

TalentKolleg Ruhr



AUSZUG aus dem

Antrag auf Projektförderung durch die Stiftung Mercator

Fachhochschule Dortmund | Westfälische Hochschule
Universität Duisburg-Essen

Inhalt (Auszug aus dem Gesamtantrag)

1. Ausgangslage: Talentpotenziale im Ruhrgebiet	3
2. Das TalentKolleg Ruhr: Neue Wege beschreiten, um den Aufstieg durch Bildung zu verbreitern	6
3. Zielgruppen des TalentKolleg Ruhr	10
Teilprojekt C der Fachhochschule Dortmund	13

1. Ausgangslage: Talentpotenziale im Ruhrgebiet

Zahlreiche empirische Befunde entlang der gesamten Bildungskette zeigen bis heute, dass die Entfaltung von Talenten in Deutschland stark vom sozialen Kontext abhängt. Besonders deutlich manifestieren sich die „Ergebnisse“ unterschiedlicher Bildungschancen für verschiedene soziale Herkunftsgruppen im Bereich der akademischen Bildung an den Hochschulen. So haben die Ergebnisse der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks im vergangenen Jahr einmal mehr deutlich gemacht, dass die Teilhabe an akademischen Bildungsgängen stark von der Bildungsbiographie der Eltern abhängt. Während nur etwa jedes fünfte Kind aus einer Akademikerfamilie kein Studium aufnimmt, ist es bei Kindern aus Nicht-Akademiker-Familien nahezu umgekehrt – nur jedes vierte Kind geht nach der Schule an eine Hochschule (HIS 2013):

- Von 100 Akademiker-Kindern sind in Deutschland heute 79 in der Sekundarstufe II an allgemeinbildenden Gymnasien, Gesamtschulen und Fachgymnasien, davon nehmen 66 nach der Schule ein Studium auf (das entspricht einer Übergangsquote von 84 Prozent). Selbst von den 21 Akademiker-Kindern, die auf eine berufliche Schule gehen, beginnen anschließend noch 11 ein Studium (Übergangsquote von 52 Prozent). Insgesamt beträgt die Übergangsquote von der Schule an die Hochschule unter Akademiker-Kindern 77 Prozent.
- Demgegenüber erreichen von 100 Kindern aus Nicht-Akademiker-Familien lediglich 43 die Sekundarstufe II an Gymnasien, Gesamtschulen und Fachgymnasien, nur 16 davon nehmen anschließend ein Studium auf (das entspricht einer Übergangsquote von 37 Prozent). Von den 57 Kindern aus Nicht-Akademiker-Familien, die auf eine berufliche Schule gehen, entscheiden sich anschließend gerade einmal 7 für ein Studium (was einer Übergangsquote von lediglich 12 Prozent entspricht). Insgesamt gehen nur 23 von 100 Kindern aus Nicht-Akademiker-Familien an eine Hochschule – oder eben: 77 von 100 Kindern nehmen kein Studium auf.

Es ist längst offenkundig, dass diese „Orientierung innerhalb des Bildungssystems“ bei Nicht-Akademiker-Kindern vielfach nicht auf der Basis des Leistungspotenzials erfolgt, sondern aufgrund von Fehleinschätzungen der eigenen Leistungsfähigkeit, fehlenden Vorbildern, Informations- und Beratungslücken oder schlicht aus finanziellen Aspekten. Weil dies so ist, begrenzt die sich seit Jahrzehnten hartnäckig haltende Ungleichverteilung von Bildungschancen im akademischen Bereich den Zugang zur Hochschule. Wenngleich akademische Karrieren nicht entsprechenden Karrieren im dualen System vorzuziehen oder gar überlegen sind, ist es nicht hinnehmbar, dass die Entscheidung für den einzuschlagenden Ausbildungsweg in so massiver Form vom sozialen Hintergrund und nicht vom verfügbaren Talent abhängt.

Geht man der Frage nach, wie Zugänge zu den Hochschulen unabhängig von der (sozialen) Herkunft zu eröffnen und mit realistischen Erfolgchancen zu gestalten sind, dann erscheinen konkrete „vor-Ort-Initiativen“ im Regelsystem zwischen Schulen und Hochschulen ohne Alternative. *„Um die gesellschaftlichen Bildungspotentiale auszuschöpfen, ist es von zentraler Bedeutung, Schulabsolventinnen und -absolventen zur Wahl des Ausbildungsgangs zu befähigen, der sowohl ihren Fähigkeiten als auch ihren Interessen am besten entspricht. Hierbei sind auch Aspekte von Diversität, wie Geschlecht, Herkunft und ethnische Zugehörigkeit, angemessen zu berücksichtigen“* (Wissenschaftsrat 2014; Drs. 3818-14, S. 36). Eine derartige „vor-Ort-Logik“ ist zur Steigerung der Studierendenquote bei Jugendlichen aus Nicht-Akademiker-Familien allein schon deshalb als notwendig zu betrachten, weil diese Potenzialträger in Deutschland eben nicht gleichverteilt leben, sondern vielmehr hochgradig regional konzentriert. Dies gilt nicht nur, aber explizit auch für die derzeitig besonders intensiv diskutierte Zielgruppe von Jugendlichen aus Familien mit einer Zuwanderungsgeschichte. Darüber hinaus studieren Jugendliche aus Nicht-Akademiker-Familien nicht vorwiegend überregional, sondern suchen häufiger als der Durchschnitt nach Studienmöglichkeiten in ihrem direkten regionalen Umfeld (BMBF 2010).

Wenn aber regionale Schwerpunkte mit einer besonderen Dichte an Familien ohne akademische Tradition existieren, macht es dann nicht Sinn, sich gerade solchen Regionen mit potenzialaktivierenden Ansätzen zuzuwenden?

Ein exemplarischer Blick auf Nordrhein-Westfalen belegt, dass eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Talentförderung in unterschiedlichen Regionen geradezu zwingend ist. So weisen etwa das nördliche Ruhrgebiet zu Regionen entlang der Rheinschiene oder dem Münsterland diametrale sozio-ökonomische Rahmenbedingungen auf. Diese regionale Diversität hat bislang kaum diskutierte Konsequenzen für die in diesen Einzugsgebieten agierenden Hochschulen, denn: Die unterschiedlichen sozio-ökonomischen Bedingungen korrelieren stark mit Art und Anteil der formalen Zugangsberechtigungen für Hochschulen. So unterscheidet sich beispielsweise der Anteil der Schüler_innen mit einer Hochschulzugangsberechtigung zwischen dem nördlichen Ruhrgebiet und dem Münsterland erheblich. Auch die Verteilung verschiedener Schultypen (Gymnasium, Gesamtschule & Berufskolleg) an den Schulabschlüssen und nicht zuletzt die Quote verschiedener Zielgruppen an den für einen Übergang an die Hochschulen relevanten Schüler_innen weichen erheblich voneinander ab (IT NRW 2011; 2014).

In Summe ist davon auszugehen, dass die „Ausprägungen der Beteiligung bzw. Nicht-Beteiligung an Hochschulbildung“ nicht nur mit Blick auf die Ebene der Bundesländer, sondern auch innerhalb der Bundesländer in erheblichem Maße ungleich verteilt sind (für das Ruhrgebiet z. B. siehe Langer 2010). Initiativen zur Erschließung von Talenten müssen demnach regionale Schwerpunkte beinhalten.

Dies gilt umso mehr, als die skizzierten quantitativen Facetten einer regionalen Differenzierung von „Bildungsgerechtigkeit beim Hochschulzugang“ durch qualitative Aspekte zu erweitern sind. In Regionen mit einem hohen Anteil an Jugendlichen aus einkommensschwachen Familien, aus Nicht-Akademiker-Familien und aus Familien mit Zuwanderungsgeschichte sehen nämlich nicht nur die Wege in die Hochschule anders als in eher bildungsbürgerlich geprägten Regionen aus, sondern die betroffenen Hochschulen werden auch mit besonderen Herausforderungen konfrontiert:

- Mit der zunehmenden Ausdifferenzierung der formalen Wege in die Hochschule ist eine Spreizung der Eingangsqualifikationen verbunden. In Regionen mit hohen Anteilen an Jugendlichen aus Nicht-Akademiker-Familien und schwierigen sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen ist diese Spreizung der Studienvoraussetzungen besonders ausgeprägt. Dieser Umstand hat gravierende Auswirkungen für die Aktivierung bislang ungenutzter Talente. Unterschiede in der Schulausbildung sowie die skizzierten bildungsbiografischen Besonderheiten schmälern bei Jugendlichen aus Nicht-Akademiker-Familien nicht nur die Attraktivität eines Studiums, sondern gehen auch mit besonderen Problemstellungen vor allem in der Startphase eines Studiums einher.
- Wenn die Übergangsquoten in einkommensschwachen bzw. eher hochschulfernen Bevölkerungsgruppen deutlich geringer sind, bedeutet dies für die in diesen Regionen agierenden Hochschulen einen höheren Aufwand, junge Talente im eigenen Umfeld für ein Studium zu gewinnen, als dies in bildungsbürgerlich geprägten Regionen der Fall ist. Es gibt Regionen, in denen der akademische Nachwuchs mehr oder weniger automatisch in die Hochschule geht und solche, in denen man Talente erst mobilisieren und ermutigen muss.

