



StudienKolleg

Begabtenförderung für
Lehramtsstudierende

In Kooperation mit der
Robert Bosch Stiftung



Stiftung der Deutschen Wirtschaft

▲ Wir fördern den Nachwuchs!

1. **Ausgangslage**
2. **Ziel**
3. **Rahmendaten des Studienkollegs**
4. **Förderprogramm, Betreuungskonzept
und Auswahlprozess**
 - 4.1. Förderprogramm
 - 4.2. Betreuungskonzept
 - 4.3. Auswahlprozess
5. **Aufbauphase**

1. Ausgangslage

Internationale Vergleichsuntersuchungen im Schulbereich zeigen, **dass die Qualität der Schule entscheidend von der Führungsqualifikation des Schulpersonals – Lehrer wie Schulleitung – abhängt.**

Dieses besitzt die Fähigkeit,

- eine günstige Lernumgebung, ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen,
- das Zusammengehörigkeitsgefühl im Kollegium zu stärken und das Kollegium so zu formen, dass die Vorstellung über die Ziele, das Profil und das Programm der Schule von allen gemeinsam getragen wird,
- Schule als lernende Organisation zu gestalten, dies auch unter Berücksichtigung partnerschaftlicher Beziehungen zur Elternschaft und zum schulischen Umfeld.

Denn dies sind die entscheidenden Faktoren, die den Erfolg im Schulalltag bestimmen.

Managementfähigkeiten und „Leadership“ (im Sinne einer Vorreiterrolle) sollen daher die Leistungselite des Schulpersonals auszeichnen, denn diese ist zunehmend verantwortlich für den Erfolg ihrer Schule. Dabei haben sie die gesellschaftlichen Entwicklungen, sowohl im nationalen wie im internationalen Rahmen, zu berücksichtigen, denn ihre Aufgabe ist es, die Schülerinnen und Schüler auf das Leben und Arbeiten nach der Schule vorzubereiten. Und sie haben zu berücksichtigen, dass die Schule mehr und mehr von Heterogenität bei allen Beteiligten bestimmt sein wird (ethnische, soziale, kulturelle Unterschiede und spezifische Vorgaben der einzelnen Bundesländer).

Auch in Deutschland besteht mittlerweile Einvernehmen darüber, dass im herkömmlichen Schulsystem **eine Umsteuerung mit dem Ziel stattfinden muss, der einzelnen Schule mehr Eigenständigkeit und Selbstverantwortung einzuräumen.** In dieser Umsteuerung wird ein entscheidender Hebel zur Verbesserung der schulischen Leistungen gesehen. Auf diese Aufgaben werden derzeit nur Lehrer vorbereitet, die für Schulleitungsaufgaben ausgewählt wurden – was in allen Bundesländern auf sehr unterschiedliche Weise geschieht.

Noch entscheidender für den anstehenden Paradigmenwechsel in Deutschland ist es, schon den studentischen Führungsnachwuchs auf dieses Aufgabenspektrum der pädagogischen Führungselite hin zu orientieren und ihm hier frühzeitig neben dem Studium hierfür Qualifizierungs- und Erfahrungsmöglichkeiten zu bieten.

2. Ziel

Lehramtstudierende, die das Potential zur pädagogischen Führungspersönlichkeit im Schulbereich haben, erhalten die Möglichkeit, sich schon parallel zu ihrem Fachstudium **im Rahmen eines Förderprogramms zu Nachwuchsführungskräften und Verantwortungsträgern der Schule von morgen** zu entwickeln.

Generell bietet das Förderprogramm des Studienkollegs den Lehramtstudierenden Entwicklungslinien

- zur Persönlichkeitsbildung von pädagogischen Führungspersönlichkeiten,
- zur Übernahme von Verantwortung und Führungsaufgaben in der Schule,
- zur Entwicklung von unternehmerischen Haltungen und Einstellungen für das „Unternehmen Schule“.

Im Einzelnen gehören zum Förderprogramm:

- Maßnahmen zur Orientierung auf Leistungsbereitschaft, Eigenverantwortung und Selbständigkeit,
- Bausteine zur Persönlichkeitsentwicklung,
- Maßnahmen, die Erfahrungen mit Führungsstrukturen und Managementprozessen, auch außerhalb von Schule, ermöglichen
- Maßnahmen zur Förderung der Fähigkeit zur Personalführung,
- Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung, -sicherung und -evaluation.

