

Schriftenreihe des Interdisziplinären Zentrums
für Bildung und Kommunikation in
Migrationsprozessen (IBKM) an der
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Nr. 47

Herausgegeben von
Rudolf Leiprecht und Rolf Meinhardt

Rolf Meinhardt
Julia Klausning

Hochschullotsen an der Universität Oldenburg

Evaluierung eines Pilotprojektes



BIS-Verlag der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Diese Publikation wurde gefördert durch das
Niedersächsische Ministerium für Inneres, Sport und Integration



**Niedersächsisches Ministerium
für Inneres, Sport und Integration**

Oldenburg, 2009

Verlag / Druck / Vertrieb

BIS-Verlag
der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Postfach 2541
26015 Oldenburg
E-Mail: bisverlag@uni-oldenburg.de
Internet: www.bis-verlag.de

ISBN 978-3-8142-2166-3

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abkürzungsverzeichnis | 8 |
| Vorwort | 9 |
| 1 Einleitung | 11 |
| 1.1 Hochschullotsen an der Universität Oldenburg | 11 |
| 1.2 Ziele und Methoden der Evaluierung | 12 |
| 1.2.1 Aufbau und Fragestellungen | 13 |
| 1.2.2 Methoden | 13 |
| 2 Zur Genese: Von den Integrations- zu den Hochschullotsen | 17 |
| 2.1 Konzept der Integrationslotsen | 17 |
| 2.2 Die Basisqualifizierung der Integrationslotsen | 18 |
| 2.3 Entwicklung in Niedersachsen | 19 |
| 2.4 Hochschullotsen als „Speziallotsen“ | 19 |
| 2.4.1 Entstehung des Pilotprojektes | 20 |
| 2.4.2 Adressaten der Lotsentätigkeit | 20 |
| 2.4.3 Zielgruppen für die Lotsentätigkeit | 23 |
| 3 Teilnehmergewinnung und -zusammensetzung | 25 |
| 3.1 Teilnehmerakquise | 25 |
| 3.2 Zusammensetzung | 25 |
| 4 Die Qualifizierung der Hochschullotsen | 27 |
| 4.1 Curriculum | 27 |
| 4.2 Ergebnisse der Qualifizierung: Organisatorische und inhaltliche Strukturen der Lotsenarbeit | 30 |

| | | |
|----------|--|----|
| 5 | Zur Projektpraxis | 35 |
| 5.1 | Auswahl der Probandinnen und Probanden | 35 |
| 5.2 | Aktivitäten | 35 |
| 5.2.1 | Organisation und Kommunikation | 35 |
| 5.2.2 | Formen und Umfang der Unterstützungsmaßnahmen | 37 |
| 5.2.3 | Öffentlichkeitsarbeit | 42 |
| 6 | Die Beurteilung des Projektes durch die Lotsen | 45 |
| 6.1 | Motivation | 45 |
| 6.2 | Gewinnung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer | 51 |
| 6.3 | Beurteilung der Basisqualifizierung | 51 |
| 6.3.1 | Theorievermittlung | 51 |
| 6.3.2 | Einbeziehung von Beratungseinrichtungen | 52 |
| 6.3.3 | Kompaktwoche | 52 |
| 6.3.4 | Bewertung insgesamt | 53 |
| 6.3.5 | Weiterbildungsbedarf der Lotsen | 54 |
| 6.4 | Auswahl und Zusammensetzung der Hochschullotsen | 55 |
| 6.5 | Kooperation mit Einrichtungen der Universität | 59 |
| 6.6 | Selbstorganisation und Koordinierung | 61 |
| 6.7 | Kosten- und Raumprobleme | 63 |
| 6.8 | Grenzen der Unterstützungsangebote und der Leistungsfähigkeit | 64 |
| 7 | Die Beurteilung des Projektes aus Sicht der Ratsuchenden und Beratungsstellen | 65 |
| 7.1 | Zugang | 65 |
| 7.2 | Inanspruchnahme der Angebote | 68 |
| 7.3 | Beurteilung der Unterstützungsangebote | 70 |
| 7.4 | Einschätzung der Kooperation mit den universitären Beratungseinrichtungen | 76 |

| | | |
|-----------|---|-----|
| 8 | Lernprozesse in der Gruppe der Lotsen | 78 |
| 8.1 | Perspektivenwechsel und Abbau von Vorurteilen | 78 |
| 8.2 | Soziales Kapital | 78 |
| 8.3 | Gesamtuniversitäre Impulse | 79 |
| 9 | Resümee: Ergebnisse der Studie | 80 |
| 10 | Empfehlungen: Übernahme des Uni-Lotsenprojektes durch andere Hochschulen | 85 |
| | Literaturverzeichnis | 87 |
| | Anhang | 91 |
| | – Offizielles Logo der Uni-Lotsen | 91 |
| | – Flyer der Uni-Lotsen | 91 |
| | – Flyer „International Coffee Hour“ | 92 |
| | – Fragebogen zur Erfassung eines individuellen Lotsenprofils (im Rahmen des Qualifizierungsprogramms) | 93 |
| | – Module des Qualifizierungskurses | 93 |
| | – Fragebogen zur schriftlichen Befragung der Uni-Lotsen | 96 |
| | – Leitfragen zu den Einzelinterviews mit den Uni-Lotsen | 99 |
| | – Leitfragen zu den Interviews mit Studierenden, die die Angebote der Lotsen in Anspruch genommen haben | 102 |
| | – Leitfragen zu den Interviews mit den Fachkräftender universitäten Beratungsstellen | 104 |
| | – Dokumentation der Interviewtranskripte | 105 |
| | Die Autoren | 107 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|----------|---|
| AStA | Allgemeiner Studierendenausschuss |
| AufenthG | Aufenthaltsgesetz |
| BAföG | Bundesausbildungsförderungsgesetz |
| BAMF | Bundesamt für Migration und Flüchtlinge |
| BMBF | Bundesministerium für Bildung und Forschung |
| ESG | Evangelische StudentInnengemeinde |
| HGAS | Hochschulgruppe ausländischer Studierender |
| IBKM | Interdisziplinäres Zentrum für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (vormals Institut für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen) |
| HL | Hochschullotsen |
| ICH | International Coffee Hour |
| ISO | International Student Office |
| KHG | Katholische Hochschulgemeinde |
| MI | Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration |
| PSB | Psychosoziale Beratungsstelle |
| UP | Unterstützte Person |
| ZAAB | Zentrale Aufnahme- und Ausländerbehörde Oldenburg |
| ZSB | Zentrale Studienberatung |
| ZWW | Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung |

Vorwort

Durch eine Studie des HIS, des Hochschul-Informations-Systems, wurde vor zwei Jahren bekannt, dass selbst Studierende aus Migrantenfamilien, die an einer deutschen Schule einen Hochschulzugang erworben hatten (sog. Bildungsinländer), zu 45 % ihr Studienfach wechseln bzw. ihr Studium abbrechen. Dieser alarmierende Befund, der doppelt so hoch liegt wie bei Studierenden ohne Migrationshintergrund (vgl. Spiewak 2007), führte 2008 zu einer bundesweit ersten dezidiert auf die Studienprobleme dieser Gruppe der Bildungsinländer gerichteten empirischen Studie. Beauftragt wurde mit dieser Untersuchung das Interdisziplinäre Zentrum für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM) an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg vom Niedersächsischen Ministerium für Inneres, Sport und Integration.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse dieser Studie sollte auch der Frage nachgegangen werden, ob „Hochschullotsen“ in der Lage sein könnten, durch spezifische Unterstützungsangebote für diese Gruppe deren Chancen auf Erreichung der Studienziele nachhaltig zu erhöhen. Hochschullotsen, so war die Überlegung, könnten ähnlich wie andere ehrenamtliche Lotsen Migrantinnen und Migranten bei der Integration beiseite stehen, beraten und begleiten – in diesem Fall nur eben Studierende mit besonderen Studienproblemen.

Auf der Grundlage von Interviews mit Bildungsinländerinnen und Bildungsinländern sowie mit Experten zahlreicher Beratungs- und Serviceeinrichtungen der Universität wurden in dieser Studie bereits einige Handlungsempfehlungen für Hochschullotsen entwickelt (vgl. Meinhardt/Zittlau 2009, S. 145 ff.).

Im Wintersemester 2007/08 wurde das Hochschullotsen-Programm nach einer Phase der Einwerbung und Auswahl interessierter Studentinnen und Studenten mit einer Qualifizierungsmaßnahme im Umfang von 100 Seminarstunden gestartet. Ihre praktische Arbeit nahmen die 31 Lotsinnen und Lotsen im April 2008 auf.

Schon nach einer neunmonatigen Anlaufzeit wurde das Projekt von Januar bis April 2009 evaluiert. Der Auftrag zu dieser Studie wurde wiederum dem IBKM vom Niedersächsischen Ministerium für Inneres, Sport und Integration erteilt.

Die Ergebnisse dieser Evaluierung beruhen auf Interviews mit Hochschullotsinnen und Hochschullotsen, dem Leiter des Qualifizierungskurses und Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeitern universitärer Einrichtungen sowie mit Studierenden, die die Angebote der Hochschullotsen in Anspruch genommen hatten.

Bei dieser Evaluation handelt es sich um eine erste Studie über ein bisher nur an der Universität Oldenburg existierendes Lotsenprojekt. Aus diesem Grund kann diese Untersuchung noch keine belastbaren Aussagen zur tatsächlichen Reduzierung der Studienabbrecherquote von Bildungsinländern durch die Projektangebote vornehmen – dies muss weiteren, langfristig angelegten Untersuchungen vorbehalten bleiben. Auf der Basis der Aussagen der interviewten Personen lassen sich jedoch wichtige Rückschlüsse auf die grundlegenden Potenziale dieses Lotsenprojektes zur Verringerung bestimmter erfolgshemmender Studienfaktoren ziehen.

Die Erhebungen dieser Evaluation wurden unter meiner Leitung von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin durchgeführt, transkribiert und ausgewertet. Ausdrücklich bedanken möchte ich mich für diese umfangreiche und intensive Arbeit noch einmal bei Dipl.-Sozialwiss. Julia Klausning. Besonderen Dank möchte ich auch meinem Kollegen Dipl.-Päd. Winfried Schulz-Kaempff vom IBKM aussprechen, der von Anfang an maßgeblich das sog. Uni-Lotsenprojekt begleitete, die Konzeption der Qualifizierungsmaßnahme entwarf und als hauptverantwortlicher Dozent durchführte. Danken möchte ich auch allen, die sich für die Interviews zur Verfügung stellten. Dies gilt insbesondere für die Lotsinnen und Lotsen an der Universität; ohne deren engagierte Mitarbeit – hier ist vor allem die von Elfe Stauch als Koordinatorin zu nennen – die Studie nicht innerhalb des engen Zeitrahmens von vier Monaten hätte durchgeführt werden können.

Herzlich bedanken möchte ich mich bei der studentischen Hilfskraft Nicole Hobbie sowie bei Mischka Löb zu Phyrn für die kritische und akribische Durchsicht der Texte.

Rolf Meinhardt

1 Einleitung

1.1 Hochschullotsen an der Universität Oldenburg

Ehrenamtliche Begleitprogramme zur Verbesserung der Situation von Migrantinnen und Migranten haben in Deutschland in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Dabei wurden unterschiedliche Projekte entwickelt, die sich in ihrer Form und Fokussierung unterscheiden (z.B. Mentoring, Coaching, Buddy-Programme).¹ In dieser Evaluierung sprechen wir von „Lotsen“, da der Begriff den niedersächsischen Projekten konstitutiv ist und von Anfang an eine grundlegende Bedeutung einnahm:

„Lotsen [engl. >Steuermann<; verwandt mit leiten; Gottschedzeit], erfahrener, mit dem höchsten Befähigungszeugnis (Patent) ausgestatteter Seemann, der für einen bestimmten Bereich eine Sonderausbildung erhalten hat und eingehende Ortskenntnis in seinem Revier besitzt“ (Müller-Wille 2007, S. 5).

In vielen niedersächsischen Kommunen wurden bisher seit 2007 insgesamt 76 Integrationslotsenprojekte ins Leben gerufen (vgl. MI 2008a, S. 46). Durch Lotsen soll das freiwillige Engagement zur Integration von Migrantinnen und Migranten gestärkt werden. Während dieser Zeit kam es zu einigen Spezifizierungen des Integrationslotsen-Konzeptes. So gibt es mittlerweile Ausbildungs-, Eltern-, Sport-, Toleranz- und Umweltlotsen.

Ein „Uni-Lotsen“-Projekt gibt es als Pilotprojekt in Niedersachsen seit Herbst 2007 mit insgesamt 31 Hochschullotsinnen und -lotsen an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Ziel des Projektes ist es, die Studierenden aus dem Ausland oder mit Migrationshintergrund bei Problemen im

1 „Mentoring“ ist vor allem ein Instrument der Personalentwicklung in Unternehmen und meint die Tätigkeit einer erfahrenen Person (Mentorin/Mentor), die fachliches bzw. Erfahrungswissen an eine unerfahrene Person (Mentee/Protegé) weitergibt (vgl. Ragins/Kram 2007).

„Coaching“ ist die professionelle Begleitung von Menschen vorwiegend im beruflichen Bereich zur Verbesserung der Wahrnehmung, des Erlebens und der Verhaltens (vgl. Migge 2007).

„Buddy-Programme“ sind Betreuungsprogramme für ERASMUS-Austauschstudierende, um sie in der ersten Zeit ihres Studiums zu unterstützen. Es soll ihren Start am Hochschulstandort erleichtern und Kontaktmöglichkeiten zu deutschen und ausländischen Studierenden herstellen (vgl. <http://buddy.aiesec-ol-saurier.de/>).

Studium und im Alltag zu unterstützen.² Die Abbrecherquote ist bei diesen Studierenden überproportional hoch. Viele von ihnen haben mit spezifischen Problemen zu kämpfen. Dazu zählen Sprachprobleme, Schwierigkeiten bei der Organisation des Studiums und der Sicherung des Lebensunterhalts. Außerdem leiden sie häufiger unter sozialer Isolation oder Diskriminierung (vgl. Spiewak 2007).

Die ersten sog. Uni-Lotsen wurden im Wintersemester 2007 im Rahmen eines Kooperationsvorhabens des Interdisziplinären Zentrums für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM) und der Evangelischen StudentInnengemeinde (ESG) auf ihre Tätigkeit durch ein Qualifizierungsprogramm im Umfang von 100 Unterrichtsstunden vorbereitet. Gefördert wurde das Modellprojekt aus Mitteln des Landesprogramms „Integrationslotsen“ durch das Niedersächsische Ministerium für Inneres, Sport und Integration.

Das Hochschullotsenprojekt hat das Ziel, bei der Integration in das Hochschulleben zu helfen und bereits bestehende Angebote in der Universität zu ergänzen. Neben individueller Unterstützung (bei Studienarbeiten, Behördengängen, bei der Job- und Praktikumssuche) ist es Aufgabe der Uni-Lotsen, Gruppenangebote zur sprachlichen Förderung und zur Vermittlung und Initiierung von kulturellen oder sportlichen Veranstaltungen zu entwickeln.

1.2 Ziele und Methoden der Evaluierung

Um die Erfolge, aber auch die Schwierigkeiten zu identifizieren und sichtbar zu machen, ist es unerlässlich, die bisherige Entwicklung und den Grad der Implementierung des Projektes zu dokumentieren und kritisch zu evaluieren.

Das Ziel der Evaluierung besteht vor allem in der Sicherstellung der Nachhaltigkeit dieses Projektes – nicht nur, um periodisch neue Lotsen auszubilden (die Lotsinnen und Lotsen sind selbst Studierende und bleiben nur für einen begrenzten Zeitraum an der Universität), sondern auch, um die Effizienz dieser Unterstützungsmaßnahmen und die Übertragungspotenziale auf andere Hochschulen zu ermitteln.

2 Im Folgenden wird unterschieden zwischen ausländischen Studierenden, die zum Zwecke des Studiums nach Deutschland gekommen sind und Studierenden mit Migrationshintergrund, die eine Hochschulzugangsberechtigung an einer deutschen Schule erworben haben. Zu der letztgenannten Gruppe gehören die Bildungsinländerinnen und Bildungsinländer – unabhängig davon, ob sie Ausländer sind, eine doppelte Staatsangehörigkeit besitzen oder bereits eingebürgert sind (vgl. Meinhardt/Zittlau 2009, S. 46).

1.2.1 Aufbau und Fragestellungen

In den beiden ersten Kapiteln steht die Frage im Vordergrund, wie das Pilotprojekt der Hochschullotsen im Kontext des Gesamtprojektes der Integrationslotsen entstanden ist.

Im dritten Kapitel geht es um die Gewinnung und Zusammensetzung der bestehenden Gruppe in Bezug auf Geschlecht, Herkunft, Lebens- und Studiensituation. Ein besonderes Augenmerk wird hier auf die Organisationsstruktur des Netzwerkes der Hochschullotsen gelegt.

Die Entwicklung eines Qualifizierungsprogramms zur Ausbildung der Hochschullotsinnen und -lotsen wird im vierten Kapitel dargestellt. Hierbei wird insbesondere der Frage nachgegangen, wie es von den Vorgaben des Handbuchs „Basislehrgang zur Qualifizierung von Integrationslotsinnen und Integrationslotsen“ (vgl. Müller-Wille 2007) zu dem modifizierten Curriculum für Hochschullotsen gekommen ist. Einbezogen werden hierbei auch die Erfahrungen mit den Modulen, die im Wintersemester 2007/08 erstmalig an der Universität erprobt wurden.

Der Status quo der praktischen Arbeit der Lotsengruppe zum Zeitpunkt der Erhebung wird im fünften Kapitel wiedergegeben. Hier werden die Organisationsformen und Handlungsfelder vorgestellt, die von den Lotsen innerhalb eines Jahres entwickelt und angeboten worden sind.

Im sechsten Kapitel findet sich die Beurteilung des Projektes durch die Lotsen und – in den weiteren Teilen der Evaluierung – durch die ratsuchenden Studierenden und die universitären Beratungsstellen.

Nicht nur die unterstützten ausländischen Studierenden und die Studierenden mit Migrationshintergrund haben von dem Projekt partizipiert, sondern auch die Lotsen selbst. Dieser Aspekt ihrer Arbeit, der nicht explizit intendiert war, wird im achten Kapitel vorgestellt.

Im neunten Kapitel werden die wichtigsten Ergebnisse dieser Evaluierung resümiert, im letzten und zehnten Kapitel Empfehlungen zur Adaption des Lotsenprojektes ausgesprochen.

1.2.2 Methoden

Die Studie basiert auf der Befragung aller direkt oder indirekt mit dem Lotsenprojekt befassten Gruppen: die Hochschullotsen, die Dozentinnen und

Dozenten im Qualifizierungskurs, die Studierenden und die Vertreterinnen und Vertreter relevanter universitärer Einrichtungen.

Für die Interviews mit den Lotsen wurden standardisierte Fragebögen entwickelt, die Aufschluss über folgende Themenbereiche geben sollen:

- Einschätzung zur Motivation
- Einschätzung zur Bewertung des Qualifizierungsangebotes
- Einschätzung der subjektiven Erfahrung als Lotsin bzw. Lotse
- Einschätzung der bestehenden Vernetzungsstrukturen.

Die Fragebogenbefragung ergab angesichts der geringen Zeitspanne, die für die Untersuchung zur Verfügung stand, eine Rückmeldung von nur 11 Hochschullotsen. Das Manko des geringen Rücklaufs haben wir durch eine höhere Anzahl von Einzelinterviews mit den Hochschullotsinnen und -lotsen zu kompensieren versucht. Hierbei standen insbesondere die Fragen zur Zusammensetzung und zu den Erfahrungen der Lotsen im Vordergrund.

Insgesamt wurden 14 Hochschullotsen und -lotsen durch leitfadengestützte Interviews befragt. Das ergab eine Beteiligung von etwa der Hälfte der ausgebildeten Hochschullotsen.

Ebenso wurden leitfadengestützte Einzelinterviews mit 8 von Hochschullotsen unterstützten Studierenden geführt. Daneben wurden leitfadengestützte Interviews durchgeführt mit Vertreterinnen und Vertretern des Projektträgers: der Evangelischen StudentInnengemeinde (ESG), der Psychosozialen Beratungsstelle (PSB) und dem International Student Office (ISO). Diese Experteninterviews sollen die Wahrnehmungen und Einschätzungen des Hochschullotsen-Projektes relevanter hauptamtlicher Beratungsstellen der Universität Oldenburg widerspiegeln.

Im Einzelnen wurden Interviews mit folgenden Personen und Einrichtungen durchgeführt:

- Projektleitung vom IBKM (1 Interview)
- Projektträger ESG (1 Interview)
- Fachkräfte universitärer Beratungseinrichtungen (ISO und PSB; 2 Interviews)
- Hochschullotsinnen und Hochschullotsen, die an dem 100stündigen Qualifizierungskurs teilgenommen hatten (14 Interviews)
- Hochschullotse ohne Qualifizierung (1 Interview)
- Studierende, die ein Unterstützungsangebot der Hochschullotsen in Anspruch genommen haben (8 Interviews).

