https://www.cedefop.europa.eu/en/news/microc-redentials-tools-upskilling
- ⁹ Empfehlung der DGWF zur Struktur und Transparenz von Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen in Deutschland: https://www.dgwf.net/files/ web/service/publikationen/DGWF_WB-Abschluesse.pdf [abgerufen am 14.03.2023]

NACHFRAGE NOCH NICHT ERHOLT: ZUM PROGRAMM DES ZWW

Das ZWW bekam auch in 2022 die Auswirkungen der Krisen (Corona-Pandemie, Inflation, Engpässe auf dem Arbeitsmarkt usw.) zu spüren. Die Nachfrage sank leicht gegenüber 2021, vor allem aber hat sich das Buchungsverhalten der Weiterbildungsinteressierten gravierend verändert. Es wird deutlich weniger Geld für Weiterbildung ausgegeben, sowohl von Firmen als auch von Selbstzahlenden, vor allem aber erfolgen Anmeldungen sowie Abmeldungen "last minute", also bis zum Tag des Anmeldeschlusses, was die Planung des ZWW deutlich erschwert.

Nach leichter Erholung der Nachfrage in 2021 sanken die Teilnahmen in 2022 um 4,3 % gegenüber dem Vorjahr, sie betrugen in 2022 insgesamt 5504 (das heißt 249 Teilnahmen weniger als 2021: 5753). Etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmenden kam aus Rheinland-Pfalz (53,5 %), ohne Berücksichtigung der Gasthörenden. Hessen stellt rund 21 % der Teilnehmenden, 25,5 % der Anteile entfallen auf das restliche Bundesgebiet.

Das ZWW hat in 2022 insgesamt acht Veranstaltungen mehr angeboten, nämlich 401 (2021: 393), davon 25 Inhouse-Veranstaltungen, was einem Anteil von 6,2 % entspricht. Auch die Unterrichtsstunden haben sich erhöht

von 5536 in 2021 auf 5644 in 2022. Dieser Anstieg entspricht 2 %. Tatsächlich durchgeführt wurden nur 322 Veranstaltungen, davon 22 Inhouse bei externen Auftraggebern (2021: 317 gesamt). Die Durchführungsquote hat sich damit geringfügig um 0,4 % verringert: Sie liegt in 2022 bei 80,3 % (2021: 80,7 %).

Auch unser Ziel die Auslastungsquote der Veranstaltungen zu erhöhen, konnten wir entsprechend nicht erreichen. In 2022 sank die Auslastung um 5,8 % gegenüber 2021.

Das ZWW zieht daraus verschiedene Konsequenzen: Die Werbemaßnahmen insbesondere in den sozialen Medien werden verstärkt, wobei insbesondere mit der hohen Qualität der Angebote und einem sehr guten Preis-Leistungsverhältnis geworben wird. Es werden weniger Veranstaltungen angeboten, Bereiche, die wenig nachgefragt und nicht von öffentlichem Interesse sind, werden umgeplant oder eingestellt.

Im Bereich der Lehre verfügt das ZWW über einen Pool von 145 (2021: 146) Dozentinnen und Dozenten als Lehrbeauftragte, davon 28 % (2021: 30 %) des wissenschaftlichen Personals der JGU und 72 % (2021: 70 %) (externe) Lehrbeauftragte.

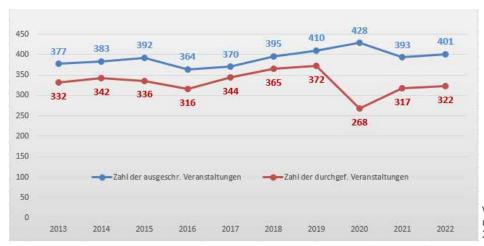


DAS ZWW IN ZAHLEN

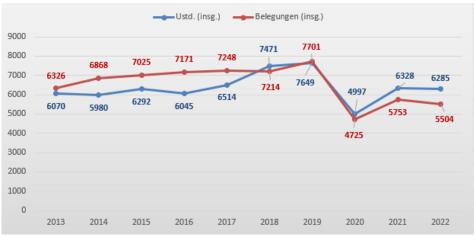
ZWW-Personal	Entgeltgruppe	Personal	Stellenumfang	Landes- finanziert	ZWW- finanziert
päd. planendes PA	EG -13/15	11	9,2 VK (Vollkräfte)	2,0 VK	7,2 VK
päd. planendes PA	EG -11	1	1,0 VK		1,0 VK
Seminarmanagement/ Finanz/Controlling	EG - 9	5	2,6 VK	1,0 VK	1,6 VK
Seminarmanagement/ Finanz/Controlling	EG - 8	6	3,7 VK		3,7 VK
Seminarmanagement	EG - 6	1	0,7 VK		0,7 VK
wiss. Hilfskräfte		11	4306 Std / ca. 2,3 VK		
Summe/ finanziert in %		35	19,5	20%	80%
Auszubildende/ Praktikantinnen und Praktikanten		bis zu 5 / Jahr			

Personalübersicht des ZWW

ZWW-Statistik	2022	Vergleich gegenüber dem Vorjahr	Vergleich: 2021
Belegungen (Teilnahmen)	5504 Belegungen	Minus 4,3 %	5753 Belegungen
Angebotene Veranstaltungen	401 Veranstaltungen	Plus 2,0 %	393 Veranstaltungen
Davon tatsächlich durchgeführt	322 Veranstaltungen	Plus 1,6 %	317 Veranstaltungen
Unterrichtsstunden	6285 Ustd.	Minus 0,7 %	6328 Ustd.



Vergleich der ausgeschriebenen und durchgeführten Veranstaltungen 2013 bis 2022



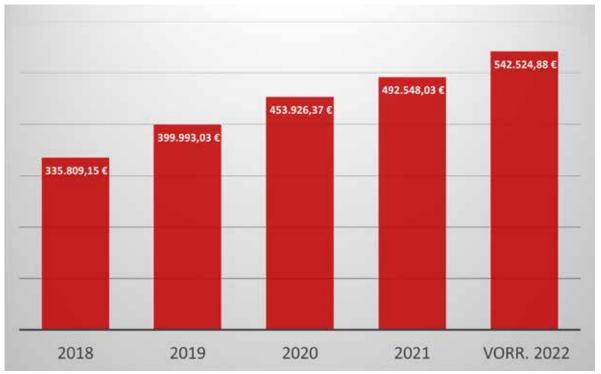
Entwicklung der Belegungen und Unterrichtsstunden mit Gasthörenden 2013 bis 2022



WIRTSCHAFTLICHE RESSOURCEN SOWIE WIRTSCHAFTLICHE ZIELERREICHUNG DES ZWW

Das ZWW erhält eine Grundzuweisung der Universität, die etwa 15 % des Gesamtbedarfs deckt. Das ZWW nimmt Teilnahmegebühren ein. Außerdem erhält das ZWW Finanzierungsmittel von Kooperationspartnern, etwa im Rahmen einer Fehlbedarfsfinanzierung, und wirbt Drittmittel des Landes bzw. des Bundes für Projekte ein. Die Einnahmen

und Ausgaben des ZWW für das Jahr 2022 sind wie jedes Jahr in einer Deckungsbeitragsrechnung ausgewiesen. Das ZWW verzeichnet einerseits den Rückgang der Teilnahmegebühren, muss aber andererseits Tarifsteigerungen abfangen. Geeignete Vorkehrungen zur Abfederung wurden getroffen.



Drittmittelausgaben 2018 bis 2022

Startseite Inhalt



Startseite Inhalt

ANGEBOTE DES ZWW

Das Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) ist eine zentrale Einrichtung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU). Neben Lehre und Forschung versteht die JGU wissenschaftliche Weiterbildung als eine ihrer Kernaufgaben. Mit ihren Angeboten reagiert sie auf die stetig steigende Notwendigkeit von Lebenslangem Lernen. Sie leistet damit einen Beitrag zur Weiterqualifizierung insbesondere von berufstätigen Akademikerinnen und Akademikern.

ÄLTER WERDEN / DEMOGRAPHISCHER WANDEL

CAS "Studieren 50 Plus"

2022 erholte sich die Zahl der Belegungen bei Studieren 50 Plus weiter und liegt nun bei 2531 (2021: 2317; Vor-Pandemie-Niveau 2019: 3969). Ab dem Sommersemester 2022 konnte das Veranstaltungsprogramm wieder größtenteils in Präsenz stattfinden, was ursächlich für den Anstieg ist. Etwa ein Drittel des Angebots verbleibt im Online-Format, um auch diejenigen Teilnehmenden, die die "Digitale Lehre" aus unterschiedlichsten Gründen schätzen gelernt haben, weiterhin zu erreichen.

Insgesamt wurden in beiden Semestern 139 Veranstaltungen (2021: 133) angeboten, davon wurden 125 (2021: 111) durchgeführt. Die Durchführungsquote stieg auf 89,9 % (2021: 83,5 %). Die Belegungsquote sank leicht auf durchschnittlich 20 Teilnehmende pro Veranstaltung (2021: 21 TN). Der Anteil der durchgeführten Veranstaltungen im Bereich Älter werden / Demographischer Wandel am ZWW-Kerngeschäft betrug im Jahr 2022 insgesamt 46,5 % (2021: 44,2 %), der Anteil der Belegungen stieg auf 56,7 % (2021: 53,7 %).

Am 22. Juli 2022 fand das Abschlussfest zum ersten Mal seit Beginn der Corona-Pandemie wieder in Präsenz in der Alten Mensa statt. Der Film, bestehend aus den kurzen Videobeiträgen der Lehrenden zu ihren Seminarangeboten,

wurde zwei Mal vorgeführt und war im Anschluss auch auf der Website abrufbar. Rund 175 Personen nutzten die Möglichkeit, sich vor Ort über das Angebot von Studieren 50 Plus zu informieren und sich auf dem Markt der Möglichkeiten mit den Lehrenden, anderen Teilnehmenden und dem Team des ZWW auszutauschen.

Über 2500 Interessierte abonnieren den seit Mitte 2016 monatlich erscheinenden Newsletter mit Neuigkeiten aus dem Programm, organisatorischen Informationen sowie Terminhinweisen aus dem universitären Veranstaltungskalender.

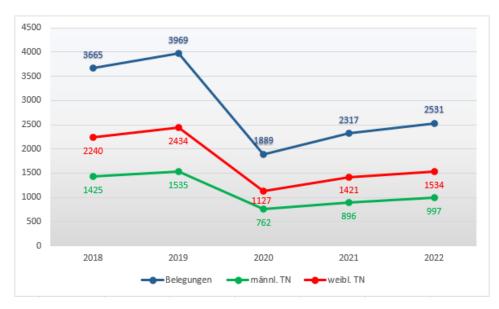


Impressionen des Abschlussfests im Juli 2022, Fotos: © ZWW



Zum wiederholten Mal beteiligte sich Studieren 50 Plus an der bundesweiten Online-Ringvorlesung (http://www.online-ringvorlesung.de), diesmal zum Schwerpunktthema "Künstliche Intelligenz: Wie verändert KI Lebensund Arbeitswelten? Was sind die ethischen, sozialen und politischen Implikationen?". Im Verbund mit neunzehn Universitäten wurde dieses Thema im Sommersemester 2022 in sieben Vorträgen von Vertreter*innen verschiedener Fachdisziplinen behandelt. Die Vorträge wurden jeweils per Livestream von der Heimatuniversität des/der Vortragenden übertragen. Im Anschluss an die Vorträge konnten sich Teilnehmende aller Standorte an der Diskussion beteiligen.

Die Kooperation von Studieren 50 Plus mit dem Programm "Nau Gran" der Universität Valencia im Rahmen der FORTHEM Alliance wurde in 2022 ebenfalls fortgesetzt. Teilnehmende beider Universitäten konnten zwischen zwei kostenlosen Online-Lehrveranstaltungen wählen: in einem Sprachtandem Spanisch-Deutsch wurde der sprachliche und kulturelle Austausch von zwei Dozierenden aus Mainz bzw. Valencia begleitet. Das zweite Seminar hatte einen kultur- sowie filmwissenschaftlichen Fokus auf die Werke der Regisseure Rainer Werner Fassbinder und Pedro Almodóvar und wurde ebenfalls von zwei Lehrenden gemeinsam gestaltet.



