



## Abschlussdokumentation OnTOP|HN

Brückenmaßnahme für zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker  
Institut SO.CON der Hochschule Niederrhein

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

## Impressum

### Herausgeber:

Institut SO.CON, Hochschule Niederrhein  
Wissenschaftliche Leitung: Prof. Dr. Beate Küpper

### Autorinnen:

Flavia Nebauer, Stefanie Wolgast, Maike Michalowski, Susanne Ritschel, Alexandra Ianakova

### Redaktion:

Alexandra Ianakova

### Grafiken:

Maja Wojdyla (S. 7), Stefanie Wolgast (S. 9, 12, 24, 26, 30)

Alle Rechte vorbehalten

©2018

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



In Kooperation mit:



## Inhalt

Einleitung	4
1. Zielgruppe	5
2. Zielsetzung	5
3. Zugangsvoraussetzungen und Kosten	6
4. OnTOP-Teilnehmende	7
5. Eine Brückenmaßnahme – drei Modelle	8
5.1 Ausgangssituation: Hürden beim Berufseinstieg	8
5.2 Modell 1: Verkürztes Studium	9
5.3 Modell 2: Begleitete Gasthörerschaft	11
5.4 Modell 3: Arbeitsmarktcoaching	12
6. OnTOP-Beratung	14
6.1 Beratungsprozess	14
6.2 Beratungsansatz	15
6.3 Beratungsthemen	18
6.3.1 Berufliche Orientierung	18
6.3.2 Studienvoraussetzung C1-Sprachzertifikat	19
6.3.3 Bewerbung um einen Studienplatz	20
6.3.4 Anerkennungsverfahren	20
6.3.5 Finanzierung des Lebensunterhalts	22
7. OnTOP-Angebote zur Orientierung und Begleitung	24
7.1 Studentisches Mentoring	24
7.2 Senior-Mentoring	27
7.3 Student Shadowing	27
7.4 O-Programm (Orientierungsprogramm) für Geflüchtete	28
8. OnTOP-Angebote zur Nachqualifizierung und Bildungsbegleitung	29
8.1 Kompetenzreflexion und individueller Qualifizierungsplan	29
8.2 Fachliche Qualifizierung	31
8.3 Sprachliche Qualifizierung	31
8.4 Überfachliche Qualifizierung	34
9. Exkurs: Herausforderung Studium – Einblicke in den Studienalltag ausländischer Studierender	36
10. Fazit	40
Abbildungsverzeichnis	44
Literaturverzeichnis	45

## Einleitung

Das Mögliche möglich machen – dies ist das Motto des Projekts OnTOP an der Hochschule Niederrhein, welches sich an Menschen mit ausländischen akademischen Abschlüssen richtet. Darin kommt zum Ausdruck, dass wir um die Ressourcen und Kompetenzen derjenigen wissen, die zu uns ins Projekt kommen. Und dass wir sie bestärken wollen, ihre Potenziale auszuschöpfen sowie an ihrem Ziel festzuhalten: einer Arbeit nachzugehen, die ihren Interessen und Qualifikationen entspricht und eine langfristige Perspektive verspricht.

Dies ist nicht selbstverständlich. Zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker müssen nicht selten die Erfahrung machen, dass sie entmutigt statt ermutigt werden: die in ihrem Herkunftsland erworbene Qualifikation sei nicht anschlussfähig, ihr Deutsch nicht gut genug, die eigenen Pläne unrealistisch. Sie haben das Gefühl, dass ihr Wissen und Können in Frage gestellt wird. Selbst wenn eine formale Anerkennung vorliegt, scheint die faktische oft in weiter Ferne.

Wer sich an uns wendet und für eine Teilnahme am Projekt interessiert, befindet sich in einer Übergangsphase, die durch Unsicherheit geprägt ist. „Ich hatte ein gutes Leben“, sagt ein Teilnehmer aus Syrien. Er ist unsicher, ob es ihm gelingen wird, sich nun auch in Deutschland eine Existenz aufzubauen, die seinem Bild von einem guten Leben entspricht. Er hat seinen sozialen Status verloren. An seinem Selbstverständnis als Akademiker hält er jedoch fest. Der Übergang ist ein Bruch in der Biografie, ein kritisches, mit vielen Verlusten verbundenes Lebensereignis.

OnTOP möchte die Teilnehmenden dabei unterstützen, das Mögliche möglich zu machen. Durch eine individuell begleitete Nachqualifizierung werden Ressourcen mobilisiert. Eine kontinuierliche und professionelle Beratung und Begleitung gibt Sicherheit. Die Teilnehmenden können sich ihrer Kompetenzen vergewissern und den Herausforderungen, die mit dem Übergang und der Anpassung an die neue Situation einhergehen, mit Zuversicht begegnen.

Die zugewanderten Akademikerinnen und Akademiker, die wir im Projekt OnTOP kennenlernen durften, zeigen viel Mut und Beharrlichkeit. Sie unternehmen große Anstrengungen, um die Hürden zu überwinden, mit denen sie bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft konfrontiert sind. Dies verdient unsere Anerkennung.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Das OnTOP-Team am Institut SO.CON

Flavia Nebauer, Stefanie Wolgast, Maike Michalowski, Susanne Ritschel, Ariane Schulz, Petra Lemke, Alexandra Ianakova, Beate Küpper

## 1. Zielgruppe

OnTOP richtet sich an **zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker** mit ausländischen Studienabschlüssen. Im Fokus stehen Studienberufe, die zu einem **nicht-reglementierten Beruf** führen.

- Für die Ausübung reglementierter Studienberufe ist eine staatliche Anerkennung, Prüfung oder Zulassung erforderlich. In Deutschland sind dies zum Beispiel Berufe im medizinischen Bereich, Rechtsberufe oder Lehrerinnen und Lehrer. Reglementierte Berufe fallen unter das Anerkennungsgesetz. Es sieht Gleichwertigkeitsprüfungen im Sinne der bundes- oder landesrechtlichen Regelungen vor. Personen nicht-reglementierter Berufe hingegen können sich ohne eine staatliche Anerkennung direkt auf dem Arbeitsmarkt um eine qualifikationsadäquate Stelle bewerben. Es besteht die Möglichkeit, sich für eine Zeugnisbewertung an die Zentralstelle ausländisches Bildungswesen (ZAB) zu wenden. Voraussetzung für die Berufsausübung ist eine solche (kostenpflichtige) Zeugnisbewertung jedoch nicht.

Personen nicht-reglementierter Berufe haben es nur vermeintlich einfacher beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Sie müssen potenzielle Arbeitgeber von der Gleichwertigkeit ihrer Qualifikationen überzeugen, ohne auf ein entsprechendes offizielles Prüfergebnis verweisen zu können.

Bei Maßnahmen, die sich an Akademikerinnen und Akademiker mit Migrations-/Fluchthintergrund wenden, sollte unserer Ansicht nach nicht die Art des Berufs (reglementiert vs. nicht-reglementiert) über die Möglichkeit zur Teilnahme entscheiden. Vielmehr sollte ausschlaggebend sein, ob eine Nachqualifizierung oder Weiterbildung an der konkreten Hochschule zielführend ist und welche (besseren) Alternativen die Person in der Region hätte, wie z. B. Anpassungsqualifizierungen zur Erlangung der vollen Gleichwertigkeit. Es gibt allerdings Personen, z. B. Juristinnen und Juristen sowie Lehrerinnen und Lehrer, die häufig zwangsläufig Möglichkeiten für einen Quereinstieg suchen müssen. Studiengänge, wie z. B. Wirtschaftsrecht bzw. Kindheitspädagogik können ihnen berufliche Perspektiven eröffnen.

## 2. Zielsetzung

Die Politik hat mit dem Anerkennungsgesetz von 2012 sowie dem IQ-Förderprogramm Maßnahmen ergriffen, um hier lebende Migrantinnen und Migranten als eine wichtige Zielgruppe bei der besseren Erschließung des Fachkräftepotenzials gezielt zu unterstützen.

Die Zielsetzung von OnTOP ergibt sich aus dem IQ-Förderprogramm: Durch eine begleitete Nachqualifizierung sollen sich die Chancen der Teilnehmenden auf eine bildungsadäquate Beschäftigung erhöhen.

OnTOP hat sich folgende Unterziele gesetzt:

- Identifizierung von Hürden: Was erschwert den Übergang in den Arbeitsmarkt bzw. den Einstieg in eine Qualifizierungsmaßnahme?
- Entwicklung geeigneter Maßnahmen zur Überwindung dieser Hürden sowie Umsetzung im Bereich Beratung, Begleitung und Qualifizierung
- Identifizierung von Bewältigungsstrategien und Aktivierung vorhandener Potenziale und Ressourcen
- Ergebnistransfer

### 3. Zugangsvoraussetzungen und Kosten

Neben einer hohen Motivation und der Absicht, in Deutschland berufstätig zu sein, gibt es fachliche und sprachliche Zugangsvoraussetzungen.

#### Fachliche Zugangsvoraussetzungen

Am Projekt kann teilnehmen, wer einen **akademischen Abschluss** hat, der im Ausland erworben wurde und in Deutschland als solcher anerkannt ist. Wenn keine entsprechende offizielle Bescheinigung vorliegt, so kann auch das Akademische Auslandsamt der Hochschule prüfen, ob diese Zugangsvoraussetzung gegeben ist.

Außerdem setzt eine fachliche Nachqualifizierung voraus, dass dieser Abschluss zu einem Studiengang passt, der an der Hochschule Niederrhein angeboten wird.

Über die Seite [www.anererkennung-in-deutschland.de](http://www.anererkennung-in-deutschland.de) kann recherchiert werden, welche Stelle für den (Referenz-)Beruf zuständig ist. Bei reglementierten Berufen wie z. B. Ingenieurin/Ingenieur, Lehrerin/Lehrer, Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter oder Arzt/Ärztin ist dies i.d.R. die Verwaltungsbehörde für den Regierungsbezirk (Bezirksregierung). Personen mit nicht-reglementierten Berufen können sich an die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) wenden.

In manchen Fällen gibt es zwischen dem mitgebrachten Studium und den hiesigen Studiengängen zwar keine völlige Entsprechung, aber durchaus große Überschneidungen.

Zwei Beispiele:

G. K. hat in Lettland Innendesign studiert. In Deutschland ist dies kein akademischer Beruf. Aufgrund der inhaltlichen Nähe absolviert sie ein verkürztes Design-Studium mit dem Schwerpunkt Raum- und Umgebungsdesign.

N. F. hat einen Abschluss als Lebensmittelingenieurin in Kolumbien absolviert. Sie hat sich für ein verkürztes Studium am Fachbereich Oecotrophologie entschieden.

Bewerberinnen und Bewerber, für die es keinen passenden Studiengang an der Hochschule Niederrhein gibt, werden ggf. an den Verbundprojektspartner, die Universität Duisburg-Essen, verwiesen.

#### Sprachliche Zugangsvoraussetzungen

Modell 1: Verkürztes Studium	Modell 2: Gasthörerschaft	Modell 3: Arbeitsmarktcoaching
Deutsch Niveaustufe C1 Sprachzertifikat: TestDaF-4, DSH-2, Telc C1 Hochschule	mindestens Deutsch Niveaustufe B2	mindestens Deutsch Niveaustufe B2 (in Ausnahmefällen darunter)

#### Kosten

Für die Teilnahme am Projekt entstehen bei den Teilnehmenden keine Kosten.

Beim Modell „Verkürztes Studium“ fallen im Zuge der Einschreibung als Studentin oder Student die in NRW üblichen Semesterbeiträge an. Dieser beträgt an der Hochschule Niederrhein ca. 300 €. Darin

enthalten ist das Semesterticket in Höhe von ca. 200 € sowie ein Sozialbeitrag für das Studierendenwerk und der Beitrag für den AstA. Studiengebühren werden an der Hochschule Niederrhein, wie in ganz NRW, nicht erhoben.

Beim Modell „Gasthörerschaft“ ist eine Gasthörerpauschale zu entrichten, die von der Hochschule festgesetzt wird und 100 € (seit 2018 125 €) pro Semester beträgt. Diese kann in bestimmten Fällen vom Projekt übernommen werden. Geflüchteten Menschen und mittlerweile auch Personen ohne Eigenleistungsfähigkeit wird diese Gasthörergebühr von der Hochschule erlassen.

#### 4. OnTOP-Teilnehmende

Gemäß Antrag sollen während der Projektlaufzeit (2015-2018) 100 Personen bei OnTOP teilnehmen. Dieses Ziel wurde bereits im April 2018 erreicht. Die folgende Grafik enthält ausgewählte Daten über die Teilnehmenden des gesamten Projektzeitraums.

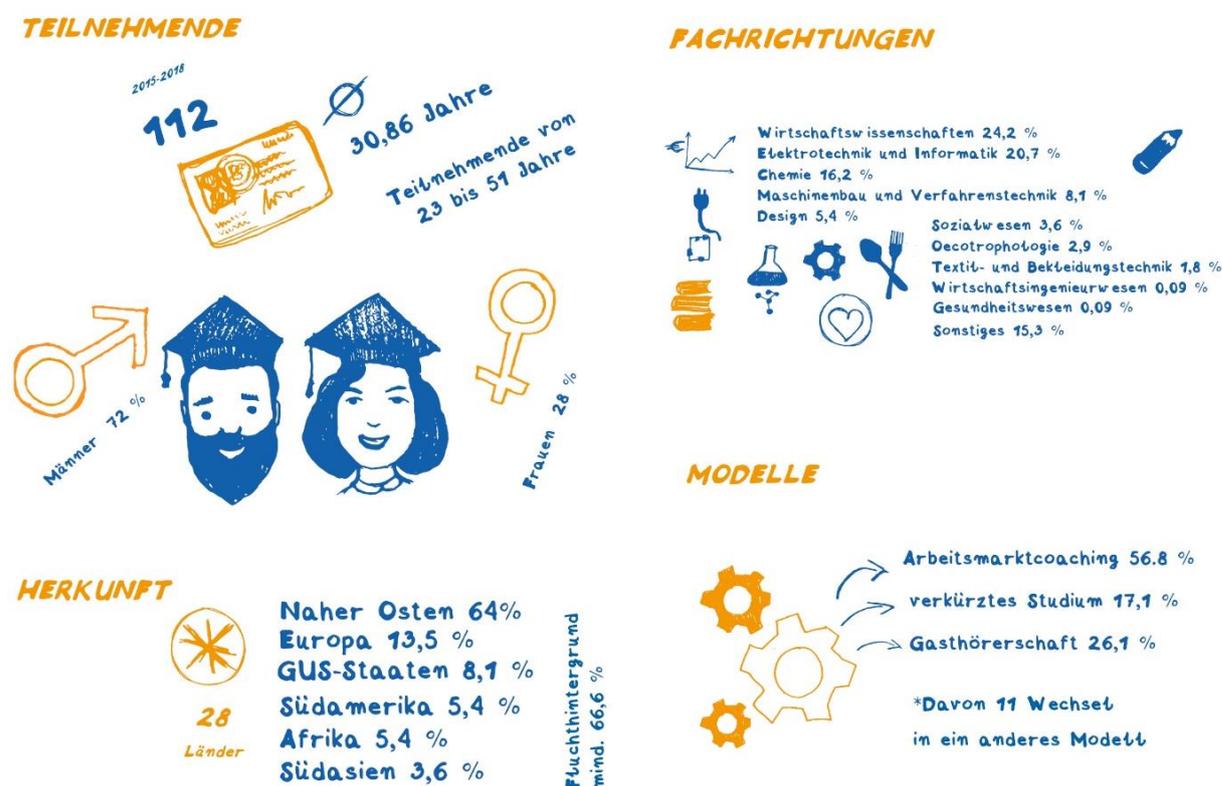


Abbildung 1: Statistische Daten der Teilnehmenden am Projekt OnTOP (2018).

## 5. Eine Brückenmaßnahme – drei Modelle

Ausländische Akademikerinnen und Akademiker haben nachweislich Schwierigkeiten, eine bildungsadäquate Beschäftigung zu finden. Dies ist der Ausgangspunkt des Projekts. Wer in das Projekt OnTOP einsteigt, möchte sich über den Weg der Nachqualifizierung bessere Arbeitsmarktchancen erarbeiten.

Da wir es mit einer sehr heterogenen Gruppe zu tun haben (in Bezug auf Alter, Herkunftsland, Qualifikation, Berufserfahrung, Familiensituation, Deutschkenntnisse etc.) begrüßen wir es sehr, dass das IQ-Förderprogramm ausdrücklich individuelle Maßnahmen fördert. Ausgehend von den Voraussetzungen und Zielen der Teilnehmenden, versucht OnTOP im Rahmen von drei Modellen dem individuellen Beratungs- und Qualifizierungsbedarf Rechnung zu tragen. Die Teilnehmenden können wählen zwischen dem „verkürzten Studium“, der „Gasthörerschaft“ und dem „Arbeitsmarktcoaching“. In einem ausführlichen Beratungsgespräch wird geklärt, welches Modell am besten geeignet ist und anschließend ein individueller Qualifizierungsplan erstellt.