Das Beispiel Nordrhein-Westfalens signalisiert: In bestimmten Regionen wird soziale Selektivität im Sinne einer Nicht-Beteiligung an akademischen Bildungsgängen allein quantitativ besonders wirksam. Wenn zudem qualitative Unterschiede in den Startvoraussetzungen der Studienberechtigten bestehen, Hochschulen aber auf diese Differenzierungen nicht reagieren können, grenzt dies noch mehr junge Menschen von akademischen Karrieren aus oder behindert sie zumindest.

Hinzu kommt ein weiterer Aspekt: Nur wenn es gelingt, Talente zukünftig unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion sowie Bildungsbiographie und Einkommen der Eltern zur Entfaltung zu bringen, gibt es in diesen Regionen noch realisierbare Chancen für positive wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen. Denn schon bis zum Jahr 2019 werden die Abgängerkohorten an

den weiterführenden Schulen in Nordrhein-Westfalen zum Teil erheblich schrumpfen. Gerade in solchen Regionen, die relativ hohe Demografieverluste zu verzeichnen haben und gleichzeitig über besonders hohe Anteile an Kindern und Jugendlichen aus einkommensschwachen Familien bzw. Familien ohne akademische Tradition im Elternhaus verfügen, stellt sich die Frage immer drängender, woher zukünftig der qualifizierte Nachwuchs kommen soll, den Betriebe, öffentliche Verwaltungen und Wissenschaftsorganisationen zur Erhaltung ihrer Leistungsfähigkeit benötigen.

In diesen Regionen begründet die Mobilisierung von Talenten für akademische Karrieren, anders als in eher bildungsbürgerlich geprägten Regionen, also nicht nur die Grundlagen für Bildungsgerechtigkeit, sondern auch für die Überwindung von Fachkräfteengpässen und die Bewältigung struktureller Wandelungsprozesse. Statt Aussagen wie „demografiebedingte Bevölkerungsverluste“, „rückläufige Schülerzahlen“, „unterdurchschnittliche Übergangsquoten in Berufsausbildung und Studium“ und Beschreibungen wie „bildungsferne Schichten“ oder „doppelte Halbsprachigkeit“ als unabänderbare Gegebenheiten zu akzeptieren, ist es dringend geboten, von der Defensive in die Offensive zu kommen und diese Potenziale zu aktivieren. Wenn es gelingt, bisher unerschlossene Talentreserven zu erschließen, werden nicht nur Bildungsgerechtigkeit und Teilhabe unabhängig vom sozialen Hintergrund machbar, sondern entstehen auch neue Perspektiven für regionale (wirtschaftliche) Entwicklungen.

Ein besonderes Potenzial zur Aktivierung unerschlossener Talente liegt vor diesem Hintergrund im Ruhrgebiet. Studien zur Ausprägung spezifischer soziostruktureller Bestimmungsfaktoren weisen hier – insbesondere für weite Teile des nördlichen Ruhrgebiets – „markante Disparitäten“ im Vergleich zu allen anderen Kreisen und kreisfreien Städten in Nordrhein-Westfalen auf. So zeichnet sich insbesondere das nördliche Ruhrgebiet durch einen überproportional hohen Anteil an Jugendlichen aus einkommensschwachen Familien bzw. Nicht-Akademiker-Familien aus. Dabei nehmen ausländische Jugendliche bzw. Jugendliche mit deutscher Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund einen extrem hohen Anteil ein¹. Einige Beispiele illustrieren eindrucksvoll, wie sich diese sehr unterschiedlichen sozio-ökonomischen Ausprägungen im Bildungssystem auswirken. Während im Land Nordrhein-Westfalen auf jeden Schüler an einer Gesamtschule durchschnittlich 2,15 Schüler an einem Gymnasium kommen, sind es in Münster mit 6,79 etwa dreimal so viele. Demgegenüber beträgt dieses Verhältnis in Essen 1,9, in Dortmund 1,6 und in Herne 1,3. In Städten wie Duisburg und Gelsenkirchen drehen sich die Verhältnisse mit einem Wert von 0,8 sogar zu Gunsten von Gesamtschülern um. Und während in Nordrhein-Westfalen durchschnittlich 4 von 100 Schülern der Gymnasien und 11 von 100 Schülern der Gesamtschulen einen ausländischen Pass besitzen, gilt dies in Münster für 2,4 Prozent der Gymnasiasten und 1,4 Prozent der Gesamtschüler, in Dortmund, Duisburg und Gelsenkirchen aber für fast jeden zehnten Gymnasiasten und nahezu jeden fünften Gesamtschüler. Betrachtet man die Gruppe der Schülerinnen und Schüler mit einer Zuwanderungsgeschichte, stellt das Ruhrgebiet mit Duisburg und Gelsenkirchen mit Anteilen von jeweils über 40 Prozent (alle Schulformen ohne Berufskollegs) zwei von drei Standorten mit den höchsten Werten in Nordrhein-Westfalen.

Insgesamt sind damit zwar weiterhin erhebliche Nachholbedarfe auf allen Ebenen der (vor-)schulischen Bildung, der Berufsausbildung sowie in der Frequentierung akademischer Ausbildungsgänge als prägende Elemente der Bildungsregion Ruhr zu erwarten. Gleichzeitig liegen jedoch, gerade auch auf der Basis von Aktivitäten der Antrag stellenden Hochschulen, klare Hinweise vor, dass diese Potenziale durch gezielte Interventionen in der Bildungskette zu heben sind. So haben die Fachhochschule Dortmund, die Universität Duisburg Essen und die Westfälische Hochschule in den vergangenen Jahren

¹ Wie die Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010 berichtet, kommt im nördlichen Ruhrgebiet eine bundesweite Tendenz zum Ausdruck: „Während im Jahr 1991 noch 830.000 Kinder geboren wurden, waren es 2008 nur noch 683.000. Dies entspricht einem Rückgang um 18%. Entgegen dieser Entwicklung wächst der Anteil der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund, besonders stark in Ballungsräumen“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 5).

über neue und intensiviertere Kooperationsformate mit Schulen sowie neue Unterstützungsmaßnahmen insbesondere in der Studieneingangsphase erhebliche Anstrengungen unternommen, um essentiell disparaten Startvoraussetzungen von Talenten der Einzugsgebiete Rechnung zu tragen und damit letztlich auch Zugänge zur Hochschule sowie Rahmenbedingungen für den Studienerfolg „gerechter“ zu gestalten. Diese Ansätze zeigen erste Erfolge.

Gleichzeitig signalisieren die vorliegenden Erfahrungen, dass mit Blick auf die Mobilisierung bisher „unerschlossener Talente“ bei einer vergleichsweise großen Gruppe von Schulabgängern mit Hochschulreife sowie bei beruflich qualifizierten Studierenden ohne Hochschulreife Unterstützungsbedarfe bestehen, die sich insbesondere auf die folgenden Aspekte verdichten lassen:

- Bedarfe für eine intensivere Information, Beratung und Betreuung mit Blick auf die Berufs- und Studienorientierung,
- Erweiterungen in grundlegenden Kompetenzbereichen (insbesondere Mathematik, Physik und Sprachen),
- Lernstrategien im Sinne methodischer Kompetenzen, Selbstwirksamkeitserwartungen sowie Zugänge zu erfolgsrelevanten Netzwerken für berufliche wie akademische Ausbildungszugänge.

Will man bislang unerschlossene Talente fördern, erscheint es folglich geboten, diese Talente nicht nur mit Berücksichtigung ihrer spezifischen Bedürfnisse und sozio-ökonomischen Kontexte für ein Studium zu interessieren und zur Studienaufnahme zu motivieren, sondern gleichzeitig ihre Aussichten auf einen Studienerfolg zu optimieren, um insgesamt zu einer substanziell verbesserten Mobilisierung von Talenten beim Übergang Schule – Hochschule – Berufsausbildung zu gelangen (was veränderte Kooperationsmuster der an diesen Übergangsprozessen beteiligten Akteure verlangt).

2. Das TalentKolleg Ruhr: Neue Wege beschreiten, um den Aufstieg durch Bildung zu verbreitern

Um die skizzierten Herausforderungen in der gebotenen Breite zu bewältigen, haben sich mit der Universität Duisburg-Essen, der Fachhochschule Dortmund und der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen drei Institutionen unterschiedlicher Hochschultypen mit jeweils unterschiedlichem Fächerspektrum und regional breit aufgestellten Standorten entschlossen, neuartige Kollegstrukturen aufzubauen, die den skizzierten nicht-traditionellen Zielgruppen

- komplementär zu bestehenden Ansätzen der Orientierung auf ein Studium bzw. eine Berufsausbildung neue Plattformen bieten, um besonderen Rahmenbedingungen und Startvoraussetzungen von Talenten aller Couleur Rechnung zu tragen,
- Zugänge in das Fachstudium erleichtern respektive Übergänge in die Berufsausbildung unterstützen ,
- bedürfniskongruente Möglichkeiten offerieren, um die (fachliche) Vorbereitung für die erfolgreiche Gestaltung von Studium bzw. Berufsausbildung zu verbessern

und dabei eine Kultur der Anerkennung von „Leistung im Kontext“ befördern, die notwendig ist, um auch jenseits der beteiligten Akteursgruppen Impulse für eine nachhaltig verbesserte Talentförderung zu setzen.