Anzahl der Belegungen im Bereich "Studieren 50 Plus" 2018–2022

DER ABSCHLUSS IM "CERTIFICATE OF ADVANCED STUDIES" (CAS)

In allen Zertifikatsstudien des ZWW können Teilnehmende einen qualifizierten Gesamtabschluss erwerben. Die Teilnehmenden sind in der Regel beruflich Qualifizierte, allerdings oft ohne hochschulische Vorerfahrung. Um den Abschluss für insbesondere diese Zielgruppe zu erleichtern, bietet das ZWW jedes Jahr einen Workshop zum Thema "Wissenschaftliches Arbeiten" an. Dieser wird als Ergänzung zu den individuellen Beratungsangeboten veranstaltet. Die Teilnehmenden üben hierbei die Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens sowie wissenschaftlicher Integrität. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit an den eigenen Themen im kollegialen Austausch und mit Unterstützung der Workshopleiterinnen zu feilen. Da diese Veranstaltung als Serviceangebot an die Teilnehmenden konzipiert ist, werden hierfür keine Gebühren, sondern lediglich ein Unkostenbeitrag erhoben.

Ziel des ZWW ist es, Menschen auf ihrem individuellen Weg ihrer beruflichen Qualifikation durch den Erwerb eines Zertifikats zu unterstützen. Hierfür arbeiten wir in enger Absprache mit den Teilnehmenden und an deren Bedarfen orientiert. Eine Rahmenprüfungsordnung regelt die grundsätzlichen Anforderungen aller CAS-Angebote. Darüber hinaus gibt es für jedes Angebot einen programmspezifischen Anhang, der über die Rahmenprüfungsordnung hinaus alle Spezifika des einzelnen Programms regelt. Ein vom Senat eingesetzter Prüfungsausschuss befasst sich mit allen grundlegenden Fragen zum weiterbildenden Studium an der JGU.

Im Jahr 2022 haben insgesamt 130 Personen ein Zertifikatsstudium (CAS) absolviert.



Startseite Inhalt



Zertifikatsstudium / CAS	Abschlüsse im Jahr 2022	
Bildungsberatung & Kompetenzentwicklung	28	
Gender Working	1	
Hochschulberatung	0	
Migration und Gesellschaft	2	
Öffentlichkeitsarbeit & Marketing	2	
Onkologie	8	
Organisationsentwicklung	36	
Qualifizierung zum Coach / zur Coachin	34	
Stark in Führung	16	
Studieren 50 Plus	0	
Train the Trainer + TTT Interkulturell	3	
Gesamt	130	

Abschluss	Format	CP nach ECTS	Niveaustufe (DQR)
Master	Weiterbildender Masterstudiengang	60 – 120	7
Bachelor	Weiterbildender Bachelorstudiengang	180 - 240	6
Zertifikat*	Diploma of Advanced Studies (DAS)	mind. 30	7
	Certificate of Advanced Studies (CAS)	mind. 10	7
	Diploma of Basic Studies (DBS)	mind. 30	6
	Certificate of Basic Studies (CBS)	mind. 10	6
	Weiterbildungskurs mit Prüfung**	1-9***	6 oder 7
Teilnahme- bescheinigung	Weiterbildungskurs ohne Prüfung****	keine	6 oder 7

Tabelle des Transparenzrasters der DGW: https://dgwf.net/files/web/service/publikationen/DGWF_WB-Abschluesse.pdf [abgerufen am 21.04.2023]

PROGRAMMBEREICH "BERATUNG UND COACHING"

Die Zertifikatsstudien (CAS) "Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung", "Qualifizierung zum Coach / zur Coachin", "Organisationsentwicklung: Systemisch und Agil" sowie "Professionell Beraten: Erkundungsgänge für Hochschulberatende"

Das ZWW baut den Bereich Beratung und Coaching gezielt zu einem Schwerpunkt seines Angebotes aus. Neben dem Zertifikatsstudium (CAS) "Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung", der "Qualifizierung zum Coach / zur Coachin" und der Qualifizierung "Organisationsentwicklung: Systemisch und Agil" bietet das ZWW ein CAS zur Hochschulberatung an.



Veranstaltungen im Bereich der Beratung 2018 bis 2022

Das Zertifikatsstudium "Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung" erfreut sich weiterhin stetiger Nachfrage und ist bundesweit bekannt als die Basisqualifizierung zur Bildungsberatung. Die Teilnehmenden arbeiten als Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte oder Sozialpädagog*innen an Schulen oder bei Bildungsträgern, sie sind Selbstständige oder Studien(fach)beratende an Hochschulen. Die GiBeT e.V. (Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen) erkennt die Qualifizierung in ihrem Fortbildungszertifikat an.

Im Frühjahr 2022 konnten erneut 15 Teilnehmende erfolgreich zertifiziert werden. Außerdem startete im Jahr 2022 die 25. Generation des Zertifikatsstudiums "Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung" mit 18 Teilnehmenden. Zudem wurde die Weiterbildung als Inhouse-Veranstaltung in Baden-Württemberg an der VHS Freiburg durchgeführt. In Freiburg konnten im Jahr 2022 13 Teilnehmende zertifiziert werden.

Seit seiner Einführung ist das **Zertifikatsstudium** "Qualifizierung zum Coach / zur Coachin" stets ausgebucht, obwohl das Angebot auf dem Markt, wie regelmäßige Recherchen ergeben, ständig wächst. Umfrage-Ergebnisse des ZWW zeigen, dass der wesentliche Grund für die ungebremste Nachfrage in der Qualität des Angebots liegt. Der wichtigste Werbeeffekt ist der sehr gute Ruf, den diese Qualifizierung genießt und der sich verbreitet hat. Auf die Frage des ZWW, wie die TN auf die Weiterbildung aufmerksam geworden sind, ist die häufigste Antwort "über persönliche Empfehlung".

Coaching als zeitlich begrenzte, professionelle und methodengeleitete Form individueller beruflicher Beratung hat insbesondere durch die Pandemie einen großen Nachfrageschub erlebt. Beratungskompetenzen werden auf dem Arbeitsmarkt als immer wichtiger angesehen. Aspekte der Berufsentwicklung und der Karriereplanung gehören ebenso zu den klassischen Coachinganlässen wie die Frage nach der Ausgestaltung neuer beruflicher Aufgabenbereiche, der Führungsrolle, des Umgangs mit schwierigen beruflichen (Konflikt-) Situationen und der Gefährdung durch Burnout.

Coaching ist immer ziel-, lösungs- und ressourcenorientierte Prozessberatung mit dem Ziel der Verbesserung der Selbstregulationsfähigkeit durch Verbesserung der Problemlösungs- und Lernfähigkeit des Coachees. Die Weiter-

bildung vermittelt die Basiskompetenzen zur Anwendung dieses Beratungskonzeptes und legt dabei auf drei Aspekte ein zentrales Augenmerk:

- Grundhaltungen und ethische Leitlinien im Coachingprozess
- Theoretische Grundlagen verschiedener Beratungsansätze in ihrer Bedeutung für Coaching
- Methodisches Handwerkszeug für die Praxis des Coaching

Insgesamt gab es in dem Coaching-Angebot 157 Teilnahmen in neun Veranstaltungen mit einem Umfang von 208 Unterrichtsstunden. Aus methodischen Gründen (Gruppenarbeit und kollegiale Beratung, Betreuungsrelation) werden bewusst nur maximal 18 Teilnehmende je Durchgang angenommen.



to: © ZWV

Absolventinnen und Absolventen des Zertifikatsstudium "Qualifizierung zum Coach / zur Coachin" im Jahr 2022

Das Zertifikatsstudium "Organisationsentwicklung: Systemisch und Agil" wird ebenfalls seit seiner Einführung sehr gut angenommen, alle Angebote waren zu 100 % ausgelastet. In 2022 verzeichnete das ZWW insgesamt 208 Belegungen in 13 Veranstaltungen mit 246 Unterrichtsstunden. Um das hohe Niveau der Reihe zu halten werden bewusst nur maximal 18 Teilnehmende je Durchgang angenommen.

Die Weiterbildung vermittelt die Kompetenzen zur Tätigkeit als Organisationsentwickler*in und legt dabei auf drei Aspekte ein zentrales Augenmerk:

- 1. die Haltung: Die Grundhaltungen des Organisationsentwicklers/ der Organisationsentwicklerin
- 2. das Wissen: Theoretische Grundlagen von Organisationsentwicklung, Organisationsstrukturen, Prozessen und Phasen der Veränderung und möglicher Konflikte im Prozess
- 3. das Handeln: Methodenkompetenz: Die Vermittlung von und Übung mit den Instrumenten der Organisationsentwicklung

Die Weiterbildung findet auf zwei Lernebenen statt, die eng miteinander verknüpft sind.

1. Lernebene

Fünf dreitägige Seminare zur Vermittlung theoretischer Hintergründe und methodischer Kompetenzen und ein zweitägiges Kolloquium.

2. Lernebene

Eigenverantwortliche Initiierung, Planung, Durchführung und Evaluation eines Veränderungsprojekts in einer Projektgruppe. Schriftliche Aufbereitung in Form einer Studienarbeit durch die Projektgruppe.

Bei der Zusammensetzung des Lehrkörpers wird darauf geachtet, dass immer wieder Gastreferent*innen aus der Praxis die Theorieteile mit den Teilnehmenden reflektieren und auf die berufliche Praxis beziehen. Die Organisationsentwicklung ergänzt hervorragend das ZWW-Profil im Bereich Beratung.



Absolventinnen und Absolventen des Zertifikatsstudium "Organisationsentwicklung: Systemisch und Aqil" im Jahr 2022



"Professionell Beraten: Erkundungsgänge für Hochschulberatende"

Seit 2021 bietet das ZWW die Qualifizierungsreihe "Studierende professionell beraten" deutschlandweit zur Professionalisierung von Studien(fach)beratenden an. Der Zertifikatsstudiengang ist mittlerweile erfolgreich angelaufen.

In dem Vorläuferprojekt des BMBF, Lehren – Organisieren – Beraten (LOB), wurde ersichtlich, dass es im Bereich der Hochschulberatung einen Weiterbildungsbedarf gibt, der bisher auch deutschlandweit kaum von anderen Weiterbildungsträgern abgedeckt wird. Diese Lücke schließt das neue Weiterbildungsangebot des ZWW: Professionell beraten. Erkundungsgänge für Hochschulberatende. Das ZWW richtet sich hochschulübergreifend an Beratende aller Einrichtungen des tertiären Bildungsbereichs, also Mitarbeitende der Zentralen Studienberatung, Fachstudienberatende und Studiengangsmanager*innen, Beratende in Welcome Centern oder Abteilungen für Internationales u. ä.

Die Basis der Weiterbildungsreihe bildet eine zweimodulige Qualifizierung, in der die Grundlagen von Beratung vermittelt werden. Hier geht es um Beratungskonzepte und -formen, Steuerung und Ablauf des Beratungsge-

sprächs, Beratungsmethoden, Rahmenbedingungen professioneller Beratung und Qualitätsentwicklung. Die Basisqualifizierung wird ergänzt durch thematisch orientierte Seminare, die in der Regel zwei Tage dauern.

Im Jahr 2022 durchliefen neun Teilnehmende erfolgreich die Basisqualifikation im Blended Learning Verfahren, die "Entscheidungsberatung" mit elf Teilnehmenden (Präsenz) und "Enter the Gap" (Präsenz mit digitalem Follow up) mit sieben Teilnehmenden, das dreitägige Seminar "Motivieren mit dem Zürcher Ressourcenmodell" (Präsenzveranstaltung mit neun Teilnehmenden).

Zudem wurde das Seminar "Entscheidungsberatung" als Inhouse-Veranstaltung zusätzlich in Freiburg gebucht und es kam zu einer neuen Kooperation mit dem Zentrum für Wissenschaftsmanagement e.V. Speyer (ZWM), mit dem das ZWW eine Weiterbildungsreihe für Studiengangsmanager*innen konzipierte.

CAS "STARK IN FÜHRUNG - FEMALE LEADERSHIP"

Frauen für Führungspositionen qualifizieren und damit den Fachkräftebedarf in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) langfristig sichern – das ist das Ziel des Entwicklungsprogramms "Stark in Führung - Female Leadership". In dem maßgeschneiderten, branchenübergreifenden und berufsbegleitenden Entwicklungsprogramm werden weibliche (Nachwuchs-)Führungskräfte auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet.