Mit diesem Qualifizierungsprogramm werden die Hochschulabsolventen in die Lage versetzt, schon ab Aufnahme der Lehrertätigkeit die Vorgaben ihrer Schulleitungen beim Umsteuerungsprozess hin zu eigenverantwortlicheren und selbständigeren Schulen umzusetzen. Damit kann die Arbeit des Studienkollegs schon frühzeitig in den Schulen Wirkung entfalten.

Das Studienkolleg wird begleitet durch einen vor allem aus Wissenschaftlern aber auch Schulpraktikern bestehenden **Beirat** (s. Anlage), der die Arbeit des Studienkollegs überprüft und diese an den weiteren Entwicklungen in Schule und Lehrerausbildung adäquat ausrichtet.

Darüber hinaus wurde ein Austausch mit den Kultusministerien der Länder, den Lehrerfortbildungsinstituten und den Universitäten über die Arbeit des Studienkollegs **initiiert**, damit sie den Nutzen des Qualifizierungsprogramms in ihrer weiteren Lehreraus- und Fortbildung berücksichtigen können.

3. Rahmendaten des Studienkollegs

- Jährliche Förderung von 450 Lehramtsstudenten mit Führungspotential als Kollegiaten, jährliche Aufnahme von 150 Studierenden in einem zentralen Auswahlverfahren.
- Aufbau von Kollegiatengruppen an Hochschulstandorten; Gruppengröße je Standort 15 bis 20 Kollegiaten. Das bedeutet bei 450 Kollegiaten rund 25 Gruppen.

- Die Kollegiaten erhalten Stipendien gemäß den Richtlinien zur Begabtenförderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.
- Die Kollegiaten nehmen an einem Förderprogramm teil, das sich über drei Jahre erstreckt; es besteht aus unterschiedlichen Qualifizierungsmaßnahmen, die seitens der sdw-Geschäftsstelle vorbereitet und angeboten werden. Darüber hinaus entfalten die Kollegiatengruppen vor Ort eigene Aktivitäten, mit denen das Förderprogramm abgerundet wird.
- Jede Kollegiatengruppe wird vor Ort von Vertretern der Hochschule, aus dem Schulbereich und der Wirtschaft betreut. Weitere Betreuungsleistungen erfolgen aus der Geschäftsstelle. Später sollen auch Alumni die Arbeit der Kollegiaten vor Ort unterstützen.
- Für die nach Abschluss des Studiums ausscheidenden Kollegiaten wird eine Alumniorganisation (Selbstorganisation durch Ex-Kollegiaten) errichtet, damit diese den Kontakt untereinander pflegen, sich durch eigene Maßnahmen weiter qualifizieren und von ihren Erfahrungen junge Kollegiaten profitieren lassen.
- Über die Mitwirkung im Studienkolleg wird mit der sdw eine privatrechtliche Vereinbarung geschlossen, in der sich die Kollegiaten zur Teilnahme verpflichten. Zum Abschluss der Kollegiatenzeit erhalten sie ein Zertifikat, das Auskunft über den Werdegang als Kollegiat, das Förderprogramm und die Aktivitäten gibt. Die Übergabe erfolgt im Rahmen einer gesonderten Veranstaltung (Absolventenfeier).
- Zur Information, zum Informations- und Erfahrungsaustausch aller Beteiligten (Kollegiaten, Vertrauensdozenten, Vertrauenslehrer, Vertrauensmanager und Betreuungsteam der sdw, später auch Alumni) wird ein Intranet erstellt.

► Die **entscheidenden Erfolgsfaktoren** für das Gelingen der Arbeit im Studienkolleg sind

- **das Förderprogramm,**
- **das Betreuungskonzept,**
- **der Auswahlprozess.**

4. Förderprogramm, Betreuungskonzept und Auswahlprozess

Das Studienkolleg verfolgt den Anspruch, Lehramtstudierende mit dem Leitbild einer Führungspersönlichkeit, mit „Leadership“ und „Unternehmertum“ vertraut zu machen. Qualifizierende Maßnahmen sollen den Entwicklungsprozess zu Führungskräften anregen und unterstützen. Absolventen des Studienkollegs sollen in der Lage sein, zukünftig ihre Bereitschaft und ihre Fähigkeit zur Verantwortungsübernahme zu realisieren, Anderen Orientierung zu geben und diese in ihre Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Sie sollten auch in der Lage sein, mit Kompetenz und Verantwortung den Stil und die Kultur in ihrer Schule zu beeinflussen.