Ziel ist es, Talente je nach individueller Bedürfnisstruktur und Interessenlage an eine für sie geeignete Bildungsform heranzuführen, die in einem Hochschulstudium an einer Fachhochschule oder einer Universität ebenso bestehen kann wie in der Wahl einer Berufsausbildung. Um eine derartige individuelle Passung zu erreichen, werden Elemente von Information, Beratung, Betreuung und Assessment zentral in den Kollegstrukturen verankert, die somit neben fachlichen, methodischen und

sprachlichen Förderangeboten sowie einer Ermutigungs- und Anerkennungskultur einen wesentlichen Faktor für das Erreichen des für die Teilnehmenden optimalen Bildungsziels darstellen.

Durch die Kooperation der beteiligten Hochschulen können Wissensbestände, vorliegende Erfahrungen und etablierte Leistungsspektren bei der Förderung von Talenten gebündelt, Synergien gehoben und neue Impulse für eine verbesserte Gestaltung von Übergängen gerade an der Schnittstelle Schule – Hochschule – Berufsausbildung gemeinsam gestaltet werden.

Die jeweiligen Stärken der unterschiedlichen Hochschultypen bei der Ansprache, Aufnahme und Förderung von Talenten ergeben insgesamt eine Basis, die geeignet erscheint, in weiten Teilen des Ruhrgebiets neue Möglichkeiten für eine bessere Durchlässigkeit zwischen Schule und Hochschule, zwischen den unterschiedlichen Typen von tertiären Ausbildungsstrukturen aber auch im Verhältnis von beruflicher und akademischer Bildung zu schaffen. Dabei werden neben hochschultypspezifischen, an dem Profil der jeweiligen Hochschule orientierten Programmbestandteilen hochschultypübergreifende Informations-, Beratungs- und Betreuungsprozesse etabliert und gemeinsame Programmangebote entwickelt und erprobt, mit dem Ziel, die Bildungslandschaft der Region bedarfsorientiert auszubauen, mit innovativen Elementen zu ergänzen und auf diese Weise nachhaltig zu verändern. Damit werden auch Impulse für institutionelle Entwicklungsperspektiven im Hochschulsektor aufgezeigt, indem die Phasen von Studienvorbereitung und Studieneinstieg, die für den Studienerfolg von entscheidender Bedeutung sind, enger verzahnt und aufeinander abgestimmt werden.

Die beteiligten Hochschulen haben im Sinne ihres spezifischen Bildungsauftrags und ihrer sozialen Verantwortung auf Basis individueller Profilierungsstrategien bereits bestimmte Schwerpunkte ausgeprägt, die sie für die Beteiligung an der Kollegstruktur prädestiniert erscheinen lassen:

Die **Fachhochschule Dortmund**, 1971 aus fünf Vorgängereinrichtungen gegründet, ist mit ca. 12.500 Studierenden die größte Fachhochschule des Ruhrgebiets. Das Lehrangebot umfasst ein breites fachliches Spektrum, das in 36 Bachelor-, 22 Master-Studiengängen und in 4 dualen Bachelor-Studiengängen angeboten wird sowie inhaltlich und organisatorisch in sieben Fachbereiche gegliedert ist: Architektur, Design, Informations- und Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau, Angewandte Sozialwissenschaften und Wirtschaft. Die Fachbereiche verteilen sich im Stadtgebiet von Dortmund auf drei Standorte. Aufgrund der sozialen Zusammensetzung ihres Einzugsbereichs entspricht der größte Teil ihrer Studierendenschaft nicht dem „Normaltypus“ des Studierenden. Diese Heterogenität wurde nicht als Standortnachteil, sondern als Chance erkannt, die produktiv zu nutzen ist. Mit erfolgreichen Maßnahmen wie z. B. dem Projekt **Hochschule vor Ort (Nordstadt-Projekt)** und den **Studienpionieren** – beide mit Mitteln der Stiftung Mercator und des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft gefördert – sowie dem Studieneingangsprojekt **Heterogenität erfordert neue Wege** – im Kontext des bundesweiten Programms „Qualität in der Lehre“ – unternimmt die FH Dortmund Schritte zur Förderung der Vielfalt und Chancengleichheit an der Hochschule. Damit wird gesellschaftliches Engagement in den Fokus genommen, indem die Fachhochschule Verantwortung im Sozial- und Bildungsbereich übernimmt – also neben der Erhöhung der Bildungsgerechtigkeit in der Hochschule auch den *community outreach* von Hochschulen in sozial benachteiligten Gebieten betrachtet.

Die **Universität Duisburg-Essen (UDE)**, 2003 aus einer Fusion der beiden Universitäten in Duisburg und in Essen hervorgegangen, ist mit derzeit knapp 40.000 Studierenden die zweitgrößte Präsenzuniversität des Ruhrgebiets und gehört zu den zehn größten Universitäten Deutschlands. Sie bietet mehr als 100 Bachelor- und Masterstudiengänge an und vereint ganz unterschiedliche Schwerpunkte, etwa in der nanowissenschaftlichen und biomedizinischen Forschung, aber auch in der Lehrerbildung in NRW. Die Studierendenklientel weist einen für Universitäten besonders hohen Anteil von „first generation students“ und anderer nicht-traditioneller Studierendengruppen auf: Über die Hälfte der Studierenden sind Bildungsaufsteiger_innen, rund ein Viertel der Studierenden verfügen über einen Migrationshintergrund, etwa 16 Prozent der Studierenden stammen aus dem Ausland. Mehr als zwei

Drittel jobben neben dem Studium und ein Anteil von rund 4 Prozent sind Eltern von einem bzw. mehreren Kindern.² Die Förderung der Studierenden gemäß ihrer heterogenen Potenziale und individuellen Bedarfe stellt aus diesen Gründen für die UDE eine bildungs- und sozialpolitische Verpflichtung dar. Dies manifestiert sich auch in strukturell-organisatorischer Hinsicht, denn als erste deutsche Hochschule richtete die UDE im Jahr 2008 ein Prorektorat für Diversity Management ein und machte im Zuge dessen die gezielte Förderung ihrer heterogenen Studierenden zu einer Kernaufgabe ihrer Hochschulentwicklungsplanung.³ Darüber hinaus wurde ein wertschätzender Umgang mit Diversität in den Leitlinien⁴ sowie als einer der sechs Qualitätsmaßstäbe guter Lehre in der Lehrstrategie⁵ der UDE fest verankert. Mit der Einrichtung des Projektbereichs „Offene Hochschule“ am Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) im Mai 2012 hat die UDE bereits eine wichtige strukturelle Voraussetzung geschaffen, sich verstärkt für neue Zielgruppen zu öffnen.

Die hohe Priorität der Umsetzung dieser strategischen Ziele zeigen die zahlreichen Projekte sowie in das Regelprogramm überführte Maßnahmen, die das Rektorat unter Federführung der Prorektorate für Studium und Lehre sowie für Diversity Management und Internationales mit vielen internen und externen Akteuren in den letzten Jahren initiiert und umgesetzt hat. Dabei standen insbesondere der Ausbau diversitätssensibler Lehr- und Betreuungsangebote für alle Studierenden sowie eine Ausweitung spezieller Programmangebote, die die Belange von neuen Studierendenzielgruppen und -bedarfen berücksichtigen, im Fokus der Aktivitäten.⁶ Hervorzuheben ist in diesem Kontext z.B. das **UDE-Mentoring-System**, das Studierenden aller Fakultäten über den gesamten Studienverlauf eine systematische persönliche Beratung und Betreuung bietet.⁷ Verschiedene einschlägige Projekte wurden bereits mit Mitteln der Stiftung Mercator gefördert, so das Projekt **Chance hoch 2**, das Jugendlichen aus Nichtakademikerfamilien mit und ohne Migrationshintergrund ab der Klassenstufe 9 bzw. 10 bis zum Bachelorabschluss gezielt unterstützt und begleitet, das Projekt **ProSALAMANDER**, ein Programm zur Nachqualifizierung ausländischer Akademiker_innen, das 2013 als innovativstes Diversity-Projekt mit dem deutschen Diversity-Preis ausgezeichnet wurde,⁸ das Projekt **Förderunterricht** sowie das Projekt **UNIAKTIV** (Service Learning). Darüber hinaus beschäftigen sich auch weitere Projekte mit Bedarfsstrukturen nicht traditioneller Studierender, so: **Bildungsgerechtigkeit im Fokus**, ein Projekt im Rahmen des Bund-Länder-Programms zur Optimierung der Studieneingangsphase, das unter anderem die Konzeption flexiblierter und zielgruppenangemessener Studienmodule bspw. in Form von Präsenz-Vorkursen oder Blended-Learning-Szenarien vorsieht; **Dritter Bildungsweg**, ein Projekt, das beruflich Qualifizierte mit über-/fachlichen Vorkursangeboten auf ihr ingenieurwissenschaftliches Fachstudium optimal vorbereitet; **KARLOS Rhein-Ruhr**, ein Entwicklungsprojekt des Zentrums für Logistik und Verkehr der UDE im Rahmen von ANKOM, bei dem wissenschaftlich fundierte, standardisierte und qualitätsgesicherte Verfahren zur Anerkennung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen sowie Studienleistungen entwickelt wurden. Die genannten Projekte haben deutlich gezeigt, dass spezifische Beratungsangebote, individuelle propädeutische Maßnahmen sowie eine

² Bei den genannten Zahlen handelt es sich um das Ergebnis einer großen Studierendenumfrage (N=5.544), die im Jahre 2009 an der UDE durchgeführt wurde. Ziel dieser Befragung war es, Aufschluss über die Studiensituation und die Bedarfe der Studierenden unter Berücksichtigung verschiedener Heterogenitätsmerkmale zu erhalten, um daraus Rückschlüsse auf inhaltliche und organisatorische Veränderungen ziehen zu können.