Das Entwicklungsprogramm richtet sich an weibliche Nachwuchsführungskräfte kleiner und mittlerer Unternehmen. Unter dem Namen "Führungskompetenz - Weibliche Nachwuchsführungskräfte fördern, Unternehmen stärken" wurde die Weiterbildung bereits 2012 vom ZWW in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer Rheinhessen (IHK) für die Region entwickelt. Nach zehn Jahren wurde die Weiterbildung in einem Relaunch an die aktuellen Bedarfe von Führungskräften angepasst und wird jetzt mit erweiterten Inhalten angeboten.

Mit Abschluss der Weiterbildung erhielten 16 Teilnehmerinnen das IHK-Zertifikat "Führungskompetenz" sowie gleichzeitig das mit fünfzehn ECTS-Punkten bewertete Universitätszertifikat. Das Entwicklungsprogramm entspricht den bundeseinheitlichen Qualitätsstandards der Industrie- und Handelskammern und baut gleichzeitig auf aktuellen wissenschaftlichen Forschungsergebnissen der Personal- und Organisationsentwicklung auf. Das ZWW verfolgt diese Strategie der "Doppel-Akkreditierung" (hochschulisch und

im jeweiligen Berufsverband) auch in anderen Zertifikatsangeboten. Seit 2018 ist das rheinland-pfälzische Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration (MFFKI) strategischer Partner des Entwicklungsprogramms.

Zu den behandelten Themenbereichen gehören unter anderem Persönlichkeitsentwicklung und Selbstmanagement, Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Kommunikation, Reflexion des eigenen Führungsverhaltens, Instrumente zur Steuerung der Teamarbeit sowie Strategien zur Konfliktbewältigung und -prävention. Die Qualifizierung beinhaltet zwei Kompetenzbilanzierungen nach KODE®, die jeweils zu Beginn und zum Ende durchgeführt werden. Ein begleitendes Coaching zielt auf aktuelle Problemstellungen im Arbeitsalltag der Teilnehmerinnen ab und dient der Vorbereitung auf konkrete Führungssituationen. Ziel ist es, Strategien zu entwickeln, um mit individuellen Führungssituationen adäquat umgehen zu können.



Die Teilnehmerinnen des CAS "Stark in Führung" im Jahr 2022



CAS "GENDER WORKING"

Die Zertifikats-Weiterbildungsreihe Gender Working beschäftigt sich mit Fragen der beruflichen Gleichstellung unter besonderer Berücksichtigung des Gender-Aspektes. Dabei sollen die Teilnehmenden durch die Erweiterung fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen zu Expertinnen und Experten im Gleichstellungsprozess qualifiziert werden. Innerhalb der Weiterbildung wird eine Brücke zwischen Wissensvermittlung, persönlicher Weiterentwicklung und Umsetzung in die Praxis geschlagen.

Hauptzielgruppe des Weiterbildungsprogramms sind Gleichstellungsbeauftragte, die nach dem Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG) bestimmt sind. Ihnen bietet das Programm wissenschaftlich fundierte und praxisorientierte Angebote, die direkt an ihren Problemlagen ausgerichtet sind. Mit der Gender Working Reihe unterstützen wir seit über 20 Jahren Gleichstellungsbeauftragte, indem wir für diese kontinuierlich Weiterbildungsangebote ausrichten und sie bei der Erfüllung ihrer Aufgabe beraten und begleiten. Im Jahr 2022 gab es 17 Angebote, von denen 11 durchgeführt wurden.



Das Qualifizierungsangebot in Kombination mit der Möglichkeit einen Gesamtabschluss zu erwerben, ist weiterhin einzigartig in Deutschland. Das Interesse ist deswegen auch aus anderen Bundesländern groß. Auch Bundesgleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte aus anderen Ländern nutzen das Angebot zur Weiterbildung. Eine Teilnehmerin aus Nordrhein-Westfalen erlangte auf diesem Weg im Jahr 2022 ihr Zertifikat.

Insgesamt nahmen 135 Personen am Weiterbildungsprogramm teil. Großes Interesse verbuchte das Seminar zum Themenbereich "Gleichstellungsplan" mit Corinna Appelshäuser und Sabine Weis. Auf Grundlage des LGG Rheinland-Pfalz wurde herausgearbeitet, wie ein solcher Plan praxisgerecht aufgestellt werden kann und inwiefern sich Frauenförderung und Personalentwicklung gut ergänzen. Für Gleichstellungsbeauftragte, die neu im Amt sind, ist besonders das Seminar zur Einführung in das LGG Rheinland-Pfalz von Interesse, es wurde entsprechend zahlreich gebucht.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist leider weiterhin ein Thema, das viele Gleichstellungsbeauftragte beschäftigt. Anette Diehl, unsere Expertin auf diesem Feld, referierte dazu zum wiederholten Mal. Ihr Seminar wird seit einigen Jahren ergänzt durch eine Vortragsveranstaltung der Juristin Annette Neidull, die sich mit den arbeitsrechtlichen Handlungsmöglichkeiten auseinandersetzt.

CAS "TRAIN THE TRAINER"

Das ZWW fasst unter diesem Titel alle Angebote zusammen, die sich an Lehrende in der Erwachsenenbildung richten. Das sind im Wesentlichen die Veranstaltungen des CAS "Train the Trainer: Lehren lernen" (inkl. Zusatzveranstaltungen) und CAS "Train the Trainer: Interkulturell".

CAS Train the Trainer: Lehren Lernen

Ausbildungen im Bereich der Erwachsenenbildung werden im Zuge der Notwendigkeit ständiger Weiterbildung im Arbeitsleben nicht nur für selbständige Trainer und Trainerinnen, sondern auch für Institutionen eine notwendige Maßnahme.

Der "Train the Trainer: Lehren lernen" (CAS TTT), der in Kooperation mit den Volkshochschulverbänden von Rheinland-Pfalz und Hessen angeboten wird, wurde auch 2022 erfolgreich durchgeführt. Insgesamt erreichten hier drei Personen einen qualifizierten Abschluss. Zahlreiche Teilnehmende haben sich auf Grund der Krankheitswelle im Winter 2021/22 dazu entschieden den Abschluss um ein Jahr zu verschieben. Die Gesamtteilnahmen beliefen sich auf 229 Personen in 21 Veranstaltungen, was einen deutlichen Aufschwung im Vergleich zu den Vorjahren markiert (2021: 198 Teilnahmen; 2020: 134 Teilnahmen).

Dabei kamen rund etwa die Hälfte der Teilnehmenden aus Rheinland-Pfalz und Hessen. Die andere Hälfte der Personen (113 Teilnahmen) kamen aus dem weiteren Bundesgebiet oder dem Ausland. Hier zeichnet sich deutlich ab, dass die Online-Angebote den Markt erweitern, denn auch 2022 fanden die Veranstaltungen überwiegend digital statt. Eine Abwägung zwischen den verschiedenen pädagogischen Interessen hat darin gemündet, dass die Reihe nun im Blended Learning-Format, d. h. Präsenz und Online-Veranstaltungen im Wechsel, durchgeführt wird. Neu im Jahr 2022 war das Angebot einer interaktiven Online-Vortragsreihe zum Thema "Lernen und Gehirn". Hierzu konnte unter anderen der leider mittlerweile verstorbene, renommierte Forscher und Pionier auf diesem Gebiet Prof. Dr. Dr. Gerhard Roth gewonnen werden. Das Format wurde mit insgesamt 31 Buchungen hervorragend angenommen und exzellent evaluiert.

Auch im Bereich TTT werden regelmäßig Inhouse-Veranstaltungen durchgeführt, in der Regel mit Institutionen der öffentlichen Verwaltung oder Berufsfachschulen. Auch im Jahr 2022 startete hier wieder eine Inhouse-Reihe.

Train the Trainer: Interkulturell

Das CAS "Train the Trainer: Interkulturell" setzt sich aus den beiden Studiengängen "Train the Trainer: Lehren lernen" und "Migration und Gesellschaft" zusammen. Teilnehmende erwerben zeitgleich Kenntnisse für die Erwachsenenpädagogik und kombinieren diese mit interkulturellen Kenntnissen. Eine starke Modularisierung ermöglicht es hier individuelle Schwerpunkte in der Zusammensetzung des Studienplans zu setzen.



CAS "MIGRATION UND GESELLSCHAFT"

In dem Weiterbildungsangebot Migration und Gesellschaft werden transkulturelle Kompetenzen für die Arbeit in interkulturellen und internationalen Kontexten erworben. 2022 betrug der Innovationsgrad des Programms 42 %. So wurde beispielsweise erstmals das Seminar zum Thema "Umgang mit Heterogenität im Spannungsfeld 'Uns und den Anderen" von Prof. Dr. Wiebke Waburg angeboten, was von den Teilnehmenden gut angenommen wurde. Insgesamt konnten acht Veranstaltungen durchgeführt werden. Dazu

gehörte unter anderem das ebenso neu in das Programm aufgenommene Seminar im Handlungsfeld Gesundheit "Zur Notwendigkeit der Berücksichtigung transkultureller Aspekte in der Psychologie und Psychotherapie in Deutschland" mit Dr. Stefanie Kirchhart und die weiterhin erfolgreich angebotene Veranstaltung "Rassismuskritische Perspektiven auf Interkulturalität" mit Dr. Yalız Akbaba und Prof. Dr. Constantin Wagner.

INHOUSE-VERANSTALTUNGEN:

Interkulturelle Trainings für Studierende und Lehrende

Aufgrund der verstärkten Nachfragen bietet das ZWW Interkulturelle Trainings auch als Inhouse-Veranstaltung für Studierende und Lehrende der eigenen Fachbereiche, aber auch externen Institutionen, an. In 2022 waren dies insgesamt neun angebotene Trainings, an denen insgesamt 122 Studierende und Lehrende der JGU teilgenommen haben. Zwei interkulturelle Trainings wurden im Rahmen von FORTHEM durchgeführt. Daran haben 22 Lehrkräfte und Hochschullehrende aus den neun Projektpartnerländern teilgenommen.



Padlet "Interculturality in everyday school life" (Autorin: Milena Ivanova, ZWW)

CAS FACHWEITERBILDUNG "GESUNDHEITS- UND (KINDER)KRANKENPFLEGER*IN FÜR DIE PFLEGE IN DER ONKOLOGIE"

In 2022 startete der dritte Zyklus der Fachweiterbildung "Gesundheits- und (Kinder)Krankenpfleger*in für die Pflege in der Onkologie" mit einem modularisierten, kompetenzorientierten Curriculum und innovativen Lehr- und Lernformen.

Mit 770 Stunden Theorie und mehr als 1.900 Praxisstunden ist diese Weiterbildung die umfangreichste, die im ZWW angeboten wird.

Das Angebot richtet sich an examinierte Gesundheits- und (Kinder)Krankenpfleger*innen/Altenpfleger*innen mit mind. 6-monatiger Berufserfahrung in der Onkologie. Die Weiterbildung ist interdisziplinär angelegt und auf dem neusten Stand der Medizin sowie Pflegeforschung.

Die Teilnehmenden erwerben vier berufsqualifizierende Zertifikate: Die Weiterbildung selbst, die sowohl mit Leistungspunkten nach ECTS versehen ist, als auch von der berufsständisch zuständigen Stelle, der Deutschen Krankenhaus Gesellschaft (DKG), anerkannt ist. Die Weiterbildung beinhaltet außerdem zwei Module, die jeweils zu einem zusätzlichen Abschluss führen, nämlich Palliative Care sowie Fachkraft für Qualitätsmanagement.

Da die DKG ihre Richtlinien in 2022 aktualisiert hatte, wurde im selben Jahr auch das Modulhandbuch bzw. das Curriculum der Weiterbildung angepasst und vom zuständigen Prüfungsausschuss für Weiterbildung an der JGU verabschiedet.

Die Weiterbildung verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz. So wird ein großer Schwerpunkt auf den Bereich Kommunikation und Beratung gelegt, weshalb es ein eigenes Modul "Kommunikation und Beratung" gibt, das bei den Teilnehmenden gut ankommt. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Stärkung der psychosozialen, kommunikativen und ethischen Kompetenzen gelegt. Das Modul soll neben der kollegialen Beratung auch dazu beitragen, die Teilnehmenden im Beruf zu professionalisieren. In der Regel sind die Pflegekräfte direkte Ansprechpartner*innen der Erkrankten sowie der Angehörigen, sei es wenn es darum geht "breaking bad news" zu überbringen oder Ängste, Zweifel und Unsicherheit abzubauen.