### 5.1 Ausgangssituation: Hürden beim Berufseinstieg

Es gibt eine Reihe von möglichen Gründen, die den Übergang in den Arbeitsmarkt erschweren. Dazu gehören fehlendes Arbeitsmarktwissen und geringe Bewerbungskompetenz auf Seiten der Bewerberinnen und Bewerber. Ein Umstand, der z. B. durch die Teilnahme an einem Bewerbungstraining behoben werden kann. Ungleich höher sind die Hürden, die mit der Rekrutierungspraxis der Unternehmen zusammenhängen und auf die Jobaspirantinnen und Jobaspiranten kaum einwirken können:

Arbeitgeber suchen Personen, die möglichst zu 100 Prozent dem Anforderungsprofil entsprechen. Die Toleranzschwelle sinkt bei steigendem Druck neue Arbeitskräfte einzustellen. Es werden hohe Anforderungen an die Sprachkompetenz gestellt. Dazu gehört, alles zu verstehen und sich gut verständlich auszudrücken, situationsadäquat kommunizieren zu können und die Fachsprache zu beherrschen. Arbeitgeber sind skeptisch im Hinblick auf die Fachkompetenzen und empfinden es als schwierig, ausländische Abschlüsse und Qualifikationen einzuschätzen (bzgl. Vergleichbarkeit und Aktualität). Fehlende Praxiserfahrung und Kenntnis der Arbeitswelt in Deutschland fallen negativ ins Gewicht. Skepsis gibt es auch bezüglich der Frage, ob der/die anders sozialisierte Bewerber/in in die Arbeits- und Kundenumgebung passt. Personalverantwortliche antizipieren Komplikationen in der Zusammenarbeit. Hier spielen Stereotypisierungen eine Rolle. Bei der Interpretation der Lebensläufe wird immer noch vom Ideal der Normalbiografie ausgegangen. Diskontinuierliche Lebensläufe mit Erwerbslücken oder Zeiten unterqualifizierter Beschäftigung werden mit Wissensverfall assoziiert (vgl. Voswinkel/Kontos 2010).

Studien belegen, dass ein hoher Prozentsatz der zugewanderten Akademikerinnen und Akademiker keine oder keine bildungsadäquate Beschäftigung findet. Im Vergleich zu Personen mit deutschen Studienabschlüssen sind sie häufiger erwerbslos und in Teilzeit beschäftigt. Zudem üben sie seltener Fach- und Führungstätigkeiten aus (Wissenschaftsrat 2016, S. 80).

Erwerbspersonen mit Studienabschluss ...	Erwerbstätigenquote	Erwerbslosenquote	Teilzeitquote	Fach- und Führungstätigkeiten
im Ausland	71,3 %	8,5 %	33,0 %	51,5 %
im Inland	89,7 %	2,3 %	19,1 %	74,3 %

Abbildung 2: Hochschulabsolventinnen und -absolventen nach Abschlussarten und Beschäftigungsmerkmalen 2012 / Quelle: Wissenschaftsrat 2016, jeweils laut Mikrozensus 2012.

## 5.2 Modell 1: Verkürztes Studium

### Ziel und Inhalt

Aufgrund der Hürden beim Berufseinstieg kann es für zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker zielführend sein, eine Brückenmaßnahme zu absolvieren, die mit dem Erwerb eines deutschen Hochschulabschlusses einhergeht. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn sich die im Erststudium vermittelten Inhalte nur schwer in Deutschland anwenden lassen oder das Studium schon einige Jahre zurückliegt und keine oder kaum Berufserfahrung vorliegt. Auch kann eine längere Phase der erfolglosen Arbeitsplatzsuche zu der Entscheidung führen, ein Studium aufzunehmen. Durch Anrechnung bereits erworbener Studienleistungen erfolgt die Einschreibung in ein höheres Semester.

Dem Einstieg in die Nachqualifizierung ist eine notwendige Beratung vorangestellt. Auch während der Nachqualifizierung steht OnTOP für bürokratische oder persönliche Probleme als Ansprechpartner zur Verfügung. Die zielgruppenspezifische Beratung durch OnTOP ist zentral und gehört nicht zum Regelangebot der Hochschule.

Das Projekt bietet zudem Qualifizierungsbausteine im sprachlichen und überfachlichen Bereich an. Dies sind das Sprachcoaching, das Interkulturelle Training, das Bewerbungstraining und studienbezogene Workshops (z. B. zum wissenschaftlichen Arbeiten und Präsentieren). Der Erwerb der Fachkompetenzen findet zuvorderst an den Fachbereichen der Hochschule Niederrhein statt, sodass die Projektteilnehmenden eine fachliche Nachqualifizierung auf sehr hohem Niveau erhalten. Von zentraler Bedeutung für die Teilnehmenden ist das studentische Mentoring. Die Mentorinnen und Mentoren werden als studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte von OnTOP beschäftigt, werden für ihre Aufgabe geschult und unterstützen die fachliche Nachqualifizierung.



Abbildung 3: Projektinhalte der Modelle „Verkürztes Studium“ und „Gasthörerschaft“ (2018).

**Bewertung des Modells „Verkürztes Studium“**

Ein deutscher Hochschulabschluss erhöht deutlich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Eine Entscheidung für ein Studium muss jedoch sehr gut durchdacht sein, da es den Teilnehmenden viel abverlangt, Zeit beansprucht und mit einem großen finanziellen Risiko verbunden ist. In den Worten einer Teilnehmerin: „Die Mühe hat sich nur dann gelohnt, wenn am Schluss auch ein guter Job rausspringt“. Daher ist es wichtig, im Rahmen der Beratung Entscheidungshilfen zu geben. Die Möglichkeit sich einige Module aus dem Erststudium anrechnen zu lassen, spielt für viele eine Rolle beim Entschluss nochmals in ihre Bildung zu investieren. Der Einstieg in ein höheres Semester bringt jedoch auch Schwierigkeiten mit sich. Da die OnTOP-Teilnehmenden nicht gemeinsam mit den Studierenden im ersten Semester beginnen, sondern später dazu stoßen, ist der soziale Anschluss ggf. eine Herausforderung. Zudem gestaltet sich die Zusammenstellung des Stunden-/Studienplans komplizierter als für diejenigen, die im ersten Semester starten, da neben den Modulen aus den höheren Semestern unter Umständen auch noch einzelne Module aus den ersten Semestern nachgeholt werden müssen.

Gegenüber dem Fördergeber und der Arbeitsverwaltung, wie z. B. Jobcentern, müssen wir als Projektdurchführende deutlich machen, dass Nachqualifizierungen auf akademischem Niveau Zeit benötigen. Ein Studium fordert die Teilnehmenden sehr. OnTOP kann durch seine Unterstützungsangebote zu einem erfolgreichen Studienverlauf beitragen und die Wahrscheinlichkeit eines Abbruchs verringern.

In jeder Hinsicht positiv – sowohl beruflich als auch privat – ist die Tatsache, dass im Rahmen eines Studiums die Deutschkenntnisse auf ein sehr hohes Niveau gebracht werden können, und zwar umfassend (Alltagssprache, Bildungs-/Wissenschaftssprache, Fachsprache).

**Beispiel:**

N. H. kommt aus Kolumbien und hat dort ein fünfjähriges Hochschulstudium absolviert, mit welchem sie den Abschluss als Lebensmittelingenieurin erworben hat. Anschließend hat sie in ihrem Fachgebiet Berufserfahrung sammeln können und zusätzlich ein Aufbaustudium absolviert. Seit 2013 ist sie in Deutschland und war 2015 eine der ersten Teilnehmenden im Projekt. Zu diesem Zeitpunkt hatte sie bereits ihre C1-Sprachprüfung bestanden. Im ersten Gespräch mit ihr hat sie deutlich gemacht, dass es ihr Traum sei, in Deutschland zu studieren und dass sie sich für ihr Fachgebiet begeistert. Daher nahm sie am Modell „Verkürztes Studium“ am Fachbereich Oecotrophologie teil. Das sich selbst auferlegte Arbeitspensum hat sie in nur vier Semestern erfolgreich absolviert und alle Prüfungen beim ersten Versuch bestanden. Eine wichtige Stütze war ihr dabei die studentische Mentorin. Des Weiteren hat sie ein Sprachcoaching erhalten, in Englisch und in Deutsch. Kurz nach ihrem Studienabschluss an der Hochschule hat N. H. eine Stelle als Qualitätsmanagerin bekommen – in ihrem Fachgebiet.

*„OnTOP hat mir den Weg gezeigt und von Anfang an mit mir gearbeitet, um mein Ziel zu erreichen. Hilfreich waren die Bücher, das Mentoring, der Englischunterricht, das Sprechtraining und vor allem das Zuhören. Das Projektteam kam zu mir, als ich alles aufgeben wollte und die Hoffnung verloren hatte. Klar war ich am Anfang etwas skeptisch, aber ich musste daran glauben, dass sich etwas Gutes ergeben könnte. Und es ist tatsächlich so passiert.“*

### 5.3 Modell 2: Begleitete Gasthörerschaft

#### Ziel und Inhalt

Bei der „Gasthörerschaft“ besuchen die Teilnehmenden einzelne Lehrveranstaltungen, um sich ein Bild von der Anschlussfähigkeit der eigenen Kompetenzen zu machen, Kenntnisse aufzufrischen und punktuell fachliche Lücken zu schließen. Zudem kann man die Fachsprache erlernen und sich mit der deutschen Studienkultur vertraut machen. Die Gasthörerschaft kann daher auch einen sanften Einstieg ins Studium darstellen. Während der Gasthörerschaft, die in der Regel ein Semester dauert, ist aber auch Zeit über Alternativen zum Studium nachzudenken bzw. sich durch ein Bewerbungstraining auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Die Gasthörerschaft schließt – wie beim Modell des Verkürzten Studiums – neben der kontinuierlichen Beratung auch Angebote zum Erwerb sprachlicher und überfachlicher Kompetenzen sowie das studentische Mentoring mit ein (siehe Abbildung 3).

#### Bewertung des Modells „Gasthörerschaft“

Die „Gasthörerschaft“ ist ein Modell, das im Verbundprojekt nur von OnTOP/HN angeboten wird. Es wurden damit sehr gute Erfahrungen gemacht. Im Unterschied zum verkürzten Studium ist die Gasthörerschaft niedrigschwelliger angelegt. Ein Einstieg ist leicht möglich, sofern Deutschkenntnisse auf B2-Niveau vorliegen. Positiv ist außerdem, dass Gasthörerinnen/Gasthörer – anders als beim Studium – weiterhin Sozialleistungen beziehen können.

Die Möglichkeiten, die eine Gasthörerschaft bietet, werden von den Teilnehmenden unterschiedlich stark genutzt. Manche sind sehr viel an der Hochschule und schöpfen alle Möglichkeiten aus. Andere besuchen nur wenige Veranstaltungen, so wie es zur Lebenssituation, den Interessen und dem Zeitbudget passt. Der Rahmen wird jedoch verbindlich durch die Vereinbarung eines individuellen Qualifizierungsplans festgelegt.

Die Gasthörerschaft kann eine gute Vorbereitung auf ein Studium sein, da man sich die dafür notwendigen Feldkompetenzen aneignen kann. Diejenigen, die nach den gesammelten Erfahrungen ein Studium für sich ausschließen, können sich frühzeitig über alternative Bildungswege wie z. B. Ausbildung oder duales Studium informieren. Einige Teilnehmende bewerben sich nach Ablauf der Gasthörerschaft auf dem Arbeitsmarkt oder haben sogar schon zum Ende der Gasthörerschaft eine zufriedenstellende Beschäftigung gefunden.

#### Beispiel:

E. S. kommt aus Russland und hat über das Projekt OnTOP eine Gasthörerschaft an der Hochschule im Fachbereich Textil- und Bekleidungstechnik absolviert. Dabei hat sie engagiert zahlreiche Lehrveranstaltungen besucht und am individuellen Sprachcoaching sowie Bewerbungstraining teilgenommen. Direkt im Anschluss hat sie eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich erhalten.

*„Für mich war das Projekt eine stufenweise Vorbereitung und es hat mir unfassbar viel gebracht. Damit meine ich nicht nur die Lehrveranstaltungen und die angebotenen Workshops, sondern auch wie mit den Teilnehmenden umgegangen wird: Wenn ich zum Beispiel unsicher war, konnte ich mich an das OnTOP-Team wenden und wurde immer ermutigt und kompetent beraten. Das Ganze hat mir daneben*

*auch sehr viel Spaß und Freude bereitet. [...] Vor allem das Bewerbungstraining hat mir sehr geholfen. Ich glaube, dass ich meine erste Stelle auch wegen dieses Trainings bekommen habe.“*

#### 5.4 Modell 3: Arbeitsmarktcoaching

##### Ziel und Inhalt

Über mehr Orientierung verfügen, die Optionen kennen und selbstbestimmte Entscheidungen treffen hinsichtlich des weiteren Bildungs- und Berufswegs – das ist Zielsetzung dieses Modells.

Bestandteil der Beratung ist die koordinierte Verweisberatung. Wenn es zur Klärung der beruflichen Perspektiven sinnvoll ist andere Beratende innerhalb und außerhalb der Hochschule aufgrund ihrer speziellen Expertise einzubinden, so wird an diese verwiesen. Dies sind z. B. die Akademische Berufsberatung der Arbeitsagentur, die IQ-Anerkennungsberatung oder das BAföG-Amt des Studierendenwerks. Die Ergebnisse aus den Beratungsgesprächen werden in einem gemeinsamen Auswertungsgespräch zusammengeführt. Ebenso werden die daraus folgenden Handlungsschritte erörtert und möglichst auch eingeleitet.

Des Weiteren werden in kurzen Workshops, teilweise in Kooperation mit den o. g. Akteuren, verschiedene Themen bearbeitet, z. B. Anerkennung von Abschlüssen, Studieren in Deutschland, Studienfinanzierung, Alternativen zum Studium (z. B. Ausbildung), Bewerbungstraining und Interkulturelles Training.



Abbildung 4: Projektinhalte des Modells „Arbeitsmarktcoaching“ (2018).

##### Bewertung des Modells „Arbeitsmarktcoaching“

Bei den Beratungsgesprächen haben wir festgestellt, dass die Entwicklung beruflicher Perspektiven und eines „Masterplans“ der erste notwendige Schritt Richtung Arbeitsmarktintegration ist. Deshalb wurde im Jahr 2016 das Projekt OnTOP um ein drittes Modell ergänzt. Im „Arbeitsmarktcoaching“ können die Ratsuchenden bei diesem Prozess über einen längeren Zeitraum individuell begleitet

werden. Darin unterscheidet sich OnTOP von anderen Beratungs- und Qualifizierungsangeboten, die nur auf sehr kurze Dauer angelegt sind oder wenig auf die individuelle Situation der Menschen eingehen.

Es ist möglich vom Modell „Arbeitsmarktcoaching“ in das Modell „Gasthörerschaft“ oder „Verkürztes Studium“ zu wechseln. Diese Flexibilität kommt der Zielgruppe entgegen, da es ihnen einerseits wichtig ist, möglichst schnell einen Arbeitsplatz zu finden, sie gleichzeitig aber auch daran interessiert sind sich weiterzubilden.

Beispiel:

A. I. hat im Irak sein Geologie-Studium absolviert und dort einige Jahre Berufserfahrung gesammelt. Noch während seiner Teilnahme am DAAD-geförderten Deutschintensivkurs am Sprachenzentrum der Hochschule Niederrhein ist er in das Projekt OnTOP-Modell „Arbeitsmarktcoaching“, eingestiegen. Intensiv genutzt hat er das Angebot an überfachlichen und sprachlichen Qualifizierungsbausteinen, unter anderem das Bewerbungstraining, Sprachcoaching und E-Mail-Training. Um direkt in Kontakt mit Unternehmen seines Fachgebiets zu treten hat er an dem von OnTOP organisierten Besuch der Karrieremesse „jobvector“ in Düsseldorf teilgenommen. Noch während seiner Zeit bei OnTOP hat er eine Praktikumsstelle gefunden, und im Anschluss daran eine Festanstellung angeboten bekommen. Er hat nun eine unbefristete Stelle entsprechend seiner Qualifikationen.

*„OnTOP hat mir sehr geholfen, besonders im Hinblick auf die wissenschaftlichen und interkulturellen Leistungen, aber auch das E-Mail-Training war nützlich. Mir hat das Projekt auch besonders beim Erlernen der Sprache geholfen. Die C1-Prüfung habe ich nicht sofort geschafft. Aber das OnTOP-Team hat mir gesagt, ich soll es noch mal versuchen und hat mich bei der Vorbereitung unterstützt. Ich hatte zuerst überlegt zu studieren, aber jetzt habe ich in meinem Bereich - Geologie - eine Stelle gefunden und bin darüber sehr froh.“*

## 6. OnTOP-Beratung

OnTOP ist im Kern ein Qualifizierungsprojekt. Die Beratung stellt jedoch einen wichtigen Erfolgsfaktor dar: Sie macht häufig erst den Einstieg ins Projekt möglich und hilft, Hürden vor und während der Projektteilnahme zu überwinden. Auch wenn die Einstiegsberatung von Anfang an Teil des Projektkonzepts war, so hatten wir doch den notwendigen Beratungsaufwand unterschätzt. Der Beratungsbedarf ist vielschichtig und ihm wurde durch die bereits vorhandenen Beratungsstrukturen nur begrenzt Rechnung getragen.

Die auf die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen spezialisierten Beratungsstellen, wie z. B. die IQ-Anerkennungsberatungsstellen, beraten im Kontext des Anerkennungsgesetzes. Das bedeutet, dass zwar Fragen zur Anerkennung akademischer Abschlüsse äußerst kompetent beantwortet und auch entsprechende Verfahren eingeleitet werden können. Sobald sich Ratsuchende aber für ein Studium bzw. die Anrechnung von im Erststudium erbrachten Studienleistungen interessieren, werden sie an die Hochschulen verwiesen. Dies hat zum einen damit zu tun, dass eine hochschulbezogene Beratung nicht in den Aufgabenbereich der Anerkennungsberaterinnen und -berater fällt. Zum anderen damit, dass jede Hochschule das individuelle Profil, die Zugangsvoraussetzungen und Anforderungen eines Studiums sowie die hochschulinterne Anerkennung selbst bestimmt, sodass eine hochschulspezifische Beratung durch eine externe zentrale Stelle auch nur begrenzt realisierbar ist. Die vorhandenen Beratungsstrukturen an der Hochschule wiederum decken – zum jetzigen Zeitpunkt – nur zum Teil den Bedarf der Zielgruppe zugewanderter Akademikerinnen und Akademiker ab.

### 6.1 Beratungsprozess

Der Beratungsprozess umfasst mehrere Schritte:

In der sogenannten Clearing-Phase wird den interessierten Kandidatinnen und Kandidaten im Einzelgespräch zunächst das Projekt OnTOP erläutert und geprüft, ob die Zugangsvoraussetzungen erfüllt sind. Die hierfür notwendigen Unterlagen wurden der Beraterin i.d.R. im Vorfeld zugeschickt. Ziel dieses persönlichen Erstgesprächs ist es, dass die Ratsuchenden in Hinblick auf ihren weiteren Bildungs- und Berufsweg Orientierung erhalten, Optionen kennenlernen und selbstbestimmte Entscheidungen treffen können.