³ http://www.uni-due.de/imperia/md/content/webredaktion/2009/hochschulentwicklungsplan_2009-14.pdf, Zugriffsdatum 24.06.14.

⁴ <http://www.uni-due.de/de/universitaet/leitlinien.shtml>, Zugriffsdatum 24.06.14.

⁵ Das Strategiepapier „Universität der Potenziale – Strategielinien zur Entwicklung der Lehre an der Universität Duisburg-Essen umfasst neben allgemeinen Maßstäben guter Lehre, eine Definition der strategischen Handlungsfelder und Profillinien der UDE. Einsehbar unter: http://www.uni-due.de/imperia/md/content/qualitaet-der-lehre/ude_strategiepapier_lehre.pdf, Zugriffsdatum: 24.06.14.

⁶ Weiterführende Informationen sind zu finden unter: <http://www.uni-due.de/diversity/>, Zugriffsdatum 24.06.14.

⁷ http://www.uni-due.de/zfh/ude_mentoring_system.php, Zugriffsdatum 24.06.14.

⁸ <http://www.prosalamander.de/informationen/aktuelles/prosalamander-gewinnt-den-deutschen-diversity-preis-2013.html>, Zugriffsdatum 24.06.14.

weitgehende Flexibilisierung von Studienstrukturen wesentliche Bestandteile einer gelungenen Einbindung von nicht-traditionellen Studierenden darstellen. Zu den strukturell ins Regelprogramm eingeflossenen und aus Haushaltsmitteln finanzierten Diversity Management-Themen zählen u.a. das Hochschuldidaktik-Programm **ProDiversität**, die Beratungsstelle für Behinderte und die Einrichtung von DiM-Ansprechpartner_innen in allen Fakultäten.

Die **Westfälische Hochschule Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen**, die 1992 als Neugründung aus der FH Bochum erwuchs und damit die Tradition der staatlichen Ingenieurschule für Maschinenwesen in Gelsenkirchen fortsetzt und deren Hochschulangebot nunmehr 24 Bachelor-, 11 duale Bachelor- sowie 17 weiterführende Master-Studiengänge umfasst, hat es sich zum Ziel gesetzt, in ihren Einzugsgebieten Talente aller Couleur zu finden, zu fördern und substanzielle Beiträge für die Gestaltung vergleichbarer Bildungschancen zu leisten. Mit dem strategischen Programm „**FH INTEGRATIV**“ wurde bereits 2009 ein hochschulweit wirksamer, in den Hochschulstrukturen und -prozessen nachhaltig verankerter und in seinen Komponenten mehrfach preisgekrönter Impuls gesetzt (u.a. Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung 2010), jungen Menschen unabhängig von ihrer sozio-ökonomischen Herkunft Zugänge zu akademischer Bildung zu vermitteln. Angesichts der Studierendenstruktur ist diese Fokussierung nur folgerichtig: Mehr als 70 Prozent der derzeit etwa 9.000 Studierenden an der Westfälischen Hochschule haben keinen akademischen Hintergrund in ihrer Familie und über 40 Prozent der Studierenden haben eine Zuwanderungsgeschichte.⁹ Das sind jeweils etwa 15 Prozentpunkte mehr als beim Durchschnitt der Fachhochschulen in Deutschland. Die Heterogenität der Studierendenschaft spiegelt sich aber auch in der Unterschiedlichkeit der absolvierten Schulformen und -abschlüsse wider. Etwa 30 Prozent der Studierenden verfügen über einen gymnasialen Abschluss, die übrigen 70 Prozent verteilen sich auf verschiedene Schulformen, wobei Berufskollegs mit ganz unterschiedlichen Abschlüssen auf dem Niveau der Fachhochschulreife die dominante Rolle zukommt. Auch diese schulformbezogenen Zugangswege differieren erheblich von denen anderer Fachhochschulen in Deutschland bzw. in Nordrhein-Westfalen. Um den damit zu verbindenden spezifischen Bedürfnisstrukturen frühzeitig Rechnung zu tragen, wurde über die Einführung des ersten **Talentscoutings** an einer deutschen Hochschule ein neues Format entwickelt, um Talente bereits an Kooperationsschulen der Einzugsgebiete zu fördern. Der deutliche Ausbau dualer Studienangebote über das mehrfach ausgezeichnete Programm „Mein duales Studium“ (www.mein-duales-studium.de) und neu etablierte Maßnahmen in der Studieneingangsphase, wie die Einstiegsakademie, das Format **Talente_schreiben** oder auch die Stipendieninitiative „**Wir sind talentiert!**“ leisten zudem Beiträge, um die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Gestaltung des Studiums zu verbessern. Aufgrund ihrer inzwischen über das Programm **MEINE TALENTFÖRDERUNG** (www.meine-talentförderung.de) weiter ausgebauten Expertise wurde die Westfälische Hochschule 2013 in die Entwicklung des bundesweiten Förderprogramms „**Studienpioniere**“ der Stiftung Mercator und des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft einbezogen und vorab ausgezeichnet. Um vorhandene Talentpotenziale bestmöglich zur Entfaltung zu bringen und die Hochschule auch in überregionalen Kontexten als attraktiven Raum für Talente zu profilieren, wurden jenseits der lokalen Ebene Kooperationen mit überregionalen Einrichtungen der Talentförderung eingegangen, die über ihre Engagements Beiträge zur Erreichung der gesteckten Ziele leisten können. Derzeitig sind dies beispielsweise das Zentrum für Begabungsförderung in Deutschland „Bildung und Begabung“ mit der am Campus Gelsenkirchen seit 2012 durchgeführten **TalentAkademie Ruhr** oder auch die Türkisch-Deutsche Studierenden und Akademiker-Plattform (TD-Plattform e.V.) mit dem Format „Wer will, der kann – İsteyen Yapar“. Ihrer besonderen Rolle als Hochschule mit zwei Standorten im nördlichen Ruhrgebiet Rechnung tragend, hat die Westfälischen Hochschule darüber hinaus 2011 die überregional

⁹ Die Zusammensetzung der Studierendenschaft mit Blick auf die herkunftsbezogenen Angaben „Nicht-Akademiker“ bzw. „mit Zuwanderungsgeschichte“ wird seit dem WS 2013/14 auf Basis einer freiwilligen Befragung bei allen Studienanfänger_innen während des Einschreibungsverfahrens erhoben. Die Teilnahmequoten an dieser Befragung lagen im letzten wie auch in diesem Jahr bei etwa 95 Prozent.

wirkende Initiative **TalentMetropole Ruhr** (www.talentmetropoleruhr.de) mit initiiert und vorangetrieben und beteiligt sich zudem als Gründungspartner an der Initiative RuhrFutur.

In Summe ergeben die skizzierten Expertisen der beteiligten Hochschulen ein einzigartiges Set an Möglichkeiten, die gemeinsam erkannten Handlungsfelder bei der Förderung von Talenten weiter zu entwickeln und einen starken Motor im Sinne der Erzielung höherer Bildungsbeteiligung und gesteigerter Studienerfolgsquote zu bilden. Auch aufgrund des Alleinstellungsmerkmals der vorgesehenen Verbundbildung im Ruhrgebiet sollte die Sensibilisierung relevanter Akteure für die Projektziele gelingen, da das sich ergebende institutionelle Gesamtgewicht eine hohe öffentliche Aufmerksamkeit erwarten lässt.

Diese Aufmerksamkeit nach innen wie nach außen in eine breite Teilhabe zu übersetzen, wird notwendig sein, um die ambitionierten Projektziele zu erreichen:

- Verbesserte Aktivierung und Mobilisierung nicht-traditioneller Zielgruppen zum Studium;
- Breitere Adressierung unterschiedlicher Ausgangsqualifikationen bei Hochschulzugangsberechtigten (inklusive von Talenten ohne Hochschulreife);
- Erhöhung der Studienerfolgsquote;
- Beförderung von Durchlässigkeiten zwischen Bildungs- respektive Ausbildungssystemen;
- Aufbau und Etablierung hochschultypübergreifender Kooperationen im Ruhrgebiet und Vernetzung mit relevanten Akteuren der Region.