Durch die Vielzahl an befragten Personen konnte eine hohe Perspektivenvielfalt gewonnen werden. Zudem trägt die große Anzahl auch zu einem erhöhten Verifizierungsgrad der getroffenen Aussagen in dieser Studie bei.

Die Auswertung der Interviews wurde mit Hilfe des Softwareprogramms zur Analyse qualitativer Daten, MAXQDA, durchgeführt.

2 Zur Genese: Von den Integrations- zu den Hochschullotsen

2.1 Konzept der Integrationslotsen

Anfang des Jahres 2005 gründete sich auf Anregung von Stadt und Landkreis Osnabrück eine Arbeitsgruppe, deren Ziel es war, ehrenamtliches Engagement im Bereich der Integration von Migranten zu fördern.¹ In diesem Arbeitskreis wurde die erste Projektskizze für „Integrationslotsen“ entworfen. Für die Projektentwicklung waren die Basisqualifizierung von Integrationslotsen und das dazugehörige Curriculum von zentraler Bedeutung (vgl. VHS Osnabrück 2006, S. 17).

Das Integrationslotsenprojekt versteht sich als ergänzendes und begleitendes Element der Angebote von Regeldiensten, Beratungs- und Bildungseinrichtungen und von Integrationsmaßnahmen im kommunalen Raum. Das Projekt ging von der Prämisse aus, dass das Potenzial an freiwilligem Engagement im Bereich Integration und Migration sehr hoch ist (vgl. Müller-Wille 2007, S. 4). Wie zahlreiche Untersuchungen belegen, können viele Beratungsstellen Migrantinnen und Migranten nur begrenzt Unterstützung und Orientierung anbieten. Selbst, wenn das Beratungs- und Informationssystem gut ausgebaut ist, werden Angebote nur eingeschränkt von ihnen – hier vor allem von Neuzuwanderern – in Anspruch genommen. Die Orientierungs- und Integrationsarbeit finden eher in informellen und familiären Netzwerken statt. Leptien spricht von einer „Nutzungsasymmetrie“ im Hinblick auf die verschiedenen Informationsangebote für neu immigrierte Migrantinnen und Migranten (vgl. Leptien 2006, S. 25).

Von dem Arbeitskreis der Stadt Osnabrück wurden folgende Überlegungen dem Projekt zugrunde gelegt: Viele Migrantinnen und Migranten und auch kleine Teile der in der Kommune lebenden Personen ohne Migrationshintergrund sind im Bereich Integration bereits ehrenamtlich tätig, ohne dass sie sich selbst dem gesellschaftlich anerkannten Bereich „Ehrenamt“ bewusst zuordnen. Sie werden von außen als solche auch kaum wahrgenommen. Für

1 Unter der Leitung des Referats „Bildung- und Sozialplanung und Integration“ wurde mit Beteiligung der Volkshochschule Osnabrück, der Migrationsberatung der Arbeiterwohlfahrt und des Jugendmigrationsdienstes der Caritas, der Freiwilligenagentur, des Beirates für Migration und des Integrationsausschusses eine Projektskizze für IntegrationslotsInnen entwickelt (vgl. Müller-Wille 2007, S. 5).

sie gibt es kein systematisches Betreuungssystem, wie das für Ehrenamtliche in etablierten Strukturen der Fall ist. Qualifizierung und Vernetzung stehen daher im Vordergrund dieses Projektes (vgl. Weber 2006, S. 62). Dieses hohe Maß an Engagement ist mit vielschichtigen Erfahrungen und Kenntnissen verknüpft, die bisher jedoch nicht abgerufen und so im gesamten Integrationsprozess nicht strukturiert genutzt werden. Ziel des Projektes ist es daher, die Potenziale und Stärken der Freiwilligen zu fördern.

Aus der Definition des Lotsen ergeben sich drei Ziele für das Projekt: „Der Lotse unterstützt Neankömmlinge, er ist qualifiziert und er besitzt eingehende Ortskenntnisse, d. h. Kenntnisse über die aufnehmende Gesellschaft“ (ebd.).²

2.2 Die Basisqualifizierung der Integrationslotsen

Die Basisqualifizierung soll eine stabile und tragfähige Grundlage für das freiwillige Engagement im Integrationsbereich bilden. Der Basislehrgang zur Qualifizierung von Integrationslotsen besteht aus insgesamt 48 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten, die in Form von Tages- und Abendseminaren in einer Doppeldozentur durchgeführt werden. Das Konzept des Lehrgangs soll Informationsvermittlung mit selbstorganisiertem Lernen verbinden. Die Kursabende werden von Referenten aus Erwachsenenbildung, Migrationssozialarbeit, Wissenschaft, Ausländerbehörden und Freiwilligenagenturen gestaltet und begleitet. In den Tagesseminaren stehen eigene Emotionen, Vernetzungsprozesse, Reflexion und Gruppenbildung im Vordergrund (vgl. Albrecht 2006, S. 36). Bei der Begleitung und Unterstützung von Migrantinnen und Migranten spielt die Kenntnis über Integrationsabläufe eine wichtige Rolle. Es geht in den Kursen darum, die Wege der Informationsbeschaffung zu vermitteln und aufzuzeigen. Im Laufe des Lehrgangs werden auch die Chancen und Grenzen des freiwilligen Engagements ausführlich behandelt.

Im März 2007 fand eine Fachtagung zum Thema „Qualifizierung und Praxiserfahrungen im kommunalen Ehrenamt“ für Multiplikatoren in Osnabrück statt. Auf dieser Tagung wurde das „Handbuch zur Qualifizierung von Integrationslotsen“ vorgestellt, an dem sich die Kursleiterinnen und -leiter orientieren können. Das Handbuch fasst die Ergebnisse der ersten drei durchgeführten Lehrgänge in Osnabrück zusammen und bietet Arbeitshilfen und

2 Diese Definition bezieht sich in erster Linie auf Neuzuwanderer, ist aber auch als „nachholende Integration“ (Bade 2005) zu verstehen.

Kopiervorlagen für die in Planung stehenden landesweiten Lehrgänge an (vgl. Müller-Wille 2007).

2.3 Entwicklung in Niedersachsen

Im Mai 2005 wurde das Pilotprojekt „Integrationslotsinnen und Integrationslotsen in der Stadt und im Landkreis Osnabrück“ unter der Schirmherrschaft von Ministerpräsident Christian Wulff offiziell eröffnet.³ Nach dem großen Erfolg des Pilotprojektes in der Stadt Osnabrück beschloss die Landesregierung, für das Haushaltsjahr 2007 insgesamt 500.000 Euro und für das Jahr 2008 300.000 Euro für die Durchführung von lokalen Integrationslotsenprojekten zur Verfügung zu stellen (vgl. MI 2008, S. 46). Die Trägerschaft kann von den Kommunen selbst, von Wohlfahrtsverbänden, von örtlichen Bildungsträgern oder auch von Vereinen übernommen werden.

Das Angebot wurde von vielen Gemeinden und Städten in Niedersachsen in Anspruch genommen. Landesweit wurden im Jahre 2007 76 Projekte bewilligt. Bis November 2008 sind in Niedersachsen ungefähr 1000 Integrationslotsen ausgebildet worden (vgl. MI 2008a, S. 46). Auch in der Stadt Oldenburg wurden nach Auskunft der hiesigen VHS mittlerweile 61 Integrationslotsen ausgebildet. Das Projekt der Integrationslotsen hat sich seit dem Jahr 2007 in vielen niedersächsischen Kommunen als Bestandteil der Integrationslandschaft etabliert und kann mittlerweile als „komplementäres Instrument im Bereich kommunaler präventiver Integrationspolitik“ (Leptien 2006, S. 25) bezeichnet werden.

2.4 Hochschullotsen als „Speziallotsen“

Neben dieser Entwicklung entstanden in vielen Kommunen modifizierte Formen des Integrationslotsen-Konzeptes. So gibt es mittlerweile viele spezialisierte Integrationslotsenprojekte in unterschiedlichen Bereichen. Diese „Speziallotsen-Projekte“ werden aus den Mitteln des Landesprogramm „Integrationslotsen“ durch das Niedersächsische Ministerium für Inneres, Sport und Integration (MI) gefördert.

3 Der erste Lehrgang wurde durch das Land Niedersachsen finanziert, von der VHS Osnabrück durchgeführt und vom IMIS evaluiert. Die Kosten für die nachfolgenden Kurse wurden von der Stadt Osnabrück übernommen (vgl. Klausning 2008, S. 51).

Erstmals an einer deutschen Hochschule gibt es an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg seit Herbst 2007 rund 31 Hochschullotsinnen und -lotsen, die Studierende aus dem Ausland oder mit Migrationshintergrund bei Problemen im Studium und im Alltag unterstützen. Im Wintersemester 2007 wurden die sogenannten Uni-Lotsen im Rahmen eines Kooperationsvorhabens des Interdisziplinären Zentrums für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM) und der Evangelischen StudentInnengemeinde (ESG) auf ihre Tätigkeit in einem Kurs, der 100 Unterrichtsstunden umfasste, vorbereitet.⁴ Projektträger war die Evangelische StudentInnengemeinde Oldenburg als Körperschaft des öffentlichen Rechts. Die Planung und Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahme erfolgte in Kooperation mit dem IBKM an der Universität Oldenburg. Mit der Umsetzung wurde ein nebenamtlicher Dozent des IBKM betraut.

2.4.1 Entstehung des Pilotprojektes

Der Impuls für das Hochschullotsenprojekt kam aus der Abteilung Integration des MI. Im Zusammenhang mit dem Integrationslotsenprojekt wurde die Chance gesehen, eine Verbesserung der Studiensituation von Studierenden mit Migrationshintergrund – zunächst an der Universität Oldenburg – zu ermöglichen. Das Konzept der Hochschullotsen beschränkt sich nicht allein auf die Zielgruppe der Studierenden mit Migrationshintergrund, sondern bezieht sich auch auf ausländische Studierende, die zum Studium nach Deutschland gekommen sind und die zum Teil mit ähnlichen Problemen zu tun haben.

Um Hinweise über die besondere Bedarfsstrukturen zu gewinnen, wurde durch das IBKM zunächst eine Erhebung zur Situation der Bildungsinländern im Hinblick auf studienerschwermende Faktoren durchgeführt (vgl. Meinhardt/Zittlau 2009).

2.4.2 Adressaten der Lotsentätigkeit

Studierende mit Migrationshintergrund

Im Jahr 2006 hatten in Deutschland 8 % aller Studierenden einen Migrationshintergrund. Von diesen besaßen 11 % eine doppelte Staatsangehörigkeit, 46 % sind eingebürgerte Studierende und 43 % sind sog. Bildungsinländer – nach Definition des BMBF sind dies Studierende mit ausländischer Staats-

4 Im Unterschied zu der Basisqualifizierung wurde eine doppelt so hohe Unterrichtsstundenanzahl beantragt (vgl. hier Kapitel 4).

angehörigkeit, die in Deutschland die Hochschulzugangsberechtigung erworben haben (vgl. BMBF 2007, S. 434). In Bezug auf Bildungsinländer entspricht der Anteil von Studierenden an der Universität Oldenburg 1,1 %. Diese Quote liegt deutlich unter dem bundesweiten Anteil von 2,9 % und dem niedersächsischen Anteil von 1,9 % (vgl. Meinhardt/Zittlau 2009, S. 34).⁵

Der Studienverlauf von Bildungsinländern an deutschen Hochschulen ist gekennzeichnet durch eine geringe Studienerfolgsquote. Nach Informationen des Hochschul-Informationssystems HIS liegt die Abbrecherquote bei Bildungsinländern mit 45 % etwa doppelt so hoch wie bei Studierenden ohne Migrationshintergrund (vgl. Spiewak 2007). Die Oldenburger Studie ergab, dass 20 % der Bildungsinländerinnen und Bildungsinländer über der Regelstudienzeit lag. Dabei handelt es sich um eine Überschreitung der Regelstudienzeit von mindestens vier Semestern (vgl. Meinhardt/Zittlau 2009, S. 42).

In unserer Studie haben wir erste eindeutige Indikatoren für studienerschlappende Faktoren bei Studierenden mit Migrationshintergrund gefunden (vgl. Meinhardt/Zittlau 2009, S. 140 ff.).⁶ Trotz starker Studienmotivation hat ein hoher Anteil unter den Studierenden Schwierigkeiten mit der Studienbewältigung. Mehr als die Hälfte der befragten Studierenden liegen hinter den Vorgaben der Studienordnung. Zudem stellen die Bewältigung der Studienanforderungen und -bedingungen der neuen Bachelor- und Masterstudiengänge ein großes Problem für diese Gruppe dar. Auffällig war auch der geringe Informationsgrad über Studienorganisation und Beratungs- und Weiterbildungsangebote an der Universität Oldenburg, sowohl zu Beginn als auch während des Studiums. Ein großer Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund muss neben dem Studium einer Erwerbstätigkeit von mehr als 15 Stunden die Woche nachgehen, um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren (vgl. Meinhardt/Zittlau 2009, S. 79 ff.). Knapp die Hälfte der in dieser Studie befragten Studierenden mit Migrationshintergrund stammt aus bildungsfernen bzw. einkommensschwachen Familien; diese Zahlen decken sich weitgehend mit den Ergebnissen der 18. Sozialerhebung (vgl. BMBF 2007). Ein großer Teil der eingewanderten Elterngeneration verfügt damit über keine akademische Tradition und ist kaum in der Lage, ihre Kinder bei

5 Die meisten Bildungsinländer in Niedersachsen studieren an der Universität Hannover (vgl. Meinhardt/Zittlau 2009, S. 28).

6 In die Untersuchung über studienerschlappende Faktoren wurden auch eingebürgerte Studierende und Studierende mit einer doppelten Staatsbürgerschaft mit einbezogen (vgl. Meinhardt/Zittlau 2009, S. 46).

der Bewältigung von Studienproblemen zu unterstützen (vgl. Karakasoglu-Aydin/Neumann 2001, S. 63).

Ausländische Studierende

Von 1975 bis 2006 hat sich die Zahl der ausländischen Studierenden an deutschen Hochschulen mehr als verfünffacht – von 45.490 auf 248.357. Der Anteil der ausländischen Studierenden an allen Studierenden in Deutschland ist in diesem Zeitraum von 5,7 % auf 12,5 % gestiegen (vgl. BMBF 2008, S. 6). Auch ausländische Studierende, die zum Zwecke des Studiums nach Deutschland gekommen sind, sehen sich zahlreichen spezifischen Problemen gegenüber. Bei vielen ausländischen Studierenden sind wichtige Studienvoraussetzungen nur unzureichend entwickelt, die sie auch im Verlauf des Studiums nicht ausgleichen können. So ist bei ihnen ein hoher Grad von Uninformiertheit über Studienbedingungen und -anforderungen an den deutschen Hochschulen festgestellt worden. Ein zentrales Problem in allen Studienphasen stellen mangelnde oder unzureichende Deutschkenntnisse dar (vgl. Heublein 2009). Ein großer Anteil fühlt sich den Studienanforderungen nicht gewachsen. Mehr als die Hälfte der ausländischen Studierenden geben an, mit dem Lernstoff nicht zurechtzukommen. 48 % haben große Probleme beim Verfassen von Texten, 50 % haben finanzielle Sorgen.⁷ Zudem fühlen sich 50 % in Deutschland fremd; 40 % bedauern, dass sie zu wenig Kontakt zu deutschen Studierenden gefunden haben – dabei fördert gerade die Kommunikation mit den deutschen Studierenden die soziale Integration von ausländischen Studierenden (vgl. Heublein 2009).

Nicht zuletzt aufgrund der Möglichkeit, dass ausländische Studierende nicht mehr unmittelbar nach ihrem Studienabschluss Deutschland wieder verlassen müssen (vgl. § 16 Abs. 4 AufenthG), wurden auch Bildungsausländer in die Zielgruppe des Hochschullotsenprojektes mit einbezogen.

Für ausländische Studierende bieten Hochschulen häufig besondere Hilfen an – dies gilt allerdings nicht durchgängig für Bildungsinländer. Wie die Oldenburger Studie ergab, werden Bildungsinländer häufig als besondere Gruppe von den Beratungseinrichtungen gar nicht identifiziert (vgl. Meinhardt/Zittlau

7 „Die Mehrheit der Bildungsausländer bestreitet den Lebensunterhalts auch mit eigenem Verdienst: 62 % der ausländischen Studierenden beteiligen sich an der Finanzierung der Lebenshaltungskosten mit eigenem Verdienst in durchschnittlicher Höhe von 407 € pro Monat. Der Anteil der Bildungsausländer, der sich ausschließlich durch eigenen Verdienst finanziert, liegt bei 20 %. Diese Studierenden verfügen über einen durchschnittlichen Verdienst von 603 € pro Monat“ (BMBF 2008, S. 31).

2009, S. 37). Die Förder- und Unterstützungsmaßnahmen dieser Institutionen wie auch der Hochschullotsen müssen jedoch im Hinblick auf die jeweilige studentische Zielgruppe differenziert entwickelt und angeboten werden, da die Problemlagen zwar zum Teil ähnlich sind, sich aber auch häufig unterscheiden.

Formen der Unterstützung

Die Situation von Studierenden mit Migrationshintergrund und ausländischen Studierenden soll durch geeignete Unterstützungsangebote der Hochschullotsen verbessert werden. Dabei geht es um Unterstützungsangebote, die beim Studienbeginn, -verlauf und -ende sowie beim Übergang vom Studium in den Beruf ansetzen.

Ziel ist dabei einerseits die Verbesserung der Chancen für einen erfolgreichen und qualifizierten Studienabschluss, andererseits die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen der Studienabsolventen. Die Hochschullotsen sollen bei der Integration in das Hochschulleben helfen und damit die bestehenden Angebote in der Universität unterstützen und erweitern. Neben individueller Unterstützung liegt die Aufgabe zudem auch darin, Gruppenangebote zur Vermittlung fachsprachlicher Kompetenzen und zur Erweiterung von Techniken wissenschaftlichen Arbeitens zu entwickeln. Neben der Initiierung und Vermittlung von Angeboten zur Verbesserung von Deutschkenntnissen sollen auch Maßnahmen zur Unterstützung der Studierenden im Studienalltag angeboten und die Förderung der Kommunikation mit deutschen und internationalen Studierenden und Hochschullehrerinnen und -lehrern angestrebt werden.

2.4.3 Zielgruppen für die Lotsentätigkeit

Als Zielgruppe für die Lotsentätigkeit kamen vor allem Studierende mit Migrationshintergrund aus höheren Semestern, aber auch deutsche Studierende und sog. Gasthörernde in Frage. Für die Universität Oldenburg standen im Einzelnen vor allem drei Gruppen aus der Studentenschaft im Vordergrund:

1. Studierende des weiterbildenden Bachelor-Studienganges „Interkulturelle Bildung und Beratung“ (ausnahmslos Migrantinnen und Migranten) und Studierende des Diplomstudienganges „Interkulturelle Pädagogik“

2. Studierende aus anderen Studiengängen, insbesondere ausländische Studierende und Studierende mit Migrationshintergrund aus höheren Fachsemestern
3. Gasthörernde, die aufgrund ihrer Berufs- und Lebenserfahrung besondere Kompetenzen mitbringen.

Studierende aus interkulturellen Studiengängen

Derzeit gibt es an der Universität Oldenburg Studierende des auslaufenden Diplomstudienganges „Interkulturelle Pädagogik“ und des weiterbildenden Bachelor-Studienganges „Interkulturelle Bildung und Beratung“. Die Studierenden dieser Studiengänge besitzen durch die Studieninhalte bereits grundlegendes Fachwissen zum Thema Migration, Integration und interkulturelle Kompetenz. Zudem kennen sie das System Universität aus der Sichtweise eines Studierenden und stellen daher eine sehr geeignete Zielgruppe für eine Hochschullotsentätigkeit dar.

Ausländische Studierende

An der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg haben ausländische Studierende die Möglichkeit, in zahlreichen Bachelor- und Masterstudiengängen zu studieren. Das Fächerspektrum umfasst Sozial-, Kultur-, Erziehungs-, Sprach-, Wirtschafts-, Mathematik- und Naturwissenschaften. Im Wintersemester 2007/08 studierten 752 Bildungsausländer an der Universität Oldenburg. Um ihnen gezielt Unterstützung geben zu können, bot es sich an, aus der Gruppe der Migranten Lotsen zu gewinnen, da diese selbst Erfahrungen als internationale Studierende an der Universität gemacht haben und die besonderen Probleme und Schwierigkeiten dieser Gruppe kennen.

Gasthörernde

Rund 500 Personen nehmen durchschnittlich pro Semester das Angebot des „Studium generale“ der Universität Oldenburg wahr. Dies umfasst ein fächerübergreifendes Studienangebot für an Wissenschaft Interessierte im Sinne des lebenslangen Lernens. Die Mehrzahl aus dieser Personengruppe ist über 60 Jahre alt und verfügt über einen akademischen Abschluss. Die stärkste Berufsgruppe unter den Oldenburger Gasthörernden sind (ehemalige) Lehrerinnen und Lehrer (vgl. Brokmann-Nooren 2007, S. 7ff.).