Weiterhin arbeiten wir Hinweise zur Verbesserung seitens der Teilnehmenden und Lehrenden in die Weiterentwicklung des Angebots ein. Der Unterricht musste auch in 2022 pandemiebedingt größtenteils digital, entweder synchron über Videokonferenzen des Tools BigBlueButton (BBB) oder asynchron über das Lernmanagementsystem Moodle, stattfinden. Bei dieser systemrelevanten Zielgruppe der Fachweiterbildung, die in der Pflege onkologisch Erkrankter tätig ist, hatten Präventionsmaßnahmen vor Covid-19 besonderen Vorrang.

In 2022 wurden 16 Veranstaltungen durchgeführt mit 126 Belegungen im Umfang von 516 SWS.

Foto: © Peter Pulkowski, JGU

Absolventinnen und Absolventen der Fachweiterbildung "Gesundheits- und (Kinder)Krankenpfleger*in für die Pflege in der Onkologie" im Jahr 2022

Die Fachweiterbildung ist in ein begleitendes BMBF-Projekt eingebettet, "MeDigOn", was sowohl organisatorisch, als auch didaktisch-methodisch einen Qualitätszuwachs bedeutete. Das Projekt MeDigOn beschäftigt sich vor allem damit, ein Blended Learning Konzept für die Fachweiterbildung zu entwickeln. Durch das Projekt hatten die Lehrenden der Fachweiterbildung z. B. die Möglichkeit am monatlichen Workshop "DigiS(ch)nack" teilzunehmen, der einen niedrigschwelligen Zugang zur methodisch-didaktischen, aber auch technischen Seite digitaler Lehre bot. Sie hatten so die Möglichkeit, sowohl ihre Lehre passgenau auf die Teilnehmenden zuzuschneiden und ansprechend zu gestalten, als auch ein Forum zum Erfahrungsaustausch zu unterschiedlichen weiteren Themen zu nutzen.



LEHRKRÄFTEFORTBILDUNG

Die Nachfrage an Weiterbildungsangeboten des ZWW für Lehrkräfte war aufgrund der anhaltend herausfordernden Situationen an Schulen (wie etwa Personalmangel, Nachwirkungen der Covid-Pandemie und damit ungünstige Voraussetzungen für Weiterbildungen der Lehrkräfte) weiterhin schleppend. Von 73 geplanten Seminaren konnten im Jahr 2022 lediglich 34 Veranstaltungen durchgeführt werden. Die Belegung lag bei 455 (2021: 426) – davon 276 aus Rheinland-Pfalz. Die schleppende Nachfrage trifft nicht nur die Angebote des ZWW, auch andere Fortbildungseinrichtungen, die Angebote für Lehrkräfte durchführen, berichteten im kollegialen Austausch darüber.

Insgesamt wurden eher fächerübergreifende Angebote nachgefragt. Hoch im Kurs stehen angesichts des Ukraine-Krieges und der angestiegenen Zahl von Geflüchteten vor allem die Themenfelder Deutsch als Zweitsprache (DaZ) bzw. Deutsch als Fremdsprache. Um dieses Thema dauerhaft in der Lehrer- und Lehrerinnenbildung zu verankern und einen landesweiten Standard zu bilden, wurden weitere Themen aus dem DaZ-Curriculum eingeführt.



Tagung "Digitalisierung in der Lehrer*innenbildung"

DEUTSCH ALS ZWEITSPRACHE

Das Thema Deutsch als Zweitsprache an Schulen bleibt im traurigen Zeichen des Krieges in Europa weiter virulent. Die Nachfrage nach Veranstaltungen zog im Jahr 2022 deutlich an. Unter dem Label "Deutsch als Zweitsprache" bedient das ZWW ein breites Spektrum an Nachfragen, insbesondere aus dem schulischen Bereich.

DaZ-Reihe

Adressaten und Adressatinnen sind Lehrkräfte im Schuldienst in Rheinland-Pfalz. Dank der Förderung durch das Bildungsministerium Rheinland-Pfalz ist die Teilnahme für Lehrkräfte aus Rheinland-Pfalz kostenlos möglich. Die Nachfrage nach Veranstaltungen in diesem Bereich war in 2022 besonders groß. Die 2021 gestartete Reihe konnte 2022 mit voller Auslastung durchgeführt werden. Die sechs Veranstaltungen besuchten in Summe 194 Lehrkräfte. Eine neue Reihe startete ebenfalls voll ausgebucht und wird im Jahr 2023 fortgesetzt.

Teilnehmende können im Rahmen der DaZ-Reihe ein Zertifikat im Rahmen von 20 Leistungspunkten erwerben. Die Inhalte sind abgestimmt auf Bedarfe von Lehrkräften, die Deutsch als Zweitsprache-Unterricht in der Sekundarstufe erteilen. Die Maßnahme wird in enger Abstimmung mit dem rheinland-pfälzischen Ministerium für Bildung und dem Pädagogischen Landesinstitut geplant und durchgeführt.

Pilotprojekt Profilschule Sprachbildung

Zusammen mit dem Bildungsministerium Rheinland-Pfalz und dem Pädagogischen Landesinstitut hat das ZWW das Pilotprojekt "Profilschule Sprachbildung" entwickelt. Das Projekt ist Resultat aus der Forderung und dem Bedarf nach mehr sprachbewusstem Unterricht in allen Fächern. Diese Forderung ergibt sich aus der durchgängigen Aufgabe der Bildungseinrichtungen, die sprachlichen Fähigkeiten ihrer Schüler*innen zu erweitern. Sprache ist in der Schule in allen Fächern sowohl Lernwerkzeug als auch Lerngegenstand und fordert von Schüler*innen besondere sprachliche Handlungen.

Ziel dieses 2022 gestarteten Pilotprojektes ist es eine Qualifikation von Lehrkräften aller Fächer zum Thema Sprachbildung in fünf Modulen zu erproben, durchzuführen und zu evaluieren. In einem Abschlussmodul entwerfen Lehrkräfte in ihrem Fachbereich in Gruppen eine sprachsensible Unterrichtsreihe. Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls erhalten die teilnehmenden Lehrkräfte und die Schule ein Zertifikat. Bedingung für die Teilnahme einer Schule ist es, dass mindestens 30 % des Kollegiums an der Qualifikation teilnehmen und dass Vertreter*innen der einzelnen Fächer gleichmäßig verteilt sind.

Inhouse-Veranstaltungen

Bezüglich der Inhouse-Veranstaltungen kooperiert das ZWW zum Beispiel mit einzelnen Schulen, Schulämtern, Vereinen und Organisationen und bietet maßgeschneiderte Veranstaltungen an. Im Rahmen einer Kooperation mit der Universität Mannheim führt das ZWW Module im Rahmen der Qualifizierung zur Integrationskursleitung durch. Je nach Zielgruppe liegen die Umfänge der Veranstaltungen zwischen vier Stunden und mehreren Tagen. Das Volumen der Veranstaltungen belief sich hier im Jahr 2022 auf 100 Unterrichtsstunden an denen insgesamt 73 Lehrkräfte teilnahmen.





CAS "ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND MARKETING"

Das Zertifikatsstudium "Öffentlichkeitsarbeit und Marketing" vermittelt Kenntnisse und Fertigkeiten zu den Themen Marketing und Medienarbeit. Die Veranstaltungen der berufsbegleitenden Weiterbildung sind praxisnah konzipiert und die Lehrenden gehen auf die Anforderungen der Teilnehmenden in ihrer jeweiligen Berufspraxis ein.

Die Seminare können einzeln gebucht werden. Alternativ kann die gesamte Weiterbildungsreihe mit einem Universitätszertifikat des ZWW mit 10 ECTS-Leistungspunkten sowie einem Zertifikat der Industrie- und Handelskammer für Rheinhessen abgeschlossen werden. Neben der IHK Rheinhessen kooperiert das ZWW mit dem Verband der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz im Rahmen dieses Angebots.

Für den Erwerb des Zertifikats ist nach der Teilnahme an den drei Grundlagenseminaren sowie den zwei Vertiefungsseminaren die Abgabe einer Hausarbeit erforderlich. Im Rahmen dieser schriftlichen Arbeit kann beispielsweise ein Marketingkonzept für den jeweiligen Arbeitsgeber erarbeiten werden.

Um die größtmögliche Flexibilität zu gewährleisten, wurden 2022 erstmals alle Seminare als Hybrid-Veranstaltungen angeboten, bei denen zu den auf dem Campus anwesenden Teilnehmenden Online-Teilnehmer*innen per Videokonferenz zugeschaltet wurden.



Die Absolventin und der Absolvent der vergangenen Reihe 2022 mit Viktor Piel von der IHK für Rheinhessen sowie den Dozenten Professor Bernd-Peter Arnold und Dr. Frederik Meyer



NATURWISSENSCHAFTEN

An den insgesamt vier Fortbildungen für Projektleiter*innen und Beauftragte für die biologische Sicherheit gentechnischer Anlagen sowie Studierende des Masterstudiengangs Biomedizin nahmen im vergangenen Jahr 90 Personen teil.

Den Grundkurs zur "Fortbildung zum Fachkundennachweis nach §47 der Strahlenschutzverordnung" schlossen im vergangenen Jahr 13 Teilnehmer*innen ab, der Aktualisierungskurs hatte sechs Teilnehmer*innen. Beide Seminare wurden in Kooperation mit Dr. Christian Gorges vom Forschungsreaktor TRIGA Mainz angeboten.



to: © originalpunkt - Fotolia.com

GASTHÖRERSTUDIUM

Das ZWW ist für das Gasthörerstudium an der JGU verantwortlich. Die Fachbereiche werden durch eine finanzielle Beteiligung an den Einnahmen dazu ermutigt, ihre Veranstaltungen verstärkt für diese Zielgruppe zu öffnen. Mögliche Kapazitätsprobleme werden dadurch kompensiert, dass die Einnahmen der Gasthörergebühren in den Fachbereichen für zusätzliche Lehraufträge genutzt werden können, um so die grundständige Lehre zu entlasten.

Die Gesamtzahl der an der JGU Mainz registrierten Gasthörer*innen sank im Betrachtungszeitraum Wintersemester 2021/22 und Sommersemester 2022 und lag insgesamt bei 245 Personen (2021: 257). Das ist eine Reduzierung um 4,6 % im Vergleich zum Vorjahr. Die Zahl der belegten Semesterwochenstunden sank ebenfalls auf insgesamt 1282 (2021: 1583) Stunden.

Wie in den vergangenen Jahren wurden auch 2022 die Angebote der Fachbereiche 07 und 05 am stärksten nachgefragt, gefolgt von Angeboten der Fachbereiche 01, 02 und 08. Im letzten Jahr haben 331 Lehrende der JGU Mainz ihre Veranstaltungen für Gasthörende geöffnet – 4 % weniger als im Vorjahreszeitraum (2021: 346 Lehrende), was vermutlich immer noch auf pandemiebedingte Belastungen durch einen erhöhten Betreuungsaufwand für die regulär immatrikulierten Studierenden zurückzuführen ist.

Startseite Inhalt



PROJEKTE UND AUFTRÄGE AUF EU-, BUNDES- UND LANDESEBENE

Das ZWW wirbt seit vielen Jahren erfolgreich Drittmittel ein. Dazu gehören neben Landes-, Bundes- und EU-Projekten – letztgenannte mit multinationalen Kooperationen – auch Aufträge. Im Rahmen von Projekten werden neue Themen identifiziert, die Marktsituation bzw. das Annahmeverhalten erprobt und, je nach Ergebnis, diese Angebote dann in das reguläre ZWW Angebot dauerhaft überführt.

SILVER SURFER FACHTAGUNG 2022:

"Souverän digital unterwegs - Aktuelle Themen praxisnah aufbereitet für mein Ehrenamt"

Die Silver Surfer Fachtagung fand am 21. September 2022 zum ersten Mal seit drei Jahren wieder als Präsenzveranstaltung mit 111 Teilnehmenden statt. Eingeladen waren neben den PC- und Internet-Tutorinnen und -tutoren auch die Digital-Botschafterinnen und -Botschafter Rheinland-Pfalz. Durchgeführt wurde die Veranstaltung vom ZWW in Kooperation mit der Landesleitstelle "Gut leben im Alter" des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Transformation und Digitalisierung (MASTD) sowie der Stiftung MedienKompetenz Forum Südwest sowie weiteren Kooperationspartnern.