Hierauf ist das Förderprogramm in erster Linie ausgerichtet. **Neben Qualifizierungsmaßnahmen wird den Kollegiaten genügend Raum gegeben, um selbst aktiv zu sein, das Gelernte erproben und Verantwortung übernehmen zu können.** Dies gilt gleichermaßen für Sach- und Fachbereiche wie für Entwicklungen im Bereich der „Soft-Skills“. Zugleich ist das Programm gesellschaftsbezogen angelegt, da Schule und Schulentwicklung immer im Kontext der gesellschaftlichen Entwicklung zu verstehen ist.

Folgendes Förderprogramm wird seitens der sdw-Geschäftsstelle angeboten und durchgeführt: (Daneben stehen als zweite Säule der Förderung die von Kollegiaten vor Ort selbst verantworteten Aktivitäten.)

4.1. Förderprogramm

Jahresbezogener Aufbau von insgesamt neun zentralen Maßnahmen

- 1. Jahr**
- Seminar „Teambildung“
 - Seminar „Projektmanagement“
 - Akademie „Schulentwicklung als unternehmerische Aufgabe“

- 2. Jahr**
- Seminar „Heterogenität in der Schule“
 - Seminar „Interkulturelle Kompetenz“
 - Akademie „Qualitätsentwicklungsprozesse“

- 3. Jahr**
- Seminar „Kommunikations-/Motivations- und Moderationsmethoden“
 - Akademie „Führungsaufgaben in Schulen“
 - Seminar „Kommunikations-/Motivations- und Moderationsmethoden“

Eine gesellschafts- und bildungspolitische Veranstaltung pro Jahr mit wechselnden Themen (nicht jahrgangsbezogen)

Das zentral angebotene Förderprogramm stellt sich im Einzelnen folgendermaßen dar:

1. Jahr

Maßnahme	Zielsetzung	Inhalte/Methode	Dauer
1. Seminar Teambildung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stärken des „Wir-Gefühls“ unter den Kollegiaten zum Start des Programms ▪ Kennenlernen der Methode „Teambildungsprozess“ für die zukünftige Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachimpuls im Wechsel mit Gruppenarbeit ▪ Rollenspiele 	2 Tage
2. Seminar Projektmanagement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Strukturierung und erfolgreiche Durchführung von komplexen Aufgaben 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachimpuls im Wechsel mit Gruppenarbeit 	2 Tage
3. Akademie „Schulentwicklung als unternehmerische Aufgabe“	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennenlernen der Schulstrukturen und Schulkultur von heute, Sensibilisierung für Führungsaufgaben in der Schule von Morgen ▪ Aufzeigen von zukünftigen Entwicklungstrends im Bereich Schule 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachimpuls (durch Experten aus Unternehmen, Wissenschaft, Schule) und Diskussionen ▪ Fallbeispiele ▪ Gruppenarbeit ▪ Präsentation der erarbeiteten Ergebnisse 	5 Tage
Gesellschafts- und bildungspolitische Veranstaltung zur Sensibilisierung der Teilnehmer für aktuelle Entwicklungen			

2. Jahr

Maßnahme	Zielsetzung	Inhalte/Methode	Dauer
4. Seminar Heterogenität in der Schule	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilisierung für die heterogene Zusammensetzung der Schulen bzw. der Akteure von Schulen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachimpuls (durch Experten aus Wissenschaft, Schule, Wirtschaft) ▪ Rollenspiele ▪ Gruppenarbeit 	2 Tage
5. Seminar Interkulturelle Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wissensvermittlung über verschiedene, kulturelle Besonderheiten und Konsequenzen im Verhalten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachimpuls ▪ Rollenspiele 	2 Tage
6. Akademie „Qualitätsmanagementprozesse“, u.a. Veränderungsprozesse und Konfliktmanagement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennenlernen von Qualitätsüberprüfungsverfahren, Qualitätssicherungsverfahren und Sensibilisierung für die Thematik QM als entscheidende Voraussetzung zum Erfolg des „Unternehmens Schule“ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachimpuls (durch Experten aus Unternehmen, Wissenschaft, Schule etc.) im Wechsel mit Aufgaben, die in Gruppen erarbeitet werden 	5 Tage
Gesellschafts- und bildungspolitische Veranstaltung zur Sensibilisierung der Teilnehmer für aktuelle Entwicklungen			