3. Zielgruppen des TalentKolleg Ruhr

Um diese ambitionierten Zielsetzungen zu erreichen, sind im *TalentKolleg Ruhr* Programmstrukturen und Umsetzungsprozesse erforderlich, die es erlauben, für eine heterogene Zielgruppe „non-traditional students“ mit sehr unterschiedlich ausgeprägten inhaltlichen Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

Zu den im *TalentKolleg Ruhr* fokussierten nicht-traditionellen Zielgruppen zählen dabei neben bzw. innerhalb der Gruppe von Hochschulzugangsberechtigten aus einkommensschwachen Haushalten, aus Nicht-Akademiker-Familien und aus Familien mit einer Zuwanderungsgeschichte zunehmend auch beruflich Qualifizierte ohne Hochschulzugangsberechtigung, Studienrückkehrer_innen oder auch Studierende in besonderen Situationen. Auch die nicht im engeren Sinne als „non-traditional students“ zu bezeichnende Gruppe der ausländischen Akademiker_innen soll im Rahmen des TalentKollegs Ruhr Berücksichtigung finden, soweit diese mit Problemen bei der Anerkennung der Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen akademischen Abschlüssen konfrontiert sind.

Quer zu den skizzierten soziodemografischen Merkmalen der zu adressierenden Zielgruppen liegen differierende inhaltliche Bedürfnisstrukturen:

a) Talente mit fehlendem Zutrauen

Es ist inzwischen weitgehend akzeptiert, dass zwischen den spezifischen (sozialen) Kontexten an Hochschulen und den jeweiligen Herkunftsmilieus der Talente aus nicht-traditionellen Herkunftsgruppen eine erhebliche (soziale) Distanz besteht. Mit dieser Distanz gehen auf individueller Ebene Unsicherheit, Unwohlsein bzw. ein fehlendes Zutrauen einher, neue Herausforderungen bewältigen zu können. Es mangelt an Intuition und Automatismen für das „richtige“ Verhalten. Gerade die Bewältigung solcher Situationen, die in starkem Kontrast zu „bekannten Handlungsroutinen“ stehen, wird verschoben bzw. (zumindest tendenziell) eher vermieden.¹⁰ In der Folge ist es nicht nur typisch, dass Übergänge an die Hochschulen trotz vorhandener formaler Voraussetzungen viel seltener vollzogen werden als dies bei Talenten mit Bezug zu akademischen geprägten Milieus der Fall ist. Hinzu

¹⁰ Vgl. hierzu El-Mafaalani, A.: Vom Arbeiterkind zum Akademiker. Über die Mühen des Aufstiegs durch Bildung, hrsg. durch die Konrad-Adenauer-Stiftung e.V., Sankt Augustin/Berlin, 2014, S. 19ff.

kommen bei denjenigen Talenten aus nicht-traditionellen Herkunftsgruppen, die den Sprung an die Hochschule wagen, mitunter als „irrational“ aufzufassende Handlungsmuster. Die Angst vor Überschuldung führt gerade bei Talenten mit Anspruch auf den BAföG-Höchstsatz dazu, BAföG gar nicht zu beantragen. Fehlendes Selbstvertrauen führt nicht nur zum Ausschluss von Studienoptionen, obwohl diese den eigenen Neigungen entsprechen, sondern auch zur Nicht-Nutzung bestehender Stipendienprogramme, obwohl diese häufig gerade auf die Förderung von Studierenden aus bislang unterrepräsentierten Zielgruppen abheben. Unterstützungsangebote in Kernfächern wie Mathematik, Englisch oder Deutsch werden nicht wahrgenommen, obwohl sie die Erfolgchancen im Studium erhöhen könnten etc. Bislang werden Aspekte der Ermutigung, Anerkennung und Motivation an Hochschulen kaum systematisch an den Bedürfnissen nicht-traditioneller Zielgruppen ausgerichtet. Empirische Befunde zu den Mechanismen von Bildungsaufstiegen legen hingegen nahe, dass emotionale Beziehungen und auf Vertrauen basierende Austauschprozesse mit Bezugspersonen aus akademischen Milieus als kritische Erfolgsfaktoren von Aufstiegsbiographien aufzufassen sind.¹¹ Weil dies so ist, geht es im *TalentKolleg Ruhr* explizit auch darum, Möglichkeiten zur Gestaltung von individuellen Vertrauenspositionen auszuloten und Beiträge für eine Kultur der Anerkennung von „Leistung im Kontext“ zu generieren.

b) Orientierungssuchende vor bzw. auch nach Aufnahme eines Studiums

Betrachtet man die Gruppe der Talente aus nicht-traditionellen Herkunftsgruppen mit Blick auf zentrale Orientierungsprozesse auf Studium bzw. auch die Berufsausbildung, ist zu konstatieren: „In vielen Fällen fehlen sowohl umfassende Kenntnisse der Bildungsoptionen und der damit verbundenen Entwicklungsmöglichkeiten als auch Klarheit über die eigenen Fähigkeiten und Interessen. Diese unzureichende Informationsgrundlage hinsichtlich der individuellen und ökonomischen Entscheidungskriterien erhöht den Einfluss sozialer Faktoren. Von sozialer Herkunft (...) geprägte Bildungsentscheidungen bergen jedoch die Gefahr, nicht den individuellen Fähigkeiten und Interessen der Schulabsolventinnen und -absolventen zu entsprechen.“ (Wissenschaftsrat 2014; Drs. 3818-14, S. 9f.).

Neben der fundierten Information und Beratung von Talenten, die ein Studium nicht in Erwägung ziehen, obwohl sie das Potenzial für die erfolgreiche Gestaltung eines Studiums mitbringen, sind Fragen der Studien- und Berufsorientierung bei Studieninteressierten zu bearbeiten, die noch keinen fest umrissenen Studienwunsch aufweisen – sei es, weil keine genauen Vorstellungen über die eigenen Stärken bestehen oder/und weil Kenntnisse über die Anforderungen eines Studiums nicht bzw. nur rudimentär vorhanden sind. Auch Studierende, die bereits eine für sie ungeeignete Studienfachwahl vollzogen haben, sind mit passfähigen Angeboten zu adressieren. Zu beobachten ist diesbezüglich, dass ein zunehmender Anteil der Studienanfänger_innen ein Studium mit der fehlenden Alternative zu einer beruflichen Perspektive begründet oder die Studienwahl nicht mit eigenen Neigungen, sondern mit „Hauptsache nicht ohne etwas dastehen“ begründet. Beide Aspekte haben zur Folge, dass viele Studierende die Leistungsanforderungen des Studiums nach relativ kurzer Zeit nicht erfüllen bzw. bereits im ersten Semester nicht mehr zum Studium erscheinen. Gerade für solche Zielgruppen ist das klassische Spektrum der Studienorientierung an den Hochschulen zu erweitern um Angebote anderer Hochschulen bzw. insbesondere auch beruflicher Ausbildungstrassen.

c) Studierende mit (fest umrissener) propädeutischer Bedarfsstruktur

Vielfach verfügen Studieninteressierte zwar über einen mehr oder minder fest umrissenen Studienwunsch, jedoch nicht über die notwendige Ausgangsqualifikation, um den Übergang vom Schul- in das Hochschulsystem erfolgreich zu gestalten. Fachliche Lücken in Grundlagenfächern wie Mathematik, Physik oder Informatik, aber gerade auch Nachholbedarfe bei (schrift-)sprachlichen Kompetenzen (Deutsch, Englisch) erhöhen das Risiko von Misserfolgen in der Studieneingangsphase

¹¹ „Allen Aufsteiger-Biografien gemeinsam waren: (...) Alle Aufsteiger hatten in ihrer Jugend eine Bezugsperson aus einem höheren Milieu, die sie unterstützte.“ Ebenda, S. 6.

und ziehen damit vielfach verlängerte Studienzeiten bzw. Studienwechsel oder sogar -abbrüche nach sich. Um unterschiedliche Ausgangsqualifikationen von Talenten zu berücksichtigen und gezielt mit Maßnahmen zur Verbesserung der Startvoraussetzungen im Studium zu verbinden, soll im Rahmen des *TalentKolleg Ruhr* durch ein gekoppeltes System von obligatorischen Beratungsgesprächen mit (kompetenzbasierten) Assessmentansätzen individuell geklärt werden, inwieweit und, wenn ja, in welcher Ausprägung Qualifizierungsbedarfe in den oben genannten Grundlagenfächern bestehen.

Da diese Qualifizierungsbedarfe angesichts der Heterogenität der Zielgruppen sowohl mit Bezug auf die Breite der Bedarfe als auch auf die erforderliche fachliche Tiefe unterschiedlich ausgeprägt zu erwarten sind und zudem die jeweiligen Bezugssysteme aus Anforderungen zwischen universitären Strukturen, Fachhochschulen und dem Berufsbildungssystem erheblich variieren, müssen Förderformate nicht nur inhaltlich differenziert werden, sondern auch mit Blick auf die Anzahl und die Dauer der ermittelten Vorbereitungsbedarfe flexibel ausgestaltet sein. Spezifischen Bedürfnissen und Möglichkeiten der Zielgruppen sind daher durch spezifische Lernformate (wie Teilzeit-Studium, Abend- und Wochenendkurse, Blockveranstaltungen, modularisierte Formate etc.) Rechnung zu tragen.