Hilfestellung und Begleitung im Umgang mit Internet, PC und mobilen Endgeräten erfahren ältere Menschen in Rheinland-Pfalz insbesondere auch von vielen Ehrenamtlichen. Als Internet-Tutorinnen und -Tutoren in PC- und Internettreffs sowie als Digital-Botschafterinnen und -Botschafter unterstützen sie ihre Alterskolleginnen und -kollegen vor Ort mit vielfältigen Angeboten auf dem Weg in die digitale Alltagswelt. Die hohe Nachfrage nach Unterstützungsangeboten in den mehr als 110 Treffs in Rheinland-Pfalz zeigt, dass besonders Menschen aus der gleichen Altersgruppe gefragt sind: Der Austausch mit Gleichaltrigen hilft, Befürchtungen und Berührungsängste erfolgreich abzubauen, und erleichtert so mehr älteren Menschen die Teilhabe an digitalen Angeboten.

Ziel der Fachtagung war es, die fachliche Handlungskompetenz der PC- und Internettutorinnen und -tutoren und Digital-Botschafterinnen und -botschafter weiter auszubauen, eine stärkere Vernetzung untereinander zu fördern und praktische Ideen und Instrumente für die ehrenamtliche Tätigkeit mit an die Hand zu geben.

Begrüßt wurden die Teilnehmenden durch die Leitung des ZWW, Dr. Beate Hörr. Ein langjähriger Dozent des ZWW, Prof. Bernd-Peter Arnold aus dem FB 02, referierte im Fachvortrag zum Thema "Vertrauen in Qualitätsmedien trotz Fake-News und Verschwörungserzählungen". Im Anschluss sprach Alexander Schweitzer, Minister für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes



Gruppenbild mit Minister Alexander Schweitzer, Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung RLP

Rheinland-Pfalz ein Grußwort und kam mit zwei Ehrenamtlichen, Martin Annen vom Digital-Botschafter*innen-Team der Verbandsgemeinde Montabaur sowie Reinhard Winstel vom PC- und Internettreff Café Klick in Ludwigshafen, zu Beispielen guter Praxis sowie aktuellen Fragen des ehrenamtlichen Engagements ins Gespräch.

Thematisch fokussierte Workshops am Nachmittag boten praxisnahe Impulse und viel Raum für den Erfahrungsaustausch:

- Workshop 1: Wie mache ich Öffentlichkeitsarbeit über Social Media für mein Ehrenamt?
- Workshop 2: Mit dem Kopf in den Wolken Sicherer Umgang mit Clouddiensten
- Workshop 3: Umgang mit schwierigen Situationen im Fhrenamt
- Workshop 4: Lupe, Sprachsteuerung & Co Bedienungshilfen von Smartphones
- Workshop 5: Bezahlen mit dem Handy

Die Rückmeldungen der Teilnehmenden sowie der beteiligten Personen sowohl zum Vormittagsprogramm als auch zu den Workshops waren durchweg sehr positiv. Dies zeigte die anschließende Evaluation sowie die persönlichen Rückmeldungen am Ende der Tagung.

Insgesamt lässt sich also von einer sehr erfolgreichen Fachtagung berichten. Der "Mehrwert" dieser Tagung, das hat sich deutlich gezeigt, liegt erneut im Austausch und der gemeinsamen Ausrichtung sowie Bündelung der (digitalen) Kompetenzen und Netzwerke. Besonders geschätzt wurden die vielfältigen Möglichkeiten zum persönlichen Gespräch nach drei Jahren digitaler Kommunikation.

Das ZWW aktualisierte 2022 nochmals im Auftrag des zuständigen Ministeriums die Broschüre "PC- und Internettreffs für ältere Menschen in Rheinland-Pfalz". In der Neufassung dieser Broschüre werden insgesamt 110 Einrichtungen, Initiativen, Vereinsangebote etc. vorgestellt, die älteren Menschen niedrigschwellige Unterstützung in den Bereichen Grundlegende Bedienung von Endgeräten, Internetsicherheit, Daten- und Verbraucher*innenschutz, Unterhaltung, Kommunikation sowie Anwendungen am PC / Mobile Anwendungen bieten. Die Broschüre wurde mittlerweile in der 2. Auflage gedruckt und ist über das Broschürentelefon 06131-16-2020 bestellbar.





NEUE IMPULSE FÜR DAS ENGAGEMENT IN PC- UND INTERNET-TREFFS: ONLINE-AUSTAUSCHREIHE

2022 startete das ZWW in enger Zusammenarbeit und mit finanzieller Förderung durch die Landesleitstelle "Gut Leben im Alter" des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Digitalisierung und Transformation (MASTD) ein neues Qualifizierungsangebot für ehrenamtlich Engagierte im Bereich digitaler Bildung für Ältere. Die Veranstaltungsreihe wendet sich speziell an Ehrenamtliche aus den rheinland-pfälzischen PC- und Internettreffs und möchte ihnen in diesem Pilotprojekt an fünf Terminen neue Impulse geben, um ihre Arbeit in den örtlichen PC- und Internettreffs noch besser zu gestalten sowie Gelegenheit zum Austausch und Voneinander-Lernen geben. Das Konzept sieht eine Mischung aus fachlichen Inputs sowie den moderierten Austausch zu Best-Practice-Beispielen vor und wurde von Beginn an als Online-Weiterbildung geplant.

AC UND INTERACTIVENS
FÜR ALTER MINISCHIN
IN HEINLAND-PRAZ

Ballingth

ZWW JGÜ

Im Auftrag des zuständigen Ministeriums wurde die Broschüre "PC- und Internettreffs für ältere Menschen in Rheinland-Pfalz" aktualisiert und neu aufgelegt.



In der Reihe wurden folgende Themen behandelt:

- Wie biete ich im Rahmen meines PC- und Internettreffs virtuelle Angebote an?
- Sicherheit im Netz
- Gestaltung des Beratungsangebotes: Einzel- und Gruppenangebote vor Ort
- Zusammenarbeit in den PC- und Internettreffs
- Öffentlichkeitsarbeit

An den beiden ersten Terminen nahmen durchschnittlich 23 Personen teil.



Teilnehmende des ersten Termins der Online-Austauschreihe



BRÜCKENMAßNAHME BILDUNG UND BERATUNG (B3)

Qualifizierungsangebot für zugewanderte Akademikerinnen aus der Pädagogik, Beratung oder Psychologie

Das Projekt "Brückenmaßnahme Bildung und Beratung (B3)" konnte bereits 2020 einen großen Erfolg verbuchen. Es wurde unter 70 Einsendungen in der Kategorie "Starke Frauen im neuen Leben" mit dem Integrationspreis Rheinland-Pfalz ausgezeichnet.

In seinem vierten Durchführungsjahr 2021/22 konnte sich das Projekt zudem mit einer neuen Ausrichtung weiterentwickeln: Die neue Maßnahme "Beratung im sozialen Bereich" richtet sich speziell an Frauen, die gerne im sozialpädagogischen Bereich arbeiten möchten und inkludiert neben Fachmodulen zu Beratung nun auch Inhalte zu Sozialer Arbeit und Sozialpädagogik. Die Qualifizierung wird durch das rheinland-pfälzische Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration (MFFKI) gefördert, Kooperationspartner*innen sind die Agentur für Arbeit und das Jobcenter Mainz, das Jobcenter Mainz-Bingen sowie das IO-Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz.

Die Qualifizierung richtet sich an Frauen, die als ausgebildete Pädagoginnen, Beraterinnen oder Psychologinnen nach Deutschland zugewandert oder geflüchtet sind. Trotz ihres Hochschulabschlusses, ihrer interkulturellen Kompetenzen und ihrer Mehrsprachigkeit, können die Frauen ihre Berufe in Deutschland nicht wiederaufnehmen, da es sich oftmals um rechtlich reglementierte Berufszugänge handelt. Hier setzt das B3-Projekt an: Die Teilnehmerinnen werden innerhalb eines Jahres auf eine Tätigkeit im Bereich Bildung, Beratung und Soziales vorbereitet, um in einem mit dem Ursprungsberuf verwandten Arbeitsbereich ein-

steigen zu können. Den Kern der Maßnahme bilden die Inhalte zu Beratung, Sozialer Arbeit und Sozialpädagogik. Daneben absolvieren die Teilnehmerinnen einen zum Niveau C1 führenden Deutschkurs und haben zudem die Möglichkeit Veranstaltungen im Gasthörerstudium zu besuchen. Berufsorientierende Praktika im Bereich Bildung, Beratung und Soziales runden das Angebot ab. Über die gesamte Dauer der Maßnahme werden die Teilnehmerinnen individuell begleitet und beraten.

In den ersten drei B3-Generationen 2018-2020 haben insgesamt 66 Frauen die Qualifizierung in Mainz oder Koblenz begonnen. Weitere 17 Frauen absolvierten in Mainz die Qualifizierung in der vierten Generation 2021/22. Die Brückenmaßnahme B3 wurde 2015 in Förderung des IQ Landesnetzwerkes Baden-Württemberg gemeinsam mit der Volkshochschule Freiburg entwickelt und fand seitdem in Freiburg, Mannheim, Stuttgart, Koblenz sowie Mainz statt.

Gefördert vom:



Kooperationspartnerinnen und -partner:









2022 - Projekte und Aufträge

MEDIGON

Das Verbundvorhaben "MeDigOn - Mehrwert durch digitale Konzepte (MeDigOn) - E-Learning in der Onkologie: Das Mainzer Modell MeDigOn (M³)" verfolgt das Gesamtziel, für die zweijährige Weiterbildung "Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpfleger*in für die Pflege in der Onkologie" innovative digitale Lehr-/Lernformate zu entwickeln, im Lernprozesse und Lernergebnisse zu optimieren. Das MeDigOn Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Das ZWW übernimmt dabei die Konsortialführung, Verbundpartner sind die Universitätsmedizin Mainz und die Universität Koblenz.

Im vergangenen Jahr gelang nach der Konkretisierung des Blended Learning Konzepts und der Lockerung der Corona-Regeln der Start in die Produktion der Lernmedien.

Durch die erfolgreiche Zusammenarbeit mit der Kinderonkologie der Universitätsmedizin Mainz entstand ein interaktives Web-Based-Training zum Thema "Leukämie bei Kindern und Jugendlichen aus Sicht der Pflegefachperson". Die Teilnehmenden der Fachweiterbildung werden mit einem konkreten Patienten-Fall konfrontiert, sehen anschließend ein paar Videoszenen und müssen danach Entscheidungen treffen und nehmen aktiv Einfluss auf den weiteren Verlauf der Szenen. Die Fälle sind bewusst modulübergreifend konzipiert, können also im gesamten Paket oder als einzelne Elemente zu verschiedenen Zeitpunkten der Fachweiterbildung eingesetzt werden. Neben diesem ersten Fall wurden außerdem zwei Übergaben als Audiofall produziert.

Zu Beginn der dritten Kohorte der Fachweiterbildung im Juni 2022 kam ebenso die durch MeDigOn entwickelte Lernplattform zum Einsatz. Die Lernplattform befindet sich weiterhin auf dem Lernmanagementsystem Moodle der JGU. Neu sind die Bereiche "Theorie", "Austauschen" und "Praxis", welche den Teilnehmenden durch eine ansprechende Gestaltung im MeDigOn-Design vor allem mehr Orientierung geben soll. In der Kategorie "Theorie" finden die Teilnehmenden beispielsweise alle Dateien, die sie für die Unterrichtswochen und für die Modulprüfungen benötigen, aber auch Web-Based-Trainings und kurze Lerneinheiten mit Quiz, die dem nachhaltigen Wissenserwerb dienen.

Ebenso fand im Kurs durch das MeDigOn Team erstmals das "digitale Onboarding" der Teilnehmenden statt. Dieses beinhaltet u. a. eine Einführung in die Lernplattform und ein illustriertes Video, welches den Weg der Fachweiterbildung von Beginn an bis zur Abschlussprüfung erklärt.