Für das Projekt wurden aus jeder der drei Zielgruppen 10–12 Teilnehmerinnen und Teilnehmer gewonnen.

3 Teilnehmergewinnung und -zusammensetzung

3.1 Teilnehmerakquise

Vor der Qualifizierung wurden die drei genannten Zielgruppen durch die jeweils zuständigen Einrichtungen der Universität angesprochen:

Die Gruppe der Gasthörernden wurde durch das Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) über den internen Verteiler zu einer Informationsveranstaltung eingeladen. Dies geschah ebenso durch das International Student Office (ISO) für ausländische Studierende. Die Studierenden der interkulturellen Studiengänge wurden durch Lehrende des IBKM in Seminaren und Vorlesungen auf das Projekt aufmerksam gemacht.

Die Informationsveranstaltungen in Zusammenarbeit mit den jeweiligen zuständigen Einrichtungen stellten sich als erfolgreiches Mittel zur Gewinnung interessierter Studierender heraus. In diesem Rahmen konnte eine große Anzahl der potenziellen Personen angesprochen und über den Projektverlauf informiert werden.

Das Interesse an dem Projekt war sehr hoch: Es meldeten sich weit mehr Studierende als Qualifizierungsplätze bereitgestellt werden konnten, so dass ein Losverfahren angewendet werden musste; dies traf insbesondere bei der Gruppe der Gasthörernden zu.

Bei der Zusammensetzung wurde auf eine etwa gleichmäßige Verteilung der besagten drei Zielgruppen geachtet. Insgesamt wurden 32 Personen zu der Qualifizierung zugelassen; eine Person wurde dann aber nicht mehr als Lotse tätig.

3.2 Zusammensetzung

Insgesamt haben 32 Personen an der Qualifizierung zum Hochschullotsen teilgenommen. Zehn Personen kamen aus der Zielgruppe der Gasthörernden und 22 aus der Zielgruppe der Studierenden.¹ Bei den Studierenden gehören zehn zur Zielgruppe „internationale und sonstige Studierende“ und zwölf zur Zielgruppe „Studierende der IBKM-Studiengänge“. Von der letzten Gruppe studierten vier den Diplomstudiengang „Interkulturelle Pädagogik“ und acht den BA-Studiengang „Interkulturelle Bildung und Beratung“. Insgesamt

1 Eine Person war nicht als Gasthörer an der Universität Oldenburg eingeschrieben, hat sich aber in dem Projekt engagiert.

haben neun ausländische Studierende und drei deutsche Studierende an der Qualifizierung teilgenommen.

Damit setzte sich die Gruppe mit einer großen Mehrheit aus Lotsinnen und Lotsen mit Migrationshintergrund zusammen. Die Teilnehmenden der Qualifizierungsmaßnahme kamen aus folgenden Ländern: Ecuador, Russland, China, Polen, Libanon, Kamerun, Litauen, Peru, Ukraine, Weißrussland, Serbien, Iran und Tschechien.² Eine deutliche Mehrheit bildeten die Frauen in dem Projekt: 24 weibliche und 8 männliche Studierende nahmen an der Qualifizierung teil. Bei den 8 Männern handelt es sich in der Mehrzahl um Gasthörernde. Zu Beginn nahmen 32 Personen an der Qualifizierung teil; ein Student meldete sich zum Ende der Qualifizierung aus dem Projekt ab.

Die beruflichen Erfahrungen und Studienfächer der Hochschullotsinnen und -lotsen sind vielfältig.³ Vor allem aus der Gruppe der Gasthörernden konnten zahlreiche berufliche Erfahrungen in das Projekt eingebracht werden; sie kamen aus den Bereichen Bildung, Schule, Jugendarbeit, Verwaltung, Betriebswirtschaft, Unternehmensberatung und aus kaufmännischen Berufen.

Die Teilnehmenden aus der Zielgruppe der Studierenden sind ohne Ausnahme in höheren Semestern und kennen somit den Studien- und Hochschulalltag gut.⁴

Studierende mit folgenden Studienrichtungen sind im Projekt vertreten:

- Engineering Physics
- Interkulturelle Pädagogik
- Erziehungswissenschaften/Pädagogik
- Germanistik
- Interkulturelle Bildung und Beratung
- Wirtschaftswissenschaften (Abschluss Diplom)
- Deutsch als Fremdsprache
- Sozialwissenschaften
- Germanistik
- Slawistik.

2 Die Studentin aus Tschechien migrierte schon als Kind nach Deutschland. Alle anderen Hochschullotsen sind im frühen Erwachsenenalter nach Deutschland eingewandert.

3 Da während der Erhebung nicht alle HochschullotsInnen zu erreichen waren, können hier nicht alle Berufe und Studienfächer genannt werden.

4 Zum Zeitpunkt der Qualifizierung waren die studierenden Teilnehmerinnen und Teilnehmer alle entweder am Ende ihres Magister-, ihres Diplom- oder BA-Studienganges.

4 Die Qualifizierung der Hochschullotsen

4.1 Curriculum

Die Konzipierung der Unterrichtsmodule basiert auf dem Handbuch zur Ausbildung der Integrationslotsen (vgl. Müller-Wille 2007). Kern der Qualifizierung nach dem Handbuch ist die Vermittlung von theoretischem Fachwissen unter Einbeziehung der Kompetenzen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und des Erfahrungswissens von Fachkräften aus der Praxis. Die Qualifizierungsmaßnahme soll aber auch methodische Hinweise und praktische Übungen mit einbeziehen.

Da es sich bei der Ausbildung der Hochschullotsinnen um eine spezifische Gruppe sowohl bei den Teilnehmenden als auch bei den Zielgruppen der Uni-Lotsen handelt, wurden die Inhalte der Qualifizierung im Vergleich zur Basisqualifizierung verändert bzw. erweitert. Auch der Umfang der Seminarstunden unterscheidet sich erheblich von der Basisqualifizierung für Integrationslotsen: Der doppelt so hohe Unterrichtsumfang wurde angesetzt, um die Qualifizierung an den Semesterrhythmus der Universität anpassen und die umfangreicheren Inhalte vermitteln zu können

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass die inhaltlichen und personellen Ressourcen und Kompetenzen des IBKM für die inhaltliche Entwicklung der Themenbereiche Migration und Integration von großem Vorteil waren. Als sehr effizient erwies sich auch, dass das aus der Praxis stammende Fachwissen des International Student Office der Universität Oldenburg mit in den Prozess der Konzept- und Unterrichtsentwicklung einbezogen werden konnte.

Für die Qualifizierung wurden insgesamt 100 Seminarstunden veranschlagt. Die Konzeption sah Module vor, die in Inhalt und Umfang der Unterrichtsstunden variierten.¹ Wie schon erwähnt, wurden zu den einzelnen Seminarmodulen qualifizierte Gastdozenten hinzugezogen.

Zur Veranschaulichung wird im Folgenden die Seminar-konzeption in drei Blöcke unterteilt. Im ersten Teil geht es um theoretische Kontextvermittlung, im zweiten um bestehende hauptamtliche Beratungsangebote im Bezugsfeld

1 Das Curriculum für die Qualifizierung ist umfangreich. Darum werden im Folgenden die Module der besseren Übersichtlichkeit halber gekürzt wiedergegeben. Der umfassende Seminarplan befindet sich im Anhang.

der Universität Oldenburg und im dritten Teil um die Erarbeitung und Reflexion der Möglichkeiten des eigenen Engagements.

Der erste Teil der Qualifizierungsphase wurde pro Einheit mit jeweils drei bis vier Unterrichtseinheiten angesetzt. Inhaltlich befasst sich die erste Unterrichtsphase mit theoretischen Ansätzen zum Thema Migration und Integration. Darin enthalten ist die Migrations- und Integrationspolitik in Deutschland und eine Annäherung an den Integrationsbegriff aus sozialwissenschaftlicher Perspektive. Unter diesen Themenbereich fällt auch die Darstellung der Lebenssituation von Migranten, die in einem zweiten Schritt auf die Situation der Zielgruppe der Studierenden bezogen wird. In diesem Zusammenhang spielen die Erfahrungen und deren Reflexion der jeweiligen Teilnehmenden eine große Rolle. Sie werden kontinuierlich während der Qualifizierung mit einbezogen. Des Weiteren geht es um einen kurzen Einblick in rechtliche Rahmenbedingungen; dabei wurde der Fokus auf die Bedeutung des Zuwanderungsgesetzes gelegt. Innerhalb der beschriebenen theoretischen Seminarinhalte wurde auf die Ressourcen des IBKM zurückgegriffen und fachkundige Wissenschaftler als Referenten für den Kurs gewonnen.

Die Einheit „Integrationsbarrieren“ wurde unter Einbeziehung relevanter universitärer und kommunaler Einrichtungen und Institutionen durchgeführt. Darin wurden sozialrechtliche Regelungen und zugangsrechtliche Aspekte für ausländische Studierende behandelt. Die beteiligten Einrichtungen wie ISO, PSB u.a. konnten so einen Einblick in die Problemlagen beim Studienverlauf geben und sich zudem in ihrer Funktion vorstellen (siehe zweite Unterrichtsphase). Zum Thema „Aspekte des Übergangs Studium/Beruf“ wurde eine Exkursion in die Agentur für Arbeit in Oldenburg durchgeführt. Außerdem wurden einschlägige Untersuchungen zum Thema „Ursachen für Hemmnisse und Scheitern beim Studienerfolg“ vorgestellt. Parallel zu diesen inhaltlichen Schwerpunkten wurde das Thema „Kommunikationsmodelle und interkulturelle Kompetenzen“ behandelt.

Die Themenblöcke im Einzelnen:

| |
|---|
| Erste Unterrichtsphase |
| Migrations- und Integrationspolitik in Deutschland <ul style="list-style-type: none">– Deutschland als Aus- und Einwanderungsland – zur Geschichte der Immigration bis 1945– Geschichte der Arbeitsmigration bis 1973– Migrations- und Integrationspolitik nach dem Anwerbestopp– Zum aktuellen Stand der Integrationspolitik |

| |
|--|
| <p>Integrationsbegriff und Integrationsprozesse</p> <ul style="list-style-type: none"> – Der Integrationsbegriff: Theoretische Modelle von Integration – Integrationsprozesse und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten – Eigene Migrations- und Integrationserfahrungen – Reflexion von „Brücken“ und „Bremsen“ – Lebenssituationen von Studierenden, Integrationsprozesse an der Hochschule – eigene Erfahrungen und Reflexion |
| <p>Rechtliche Rahmenbedingungen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Entstehung und Grundlagen des Zuwanderungsgesetzes von 2005 – Aufenthaltsw Zwecke und Aufenthaltstitel nach dem Zuwanderungsgesetz |
| <p>Integrationsbarrieren I</p> <ul style="list-style-type: none"> – Sozialrechtliche Regelungen und Probleme im Studienalltag unter Einbezug des Studentenwerks der Universität Oldenburg – Zugangsrechtliche Aspekte für ausländische Studierende unter Einbezug des International Student Office Universität Oldenburg – Probleme beim Studienverlauf und Studienabschluss aus Sicht des International Student Office der Universität Oldenburg |
| <p>Integrationsbarrieren II</p> <ul style="list-style-type: none"> – Aspekte des Übergangs Studium/Beruf: Berufsorientierung, Bewerbung, Arbeitsplatzvermittlung. Exkursion in die Agentur für Arbeit Oldenburg – Ursachen für Hemmnisse und Scheitern beim Studienerfolg – Vorstellung und Reflexion einschlägiger Untersuchungen – Kommunikationsmodelle und interkulturelle Kommunikation – Grundlagen für die Gesprächsführung |

Die zweite Seminarphase befasst sich mit der Vorstellung relevanter universitärer Einrichtungen und wurde im Umfang von jeweils zwei bis vier Seminarsstunden angeboten. Die Institutionen wurden in die Qualifizierung mit der Absicht einbezogen, genaue Informationen über die Aufgabenschwerpunkte der einzelnen Beratungseinrichtungen zu vermitteln.

| |
|---|
| <p>Zweite Unterrichtsphase</p> |
| <p>Beratung und Begleitung durch Institutionen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Aufgaben und Projekte der Evangelischen StudentInnengemeinde Oldenburg – Probleme beim Studienverlauf und Studienabschluss – Angebot der Katholischen Hochschulgemeinde (KHG) Oldenburg – Aufgaben und Angebote der Psychosozialen Beratungsstelle (PSP) der Universität Oldenburg – Beratungsangebote der Zentralen Studienberatung (ZSB) – Hochschulgruppe ausländischer Studierender (HGAS) – Deutsche Sprachkenntnisse für das Studium – Bedeutung und Fördermöglichkeiten aus Sicht des Sprachenzentrums der Universität Oldenburg |

Am Ende des Semesters wurde eine Kompaktwoche in Form von Tagesseminaren an vier hintereinander liegenden Tagen durchgeführt. Im Vordergrund standen hierbei die möglichst konkrete Erarbeitung zukünftiger Aufgaben- und Tätigkeitsfelder sowie Inhalte zur Selbstreflexion. Die jeweiligen Fragestellungen wurden in kleinen Gruppen erarbeitet, im Plenum vorgestellt und diskutiert.

| |
|--|
| Dritte Unterrichtsphase |
| Tätigkeitsprofile und Einsatzmöglichkeiten – Kompaktwoche |
| <ol style="list-style-type: none">1. Vom Herkunftsland in den Beruf – Wege und Hürden ausländischer Studierender. Tätigkeitsfelder für die Lotsentätigkeit: Wo können wir etwas tun? (Ausarbeitung in Arbeitsgruppen und Vorstellung im Plenum)2. Einsatzmöglichkeiten für Hochschullotsen: Was können wir konkret tun? (Ausarbeitung in Arbeitsgruppen und Vorstellung im Plenum)3. Mein individuelles Lotsenprofil – Was kann ich? Was will ich? Ausarbeitung eines persönlichen Rasters in Einzel-, Partner- oder Gruppenarbeit4. Zugangsmöglichkeiten zur Zielgruppe - Plenumsarbeit5. Künftige Zusammenarbeit der Lotsen – Absprachen |

4.2 Ergebnisse der Qualifizierung: Organisatorische und inhaltliche Strukturen der Lotsenarbeit

Vor allem die Diskussionen zu den Unterstützungsangeboten und den Möglichkeiten ihrer Umsetzung in der dritten Qualifizierungsphase schlugen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmern den Bogen von der Theorie zur Praxis. Der Projektleiter registrierte zu diesem Zeitpunkt bei den Studierenden geradezu eine „Aufbruchstimmung“, die dann in der konkreten Ausarbeitung von Vereinbarungen ihren Niederschlag fand.

In dieser Phase wurden von den Teilnehmern selbständig Handlungsfelder für die zukünftige Lotsentätigkeit entwickelt und festgelegt. Aus diesem Prozess ist eine Vielzahl an Ideen entstanden, wie das individuelle Engagement strukturiert und langfristig gesichert werden könnte. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verständigten sich darauf, dass ein regelmäßiges Treffen zum Erfahrungsaustausch und zur Begleitung des Projektes in Form eines „Jour fixe“ eingerichtet werden sollte. Es wurden auch verschiedene Arbeitsgruppen gebildet, denen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zuordneten.

Folgende Strukturen und Aufgabenbereiche wurden im Februar 2008 von der Gruppe entwickelt und festgelegt:

Organisationsstruktur

- Entwicklung eines Logos
- Organisation eines „Jour fixe“
- Erstellung eines Infobriefes für ausländische Studierende
- Herstellung von Internetpräsenz
- Aufbau eines internen E-Mailverteilers (sog. Yahoo-Group)
- Aufbau einer Datenbank mit individuellen Lotsenprofilen.

Kooperation und Kontakte

- Teilnahme am „Runden Tisch“ der Universität (in dem es vorwiegend um die Belange der ausländischen Studierenden geht)
- Kontaktaufnahme zu relevanten Beratungseinrichtungen der Universität durch bestimmte Kontaktpersonen
- Sammlung von Informationen über ausländische/binationale Gesellschaften und Kontaktaufnahme mit ihnen.

Öffentlichkeits-/Informationsarbeit

- Einrichtung eines „Schwarzen Bretts“
- Wahl einer Lotsensprecherin bzw. eines -sprechers
- Einrichtung eines Infostandes im Mensafoyer
- Aufstellung von Infoständen in den Studentenwohnheimen
- Beteiligung und Vorstellung beim jährlichen „Internationalen Sommerfest“
- Einrichtung einer „International Coffee Hour“.

Unterstützungsangebote für Gruppen

- Unterstützung und Förderung des Sprachverständnisses (durch die Gründung von Konversationsgruppen und Hilfen bei den Sprachkursen in Kooperation mit dem Sprachenzentrum)
- Angebot von Übungswochen
- Informationen über Sportangebote
- Informationen über kulturelle Veranstaltungen
- Initiierung von kulturellen Veranstaltungen.

Individuelle Unterstützung

- Sprachliche und inhaltliche Hilfen bei der Erstellung von schriftlichen Studienarbeiten und Referaten
- Begleitung zu Behörden und anderen Institutionen (Begleitung als „Hilfe zur Selbsthilfe“)

- Unterstützung bei der Arbeits- und Praktikumssuche
- Informationen über Möglichkeiten der Freizeitgestaltung.

Die Beschlüsse wurden in der folgenden Tabelle von der Lotsengruppe schematisch erfasst und fixiert:

| Thema | Aufgabe |
|--|---|
| Lotsen-Jour-Fixe | Regelmäßiger Termin einmal im Monat. Erfahrungsaustausch und Beschlussfassung |
| LotsensprecherIn | Vertretung der Uni-Lotsen nach außen, z.B. durch Beteiligung am Runden Tisch „Ausländerstudium“ der Universität Oldenburg |
| E-Mail-Verteiler, Internet-Forum | Einrichtung und Pflege einer Yahoo-Group |
| Info-Brief | Info-Brief an ausländische Studierende formulieren |
| Homepage | Einrichtung einer Homepage, Seite aufbauen und pflegen |
| Lotsenprofile | Individuelle Lotsenprofile sammeln und in einer Datenbank zusammenstellen, um die Vermittlung zu interessierten Studierenden zu sichern |
| Infos über Vereine und Interessengruppen | Kontaktaufnahme und Weitergabe von Informationen durch Uni-Lotsen |
| Schwarzes Brett und Info-Stand | Gestaltung eines Schwarzen Bretts und eines Info-Standes für regelmäßige Präsentationen |
| Info-Stände Wohnheime | Werbung für Lotsenprojekt machen und Kontakte zu Wohnheimtutoren aufnehmen |
| Internationales Sommerfest | Vorbereitung und Standbetreuung |
| International Coffee Hour | Organisation eines regelmäßigen Angebotes in der Cafeteria der Universität Oldenburg |
| Flyer und Plakate | Entwerfen und Vervielfältigung organisieren |
| Fotogalerie | Fotogalerie der Uni-Lotsen erstellen |

Den Arbeitsbereichen ordneten sich einzelne Lotsinnen und Lotsen verantwortlich zu. Dabei bestand früh Einigkeit darüber, dass alle von ihnen entwickelten und beschlossenen Aufgabenfelder und Arbeitsschritte – hier im Original wiedergegeben – nicht ohne gegenseitige Hilfe zu übernehmen sein würden.

Die Idee der Netzwerkbildung wurde von der Projektleitung unterstützt:

„Das ist sehr stark ein Selbstläufer geworden dadurch, dass wir diese Voraussetzungen geschaffen haben, eine gewisse Struktur geschaffen

haben – eine Organisation. Man muss auch bedenken, das ist ja kein Verein, der eine Satzung hat, und diese Regeln haben sich die Leute selber gegeben“ (Projektleitung, 71).²

In der Projektbeschreibung heißt es: „Nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme werden die Integrationslotsen durch die ESG und das IBKM begleitet und unterstützt.“ Nach Abschluss der Qualifizierungsphase wurde daher ein regelmäßiger „Jour fixe“ für die Lotsen eingerichtet, an dem auch der Projektleiter regelmäßig teilnimmt. Er übernahm zu Anfang auch die Funktion der Vorbereitung und Moderation der Sitzungen. Auch wenn viele Aufgaben innerhalb des Netzwerkes von den einzelnen Lotsen übernommen und wahrgenommen werden, so steht das IBKM weiterhin als Ansprechpartner zur Verfügung. Die enge Form des Informationsaustausches und der Zusammenarbeit mit dem IBKM hat auch den Vorteil, dass das Projekt zur Sicherung der Nachhaltigkeit in die universitären Strukturen eingebunden bleibt.