Es folgt im nächsten Schritt die Entscheidung für oder gegen eine Aufnahme in das Projekt. Diejenigen, die einen Einstieg ins Projekt für sich ausschließen, erhalten nach Möglichkeit Informationen zu alternativen Berufseinstiegs- und Qualifikationswegen und werden an geeignete Stellen verwiesen.

Diejenigen, die sich für eine Teilnahme entscheiden, sind mit verschiedenen Fragen und Entscheidungen konfrontiert. Der sich hier anschließende Beratungsbedarf resultiert aus den bereits beschriebenen Hürden im Hinblick auf den Projekteinstieg, insbesondere bei der Aufnahme eines Studiums. Erfahrungsgemäß handelt es sich dabei vor allem um Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Erreichen des erforderlichen Sprachniveaus C1, der Bewerbung um einen Studienplatz, dem Anerkennungsverfahren und der Sicherung des Lebensunterhalts.

Die Beratung während der Projektteilnahme zielt darauf ab, die angestrebte Qualifikation bzw. die vereinbarten (Lern-)Ziele zu erreichen. Die Teilnehmenden sollen dabei unterstützt werden,

Bewältigungsstrategien bezüglich sprachlicher, fachlicher, organisatorischer oder sozialer Problemstellungen zu entwickeln. Zudem erarbeiten sie sich Perspektiven und Strategien für den Einstieg in den Arbeitsmarkt.



Mehr zum Beratungskonzept unter <https://www.iq-netzwerk-nrw.de/socon-ontop> „Transfer“.

### **Drittmittelgeförderte Projekte an Hochschulen – wechselseitige Bereicherung**

Das IQ-Förderprogramm sieht keine Praxisforschung vor. Gleichwohl wurde Studierenden des Fachbereichs Sozialwesen die Möglichkeit gegeben, sich mit dem Projekt OnTOP im Rahmen von Praxisforschungseminaren oder Abschlussarbeiten eingehender zu befassen.

In besonderer Weise hat das Projekt von der Masterarbeit einer Studentin des Masterstudiengangs Psychosoziale Beratung und Mediation am Fachbereich Sozialwesen profitiert, die die Beratungsangebote des Projekts näher untersucht hat (Titel: „Bedarfsgerechte Beratung von zugewanderten Akademiker\_innen. Evaluation der Beratung im OnTOP-Projekt an der Hochschule Niederrhein“, 2016). Die Ergebnisse ihrer Arbeit waren Anlass für das Projektteam, sich noch eingehender mit den Inhalten, Abläufen und Schnittstellen der Beratung zu beschäftigen und diese genauer zu bestimmen. Unter Mitwirkung der Autorin Theresa Jansen wurden Beratungsziele und -grundsätze formuliert, die für das Team mittlerweile als Kriterien für eine gelungene Beratung gelten.

## **6.2 Beratungsansatz**

Fundament einer gelingenden Beratung ist eine positive Beziehung zwischen Beratenden und Ratsuchenden, denen im Sinne von Carl Rogers mit Wertschätzung, Echtheit und Empathie begegnet wird. Nicht das, was die Beratenden für das Beste halten, ist entscheidend. Vielmehr wird die Autonomie der Ratsuchenden anerkannt. Dies betrifft auch die Entscheidung für oder gegen den Einstieg ins Projekt. Die Beratenden verfügen über Beratungskompetenz durch Ausbildung und/oder Fortbildung sowie Berufserfahrung.

Es werden unterschiedliche, sich ergänzende Formen der Beratung angewendet:

### **Informationsvermittlung und Anleitung**

Es werden Informationen zum deutschen Bildungssystem und Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt, ebenso zum Studium an der Hochschule Niederrhein. Wenn wir nicht über die für eine Fragestellung notwendigen Informationen verfügen, so beschaffen wir uns diese oder geben Hinweise zur Informationsbeschaffung. Im Rahmen einer „Anleitung“ werden strukturierte Hinweise bezüglich der Umsetzung konkreter Handlungsschritte gegeben, z. B. Bewerbung über uni-assist und BAföG-Antrag.

### **Anregung von Reflexionsprozessen**

Die Ratsuchenden erhalten die Möglichkeit, die Informationen zu verarbeiten, miteinander in Beziehung zu setzen und daraus Erkenntnisse zu gewinnen. Im Beratungsprozess soll Zeit für Reflexionsprozesse sein, um Lösungsideen, Schlussfolgerungen und Entscheidungen in Bezug auf den Bildungs- und Berufsweg zu besprechen.

### **Koordinierte Verweisberatung**

Wenn es zur Klärung der beruflichen Perspektiven sinnvoll ist, andere Beratende innerhalb und außerhalb der Hochschule mit einzubinden, so wird auf diese verwiesen. Die Ergebnisse aus den Beratungsgesprächen werden, soweit von den Ratsuchenden gewünscht, in einem gemeinsamen Auswertungsgespräch zusammengeführt. Hochschulinterne Beratungsstellen können z. B. die Studienverlaufsberatung und Akademische Berufsberatung sein. Zu den hochschulexternen Stellen gehören z. B. die Anerkennungsberatung, die BBE-Fachstellen (Beratung Berufliche Entwicklung) sowie das BAföG-Amt des Studierendenwerks.

### **Handlungsleitende Grundsätze der Beratungsarbeit**

- Es wird eng im Team zusammengearbeitet und eine kontinuierliche, niedrigschwellige Beratung angeboten.
- Der Beratungsprozess orientiert sich an den Ressourcen der Ratsuchenden. Dabei ist es zentral, die Ratsuchenden dabei zu unterstützen, ihre Ressourcen aufzudecken und zu mobilisieren, um sie für die Bewältigung aktueller Anforderungen nutzbar zu machen.
- Mit der Klientenorientierung werden die Ratsuchenden in den Mittelpunkt des Beratungsprozesses gerückt. Alle Beratungs- und Unterstützungsangebote sind strikt an den Bedarfen der Ratsuchenden ausgerichtet und beziehen den lebensweltlichen Kontext mit ein.
- Die Beratenden sind sensibel für Diversität. Verschiedene Perspektiven und unterschiedliches Erleben von Vielfalt fließen in den Beratungsprozess ein.
- Sprachensible Beratung beachtet unterschiedliche Sprachkompetenzen und -performanzen, indem einfache Sprache, Fremdsprachen und eine unterstützende Atmosphäre eingesetzt werden.

### **Kontinuierliche und niedrigschwellige Beratungsangebote**

Teilnehmende können jederzeit mit ihren Anliegen an das OnTOP-Team herantreten. Die Möglichkeit, auf den erneuten Beratungsbedarf der Teilnehmenden zu reagieren, schafft Kontinuität. Im Team gibt es einerseits klare Aufgabenbereiche und thematische Kompetenzen, gleichzeitig sind die Mitarbeitenden im engen Austausch untereinander. Das bedeutet, Teilnehmende können sich bei Fragen auch an OnTOP-Mitarbeiterinnen wenden, mit denen sie nicht durch ein Beratungssetting in Kontakt waren (z. B. Coachings oder Workshops). Der Zugang zu Beratung wird dadurch als niedrigschwellig empfunden.

Die Befragung von Teilnehmenden im Rahmen einer Master-Thesis hat gezeigt, dass diese „durch die Beratung die Sicherheit gewonnen [...] haben, eine Anlaufstelle zu haben, die sie bei Problemen kontaktieren können. [...] Durch das Wissen über die Verfügbarkeit der OnTOP-Mitarbeiterinnen scheinen die zugewanderten Akademikerinnen und Akademiker demnach einen gewissen sozialen Rückhalt zu erleben“ (Jansen, S. 64).

### **Ressourcenorientierung/-aktivierung**

Die Ratsuchenden werden darin unterstützt, ihre Interessen und Kompetenzen wahrzunehmen und umzusetzen. Selbstvertrauen und Selbstständigkeit werden dadurch gestärkt. Über diese internen Ressourcen hinaus bringen Ratsuchende auch externe Ressourcen mit. Sie haben beispielsweise Kontakte und Freundschaften mit anderen internationalen Studierenden, die sich gegenseitig unterstützen und Informationen weitergeben. Die Verweisberatung sowie die enge Zusammenarbeit im OnTOP-Team stellen zusätzlich eine Art externes Ressourcennetzwerk dar, auf das die Ratsuchenden zugreifen können. Entscheidend ist hier, gemeinsam mit den Ratsuchenden zu

überlegen, welche externen Ressourcen hilfreich sind (weiterführende Informationen, fachbezogene Reflexion der eigenen Situation bzgl. Bildung und Beruf, Austausch mit erfahreneren Studierenden, Hilfe bei Fragen zum Lebensunterhalt etc.) und diese anschließend durch Verweis oder Knüpfen des Kontakts zugänglich zu machen.

### **Klientenorientierung und Berücksichtigung des lebensweltlichen Kontextes**

Die Beratung wird an den Bedarfen der Ratsuchenden ausgerichtet. Die verschiedenen Themen und Lebensbereiche fließen dann in die Beratung ein, wenn die Interessentinnen und Interessenten diese als Beratungsbedarfe anmelden. Das konkrete Beratungsziel kann je nach der individuellen Situation der Klientinnen und Klienten variieren und erfolgt nicht standardisiert.

Fragestellungen und Probleme sollen möglichst soweit bearbeitet werden, dass am Ende der Beratung die Ratsuchenden über Lösungs- und Handlungsperspektiven verfügen und diese umsetzen können. Hierzu ist es unter Umständen notwendig, verschiedene Teilfragen, z. B. bezüglich der sprachlichen, privaten oder familiären sowie finanziellen Situation, miteinander in Beziehung zu setzen. Angesichts der häufig anzutreffenden Mehrfachbelastungen haben die Ratsuchenden einen Bedarf an inhaltlich gebündelter sowie zeitlich flexibler Unterstützung. Die Beratung erfolgt nutzerfreundlich, z. B. in Form eines persönlichen Gesprächs, per Telefon, E-Mail und in offenen Sprechstunden.

### **Diversity-Sensibilität**

Die Beratenden sind sich der eigenen Normen und Werthaltungen bewusst. Sie verzichten auf Kulturalisierungen, lassen aber die kulturelle Perspektive nicht außer Acht. Kultur wird nicht als homogen und statisch, sondern als wandelbar betrachtet. Die wahrgenommene Bedeutung und Ausgestaltung von Kultur ist individuell verschieden. Kultur stellt, neben Gender und Bildungsniveau, nur eine von vielen möglichen Differenzlinien dar.

Rudolf Leiprecht stellt in seiner Theorie zur „diversitätsbewussten Aufmerksamkeit“ drei „Balancen“ vor, die einen situativen, reflektierenden Umgang mit Vielfalt fokussieren (vgl. Leiprecht 2011, S. 25ff.): Beratende mit diversitätsbewusster Aufmerksamkeit betrachten stets mehrere Differenzlinien der Ratsuchenden, sehen diesen etwa mindestens aus den Perspektiven Kultur, Gender und Bildungshintergrund und wirken so Differenzblindheit entgegen (1. Balance).

Die Beratenden berücksichtigen zwar soziale und historische Kontexte, reduzieren die Ratsuchenden jedoch nicht auf diese möglichen Differenzlinien im Sinne zugeschriebener Gruppenattribute. Diese enthalten spezifische Möglichkeitsspielräume oder -begrenzungen sowie Zuschreibungen und können daher Diskriminierungen hervorrufen. So können Zugewanderte durch ihr Bildungsniveau, ihre finanziellen Ressourcen und dem historisch gewachsenen Grad an gesellschaftlicher Offenheit im Aufnahmeland geprägt sein (2. Balance).

Schließlich haben diversitätssensible Beratende einen Blick für das Erleben von Differenzen seitens der Ratsuchenden. Differenzen können als harmlos, lustvoll, ausgrenzend oder stigmatisierend wahrgenommen werden. Der Umgang mit Unterschieden muss daher einem möglichen anderen Erleben angemessen sein (3. Balance).<sup>1</sup>

Für die Beratenden bedeutet diversitätssensibles Arbeiten eine offene, fragende Haltung einzunehmen. Sie sind sensibel gegenüber der Vielfalt von Ratsuchenden und ihren Lebenssituationen, d. h.

---

<sup>1</sup> Leiprecht, R. (2011) (Hrsg.): Diversitätsbewusste Soziale Arbeit. Schwalbach/Ts: Wochenschauverlag.

Individualität und Unterschiedlichkeit werden anerkannt und auf dieser Basis wertneutrale und den Ratsuchenden angemessene Handlungsstrategien entwickelt.

### **Sprachsensibilität**

Ratsuchende bringen unterschiedliche Sprachkompetenzen in ihrer Zweit- bzw. Drittsprache Deutsch mit. Darüber hinaus können sich auch psychosoziale Aspekte wie Schamgefühle, Nervosität oder weitere Stressoren negativ auf den Abruf der erworbenen Sprachkenntnisse auswirken. Sprachsensibel zu beraten beginnt daher dabei, für eine entspannte und freundliche Atmosphäre zu sorgen, die sprachliche Hürden zu überwinden hilft. Die Sprache wird dem Ratsuchenden abhängig von den sprachlichen Kompetenzen und der sprachlichen Performanz angepasst. Dies kann den Gebrauch von leichter Sprache bedeuten, aber auch den Einsatz von weiteren Sprachen (z. B. Englisch), wenn sich die Ratsuchenden in dieser sicherer fühlen. Zudem wird darauf geachtet, das Verständnis zu sichern, ggf. Visualisierungen einzusetzen oder eine Zusammenfassung des Beratungsergebnisses auszuhändigen.

★ Eine anschauliche Grafik zur sprachsensiblen Kommunikation s. Beratungskonzept unter <https://www.iq-netzwerk-nrw.de/socon-ontop> „Transfer“.

## **6.3 Beratungsthemen**

Das Spektrum an Themen, mit denen Ratsuchende und Teilnehmende sich an das OnTOP-Team wenden, ist vielfältig. Zum Teil sind die einzelnen Themen komplex oder miteinander verschränkt. Der Anspruch an die angebotene themenübergreifende und begleitende Beratung besteht darin, auch komplexere Fälle so weit zu begleiten, dass für die Teilnehmenden mögliche Wege aufgedeckt werden. Auch Fälle, die besonders beratungsintensiv sind, Beharrlichkeit erfordern oder existenzielle Themen behandeln, werden nicht fallengelassen. Ein „schwieriger Fall“ ist nicht der Person des Ratsuchenden zuzuschreiben. Selbst erfahrene Mitarbeitende in den Themenbezügen Hochschulpraxis, Studienfinanzierung, Interkulturalität und Arbeitsmarkt/Arbeitsförderung stoßen zuweilen an ihre Grenzen. Deshalb sollte man eher anerkennend feststellen, dass die Ratsuchenden häufig eine ausgesprochen hohe Frustrationstoleranz, Ausdauer und Willenskraft an den Tag legen.

### **6.3.1 Berufliche Orientierung**

Die Entwicklung beruflicher Perspektiven und die Strategien zum Einstieg in den Arbeitsmarkt stellen bereits zur Projektaufnahme ein Kernthema dar. Es ist daher sinnvoll, die Studien- und Karriereberatung nicht als voneinander getrennte Beratungsbereiche anzusehen. Durch eine rechtzeitige Aufklärung über das deutsche Bildungssystem können Alternativen zum Studium in den Blick genommen werden. Dadurch wird den Ratsuchenden deutlich, dass nicht nur Hochschulbildung in qualifizierte Beschäftigung führt.

Die Entscheidungsfindung wird auch durch andere Akteurinnen und Akteure unterstützt, mit denen eine Kooperation besteht und die für eine Beratung an die Hochschule kommen. Dies sind insbesondere das Team der mobilen IQ-Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung sowie die Akademische Berufsberatung der Arbeitsagentur.

Wenn sich jemand für ein Studium entscheidet, so stellt sich nicht selten die Frage, welche Studienrichtung oder welcher Studienschwerpunkt am besten zum eigenen Profil passt. Zum Beispiel kommen für einen Chemie-Ingenieur an der Hochschule Niederrhein sowohl der Fachbereich Chemie als auch der Fachbereich Verfahrenstechnik in Frage. Das Projekt zeigt Recherchewege auf, vermittelt bei Bedarf Termine mit der Studienverlaufsberatung oder den Prüfungsausschussvorsitzenden des jeweiligen

Fachbereichs und steht den Ratsuchenden als Gesprächspartner zur Verfügung, um die Optionen zu diskutieren.

Einen eigenen Aufgabenbereich stellt die Beratung und Begleitung im Kontext des Übergangs in Arbeit dar. In diesem Bereich findet eine Verschränkung mit den Qualifizierungsangeboten statt. Hier sind vor allem das Bewerbungstraining und das anlassbezogene Bewerbungcoaching zu nennen.

### **6.3.2 Studienvoraussetzung C1-Sprachzertifikat**

Für die Aufnahme eines Studiums müssen deutsche Sprachkenntnisse auf dem Niveau C1 (GER) nachgewiesen werden, die spätestens zum Zeitpunkt der Einschreibung per Zertifikat vorzuweisen sind. Zur Erlangung dieses Sprachniveaus müssen geeignete Sprachkurse sowie Wege zu deren Finanzierung gefunden werden. Es fallen auch Kosten für die Sprachprüfung und ggf. für Fahrtkosten an. Hier besteht unter Umständen die Möglichkeit, sich eine Berechtigung über das Jobcenter oder die Agentur für Arbeit erteilen zu lassen. Bis zum Jahr 2016 sahen sich fortgeschrittene Deutschlernende mit einer gravierenden Förderlücke konfrontiert. Die Situation hat sich nach Einführung eines neuen bundesweiten Deutschförderprogramms (DeuFöV) und der DAAD-geförderten Deutschintensivkurse für Geflüchtete an Hochschulen deutlich verbessert.