Dabei sind neben den genannten fachlichen und (schrift-)sprachlichen Entwicklungsfeldern Schlüsselkompetenzen wie etwa Präsentationstechniken sowie Methodenkompetenzen (auch im Sinne eines „Lernen Lernens“) mit einem besonderen Augenmerk zu versehen. Schließlich sind in diesem Zusammenhang Verfahren der Anrechnung von außerhochschulisch oder anderweitig erworbenen Kompetenzen weiterzuentwickeln.

Übergangssystem Schule – Hochschule

Die sich hartnäckig haltenden, herkunftsbezogenen Barrieren beim Übergang an die Hochschulen sind auch an den beteiligten Projekt-Hochschulen in den vergangenen Jahren über vielfältige Anstrengungen angegangen worden. Darunter fallen intensiviertere Kooperationsbeziehungen zu Schulen ebenso wie Maßnahmen zur Entwicklung einer strukturierten Studieneingangsphase. In Summe erscheinen diese Maßnahmen geeignet, weniger stark ausgeprägte Orientierungsproblematiken ebenso wie geringfügige Diskrepanzen zwischen Ausgangsqualifikationen der Studierenden und Anforderungen akademischer Ausbildungsgänge zu adressieren. Weiterhin trägt eine Reihe von Faktoren zu tiefgreifenden Orientierungsproblematiken und stark gespreizten Eingangsqualifikationen bei: der Wegfall von „klassischen Orientierungsphasen“ (Wehr- und Zivildienst), die Verbreiterung der Hochschulzugangsberechtigung (z. B. im Bereich der „beruflich Qualifizierten ohne Hochschulreife“) oder auch demografische Entwicklungen (z. B. die Zunahme beim Anteil von Schülerinnen und Schülern mit einer Zuwanderungsgeschichte). Aufgrund der mittlerweile erreichten Größenordnungen der von diesen Entwicklungen betroffenen Personengruppen werden heute im Bildungssystem neue Antworten jenseits von punktuellen und parallel zum jeweiligen Regelbetrieb verankerten Interventionen in Schule und Hochschule verlangt. Mit den beruflich Qualifizierten ohne Hochschulzugangsberechtigung, Studienrückkehrer_innen und ausländischen Akademiker_innen ohne der Qualifikation angemessene Beschäftigung werden neue Herausforderung für den Übergang in die Hochschule gestellt, da hier besondere Zugangswege und Qualifikationsprofile zu beachten sind. Über die im *TalentKolleg Ruhr* zusammengeführten Strukturen und Programmatiken soll versucht werden, auch notwendigen tiefgreifenden Interventionen für Talente mit Potenzial für eine akademische Ausbildung eine neue Plattform zu geben. Mit individuellen und qualitativ hochwertigen Informations-, Beratungs- und Betreuungsangeboten über einen Zeitraum von bis zu einem Jahr sind Intensitäten in der Talentförderung möglich, die in den Regelsystemen derzeit kaum realisierbar erscheinen. Damit wird für Zielgruppen eine Alternative aufgezeigt, für die bislang nur eine sehr geringe Durchlässigkeit im Übergangssystem Schule – Hochschule zu registrieren ist. Mithin ist es mit diesen Intensitäten möglich, der Entfaltung von Talentpotenzialen ein neues Ventil zu geben und nachzuweisen, dass sich Investitionen in die beschriebenen Zielgruppen(segmente) als lohnenswert im Sinne erhöhter Übergangsquoten bzw. Studienerfolgsquoten erweisen

Teilprojekt C
der Fachhochschule Dortmund

TalentKolleg Ruhr der FH Dortmund

1. Das TalentKolleg FH Dortmund

Durch die Einbettung der FH Dortmund in das östliche Ruhrgebiet, und den hier stattfindenden Veränderungen im Rahmen des Strukturwandels, sieht sich die Fachhochschule in einer gesellschaftlichen Verantwortung, aktiv auf die regionale Bevölkerung zuzugehen, um deren Potentiale zu heben und die Bildungsbenachteiligungen zu verringern, und damit die soziale Chancengleichheit zu stärken. In diesem Kontext verbindet die FH Dortmund die Umsetzung des *TalentKollegs Ruhr* konkret mit den bereits oben im Mantelteil des Antrags genannten Zielen. Für die ebenfalls dort definierten Zielgruppen ist das *TalentKolleg Ruhr der FH Dortmund* ein kostenfreies Angebot zur Orientierung hinsichtlich des beruflichen Werdegangs und zur Vorbereitung auf das Studium.

1.1 Struktureller Aufbau

Strukturell basiert das Kolleg auf vier miteinander verzahnten Einheiten: a) dem Assessment, b) der Beratung und Orientierung, c) dem Propädeutikum (Kompetenzvermittlung) und d) der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen. Das *TalentKolleg Ruhr der FH Dortmund* beinhaltet darüber hinaus klar definierte Schnittstellen einerseits für den Übergang von Teilnehmer_innen zu den regional kooperierenden Hochschulen – der Westfälischen Hochschule und der Universität Duisburg-Essen – und andererseits für den Übergang von Teilnehmer_innen in die berufliche Ausbildung zur Industrie- und Handelskammer zu Dortmund sowie zur Handwerkskammer Dortmund.

a) Assessment:

Das Assessment dient zur Entwicklung eines individuell zugeschnittenen Portfolios an Kursen für die Teilnehmer_innen. Es konzentriert sich auf die Erhebung des Kenntnisstands in den Schul- und Grundlagenfächern Mathematik, Deutsch und Englisch. Daneben soll gleichfalls der Bereich Informatik zur Abfrage für die Studienanfänger_innen des Fachbereichs Informatik zur Verfügung stehen. Abhängig von der weiteren Entwicklung des *TalentKolleg Ruhr der FH Dortmund* sollen auch noch weitere Fächer aufgenommen werden, z. B. Physik. Die Abfrage selbst wird per Online-Tool durchgeführt. Dies bietet die Vorteile, dass die Erhebung ortsungebunden von einzelnen Teilnehmer_innen oder in einer Präsenzsituation in Gruppen vor Ort durchgeführt, und dass die Ergebnisse zeitnah zur individuellen Beratung verwendet werden können. Weiterhin kann auf bereits vorhandene Erhebungstools zugegriffen werden, wie z. B. auf bereits entwickelte ähnliche Eingangstests der kooperierenden Hochschulen. Die noch fehlenden Abfragetools sollen in der Entwicklungsphase an der FH Dortmund erstellt werden. Gemeinsam werden die Westfälische Hochschule und die FH Dortmund ein Assessmentverfahren entwickeln, was in enger Abstimmung mit der Universität Duisburg-Essen angewendet wird.

b) Beratung und Orientierung:

Der Bereich Beratung und Orientierung hat die Aufgabe, die Teilnehmer_innen individuell in ihrer Entscheidungsfindung für den weiteren Bildungsweg zu unterstützen. Dies bezieht sich auf die grundlegende Frage, ob eine Berufsausbildung oder ein Studium der richtige Weg darstellt. In Kooperation mit der Agentur für Arbeit Dortmund werden durch Informations- und Beratungsveranstaltungen und individuelle Gespräche den Teilnehmer_innen Entscheidungshilfen angeboten. Da davon auszugehen ist, dass der Entscheidungsprozess bei den Teilnehmer_innen unterschiedliche Zeiträume in Anspruch nehmen wird, wird die gesamte Zeit des *TalentKollegs Ruhr der FH Dortmund* als eine Orientierungsphase betrachtet. Die Möglichkeit der Beratung wird grundsätzlich durchgängig offeriert.

Die persönliche Entscheidungsfindung der Teilnehmer_innen bestimmt den weiteren Verlauf: Bei einer Entscheidung zur Berufsausbildung gibt es eine vermittelnde Begleitung zu den zuständigen Stellen der HWK und IHK; wird sich für ein Studium entschieden, soll gemeinsam ermittelt werden, welcher Studiengang und welcher Hochschultyp den Interessen der Einzelnen entspricht. Dies wird durch eine allgemeine Information über die Möglichkeiten innerhalb des Hochschulbereichs und durch eine konkretere Vorstellung des Angebotspektrums der kooperierenden Hochschulen erfolgen. Letzteres

bietet den Teilnehmer_innen die Möglichkeit innerhalb des TalentKollegs Ruhr zu wechseln und das spezifische Vorbereitungsangebot einer der beiden Projektpartner vor Ort in Anspruch nehmen zu können. Ein Austausch der Teilnehmer_innen zwischen den drei Hochschulen ist Bestandteil des Gesamtkonzeptes. Liegt das Studienangebot der FH Dortmund im Interesse des Teilnehmenden werden in einer individuellen Beratung Kenntnisstand (Assessmentergebnisse) und Voraussetzungen geklärt und entsprechend ein angepasstes Kursangebot des *TalentKollegs* empfohlen.