Der Projektleiter formuliert, wie sich ihm die Situation zu Anfang darstellte:

„Das war ja, als wir das damals so geplant haben, alles noch gar nicht absehbar. Gedacht war, damit dieses Projekt auch nachhaltig gesichert werden kann, dass also IBKM, sprich im Wesentlichen meine Person, aber auch die ESG, wenn es notwendig ist, als Institution, als Ansprechpartner zur Verfügung steht, um eine künftige Begleitung der Lotsen sicherzustellen. Damit die Lotsen nicht im freien Raum irgendwo stehen, damit das Ganze dann an eine bestimmte Infrastruktur angebunden ist (...). Das ist ja ein lockerer informeller Zusammenschluss, und durch ESG und IBKM ist das Projekt weiterhin institutionell eingebunden. Das war damals das Ziel, wie das dann konkret aussehen würde, dass wussten wir damals auch noch nicht“ (Projektleiter, 16).

2 Die Hinweise in der Klammer beziehen sich auf die jeweilig befragte Person; die Ziffer gibt den Absatz im transkribierten Interview wieder.

5 Zur Projektpraxis

Im Folgenden wird der Ist-Zustand des Projektes zum Zeitpunkt der Erhebung wiedergegeben. Die Untersuchung fand von Februar bis März 2009 statt.

5.1 Auswahl der Probandinnen und Probanden

Insgesamt wurden 14 Hochschullotsinnen und -lotsen befragt, die an der Basisqualifizierung teilgenommen haben. Darunter befinden sich zehn weibliche und vier männliche Studierende. Fünf der Befragten sind Gasthörernde und neun Befragte studieren an der Universität Oldenburg. Drei von den Probanden sind aus den interkulturellen Studiengängen, wovon zwei im Diplomstudiengang „Interkulturelle Pädagogik“ und eine/r im BA-Studiengang „Interkulturelle Bildung und Beratung“ eingeschrieben sind. Zwei Personen aus der befragten Gruppe sind ausländische Studierende und eine/r ist ohne Migrationshintergrund. Die anderen sechs befragten Studierenden stammen aus unterschiedlichen Fachrichtungen, von denen drei ausländische Studierende sind und drei ohne Migrationshintergrund.

Von den befragten 15 Hochschullotsinnen und -lotsen sind zurzeit neun als Lotse tätig, die anderen sechs haben aus Zeitgründen ihr Engagement verringert oder aufgegeben. Eine interviewte Person hat selbst nicht an der Qualifizierung teilgenommen, engagiert sich aber gleichwohl im Projekt.

Damit konnte fast die Hälfte der Hochschullotsengruppe zu zahlreichen Fragestellungen in Bezug auf die Projektentwicklung befragt werden.

5.2 Aktivitäten

5.2.1 *Organisation und Kommunikation*

Jeden Monat trifft sich die Gruppe zum Erfahrungs- und Informationsaustausch und zur Planung der Aktivitäten. Die Planung und Moderation wird im Rotationsprinzip von den Hochschullotsen selbst vorbereitet und durchgeführt. Zusätzlich findet die Kommunikation über das Forum in der internen „Yahoo-Group“ statt.¹ Dieses Kommunikationsinstrument wird am häufig-

1 Eine „Yahoo-Group“ arbeitet zugleich als elektronische Mailingliste und als Internetforum für ihre Mitglieder. Über die ‚Group‘ haben die Mitglieder Zugriff auf gemeinsame Bei-

sten genutzt, um sich untereinander auszutauschen. Auch von der zu erreichenden Zielgruppe kann der Kontakt zu den Hochschullotsen über die E-Mail-Adresse dieser „Yahoo-Group“ genutzt werden.

Aus der Tätigkeit in den Arbeitsgruppen, die zum Ende der Qualifizierung gegründet wurden, ergaben sich neue Aufgaben, die zu Beginn nicht gleich ersichtlich waren. Die Kommunikation und der Informationsaustausch untereinander und die Vermittlung zu den interessierten Studierenden wurden zu Anfang nicht zentral gesteuert. Dies hatte u.a. den Nachteil, dass sich z. B. im Einzelfall bei einer Anfrage entweder jeder oder keiner verantwortlich fühlte.

Daher wurde von der Gruppe beschlossen, dass ein Mitglied der Hochschullotsen die Aufgabe der Koordinierung übernimmt. Diese Aufgabe umfasst sowohl gruppeninterne Tätigkeiten als auch externe Angelegenheiten in Bezug auf die Zielgruppe und die Kooperationspartner.

Zu den Aufgaben der Koordinierung gehört:

- Bearbeitung aller Anfragen, die an die Hochschullotsengruppe gestellt werden (per Mail, beim Infostand oder der International Coffee Hour) und daraus folgend die Vermittlung von Studierenden zu einem passenden Lotsen
- Vermittlung von Sprachpartnern
- Betreuung des Info-Standes
- Anschaffung und Pflege des Info- und Öffentlichkeitsmaterials
- Dokumentation und Archivierung der vermittelten Tätigkeiten und Aktivitäten innerhalb der Gruppe.

Zudem werden innerhalb dieser Tätigkeiten neue potenzielle Hochschullotsen angesprochen und gewonnen. Da viele Lotsen selbst noch Studierende sind und etwa bei der Vorbereitung ihrer Abschlussprüfungen ihr Engagement reduzieren oder ganz einstellen müssen, ist die Gruppe kontinuierlich auf zusätzliche Unterstützung angewiesen.

Insgesamt konnten im Berichtszeitraum durch die Koordinationsperson 18 neue Lotsen gewonnen werden, die zwar keine Qualifizierung durchlaufen haben, jedoch bereit waren, sich für einzelne Aufgabenbereiche einzusetzen.

Der Zeitumfang der Koordinierungsarbeiten umfasst nach übereinstimmenden Aussagen etwa 5 Stunden pro Woche. Zudem sind Aufgaben der Koordi-

träge, Fotos, Terminkalender und Umfragen der Mitglieder. Das Einrichten eines solchen Forums ist kostenlos.

nierung nicht präzise abgegrenzt zu anderen Aufgabenfeldern; so besteht ein großer Teil der Koordinierung beispielsweise auch in der Öffentlichkeitsarbeit.

Hier zeigt sich, dass die Impulse aus der Basisqualifizierung in der Tat zu verschiedenen Formen der Selbstorganisation geführt haben. Die Organisations- und Kommunikationsstruktur entspricht damit der Richtlinie der Integrationslotsen. Sie gibt vor, dass während und nach der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme die Begleitung und Vernetzung der Integrationslotsen in die Strukturen des Trägers der Maßnahmen oder in regionale Netzwerke sicherzustellen ist (vgl. MI 2008 b).

5.2.2 Formen und Umfang der Unterstützungsmaßnahmen

Selbstdefinition der Hochschullotsen

Bereits im letzten Teil der Qualifizierung stellte sich heraus, dass die Mitglieder der Gruppe von sehr unterschiedlichen Tätigkeitsprofilen als Lotse ausgingen. Viele hatten die Vorstellung einer individuellen Begleitung und Unterstützung von ausländischen Studierenden und Studierenden mit Migrationshintergrund. Es sollte sich dabei um möglichst konkrete und überschaubare Aufgaben handeln wie z. B. die Korrektur von Studienarbeiten, Begleitung zu Behörden oder individueller Vorbereitung auf den Berufseinstieg. Andere Hochschullotsen hatten mehr Interesse an der Netzwerk- und Projektarbeit in den Gruppen.

Schon vor dem Einstieg in die konkrete Tätigkeit als Hochschullotsen bestand in der Gruppe Einigkeit darüber, dass die Tätigkeiten keinen Ersatz für eine professionelle und hauptamtliche Arbeit bieten könnten und sollten.

So sehen sich viele Hochschullotsen nach einem Jahr in einer Vermittlerrolle innerhalb der Universitätsstrukturen:

„Wir verstehen uns eigentlich als Vernetzung von ganzen Angeboten. Wir sind auch keine professionellen Berater oder so. Das ist so, dass wir die Informationen haben, bisschen uns unterhalten können und Informationen weitergeben. Oder auch persönliche Gespräche führen oder auch konkret Hausarbeiten korrigieren – das ist schon was Konkretes, was wir selbst tun“ (B13-HL, 50).²

2 Die Hinweise in der Klammer beziehen sich auf die interviewten Probandinnen und Probanden: „B“ meint Befragte, die zur Anonymisierung mit einer Nummer versehen wurden, danach folgt die Nummer des Textabsatzes. „HL“ steht für Hochschullotsen, „UP“ für

„Weil sie (die Lotsen, R.M.) nicht hauptamtlich sind, können sie nicht so viel ... leisten. Deshalb müssen sie (die Ratsuchenden, R.M.) unbedingt in den meisten Fällen zu den hauptamtlichen Stellen gehen. Wir können eher eine Begleiter-Funktion haben als selbst was zu machen“ (B12-HL, 46).

„Ja, man muss hier immer betonen, (...) dass die meisten Angebote, die Palette, die an der Uni existiert, extrem viel ist. Aber wir müssen uns als eine Vernetzung und nicht als eigenes Institut sehen (...) Wir müssen immer denken, dass wir die Schnittstelle (...) sind.“ (B7-HL, 55).

Konkrete Tätigkeitsfelder

Die Koordinatorin führte akribisch eine Liste, die die unterschiedlichen Tätigkeiten der Lotsen bis Ende März 2009 wiedergibt. Diese Dokumentation erfasst allerdings nur die Tätigkeiten, die über die Koordinationsperson vermittelt worden sind. Informelle Tätigkeiten wie eine Unterredung ad hoc am Rande eines Seminars wurden hier nicht registriert:

„Und dann gibt es halt Leute, die du dann in der Mensa triffst, die stellen dann kurze Fragen, und dann ist das ja so eine 5-Minuten-Hilfe, und das kann man nicht zählen“ (B10-HL, 48).

Auch Unterstützungstätigkeiten außerhalb der Universität oder des Netzwerkes wurden nicht vermerkt. Eine „Meldepflicht“ für die Hochschullotsen gab es nicht und ist nicht vorgesehen.

Die Dokumentation gibt daher nicht alle der tatsächlich geleisteten Aktivitäten wieder, lässt aber eine Quantifizierung der wichtigsten Arbeiten zu. Innerhalb des ersten Jahres wurden folgende Unterstützungsangebote der Lotsen in Anspruch genommen:

- 32 Studienarbeiten wurden korrigiert
- 21 Studierende wurden von den Lotsen individuell beraten und betreut
- 19 Studierenden wurden Sprachtandem-Partner vermittelt
- 7 Studierende wurden beim Bewerbungsverfahren oder bei der Praktikums- bzw. Jobsuche beraten.

Die Befragung der Lotsen ergab hierzu im Einzelnen:

unterstützte Personen (befragte Studierende, die ein Angebot in Anspruch genommen haben).

Die am häufigsten in Anspruch genommene Aktivität der Hochschullotsen bestand in dem Lese- und Korrekturangebot von Studienarbeiten. Bei den betreuten 32 Studienarbeiten handelte es sich um 18 kleinere schriftliche Arbeiten wie z.B. Hausarbeiten, Lerntagebücher, Textzusammenfassungen (Exzerpte) oder Referatsausarbeitungen. Daneben wurde Unterstützung bei 14 größeren Studienarbeiten wie Bachelor-, Master-, Examens-, Diplom- und Magisterarbeiten oder auch Dissertationen gesucht. Bedenken, dass Studierende durch dieses Angebot ihre Studienarbeiten nicht selbstständig anfertigen würden, werden gegenstandslos durch den Umstand, dass das Lese- und Korrekturangebot nur in Anspruch genommen werden kann, wenn sich die Studienarbeit bereits in einem fortgeschrittenen Stadium befindet. Zudem unterstützen die Hochschullotsen die Studierenden in ihrem Grammatik- und Ausdrucksvermögen nur in dem Maße, dass nach Aussagen eines Probanden „eher von einem Lernangebot“ gesprochen werden kann. In den meisten Fällen erfolgte diese Hilfe über einen persönlichen Kontakt.

Bei den 21 individuellen Unterstützungsleistungen handelt es sich in erster Linie um Vermittlung und Begleitung zu anderen Einrichtungen, Institutionen oder Kontaktpersonen. Die tatsächliche Anzahl in diesem Tätigkeitsfeld ist vermutlich deutlich höher, da viele Beratungsgespräche in informellen Zusammenhängen verliefen und nicht immer „aktenkundig“ gemacht wurden:

„Und Kleinigkeiten, persönlich jemanden zu beraten, dass muss nicht unbedingt, dass ich das als Lotse gemacht habe, sondern einfach, die Leute sprechen dich an, das ist dann nicht offiziell, dass ich mich anmelde und sagen kann, der und der wurde jetzt von mir beraten. Das ist einfach, dass man mehr Informationen hat und man kann auch sagen, dass du als Uni-Lotse ein bisschen anders bist und ein bisschen mehr Erfahrung hast. Dann waren die bei uns bei der ICH (International Coffee Hour, R.M.) oder bei Info-Stand ein paar Studenten, die sich gemeldet haben, z.B. wegen Praktikum, wer da helfen kann und dann hab ich da angerufen und da angerufen und raus gefunden. Also, so kleine Sachen und keine längere Einzelbetreuung“ (B13-HL,34).

Zudem konnten sieben Studierende bei Bewerbungen oder Praktikums- bzw. Jobsuche unterstützt werden.

Durch den Infostand und die ICH wurden 19 Sprachtandem-Partner vermittelt bzw. weitergeleitet.³

Eine zentral wichtige Aufgabe bestand in der Vermittlung von Sprachkursen. In Kooperation mit dem universitären Sprachenzentrum wurde ein Konversationskurs organisiert, der in zwei Monaten einmal wöchentlich stattfand. Dieses Angebot richtet sich gezielt an ausländische Studierende. Dieser Konversationskurs bot auch die Möglichkeit, die Kontakte für ausländische Studierende zu erweitern. Dieses Angebot wird seit Februar 2009 erneut angeboten.

Um Kontakte zu den internationalen Studierenden herzustellen und auszubauen, haben die Hochschullotsen eine umfangreiche Angebotsstruktur entwickelt:

Sie traten mehrmals in den Sprachkursen auf, die von ausländischen Studierenden vor ihrer Einschreibung besucht werden. Es ging dabei um die Vorstellung des Projektes, aber im Einzelfall auch um Problemlösungen vor Ort. Hier wurden Fragen zum Studieneinstieg beantwortet, aber auch zur Versicherung, Wohnungssuche oder zu Problemen mit dem Aufenthaltsrecht. Dieses Angebot richtet sich dezidiert an ausländische Studierende, die gerade nach Deutschland gekommen sind und kurz vor Beginn ihres Studiums stehen. Diese direkte Methode der Hilfestellung wurde sehr gut angenommen, da in dieser Phase bei den ausländischen Studierenden ein besonders hoher Bedarf an Information und Unterstützung besteht. Bei den Besuchen wurden Formblätter verteilt, die die Sprachkursteilnehmer ausfüllen konnten, wenn sie Hilfe benötigten. Insgesamt bekamen die Hochschullotsen auf diese Weise 18 Formblätter zurück. Die Beantwortung wurde per Mail vorgenommen. Entweder wurden die Personen zur „International Coffee Hour“ (ICH) eingeladen oder ihnen wurde die entsprechende Einrichtung genannt, bei der sie weitere Informationen einholen konnten.

Die International Coffee Hour ist zu einem festen Angebot der Hochschullotsen geworden. Sie findet jeden ersten und dritten Mittwoch im Monat für jeweils zwei bis drei Stunden statt. Insgesamt 22 Mal wurde die ICH im Berichtszeitraum angeboten. Mehrere Hochschullotsen organisieren dieses Angebot; Kaffee und Tee werden vom Studentenwerk Oldenburg gestellt.

3 Das Projektsprachtandem wird vom Institut für Germanistik organisiert und koordiniert. Bei einem Sprachtandem handelt es sich um zwei Personen mit verschiedenen Muttersprachen, die sich gegenseitig beim Erlernen der jeweils anderen Sprache helfen.

Die Funktion dieses Angebotes besteht darin, ein niedrighschwelliges Angebot mit einer ungezwungenen Atmosphäre zu schaffen, bei der das Knüpfen von Kontakten und die Kommunikation im Vordergrund stehen und die anwesenden Hochschullotsen bei Bedarf und Interesse beratend aktiv werden können. Wie gut die ICH angenommen wird, zeigt die hohe Zahl der Besucherinnen und Besucher: In der Regel sind 20 bis 30 Personen anwesend.

Zu einem wichtigen und kontinuierlichen Faktor der Kontaktaufnahme hat sich auch der wöchentliche Info-Stand der Lotsen in dem Foyer im Mensa-gebäude der Universität Oldenburg entwickelt. In den Mittagsstunden ist dort der Publikumsverkehr während der Vorlesungszeiten im Semester sehr hoch; nach Aussagen der Lotsen konnten hierdurch zahlreiche internationale Studierende auf das Projekt aufmerksam gemacht werden. Von April 2008 bis März 2009 wurde der Informationsstand insgesamt 42 Mal aufgebaut.

Vor allem durch den Infostand und die Treffen im Rahmen der International Coffee Hour gelang es, 19 Sprachtandem-Partner zu vermitteln bzw. weiterzuleiten.

Als weitere gute Möglichkeit, um Studierende auf die Angebote der Lotsen aufmerksam zu machen, hat sich das Internationale Sommerfest erwiesen. Auf dem jährlich stattfindenden Fest, das seit Langem zum etablierten Kulturprogramm der Universität Oldenburg gehört, können internationale Studierende ihre Herkunftsländer durch Stände, musikalische Darbietungen und Kleinkunstprogramme präsentieren. Das Sommerfest wurde erfolgreich auch von der Hochschullotsengruppe genutzt, um über ihre Angebote zu informieren.

Neben der Entwicklung von Unterstützungsangeboten für ausländische Studierenden und Studierende mit Migrationshintergrund hat sich das Engagement einiger Hochschullotsen auf die Gruppe der Flüchtlinge ausgeweitet. Das Projekt mit der Bezeichnung „Offene Uni“, an dem sich einige der Lotsen beteiligen, wird von den Mitgliedern selbstverantwortlich organisiert. Mit dem Projekt soll die Situation der Menschen in der Zentralen Aufnahme- und Ausländerbehörde (ZAAB) in Oldenburg-Blankenburg verbessert werden. Durch das „Studium Generale“ haben die Menschen, die in Blankenburg während ihres Asylverfahrens untergebracht sind, Zugang zu Lehrveranstaltungen, internationalen Büchern und Zeitungen, zu Internet und Sportkursen. Außerdem ist ein wechselndes Angebot an kostengünstigen Veranstaltungen geplant. Zurzeit wird ein Sprachkurs angeboten, der von einer ehrenamtli-

chen Deutschdozentin durchgeführt wird. Die ICH soll in Zukunft auch für die Flüchtlinge geöffnet und als Treffpunkt genutzt werden.

Zeitungsumfang der Aktivitäten

Der zeitliche Umfang, den die Hochschullotsen in ihre Tätigkeiten investieren, ist unterschiedlich groß. Im Durchschnitt betätigen sich die Hochschullotsen wöchentlich 2 bis 4 Stunden. Innerhalb dieser Zeit werden Tätigkeiten erfüllt, die entweder mit dem Netzwerk der Hochschullotsengruppe oder mit einer direkten Unterstützungstätigkeit zusammenhängen.

Auffällig ist, dass die Gasthörerinnen deutlich mehr Zeit investieren als die übrigen Lotsen, was sicherlich unter anderem durch deren Lebenssituation erklärbar ist. Die Ergebnisse aus den Fragebögen und Einzelinterviews zeigen auch, dass in Einzelfällen der Zeitumfang erheblich höher ist als im Durchschnitt. So wurde vereinzelt angegeben, dass mitunter 8 bis 10 Stunden in der Woche für die Lotsenarbeit aufgewandt wurden. Vor allem die Tätigkeiten der Koordinierung und der individuellen Begleitung bei der Korrektur von Studienarbeiten und bei Bewerbungen machen einen solchen Zeitumfang erforderlich.

5.2.3 Öffentlichkeitsarbeit

Mit einer eigenen Homepage tritt das Projekt auf den Webseiten des IBKM auf. In ihr stellt sich die Hochschullotsengruppe mit ihrer Zielsetzung und ihren Aktivitäten ausführlich vor.

Zudem wurde eine Informationsliste zusammengestellt, die relevante Hinweise zum Studium gibt: Themen sind Studieneinstieg, Studienalltag an der Universität Oldenburg, BAföG, Stipendien, Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen, Übergang in den Beruf und eine Zusammenfassung relevanter Institutionen und Beratungsstellen für unterschiedliche Bereiche mit ihren Aufgaben, Ansprechpartnern und Kontaktinformationen.

Daneben wurden ein eigenes Logo und ein Flyer entwickelt. Letzterer wird regelmäßig in allen Einrichtungen (vor allen in der Mensa) der Universität ausgelegt. Außerdem konnte die AOK als Sponsor für zwei Aufstellbanner (Roll-Ups) gewonnen werden.