Die Besucherinnen und Besucher der Informationsveranstaltungen bewerteten die geforderten Deutschkenntnisse mitunter als großes Hindernis. Die sprachlichen Zugangsvoraussetzungen zu senken würde den Studieneinstieg jedoch noch zusätzlich erschweren. Die Notwendigkeit, die Deutschkenntnisse zu vertiefen, bliebe bestehen. Angesichts der Studienanforderungen verfügen die Teilnehmenden gerade bei Studienbeginn aber kaum über freie Zeit für den Besuch von Deutschkursen oder zum selbstständigen Deutschlernen.

Selbst nachdem die Interessentinnen und Interessenten die C1-Sprachprüfung bestanden haben, erleben sie die eigenen Sprachkompetenzen als unzureichend, um die fachlichen und sprachlichen Anforderungen zu bewältigen. Ein schnelles Sprechtempo der Dozentinnen und Dozenten, Umgangssprache oder das Fehlen fachsprachlicher Kenntnisse erschweren das Hörverstehen. Parallel müssen die wichtigsten Informationen herausgefiltert und verschriftlicht werden, um diese später wiederholen und lernen zu können. Dies erfordert eine hohe sprachliche Verarbeitungsleistung bei zwei parallel stattfindenden Fertigkeiten. Die Lesbarkeit von Handschriften vonseiten des Lehrpersonals stellt eine weitere Schwierigkeit dar, besonders, wenn die eigene Muttersprache ein anderes Alphabet verwendet. Komplizierte Satzkonstruktionen, Schachtelsätze, substantivistische Formulierungen, zusammengesetzte Substantive und doppelte Verneinungen erschweren die Lesbarkeit von Texten und das Verständnis von Prüfungsfragen. Auch die Fachliteratur weist über Studien und studentische Selbsteinschätzungen auf eine fehlende fachliche und sprachliche Vorbereitung hin (vgl. Heublein 2015, S. 16).

Um diesen Anforderungen zu begegnen, setzen die Studierenden viel Fleiß und Ausdauer ein. Fast alle OnTOP-Teilnehmenden berichten von einem deutlich höheren Zeitaufwand in der Vor- und Nachbereitung. Um in den Veranstaltungen gut folgen zu können und die fachlichen Themen zu lernen, werden Fachtexte und Skripte mehrfach gelesen. In Teilen wird der Prozess des Lernens zum Auswendiglernen, was als Belastung erlebt wird. Im Besonderen stellen Gruppendiskussionen eine Herausforderung dar, da die Studierenden fachlich argumentieren und sich parallel auf mehrere Sprecherinnen und Sprecher sowie Positionen konzentrieren müssen. Hier braucht es Selbstüberwindung und gute Vorbereitung. Die Teilnehmenden berichteten über diverse Strategien, um ihre

Sprachkompetenzen zu verbessern und sich den eigenen Lernfortschritt bewusst zu machen. Die eigenen Fähigkeiten und Ressourcen zu erkennen, stärkt das Selbstwertgefühl der Teilnehmenden und senkt so die Hemmungen im Kontakt mit deutschen Muttersprachlerinnen und Muttersprachlern.

In der Beratung können Lernmöglichkeiten aufgezeigt und insbesondere auf die Sprachangebote des Projekts oder die hochschuleigenen Unterstützungsangebote verwiesen werden. Ein weiterer wünschenswerter Schritt wäre eine Sensibilisierung des Lehrpersonals, zumal von sprachlicher Klarheit und Verständlichkeit alle Studierenden profitieren.

### **6.3.3 Bewerbung um einen Studienplatz**

Bewerbungsverfahren stellen vermutlich für alle Bewerberinnen und Bewerber eine Herausforderung dar, für ausländische Bewerberinnen und Bewerber jedoch – allein aufgrund der Sprachhürden – in besonderer Weise. Zunächst muss man sich einen Überblick über das vorhandene Studienangebot verschaffen, die hochschulspezifischen Bewerbungs- und Zulassungsregelungen eruieren und anschließend eine Vielzahl von Formularen ausfüllen. Eine zusätzliche Erschwernis stellen die mit der Übersetzung und Beglaubigung aller Unterlagen verbundenen Kosten dar.

Bei einem wesentlichen Teil von Hochschulen müssen sich ausländische Studieninteressierte außerhalb des EU-Auslands über das Portal uni-assist bewerben. Hier müssen diverse Unterlagen (Zeugnisse etc.) hochgeladen werden, damit sie vorab überprüft werden können. Die Kosten für uni-assist werden Studieninteressierten mit Fluchthintergrund erlassen. Die notwendige Bescheinigung dazu stellt das Akademische Auslandsamt aus. Hier lohnt sich also im Vorfeld eine Überprüfung der Unterlagen durch das Akademische Auslandsamt. Um die Online-Fragebögen von uni-assist leichter ausfüllen und die Dokumente vollständig einpflegen zu können, kann eine mit dem Bewerbungsportal erfahrene Ansprechperson hilfreich sein. An der Hochschule Niederrhein sind dies die sogenannte Orientierungstutorinnen/-tutoren.

Wer sich um einen Studienplatz bewirbt, muss eine Bestätigung über den vorhandenen Versicherungsschutz durch eine Krankenkasse vorweisen können. Bewerberinnen und Bewerber über 30 Jahre erhalten keinen Studierendentarif mehr und müssen sich freiwillig oder privat versichern lassen, was sehr kostenintensiv ist. Hier kann lediglich auf Informationsseiten und externe Stellen verwiesen werden. Weiterführende Informationen zum Thema Versicherung können internationale Studierende z. B. über das Deutsche Studentenwerk erhalten. Hier können auch mögliche Ansprechpersonen vor Ort, etwa aus der Sozialberatung, kontaktiert werden ([www.internationale-studierende.de/gerade\\_angekommen/krankenversicherung/](http://www.internationale-studierende.de/gerade_angekommen/krankenversicherung/)).

Zusätzlich bieten die Hochschulberaterinnen und -berater der gesetzlichen Krankenkassen vor Ort Sprechstunden an. Bei bestehender Versicherung kann die Bescheinigung zum Versicherungsschutz für die Hochschule in der Regel auf der Homepage der Krankenkasse erstellt und heruntergeladen werden.

### **6.3.4 Anerkennungsverfahren**

Die Zielgruppe von OnTOP hat bereits einen akademischen Abschluss erworben. Häufig streben die Teilnehmenden einen konsekutiven Masterstudiengang an. Bei diesem werden die fachliche Passung

des Erststudiums mit dem angestrebten Masterstudiengang und in der Regel eine Mindestnote im Bachelorstudium als Zulassungsvoraussetzung gefordert.

Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse bzw. der an einer ausländischen Hochschule erbrachten Studienleistungen ist ein komplexes Verfahren, das an den Fachbereichen unterschiedlich gehandhabt wird. Es erfordert eine solide Vorbereitung auf Seiten der Bewerberinnen und Bewerber und lange Bearbeitungszeiten auf Seiten der Prüfungsausschussvorsitzenden.

### **1. Schritt: Prüfung durch das Akademische Auslandsamt**

Das Akademische Auslandsamt klärt in einem ersten Schritt die Hochschulzugangsberechtigung und überprüft über das Portal der Kultusministerkonferenz anabin (Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise), ob dem Studienabschluss der Bewerberin bzw. des Bewerbers ein akkreditierter Studiengang an einer anerkannten Hochschule zugrunde liegt.

Die verschiedenen Abschlüsse mit anderen Notensystemen müssen in das deutsche bzw. europäische Notensystem übertragen werden. Für diese Umrechnung verwendet die Kultusministerkonferenz die modifizierte bayerische Formel. Diese setzt die erlangten Prozentpunkte in Beziehung zur maximal erreichbaren und zur erbringenden Mindestpunktzahl. Problematisch ist, dass die tatsächliche Praxis der Notenvergabe nicht mitberücksichtigt werden kann. Wird etwa der Maximalbereich im Herkunftsland lediglich in Einzelfällen ausgeschöpft, kommt es zu starken Verzerrungen zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber. Auch unterschiedliche Mindestanforderungen, die bei der Umrechnung mitberücksichtigt werden, können Bewerberinnen und Bewerber benachteiligen, wenn in ihren Herkunftsländern strengere Grenzen gelten. Für viele Bewerberinnen und Bewerber, z. B. aus Syrien, bedeutet dies, dass ihre im Herkunftsland guten Noten in Deutschland lediglich befriedigend sind. Für die Bewerbung um einen Platz in Masterstudiengängen erhalten sie somit eine Benachteiligung, da die verfügbaren Plätze rar sind und der NC (Numerus clausus) eine hohe Hürde darstellt.

Eine Alternative zum Einstieg in einen Masterstudiengang bietet das verkürzte Studium, bei dem der äquivalente deutsche Bachelorstudiengang zum bereits erworbenen Abschluss absolviert wird. Dies ist einerseits eine Wiederholung, kann aber andererseits die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen und Fachwissen und Fachsprache stärken. Die Grundlage, um in kürzerer Zeit studieren zu können, bildet die Anerkennung der bereits erbrachten Studienleistungen.

### **2. Schritt: Hochschulinterner Anerkennungsprozess**

Nach Klärung der Hochschulzugangsberechtigung durch das Akademische Auslandsamt muss der hochschulinterne Anerkennungsprozess eingeleitet werden.

Bei Bewerbungen um ein höheres Semester ist mit einem langen und beratungsintensiven Vorlauf zu rechnen. Erforderlich sind umfangreiche, ausbildungsbezogene Unterlagen in beglaubigter Übersetzung. Maßgebend für die Anrechnung bereits erbrachter Leistungen sind die vorliegenden Unterlagen, insbesondere Transcript of Records und Diploma Supplements. Aufgabe des Prüfungsausschussvorsitzenden (PAV) am betreffenden Fachbereich ist es, die Unterlagen zu prüfen, die erbrachten Leistungen aus dem Erststudium mit den Inhalten und Anforderungen des Studiengangs zu vergleichen, die Bewerberinnen und Bewerber ggf. zum Erststudium zu befragen und anschließend eine Anerkennung vorzunehmen.

Eine solche Anerkennung stellt immer eine Herausforderung dar, da trotz umfangreicher Dokumente nur begrenzt Informationen für eine Einschätzung vorliegen. Ist die ausländische Hochschule und der ausländische Abschluss laut anabin anerkannt, so kann von einer qualitativ vergleichbaren Ausbildung ausgegangen werden. Über die Studieninhalte jedoch (z. B. Theorie-/Praxisorientierung) wird man kaum Näheres erfahren. Vermutlich auch nicht darüber, wie die individuellen Leistungen und das Kompetenzniveau der Bewerberin bzw. des Bewerbers vor dem Hintergrund des angewendeten Notensystems einzuordnen sind.

Darüber hinaus kann der inhaltliche Zuschnitt von Studiengängen für die Bewerberin oder den Bewerber nachteilig sein, wenn es zu dem erworbenen Abschluss keine eindeutige Entsprechung an einer deutschen Hochschule bzw. an der in Frage kommenden Hochschule gibt. Die Person muss sich neu ausrichten, und es können nur Teile des Erststudiums im Anerkennungsverfahren berücksichtigt werden.

Die im vorherigen Abschnitt benannte Umrechnungsproblematik der verschiedenen Notensysteme ist dem akademischen Auslandsamt wie auch in der Regel den Prüfungsausschussvorsitzenden bekannt. In einigen wenigen Fällen können Ausnahmen und Sonderregelungen geltend gemacht werden, so etwa, wenn eine besonders gute Abschlussarbeit vorliegt.

Die Anrechnung der Leistungen fällt für die Bewerberinnen und Bewerber oft enttäuschend aus; trotz fünfjährigen Studiums ist eine Einstufung ins dritte Fachsemester nicht ungewöhnlich. Im langwierigen Bewerbungsprozess werden Erwartungen, so scheint es, schrittweise nach unten korrigiert.

Je nach Herkunftsstaat führen häufig nur befriedigende Noten durch den vermutlich nachteiligen Umrechnungsprozess zu Wettbewerbsverzerrungen im Rahmen der NC- bzw. Ausländerquote. In Kombination mit den in Deutschland erbrachten Leistungen wird die hier beschriebene Gruppe internationaler Studierender eher mittelmäßige Bachelor-Abschlussnoten erhalten. In der Folge wird (zum wiederholten Mal) ein u.U. angestrebtes Masterstudium nicht immer möglich sein.

### **6.3.5 Finanzierung des Lebensunterhalts**

Für nahezu alle Teilnehmenden stellt die Finanzierung des Lebensunterhalts eine große Herausforderung dar. Das Projekt OnTOP selbst kann keine finanzielle Unterstützung in Form von Stipendien vergeben. Es kann lediglich Hilfestellung bei folgenden Themen geben:

- Unterstützung bei der Beantragung von BAföG
- Beratung zu weiteren Möglichkeiten finanzieller Unterstützung
- Unterstützung und Beratung im Bewerbungsprozess um studentische Nebentätigkeiten

#### **Finanzierung durch BAföG**

Nur ein Teil der ausländischen Bewerberinnen und Bewerber hat Anspruch auf BAföG. Ablehnungsgründe können zum einen das Überschreiten der Altersgrenze sein (i.d.R. 30 Jahre bei Bachelorstudium; 35 Jahre bei Masterstudium) sowie die Aufnahme eines Zweitstudiums.

Fallstricke ergeben sich zudem aus dem Wegfall anderer Einkünfte bei Immatrikulation und dem langen Bearbeitungszeitraum von BAföG-Anträgen und der damit einhergehenden verspäteten Zahlung der ersten BAföG-Leistung. Hier entsteht mitunter eine Versorgungslücke.

Diejenigen, die Sozialleistungen beziehen, fallen ab der Einschreibung in ein Vollzeitstudium aus dem Leistungsbezug, da sie dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen. Bei verspäteter BAföG-Leistung kann das Jobcenter stellvertretend die Zahlung der Leistungen übernehmen. Der Betrag wird dann von den Studierenden zurückgefordert, wenn sie die BAföG-Leistungen erhalten haben. So entsteht keine Finanzierungslücke. Dies müssen Studieninteressierte schon im Vorfeld wissen, um entsprechende Absprachen mit ihrer Sachbearbeiterin oder ihrem Sachbearbeiter zu treffen.

Studierende, die vor Studienbeginn gearbeitet haben, müssen für die Finanzierungslücke bis zum BAföG-Erhalt selbst vorsorgen. Zu diesem finanziellen Engpass kommen zudem Studienbeiträge, Anschaffungskosten für Bücher, Reader und andere Lernmaterialien.

Der BAföG-Antrag sollte möglichst früh gestellt werden. Es ist nicht notwendig zu warten, bis die Immatrikulationsbescheinigung vorliegt, da diese auch unmittelbar nach Erhalt nachgereicht werden kann. Ein frühzeitiger Antrag macht es wahrscheinlicher, dass dieser rechtzeitig bearbeitet und die Leistungen möglichst direkt bei Studienbeginn ausgezahlt werden können. Man sollte zudem beim zuständigen Studierendenwerk für eine Vorabprüfung anfragen, da die Studienfinanzierung für einige Bewerberinnen und Bewerber Entscheidungskriterium für oder gegen ein Studium sein kann.

### **Andere Möglichkeiten der Finanzierung**

Eine finanzielle Schwierigkeit tritt dann auf, wenn Studierende nicht BAföG-berechtigt sind oder die Dauer der BAföG-Leistungen endet, das Studium aber noch nicht abgeschlossen ist. Gerade internationale Studierende haben aufgrund möglicher sprachlicher, organisatorischer und psychosozialer Aspekte häufig eine längere Studiendauer.

Das Projekt berät zu weiteren Möglichkeiten der Studienfinanzierung. Für die Zielgruppe geeignete Stipendienprogramme sind zwar zunehmend vorhanden, decken aber bei weitem nicht den Bedarf. Deutschlandstipendien sind an bestimmte leistungsbezogene Voraussetzungen gebunden. Bildungskredite gehen mit einem gewissen finanziellen Risiko einher. An der Hochschule gibt es Anlaufstellen, die auch zu Unterstützungsmöglichkeiten der Hochschule beraten, z. B. der AstA, der ein zinsfreies AstA-Darlehen für Studierende in finanziellen Notsituationen vergeben oder die Kosten für das Semesterticket rückerstatten kann. Hilfreich war das durch das IQ-Förderprogramm finanzierte Individualbudget.

Häufig wird es notwendig, neben dem Studium zu arbeiten. Dies kann sich, je nach Art der Tätigkeit (Zeitintensivität, Flexibilität, inhaltliche/fachliche Kompatibilität u.a.) positiv oder negativ auf die Studienleistungen und die Studiendauer auswirken. Für die Zielgruppe ergaben sich Schwierigkeiten beim Finden qualifizierter Arbeitsstellen bzw. Nebenjobs. Ein geringerer Stundenlohn macht eine höhere Wochenarbeitsstundenzahl notwendig. Somit erfährt die Zielgruppe, die ohnehin häufig eine längere Studiendauer hat, einen zusätzlichen Nachteil (Vgl. Graevskaia; Klammer; Knuth, S. 60).

Mit dem höheren Alter der Zielgruppe gehen auch häufiger Familienverpflichtungen einher. Die Finanzierung des Studiums kann dadurch noch an Brisanz gewinnen, da nicht auf die Hilfe von Eltern zurückgegriffen werden kann, gleichzeitig kein Anspruch auf BAföG besteht und u. U. der Lebensunterhalt für die ganze Familie gesichert werden muss.

## 7. OnTOP-Angebote zur Orientierung und Begleitung

### 7.1 Studentisches Mentoring

#### Ziel und Inhalt

Das Mentoring<sup>2</sup> übernehmen im Projekt OnTOP Studierende der Hochschule Niederrhein. Ziel ist die fachliche und persönliche Förderung der Teilnehmenden, die gerade zu Beginn des Projekts aufgrund sprachlicher Herausforderungen, neuer Eindrücke und Handlungsdruck schnell überfordert sein können. Umfangreiche Hilfestellung durch die studentischen Mentorinnen und Mentoren, die aus dem gleichen Studiengang oder Fachbereich und bereits in einem höheren Fachsemester sind, soll hier Abhilfe schaffen.