GEFÖRDERT VOM







GENDER-KOMPETENZ:

ZWW gefragter Partner bei Ministerien

Sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene wird die Expertise des ZWW im Bereich "Gender – Gleichstellung im Beruf" nachgefragt. Für das rheinlandpfälzische Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration (MFFKI) betreut das ZWW seit vielen Jahren frauenspezifische Projekte.

So ist das ZWW Vernetzungsstelle für behördlich wirkende Gleichstellungsbeauftragte in Rheinland-Pfalz mit einem eigenem Web-Auftritt. Ziel ist der Ausbau eines landesweiten Netzwerkes der Gleichstellungsbeauftragten, das schnellere Kommunikation ermöglicht und Serviceleistungen bereitstellt. Die Vernetzungsstelle informiert über das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in Rheinland-Pfalz, aktuelle Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik, die Aktivitäten der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten sowie über gleichstellungsrelevante Veranstaltungen und Projekte.

Das Projekt wird gefördert vom:



METHODEN-KOLLAGE:

Methoden kollaborativ und agil entwickeln

Das ZWW war im Rahmen einer Antragsstellung an das Gutenberg-Lehrkolleg erfolgreich: Im Frühjahr 2022 startete das Projekt Methoden-KollAgE: Methoden kollaborativ und agil entwickeln. Ziel des Projekts ist es die Zeit der online-Lehre im Rahmen der Corona-Pandemie systematisch zu reflektieren und unter besonderem Blickwinkel des Methodeneinsatzes aufzuarbeiten. Dabei kommen verschiedene qualitative Methoden wie zum Beispiel Experten-Interviews und Reflexionsschleifen mit Critical Friends zum Einsatz. Fokus ist dabei stets der Theorie-Praxis-Transfer, d.h. im Zentrum stehen die Fragen: Wie kann in der digitalen Lehre der Theorie-Praxis-Transfer gelingen? Und: Wie müssen digitale Angebote gestaltet sein, um der (jeweiligen) Zielgruppe und ihren Bedarfen gerecht zu werden?

Good-Practice-Erfahrungen werden ausgewertet und die Ergebnisse in einer offenen Methodensammlung gebündelt. Diese Sammlung soll der gesamten Lehrendenschaft der Universität zur Verfügung gestellt werden.

Von dieser Seite <u>www.zww.uni-mainz.de/methoden-kollage-methoden-kollaborativ-und-agil-entwickeln/</u> werden wir in Kürze auf die Methodensammlung verlinken.

2022 - Projekte und Aufträge

unternehmensWert:Mensch

Das Förderprogramm *unternehmensWert:Mensch* (uW:M) zielte darauf ab, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Bewältigung der Herausforderungen in der Arbeits- und Produktionswelt sowie des demografischen Wandels zu unterstützen.

Dazu konnten Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten mit finanzieller Förderung aus



Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) eine Unternehmensberatung durch für das Programm autorisierten Beraterinnen und Beratern in Anspruch nehmen.

In einem kostenlosen Erstberatungsgespräch wurden nach Prüfung der Förderbedingungen die jeweiligen Beratungsbedarfe der KMU ermittelt. Waren die Förderkonditionen erfüllt, erhielten die Unternehmen von der Erstberatungsstelle einen Beratungsscheck, der je nach Unternehmensgröße 50 oder 80 Prozent der Kosten der Prozessberatung deckte.

Der Fokus des Förderprogramms und der späteren Arbeit im Unternehmen gemeinsam mit dem Prozessberater lag auf vier Feldern der modernen Personalarbeit: Personalführung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit, Wissen & Kompetenz.

Seit dem 01.08.2015 bot das ZWW die Erstberatung in Mainz an. Ende 2017 wurde das Förderprogramm um einen zusätzlichen Programmzweig erweitert (*unternehmensWert:Mensch plus*), der den KMU die Erarbeitung von Lösungen im Bereich der Digitalisierung ermöglichte.

2021 wurde *uW:M* ein weiteres Mal um die Förderangebote "Women in Tech" (für Unternehmen der IT- und Tech-Branche, die Frauen für die Branche gewinnen und langfristig binden wollten) und "Gestärkt durch die Krise" (Aufbau und Stärkung organisationaler Resilienz von KMU) erweitert. 2022 wurde das Angebot der Erstberatung in Mainz 42-mal von Unternehmen in Anspruch genommen.

In den Beratungsprozessen erarbeiteten die für das Programm autorisierten Prozessberaterinnen und -berater gemeinsam mit der Unternehmensführung und den Beschäftigten maßgeschneiderte Konzepte sowie Maßnahmen.

Das Programm *unternehmensWert:Mensch* baute auf dem Expertenwissen der Initiative "Neue Qualität der Arbeit" auf und stand im Kontext der Fachkräfte-Offensive der Bundesregierung.

Insgesamt führte die Erstberatungsstelle in Mainz 287 Erstberatungen bei KMU durch und stellte 257 Beratungsschecks aus.



Nach 6,5 Jahren endete am 31.12.2022 die Projektlaufzeit des Förderprogramms unternehmensWert:Mensch und damit auch das Angebot der Erstberatungsstelle Mainz, die beim ZWW angesiedelt war. Auf die Erkenntnisse und die geknüpften Netzwerke zu Multiplikator*innen, Unternehmen und (Erst-)Berater*innen soll künftig im Folgeprojekt INQA-Coaching aufgebaut werden.











Im Juni 2023 wird das ZWW im Nachfolgeprojekt seine Arbeit als INQA-Coaching-Beratungsstelle für KMU aufnehmen.

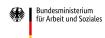
INQA-Coaching knüpft an den Programmzweig uW:M plus an, bei dem die Erarbeitung und Etablierung digitaler und agiler Arbeitsmethoden in den Unternehmensalltag im Mittelpunkt der Beratung steht.

Das Programm INQA-Coaching soll KMU auf ihrem Weg in die digitale Zukunft unterstützen. Mit der Hilfe des Programms können KMU Prozesse erarbeiten, die sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren und gleichzeitig zukunftsweisend die Herausforderung der digitalen Transformation umsetzen. Speziell ausgebildete und zertifizierte INQA-Coaches stehen Ihnen dabei zur Seite.

Das Programm zielt darauf ab, Lern- und Entwicklungsprozesse zu entwickeln, um den digitalen Wandel innovativ zu gestalten. Hierzu wurden auf Basis des Förderprogramms unternehmensWert:Mensch Förderinhalte neu aufgelegt und praxisnah weiterentwickelt.



Gefördert durch:





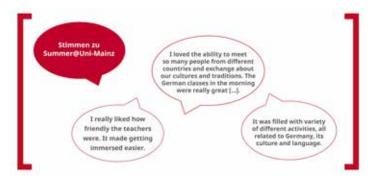
SUMMER@UNI-MAINZ: International Summer School JGU

Im August 2022 wurde das erarbeitete Konzept der Summer School in Präsenz erfolgreich durchgeführt. Vom 2. August bis zum 30. August 2022 fand die "International German Language School" mit 40 Teilnehmenden aus 14 verschiedenen Ländern auf dem Campus der JGU statt. Im Vorfeld gelang es Stipendien über Santander, die Stadt Mainz und der Kreisverwaltung Mainz-Bingen einzuwerben. Die Santander-Stipendien erwiesen sich auch im Jahr 2022 als starkes Zugpferd, und allen 26 Teilnehmer*innen von Partnerhochschulen konnte ein Stipendium gewährleistet werden. Außerdem war es in Zusammenarbeit mit dem Studierendenwerk Mainz möglich allen Teilnehmenden ein Zimmer in den umliegenden Studierendenwohnheimen anzubieten.

Es konnten drei Sprachkurse angeboten werden. Dabei deckten die Kurse alle Sprachlevels von A1 – C1 ab. Ergänzt wurde der Sprachkurs mit Exkursionen durch Mainz, nach Wiesbaden, Frankfurt, Rüdesheim und in den Landtag Rheinland-Pfalz. Überfachliche Kompetenzen wurden mit einem Interkulturellen Training gefördert. Weiterhin wurde allen Lernenden eine individuelle Förderung am Nachmittag durch ergänzende Deutsch-Einheiten angeboten. Damit die Teilnehmer*innen auch außerhalb des Kurses die Möglichkeit hatten, untereinander und mit Studierenden der JGU in Kontakt zu kommen, stand ein buntes Freizeitprogramm mit Picknicks, Filmabenden und der Teilnahme am Sportprogramm des Allgemeinen Hochschulsports der JGU zur Verfügung.



Die Evaluationen der Kurse fielen sehr positiv aus. 94 % der Teilnehmenden bewerteten ihren Kurs zwischen "sehr gut" und "gut". Von den 40 Teilnehmenden kamen vier im Wintersemester 2022/2023 zum Studium an die JGU (Dropover Rate = 10 %). Der Erfolg der "International German Language School" spiegelt sich auch in den Worten der Teilnehmenden wider:



Gleichzeitig unterstützte das ZWW die Evangelisch-Theologische Fakultät des FB 01 in der Organisation und Durchführung der "Summer School German (and) Theology 2022" mit 14 Teilnehmenden.

Weitere Informationen: https://summer.uni-mainz.de/

ZWW

FORTHEM

Infolge der erfolgreichen Teilnahme an der zweiten Ausschreibungsrunde und Weiterfinanzierung der FORTHEM Alliance, hat das ZWW seinen Austausch zu University Lifelong Learning mit den acht weiteren Partnerhochschulen aus Frankreich, Polen, Spanien, Italien, Lettland, Finnland, Norwegen und Rumänien fortgesetzt und verschiedene Projekte weitergeführt. Ziel der europäischen Hochschulallianz FORTHEM (Fostering Outreach within European Regions, Transnational Higher Education and Mobility) ist die signifikante Steigerung von Austausch, Zusammenarbeit und Mobilität aller Universitätsmitglieder. Auf europäischer Ebene wird das Hochschulnetzwerk von der Europäischen Kommission im Zuge der Initiative "Europäische Hochschulen" gefördert. Flankierend hierzu unterstützt der Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) die JGU im nationalen Begleitprogramm für Europäische Hochschulen. In der ersten Förderphase ermöglichte die



DAAD-Förderung die Vernetzung der Zentren für wissenschaftliche Weiterbildung mit dem Ziel, zukünftig verstärkte Kooperationen der europäischen Partnerhochschulen im Bereich des Lebenslangen Lernens anzustoßen. Neben dem Wissenstransfer entstanden Ideen und Konzepte für zukünftige Kooperationsprojekte, die nun in der seit November 2022 angelaufenen zweiten Förderperiode aufgegriffen werden, um die FORTHEM Outreach Mission zu stärken und damit zur engeren Vernetzung der Allianz mit der Gesellschaft beizutragen.

Weitere Informationen stehen zur Verfügung unter https://www.ulll.uni-mainz. de/forthem/



Unsere internationalen Projekte FORTHEM, IDOL, Include-HER, Smile und TeachME sind Erasmus+ Projekte.



IDOL

Intergenerational Digital Service Learning (IDOL) ist ein von der JGU koordiniertes Projekt mit einer Laufzeit von zwei Jahren. Das Projekt startete am 1. Februar 2022 und hat zum Ziel, einen innovativen Ansatz zur Implementierung der Tandem-Lehre im generationsübergreifenden digitalen Lernen durch Engagement (Service-Learning) zu entwickeln. Dabei sollen Hochschulen und ihre Mitarbeitende und Dozierende mit Wissen, Fähigkeiten und Ressourcen ausgestattet werden, die Tandem-Lehre im generationenübergreifenden Lernen mit älteren und jüngeren Studierenden digital zu integrieren.

Die Ergebnisse des Projekts sind einerseits die Erstellung eines Leitfadens, der bewährte Praktiken für generationen- übergreifendes digitales Service Learning und die "Tandem-Lehre" für Hochschulen identifiziert, katalogisiert und verbreitet und eines Toolkits mit digitalen Werkzeugen und Ressourcen für die Fortbildung von Hochschulmitarbeitenden im Bereich des digitalen Lernens durch Engagement. Andererseits soll ein neues Kooperationsnetzwerk für die Projektpartner und -partnerinnen entstehen, die mit ver-



schiedenen Schwerpunkten im Bereich des universitären Service Learning tätig sind. Die ersten zwei Projektergebnisse: Practical guide to intergenerational digital service learning und Digital Service Leraning Toolkit sind in allen Sprachen der Mitwirkenden auf der Projektwebseite freizugänglich. Bei der Erstellung der Ergebnisse wurde sowohl mit Lehrenden des Masterstudiengangs Erziehungswissenschaft der JGU sowie mit anderen deutschen und europäischen Universitäten kooperiert. IDOL wurde erfolgreich bei der Jahrestagung des Hochschulnetzwerks "Bildung durch Verantwortung" 2022 in Linz vorgestellt.