Darüber hinaus wird ein begleiteter Übergang ins Studium angeboten. Die jeweiligen Mentor_innen der Fachbereiche (QdL) werden nicht nur Informationen über Struktur, Ablauf und Berufsmöglichkeiten zu dem jeweiligen Studiengang zur Verfügung stellen, sondern auch persönliche Beratung anbieten. Die Teilnehmer_innen lernen auf diese Weise bereits ihre Ansprechpartner in den ersten beiden Semestern des Studiums kennen.

c) Propädeutikum (Kompetenzvermittlung)

Die Vermittlung der inhaltlichen Kenntnisse findet im Propädeutikum statt. Hier werden die Teilnehmer_innen in Präsenzkursen in den Fächer Mathematik, Englisch, Deutsch und Informatik unterrichtet. Inhaltlich soll das Fach Deutsch auf die Schreibkompetenzen fokussieren und vornehmlich in Form einer Schreibwerkstatt vermittelt werden. Insgesamt soll das Fächerspektrum nach Bedarf zukünftig erweiterbar sein.

Das Kursangebot gliedert sich zunächst in zwei Niveaustufen, einen Grundkurs und einen Fortgeschrittenenkurs. Welche Kurse die Teilnehmer_innen besuchen, wird mit ihnen aufgrund der Assessmentergebnisse individuell vereinbart. Diese Grobdifferenzierung soll während der Projektzeit weiter verfeinert bzw. ein didaktisches Konzept erarbeitet werden, das die Teilnehmer_innen auf dem jeweils individuellen Niveau abholen und das sie auf das geforderte / gewünschte Studienniveau bringen kann.

Die Kurse werden in einem regelmäßigen Rhythmus von 4 Stunden pro Woche angeboten. Diese Angebotsstruktur kann durch Blockveranstaltungen ergänzt werden.

Die Präsenzkurse des Propädeutikums werden mit Gruppengrößen von mindestens 5 bis max. 20 Teilnehmer_innen durch Lehrbeauftragte angeboten.

Eine inhaltliche Abstimmung mit den Fachbereichen der FH Dortmund und insbesondere mit dem Fachbereich Informatik wird in der Entwicklungsphase (s.u.) erstellt.

d) Vermittlung von Softskills

Im Zentrum der Schulung von Schlüsselqualifikationen stehen die Themenbereiche „Lernen lernen“ / „Lernen an der Hochschule“, „Prüfungsstrategien“, „Rhetorik und Präsentieren“, „Selbstorganisation und Zeitmanagement“ sowie „Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens“. Die Veranstaltungen sollen alle Präsenzteilnehmer_innen des *TalentKollegs* durchlaufen. Sie werden sowohl als Blockveranstaltung als auch in einer festen Wochenstruktur vorgehalten. Die Veranstaltungsgröße einer Veranstaltung liegt bei max. 20 Teilnehmer_innen.

1.2 Ablaufprozesse

Der Ablaufprozess des *TalentKollegs Ruhr der FH Dortmund* ist formal in drei Phasen gegliedert. Von September bis einschließlich November eines Jahres findet die Phase der Beratung und Orientierung der Teilnehmer_innen statt. Daran schließt sich die Praktikumsphase von Anfang Dezember bis Ende Februar an. Mit dem Abschluss der Praktikumsphase ist das 1. Semester des Kollegs beendet. Das nachfolgende 2. Semester beginnt Anfang März und endet mit Ablauf des Augusts. Diese Phase ist geprägt durch die Schulung inhaltlicher Kenntnisse und von Softskills.

Das Angebot des *TalentKollegs* richtet sich auf drei hier näher zu bestimmende Zielgruppen. Da die Ausgangslage, die inhaltlichen Voraussetzungen und die Rahmenbedingungen der Zielgruppen sich unterscheiden, werden die abgestimmten Ablaufprozesse einzeln vorgestellt.

a) Non-traditional Students

Über die Schulkontakte des Projekts „Hochschule vor Ort“ in der Region Dortmund werden in den relevanten Schultypen Schüler_innen durch StudiScouts angesprochen und motiviert, am *TalentKolleg FH Dortmund* teilzunehmen. Die Ansprache richtet sich gezielt an die Gruppe der Bildungsbenachteiligten.

Direkt zu Beginn des *TalentKollegs Ruhr der FH Dortmund* wird durch das Assessment der Kenntnisstand der Teilnehmer_innen erhoben, um eine Grundlage für individuelle Beratungsgespräche zu haben. In der ersten Phase des *TalentKollegs* werden Informationsveranstaltungen und Workshops zur beruflichen Orientierung angeboten sowie individuelle Beratungsgespräche zur Klärung ihres beruflichen Wunsches. Abhängig von ihrer Entscheidung können sie über die Schnittstellen zur HWK und zur IHK direkt Anschluss an das System der Beruflichen Bildung finden. Der Übergang wird durch das *TalentKolleg* begleitet.

Bei einer Entscheidung für ein Studium erhalten die Teilnehmer_innen eine allgemeine Orientierung über das Angebot im Hochschulbereich, so dass sie sich für einen Studiengang und für den Hochschultyp fundiert entscheiden können. Durch die Kooperation mit der Universität Duisburg-Essen können jene Teilnehmer_innen, die sich für ein Universitätsstudium entscheiden, an das *TalentKolleg* der UDE vermittelt werden. Falls die Studienentscheidung für ein Fach ausfällt, welches an der Westfälischen Hochschule angeboten wird, so kann die/der Interessierte auch an dieser Hochschule sofortigen Anschluss im *TalentKolleg Ruhr* finden. Dies gilt auch umgekehrt, Teilnehmer_innen aus Duisburg-Essen und Gelsenkirchen, die lieber an der FH Dortmund studieren möchten, werden in das hiesige Kolleg aufgenommen.

In einer individuellen Beratung wird unter Berücksichtigung der Assessmentergebnisse ein „Profiling“ mit den Teilnehmer_innen erstellt, die an der FH Dortmund studieren wollen. Jede/r Einzelne bekommt ein individuelles Portfolio von Kursangeboten an die Hand, um ihren/seinen Kenntnisstand auf das Anforderungsniveau der Studiengänge zu bringen. Weiterhin wird in den Einzelgesprächen geklärt, ob der gewünschte Studiengang ein Grundpraktikum als Immatrikulationsvoraussetzung erfordert oder nicht. Entsprechend werden den Interessierten Informationen zur Verfügung gestellt und Anlaufstellen vermittelt, so dass sie innerhalb des *TalentKollegs* einen Großteil der Praktika absolvieren können. Gleichfalls wird auch jenen Teilnehmer_innen, die sich für einen Studiengang ohne Grundpraktikum entschieden haben, ein Praktikum im Bereich ihres zukünftigen Studiums nahe gelegt.

In der zweiten Phase des *Kollegs* besuchen die Teilnehmer_innen die ihnen individuell empfohlenen Kurse des Propädeutikums und die Softskill-Angebote. In dieser Phase erhalten sie ebenfalls bereits Kontakt mit dem Mentoring-System der gewählten Studiengänge der FH Dortmund. Auf diese Weise können Fragen oder Themenstellungen bezüglich des Studiums bereits im Vorfeld besprochen und persönlicher Kontakt zu den Mentor_innen aufgebaut werden.

Inhaltliche Leistungen, welche die Teilnehmer_innen in den Kursen erbracht haben, z. B. Mathematik-Prüfungen, sollen in den Studiengängen angerechnet werden.