Das studentische Mentoring unterscheidet sich in einigen Punkten von Tutoren- oder Buddy-Programmen. Es beinhaltet eine 1:1-Begleitung, die es möglich macht, auf die individuellen Bedürfnisse der Mentees einzugehen. Dies betrifft auch die Form des Kontakts (persönlich, telefonisch, per E-Mail oder Skype). Sie ist längerfristig angelegt, also mindestens ein Semester lang. Sie ist zielorientiert, d. h. es wird unter Beisein der Anleiterin eine Vereinbarung über Inhalt und Ziele getroffen. Die als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigten Mentorinnen und Mentoren werden geschult und angeleitet. Das Mentoring ist grundsätzlich themenoffen.

In der Tabelle sind mögliche Themen aufgelistet.



Abbildung 5: Merkmale des Mentorings (2018).

Unterstützung bei der Orientierung an der Hochschule	praktische Tipps im Hochschulalltag	Planung der Seminarbelegung
Vermittlung von formellen/informellen Regeln	Nachhilfeunterricht	Klausurvorbereitung
alltägliche und Fachgespräche zur Sprachverbesserung	Gesprächspartner bei (privaten) Problemen	Einüben von Präsentationen
Unterstützung beim Aufbau sozialer Kontakte	Tipps für die Praktikumssuche	Unterstützung bei Hausarbeiten

Abbildung 6: Mögliche Themen während des Mentorings (2018).

Von den Mentorinnen und Mentoren werden keine Aufgaben übernommen, die die Mentees selbst leisten können oder müssen, wie z. B. die Anfertigung einer Hausarbeit. Sie stehen aber zur Verfügung,

<sup>2</sup> "Mentoring" bezeichnet die Tätigkeit einer erfahrenen Person (Mentor/Mentorin), die ihr Wissen an eine weniger erfahrene Person (Mentee) weitergibt. Er/Sie nimmt die Rolle eines Ratgebenden ein und unterstützt durch den Austausch auf persönlicher Ebene über einen längeren Zeitraum den individuellen Lernprozess der Mentees.

um Fragen bezüglich der formalen Vorgaben und Vorgehensweise zu besprechen und auf sprachliche Fehler in den produzierten Texten hinzuweisen.

Das Mentoring will die Mentees in eine aktive Rolle versetzen. Sie sollen ausreichend Input und Unterstützung erhalten, sodass sie möglichst schnell und eigenständig Herausforderungen im Hochschulkontext meistern können. Das Mentoring wird als gleichberechtigte Peer-to-Peer-Beziehung verstanden, in der beide Seiten voneinander lernen können. Denn die Teilnehmenden sind keine Studienanfänger, sondern haben bereits einen Studienabschluss und häufig auch mehrjährige Berufserfahrung. Sie bringen also ihrerseits viel Fachwissen und Erfahrung in das Mentoring mit ein.

### **Interview mit einer Mentorin**

#### **Du bist nun seit dem Sommersemester 2016 Mentorin im Projekt OnTOP. Wie hast du die Anfangszeit als Mentorin empfunden? Gab es Herausforderungen oder Unerwartetes für dich?**

Bereits ab den ersten Treffen hatte ich eine gute Beziehung zu meinen Mentees und wir haben sehr schnell unseren Weg gefunden, effektiv zu arbeiten. Die größte Herausforderung war für mich persönlich mein erlerntes Wissen wieder aufzufrischen, um Probleme mit Vorlesungen bis ins Detail klären zu können. Überrascht war ich darüber, dass wir alle Ziele, die sich die Mentees im jeweiligen Semester gesetzt haben, erreicht haben. Diese Ziele waren nämlich wirklich anspruchsvoll!

#### **Wie sieht die alltägliche Arbeit als Mentorin konkret aus?**

Ein fester Bestandteil der Zusammenarbeit sind die wöchentlichen Treffen. Diese können je nach Thema 1-2 Stunden dauern. Generell bin ich für meine Mentees jederzeit erreichbar und habe für alle Themen, welche Sie mit mir besprechen wollen, ein offenes Ohr. Letztens ging es z. B. um einen Termin bei der Ausländer-behörde zur Verlängerung des Aufenthaltstitels. N. war deshalb sehr nervös. Da ging es dann eher um moralische Unterstützung.

#### **Welchen Nutzen hat aus deiner Sicht das Mentoring für die Zielgruppe?**

Ein ganz wichtiger Aspekt ist, denke ich, dass die Mentees durch die enge Zusammenarbeit mit den Mentorinnen und Mentoren Sicherheit gewinnen: sie haben jemanden an ihrer Seite, der sich gut auskennt und schon viel Erfahrung am Fachbereich gesammelt hat und jederzeit ansprechbar ist. Auch thematisch können wir Hilfestellung geben, wir können unsere Erfahrungen mit z. B. bestimmten Professoren und deren Klausuren weitergeben. Oft haben Mentoren ein paar Insider-Tipps parat, die vor allem den Studieneinstieg sehr erleichtern können. In meinem Fall habe ich eine sehr gute Beziehung zu meinen Mentees aufgebaut, so dass wir uns auch mal einfach so zum Kaffee trinken oder Eis essen treffen.

### **Koordination und Begleitung des Mentoring**

Das Mentoring kann als Beziehungsdreieck mit drei Personen – Mentorin/Mentor, Mentee und Koordinatorin/Koordinator – dargestellt werden. Aufgabe der Koordinatorin ist es zunächst, Studierende zu finden, die die Rolle der Mentorin oder des Mentors verantwortungsvoll übernehmen und gut ausfüllen können. Studentische Mentorinnen und Mentoren haben vielfältige Aufgaben, die unterschiedliche Kompetenzen erfordern. Sie müssen nicht nur auf der persönlichen Ebene Stärken wie Organisationstalent, selbstständige Arbeitsweise und Empathie haben, sondern sollten auch über hinreichende Fachkenntnisse verfügen und sich im jeweiligen Fachbereich gut auskennen.

Neben dem strukturierten Vorstellungsgespräch, in dem die Bewerber ihre Kompetenzen darstellen und begründen, warum sie als Mentorin oder Mentor gut geeignet sind, spielen beim Auswahlverfahren auch noch Faktoren wie zeitliche Verfügbarkeit und Wohnort bzw. Häufigkeit der Anwesenheit am Campus eine wichtige Rolle. Denn das Zeitbudget verteilt sich auf mehrere kurze Treffen, was Flexibilität erfordert. Von Vorteil kann sein, wenn die Bewerberin bzw. der Bewerber bereits selbst in einer ähnlichen Situation wie die Teilnehmenden war (z. B. Einstieg in ein Studium als Nicht-Muttersprachler oder durchgeführtes Anerkennungsverfahren an der Hochschule).

Bei dem Erstgespräch, an dem alle drei Akteurinnen/Akteure teilnehmen, wird über die zukünftige Zusammenarbeit gesprochen und eine Mentoring-Vereinbarung ausgefüllt und unterschrieben. Die Mentoring-Vereinbarung enthält die Kontaktdaten, den zeitlichen Umfang, die Unterstützungsbedarfe und eine Verschwiegenheitserklärung. In regelmäßigen Abständen sollen beide Parteien der Koordinatorin Auskünfte über die Zusammenarbeit geben. Spätestens Mitte des Semesters füllen die Mentees einen Feedback-Fragebogen aus.

Nach dem Erstgespräch erfolgt die eigentliche Arbeit der Mentorinnen und Mentoren. Ohne weitere Absprache mit der Koordinatorin treffen sie sich eigenständig mit den Mentees. Dabei sind sie in der Zeiteinteilung flexibel, um sich dem Bedarf der Mentees anzupassen. Nach Möglichkeit soll schnell und unkompliziert auf einen Mehrbedarf – erfahrungsgemäß zu Semesterbeginn – oder bei plötzlich auftretenden Schwierigkeiten – reagiert werden.

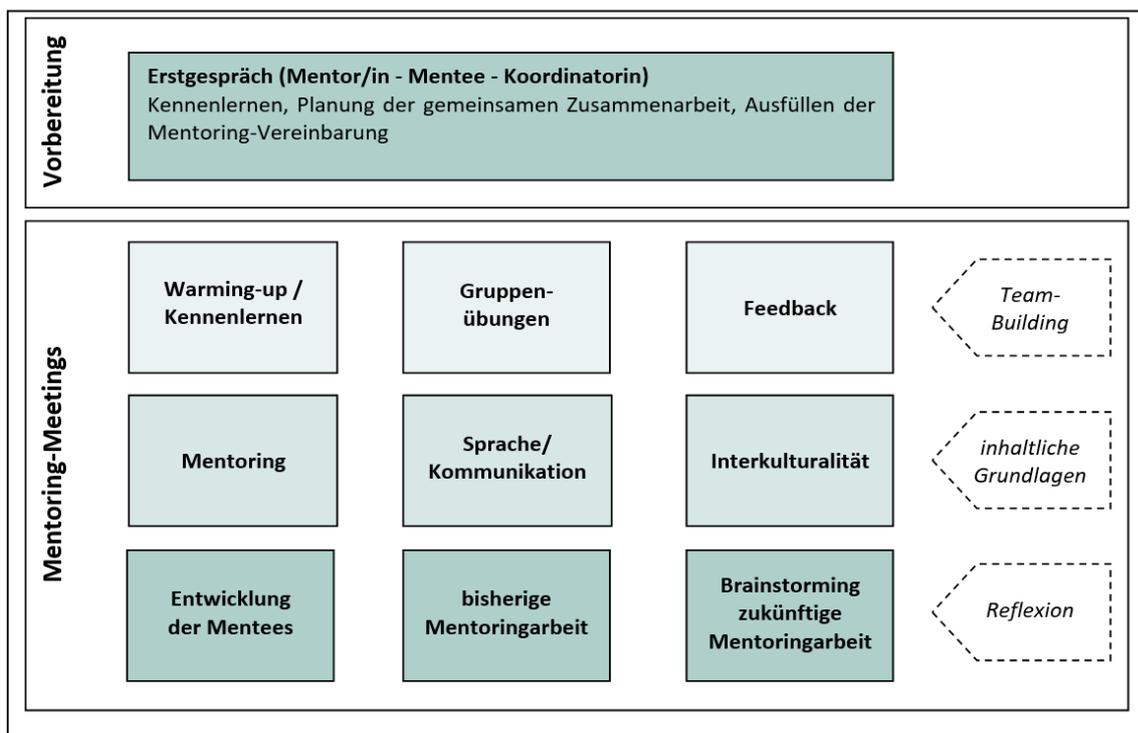


Abbildung 7: Koordination und Begleitung des Mentorings (2018).

Die Anleitung der Mentorinnen und Mentoren fällt ebenso in den Aufgabenbereich der Koordinatorin. Es finden jedes Semester drei Mentoring-Meetings statt, in denen Zeit für den Austausch und die Reflexion der eigenen Arbeitsweise ist. Die Meetings orientieren sich an einem sogenannten Schulungskonzept, bestehend aus drei Einheiten mit verschiedenen theoretischen Inputs und praktischen Übungseinheiten.

Nachdem beim ersten Treffen Grundsätzliches wie Rollen, Regeln und Anforderungen geklärt wurden, geht es bei den nächsten beiden Treffen vor allem um die Vermittlung weiterer inhaltlicher Grundlagen. So sollen die Mentorinnen und Mentoren für die Arbeit im interkulturellen Bereich sensibilisiert werden. Thematisiert wird beispielsweise, welche kulturellen Missverständnisse in der Kommunikation auftreten können und worauf bei einer sprachsensiblen Kommunikation geachtet werden sollte. Weiterhin geht es in den Meetings um die Reflexion der eigenen Erfahrungen und Arbeitsweisen. Durch die Auswertung des Feedbacks von Seiten der Mentees werden Schlussfolgerungen für die eigene Arbeit gezogen.



Mehr zum studentischen Mentoring unter <https://www.iq-netzwerk-nrw.de/socon-ontop> „Transfer“.

## 7.2 Senior-Mentoring

Studentische Mentorinnen und Mentoren können mit ihrem Wissen studien- und fachbereichsbezogene Fragen klären, jedoch haben sie meist noch keine oder nur wenig Erfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Deshalb wurde ein Austausch mit sogenannten Senior-Mentorinnen und -Mentoren erprobt.

Senior-Mentorinnen/-Mentoren sind ehrenamtlich engagierte Personen, die über eine hohe fachliche Expertise, viel Berufserfahrung und einen guten Einblick in das Berufsfeld verfügen und als Ratgebende fungieren können. Die Themen, die besprochen werden, richten sich nach dem Bedarf der Teilnehmenden. Die Senior-Mentorinnen/-Mentoren können beispielsweise über Erfahrungen in dem speziellen Berufsfeld und der Unternehmenskultur in Deutschland berichten, Tipps für Bewerbungen geben oder fachliche Gespräche führen, mit dem Ziel die fachlich-kommunikativen Kompetenzen zu erhöhen.

Die Erfahrungen mit dem Senior-Mentoring waren sehr positiv, allerdings erfordert die Akquise von geeigneten Mentorinnen/Mentoren, das Matching und die Begleitung einer Mentoring-Beziehung zusätzliche Ressourcen, sodass es nicht als fortwährendes Angebot in die OnTOP-Angebotspalette integriert werden konnte.

## 7.3 Student Shadowing

Das Student Shadowing ist für diejenigen gedacht, die vor der Entscheidung für oder gegen ein Studium stehen. Dies sind zum einen die Personen, die das Modell des verkürzten Studiums präferieren und ohne Umwege über eine Gasthörerschaft in ein Studium einsteigen könnten. Zum anderen handelt es sich dabei um die Teilnehmenden des Modells „Arbeitsmarktcoaching“.

Zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker interessieren sich vor allem dann für ein Studium und den Erwerb eines deutschen Hochschulabschlusses, wenn sie sich keine guten Chancen für einen direkten qualifizierten Arbeitsmarktzugang ausrechnen. Dem Entschluss für ein Studium geht i.d.R. ein schwieriger Entscheidungsfindungsprozess voraus. Viele Faktoren spielen hierbei eine Rolle: Alter, Familiensituation, finanzielle Situation, Sprachniveau und sprachliche Sicherheit, Berufserfahrung und Anschlussfähigkeit der mitgebrachten Fachkenntnisse etc.

Zudem haben die ausländischen Bewerberinnen und Bewerber keine Vorerfahrung mit dem deutschen Bildungs- und Hochschulsystem. Es fällt ihnen schwer zu beurteilen, welche Vorkenntnisse sie mitbringen müssen, um ein Studium in einem höheren Semester bewältigen zu können oder ob sie den Anforderungen eines Masterstudiums gewachsen sind. Auch können Unsicherheiten bestehen bezüglich der Frage, welcher Studiengang inhaltlich am besten zum Erststudium passt. So kommen

beispielsweise für einen Chemie-Ingenieur sowohl der Studiengang Chemie als auch der Studiengang Verfahrenstechnik in Frage, der an einem anderen Fachbereich angeboten wird.

Die Beratung zum Thema Studium soll dazu beitragen, dass die Ratsuchenden zu einer realistischen Vorstellung dessen gelangen, was auf sie zukommt. Damit die Erläuterungen nicht abstrakt bleiben, sollen sie einen Eindruck vom Studienalltag gewinnen. Student Shadowing kann hierbei helfen.

Konkret bedeutet Student Shadowing, dass eine studieninteressierte Person einen Studierenden begleitet und einen normalen Hochschultag miterlebt. Es werden gemeinsam ein bis zwei Lehrveranstaltungen besucht. Im Anschluss können Fragen gestellt sowie Skript und Lehrbücher eingesehen werden. Vorgesehen ist auch ein kleiner Rundgang mit weiteren Stationen eines normalen Studientags, wie z. B. der Besuch der Bibliothek und Mensa. Es bieten sich dadurch zusätzliche Möglichkeiten, nähere Informationen zu den Studieninhalten und der Studienorganisation zu erfragen.

Mehr zum Sinn und Zweck sowie zur praktischen Abwicklung des Student Shadowing unter <https://www.iq-netzwerk-nrw.de/socon-ontop> „Transfer“.

#### 7.4 O-Programm (Orientierungsprogramm) für Geflüchtete

Die Hochschule Niederrhein beteiligt sich an dem Förderprogramm „NRWege ins Studium – Integration von Flüchtlingen an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“ und führt Deutschintensivkurse für Flüchtlinge durch. Der Fokus liegt auf der Sprachvermittlung, denn es ist ein großes Pensum zu bewältigen, um das anspruchsvolle Ziel des C1-Sprachzertifikats zu erreichen.

Allen Teilnehmenden ist gemeinsam, dass sie – bis auf das noch nachzuweisende C1-Sprachniveau – die formalen Voraussetzungen für ein Studium erfüllen. Ein Teil hat bereits einen akademischen Abschluss erworben und gehört daher zur Zielgruppe von OnTOP. In enger Absprache mit dem Akademischen Auslandsamt, dem Sprachenzentrum der Hochschule und der Flüchtlingskoordinatorin nutzt das Projekt OnTOP die Chance, den Teilnehmenden durch Aufnahme in das Modell „Arbeitsmarktcoaching“ schon frühzeitig Orientierungs- und Entscheidungshilfen für den weiteren Bildungs- und Berufsweg anzubieten. Wenn die Teilnehmenden das Sprachniveau B2 erreicht haben, wird folgendes Zusatzangebot durchgeführt.