3. Jahr

Maßnahme	Zielsetzung	Inhalte/Methode	Dauer
7. Seminar / 9. Seminar Kommunikations- / Motivations- und Moderationsmethoden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennenlernen und Anwendung verschiedener Kommunikations-, Motivations- und Moderationstechniken 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachimpuls im Wechsel mit Gruppenarbeit und Präsentationen 	jeweils 2 Tage
6. Akademie „Führungsaufgaben in Schulen“, u.a. Schulkultur, Schulstruktur und Ressourcensteuerung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorbereitung auf die zukünftige Rolle als Führungspersonlichkeit und Verantwortungsträger an der Schule („Unternehmer an der Schule“) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachimpuls (durch Experten aus Unternehmen, Schule, Wissenschaft) und Diskussionen ▪ Rollenspiele ▪ Fallbeispiele ▪ Gruppenarbeit 	5 Tage
Gesellschafts- und bildungspolitische Veranstaltung zur Sensibilisierung der Teilnehmer für aktuelle Entwicklungen			

Beginnend 2008 werden für die Kollegiaten jährlich zwei Projektwettbewerbe ausgeschrieben, die durch die Geschäftsstelle organisiert, aber durch die Kollegiatengruppen vor Ort durchgeführt werden. Damit können im Jahr vier bis sechs Kollegiatengruppen eigene Veranstaltungen durchführen, in denen sie sich gemeinsam mit Experten intensiv mit gesellschaftspolitischen Themen eigener Wahl befassen.

Darüber hinaus haben einzelne Kollegiatengruppen die Gelegenheit, Projekte vor allem mit Schulen bzw. Schülerinnen und Schülern durchzuführen, um Erfahrungen zu sammeln, Erlerntes anzuwenden und Neues auszuprobieren. Dabei spielt auch die Kooperation mit außerschulischen Partnern eine Rolle. In Betracht kommen hier ein Mentorenprogramm für Schülerinnen und Schüler, um diese stärker für Fächer im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) zu interessieren. Als zusätzliche Maßnahmen werden der Aufbau und die Betreuung eines Schülerstudenten-Programms sowie Projekte zur Qualitätsverbesserung an Schulen abgestrebt.

Unabhängig von diesen Förderbausteinen füllen die Kollegiatengruppen eigenständig das Kollegiatenleben vor Ort mit Leben. Hierfür stehen die Mitglieder des Betreuerteams als Initiatoren und Coaches den Kollegiatengruppen zur Seite.

Auch **Praktika**, die bewusst außerhalb des Schulbereiches absolviert werden, um Strukturen, Arbeitsweisen usw. in anderen Beschäftigungsbereichen kennen lernen zu können, gehören dazu.

4.2. Betreuungskonzept

Durch ein intensives Betreuungskonzept werden die Kollegiaten am Hochschulort praxisnah begleitet und erhalten Zugang zu den Bereichen Schule und Wirtschaft. Auf diese Weise wird ein hoher Transfer unterschiedlichster Erfahrungen gewährleistet.

- Für jede Kollegiatengruppe ist ein Professor/eine Professorin der Hochschule am Ort als **Vertrauensdozent/-in** verantwortlich, der die Kollegiatengruppe betreut und deren erster Ansprechpartner ist.

- Hinzu kommt je Gruppe ein **Vertreter aus dem Schulleitungs- und aus dem Wirtschaftsbereich**, damit die Kollegiaten frühzeitig praxisnahe Einblicke in das Zielfeld (Schule) wie auch in das spezifische Umfeld von Schule (Wirtschaft) erhalten.
- Abgerundet wird die Betreuung durch **Mitarbeiter der Geschäftsstelle der sdw**, die die regionalen Aktivitäten der Kollegiaten koordinieren (Teilnahme am Förderprogramm, Entwicklung eigener Projekte, Kontakte zu Vertrauensdozenten sowie Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verbandslandschaft) und den Kollegiaten beratend zur Seite stehen.
- Später, nachdem die Kollegiaten ihr Studium beendet haben und in den Beruf eingetreten sind, sollen auch **regionale Alumni** die Arbeit vor Ort unterstützen und den Kollegiaten mit ihren Erfahrungen zur Verfügung stehen, um einen optimalen Erfahrungstransfer zu verwirklichen.
- Besondere Bedeutung hat die Vernetzung der Kollegiaten mit den Alumni gerade in der sensiblen Phase des Berufseinstiegs, wenn sie als **Mentoren-Team** den jungen Referendaren und Lehrern unterstützend und stabilisierend zur Seite stehen können. Somit kann sich die Gruppe mittels ihrer während der Förderung aufgebauten Netzwerke bis weit ins Berufsleben hinein gegenseitig stärken und so die Nachhaltigkeit des Förderprogramms garantieren.

4.3. Auswahlprozess

Ziel ist die Auswahl der pädagogischen Elite für die Schule. Gesucht werden keine fertigen Persönlichkeiten, sondern Menschen mit hervorragenden Entwicklungspotentialen.