Im Laufe des Jahres wurden zahlreiche öffentliche Veranstaltungen und mögliche Kooperationspartner von Vertretern der Hochschullotsengruppe besucht. Zum einen wurden Veranstaltungen, die von ausländischen Studierenden be-

sucht werden, genutzt, um direkt die Zielgruppe anzusprechen (z.B. in den Deutschkursen im Sprachenzentrum für internationale Studierende, durch einen Stand auf dem Internationalen Sommerfest der Universität Oldenburg). Zum anderen wurden öffentliche integrationspolitische Veranstaltungen genutzt, um sich selbst weiterzubilden und um gleichzeitig die Arbeit der Hochschullotsen in die Öffentlichkeit zu tragen. Präsentationsmöglichkeiten ergaben sich beim „Tag der Niedersachsen“, beim niedersachsenweiten Erfahrungsaustausch der Integrationslotsenträger (durchgeführt vom MI), beim Niedersächsischen Integrationsrat, beim Fachtag zum Ausländerstudium und beim Präsentationstag der Integrationslotsen in Oldenburg.

Die Hochschullotsen haben im ersten Jahr des Bestehens sehr erfolgreich dafür gesorgt, dass das Projekt einen hohen Bekanntheitsgrad in der Universität und in der Öffentlichkeit erreichte.

6 Die Beurteilung des Projektes durch die Lotsen

6.1 Motivation

Motivation zur Teilnahme an der Qualifizierung

Die Befragung ergab folgende Motivationsgründe zum regelmäßigen Engagement der Lotsen:

- neue Erfahrungen sammeln (7 Personen),
- Hilfen anbieten (6 Personen),
- Kontakte erstellen (6 Personen),
- gesellschaftliche Verantwortung übernehmen (6 Personen),
- Selbsterfahrungen machen und die eigenen Erfahrungen weitergeben (5 Personen),
- Spaß haben (3 Personen),
- Weiterbildungsmöglichkeit nutzen (3 Personen),
- Interesse am Thema Migration und Integration (1 Person).

Im Folgenden werden einige Motivationsaspekte näher erläutert:

Pilotstatus und Selbstbestimmung

Es liegt in der Natur von Pilotstudien, dass bei Projektbeginn niemand genau wusste, was auf die Teilnehmenden nach der Qualifizierung zukommen würde. Strukturen der Organisation des Projektes, der Aktivitäten etc. waren weder eindeutig definiert noch gesichert. Diese Offenheit und Gestaltbarkeit erwies sich als starker Motivationsfaktor für das Engagement:

„Und schauen wir mal, wie sich das entwickelt, das ist ja ein erstmaliges Projekt und das ist vielleicht auch der Reiz daran“ (B3-HL, 44).

Information und Weiterbildung

Mehr als die Hälfte der befragten Hochschullotsen gaben an, in der Qualifizierung eine Möglichkeit zur Weiterbildung und zur Informationsbeschaffung gesehen zu haben. Vor allem die befragten Studierenden sahen in der Qualifizierung eine zusätzliche Möglichkeit, ihr interkulturelles Wissen zu erweitern und zu vertiefen. Hierbei fokussierte sich ihr Interesse auf die Zielgruppe selbst – den Studierenden mit Migrationshintergrund und ausländischen Studierenden.

Ehrenamtliche Erfahrungen

Mehr als die Hälfte der befragten Hochschullotsen (9 Personen) haben bereits vor der Qualifizierung Erfahrungen mit ehrenamtlichem Engagement gemacht und sich mehr oder weniger mit dem Thema Integration und Migration auf politischer und sozialer Ebene auseinandergesetzt. Dies gilt sowohl für die Studierenden mit und ohne Migrationshintergrund, als auch für die Gasthörerenden. Das lässt darauf schließen, dass ein individuelles Interesse an der Thematik als eine wesentliche Quelle der Motivation bezeichnet werden kann.

Qualifizierung als Ort des Austausch

Die potenziellen Hochschullotsen wurden bereits in den Informationsveranstaltungen darauf hingewiesen, dass beabsichtigt sei, drei unterschiedliche Gruppen als Lotsen zu qualifizieren. Dies ist ein weiterer Motivationsfaktor gewesen: Die Zusammensetzung bietet die Möglichkeit, mit unterschiedlichen Menschen zusammen studieren und arbeiten zu können, was im Studienalltag selten möglich ist. Ein befragter Hochschullotse – selbst ausländischer Studierender – sah die Austauschmöglichkeit mit anderen Studierenden über ihre Migrationserfahrungen als so interessant an, dass er Lotse werden wollte:

„Das ist ja spannend, wenn es um Erfahrungsaustausch geht und mit vielen ausländischen Studierenden zusammen. (...) das ist immer sehr gut zu wissen, wie andere Leuten diese Dinge betrachten, wie die das sehen und was die so erlebt haben zu diesem Zeitpunkt, (...) da kann man seine Erfahrungen teilen. Weil manchmal, wenn man etwas erlebt hat, denkt man: Ja, ich bin ganz allein, das liegt an mir. Aber wenn man sieht, ja, dass geht mir nicht nur alleine so, es geht auch anderen Leuten so, dann ist man ein bisschen beruhigt“ (B14-HL, 14).

Aus der Literatur sind solche Motivationen zur Qualifizierung zur besseren Bewältigung besonderer sozialer Lebenssituationen bekannt.¹⁹

Verbesserung der Chancen im Studium

Die Ergebnisse einschlägiger Studien über die massiven Probleme von internationalen Studierenden und Bildungsinländern an deutschen Hochschulen – zu nennen ist hier vor allem die HIS-Studie (vgl. Heublein 2009) – sind

¹⁹ Vgl. hierzu ausführlich Gemende (2003)

einem großen Teil der Befragten bekannt und wurden als Motivationsgrund genannt. Der Wunsch, die Situation dieser Studierenden zu verbessern, stellte einen wichtigen Grund für die Mehrheit dar, um sich in diesem Bereich zu engagieren.

Erfolg und Spaß

Die Motivation des bestehenden Engagements wird bestärkt durch die positiven Erfahrungen der bisherigen Unterstützungstätigkeit:

„Das hat echt Spaß gemacht, wenn du dann siehst, dass das die Leute nach vorne bringt“ (B10-HL, 46).

Außerdem wirkt sich der Wunsch, das bisher gut funktionierende Projekt an der Uni zu etablieren, positiv auf die Motivationshaltung aus:

„Zuerst, dass ich etwas erreichen konnte, dass ich mich sozial engagieren konnte, anderen Leuten helfen können. Ich habe zwei Studierende am Anfang des Semesters betreut und habe denen dann bei dem Stundenplan geholfen. Was mir wichtig war, dass ich wirklich etwas beigetragen habe, und das konnte ich ja sehen bei den Leuten, denen ich geholfen habe“ (B14-HL, 40).

Kontakte

Die Kontakte zu internationalen Studierenden und den Mitgliedern der Hochschullotsen-Gruppe wird von allen Befragten als besonders bereichernd hervorgehoben. Die durch das Projekt entstehenden Kontakte und das Gefühl, Teil einer Gruppe zu sein, „gebraucht“ zu werden, ist ein wichtiger Motivationsfaktor.

„Das hat eigentlich `ne Integration der Gasthörer und der jungen Studierenden gebracht. Und natürlich auch eine Menge Unterstützung für ausländische Studierende. Das erste, die Integration, steht für mich an erster Stelle. Das ist so eine nette Gemeinsamkeit geworden, und das ist ganz schön“ (B3-HL, 105).

„Mir persönlich hat es eine Menge gebracht, an guten Bekanntschaften und an ein gutes Gefühl, an einem Guten mitgewirkt zu haben, das heißt Beratung usw. Man hatte seine Funktion oder man hat seine Funktion und das ist schön ein gutes Gefühl und auch gut für das Ego“ (B4-HL, 73).

Die Kontakte, die sich untereinander entwickelt haben, werden als Bereicherung empfunden; teilweise haben sich sogar Freundschaften entwickelt.

Gesellschaftliche Verantwortung

Der Wunsch, helfen zu wollen, besteht bei allen befragten Hochschullotsen. Zwei Lotsen ohne Migrationshintergrund äußern explizit, dass sie ihr Engagement als Möglichkeit sehen, einem ausländerfeindlichen Klima in Deutschland entgegen zu wirken:

„Vielleicht ein bisschen ein Zeichen zu setzen, dass wir so ausländerfeindlich nicht sind, wie wir oftmals dargestellt werden“ (B4-HL, 42).

„Viele ausländische Studierenden kommen hier mit einem Blick von Deutschland und haben ziemlich viele negative Erfahrungen gemacht, und ich finde es wichtig, wenn Leute aus der Gesellschaft dagegen wirken, um zu zeigen, es sind nicht alle Leute so, es gibt nicht nur Behörden und es gibt schöne Dinge und nette Menschen. Ich finde, das ist auch einfach eine gesellschaftliche Aufgabe“ (B9-HL, 36).

In diesem Zusammenhang wurde wiederholt der Wunsch geäußert, das eigene Engagement ausweiten zu wollen. Allen Probanden ist gemeinsam, dass sie in diesem Bereich einen großen Handlungsbedarf sehen und sich deshalb aktiv in das Projekt einbringen wollen:

„Und meine Überlegung war, ob ich für das gleiche Ziel auf höherer Ebene, also parteiliche Ebene oder so, was mache. (...) Ich kann mir auch vorstellen, mit einem Ingenieurabschluss im Politikbereich was zu machen. Weil es gibt bestimmte Themen, die in Deutschland extrem großen Bedarf haben, das ist erstmal die rechtliche Lage der ausländischen Studierende und als zweites die finanzielle Lage“ (B7-HL, 13).

Engagement aus Betroffensein

Fast alle Befragten aus der Gruppe der internationalen Studierenden gaben an, sich aufgrund der eigenen Betroffenheit engagiert zu haben. Nach Aussagen der Befragten haben sie die eigene Integration als einen langwierigen, biographisch einschneidenden und schwierigen Prozess erlebt. Der Wunsch, diese Erfahrungen anderen zugänglich zu machen, wird von den ausländischen Hochschullotsen besonders häufig als Motivationsquelle angegeben:

„Eigentlich hab' ich das Bedürfnis anderen zu helfen, weil ich als ausländischer Student hier hingekommen bin und ich auch wusste, wie das hier war. Und ich dachte mir, wenn ich damals jemanden hätte, an den ich mich wenden könnte, es wäre schön gewesen und das war eigentlich der Hauptgrund, wieso ich das machen wollte. Ich war im letzten Semester jetzt auch Buddy, weil ich einfach weiß, wie das so ist und ich will einfach etwas zurückgeben“ (B10-HL, 14).

„Ich denke, es gibt eine Notwendigkeit hier in Deutschland. Ich denke, Integration findet hier kaum statt und soll stattfinden. Ich finde das als eine Aufgabe für mich, weil ich mich, übertrieben gesagt, integriert fühle. Und die Integration, ich selbst, natürlich mit Hilfe von anderen, aber ich selbst habe mir Mühe gegeben, in den letzten vier Jahren, mich zu integrieren. Und das gelingt mir jetzt mehr. Und ich versuche auch dieses Gute für andere Migranten auch irgendwie zu schenken, sie auch zu motivieren, so etwas zu machen. Deswegen habe ich mich auch entschieden, in diesem Bereich tätig zu sein“ (B12-HL, 34).

Flexibilität und Offenheit in der Tätigkeitsgestaltung

Die Tätigkeitsgestaltung ist durch ein hohes Maß an Selbstbestimmung für die Hochschullotsen gekennzeichnet. Diese Möglichkeit der Selbstbestimmung wird von den Probandinnen und Probanden übereinstimmend als positiv empfunden:

„Das ist ja nicht nur z.B. begleitendes Buddy-Programm, sondern es gibt ja ganz viel verschiedene Angebote, und das finde ich eigentlich ganz schön daran, dass man dann auch flexibel ist und seinen eigenen Bedarf so ein bisschen rausfischen kann. Ich dachte mir, das ist das, was ich auch schön finden würde, wenn ich sozusagen Klient von uns wäre. Das es ein bisschen flexibel ist“ (B5-HL, 13).

Diese Aussage deckt sich mit den Untersuchungsergebnissen, die u.a. Fischer vorgelegt hat. Die Wissenschaftlerin geht davon aus, dass Prozesse der Selbstorganisation ihre Dynamik und Kontinuität „durch die hohe Identifikation der Akteure mit dem Netzwerk“ erhalten. Eine hohe Identifikation sei erst dadurch gewährleistet, dass jeder die Möglichkeit habe, den Prozess selbst mitzugestalten und seine Interessen und Fähigkeiten gleichermaßen mit einbringen zu können. Es gäbe „drei Energiequellen (...), aus denen sich die Motivation gleichermaßen speist: Das Bedürfnis nach Kompetenz oder Wirksamkeit, Autonomie oder Selbstbestimmung und soziale Eingebundenheit oder soziale Zugehörigkeit“ (Fischer 2003, S. 175).

Alle drei genannten Motivationsquellen finden sich auch bei den Lotsinnen und Lotsen wieder.

Ausstieg

Zwar arbeitet die Mehrzahl der Hochschullotsen neben dem Studium, doch gaben nur fünf der Befragten an, sich zurzeit gar nicht oder nur eingeschränkt in dem Projekt engagieren zu können. Die Gründe hierfür liegen bei allen

Befragten nicht an fehlender Motivation, sondern an Zeitnot: Da sich die Qualifizierung an Studierende aus höheren Fachsemestern richtete, haben viele der Studierenden aufgrund der Studienanforderungen der letzten Semester oder wegen des Studienabschlusses keine zeitlichen Ressourcen mehr, um sich dem freiwilligen Engagement zu widmen.

In einigen Fällen mussten Lotsen – dies betraf vor allem die internationalen Studierenden und Bildungsinländer – sich aus der Arbeit zurückziehen, um ihren Lebensunterhalt durch Arbeit neben dem Studium zu sichern. Dies verweist auf ein strukturelles Problem des Projektes:

„Das muss man auch sagen, dass man das an dieser Konstruktion sehen kann, also die Gasthörer, die sind alle tätig und vom IBKM auch, aber die ausländischen Studierenden nicht mehr. Die sind alle begeistert, aber die Zeitfrage ist da enorm groß. Also, da kommen erst Sprachschwierigkeiten und dann kommt Studium und dann kommt Finanzierung. Die müssen mit der Sprache im Studium zurecht kommen, das ist eine große Hürde. Und dann müssen sie das Studium an sich auch hinbekommen und dann kommt das Arbeiten. Ich meine, ich habe das in den drei Jahren selbst erlebt, dann hat man keine Zeit, was für sich selber zu machen“ (B7-HL, 39).

„Aber Tatsache ist, dass sie keine Zeit haben. Theoretisch könnten sie besser helfen und es wäre einfacher, den Kontakt zu machen. Aber leider ist ja das größte Problem, das wir haben, dass viele von den Leuten, die ausgebildet worden sind, keine Zeit haben, weil sie arbeiten und neben dem Studium es einfach nicht mehr schaffen, sich noch zu engagieren. Und das sie eher selbst auch mal auf organisatorische Hilfe angewiesen sind“ (B9-HL, 32).

Eine Lotsin verweist darauf, dass ihre Mitarbeit im Projekt eingeschränkt sei und vielleicht kaum manifest und bemerkt werde, sie aber gleichwohl eine wichtige Aufgabe habe:

„Dann bin ich Lotse, weil ich sie begleite und von der anderen Seite, würde ich sagen, dass ich auch bei den Lotsen mitmache, nicht vielleicht direkt, aber indirekt bin ich immer, weil ich viele Kontakte zu vielen Menschen hier habe und insbesondere zu den ausländischen Studierenden, ich motiviere sie zu den Uni-Lotsen zu kommen. Und das ist an sich auch eine Arbeit, vielleicht sieht man das nicht, aber ich mache das aus meinem Engagement, das ist an sich auch eine Arbeit, diese Menschen zu informieren, sich bei den Uni-Lotsen zu melden“ (B12-HL, 38).

6.2 Gewinnung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die Befragung ergab, dass sowohl durch die Rundmails der verschiedenen Organisationen (ZWW, ISO) wie auch durch persönliche Ansprache (Kommilitoninnen und Kommilitonen, Lehrende) die Gruppe der potenziellen Lotsen erreicht werden konnte. Die anschließend durchgeführten Informationsveranstaltungen wurden sowohl von der Projektleitung als auch von den Teilnehmenden selbst als „filternder Faktor“ eingestuft.

6.3 Beurteilung der Basisqualifizierung

Die Qualifizierungsmaßnahme erfolgte in drei Blöcken. Diese drei Blöcke wurden von den befragten Teilnehmenden in Bezug auf die Bedeutung und Relevanz für ihre nachfolgende Tätigkeit als Hochschullotse bewertet.

6.3.1 Theorievermittlung

Sowohl den Studierenden des BA Studienganges „Interkulturelle Bildung und Beratung“ als auch des Diplom-Studienganges „Interkulturelle Pädagogik“ (zum Teil auch den Studierenden der Pädagogik mit dem Wahlfach „Interkulturelle Pädagogik“) waren die zentralen Aspekte zur Zuwanderungsgeschichte und Integrationspolitik in Deutschland aus ihrem Studium weitgehend bekannt. Die Notwendigkeit, diese Themen aber erneut und vertiefend in das Qualifizierungsprogramm mit aufzunehmen, wurde von den Probanden ausdrücklich unterstrichen und positiv bewertet. Auch nach einem Jahr Tätigkeit als Lotse wurde in den Befragungen oft darauf verwiesen, dass bei Bedarf die aufgezeichneten Lerninhalte jederzeit zur Verfügung stünden und „nachgeguckt werden können“.

Das Modul „Integrationsbarrieren“ war für alle befragten Teilnehmenden ein neuer Aspekt und wird als besonders wichtig für eine Tätigkeit als Hochschullotse eingeschätzt. Hierbei werden vor allem sozialrechtliche Regelungen und Probleme im Studienalltag und zugangsrechtliche Aspekte für ausländische Studierende als neu und hilfreich bewertet. Die Ursachen für Hemmnisse bis hin zum Scheitern beim Studienerfolg wurden durch die Vorstellung und Reflexion einschlägiger Untersuchungen im Nachhinein als besonders wichtig erachtet.

Positiv hervorgehoben wurden auch die Erfahrungsberichte über die Situation internationaler Studierender von Expertinnen und Experten des ISO als auch von den migrantischen Teilnehmenden. Der Perspektivenwechsel, verursacht

durch die Erfahrungsberichte internationaler Studierender, wird von einem ausländischen Studierenden ausdrücklich begrüßt:

„Und die meisten Deutschen wissen gar nicht, wie es den ausländischen Studierenden geht und wie die sich integrieren, wie schwierig es überhaupt ist. Und wenn sie dann an so was teilnehmen, dann hören die auch, dass es eine andere Realität gibt, die die gar nicht kannten. Und auch zu wissen, dass die Leute aus einer anderen Kultur kommen und das ist für die gar nicht so einfach, sich hier anzupassen“ (B14-HL, 20).

6.3.2 *Einbeziehung von Beratungseinrichtungen*

Die Einbeziehung relevanter beratender Hochschulinstitutionen ist nicht nur von den Teilnehmenden als sehr positiv bewertet worden, sondern auch von den Einrichtungen selbst. Die Präsentation der Institutionen in der Qualifizierungsmaßnahme hat zum einen den Vorteil, dass Expertinnen und Experten einen genauen Einblick in ihre Arbeit geben können und zum anderen, dass die zukünftigen Lotsen zielgerichtet Studierende im Bedarfsfall an diese Beratungsstellen weiter vermitteln können. Aufgrund der positiven Erfahrung wäre zu prüfen, ob nicht auch außeruniversitäre Einrichtungen wie kommunale Agenturen für Arbeit oder Ausländerbehörden in Zukunft verstärkt in das Qualifizierungsprogramm mit einbezogen werden sollten.

6.3.3 *Kompaktwoche*

Während der Qualifizierung bestand bei fast allen Befragten eine große Unsicherheit und Ungeduld in Bezug auf die Zeit nach der Qualifizierung. Ziel der Kompaktwoche war in dieser Phase der Qualifizierung die Entwicklung von konkreten Umsetzungsideen und festen Abmachungen, die in der Zukunft von den einzelnen Gruppenmitgliedern umgesetzt werden sollten. Von Vorteil erwies sich, dass von der Projektleitung der ehrenamtliche Aspekt und die weitgehend autonome Form der Arbeit deutlich gemacht wurde. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese fachlich betreute, systematische Hinführung zur Konkretisierung des Projektes in der Kompaktwoche maßgeblich für die Strukturentwicklung des Hochschullotsennetzwerkes war. In den Befragungen wurde deutlich, dass diese intensiv zusammen verbrachte Zeit die Gruppe erst stabilisiert hat und die Voraussetzung schuf, um die nachfolgenden Schritte in dem Projekt gemeinsam zu entwickeln. Von fast allen befragten Hochschullotsen wurde hervorgehoben, dass sie die besondere Zusammensetzung der Gruppe – sowohl im Hinblick auf die unter-

schiedlichen Biographien und Ethnien als auch im Hinblick auf das Alter – als sehr bereichernd erfahren hätten.