#### Zusatzangebot: Berufs- und Bildungswege in Deutschland

- Modul 1 Welche Bildungswege gibt es in Deutschland? Ausbildung vs. Studium – Chancen nach BA & MA? Informationen zum deutschen Arbeitsmarkt und zur aktuellen Arbeitsmarktlage. Mit anschließender Einzelfallberatung.  
Durchführender: Herr Dörr, Berater für akademische Berufe, Agentur für Arbeit MG
- Modul 2 Anerkennung von Bildungs- & Berufsabschlüssen. Mit anschließender Einzelfallberatung.  
Durchführende: Frau Weihrauch, IQ Mobile Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung
- Modul 3 Studienfinanzierung: Wie kann ein Studium finanziert werden? Unter Berücksichtigung des Alters, Erststudium u.a.; BAföG, Bildungskredit, Stipendien, Nebenjobs etc.  
Durchführende: Frau Heinz, Studierendenwerk Düsseldorf
- Modul 4 Wie läuft ein Studium in Deutschland ab? Gemeinsamkeiten/Unterschiede; Lehrveranstaltungen/Typen, Prüfungsformate; Kommunikation mit Professorinnen und Professoren, Kommilitoninnen und Kommilitonen etc. Mit anschließender Möglichkeit des Student Shadowing.  
Durchführende: Frau Wolgast, OnTOP

## 8. OnTOP-Angebote zur Nachqualifizierung und Bildungsbegleitung

Gemäß der Zielsetzung des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ unterstützt OnTOP seine Teilnehmenden dabei, ihre Chancen auf eine qualifikationsadäquate Beschäftigung durch eine individuelle Nachqualifizierung im fachlichen, sprachlichen und überfachlichen Bereich zu erhöhen. Einem breiten Bildungsverständnis folgend, möchte das Projekt Lernprozesse ermöglichen, die zur Persönlichkeitsentwicklung und sozialen Integration beitragen.

Das Projektteam versteht sich als Bildungsbegleiter. Als solcher erkennt es Potenziale, motiviert, berät, gibt Feedback, gestaltet und lenkt Lernprozesse. Die einzelnen Qualifizierungsbausteine stehen nicht isoliert nebeneinander, vielmehr werden sie alle – auch in ihrer Wechselwirkung – im Blick behalten. In Fortschrittsgesprächen werden auch psychosoziale Aspekte, die das Lernen behindern können, thematisiert oder Ressourcen und Strategien zur Bewältigung von Lernhindernissen hervorgehoben.

★ Mehr zu den Fortschrittsgesprächen inkl. Beispiel unter <https://www.iq-netzwerk-nrw.de/socon-ontop> „Transfer“.

### OnTOPs Definition für „gelungenes Lernen“

Lernen ist gelungen,

- wenn zusätzliches Wissen und neue Fähigkeiten erworben werden, die die berufliche Handlungsfähigkeit erweitern. Dabei geht es sowohl um fachliche Inhalte und Qualifikationen als auch um sprachliche Kompetenzen sowie überfachliche Kompetenzen und Haltungen;
- wenn es zur Entfaltung und Weiterentwicklung der Persönlichkeit sowie zur Erhöhung der sozialen Integration führt;
- wenn die vorgegebenen und im Verlaufe des Lernprozesses vereinbarten und/oder die selbst gesetzten Ziele erreicht werden.

### 8.1 Kompetenzreflexion und individueller Qualifizierungsplan

Das Projekt richtet sich an eine heterogene Zielgruppe. Die Teilnehmenden unterscheiden sich im Hinblick auf persönliche Merkmale ebenso wie in Bezug auf deren Ausgangsqualifikationen und angestrebte Ziele. Das Projekt möchte den Teilnehmenden deshalb unterschiedliche Wege der Nachqualifizierung ermöglichen. Dies findet u.a. in dem individuellen Qualifizierungsplan seinen Ausdruck.

Zur Erstellung eines solchen Qualifizierungsplans wird nach Einstieg ins Projekt mit den Teilnehmenden jeweils ein ca. einstündiger Termin vereinbart. Es werden mehrere Schritte durchlaufen: Zunächst füllen die Teilnehmenden nach Anleitung das sog. Kompetenzrad aus. Das Kompetenzrad ist ein Selbsteinschätzungstool, das eine Reihe von Einzelkompetenzen enthält (Fachkompetenzen, sprachliche Kompetenzen, Sozial- und Personalkompetenzen, Methodenkompetenzen). Kompetenzkarten erläutern kurz und knapp, was mit den Begrifflichkeiten gemeint ist. Nach Ausfüllen des Kompetenzrads sollen die Teilnehmenden entscheiden und entsprechend markieren, welche Kompetenzen sie in der Zeit bei OnTOP ausbauen möchten.

★ Eingesetztes Material zur Kompetenzreflexion unter <https://www.iq-netzwerk-nrw.de/socon-ontop> „Transfer“.

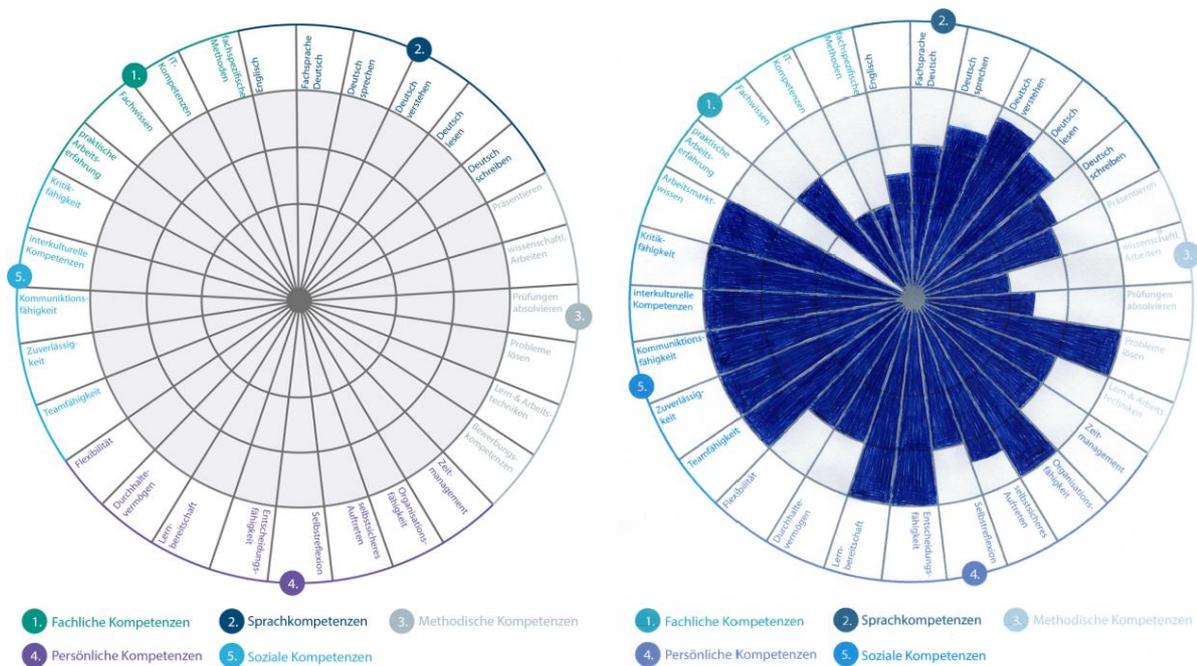


Abbildung 8: Vorlage und Beispiel eines Kompetenzrads / Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Prof. Dr. K. North.

Im nächsten Schritt wird das ausgefüllte Kompetenzrad besprochen. Durch Nachfragen kann die OnTOP-Mitarbeiterin mehr über die Bildungsbiografie und die Selbstwahrnehmung der Teilnehmenden erfahren. Für die Kompetenzbereiche, in denen Qualifizierungsbedarf besteht, werden nach Möglichkeit geeignete Angebote genannt und im individuellen Qualifizierungsplan festgehalten.

Im weiteren Verlauf der Projektteilnahme können die OnTOP-Mitarbeiterinnen und die studentischen Mentorinnen und Mentoren ihre Beobachtungen und Einschätzungen beisteuern. Auch bieten die Fortschrittsgespräche die Möglichkeit, etwaige Schwierigkeiten zu thematisieren und neue Maßnahmen in den individuellen Qualifizierungsplan mit aufzunehmen.

### Nutzen und Grenzen des Instruments „Kompetenzrad“

Das Kompetenzrad hilft ...

- die eigenen Stärken und Schwächen zu benennen,
- den Unterstützungsbedarf zu identifizieren,
- Lernziele und Prioritäten zu bestimmen,
- die eigenen Lernprozesse (durch wiederholtes Ausfüllen) zu reflektieren,
- die eigenen Lernerfolge zu überprüfen,
- mehr Verantwortung für das eigene Lernen zu übernehmen,
- wichtige Begrifflichkeiten (Schlüsselqualifikationen), die auch im Bewerbungsprozess/-gespräch relevant sind, kennenzulernen.

Das Kompetenzrad ist ein Selbsteinschätzungstool, das selbstständig ausgefüllt wird. Es ist daher recht voraussetzungsvoll: Für das Verstehen sind gute Deutschkenntnisse und die Kenntnis bestimmter Begrifflichkeiten notwendig, das Ausfüllen erfordert Ausdauer, Konzentration, Reflexionsfähigkeit und eine gewisse Motivation. Für das Team ist es schwer zu beurteilen, ob den Teilnehmenden eine gute

Selbsteinschätzung gelingt, zumal man sich zum Zeitpunkt des erstmaligen Ausfüllens noch nicht gut kennt. Damit das Kompetenzrad seinen Sinn erfüllt, muss Zeit für die Nachbesprechung und der wiederholte Einsatz des Kompetenzrads (zum Abgleich mit dem bisher Erreichten bzw. zur Aktualisierung) eingeplant werden. Auf jeden Fall kann das Kompetenzrad ein guter Ausgangspunkt für die Erstellung des individuellen Qualifizierungsplans sein.

Wenn es die personellen und zeitlichen Ressourcen erlauben, sollte der Einsatz von Instrumenten zur Kompetenzenreflexion in Erwägung zu gezogen werden, die hohe Coachinganteile haben und einen ressourcen- und entwicklungsorientierten Ansatz verfolgen (z. B. Kompetenzenbilanz von Performplus, ProfilPASS des DIE). Das biografische Arbeiten nimmt einen größeren Raum ein, Kompetenzbereiche können besser herausgearbeitet und darauf aufbauend berufliche Ziele und Strategien formuliert werden.

## 8.2 Fachliche Qualifizierung

Der Erwerb der Fachkompetenzen findet zuvorderst an den Fachbereichen der Hochschule Niederrhein statt. So erhalten die Projektteilnehmenden der Modelle „Verkürztes Studium“ und „Gasthörer-schaft“ eine fachliche Nachqualifizierung, die sich durch ein hohes Niveau und Aktualität auszeichnet. Fachliche Unterstützung erhalten die Teilnehmenden durch die studentischen Mentorinnen und Mentoren (zum studentischen Mentoring s. Kapitel 7.1).

Die Hochschule Niederrhein gehört mit rund 14.500 Studierenden zu den vier größten Fachhochschulen in Deutschland. Angeboten werden mehr als 70 Bachelor- und Masterstudiengänge an 10 Fachbereichen. Die Fachbereiche befinden sich an drei Standorten. In Krefeld Süd und Krefeld West sind folgende Fachbereiche angesiedelt: Chemie, Design, Elektrotechnik/Informatik, Maschinenbau/Verfahrens-technik, Wirtschaftsingenieurwesen, Gesundheitswesen. Am Standort Mönchengladbach befinden sich die Fachbereiche Oecotrophologie, Sozialwesen, Textil-/Bekleidungs-technik sowie Wirtschafts-wissenschaften.

## 8.3 Sprachliche Qualifizierung

Sich gut und verständlich auf Deutsch ausdrücken zu können sowie alles problemlos zu verstehen ist den Teilnehmenden ein großes Bedürfnis und für einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben eine unabdingbare Voraussetzung. Sich auf dem Hochschulcampus zu bewegen und Lehrveranstaltungen zu besuchen, erfordert sehr gute Kenntnisse in der Alltagssprache (für die Kommunikation mit anderen Studierenden und Mitarbeitenden der Hochschule), in der Bildungssprache (z. B. für Referate und Hausarbeiten) sowie in der Fachsprache (z. B. zum Verständnis von Fachtexten und Vorlesungen).

Selbst wenn Teilnehmende über das C1-Niveau im Deutschen verfügen, können noch große Unsicherheiten vorhanden sein. Auch können die Teilfertigkeiten (Hörverstehen, Leseverstehen, Sprechen, Schreiben) unterschiedlich ausgebildet sein. Den OnTOP-Teilnehmenden ist es deshalb möglich, ein individuelles Sprach-coaching zu absolvieren.

Nach unserer Auffassung sind jedoch nicht nur die Deutsch-Dozierenden für den Spracherwerb zuständig. Vielmehr unterstützen alle am Projekt Beteiligten die Teilnehmenden beim Erwerb ihrer sprachlichen Handlungskompetenz. In der sprachsensiblen Projektumgebung werden vielseitige und lebensweltnahe Kommunikationsanlässe geboten, wie u.a. während der „Get-together“, in den Workshops sowie im Austausch mit den Mentorinnen und Mentoren.

## Sprachcoaching Deutsch

Das „Individuelle Sprachcoaching“ wurde durch die AWO Bielefeld im Rahmen des IQ-Teilprojekts „SPRUNQ“ entwickelt und hat das Ziel, die berufsbezogenen Deutschkenntnisse von Teilnehmenden auszubauen. Dazu wurden deutschlandweit sogenannte Sprachcoaches ausgebildet, welche die Teilnehmenden ganz nach ihrem individuellen und beruflichen Bedarf unterstützen und sich dabei immer an deren Lebens- und Arbeitswelt orientieren. In ca. 12 Coachingeinheiten werden der Sprachstand ermittelt, Lernziele festgelegt und individuelle Lernstrategien erarbeitet. Es kann im Rahmen des Sprachcoachings auch eine Vorbereitung auf die B2- oder C1-Sprachprüfung stattfinden.

Das Vorgehen im Sprachcoaching hilft den Teilnehmenden auch über das Sprachenlernen hinaus, denn es geht darum, eigene Lernprozesse zu betrachten, zu reflektieren und ggf. zu korrigieren: Wie lerne ich? Was bin ich für ein Lerntyp? Was motiviert mich, was treibt mich an? Welches Lernklima, welche Lernkontexte fördern bzw. hemmen mich?

### Interview mit Herrn Wichmann / Sprachcoach und Ausbilder

#### Herr Wichmann, Sie sind seit Beginn von OnTOP als Sprachcoach im Projekt tätig. Welche Philosophie steckt hinter diesem Konzept?

Das Sprachcoaching besteht aus drei ineinander verzahnten Komponenten: der kooperativen Bestandsaufnahme, der Sprachlernberatung und der Spracharbeit. Es richtet sich nicht nach einem vorab erstellten Lehrplan mit festgeschriebenen Zielen, sondern diese werden in jedem Einzelfall gemeinsam mit den Klienten festgelegt. Mithilfe von Instrumenten, Methoden und Fragetechniken aus der Portfolioarbeit, der Biografiearbeit und der Sprachbedarfsermittlung werden gemeinsam mit den Klienten die subjektiven Bedürfnisse sowie die objektiven Bedarfe, die sich aus den beruflichen Anforderungen ergeben, ermittelt. Auf dieser Basis werden dann gemeinsam Möglichkeiten erarbeitet, den Prozess der Sprachaneignung zu optimieren und damit voranzubringen. Gleichzeitig werden vorhandene Ressourcen der Klientinnen und Klienten aktiviert, um das eigene Sprachenlernen zu reflektieren, zu organisieren und letztendlich selbst zu steuern. Die Ziele und Themen, die beruflichen Interessen, die individuellen Entwicklungswege und Lernbedürfnisse sind dabei so vielfältig wie die Zielgruppe selbst.

#### Wie läuft ein Sprachcoaching ab?

Ein Sprachcoaching-Zyklus besteht aus mehreren Sitzungen, wobei die Dauer und die Intervalle der einzelnen Sitzungen sehr unterschiedlich sein können. In der Regel dauert eine Sitzung 45 bis 90 Minuten. Man trifft sich einmal die Woche oder aber auch nur einmal im Monat. Insgesamt lassen sich grob sechs Phasen unterscheiden, die meist nicht linear verlaufen und bei denen fließende Übergänge möglich sein können.

1. Es wird eine vertrauensvolle Beziehung als solide Basis für die gemeinsame Arbeit hergestellt.
2. Der Klient / Die Klientin beschreibt sein/ihr Anliegen.
3. Es werden individuelle Ziele festgelegt. Diese sollen konkret, überprüfbar, realistisch und positiv formuliert sein.
4. Es werden Lösungen und Strategien entwickelt (wobei wir als Sprachcoaches Angebote machen, Impulse geben und Ressourcen aktivieren).
5. Die Ergebnisse werden zusammengefasst.
6. Mit einer Reflexion und gegenseitigem Feedback endet das Sprachcoaching.

### Was ist Ihre Motivation als Sprachcoach tätig zu sein?

Die Arbeit als Sprachcoach macht mir sehr großen Spaß und ich halte sie für sehr sinnvoll und effektiv. Als Sprachcoach kann ich mich vor allem an den konkreten Bedürfnissen der Lernenden orientieren und der vorhin beschriebenen Vielfalt gerecht werden. Ich kann in viel stärkerem Maße Anregungen geben, kommunikative Strategien vermitteln und Hilfen zum selbstreflektierten und eigenverantwortlichen Lernen anbieten. All dies führt letztlich zu einer befriedigenden, äußerst positiven und vertrauensvollen Atmosphäre. In einer solchen Atmosphäre kann man ohne Angst lernen, im Gegenteil, das Lernen macht Spaß.

### Sprechtraining Deutsch

Das Sprechtraining wird von einer speziell dafür ausgebildeten Dozentin angeboten und ergänzt das Angebot des Sprachcoachings. Während beim Sprachcoaching die Lernberatung und die konkrete Spracharbeit im Mittelpunkt stehen, wird beim Sprechtraining auf die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden hinsichtlich Phonetik, Rhetorik und Stimmgebung eingegangen, die in den Sprachkursen neben Grammatik und Lexik oft vernachlässigt werden. Die Aussprache ist eine wichtige Komponente kommunikativer Kompetenz, über die Informationen und Emotionen übermittelt werden. Schilderungen aus dem (Studien-)Alltag war zu entnehmen, dass die Teilnehmenden aufgrund einer unzureichenden Aussprache zurückhaltender und unter großem Druck kommunizierten, was zu Unzufriedenheit und mangelndem Selbstwertgefühl führte. Im Vordergrund des Sprechtrainings stehen daher das Erlangen einer verbesserten und deutlicheren Aussprache sowie der Abbau von Sprachhemmungen. Damit einher gehen ein gesteigertes Hörverständnis, ein sichereres Auftreten in der mündlichen Kommunikation sowie eine Steigerung der Präsentationsfähigkeiten.