Folgende Partnerländer sind am Projekt beteiligt: Spanien, Österreich, Schweden, Dänemark und Irland.

Weitere Informationen unter https://digitalservicelearning.eu/

Das ZWW hat im Jahr 2022 mit IDOL und TeachMe zwei neue Projekte in Erasmus+ ("Cooperation Partnerships") erfolgreich eingeworben.



TEACHME

"Multimedia Didactics – The Art and Science of Teaching Host Country Language (TeachME)"

Das Erasmus+ Projekt TeachME ist ein vom ZWW koordiniertes zweijähriges Projekt. TeachMe startete im Februar 2022 und zielt darauf ab, ein didaktisches Konzept für Blended Learning basierte Fremdsprachenkurse für internationale Studierende zu entwickeln. Als Experteneinrichtung innerhalb des Konsortiums im Bereich der Fremdsprachendidaktik und Konzeption von Spracherwerbskonzepten stellt das ZWW deutsche Modelle für die anderen Projektpartner bereit, um vergleichbares Material für den Fremdsprachenunterricht der eigenen Sprache zu entwickeln. Am Projekt beteiligte Mitwirkende sind neben einer Hochschule in Rumänien verschiedene Bildungszentren für Erwachsene aus Polen, Italien und der Tschechischen Republik.

Weitere Informationen zum Projekt unter: https://www.teachmeproject.eu/



INCLUDEHER

Das Erasmus+ Projekt "IncludeHER" war ein vom ZWW koordiniertes EU-Projekt. Das Projekt startete im September 2020 und wurde im Au-



gust 2022 erfolgreich abgeschlossen. Ziel des Projektes war es einen innovativen Ansatz für die Verbesserung der digitalen Kompetenz von Frauen mit Migrationshintergrund durch Weiterbildung zu entwickeln. Basierend auf geschlechtsspezifischen Unterschieden in Bezug auf Motivation und Engagement im Umgang mit digitalen Technologien, sollten die Ressourcen des Projekts dazu beitragen, das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern im digitalen Bereich zu verringern und die digitale Kompetenz von Migrantinnen zu fördern.

Das Ergebnis des Projekts war einerseits die Entwicklung eines Open-Access-Online-Kurses für Migrantinnen, der ihnen helfen sollte, ihre digitalen Fähigkeiten in einem angenehmen und effektiven Umfeld zu fördern. Andererseits sollte ein neues Kooperationsnetzwerk für die Projektpartner entstehen. "IncludeHER" wurde von der Europäischen Kommission finanziert. An dem Projekt beteiligten sich Partnern aus Belgien, Irland, Großbritannien, Griechenland und Portugal.

Weitere Informationen zum IncludeHER Projekt unter: https://www.includeher.eu/

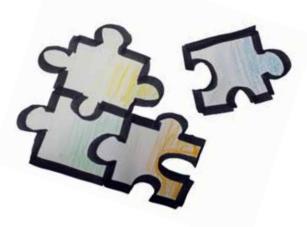
SMILE

Smile

Das ZWW ist am Erasmus+ Projekt SMILE - Social Meaning Impact through LLL Universities in Europe als Partner beteiligt. Das dreijährige Projekt, welches noch bis November 2023 läuft, zielt darauf ab, integratives Lernen zu fördern, indem es innovative Instrumente entwickelt, erprobt und implementiert. Hierbei konzentriert es sich auf die drei Bereiche, die als Hauptquellen für Benachteiligung und Ungleichheit gesehen werden: Migrationshintergrund, Disparität unter den Geschlechtern sowie die Herkunft aus schwachen sozioökonomischen Verhältnissen. Auf diese Art und Weise soll der Umgang mit Vielfalt und sozialer Integration an Hochschuleinrichtungen verbessert werden. Das von der Europäischen Kommission finanzierte Projekt wird von EUCEN (European University Continuing Education Network) koordiniert. Weitere Projektpartner und -partnerinnen kommen aus Belgien, Finnland, Irland, Italien, Malta, Rumänien und Spanien.

Das ZWW hat das Arbeitspaket übernommen, bei dem es um die Entwicklung eines für Hochschulen geeigneten Diversity Audits geht. Da der Stifterverband an deutschen Hochschulen schon seit einigen Jahren u. a. Audits zu diesem Thema durchführt, wurde der Stifterverband als critical friend und kollegiale Beratung mit einbezogen.

Weitere Informationen zum Smile Projekt unter: https://www.zww.uni-mainz.de/smile/

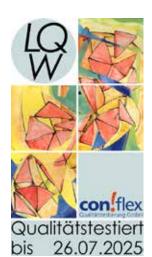




In eigener Sache...

Qualitätssicherung

Seit 2005 unterzieht sich das ZWW einem externen Qualitätsentwicklungsverfahren mit dem Ziel, die eigene Arbeit regelmäßig zu hinterfragen und zu verbessern sowie Impulse zur strategischen Weiterentwicklung zu setzen. Alle vier Jahre mündet das Retestierungsverfahren "Lernerorientierte Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung" (LQW) in der Erstellung eines Selbstreports, der von einer/einem externen Sachverständigen im Auftrag der Agentur Conflex begutachtet wird. 2021 schloss das ZWW die vierte Retestierung erfolgt ab, die bis 2025 gültig ist. Seither arbeitet das ZWW an den selbstgesetzten Entwicklungszielen (Schwerpunkt: Ausbau Beratung) für die nächste Testierungsphase, die im nächsten Selbstreport (Erstellungszeitraum: Winter 2024/25) dargestellt werden.



LEITBILD DES ZWW

Identität und Auftrag

Das Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) ist die zentrale Einrichtung für wissenschaftliche Weiterbildung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) und dem Leitbild der Universität verpflichtet. Darin bestimmt die Universität wissenschaftliche Weiterbildung neben Forschung und Lehre als ihre dritte Kernaufgabe. Das ZWW konzipiert zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote und führt sie in Zusammenarbeit mit seinen Lehrbeauftragten durch. Es wirbt Drittmittelprojekte ein, berät lernende Organisationen und übernimmt Prozessbegleitungen. Als Service-Einrichtung der JGU berät und unterstützt das ZWW die Fachbereiche, die künstlerischen Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen bei deren Aktivitäten im Bereich wissenschaftlicher Weiterbildung. Mit seinen Weiterbildungsangeboten auf Hochschulniveau richtet es sich darüber hinaus auch an die interessierte Öffentlichkeit. Das ZWW vertritt außerdem in landes- und bundesweiten sowie internationalen Gremien der wissenschaftlichen Weiterbildung die Interessen der Hochschule auf diesem Gebiet.

Werte und Haltungen

Das ZWW orientiert sich an einem humanistischen Menschenbild. Im Mittelpunkt unseres Handelns steht deshalb der Mensch als lernendes Subjekt, das seine Möglichkeiten und Fähigkeiten selbstverantwortlich und kritisch-

reflektierend entwickeln und entfalten möchte. Wie die gesamte Universität, so ist auch das ZWW dem Grundsatz der Chancengleichheit verpflichtet. Das ZWW ermöglicht grundsätzlich allen Interessierten die Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung, unabhängig von sozialem Status, Alter, Herkunft und Geschlecht. Aus dieser Haltung heraus praktiziert das ZWW auch ein transparentes, kollegiales und partizipatives Miteinander. Das, was die Arbeit im ZWW leitet, wird im Team gemeinsam entwickelt.

Deswegen sind die Kursgebühren so gestaltet, dass möglichst vielen Interessierten eine Teilnahme ermöglicht und bei Härtefällen eine Ermäßigung gewährt wird. Das ZWW sieht sich der EU-Charta zum Lebenslangen Lernen verpflichtet und berücksichtigt deshalb auch Zielgruppen, die an außerberuflicher wissenschaftlicher Weiterbildung interessiert sind. Das ZWW bekennt sich mit der JGU Mainz zu seiner gesellschaftlichen Verantwortung, indem es sich mit seinen Angeboten an den gesellschaftlichen Erfordernissen orientiert.

Kundinnen und Kunden: Auftraggeberinnen und Auftraggeber sowie Teilnehmende, Adressatinnen und Adressaten/Zielgruppen

Das ZWW richtet seine Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, an Personen, die einen ersten Berufsabschluss erworben haben sowie an wissenschaftlich Interessierte, die ihr eigenes Wissen aktualisieren, vertiefen und ergänzen möchten. Daneben ist das ZWW mit speziell



abgestimmten Programmen und Projekten auch für öffentliche Einrichtungen und Unternehmen ein attraktiver Partner, der eine Brücke schlägt zwischen Universität und unternehmerischer Praxis. Service-Angebote wie Beratung und Unterstützung bei der Planung sowie Durchführung wissenschaftlicher Weiterbildungen oder Tagungen richtet das ZWW darüber hinaus an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Fachbereiche und Einrichtungen der Universität.

Ziele der Einrichtung

Ziel der wissenschaftlichen Weiterbildung ist es, aktuelle Erkenntnisse aus Wissenschaft und Forschung so praxisorientiert zu lehren, dass der Transfer in die berufliche Praxis gelingt. Dazu arbeitet das ZWW mit Lehrenden der Universität und mit externen Referentinnen und Referenten zusammen. Das ZWW leistet darüber hinaus seinen Beitrag zu aktuellen bildungspolitischen Diskussionen und pflegt die Kooperation mit anderen einschlägigen Bildungsträgern und -einrichtungen sowie wichtigen politischen Gremien auf nationaler und internationaler Ebene.

Fähigkeiten/Expertise

Das ZWW ist professioneller Partner bei der Konzeption, Planung, Organisation und Durchführung von Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung. Dabei verfügt es über eine bundesweit anerkannte inhaltliche Expertise u.a. in den Feldern:

- Lebenslanges Lernen im Hochschulbereich
- Lernen älterer Menschen
- Bildungsberatung und Coaching
- Organisationsentwicklung
- Personalentwicklung und Leadership
- Migration, Diversität und Gleichstellung
- Train the Trainer
- Lehrkräftefortbildung
- Deutsch als Zweitsprache
- Fachliche Summerschools der JGU
- Medizinische Fachweiterbildung Onkologie
- Digitalisierung der Lehre
- Öffentlichkeitsarbeit und Marketing

Das ZWW verfolgt aktuelle Tendenzen und gestaltet den wissenschaftlichen und politischen Diskurs in der wissenschaftlichen Weiterbildung mit. Es führt Marktrecherchen und -analysen durch und nutzt die Ergebnisse zur Weiterentwicklung seiner Angebote.

Daneben verfügt das ZWW über langjährige Erfahrung bei der Akquise, Planung, Durchführung und Überführung in die Nachhaltigkeit von Projekten.

Diese Professionalität sowohl auf inhaltlicher als auch organisatorischer Ebene wird durch ein Team von engagierten und außerordentlich serviceorientierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Lehrbeauftragten ermöglicht. Bei der Auswahl seines Personals achtet das ZWW darauf, dass dieses hohen fachlichen, didaktischen und methodischen Qualitätsansprüchen genügt, Wissen praxisnah auf wissenschaftlichem Niveau vermittelt und innovative, teilnehmendenorientierte Lehr- und Lernformen einsetzt.

Leistungen

Es werden Weiterbildungsstudiengänge und Zertifikatsstudien (Certificate of Advanced Studies, CAS) mit qualifizierenden Abschlüssen und Einzelseminare angeboten, aber auch Tagungen, Symposien und Workshops sowie Inhouse-Veranstaltungen. Für Institutionen und Unternehmen, die ihren Beschäftigten fachspezifische Weiterbildungen bieten möchten, entwickelt das ZWW individuelle Angebote. Darüber hinaus arbeitet das ZWW projektbezogen weltweit mit Institutionen aus Wissenschaft und Praxis zusammen.