6.3.4 *Bewertung insgesamt*

Drei Aussagen fassen exemplarisch die positiven Eindrücke und Urteile der Teilnehmenden an der Qualifizierungsmaßnahme zusammen. Sie beziehen sich vor allem auf die im Kurs vermittelten Kenntnisse:

„Ich finde, das gibt dem Ganzen ein bisschen mehr Legitimation und außerdem können auch wirklich haarige Fehler passieren, wenn ein Laie dann irgendwelche Vorschläge macht, wie was zu sein hat und ohne wirklich Hintergrundinformationen zu haben und ohne auf ein bestimmtes Thema sensibilisiert geworden zu sein“ (B9-HL, 30).

„Vor der Qualifizierung hatte ich nur so Teilbilder und in der Qualifizierung und das war schön, dass die das als Gesamtbild gemacht haben. (...) Ohne diese Qualifizierung ist man in der Struktur der Uni verloren. Weil man muss schon wissen, wie die ganzen Einrichtungen zusammenarbeiten. Und auch die Geschichte von Migration, man muss all diese Sachen schon wissen“ (B7-HL, 19, 32).

„Das eigentliche Projekt hat dann angefangen, als wir die ersten Betreuungsfälle hatten und wir unsere Position suchten. (...) Die eigentliche Qualifikation begann erst hinterher, als ich tätig werden konnte. (...) Wir wissen jetzt, wo wir was nachgucken können oder wen wir wohin schicken, aber das Wichtigste begann eigentlich erst hinterher“ (B11-HL, 63).

Die Kompaktphase wurde von den Lotsen übereinstimmend als sehr wichtig angesehen; hier hätte allerdings der notwendigen Selbstreflexion mehr Zeit eingeräumt werden sollen. Betont wurde, dass die Basisqualifizierung je nach Standort und Zusammensetzung der Gruppe stärker hätte teilnehmerorientiert ausgerichtet sein sollen. Ausdrücklich begrüßt wurde, dass die Teilnehmenden Themenvorschläge dazu machen konnten, welche universitären Einrichtungen in den Kurs eingeladen werden sollten.

Nicht zuletzt aufgrund der unterschiedlichen Zusammensetzung der Gruppe gab es gerade in dieser Phase der Qualifizierung z. T. sehr lebhaft und kontrovers geführte Diskussionen. Der Kursleiter berichtet:

„Die Teilnehmer konnten auch sehr viel selber arbeiten und es wurde sehr viel diskutiert und ausgetauscht. Also, da musste ich dann sogar eher häufig die Bremse ziehen und stoppen, weil man muss sich vorstellen, auch bei dieser heterogenen Zusammensetzung der Gruppe, war

auch sehr viel Sprengstoff drin und sehr viel Diskussionsbedarf, da prallten dann häufig sehr unterschiedliche Ansichten aufeinander und es ging manchmal auch richtig hoch her“ (Lehrgangslleitung, 47).

Die an der Kompaktwoche beteiligte Fachkraft aus dem ISO betont die positiven Effekte der hier geübten Streitkultur:

„In dieser Qualifizierung (ist) ein Prozess gelaufen an Diskussion und auch an Streit, der aber zu Veränderungen geführt hat. Und das war gut, weil die Sachen müssen ja aufs Tablett. Wenn (...) nun jemand meint, er weiß besser, was Schwierigkeiten und Lösungen sind, als jemand, der in der Situation ist, dann gibt es einen Konflikt, und der war ja vielleicht auch notwendig. Und da war dann Raum in der Fortbildung. Und das ist wichtig, damit es dann auch langfristig Veränderungen in den Köpfen gibt“ (ISO, 28).

Der Umfang der Qualifizierung mit insgesamt 100 Seminarstunden wurde von den Probanden übereinstimmend als „genau richtig“ bewertet; ein Teilnehmer fand den zeitlichen Rahmen sogar als zu gering.

6.3.5 *Weiterbildungsbedarf der Lotsen*

Im Laufe des ersten Jahres des Bestehens des Projektes hat sich eine Arbeitsgruppe zum Thema „Nachhaltigkeitsmodul“ gegründet. Die von ihr selbst durchgeführte Umfrage in ihrem Internetforum ergab, dass sich die Wünsche nach Weiterbildung auf folgende Themenbereiche bezogen:

- 21 % – Lotsen-Zukunft (Vereinsgründung, Ressourcen)
- 21 % – Interkulturelles Training
- 21 % – Konfliktbewältigung (Mediation/Supervision)
- 15 % – Evaluation der bisherigen Arbeit
- 9 % – Informationen zu Studienabschlüssen Bachelor und Master

Auch unsere Recherchen ergaben, dass die Hochschullotsen sehr daran interessiert waren, während ihrer Tätigkeit Weiterbildungsmöglichkeiten besonders zu den Themen „Wissenschaftliches Arbeiten“ und „Gesprächsführung – Interkulturelles Training“ angeboten zu bekommen. Vor allem für diese beiden Themenfelder besteht in der Beratungs- und Unterstützungstätigkeit offensichtlich ein sehr großer Bedarf. Daneben sollten nach Wunsch der Lotsen auch rechtliche Aspekte der Basisqualifizierung vertieft werden. An der Universität Oldenburg bot es sich an, Vorlesungen und Seminare zu diesem Thema zu besuchen, die ohnehin im Rahmen einiger Studiengänge

(wie z.B. dem weiterbildenden BA-Studiengang „Interkulturelle Bildung und Beratung“) angeboten werden.

Viele der befragten Hochschullotsen gaben an, das Bedürfnis zu haben, über die Einzelfälle in ihrer Beratungspraxis zu reflektieren bzw. im Rahmen eines internen und möglichst professionell begleiteten Erfahrungsaustausches thematisieren zu können:

„Aus der Sicht der anderen möglicherweise, insbesondere dann, wenn es tatsächlich ins Eingemachte geht, also ein bisschen näher geht. Da würde ich mir schon manchmal so einen Supervisor wünschen, also eine Unterstützung in der Schilderung des Problems, damit ich das auch hier lassen kann. Und nicht mit nach Hause nehmen. Also ein interner Erfahrungsaustausch in der Gruppe, über die Fälle“ (B8-HL, 64).

Aus den Einzelinterviews wurde auch deutlich, dass fast alle Befragten sich darüber Gedanken machen, wie ihre Zukunft als Lotse aussehen könnte. Der Bedarf an einer Diskussion über die Weiterarbeit im Projekt hat für die Hochschullotsen einen hohen Stellenwert. Auch noch nach einem Jahr der Mitarbeit gibt es bei vielen Lotsen eine gewisse Unsicherheit im Hinblick auf ihre Rolle und Funktion im Projekt, mehr aber noch im Hinblick auf ihre Stellung innerhalb der Universität und der Außenwahrnehmung durch die universitäre Community.

6.4 Auswahl und Zusammensetzung der Hochschullotsen

Erfolgreiche Integrationsförderung ist in einem hohen Maße auf die Gewinnung geeigneter Personen angewiesen und auf deren gute Vorbereitung und Weiterqualifizierung: „Diese Personengebundenheit ergibt sich daraus, dass eine erfolgreiche Integrationsförderung ein bestimmtes (politisches, pädagogisches usw.) Wissen oder Techniken und vor allem eine spezifische Haltung voraussetzt“ (Gögercin 2008, S.152).

Als sehr vorteilhaft hat sich die Zusammensetzung der Lotsen aus den drei beschriebenen Gruppen der Studierenden und Gasthörenden erwiesen. Die heterogene Zusammensetzung hinsichtlich der Herkunft und des Lebensalters hat schon in der Qualifizierungsphase und dann bei der Umsetzung des Projektes eine sehr positive und anregende Funktion entfaltet:

„Unseren Erfolg verdanken wir der Mischung oder Zusammensetzung von diesen drei. Ich meine, Migrant*innen wären nicht in der Lage, also die können zwar besser verstehen, aber die wären nicht in der

Lage, strukturell oder systematisch an die Zielgruppen zu kommen. Und jeder hat in dieser Zusammensetzung (...) wichtige Aufgaben übernommen, und deswegen ist es zu diesem Erfolg gekommen, dass wir nach einem Jahr diese große Zielgruppe haben. Die Migranten waren in der Lage die Zielgruppe zu verstehen oder zu kontaktieren oder am meisten Vertrauen zu gewinnen. Und das war auch, glaube ich, das Ziel der Ausbildung, dass man Leitbilder schafft. Und dahinter die Deutschen, und die meisten Gasthörer, dass die das systematisch gemacht haben (...) Und ich denke, die vom IBKM haben ihre theoretischen Erfahrungen mitgebracht und wir unsere praktischen. Da kann man sagen: theoretische und praktische Erfahrungen zusammen mit guten Strukturen“ (B7-HL, 33).

Knapper noch brachte dies ein Hochschullotse auf den Punkt:

„Das ist dann ein breites Spektrum. Entweder gehst du zu jemanden, der Erfahrungen hat im Leben oder du kannst zu Studenten gehen, die gerade das Problem gehabt haben und dich auch verstehen können“ (B13-HL, 28)

Es zeigte sich, dass der Einbezug von Studierenden aus dem Ausland und mit Migrationshintergrund viele Vorteile mit sich bringt. Internationale Studierende eignen sich nicht nur wegen ihren Einwanderungserfahrungen als Hochschullotsen besonders gut, sondern sie können auch wegen ihrer Ingroup-Kontakte und wegen ihres meist großen Freundes- und Kommilitonenkreises in der Universität den Zugang zur Zielgruppe sehr erleichtern:

„Aber der Deutschkurs und auch der Infostand, das hat wirklich Spaß gemacht. Weil ich kenne schon eine Menge Leute an der Uni und wenn man da vorne steht, dann sind die auch neugierig. Und dann kann man ein bisschen was von dem Projekt erzählen“ (B14, 24).

Festzustellen war auch, dass internationale Studierende in dem Oldenburger Projekt bei der Zielgruppe über einen Vertrauensvorschuss verfügen und damit Sprach-, Kontakt- und Schwellenängste abbauen konnten.

Ein Student mit Zuwanderungshintergrund berichtet:

„Im Integrationsbereich habe ich auch festgestellt, dass es vielleicht auch so ist, dass die Migranten, die z.B. zur Beratung kommen, wenn sie einen Migranten gegenüber haben, können sie sich besser öffnen. Und wenn die Uni-Lotsen, also wenn ich mit den Leuten spreche, die gelotst werden sollen, dann würden sie mich besser verstehen. Weil sie denken, dass ich selbst diese Erfahrung gemacht habe und machen

musste. Dann haben sie vielleicht mehr Vertrauen (...) Die sehen mich mit anderen Augen, das ist einer von uns“ (B12-HL, 29 und 54).

Bei studienbezogenen Fragen konnten Studierende durch ihre stärkere Involviertheit in die Studiengänge und in das Universitätsleben häufig genauer beraten als die Gasthörernden. So berichtet ein Gasthörer:

„Wir sind ja als Gruppe in die Sprachkurse gegangen, und die Studenten konnten einfach mehr existenzielle Fragen beantworten, was mit Krankenkasse und Jobfinden zu tun hat. Da waren wir doch eigentlich hilflos und haben uns eher die Geschichten der Studenten angehört. Da können die bessere Arbeit leisten als wir“ (B11-HL, 35).

Als außerordentlich vorteilhaft hat sich auch die Einbeziehung von Gasthörerinnen und Gasthörer für die Projektentwicklung und -praxis herausgestellt. Wie schon erwähnt, ist die Lebenssituation der Gasthörernden ist zum größten Teil durch eine langjährige Berufs- und Lebenserfahrungen bestimmt. Sie bringen häufig spezifische Kompetenzen aus ihrem Studium und einer oft jahrzehntelangen Berufstätigkeit als Lehrer, Ingenieur, Handwerker, Verwaltungsfachkraft etc. mit. Sehr oft sind ihre Kinder außer Haus. Diese Erfahrungen und ihre zeitlichen Ressourcen ermöglichen es ihnen, sehr gezielt Hilfen anzubieten, die von Studierenden oft nur schwer zu leisten sind (etwa bei der Korrektur deutschsprachiger Texte).

In den Befragungen wurden neben den fachlichen Qualifikationen der Gasthörer weitere Vorzüge dieser Gruppe benannt, die ebenfalls aus dem Lebensalter und den Lebenserfahrungen resultieren: Sie verfügen oft über hohe soziale Kompetenzen. So können sie nach Aussagen der Probandinnen und Probanden häufig besser motivieren und ein Gefühl emotionaler Zuwendung und Sicherheit geben:

„Und das zu vermitteln, also die Motivation, das kann ein Älterer mehr als ein Jüngerer. Manche haben natürlich andere Lebenserfahrungen, also auch beruflich, also ein Ziel zu entwickeln“ (B2-HL, 45).

„Studierende sind lange Zeit von Zuhause getrennt, von Mama und Papa, und das ist mein Part, und da bin ich auch vom Alter her so der richtige Ersatzvater. Und dann bin ich halt sehr erfahren in der Formulierung von Tätigkeitsprofilen. Und möglichen wichtigen Praktika, von Einstiegspositionen, Vorbereitung von Begleitung des Bewerbungsprozesses“ (B8-HL, 68).

„So ist das auch mit der emotionalen Seite. Ich kann Tee und Kuchen und ein Abendbrot und so was anbieten, ihnen das Gefühl vermitteln: es

ist alles nicht so schlimm, und wenn du mich brauchst, ich bin da. Und ich glaub, das ist schwerer für junge Leute um die 20“ (B11-HL, 33).

Gasthörernde können sich häufig leichter langfristig in dem Lotsenprojekt engagieren als Studierende. Im Vergleich zu Studierenden stehen Gasthörernde in der Regel unter keinem Prüfungsdruck, sind zum großen Teil finanziell abgesichert und haben die Möglichkeit, mehr Zeit in ein freiwilliges Engagement zu investieren:

„Das zeigt sich ja schon aus der Praxis der letzten Monate, wenn man sieht, dass 32 Personen diese Ausbildung mitgemacht haben und wenn man dann betrachtet, wer dabei ist, dann kommt man zum Schluss, dass das Gerippe bei vielen Veranstaltungen, die wir machen bspw. ICH oder Infostand, eigentlich von den Gasthörern getragen wird. Und es lässt ja nur einen Schluss zu, dass der Vorteil der Einbindungen von Gasthörern ist, dass sie a) Zeit haben und b) vor allem den Lern- und Prüfungsdruck nicht haben“ (B4-HL, 38).

In den Interviews wurde immer wieder betont, dass z.B. einem pensionierten Lehrer viel Vertrauen in Bezug auf fachliche Kompetenzen entgegengebracht werden kann. Zudem wurde wiederholt hervorgehoben, dass unter den Hochschullotsen auch die Berufsgruppe aus dem Verwaltungsbereich vertreten ist.

Ein Hochschullotse hebt dabei hervor, dass eine aus der Mehrheitsgesellschaft stammende und zugleich berufserfahrene Person in manchen Angelegenheiten ganz anders auftreten und Türen öffnen kann:

„Also dieses bürokratische, und wir haben ja Gasthörer dabei, die waren selber Beamte, die kennen das Ganze in den ganzen Ämtern und die können die Leute dann mitnehmen und dann - auch weil sie einfach älter sind - ganz anders auftreten. (...) Und wenn dann auch jemand dabei ist, der aus der Mehrheitsgesellschaft kommt, ist es dann schon wieder anders (B6-HL, 30).

Übereinstimmend haben alle befragten Hochschullotsen betont, dass ohne die Gasthörernden die Aktivitäten der Lotsen nicht so kontinuierlich angeboten worden wären:

„Und die Studierenden lesen ja ‚Uni-Lotsen‘. Weil bei Cola, da musst du das sehen, damit du das kaufst und so ist das bei uns ja auch. Die Leute müssen das immer wieder sehen. Und für mich war das wichtig, dass ich von den Einrichtungen anerkannt werde, deswegen hab ich gesagt, man muss das jede Woche machen“ (B2-HL, 115).

6.5 Kooperation mit Einrichtungen der Universität

Die Einbindung der Institutionen und Einrichtungen der Hochschule war ein wichtiger und notwendiger Schritt bereits in der Projektplanung. Ausdrücklich sollte bereits im Vorfeld ausgeschlossen werden, dass die ehrenamtliche Hochschulgruppe als Konkurrenz oder Parallelangebot wahrgenommen wird.

Als Vorteil erwies sich, dass das Projekt von einer universitären Einrichtung, dem IBKM, geplant und begleitet wurde. Der Projektleiter hob hervor:

„Nun habe ich natürlich den Vorteil, dass ich diese Universität sehr gut kenne, weil ich hier schon sehr lange arbeite. Und zum Teil kannte ich die Personen auch persönlich, da war es nicht schwer, so eine Tür zu öffnen, das Projekt zu erläutern und zu fragen, würdet ihr da mal so einen Part übernehmen. Da war eigentlich sofort eine positive Grundhaltung dazu da, dass das jetzt nicht als eine Konkurrenzgeschichte gesehen wurde, sondern als eine sinnvolle Ergänzung der professionellen Beratungsarbeit. (...) Das ist der Vorteil, wenn man in dem System drinsteckt (...). Das kann eigentlich nur von den Leuten vor Ort selber gemacht werden (...). Also die Türen, die einem dann offen stehen, das ist schon wesentlich leichter, wenn man vor Ort ist und die Kontakte hat, als wenn das eine fremde Einrichtung machen würde“ (Projektleiter, 51).

Seiner Meinung nach sollte sich die Kooperation nicht nur auf die Qualifizierungsphase beschränken. Es sollte vielmehr sichergestellt werden, dass das Hochschullotsenprojekt zu einer längerfristigen, vielleicht sogar zu einer kontinuierlichen Einrichtung der Universität würde.

Die Kooperation an der Universität Oldenburg wurde von allen befragten Institutionen und Einrichtungen der Universität ausdrücklich begrüßt. Dagegen äußerte ein Teil der befragten Hochschullotsen hinsichtlich der Zusammenarbeit auch Unbehagen und Kritik:

„Am Anfang war das sehr gut. Aber mittlerweile empfinden uns viele Einrichtungen als Konkurrenz, dass sie das Gefühl haben, dass wir zuviel Platz einnehmen oder zu viele Aufgaben übernehmen. Ja, das ist so eine Wahrnehmung von mir. Man hört das so mit raus. Das Problem ist, dass die Einrichtungen uns nicht so richtig zuordnen können. Sie haben keine eindeutige Beschreibung, was wir eigentlich machen und wir gehören nicht zu einem bestimmten Institut. Das IBKM ist ja nur für die Ausbildung zuständig. Wir sind ja nicht das IBKM. Und das ist schwierig für die Einrichtungen, uns zuzuordnen, was wir sind und was wir wollen (...). Ich finde, die Zusammenarbeit könnte besser werden

und es wäre sinnvoll, ein Leitbild zu haben, um zu zeigen, wir nehmen hier niemandem die Arbeit weg und die Einrichtungen haben hier trotzdem ihre Legitimation“ (B9-HL, 50 und 52).

Ganz im Gegensatz zu dieser Einschätzung werden die Aktivitäten der Hochschullotsen von den relevanten Institutionen der Universität nicht als Konkurrenzangebot wahrgenommen. Die befragten Einrichtungen (ISO, PSB) haben langjährige Erfahrungen mit Ehrenamtlichen und sehen in der Arbeit der Lotsen eine willkommene Ergänzung ihrer Beratungsangebote. Inwieweit diese positive Einschätzung des Lotsenprojektes auch von anderen Einrichtungen geteilt wird, war in dem zeitlichen Rahmen dieser Evaluation nicht zu ermitteln.

Die Kritik der Hochschullotsen verweist allerdings auf das Problem, dass in der Tat die Grenzen zumindest in dem Tätigkeitsfeld des Lese- und Korrekturangebotes zwischen den professionellen universitären Einrichtungen und dem Lotsenprojekt nicht eindeutig geregelt sind.

Eine Lotsin weist darauf hin, dass das Angebot ehrenamtlicher Korrekturarbeiten eine Konkurrenz zu den darauf spezialisierten kommerziellen Leistungen von Firmen darstellt:

„Ein Teil unserer Leute kümmert sich auch um Examensarbeiten, also korrigieren und so weiter und so fort, ja und da kamen dann Wünsche bis hin zur Korrektur von einer Doktorarbeit. Und das ist erstmal eine Frage, was man da überhaupt machen soll, wieweit geht diese Korrektur, ist das (...) ein fachliches Gespräch oder beschränkt sich das nur auf Grammatik (...)? Das war schon bemerkenswert, dann kam auch eine Vertreterin eines hauptberuflichen Lehrangebotes oder Geschäftes und sagte: „Hier, ihr schnappt mir die Kunden weg, das kann ja wohl nicht angehen, wir leben davon oder ich lebe davon, dass ich Examensarbeiten oder dass ich Doktorarbeiten korrigiere, ihr schnappt mir die Kunden weg und das ist ja wohl eine unzulässige wirtschaftliche Betätigung innerhalb der Universität. Ich denke, nachher müssen wir uns intern, das ist jetzt eine kleine Sache, klar werden, was wollen wir überhaupt“ (B4-HL, 28).