Nach der Diagnose des Sprach-, Sprech- und Stimmprofils wird ein individuell zugeschnittenes Trainingsprogramm erstellt. Hierfür werden zunächst eine deutlichere Aussprache, der Stimmausdruck, die Atmung sowie die Lautstärkeregelung trainiert. Darüber hinaus wird die Arbeit an Stimmvolumen, Ausdruckskraft, Körperhaltung sowie rhetorischen Kenntnissen miteinbezogen. Da eine gute Aussprache als Indikator der Kommunikationsfähigkeit zugleich mit einer positiven Bewertung der Sprechenden verbunden wird, ist eines der Ziele des Sprechtrainings die aktive und berufsrelevante Anwendung der kommunikativen Kompetenzen.

### E-Mail-Training

Das Schreiben von E-Mails im privaten und beruflichen Bereich ist mittlerweile zur gängigen Kommunikationspraxis geworden. Auch in der Kommunikation mit den Projektteilnehmenden kommt es sehr häufig zum Austausch von E-Mails. Dabei fallen sowohl die Selbstverständlichkeit in der Nutzung dieses Mediums als auch stellenweise die Fehlerhaftigkeit auf. Aus diesem Grund hat OnTOP in 2016 ein E-Mail-Training entwickelt, durch welches die Teilnehmenden sich sicherer beim Verfassen von E-Mails fühlen und gleichzeitig ihre schriftlichen Deutschkenntnisse festigen und verbessern. Durchgeführt wird das Training von einer wissenschaftlichen Hilfskraft mit Unterstützung von professionellen DaZ-Lehrkräften.

Das E-Mail-Training ist ein freiwilliges Angebot von OnTOP. Es wird allen Teilnehmenden bei Projekteintritt vorgeschlagen und kann bis zum Projektaustritt solange in Anspruch genommen werden wie Interesse besteht. Sind Teilnehmende interessiert an dem Angebot, werden ihnen in einem ersten Schritt Hinweise zum Aufbau von E-Mails sowie hilfreiche Formulierungen in Form eines

Merkblatts zur Verfügung gestellt. Sodann werden jeweils in der ersten Woche eines Monats Aufgaben verschickt. Diese beinhalten beispielsweise das Verfassen von E-Mails an Dozenten und Professoren, offizielle Stellen, Arbeitgeber oder Kollegen. Hierfür werden fiktive Situationen vorgegeben, auf die die Teilnehmenden mit einer E-Mail reagieren müssen. Zudem sind Formulierungen aus dem Wortschatz des C1-Sprachniveaus vorgegeben, die die Teilnehmenden in ihren E-Mails verwenden sollen. Dies soll sie insbesondere bei der Vorbereitung auf die C1-Sprachprüfung unterstützen, die viele im Laufe der Projektteilnahme absolvieren müssen.

Für das Verfassen der E-Mails haben die Teilnehmenden eine Woche lang Zeit. Anschließend werden Korrekturen und Anmerkungen am Text vorgenommen sowie ein kurzes Feedback zum Gesamteindruck der E-Mail gegeben. Im Speziellen wird darauf geachtet, dass die Aufgabe inhaltlich verstanden und korrekt bearbeitet, ein angemessenes Vokabular sowie korrekte Grammatik verwendet wird. Anhand der Korrektur überarbeiten die Teilnehmenden ihre E-Mail innerhalb einer Woche. Im Idealfall ist ein Durchgang demnach nach maximal zwei Wochen abgeschlossen.



Eingesetztes Material und Beispiel eines E-Mail-Trainings s. <https://www.iq-netzwerk-nrw.de/socon-ontop> „Transfer“.

### **Sprachcoaching Englisch**

Ein weiteres OnTOP-Angebot ist das Sprachcoaching in Englisch. Auch hier wird mindestens das Niveau B2 angestrebt, um die Beschäftigungschancen und die Attraktivität für international agierende Unternehmen zu erhöhen.

Nach der ca. einstündigen Sprachstandsfeststellung wird bei einem ausführlichen Auswertungsgespräch besprochen, was Inhalt des Sprachcoachings sein soll (z. B. anlassbezogen aufgrund der Anforderungen im Studium, wie z. B. ein Referat auf Englisch, oder berufsbezogene Sprachkompetenzen). Da ein Sprachkurs häufig schwer mit dem Stundenplan und privaten Verpflichtungen (Nebenjob, Familie u.a.) zu vereinbaren ist, kommt den Teilnehmenden ein Sprachcoaching entgegen. Es können neben dem Inhalt auch Zeitpunkt und Dauer individuell vereinbart werden.

## **8.4 Überfachliche Qualifizierung**

In speziell für die Teilnehmenden konzipierten Workshops wird der Erwerb von Methodenkompetenzen unterstützt. Im Wesentlichen sind dies Tages- oder Blockveranstaltungen zum Thema „Studieren in Deutschland“, „Interkulturelle Kompetenzen“ und „Bewerbungstraining“, wobei Letzteres mit Einzelcoaching kombiniert wird.

### **Studieren in Deutschland**

Alle Projektteilnehmenden haben bereits erfolgreich ein Studium durchlaufen, allerdings sind die Hochschulsysteme und Studienkulturen im Herkunftsland und in Deutschland häufig so unterschiedlich, dass die Erfahrungen nur bedingt kompatibel sind. Die Unterschiede betreffen z. B. den Grad der organisatorischen Eigenleistung und Selbstverantwortlichkeit der Studierenden, das Verhältnis von Theorie und Praxis, den Aufbau des Studiums, den Lehrstil (diskursorientiert versus frontal/reproduzierend), die Lehrveranstaltungstypen und Prüfungsanforderungen. Die Teilnehmenden werden in den Workshops angeregt zu reflektieren, wo genau die Unterschiede zu ihrem Studium im Herkunftsland liegen. Des Weiteren erhalten sie wichtige Informationen zu Themen wie Veranstaltungstypen, Prüfungsformen, Mitschriften anfertigen, Referate halten, Hausarbeiten und

Abschlussarbeiten schreiben (hierzu z. B. Themenfindung, Aufbau, Quellenrecherche, Zitieren, Bewertungskriterien) etc.

### **Interkulturelles Training**

Vor dem Hintergrund der fortschreitenden Globalisierung und Internationalisierung der Wirtschaft sowie weiter Teile des gesellschaftlichen Lebens wird interkulturelle Kompetenz zu einer zunehmend bedeutsamen Schlüsselqualifikation. Unter interkultureller Kompetenz versteht man das Zusammenspiel von kognitiven, affektiven und pragmatisch-kommunikativen Teilkompetenzen (Erll/Gymnich 2007), die im Idealfall zu einer verantwortungsbewussten und selbstreflexiven Kommunikation in interpersonellen Kontexten zwischen Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Kulturen beiträgt. Das Ziel der OnTOP-Qualifizierung „Interkulturelles Training“ ist eine Sensibilisierung für zunächst fremdkulturelle Umgebungen, in denen sich die Projektteilnehmenden bewegen sowie die Analyse von interkulturellen Missverständnissen. Um dies zu erreichen, werden alle drei Teilkompetenzen gestärkt. Durch das Zusammenwirken von informations- und erfahrungsorientierter Methoden werden das Verständnis für kulturelle Unterschiede gefördert und somit Frustrationstoleranzen erhöht. Praxisnah werden den Teilnehmenden abschließend Kulturstandards des deutschen Hochschul- und Berufsalltags vermittelt.

### **Bewerbungstraining**

OnTOP bietet zwei sich ergänzende Formen des Bewerbungstrainings an, die eine gute Grundlage für die Erweiterung der Bewerbungskompetenzen der Teilnehmenden bilden. Zum einen gibt es ganzjährig individuelle Sitzungen, in denen kurzfristig und individuell auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden eingegangen werden kann. So können beispielsweise gemeinsam Motivationsschreiben verfasst und Lebensläufe optimiert werden. Neben der Recherche von geeigneten Stellenanzeigen kann auch die Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch erfolgen, indem diese Situation im Rollenspiel simuliert wird. Hierzu wird im Vorfeld ein Fragenkatalog erstellt, der sowohl allgemeine als auch branchenspezifische Arbeitgeberfragen beinhaltet. Anschließend werden Hinweise gegeben, wie einzelne (Fang-) Fragen besser beantwortet und die eigenen Stärken geschickter herausgestellt werden können.

Bei Bedarf kann auch die fachliche Expertise von Kolleginnen und Kollegen einbezogen werden, wie in dem folgenden Fall: Ein Teilnehmer hatte bereits diverse Telefonkontakte mit Personalverantwortlichen potenzieller Arbeitgeber. Die Selbstpräsentation über das Medium Telefon bereitete aber deutliche Probleme, positive Antworten von Seiten der Arbeitgeber blieben aus. Es wurde deshalb ein Sprechtraining durchgeführt, um eine deutliche Aussprache, gängige Formulierungen sowie mögliche Redebeiträge einzuüben und somit mehr Sicherheit in beruflichen Gesprächen zu gewinnen.

Zum anderen finden mehrmals im Jahr Bewerbungstrainings in der Gruppe statt. Die Gruppe trifft sich im Rahmen der Blockveranstaltung über zwei Tage (à 5 Unterrichtsstunden) und bearbeitet u. a. folgende Themen: Bewerbungsunterlagen, Vorstellungsgespräch, Erwartungen deutscher Arbeitnehmer sowie der verdeckte Arbeitsmarkt. Im Anschluss daran erhalten die Teilnehmenden nach ca. einer Woche die Möglichkeit zum Einzelcoaching (à 1 Unterrichtsstunde), in dem die überarbeiteten Bewerbungsunterlagen nochmals besprochen und individuelle Hinweise gegeben werden.

Fester Bestandteil des Angebots sind zudem vorbereitete und begleitete Besuche von (branchenspezifischen) Karrieremessen.

## **9. Exkurs: Herausforderung Studium – Einblicke in den Studienalltag ausländischer Studierender**

Es kann davon ausgegangen werden, dass einige Schwierigkeiten, die zu einem Studienabbruch führen, bei deutschen und ausländischen Studierenden gleichermaßen auftreten können, z. B. in Bezug auf das Leistungsverhalten, die Studienmotivation und Studienfinanzierung. Es kommen bei ausländischen Studierenden jedoch noch weitere spezifische Einflussfaktoren für den Studienerfolg bzw. -abbruch hinzu. Um diese genauer bestimmen zu können, haben wir Rückmeldungen aus Informationsveranstaltungen, Fortschrittsgesprächen und der Beratung ausgewertet.

### **Sprache**

Als besonders Herausforderung werden die sprachlichen Anforderungen angesehen. Hier sind u. a. das Hörverstehen, das Lesen von Lehrbüchern und Skripten, das Entziffern von Handschriften, die Teilnahme an fachlichen Diskussionen sowie eine anfänglich große Hemmung in der Performanz der deutschen Sprache zu nennen. Dies wird auch durch die Fachliteratur bestätigt, die eine unzureichende sprachliche und fachliche Vorbereitung beim Studieneinstieg bemängelt (vgl. Heublein 2015, S. 15f). Die internationalen Studierenden begegnen diesen Anforderungen mit viel Fleiß und Ausdauer – etwa was die intensive Vor- und Nachbereitung angeht. So benötigen sie wöchentlich etwa 1,5 Stunden mehr Zeit in Lehrveranstaltungen und etwa dreieinhalb Stunden mehr Zeit für eigene Studienaktivitäten als ihre deutschen Kommilitoninnen und Kommilitonen (vgl. Apoloarski/Brandt 2018, S.29). Als hilfreiche Strategie wird ein außerhochschulisches Übungsfeld vorgeschlagen. Einige Teilnehmende von OnTOP suchten sich beispielsweise gezielt Nebenjobs, die viel Kontakt und Kommunikation erfordern. Dies kann dazu beitragen, schrittweise Hemmungen und Ängste vor (Fach-)Diskussionen und Referaten in deutscher Sprache zu überwinden.

### **Kulturelle Unterschiede**

Viele Teilnehmende erleben im Studium deutliche Unterschiede zwischen den Lehrveranstaltungen in Deutschland und im Herkunftsland. Hier werden zum einen die organisatorische Eigenleistung und Selbstverantwortlichkeit der Studierenden benannt. Diskussionen als Lernelement in Seminaren und Prüfungselemente wie Referate und Präsentationen werden als Herausforderung erlebt, denn sie erfordern besondere Lern-, Präsentations- und Organisationstechniken. Unterschiedliche Schwerpunktsetzungen der Studiengänge im Herkunftsland und in Deutschland, etwa inhaltlich oder das Verhältnis von Theorie und Praxis betreffend, erschweren zusätzlich den Anschluss. Die Fachliteratur weist hier auf das Fehlen eines moderierten Übergangs in die Lehr- und Lernkultur hin. In Deutschland findet die Lehre i.d.R. diskursorientiert, in verschiedenen anderen Ländern häufiger frontal und reproduzierend statt (vgl. Heublein 2015, S.16). Außerdem beinhalten die Studienkulturen unterschiedliche Statuszuschreibungen und Rollenerwartungen. So gilt es beispielsweise als respektlos, Professorinnen und Professoren aus der Rolle eines Studierenden zu widersprechen, Nebengespräche in Seminaren zu führen oder dort zu essen.

Die Einführungswochen allein führen leider nicht zu einer verbesserten Orientierung im Studium, da hier das gemeinsame Kennenlernen und eine räumliche Orientierung auf dem Campusgelände im Vordergrund stehen. Die Erstellung von Stundenplänen oder die Prüfungsplanung werden nicht oder nur am Rande thematisiert. Dies gilt auch in Bezug auf vorhandene Unterstützungs- und

Beratungsangebote, so dass man sich nach Studienstart selbst einen Überblick verschaffen, Passendes auswählen und Zugänge eigenaktiv erschließen muss.

### **Organisation der Fachbereiche**

Für die fachbereichsübergreifende Beratung muss berücksichtigt werden, dass jeder Fachbereich unterschiedlich organisiert ist, in einzelnen Fällen gibt es ein Curriculum mit wechselnden, jeweils einmalig stattfindenden Seminarangeboten. In anderen Fachbereichen bedingen sich Praxisphase/Praktika und Prüfungszulassung gegenseitig. Auch die Darstellung des Vorlesungsverzeichnisses ist uneinheitlich. In einigen Fachbereichen werden Lehrende und Veranstaltungen ausschließlich über Kürzel dargestellt. Dies wirkt für fachbereichsfremde Beratende, internationale Studierende oder deutsche Studienortswechsler wie eine „Geheimsprache“, bei der mehrere Dokumente parallel zur Entschlüsselung herangezogen werden müssen. Eine Vereinheitlichung der Vorlesungsverzeichnisse und eine verständlichere Sprache kämen internationalen Studierenden und Studienortswechslern zu Gute.

### **Soziale Kontakte**

Neben den formalen, sprachlichen und organisatorischen Anforderungen finden sich auch im sozialen Miteinander internationaler und deutscher Studierender Hürden, die das Knüpfen von Kontakten erschweren. Viele Teilnehmende haben nur geringe soziale Kontakte zu deutschen Studierenden und empfinden dies als ein Problem (vgl. ebd. S. 14, S. 17). Ursachen für die soziale Distanz können vielfältig sein. Im verkürzten Studium etwa steigen die Studierenden in einem höheren Fachsemester ein und verpassen die Phase des Kennenlernens und der Gruppenbildung zu Beginn eines Studiums. Außerdem sind ausländische Akademikerinnen und Akademiker häufig älter als ihre Kommilitoninnen und Kommilitonen und erleben dies als Hemmnis bei der Kontaktaufnahme. Ein Teil der OnTOP-Teilnehmende hat die Erfahrung gemacht, dass von deutschen Kommilitoninnen und Kommilitonen eher wenige Kontaktversuche ausgehen. Sie werden mitunter als nicht zugänglich, als unkooperativ und konkurrierend erlebt. Es wurde aber auch von positiven Gegenbeispielen erzählt.

Der fehlende Kontakt ist nicht allein den mangelnden Gelegenheiten sozialen Miteinanders zuzuschreiben. Dies wird bei der Betrachtung der vielfältigen sozialen, sprachlichen und psychischen Anforderungen deutlich. Viele Teilnehmende berichten von Tendenzen zur sozialen Angst und Kontaktscheue. Dies zeigt sich im Vermeiden von Sprechstundenbesuchen, Sprechen vor (fremden) Gruppen und Beteiligung an Diskussionen. Dies wird mitunter verstärkt, wenn negative Erfahrungen gemacht wurden. Selbst bei guten bis sehr guten Sprachkenntnissen und der Bestätigung von anderen werden große Hemmnisse erfahren, die deutsche Sprache zu nutzen.

Heublein greift die gegenseitige Zurückhaltung beider Studierendengruppen auf und betont, „[d]as Empfinden von Willkommensein [sei] vor allem verbunden mit dem Angenommenwerden der Gruppe der Alters- und Statusgleichen“ (ebd. S. 17). Im Besonderen habe das regelmäßige Erleben von Fremdheit und Distanz einen negativen Einfluss auf die Motivation das Studium zu bestreiten. Es sei daher eine Aufgabe der Hochschulen, soziale Begegnungen und Gemeinschaft im täglichen Miteinander zu gestalten und den Studierenden ein Willkommensgefühl zu vermitteln.