Das ZWW berät die Fachbereiche bei der Konzeption von Weiterbildungsprojekten. Es unterstützt diese bei deren Öffentlichkeitsarbeit und Werbung sowie bei der Organisation von Veranstaltungen. Auch vertragliche Gestaltungen mit Firmen sowie die finanzielle Abwicklung der Angebote übernimmt das ZWW in Zusammenarbeit mit den universitären Verwaltungseinheiten. Das ZWW beantragt die Akkreditierung sowie die Anerkennung der Veranstaltungen bei Ministerien und Verbänden und vermittelt darüber hinaus den Fachbereichen Anfragen zu Inhouse-Angeboten bei Einrichtungen, Firmen und Unternehmen.

Ressourcen

Personell setzt sich das ZWW aus einem hoch motivierten Team von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen. Die Lehrenden sind jeweils in ihrer Thematik auf dem neuesten Wissensstand. Bei der Wissensvermittlung werden vorhandene (v.a. technische) Ressourcen effektiv eingesetzt. Das Team arbeitet eng mit einer ständig wachsenden Anzahl von Kooperationspartner*innen zusammen und nutzt die aus diesem Netzwerk entstehenden Synergien. Eine geeignete Seminarverwaltungssoftware steht für professionelles Seminarmarketing, Veranstaltungsmanagement und Finanzabwicklung zur Verfügung. Das ZWW kann verschiedene Räumlichkeiten auf dem Campus nutzen, die mit methodisch adäquater Technik ausgestattet sind:

- Weiterbildungszentrum (in Kooperation mit der Personalentwicklung der JGU)
- Alter Musiksaal im Forum 1
- Seminarraum neben der Zentralmensa
- Mehrzweckraum hinter der Druckerei
- Seminarraum im Sonderbau (SB) II

Das ZWW finanziert sich aus öffentlichen Geldern und aus Teilnahmebeiträgen.

Definition von gelungenem Lernen (DgL)

Für das ZWW ist Lernen gelungen, wenn die Lernenden sich wissenschaftlich fundierte Kenntnisse und Kompetenzen angeeignet haben, die sie dazu befähigen, Herausforderungen in ihren Lebens- und Arbeitszusammenhängen selbstständig zu bewältigen und ihre Handlungsfähigkeit zu stärken. Im Mittelpunkt des Lernprozesses stehen dabei die Lernenden: ihre fachlichen Interessen, das wissenschaftliche Arbeiten, der Transfer in die Praxis sowie ihre Lernbedürfnisse und Erwartungen. Die Lehrenden unterstützen den Prozess durch ihre fachlichen, methodischen und pädagogischen Kompetenzen. Gefördert wird dieser



Prozess durch angemessene Rahmenbedingungen und eine Atmosphäre, in der Lernen Freude bereitet. Gelungenes Lernen versetzt die Lernenden in die Lage, ihren weiteren Lernprozess selbst zu steuern, eigene Ideen zu entwickeln und das Gelernte in der eigenen Arbeitsstruktur anzuwenden.

Definition von gelungener Beratung (DgB)

Das ZWW vertritt ein an der humanistischen Psychologie orientiertes, ressourcen- und klientenzentriertes Beratungsverständnis. Beratung wird als Hilfe zur Selbsthilfe mit dem Ziel, die Selbstorganisation und Kompetenzen der Ratsuchenden zu stärken, verstanden, damit diese ihre Potentiale kreativ entfalten können. Dabei stehen ihre Bedarfe sowie beruflichen und lebensbiographischen Erfahrungen im Mittelpunkt. An diesen Prinzipien orientieren sich sowohl die Lehrveranstaltungen zum Thema Beratung und Coaching als auch die Beratung von Einzelpersonen und Organisationen, die im ZWW durchgeführt werden.

Definition von gelungener Evaluation (DgE)

Eine Evaluation im ZWW ist gelungen, wenn sie Veranstaltungen inhaltlich und didaktisch weiterentwickelt und somit relevant und für alle Beteiligten gewinnbringend ist. Hierbei werden Lernerfolge, die Zufriedenheit der Teilnehmenden, der Lehrenden sowie weiterer Beteiligter / Auftraggeberinnen und Auftraggeber und Institutionen mit einbezogen. Durch Transparenz und Deutlichkeit der gestellten Fragen oder Bewertungen sind den Evaluierenden und Evaluierten der Sinn und Zweck der Erhebung klar und nachvollziehbar. Eine zeitnahe Auswertung wird sichergestellt. Die Schlussfolgerungen und Konseguenzen, die sich daraus ziehen lassen, tragen dazu bei, den Lernprozess der Teilnehmenden kontinuierlich zu verbessern und im Rahmen des gelungenen Lernens umzusetzen. Um die Durchführbarkeit der Evaluation zu gewährleisten, wird in regelmäßigen Abständen der Prozess selbst evaluiert und bei Bedarf aktualisiert.



PERSONAL DES ZWW (STAND MAI 2023)

Leitung



Dr. Beate Hörr Leiterin Tel.: 06131/39-20048 hoerr@zww.uni-mainz.de



Kathrin Lutz M.A.
Stellvertretende Leiterin
Tel.: 06131/39-26191
lutz@zww.uni-mainz.de



Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen



Dipl.-Päd. Iris Brucker Leitung "Brückenmaßnahme Bildung und Beratung im sozialen

Tel.: 06131/39-28387 brucker@zww.uni-mainz.de



Dr. Gülsüm Günay

Leitung "Migration und Gesellschaft"; Mitarbeit bei Lehrkräftefortbildung, "Brückenmaßnahme Beratung im sozialen Bereich (B3)" und "Internationale Sommerkurse der Johannes Gutenberg-Universität"

Tel.: 06131/39-25170 quenay@zww.uni-mainz.de



Milena Ivanova M. Ed. / M. A

Leitung Erasmus+ Projekte "IncludeHer"; "TeachME"; "IDOL"; Mitarbeit bei "Deutsch als Zweitsprache"; "Internationale Sommerkurse der Johannes Gutenberg-Universität" und "Interkulturelle Trainings"

Tel.: 06131/39-22195 ivanova@zww.uni-mainz.de



Sonja Lux M. A.

Bereich (B3)"

Leitung "Deutsch als Zweitsprache", "Train the Trainer"; "Train the Trainer: Interkulturell", "Projekt GLK"

Tel.: 06131/39-24241 lux@zww.uni-mainz.de



Mark Reinhard M. A.

Leitung "Personenbezogene Beratung professionalisieren. Qualifizierung zur/zum Berater*in"; Mitarbeit bei "Internationale Sommerkurse der Johannes Gutenberg-Universität"

Tel.: 06131/39-21692 reinhard@zww.uni-mainz.de



Sebastian Ruf M. A.

Leitung "CAS Öffentlichkeitsarbeit und Marketing"; Öffentlichkeitsarbeit des ZWW, Mitarbeit bei "Stark in Führung – Female Leadership"; Erstberatung von KMU im Programm INQA-Coaching

Tel.: 06131/39-27150 ruf@zww.uni-mainz.de



Yasmin Stegemann M. A.

Leitung "Lehrkräftefortbildung"; Mitarbeit bei Projekt "FORTHEM"; Mitarbeit bei Erasmus+ Projekt "Smile"

Tel.: 06131/39-21789 stegemann@zww.uni-mainz.de



Dipl.-Päd. Iris Zoe Thimm-Netenjakob B. A. (USA)

Leitung "Internationale Sommerkurse der Johannes Gutenberg-Universität" und Erasmus+ Projekte: "Smile", Interkulturelle Trainings; International Affairs Tel.: 06131/39-20737

thimm@zww.uni-mainz.de



Sabine Weis M.A.

Leitung "Stark in Führung – Female Leadership"; "Gender Working - Gleichstellung im Beruf"; "LAG-LGG Service- und Vernetzungsstelle"; Erstberatung von KMU im Programm INQA-Coaching

Tel.: 06131/39-26241 weis@zww.uni-mainz.de



Dr. Ulrike Weymann

Leitung Bereich Beratung; "Professionell beraten: Erkundungsgänge für Hochschulberatende"; "Brückenmaßnahme Beratung im sozialen Bereich (B3)"

Tel.: 06131/39-26962 weymann@zww.uni-mainz.de Startseite 2022 Inhalt

Mitarbeiter*innen



Heidi Gogolin

Seminarmangement "Personenbezogene Beratung professionalisieren. Qualifizierung zur/zum Berater*in"; "Brückenmaßnahme Beratung im sozialen Bereich (B3)"; "ProfilPASS"; "Hochschulberatung"; Unterstützung Seminarmanagement allgemein Tel.: 06131/39-26083 qoqolin@zww.uni-mainz.de



Lisa Harder B. A.

Seminarmanagement "Fachweiterbildung Onkologie"; Mitarbeit bei "MeDigOn"

Tel.: 06131/39-21783 harder@zww.uni-mainz.de



Volker Hoopmann

Unterstützung Seminarmanagement allgemein; Büroorganisation im Projektbereich inkl. Material und Archiv; Finanzen; Controlling

Tel.: 06131/39-26961 hoopmann@zww.uni-mainz.de



Ruth Jost

Finanzen; Controlling Tel.: 06131/39-27224 jost@zww.uni-mainz.de



Ausra Pranckeviciute M. A.

Finanzen; Controlling
Tel.: 06131/39-27049
pranckeviciute@zww.uni-mainz.



Mark Reinhard M.A.

Seminarmanagement sonstige wissenschaftliche Weiterbildungen; Betreuung Seminarverwaltungssoftware "Antrago"

Tel.: 06131/39-24118 reinhard@zww.uni-mainz.de



Natalie Rieckhof

Seminarmanagement "Studieren 50 Plus"; "Gasthörerstudium" Tel.: 06131/39-22133 rieckhof@zww.uni-mainz.de



Marina Ruggero M. A.

Marketing, Datenbanken, Programmerstellung (Layout & Druck), "LAG-LGG Service- und Vernetzungsstelle"

Tel.: 06131/39-27238 ruggero@zww.uni-mainz.de



Petra Volanakis

Seminarmanagement "Studieren 50 Plus"; "Gasthörerstudium"; "Silver Surfer Tagung"

Tel.: 06131/39-22133 volanakis@zww.uni-mainz.de



Thorsten Walter

Räume; Kundenkommunikation; Seminarmanagement "Öffentlichkeitsarbeit und Marketing"; "Stark in Führung"; "Gender Working"; "Migration und Gesellschaft"; Seminarmanagement für Naturwissenschaften; Unterstützung Seminarmanagement allgemein

Tel.: 06131/39-26080 walter@zww.uni-mainz.de



Heike Wilke

Seminarmanagement "Qualifizierung zum Coach / zur Coachin"; "Qualifizierung zum/zur systemischen Organisationsentwickler/-in"; "Lehrkräftefortbildung"; ; "Train the Trainer"; "Train the Trainer"; "Train the Trainers Interkulturell"; "Deutsch als Zweitsprache"; Unterstützung Seminarmanagement allgemein

Tel.: 06131/39-28757 wilke@zww.uni-mainz.de



Dipl. Geogr. Yvonne Wüstenberg

Seminarmanagement "Gasthörerstudium"; "Studieren 50 Plus" Tel.: 06131/39-22133

wuestenberg@zww.uni-mainz.de



Wissenschaftliche Hilfskräfte



Luisa Baum baum@zww.uni-mainz.de



Lea-Joelina Fleck fleck@zww.uni-mainz.de



Paula Hilker hilker@zww.uni-mainz.de



Julia Kraft kraft@zww.uni-mainz.de



Alexander Nguyen Thanh nguyen@zww.uni-mainz.de



Sophia Reichert reichert@zww.uni-mainz.de



Tamara Sawadski sawadski@zww.uni-mainz.de



Franziska Walendczus walendczus@zww.uni-mainz.de

Startseite 2022 Inhalt

Impressum

Konzeption und Text:

Dr. Beate Hörr, Kathrin Lutz

Redaktion:

Marina Ruggero, Sebastian Ruf

Gestaltung Titelseite:

Marina Ruggero

Druck:

Flyer Alarm © 2023

Fotonachweis Titelbild:

© Vladimir Borovic - stock.adobe.com © kenchiro168 - stock.adobe.com

© Georgii - stock.adobe.com





HERAUSGEBER:

Der Präsident der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

VERANTWORTLICH:

Johannes Gutenberg-Universität Mainz Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung 55099 Mainz

Telefon: +49 6131 39 24 11 8 E-Mail: info@zww.uni-mainz.de



www.zww.uni-mainz.de www.facebook.com/zww.mainz