In einem der Interviews wurde ein genereller Klärungsprozess angemahnt:

„Wir sind ja noch so irgendwie dazwischen, also nicht Anerkennung, aber den Uni-Lotsen eine Struktur, eine Beschreibung, wer sind wir jetzt selber als Gruppe, wo fühlen wir uns zugehörig, also gehören wir zum IBKM oder zum ISO oder eine eigenständige Gruppe“ (B1-HL, 74).

6.6 Selbstorganisation und Koordinierung

Die Koordinierung der Aktivitäten, die nach der Qualifizierungsphase erforderlich wurde, wurde von den Hochschullotsen selbst übernommen. Zurzeit hat diese Aufgabe eine Hochschullotsin inne.

Hier ist festzustellen, dass der ehrenamtlichen Erfüllung dieses Aufgabenbereiches für das Funktionieren und die Zielerreichung des Projektes eine zentrale Bedeutung zukommt. Ohne die Bereitschaft, die Koordinierung zu übernehmen, hätte das Netzwerk nicht so differenziert entwickelt werden können, wäre es nicht zu so einer engmaschigen Kommunikationsstruktur zwischen den Mitgliedern der Gruppe gekommen und die Anfragen der Studierenden hätten nicht in diesem Maße auf die einzelnen Hochschullotsen verteilt werden können.

Positiv hervorzuheben ist auch die starke Präsenz des Projektes im Universitätsalltag durch den regelmäßigen Aufbau des Infostandes und der ebenfalls regelmäßig durchgeführten International Coffee Hour.

In den Interviews wurden wiederholt Befürchtungen im Hinblick auf die dauerhafte Konsolidierung dieses fragilen Projekt-Netzwerkes geäußert. Einige der Probanden stellten die Frage, ob diese zeit- und kräftezehrende Aufgabe auf lange Sicht in dem bisherigen Maße von den Hochschullotsen weiter geleistet werden könnte. Befürchtet wurde auch eine Reduzierung der Koordinierungsaufgaben. Aufgrund des hohen Aufwandes für die Koordinierungstätigkeiten wurde bereits die Idee angeregt, diesen Aufgabenbereich als eine nebenamtliche Tätigkeit anzuerkennen und diese finanziell zu honorieren.

Bei der Einschätzung der Frage, ob sich das Netzwerk auf lange Sicht aus eigener Kraft tragen könne, ergab die Auswertung der Einzelinterviews eine ambivalente Meinung. Einerseits besteht die Sorge, dass ohne eine qualifizierte und auf längere Sicht gesicherte Koordinierung die Projektarbeit nicht nachhaltig fortgesetzt werden könne, weil auf Dauer zu viele Arbeiten von den einzelnen Personen zu leisten sei. Andererseits wird von vielen Lotsen gerade der ehrenamtliche und unabhängige Aspekt des Projektes betont.

„Weil ich denke, wenn das Prinzip der Ehrenamtlichkeit vorhanden ist, dann sollte das gehegt und gepflegt werden, und das ist was anderes, letztlich das Kreative dieser Tätigkeit (...) als wenn man dann schon wieder, also mit einer Stelle, Teil der Verwaltung würde. Die Unabhängigkeit wäre dann vielleicht nicht mehr so da“ (B4-HL, 71).

„Wir haben schon Strukturen, aber die Frage ist, inwieweit wir das tragen können, weil niemand von uns hat eine Stelle oder Aufwandsentschädigung (...). Meine Überlegung war immer: Lohnt es sich die Strukturen zu etablieren, obwohl das nur einen größeren Aufwand bringt? Wenn wir erfolgreich an der Uni sein wollen, dann müssen wir auch sehen, dass wir entscheidungsfähig bleiben wollen, dann darf nicht das Uni-Interesse unser Handeln bestimmen“ (B7-HL, 62).

Allen befragten Hochschullotsen ist bewusst, dass ihre Tätigkeiten auf der Grundlage der Ehrenamtlichkeit beruhen. Insbesondere erscheint der unabhängige und flexible Charakter der Mehrzahl der Hochschullotsen als besonders wirkungsvoll zur Zielerreichung. Vielen stellt sich die Frage, inwieweit eine hauptamtliche Koordinierung diesem Freiwilligen-Prinzip widersprechen könnte.

Mehrere der befragten Hochschullotsen forderten, dass eine hauptamtliche Ansprechperson im Hinblick auf die Einwerbung finanzieller Mittel zur Verfügung stehen sollte. Diese Person sollte Mitglied der Hochschule sein, über Autorität verfügen und das Lotsenprojekt sowohl innerhalb als auch außerhalb der Universität vertreten:

„Und es gibt da Lotsen, die sagen, wir müssen vollkommen selbstständig sein (...). Ich bin der Meinung, dass wir schon irgendwo angegliedert sein sollten (...). Es geht hier um Räume und um die Berechtigung und mehr Anerkennung einfach. Weil wenn du draußen bist, ich war mal dann bei AOK, und sage: wir sind da bei der Universität tätig und wir sind beim IBKM, und die können auf der Uni-Seite direkt gucken. Ich finde, dass stellt was anderes dar“ (B2-HL, 107 und 109).

„Es hat sich eine ehrenamtliche Gruppe gebildet, die ehrenamtlich tätig ist, und die ihre Strukturen etabliert, aber die Frage ist, was ist die Aufgabe von dem Träger und inwieweit haben die da Einfluss? Meine Einschätzung ist, dass wir gute Kontakte zu unserem Träger haben. Ich meine wir haben zwar gute Strukturen, aber es gibt bestimmte Sachen, an die wir stoßen, also, dass man auch Autorität braucht, um bestimmte Sachen durchzuführen“ (B7-HL, 63).

„Aufgaben könnten sein: „z.B. das Geld beschaffen, das Beantragen, organisatorische Sachen. Das muss auch nicht das IBKM sein. Es geht im Moment über eine Person von uns und die macht das ehrenamtlich. Und wir bräuchten aber eigentlich jemanden, einen Koordinator, der ein bisschen eine andere Stellung hat, den man auch damit beauftragen kann, ohne ein schlechtes Gewissen zu haben, dass man ihm damit noch mehr Arbeit macht“ (B9-HL, 64).

Integrationslotsenprojekte sind angewiesen auf „Fachkräfte, die sich in der Begleitung und Qualifizierung von Integrationslotsen auf das komplizierte Austarieren zwischen einer eher initiierenden, informierenden, koordinierenden und einer mehr begleitenden Rolle einlassen“ (Gögercin 2008, S. 152). So auch der Wunsch von dem Großteil der befragten Hochschullotsen nach einer neutralen Person, die die Unabhängigkeit und Selbstständigkeit des Netzwerkes nicht berührt.

Fischer hebt in der Analyse von selbstorganisierten Freiwilligen-Netzwerken hervor, dass professionelle Unterstützung nicht „von außen künstlich aufgepfropft oder aufgezwungen“ werden sollte (Fischer 2003, S. 185). Je höher der Grad an Selbstorganisation und Partizipation im Netzwerk, desto eher begreifen sich die Freiwilligen als Akteure in dem Handlungsfeld und erfahren ihre Wirksamkeit und das Gefühl von Gebrauchtwerden, welches wiederum die Identifikation mit dem Netzwerk erhöht, die ja in hohen Maßen von den Beteiligten selbst erschaffen wurde.

Zu diesem Zeitpunkt stellt sich die Frage, ob das Projekt bzw. seine Mitglieder möglicherweise an Grenzen gestoßen sind, die durch ehrenamtliches Engagement allein nicht überwunden werden können. Die Beantwortung dieser Frage erfordert jedoch einen intensiven gruppeninternen Aushandlungsprozess und kann hier nicht beantwortet werden.

6.7 Kosten- und Raumprobleme

Sieben der befragten Hochschullotsen gaben an, dass seit Beginn ihrer Tätigkeit Kosten angefallen sind, die von ihnen selbst übernommen worden seien. Die kleinste Summe betrug drei Euro, die höchste 120 Euro; viele Ausgaben lagen um 20 Euro. Die Ausgaben beziehen sich bei den kleineren und mittleren Beträgen auf den Kauf von Keksen und Kuchen bei der ICH und auf Fahrt-, Kopier- und Telefonkosten. Die größten Unkosten fielen bei der Anschaffung und Pflege der Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit an.

In der Befragung äußerte eine Mehrzahl der Lotsen, dass sie sich einen festen, kleinen Betrag wünschen würden, der die Unkosten im Sachmittelbereich abdecken würde.

Beklagt wurde in den Interviews auch, dass ihnen in der Universität kein Raum zur Verfügung stünde. Dieser könnte einerseits als feste Anlaufstelle und Treffpunkt genutzt werden und andererseits als Aufbewahrungsort für die Öffentlichkeitsmaterialien.

6.8 Grenzen der Unterstützungsangebote und der Leistungsfähigkeit

Viele Lotsen berichten davon, dass sie von den Wünschen und Erwartungen der internationalen Studierenden oft überfordert sind. Ein Lotse erteilt paternalistischen Vorstellungen eine klare Absage:

„Bei den Studierenden von den Deutschkursen, die denken dann manchmal, dass du alles machst, dass du da wie so eine Mutter bist, dass du für die den Stundenplan erstellst, dass du die mit der Hand zur Vorlesung bringst. Aber ich sage den Leuten klar: Ich kann dir sagen, wie du das machst, aber letztendlich musst du das alleine machen. Wenn du das nicht verstehst, kannst du mich zehnmal fragen und ich erklär dir das zehnmal, aber ich mach das nicht für dich. Da muss man dann Grenzen setzen“ (B10-HL, 57).

Ein Student hat große Probleme, die Arbeit der Hochschullotsen einzuordnen:

„Bei denen hab ich so ein mulmiges Gefühl, wo ich die wirklich nicht belasten möchte, die Menschen die vielleicht selber Studenten sind, die selber sehr viel arbeiten müssen und dann nebenbei noch in Ehrenamt machen müssen. (...) Einige sagen ja vielleicht, ja, wenn sie sich darauf einlassen, dann müssen sie das machen. Für mich aber habe ich dann Bedenken. Aber wenn sie sagen, wir bieten das und das an und dafür sind wir zuständig, weil ich weiß nicht die Bandbreite ihrer Aufgaben oder ihrer Angebote, also die Dienstleistungen. Also jetzt nicht, das was sie überhaupt leisten müssen, oder sollen oder können. Und ich wusste, sie können also irgendwie weiterhelfen, aber ob sie das müssen, das weiß ich nicht. Aber wenn sie das müssen, das sie dafür zuständig sind (B3-UP,41). Bloß, mir war nicht so klar, wie weit kann ich das immer wieder beanspruchen. Weil was bezahlt wird, also z.B. meine Studiengebühren würden an sie gehen, dann darf ich das auch beanspruchen“ (ebd. 47).

7 Die Beurteilung des Projektes aus Sicht der Ratsuchenden und Beratungsstellen

Insgesamt wurden acht Studierende befragt, die die Unterstützungsangebote der Hochschullotsen in Anspruch genommen hatten. Drei von diesen sind Doktorandinnen bzw. Doktoranden und schreiben ihre Dissertationen; zwei waren zum Zeitpunkt der Befragung dabei, ihre Abschlussarbeit anzufertigen bzw. hatten ihr Studium unmittelbar vorher beendet¹. Zwei der Probandinnen und Probanden hatten gerade mit dem Studium begonnen; ein Studierender befand sich im fünften Semester.

Eine der interviewten Personen hat einen türkischen Migrationshintergrund, die weiteren sieben sind ausländische Studierende aus Syrien (3), Russland (1), Kasachstan (1), Rumänien (1) und Marokko (1). Die Studienbereiche gliedern sich auf in Pädagogik, Musik, Philosophie, Informatik, Mathematik, Interkulturelle Pädagogik, Textil, Medienwissenschaften, Kunstwissenschaften, Sonderpädagogik, Germanistik und Psychologie.²

7.1 Zugang

Niedrigschwelliger Zugang

Es wurde schon an anderer Stelle darauf hingewiesen, dass Schwellenängste bei der Zielgruppe des Projektes – ausländische Studierende sowie solche mit Einwanderungsgeschichte – durch die Einbeziehung von ausländischen Studierenden als Lotsen erheblich verringert werden konnten. Auch die regelmäßigen und niedrigschwelligen Kontaktangebote haben dazu beigetragen, Zugangsbarrieren bei der Zielgruppe möglichst erst gar nicht entstehen zu lassen.

Erster Kontakt

Die ersten Kontakte zu der zukünftigen Hochschullotsengruppe wurden sowohl per E-Mail als auch durch den Infostand und die International Coffee Hour (ICH) hergestellt. Fünf der befragten Studierenden sind über die ICH und eine über den Infostand auf das Projekt aufmerksam geworden. Zwei haben sich per E-Mail gemeldet.

1 Die Semesteranzahl übersteigt bei zwei der Befragten deutlich die Regelstudienzeit.

2 Zum Teil wurden mehrere Fächer gleichzeitig studiert.

Die vielfältigen Möglichkeiten der Kontaktaufnahme wurden als hilfreich für den Zugang bewertet. Die Kontaktaufnahme per E-Mail bot den Studierenden die Möglichkeit, anonym Kontakt aufnehmen zu können – und das ohne Zeitdruck. Eine Befragte empfand es als Vorteil, nicht gleich telefonieren zu müssen, was für Studierende mit Sprachproblemen eine große Hürde darstellen kann. Aber auch die ICH und der Infostand boten nach Auffassung der Interviewten die Möglichkeit, auf einfache Art und Weise Zugang zu den Hochschullotsen zu finden.

Die ICH wird von vielen Probanden als fester Bestandteil des Uni-Alltags beschrieben. Der zweimal im Monat stattfindende Treff wird als Möglichkeit der Kontaktaufnahme und -pflege wahrgenommen – ein Befragter beschreibt die ICH als „eine Zeit für Freunde“ (B3-UP, 39). Von einem befragten Lotsen wird das ICH-Angebot als „einfacher und freundlicher und nicht so amtlich“ gewürdigt (B12-HL, 44). Positive Eindrücke äußern zwei weitere Befragte:

„Ich glaube, das ist durch ICH, weil das ist eine lockere Atmosphäre, das ist jetzt nicht so, dass du über deine Probleme reden musst, weil das ist einfach. Kaffee trinken und vielleicht erstmal ansehen, wie das alles läuft, dann bist du irgendwie aufgelockert dadurch und nicht gezwungen zu reden, du kannst erstmal zuhören und angucken“ (B13-HL, 42).

Gut ist, „dass die Leute zur ICH kommen, zum Quatschen, zum Reden, sich austauschen und nicht diese Hierarchien, dass das auf Augenhöhe geschieht“ (B9-HL, 36).

Die Vermittlung zu einem/einer passenden Lotsen ging nach übereinstimmenden Aussagen unkompliziert und schnell.

Vertrauen und Flexibilität

Auffällig ist, dass sich zu dem Thema Vertrauen drei verschiedene Befragte sehr ähnlich äußerten:

„Das ist nicht gerade einfach für mich. Aber ich hatte nichts zu verlieren, sowieso ich hatte Probleme und die Leute waren total freundlich. Wenn die Leute nicht freundlich gewesen wären, dann hätte ich das nicht gesagt, dass ich ein Problem habe“ (B4-UP, 26).

„Ja, weil ich das so viel brauche, dann musste ich Vertrauen haben. Es gibt für mich keine Alternative. Ich sage dir, sie machen nicht alles für uns. Aber mindestens, besser als nichts“ (B5-UP, 34).

„Sowieso wenn du hast keine Hilfe, dann machst du das, was es gibt. Ich habe Vertrauen, weil das sind ausgebildete Menschen und die machen das gut“ (B6-UP, 31).

Die Aussagen machen noch einmal eindringlich deutlich, dass das Vertrauens- und Sicherheitsbedürfnis bei der Zielgruppe sehr hoch und soziale Kontakte eine zentral wichtige Bedeutung haben.

Im Rahmen der ehrenamtlichen Arbeit können die Lotsen sehr viel unbürokratischer und flexibler mit Problemen umgehen als die institutionalisierten Beratungsstellen. Darauf hebt ein Uni-Lotse ab:

„Die Beratungsstellen geben die Informationen weiter, die sie kennen. Aber ich habe dann versucht, eine Ausnahme zu finden, also jetzt bei der Sache mit der Versicherung. Also eine Ausnahme mit dem Wechsel der Versicherung, und dann habe ich Ausnahme gefunden, und dieser Schritt ist bei ISO nicht. Also, die versuchen viel zu machen, aber wenn da eine sehr konkrete Frage ist, dann glauben die, dass ein internationaler Student in der Lage ist, selber zu recherchieren. Aber z.B. da waren die nicht in der Lage, die Formulierung auf Deutsch zu verstehen“ (B7-HL, 50).

Unabhängigkeit

Ein weiterer Vorzug des Lotsenprojektes gegenüber den institutionellen Beratungsangeboten wird in seiner Autonomie gesehen:

„Auf der Ebene der ausländischen Studierenden, auf dieser Ebene also es gibt zurzeit drei Haupteinrichtungen: Es gibt die ISO als Einrichtung, die Uni-Lotsen als Einrichtung und HGAS³ als Einrichtung. Und alle anderen kann man als Service betrachten, als Angebote (...). ESG hat eine bestimmte Beratungsstelle und PSP hat bestimmte Kurse, aber die Anlaufstellen sind die drei (...). Und daher kamen wir als Uni-Lotsen und wir versuchen das immer als unabhängige Gruppierung. Es gibt viele, die sagen, also HGAS gleich Politik und viele sagen ISO gleich Behörde. Wir versuchen uns immer als eine ehrenamtliche Gruppe, die von den ausländischen Studierenden kommt und nicht so mit Strukturen. Das hat uns ein bisschen Vorteil geschafft, weil von meinen eigenen Erfahrungen weiß ich, dass viele ausländische Studierende eine große Schwelle oder Hemmungen haben, bis sie ihre Problematik bei Behörden, also sie nennen das so, auch wenn sie keine sind, aber die

3 Die Hochschulgruppe ausländischer Studierender ist der AStA-Studierendenvertretung zugeordnet.

denken, wenn man bei einem Institut oder Einrichtung von der Uni ist, dann ist man automatisch wie alle anderen Einrichtungen oder Behörde. Und diesen Vorteil haben wir genutzt, um uns zu etablieren (...). Ja, man muss hier immer betonen, (...) dass die meisten Angebote, die Palette, die an der Uni existiert, extrem viel ist. Aber wir müssen uns als eine Vernetzung und nicht als eigenes Institut sehen, weil wir haben überhaupt keine Struktur für ein eigenes Institut. Keine Räume, niemand von uns hat eine halbe Stelle oder überhaupt finanziert. Ich habe immer betont, das wir uns nicht als neue Struktur verstehen sollen, weil wir sind nicht in der Lage dazu, wir müssen immer denken, dass wir die Schnittstelle am Boden sind, weil wir sind immer mit ICH und so. Und so lange wir die Strukturen nicht haben, dann würde uns das nur belasten“ (B7-HL, 53 und 55).

7.2 Inanspruchnahme der Angebote

In den ersten 12 Monaten haben nach Schätzung der Koordinatorin mindestens 100 ausländische Studierende bzw. Bildungsinländer die Lotsen um Unterstützung gebeten. Die Zahl dürfte nach ihrer Aussage noch erheblich höher ausfallen, wenn die singulären, oft kleinen Anfragen von ratsuchenden Studierenden bei den Lotsen mit eingerechnet würden.

Nach Einschätzung der Lotsen wurden ihre Angebote sowohl von Bildungsausländern wie -inländern angenommen, wobei die Mehrzahl der befragten Hochschullotsen davon ausgeht, dass in erster Linie ausländische Studierende um Beratung und Unterstützung angesucht haben.⁴

Auf die Probleme, die Zielgruppe eindeutig zu identifizieren, machte eine Lotsin aufmerksam:

„Was immer ein Rätsel war bis zuletzt: Wie finden wir eigentlich jene Studenten mit einem deutschen Abitur und Migrationshintergrund, wie finden wir die eigentlich, wenn sie nicht selber zu uns kommen? Das ist eigentlich ein Rätsel, das nicht gelöst ist. (...) Ja, wie macht man das, die Bildungsinländer zu erreichen? Man steht da an der Mensa-Treppe und sieht jemanden orientalisches Aussehens und stürzt sich auf ihn (...) Ich weiß es nicht, das ist ein nicht bewältigtes Problem, also wie finden wir sie?“ (B11-HL, 22, 48).

4 Die Lotsinnen und Lotsen konnten darüber keine eindeutige Auskunft geben, denn eine Unterscheidung nach Herkunft und Aufenthaltsstatus bzw. -dauer wird nicht vorgenommen, vor allem dann nicht, wenn es sich bei der Unterstützung nicht um eine längere, individuelle Hilfe handelte.

Diese Aussage macht deutlich, dass die Hochschullotsen in der Regel darauf angewiesen sind, dass die Studierenden zu ihnen kommen.