## Ablauf des Studiums

Der höhere Zeitaufwand beim Vor- und Nachbereiten, der hohe Leistungsdruck, Schwierigkeiten Anschluss zu finden und andere Stressoren erhöhen die Zeit, die insgesamt für ein Studium aufgewendet werden muss. So können pro Semester etwa weniger Prüfungen abgelegt werden als in der Prüfungsordnung vorgesehen. An Studienverlaufsplänen kann sich daher nicht orientiert werden, um den Studienfortschritt zu planen. Den Studierenden wird die Kompetenz abverlangt, sich realistisch einzuschätzen und die zu erbringenden Leistungen nach dem eigenen Niveau zu planen. Der Umgang mit der neuen Studienkultur birgt neue, ungewohnte Anforderungen und Prüfungssituationen. Wie gut man diesen individuell gewachsen sein wird, ist schwer absehbar, sodass es mitunter zu Fehleinschätzungen kommen kann.

## Risiko des Studienabbruchs

Die verschiedenen Anforderungen und Stressoren, denen internationale Studierende ausgesetzt sind, haben psychische und psychosomatische Folgen. Für Studierende mit Fluchterfahrung und ggf. unsicherem Aufenthaltsstatus gilt dies umso mehr. Teilnehmende berichten von Konzentrations-schwierigkeiten, Schlaflosigkeit, Nervosität, Unsicherheit, Einsamkeit, Depression, gefühlter Schockstarre und Sprachlosigkeit. Hinzu kommt, dass die Studiensituation als Rückschritt empfunden wird, wenn ein verkürztes Bachelorstudium aufgenommen werden muss, obgleich der Abschluss im Ausland bereits erworben oder ein Masterstudium begonnen wurde. Dies ist in hohem Maße demotivierend und selbstwertschädigend. Deshalb sind ausländische Studierende im besonderen Maße gefährdet, das Studium abzubrechen.

Die Hochschulen stehen also vor der Herausforderung, einen deutlich höheren Anteil von Bildungsausländerinnen und -ausländern erfolgreich zum Abschluss zu führen. Auffällig hoch sind die Abbruchquoten von Bildungsausländerinnen und -ausländern im Bachelorstudium. Sie liegt für die Jahrgänge 2012 und 2013 im Bachelorstudium bei 45 %. Im Vergleich dazu brechen 28 % der deutschen Studierenden ihr Studium ohne Abschluss ab (DAAD/DZHA 2018, S. 66). Interessanterweise stellt sich bezogen auf das Masterstudium ein anderes Bild dar. Hier ist der Unterschied in der Abbruchquote von Deutschen (19 %) und von Bildungsausländerinnen und -ausländern (29 %) etwas weniger ausgeprägt (vgl. ebd.).

Zur Unterstützung internationaler Studierender ist es somit sinnvoll, die Aspekte in den Fokus zu rücken, die diese als hilfreich bewerten. In der 21. Sozialerhebung wurden die folgenden unterstützenden Angebote von den internationalen Studierenden genannt, geordnet nach Wichtigkeit (vgl. ApolinarSKI/Poskowsky 2018):

- Studienberatung (74 %),
- Deutschkurse (73 %),
- Einführung in Lern- und Arbeitstechniken (72 %),
- Informationen zur Studienfinanzierung (71 %),
- Studienbegleitende Tutorien (71 %),
- Vermittlung von Wohnraum (71 %),
- Hilfe im Umgang mit Behörden (70 %),
- Kommunikationsmöglichkeiten mit deutschen Studierenden (67 %),
- Beratung zur Krankenversicherung (64 %),
- Fachliche Vorbereitungskurse (63 %),

- 
- Beratung und Information zum Aufenthaltsrecht nach Studienabschluss (63 %),
  - Beratung und Information zu Fragen der Arbeitserlaubnis (62 %),
  - Kultur- und Freizeitangebote (61 %),
  - Welcome-Veranstaltungen (60 %),
  - Psychologische Beratung (57 %),
  - Betreuungsangebote in Wohnheimen (48 %).

Auch die Teilnehmenden im Projekt OnTOP wurden um eine Einschätzung gebeten. Als besonders hilfreich wurden unter den OnTOP-Angeboten die Beratungsangebote, das studentische Mentoring, der durch die Gasthörerschaft mögliche sanfte Einstieg in ein Studium, das Sprachcoaching im 1-zu-1-Setting und die Workshops in wissenschaftlichem Arbeiten sowie insgesamt der soziale Rückhalt genannt.

## 10. Fazit

### **Beratung ist von zentraler Bedeutung.**

Zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker sind eine Zielgruppe mit einerseits vielen Kompetenzen und Erfahrungen, andererseits hohem Beratungs- und Unterstützungsbedarf. Dabei hat sich gezeigt, dass bereits geringe Hilfestellung große Wirkung entfalten kann.

### **Entscheidungs- und Orientierungshilfen geben**

Die Ratsuchenden benötigen Unterstützung bei der Entwicklung von Perspektiven, realisierbaren Plänen und der Entscheidungsfindung. Formate wie die begleitete Gasthörerschaft oder das Student Shadowing können die schwierige Entscheidung für oder gegen ein Studium erleichtern. Im Gespräch können Alternativen zum Studium und direkte Einstiegswege in die Berufswelt erörtert werden.

### **Individualisierte Beratung ist besonders effektiv**

Eine Beratung, die standardisierten Mustern folgt, wird den Bedürfnissen der Ratsuchenden nicht gerecht. Eine individualisierte Beratung erfordert zwar mehr Ressourcen, ist dafür aber zielführender.

### **Studien- und Karriereberatung verbinden**

Bei der Zielgruppe ist die Frage nach den beruflichen Chancen und Strategien zum Berufseinstieg bereits bei den Erstgesprächen zentral. Es ist daher sinnvoll, die Studienberatung und die Karriereberatung nicht als voneinander getrennte Beratungsbereiche anzusehen.

### **Hochschulinternes Anerkennungsverfahren begleiten**

Wenn sich zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker für ein Studium entscheiden, so benötigen sie Unterstützung beim hochschulinternen Anerkennungsverfahren, da dieses spezielles Wissen erfordert. Im Idealfall arbeiten Beratende mit den Prüfungsausschüssen der jeweiligen Fachbereiche eng zusammen.

### **Vernetzung mit kommunalen Akteuren verstärken**

Beratung von zugewanderten Akademikerinnen und Akademikern umfasst ein breites Spektrum an Themen. Eine Beratungsstelle kann diese Themenvielfalt nicht alleine abdecken. Eine gute Vernetzung mit kommunalen Akteuren der Migrations-, Flüchtlings- und Bildungsarbeit ermöglicht die Bearbeitung komplexer Problemlagen und trägt zur eigenen Entlastung bei.

### **Ein Erfolgsfaktor ist die Bildungsbegleitung.**

Eine kontinuierliche Bildungsbegleitung kann die Nachqualifizierung im fachlichen, sprachlichen und überfachlichen Bereich wirkungsvoll unterstützen und Abbrüche verhindern. Bildungsbegleiterinnen und -begleiter erkennen Potenziale, motivieren, unterstützen und lenken Lernprozesse.

### **Eine heterogene Zielgruppe erfordert individualisierte Qualifizierungswege**

Zuwanderte Akademikerinnen und Akademiker unterscheiden sich im Hinblick auf persönliche Merkmale und Lebenssituation ebenso wie in Bezug auf ihre Ausgangsqualifikation, den Erfahrungshintergrund und angestrebte Ziele. Mit individualisierten Nachqualifizierungsangeboten kann dem tatsächlichen Bedarf der Zielgruppe entsprochen werden.

### **Kompetenzreflexion als gute Basis für individuelle Qualifizierungspläne**

Instrumente zur Kompetenzreflexion, die hohe Coachinganteile haben und einen ressourcenorientierten Ansatz verfolgen, können die Festlegung persönlicher Lern- und Berufsziele und die Zielerreichung unterstützen.

### **Mit Fortschrittsgesprächen Lernerfolge und Lernhindernisse im Blick behalten**

Regelmäßig stattfindende Auswertungsgespräche mit den Teilnehmenden helfen, frühzeitig Probleme und Mehrfachbelastungen zu erkennen. Es können der Unterstützungsbedarf erfragt und gegebenenfalls Maßnahmen eingeleitet bzw. auf bestehende Angebote hingewiesen werden. Zudem kann die Gelegenheit genutzt werden, um Mut zu machen und die erzielten Erfolge zu würdigen.

### **Studentische Mentorinnen und Mentoren haben eine Schlüsselfunktion**

Mentoring bietet schnelle, individuelle, niedrigschwellige Orientierung und Betreuung. Die Anbindung an soziale Netzwerke wird erleichtert und das Risiko von Studienabbrüchen vermindert. Ein qualitativvolles Mentoring-Programm setzt Schulung und Anleitung der Mentorinnen und Mentoren voraus. Wie wichtig sie für die Bewältigung der diversen Herausforderungen sind, wurde von den Teilnehmenden besonders hervorgehoben.

#### **Der Erwerb sprachlicher Kompetenzen ist eine Daueraufgabe.**

Eine Nachqualifizierung am Lernort Hochschule erfordert sehr gute Kenntnisse in der Alltags-, Bildungs- und Fachsprache. Auch in der Berufswelt werden hohe Anforderungen an die Sprachkompetenz gestellt. Selbst wenn Teilnehmende über das C1-Niveau im Deutschen verfügen, können noch große Unsicherheiten bestehen.

### **Den Erwerb sprachlicher Handlungskompetenz als Teamaufgabe verstehen**

Etwaige Sprachhürden können durch eine sprachensible Kommunikation überwunden werden. Eine freundliche Atmosphäre, eine der Sprachkompetenz und Sprachperformanz angepasste Sprache sowie Mittel zur Verständnissicherung tragen dazu bei. Zusätzlich sollten vielseitige und lebensweltnahe Kommunikationsanlässe geboten werden.

### **Sprachcoaching und Sprechtraining stärken die kommunikativen Kompetenzen**

Lernsettings wie das Sprachcoaching sind besonders effektiv, da die individuellen Bedürfnisse der Lernenden und die Erreichung individuell festgelegter Lernziele im Vordergrund stehen. Sprechtrainings verbessern die Aussprache und helfen Sprachhemmungen abzubauen.

### **Mit Bewerbungscoaching und Unternehmenskontakten den Weg in die Arbeitswelt ebnen.**

Hauptziel des Projekts wie auch der Teilnehmenden ist ein erfolgreicher Berufseinstieg. Wichtig ist daher – neben der fachlichen und sprachlichen Nachqualifizierung – die Vermittlung von Arbeitsmarktwissen, Bewerbungskompetenz und interkultureller Kompetenz sowie von Kontakten zu potenziellen Arbeitgebern.

### **Mit passgenauem Bewerbungscoaching auf den Arbeitsmarkt vorbereiten**

Anstelle von standardisierten Angeboten benötigen zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker ein auf ihre Bedarfe zugeschnittenes Bewerbungstraining. Wichtig ist die Vermittlung branchenspezifischen Arbeitsmarktwissens, die eigenständige Erarbeitung passgenauer Bewerbungsunterlagen und Know-how für Vorstellungsgespräche. Ein „Interkulturelles Training“ kann unter Einbezug erfahrungsorientierter Methoden das Verständnis für kulturelle Unterschiede fördern und Kulturstandards des deutschen Berufsalltags vermitteln. Die Kombination von Gruppenangeboten und Einzelcoaching erhöht den Lernerfolg.

### **Kontakte zwischen Arbeitsuchenden und Arbeitgebern ermöglichen**

Besonders zielführend, wenn auch aufwendig, sind der Aufbau und die Pflege von Unternehmenskontakten. Potenzielle Arbeit- und Praktikumsgeber unterschätzen regelmäßig die Fähigkeiten und Kompetenzen der Zielgruppe und sind deswegen hinsichtlich der Einbindung von Zugewanderten in ihr Unternehmen zurückhaltend. Um Abhilfe zu schaffen sind einerseits Aufklärung und andererseits Begegnungsmöglichkeiten mit der Zielgruppe im Rahmen von z. B. Betriebserkundungen, Jobbörsen und Kaminabenden notwendig.

**Weiterer Handlungsbedarf ist notwendig.**

### **Ausbau und Verstetigung von Qualifizierungsangeboten für die Zielgruppe**

Programme der Nach- und Weiterqualifizierung speziell für Zugewanderte mit akademischen Berufen können die Chancen auf eine bildungsadäquate Beschäftigung erhöhen. Sie reichen jedoch quantitativ nicht aus, sind nicht flächendeckend vorhanden und meist zeitlich befristet (vgl. IAQ 2018).

### **Öffnung des Arbeitsmarkts für die Zielgruppe**

Qualifizierungsprojekte wie OnTOP können bei der Überwindung von Hürden beim Einstieg in die deutsche Arbeitswelt helfen. Zu einem nachhaltigen Abbau dieser Hürden ist jedoch eine Öffnung auf Arbeitgeberseite notwendig. Zugewanderten Akademikerinnen und Akademikern sollte häufiger die Chance zu einem Vorstellungsgespräch gegeben werden, um sich dann in einen fairen Wettbewerb mit anderen Bewerberinnen und Bewerbern zu begeben. Wünschenswert wären zeitgemäße Anpassungen in der Rekrutierungspraxis, wie z. B. eine Abkehr vom Ideal der lückenlosen Normalbiografie.

**Hochschulen: Sich der Hürden bewusst sein und diese senken**

Zielgruppenspezifische Unterstützungsangebote haben ihre Berechtigung, wenn durch sie im Sinne einer „fairen Ungleichbehandlung“ die Voraussetzungen für eine Bildungsteilhabe geschaffen werden. Möchte sich die Institution als Ganzes weiterentwickeln, so kann es nicht nur um zusätzliche „Fördermaßnahmen“ gehen, die auf eine Anpassung der ausländischen Studierenden an die vorhandenen Strukturen abzielen. Vielmehr müssen die Strukturen und Prozesse in Verwaltung, Studium und Lehre einer Prüfung unterzogen werden: Erzeugen sie systematisch Zugangsbarrieren? Erschweren sie einen erfolgreichen Studienverlauf?

**Defizitperspektive zugunsten einer ressourcenorientierten Sicht verlassen**

Zwar ist es wichtig, sich der zielgruppenspezifischen Hürden bewusst zu sein. Dies darf jedoch nicht die Wahrnehmung der vorhandenen Potenziale und Ressourcen verdecken. Vielmehr sollten diese herausgestellt und für das Umfeld und die Gesellschaft sichtbar gemacht werden. Die Schilderung individueller Bewältigungsstrategien kann Motivation und Hilfestellung für diejenigen sein, die in einer ähnlichen Lebenssituation sind.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Statistische Daten der Teilnehmenden am Projekt OnTOP (2018).....	7
Abbildung 2: Hochschulabsolventinnen/-absolventen nach Abschlussarten/Beschäftigungsmerkmalen 2012.....	8
Abbildung 3: Projekthinhalte der Modelle „Verkürztes Studium“ und „Gasthörerschaft“ (2018). ....	9
Abbildung 4: Projekthinhalte des Modells „Arbeitsmarktcoaching“ (2018). ....	12
Abbildung 5: Merkmale des Mentorings (2018). ....	24
Abbildung 6: Mögliche Themen während des Mentorings (2018). ....	24
Abbildung 7: Koordination und Begleitung des Mentorings (2018) .....	26
Abbildung 8: Vorlage und Beispiel eines Kompetenzrads. ....	30

## Literaturverzeichnis

Apolinarski, Beate; Brandt, Tasso (2018): Ausländische Studierende in Deutschland 2016. Ergebnisse der Befragung bildungsausländischer Studierender im Rahmen der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.), Berlin.

DAAD und DZHA (2018) (Hrsg.): Wissenschaft weltoffen 2018. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland, wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld.

Erl, Astrid; Gymnich, Marion (2007): Interkulturelle Kompetenzen. Erfolgreich kommunizieren zwischen den Kulturen. Uni-Wissen Kernkompetenzen. Klett Lerntaining GmbH, Stuttgart.

Graevskaia, Alexandra; Klammer, Ute; Knuth, Matthias (2018): Nachqualifizierung als Strategie vorbeugender Sozialpolitik. Eine Untersuchung zu Angeboten, Nutzung und Entwicklungsmöglichkeiten der akademischen Nach- und Weiterqualifizierung zugewanderter Akademiker\_innen. FGW – Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V. (Hrsg.), Düsseldorf.

Heublein, Ulrich (2015): Von den Schwierigkeiten des Ankommens. Überlegungen zur Studiensituation ausländischer Studierender an den deutschen Hochschulen. In: Die Neue Hochschule, 15. Jg.; H. 1. Wienands Printmedien GmbH, Bad Honnef.

Hirschfeld, Ursula; Reinke, Kerstin: Phonetik im Fach Deutsch als Fremd- und Zweitsprache. In: Bose, Ines; Hirschfeld, Ursula; Neuber, Baldur; Stock, Eberhard: Einführung in die Sprechwissenschaft. Phonetik, Rhetorik, Sprechkunst. 2. Auflage, Tübingen: Narr Studienbücher, 69-80.

Jansen, Theresa (2016): Bedarfsgerechte Beratung von zugewanderten Akademiker\_innen. Evaluation der Beratung im OnTOP-Projekt an der Hochschule Niederrhein (Masterarbeit), Mönchengladbach.

Leiprecht, Rudolf (2011) (Hrsg.): Diversitätsbewusste Soziale Arbeit. Wochenschau Verlag, Schwalbach/Ts.

Voswinkel, Stephan; Kontos, Maria (2010): Ungenutzte Kompetenzen. Probleme und Chancen der Beschäftigung hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis (SuB), 33. Jg./Heft 2. Lucius & Lucius, Stuttgart.

Wissenschaftsrat (2016): Empfehlungen zur Gewinnung, Integration und Qualifizierung internationaler Studierender. Dritter Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. Nach Abbildungen 2-11, 2-13, 2-15 und 2-18 aus Geis, Wido; Kemeny, Felicitas; Plünnecke, Axel (2015): Rendite akademischer Nachqualifizierung für zugewanderte Hochschulabsolventen, Köln.

[www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)  
[www.iq-netzwerk-nrw.de/socon-ontop](http://www.iq-netzwerk-nrw.de/socon-ontop)

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“