Folglich zielen **die Auswahlkriterien** nicht auf spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten, sondern vielmehr auf grundlegende Anlagen und Qualitäten, die Menschen in verantwortlichen Positionen auszeichnen müssen. Neben besonders guten Leistungen im jeweiligen Fach zählen dazu

- **Soziale Kompetenz**
(Freude an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Team- und Motivationsfähigkeit)
- **Gesellschaftliches Engagement und Verantwortungsbewusstsein**
(Gremienarbeit an der Hochschule oder die aktive Mitwirkung in Vereinen)
- **Zielstrebigkeit**
(Klare Vorstellungen vom Berufziel Lehrer, Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme)
- **Gutes Allgemeinwissen** (Interesse an gesellschaftspolitischen Zusammenhängen)
- **Fähigkeit zum vernetzten Denken** (Erfassen und Bewältigen komplexer Situationen)
- **Kommunikative Fähigkeiten** (Zielgruppengerechte Kommunikation)

Gerade das gesellschaftliche Verantwortungsbewusstsein und Engagement hat für das Studienkolleg einen hohen Stellenwert. Deshalb werden nur Bewerber aufgenommen, welche die Bereitschaft erkennen lassen, mit ihren Fähigkeiten gesellschaftliche Prozesse aktiv und verantwortungsbewusst mitzugestalten. Im Hinblick auf das beschriebene Anforderungsprofil soll das Auswahlverfahren zweistufig verlaufen:

Bewerbervorauswahl am Hochschulort durch Vertrauensdozent, Vertrauensschulleiter und Vertrauensmanager, ggf. ergänzt durch Kollegiaten, und **anschließendes Assessment-Center**, bei dem eine Kommission aus zwei Mitgliedern jeweils vier Bewerber in verschiedenen Bausteinen (Aufsatz, Einzelgespräch, Präsentation und Gruppenarbeit) begutachtet. Der Auswahlkommission gehören Vertreter aus der Wissenschaft, dem Schulbereich (bis hin zur Schulaufsicht und zur Ministerialebene), der Wirtschaft und anderen gesellschaftlichen Bereichen an.

Zum Auswahlverfahren bewerben können sich Lehramtsstudierende, die über mindestens drei aussagefähige Leistungsnachweise der Hochschule verfügen, in denen ihnen bescheinigt wird, dass sie sehr gute Leistungen erbracht haben. Die Aufnahme in das Studienkolleg erfolgt spätestens nach dem zweiten Studienjahr (in Abhängigkeit von der Art des Studiums), damit bis zum Studienabschluss noch genügend Zeit für eine dreijährige Förderung bleibt.

Das Auswahlverfahren (Assessment-Center) wird zentral geplant und durchgeführt; da jährlich 150 Kollegiaten aufgenommen werden, werden rund 300 Bewerber eingeladen. **Am Ende des Assessment-Centers erhält jeder Bewerber ein ausführliches Feedback**, unabhängig davon, ob er in das Studienkolleg aufgenommen wird oder nicht.

5. Aufbauphase

Der Aufbau des Studienkollegs kann nur sukzessive erfolgen, dabei werden die Standorte so ausgebaut, dass möglichst schnell das Förderprogramm in toto, wenn auch noch in kleinen Zahlen, verwirklicht werden kann. Ziel ist eine möglichst rasche Entfaltung der Wirksamkeit des Studienkollegs.

In der **Aufbauphase** (in den Jahren 2007 bis 2009) werden die ersten **Standorte aufgebaut**, die auch für die Studierenden der regional unmittelbar benachbarten Hochschulen offen stehen. Damit haben nach drei Jahren Lehramtsstudierende an allen deutschen Hochschulen die Möglichkeit zur Bewerbung. Der weitere Aufbau von Standorten orientiert sich an den Ausbildungsstätten, unter Berücksichtigung der Größe einzelner Standortes. Bei einer durchschnittlichen Kollegiatenzahl von rund 15 bis 20 pro Standort ist bei einem weiteren Ausbau ab dem Jahr 2010 ist mittelfristig mit rund 25 Standorten zu rechnen. Je Standort wird eine jährliche Aufnahmekapazität von sechs bis acht Kollegiaten angestrebt.

Mit dem Aufbau der Strukturen für das Studienkolleg wurde im Februar 2007 begonnen. Der erste Kollegiatenjahrgang wurde im September 2007 ausgewählt, so dass das Förderprogramm mit dem ersten Seminar „Teambildung“ im Oktober 2007 starten konnte. Das Förderprogramm im ersten Jahr für den ersten Jahrgang wird etwas komprimiert, im Umfang aber beibehalten.