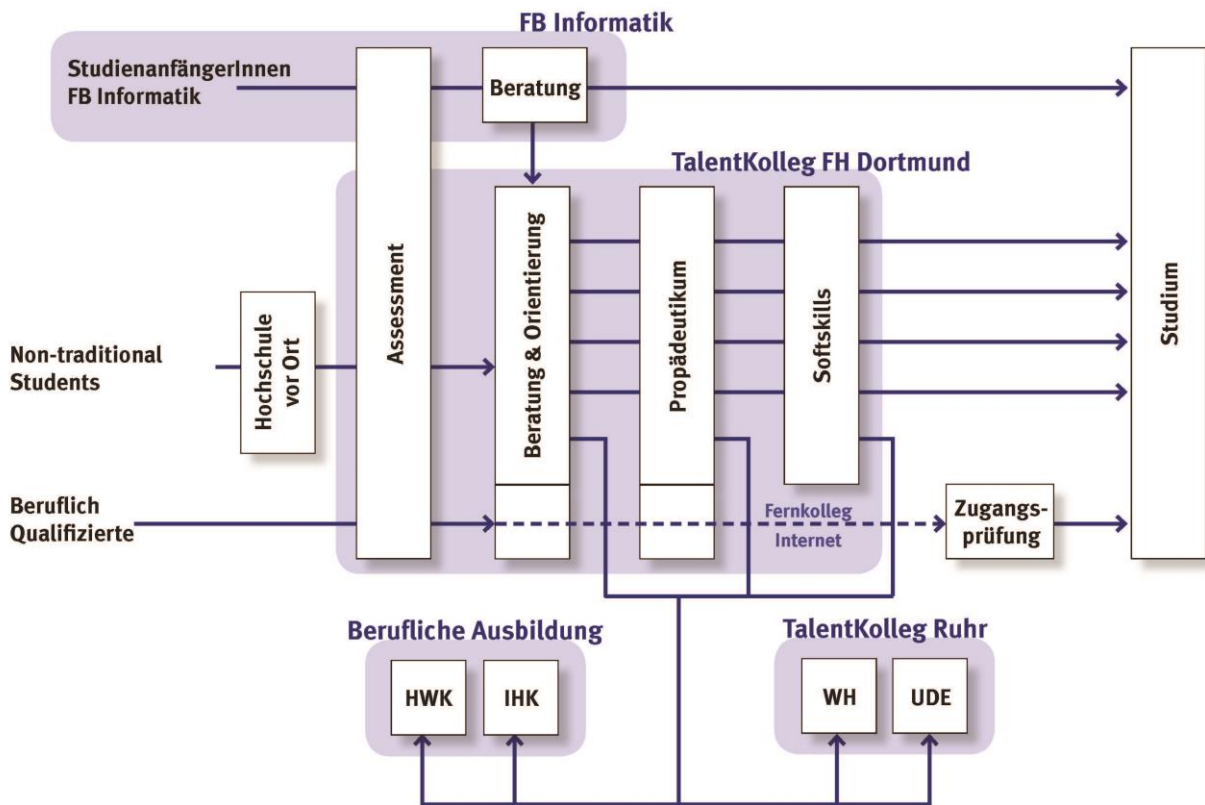


Abbildung 1

b) Studienanfänger_innen des Fachbereichs Informatik der FH Dortmund

In Kooperation mit dem Fachbereich Informatik wird ein Pilotprojekt aufgesetzt, bei dem Studienanfänger_innen ein inhaltliches Assessment zu Anfang ihres Studiums durchlaufen. Die Ergebnisse des Assessments werden als Grundlage für ein Beratungsgespräch im Fachbereich mit den einzelnen Studierenden verwendet, bei dem ihnen die Möglichkeit und die Vorteile der freiwilligen Teilnahme am *TalentKolleg Ruhr der FH Dortmund* vorgestellt wird. Bei Wahrnehmung des Angebots wird in individuellen Beratungsgesprächen im TalentKolleg ein „Profiling“ erzeugt, d.h. sie erhalten ein individuelles Portfolio an Kursen. Die Studierenden werden in der zweiten Phase des Kollegs anfangen, d.h. dass bei ihnen die intensive Beratung zum Bildungsweg und die Begleitung zum (Grund-) Praktikum wegfallen. Dennoch sollen auch sie sich mit der Frage der Studienorientierung in Informations- und Beratungsveranstaltungen nochmals grundsätzlich auseinandersetzen. In persönlichen Beratungsgesprächen haben sie die Chance, sich auch über alternative Möglichkeiten der Berufsausbildung zu informieren.

Durch die Kurse des Propädeutikums und die Softskill-Angebote können sie sich das geforderte Niveau des ersten Semesters ihres Studiengangs aneignen. Inhaltliche Leistungen, welche die Teilnehmer_innen in den Kursen erfolgreich absolviert haben, z. B. Mathematik- oder Informatik-Prüfungen, sollen in den Studiengängen angerechnet werden.

Zudem erhalten sie ebenfalls Kontakt mit den Mentor_inn_en des Fachbereichs Informatik. Dadurch können sie Fragen oder Themenstellungen bezüglich des Studiums und Probleme ihrer ersten Erfahrungen im Studium besprechen.

c) Beruflich Qualifizierte

Die Rahmenbedingungen der Beruflich Qualifizierten unterscheiden sich von denen der beiden anderen Gruppen. Sie sind berufstätig und ihr Ziel ist das Bestehen der Zugangsprüfung, um ein Studium an einer Fachhochschule aufnehmen zu können. Die Anzahl der möglichen Teilnehmer_innen ist äußerst gering,

so haben sich z. B. zur Zugangsprüfung für alle Fachhochschulen in NRW im Wintersemester 2013/14 nur 40 Personen angemeldet, wovon lediglich 25 bei der Prüfung präsent waren.

Im *TalentKolleg Ruhr der FH Dortmund* werden sie auf die Zugangsprüfung durch ein internetbasiertes „Fernkolleg“ vorbereitet. Sie melden sich bei der Geschäftsstelle des Fernkollegs an, erhalten Informationen zum Kolleg und werden für das Assessment im Internet freigeschaltet. Die Ergebnisse sind Grundlage für ein persönliches Beratungsgespräch, dessen Aufgaben neben dem individuellen zugeschnittenen Angebot von Internetkursen und der Ermutigung zur Teilnahme an der Zugangsprüfung auch eine Beratung hinsichtlich des beruflichen Bildungswegs gehören. Darüber hinaus erhalten sie das Angebot, jederzeit während ihrer Fernkollegphase auf das Angebot eines persönlichen Beratungs- und Unterstützungsgesprächs zugreifen zu können.

1.3 Arbeitsplanung

Angesetzt wird ein Projektzeitraum von rund 5 Jahren, beginnend mit dem 01.12.2014 und endend am 31.08.2019. Konstitutiv für das Projekt in dieser Zeit ist eine stetige Dynamik, die durch einen sukzessiven Aufbau und eine kontinuierliche (Weiter-)Entwicklung des *TalentKollegs Ruhr der FH Dortmund* geprägt ist. Der Projektzeitraum lässt sich grob in drei Abschnitte gliedern:

- a) in die Entwicklungsphase vom 01.12.2014 bis zum 31.08.2015,
- b) in die Projektphase ab dem 01.09.2015 bis zum Projektende am 31.08.2019 und
- c) in der Weiterführung des *TalentKolleg Ruhr* durch die FH Dortmund.

a) Entwicklungsphase

Im ersten Zeitabschnitt wird die Grundstruktur des *TalentKollegs* aufgebaut, d.h. das Personal wird eingestellt und die inhaltlichen Konzeptionen der vier Einheiten des Kollegs (Assessment, Beratung und Orientierung, Propädeutikum und Softskills) werden konkretisiert und gemeinsam mit den Projektpartnern (Universität Duisburg-Essen und Westfälische Hochschule) in den neu gegründeten Projektgremien abgestimmt. Die regionalen Partner (Agentur für Arbeit Dortmund, Auslandsgesellschaft Intercultural Academy gGmbH, Industrie und Handelskammer zu Dortmund, Handwerkskammer Dortmund) werden in die Entwicklung des Teilprojekts aktiv eingebunden. Zudem werden die strukturellen Voraussetzungen, wie die Geschäftsstelle, die administrativen Geschäftsprozesse sowie die Räumlichkeiten, eingerichtet und der formaljuristische Status der zukünftigen Teilnehmer_innen geklärt. Gemeinsam mit dem Projekt „Hochschule vor Ort“ und dem Fachbereich Informatik werden Konzepte und Verfahren entwickelt, die ein koordiniertes Ineinandergreifen der unterschiedlichen Bereiche der Hochschule ermöglichen. Zur positiven Ansprache und Motivation der Zielgruppen wird ein Marketingkonzept in den ersten beiden Monaten des Jahres 2015 erarbeitet und bereits ab März 2015 umgesetzt.

b) Projektphase

Mit der ersten Kohorte der Non-traditional Students und der Beruflich Qualifizierten ab dem 01.09.2015 wird das *TalentKolleg Ruhr der FH Dortmund* eröffnet. Mit dem Durchlauf der ersten Kohorte, die ab dem 2. Semester (ab März 2016) durch die Studienanfänger_innen des Fachbereichs Informatik ergänzt wird, werden die ersten Erfahrungen, Daten und Informationen gesammelt, die in einer kritischen Selbstevaluation gegen Ende des 2. Semesters einmünden. Die kritische Selbstevaluation wird während der Projektphase das *TalentKolleg* kontinuierlich begleiten und formen. Ziele dieser Phase sind, eine Optimierung der konkreten Abläufe zu gestalten und die Anmeldezahlen zu steigern. In der Projektphase befindet sich das Kolleg weiterhin in einer Entwicklungs- und Ausbaudynamik, die erst mit Ende der Projektphase abgeschlossen sein soll. D. h., in dieser Zeitspanne kommen neue Elemente hinzu, eingesetzte Verfahren werden modifiziert und vorhandene Schnittstellen adäquater gestaltet. Am Ende der Projektphase soll nach einem kontinuierlichen Aufbau ein *TalentKolleg Ruhr der FH Dortmund* mit einer Teilnehmerkohorte von 200 Personen stehen, welches die projektierten Anforderungen erfüllt.

c) Weiterführung

Mit Abschluss der Projektphase werden die Ergebnisse, Dokumente und Daten aufbereitet, um hinsichtlich der Frage nach Übertragbarkeit des Gesamtprojekts *TalentKolleg Ruhr* bzw. dem Teilprojekt der FH Dortmund eine wissenschaftliche Grundlage zu schaffen. Zudem wird an der FH Dortmund die Verstärkung des *TalentKollegs Ruhr der FH Dortmund* und die Übernahme in den „Regelbetrieb“ eruiert. Weiterhin wird an der FH Dortmund das Pilotprojekt mit dem Fachbereich Informatik ausgewertet. Die Frage der Ausweitung auf andere Fachbereiche ist hierbei zu klären. Darüber hinaus ist für das *TalentKolleg* die Frage zu erörtern, ob weitere Kontaktaufnahmen mit anderen Hochschulen (z.B. TU Dortmund) als mögliche Schnittstellen sinnvoll und möglich sind.