Warum sich vor allem ausländische Studierenden von dem Projekt angesprochen fühlen, erklärt eine Lotsin wie folgt:

„Wir haben auch überlegt, wie wir das machen können, ich hab dann mal vorgeschlagen, ob wir die ICH nicht einfach nur ‚Coffee Hour‘ nennen, weil immer dieses Internationale, weil das ist auch schon wieder nur für Ausländer, ja, so ein bisschen so einen Touch davon. Und dann kam aber der Einwand, dass dann noch mehr kommen, weil dass dann zu allgemein ist“ (B6-HL, 36).

Eine Interviewpartnerin thematisiert das Problem, gezielt auf die Gruppe der Bildungsinländer zuzugehen:

„Die Bildungsinländer erreichen wir nicht, da bin ich mir ziemlich sicher. Ich glaube, die erreicht auch keiner an der Uni. Ich glaube, denen ist auch selber nicht bewusst, ob die Probleme haben. Und sie zählen sich selber auch nicht zu dieser Zielgruppe. Und wenn, ist das dann auch noch eine viel größere Hemmschwelle, weil sie ja offiziell die Probleme nicht haben dürften. Wenn man sagt: das Abitur befähigt“ (B9-HL, 42).

Eine der befragten Interviewpersonen, die Rat bei den Lotsen gesucht hatte, weist darauf hin, dass sie selbst sich zunächst gar nicht als Bildungsinländerin zugeordnet hätte:

„Interviewer: Hast du denn schon vorher was von den Uni-Lotsen gehört oder weißt du das jetzt nur von deinem Prof?“

B8: Wirklich nicht, immer so beim Vorbeigehen. Ja, Uni-Lotsen, aber ich wusste gar nicht, was es war. Und ich wusste auch nicht, dass ich da rein passe. Ich hab wohl gelesen, dass es für ausländische Studierende bzw. für Studenten mit Migrationshintergrund ist. Aber ich wusste gar nicht, dass ich in diese Kategorie reinpasse. Und als er mir gesagt hat, dann war ich natürlich glücklich darüber, weil ich dieses Angebot in Anspruch nehmen könnte, weil sie mir dann auch helfen konnten“ (B8-UP, 14).

Aber auch die Gruppe der eingewanderten Studierenden fühlt sich nicht in jedem Falle angesprochen:

„Wenn ich das nicht gewusst hätte, also wenn sie mir das nicht erzählt hätte, sie würde (...) Aussiedlerstudenten begleiten, also, die die gerade angekommen sind, also, die überhaupt keine Ahnung von irgendwel-

chen Behördenangelegenheiten hatten (...). Also die helfen ausländischen Studenten, die gerade nach Deutschland gekommen sind, wo ich dachte, ich gehöre eigentlich gar nicht zu den Adressaten“ (B3-UP, 23 und 41).

Die Mehrzahl der befragten Studierenden ist durch direkte Ansprache auf das Projekt aufmerksam geworden – entweder durch Freunde, Kommilitonen oder Dozenten. Zwei der Befragten waren in einer Veranstaltung, die von den Hochschullotsen besucht und in der über die Lotsenangebote berichtet wurde, eine ist durch einen Flyer auf das Projekt gestoßen.

7.3 Beurteilung der Unterstützungsangebote

Die Studien- und Alltagsschwierigkeiten der ausländischen Studierenden und der Studierenden mit Migrationshintergrund (Bildungsinländer) unterscheiden sich deutlich: So haben ausländische Studierende vor allem in der Studienanfangsphase signifikant größere Sprachschwierigkeiten und weisen eindeutig höheres Maß an Uninformiertheit im Hinblick auf die Studienvoraussetzungen und -bedingungen als Bildungsinländer auf (vgl. Heublein 2009, S. 3).

Auf diese Unterschiede hebt eine Mitarbeiterin der Psychosozialen Beratungsstelle ab:

„Die Ausländer sind ganz klar Ausländer und bewerben sich auch so (...). Wohingegen bei den Studierenden mit Migrationshintergrund, die sind ja ganz oft Deutsche. (...) Die haben viel mehr Schwierigkeiten, ihren Platz in der Gesellschaft zu finden. Und bei den ausländischen Studierenden, die meisten wollen ja gar nicht für immer bleiben“ (PSB, 6).

Da an der Befragung nur ein Studierender mit Migrationshintergrund teilnahm und die Hochschullotsen nicht in jedem Fall unterscheiden konnten, welche Studierenden ihre Beratung suchten, ist im Folgenden im Wesentlichen von der Inanspruchnahme durch ausländische Studierende auszugehen.

Ein großer Teil der Hochschullotsen sind ausländische Studierende. Sie kennen die Schwierigkeiten, die während des Studiums auftreten können, sehr genau. Aus diesem Grund werden die Einschätzungen der Hochschullotsen in die Untersuchung mit einbezogen.

Alle acht befragten Studierenden haben sich wegen des Lese- und Korrekturangebots an die Hochschullotsen gewandt. Dieses Angebot wird von allen Befragten als für ihr Studium außerordentlich hilfreich bewertet.

Nicht nur die Korrekturhinweise selbst stießen bei den Studierenden auf große positive Resonanz, auch die damit einhergehende Reduzierung von Unsicherheiten und Ängsten wird ausdrücklich gelobt:

„Auf jeden Fall Sicherheit, weil ich merke, dass auch manchmal jetzt, wenn ich schreibe, früher war das so, dann schreibe ich, dann überlege ich, was ich schreiben soll, und dann überlege ich noch, wie ich schreiben soll. Und wenn ich irgendwas nicht weiß, dann sitze ich dann zwanzig Minuten und schreibe gar nichts (...). Und dann fällt das leichter. Und dann konzentriere ich mich nicht so doll darauf, auf meine Ängste. Vor allem, dass man auch keine Angst hat, die schriftlichen Arbeiten abzugeben, weil man sicher ist, dass es grammatisch mindestens wird gut sein“ (B2-UP, 23).

„In meiner Umgebung gibt es halt keine Leute, die so was machen. Aber ich fühl mich dadurch halt auf der sicheren Seite, weil ich kann sagen, ich hab es versucht und habe dieses Angebot in Anspruch genommen (...). Bei der Abgabe der Arbeit habe ich ein gutes Gefühl, dass ich einfach nicht mit dem Problem allein saß, sondern, dass ich Unterstützung hatte“ (B8-UP, 18 und 34).

Zwei Interviewte verweisen darauf, dass sie über die Korrektur hinaus weitere Unterstützung gefunden hätten:

„Hauptsache geht es um meine Arbeit, um diese Texte. Und manchmal versucht sie (die Lotsin, R.M.) nicht nur, mir bei meiner Arbeit zu helfen, sondern auch das im alltäglichen Leben, was ich für Schwierigkeiten im normalen Leben so begegne, dann hilft sie mir auch“ (B1-UP, 22).

„Weil manchmal habe ich Hilfe gebraucht, jetzt für meine Diplomarbeit zu schreiben und auch den Kontakt mit den Leuten zu haben, auch um meine Sprache zu verbessern“ (B7-UP, 10).

Der Studienalltag stellt nach Aussagen verschiedener Befragter oft ganz neue Anforderungen an die ausländischen Studierenden:

„Mir fällt natürlich auf, das System einer deutschen Universität ist für einen ausländischen Studierenden ganz schlecht zu verstehen, die kommen mit ganz anderen Vorstellungen und Voraussetzung hier an (...). Also, Walter Benjamin im Original zu lesen, fällt demjenigen sehr

schwer. Und das wird hier verlangt und darauf sind diese nicht vorbereitet“ (B3-HL, 69).

„Der große Unterschied zu unseren Unis: Man bekommt alles fertig vorgelegt, was man tun soll, und hier musste man alles raus finden und wenn man das nicht weiß, (...) dann tut man das nicht. Man denkt, dann ist das so. Und die ganzen Beratungsstellen kennt man ja auch nicht. Aber am Anfang weiß man überhaupt nichts. (...) Ja, dann weißt du überhaupt nicht, wo du anfangen musst. Das war schwierig, sprachlich und organisatorisch. Ich glaube bei deutschen Studenten gibt es auch Probleme, die lösen das dann nur schneller“ (B13-HL, 40).

„Es gibt eine Menge an Informationen hier an der Uni, aber man weiß nicht, was da wichtig ist. Also wenn ich hier direkt nach Deutschland komme und dann zur Uni, dann weiß ich nicht, was ich zuerst machen muss. Wie läuft es hier überhaupt? Vorlesung, Tutorium alle solche Dinge, wo ist der Unterschied und muss ich überhaupt dabei sein? Und Hausarbeiten, wie fange ich damit überhaupt an, wie geht das, und da brauche ich jemanden, der mir dabei hilft“ (B14-HL, 34).

Zu den genannten Problemen treten vor allem am Anfang des Studiums nach Erfahrung eines Lotsen auch starke emotionale Stressfaktoren bei den ausländischen Studierenden auf:

„Was wirklich ihr Problem ist, ist die Einsamkeit. Das scheint mir das gravierende Moment zu sein. Das erste Jahr und dem deutschen Universitätssystem ausgesetzt zu sein, das so weit selbst organisiert werden muss. Das sind nicht nur Fakten, die man ihnen da beibringen kann, sondern man muss auch sehen, sie irgendwo, also die emotionale Seite nicht außer Acht lassen, die spielt eine ganz große Rolle“ (B11-HL, 28).

Fehlende Kontakte und eine möglicherweise daraus folgende Isolation machen offenbar vielen internationalen Studierenden das Leben schwer. Auf die Unterstützung durch eine Lotsin in diesem Bereich, die ein ausländischer Studierender erfuhr, bezieht sich folgende Aussage:

„Und sie zeigt mir, dass ich nicht alleine hier bin, sondern dass es gibt Familie hier, die mich auch gleich immer unterstützen, und dass finde ich sehr toll. Sie zeigt nicht, also sie macht ihre Arbeit und dann ist Schluss, nein sie zeigt dass wir Freunde, das ist wie Familie, dass ich nicht alleine bin“ (B1-UP, 48).

Soziale Netzwerke zur Überwindung von Studienproblemen vermissen Bildungsinländer nicht nur in ihren Herkunftsfamilien,⁵ sondern häufig auch innerhalb der Hochschule:

„Ich hab mich sehr allein gefühlt, das kann ich wohl sagen. Hätte ich so eine Unterstützung von Anfang an gehabt, das wäre viel besser gewesen, da wäre ich bestimmt schneller fertig gewesen. Ich kenne ja hier auch niemanden mehr, die mit mir angefangen haben, die sind alle weg. Und ganz allein hier, ohne Freunde und man kennt niemand, dann geht man ein bisschen unter. Und da hab ich dann gedacht, oh ne, lieber nicht und ich bin eh allein, was soll ich da, da fehlt einem die Motivation und die Lust dazu. Was passiert, dann geht man vielleicht mehr arbeiten, als dass man mehr an der Uni ist. Dann macht man nur das notgedrungene und das ist schade“ (B8-UP, 44).

Ein besonders wichtiges Handlungsfeld für Hochschullotsen stellt nach Auffassung der befragten internationalen Studierenden die Unterstützung im Bereich der Kommunikation dar:

„Ich finde, das ist gut für die Ausländer. Für die Leute, die gerade nach Deutschland gekommen sind (...). Die Leute sind ein bisschen einsam, die brauchen Leute, um mit ihnen zu kommunizieren (...) Da brauche ich diese Uni-Lotsen, damit ich ein bisschen kommunizieren kann, dass meine deutsche Sprache besser wird. Und auch das andere sehr wichtig, also die andere Mentalität zu verstehen, weil das kommt von hier, es gibt da Unterschiede zwischen Deutschland und Marokko, ist das ganz anders. Am Anfang habe ich einen Schock gekriegt, aber das ist normal, um das zu verstehen. Weil bei uns hat das ein Wert, aber in Deutschland hat keinen Wert oder andersrum. Und das war schwierig für mich, und dazu braucht man diese Uni-Lotsen, um diese Leute zu verstehen“ (B7-UP, 39f.).

„Es gibt immer diese Distanz, und ich verstehe die Leute nicht und sie verstehen mich nicht. Ich meine nicht die Sprache, sondern als Mentalität. Und bei ihr ist es, ich fühle, sie versteht alles, sie zeigt mir nicht, also wenn nicht pünktlich bin oder wenn ich nicht ordentlich bin, wie die Deutschen, dass ich ein bisschen chaotisch bin, weil hier ist alles geregelt und alles pünktlich (...) Sie versteht das und sie sagt mir, das ist so in Deutschland, aber es ist in Ordnung wie du das machst (...). Und

5 Ein Grossteil der Studierenden mit Migrationshintergrund stammt aus bildungsfernen und einkommensschwachen Familien. Die familiären Netzwerke verfügen häufig nicht über akademische Traditionen und können daher kaum studienrelevante Ressourcen zur Verfügung stellen (vgl. Meinhardt/Zittlau 2009, S. 142).

ich wünschte, dass ich diese Uni-Lotsen vorher gekannt habe, weil das hilft wirklich, ich hab drei Lotsen kennengelernt, und die drei sind wirklich total liebe Menschen, sehr freundlich, also wenn ich sie vorher gekannt hätte, dann hätte ich vielleicht nicht diese Probleme, dass ich alleine bin, dass ich ein bisschen depressiv war oder so und alle diese Problem“ (B1-UP, 50 und 52).

Mehr als die Hälfte der Probandinnen und Probanden gaben an, dass ihnen die Angebote der universitären Einrichtungen unbekannt seien. Auch auf Seiten der Universität, so zeigte eine frühere Studie, gibt es erhebliche Kenntnisdefizite: Zahlreiche Beratungsstellen an der Universität sahen sich nicht in der Lage, die Zahl der internationalen Studierenden zu quantifizieren, die ihre Sprechstunden aufgesucht hatten (vgl. Meinhardt/Zittlau 2009, S. 31).

Ebenfalls mehr als die Hälfte sagte aus, dass sie lediglich das International Student Office kennen würden.⁶ Diesen hohen Grad der Unkenntnis haben wir auch in unserer Untersuchung festgestellt (vgl. Meinhardt/Zittlau 2009, S. 141). Hier tut sich für die Hochschullotsen ein weiteres großes Aufgabengebiet auf!

Das sehen allerdings nicht alle Befragten so:

„Für mich ist es eher eine kompensatorische Aufgabe, also ist eher Kompensation von dem was die Uni nicht macht, eigentlich machen wir das, was die Uni nicht leistet (...) Und hier, das bemängeln auch viele Inländer selbst, dass du hier ankommst und hier völlig in der Luft hängst. Das wird dann noch mal potenziert für die, die noch mehr sprachliche Probleme haben. Wir haben ja gesagt, jeder soll am Anfang des Studiums Scheine machen, aber eher im Zusammenhang mit Rhetorik-Übungen, mit allem Literatur beschaffen und das als Pflicht. Also diesen Werkzeugkasten, den müsste die Uni selbst bringen und nicht Uni-Lotsen“ (B6-HL, 41).

Die vorliegenden Studien verweisen übereinstimmend auf die prekäre finanzielle Situation von ausländischen Studierenden und Studierenden mit Migrationshintergrund (vgl. Heublein 2009 und Meinhardt/Zittlau 2009). Sowohl in Interviews mit den Hochschullotsen als auch in den Interviews mit den Studierenden, die Hilfe bei den Lotsen suchten, wird auffallend häufig von finanziellen Schwierigkeiten gesprochen. Die fehlende finanzielle Absiche-

6 Eine Befragte berichtete von schlechten Erfahrungen mit zwei Beratungsstellen. Sie habe sich deshalb entschieden, auch die Dienste anderer Institutionen nicht mehr in Anspruch zu nehmen.

rung zieht Konsequenzen nach sich, die Auswirkungen auf andere zentral wichtige Studien- und Lebensbereiche haben:

„Und viele sagen, dass sie sich nicht aufgenommen fühlen und das sind aber eher sekundäre Probleme. Das sind ganz handfeste Probleme, dass die kein Geld haben und keine Zeit haben, sich dementsprechend zu engagieren oder hinzugehen oder mitzumachen. Und dann kommt es dazu, dass sie sich nicht integriert fühlen und nicht mit ihren Kommilitonen Kontakt haben“ (B9-HL, 44).

„Ich sag nicht, dass es nicht sinnvoll ist, ich sag nur, das behebt das Problem nicht. Es ist nett und auch schön, es tut bestimmt auch allen Leuten gut. Es sind strukturelle Probleme, die wir nicht damit lösen können. Und das sieht man ganz stark an unserer Gruppe, dass sich die ausländischen Studierenden nicht beteiligen können, und das ist schade, weil da ganz viel Potenzial verloren geht“ (B9-HL, 69).

Eine Person hegt Zweifel, dass das Projekt überhaupt in der Lage ist, strukturelle Veränderungen herbeizuführen:

„Was ich schön fände für die Zukunft: Wenn unsere Aufgabe ein bisschen weg von der einzelnen Person, von der einzelnen Problemlage geht und ein bisschen systemischer wird. Die finanziellen Probleme haben alle ausländischen Studierenden, es sei denn, sie haben reiche Eltern oder ein Stipendium, und das haben ganz wenige. Und da sollte man an den Wurzeln ansetzen, anstatt immer zu versuchen, Pflasterchen zu kleben. Ich vermute, die Gruppe ist nicht fähig dazu, so was zu leisten“ (B9-HL, 67).

Eine ISO-Fachkraft verweist auf eine andere Einschränkung des Projektes: Die Aktivitäten der Lotsen könnten nicht den Anforderungen – insbesondere im Hinblick auf rechtliche Fragen – an eine professionelle Beratung entsprechen:

„Aber es gibt schon eine Menge Bereiche, wo man falsche Informationen geben kann. Und alles, was z.B. mit dem Ausländerrecht zu tun hat, das sollte auch schon bei uns sein. Und da muss man auch aufpassen, dass man sich da in was einmischt, wovon man keine Ahnung hat. Das ist halt ein Feld, wo was passieren kann. Und da kann man auch dann einfach falsche Informationen vermitteln. Und das ist ja so ein unbegrenztes Feld und da braucht man Jahre, um sich da einigermaßen auszukennen. Also man muss ja auch sagen: Ein Lotse ist ein Lotse“ (ISO, 41).

Deutliche Grenzen für die Kapazitäten der Lotsen liegen in dem Bereich der Korrekturangebote. In Anbetracht dessen, dass der Bekanntheitsgrad des Projektes zugenommen hat, ist die Anzahl der Anfragen für das Korrekturangebot in dem letzten halben Jahr stark angestiegen. Dadurch ist es zu einer Überlastung von einzelnen Hochschullotsen gekommen.

Für eine Lotsin stellt sich die Frage, wo die Grenzen der Ressourcen beim Lesen und Korrigieren schriftlicher Arbeiten zu ziehen sind:

„Weil wir kriegen jetzt Arbeiten, wo man mindesten 30 Stunden mit dem Gelotsten sitzen muss, um die Arbeit so einigermaßen lesbar zu machen. (...) Dann sagen wir: Also erstmal musst du das auf eine Art und Weise schreiben und dann kommen wir. Das ging dann um die maximale Zeit an Arbeit als Uni-Lotse. Und der Bedarf ist ja da“ (B7-HL, 57).

Der Handlungsbedarf ist in jedem Falle sichtbar, zu prüfen wäre, ob durch eine Kooperation mit einer für diesen Bereich zuständigen universitären Einrichtung dieses Ungleichgewicht ausbalanciert werden könnte.

Eine der befragten Studierenden, die von den Hochschullotsen unterstützt wurde, relativiert die Ansprüche an das Projekt – und artikuliert gleichzeitig den hohen Stellenwert, den das Projekt bei ihr einnimmt:

„Aber ich will sagen, die Leute machen das freiwillig, das finde ich, egal ob die Hilfe sehr groß oder wenig ist, aber mindestens es ist eine Hilfe und das ist toll. Die Sache an sich ist sehr schön, ich kann nicht sagen, das ist 100%, aber mindestens: Ich war glücklich. Vielleicht können die auch nicht alles machen, aber sie versuchen es oder leiten weiter“ (B5-UP, 50).

7.4 Einschätzung der Kooperation mit den universitären Beratungseinrichtungen

Die drei befragten Einrichtungen – ISO, PSB und ESG – machten deutlich, dass sie mittlerweile das Hochschullotsenprojekt als einen fest etablierten Bestandteil im Hochschulbetrieb ansehen. Wie sie betonten, wüssten sie allerdings auch um die Grenzen der Möglichkeiten der Unterstützung durch das Projekt. Austausch und Kooperationen finden nach Aussagen aller drei Einrichtungen regelmäßig statt. Dabei handelt es sich sowohl darum, Studierende bei bestimmten Problemen an die Lotsen weiterzuleiten, als auch eigene Ressourcen für Hilfesuchende, die sich zunächst an die Lotsen gewandt hatten, zur Verfügung zu stellen.

Von allen Beratungsstellen werden ausdrücklich die Vorteile der Kooperation hervorgehoben:

„Und mein Eindruck war positiv. Ich denke, es gibt genug Lücken und es gibt genügend Dinge, die man probieren kann, um diese Lücken zu füllen. Ich bilde mir nicht ein, dass wir alles machen können. Und das ist ja auch keine Konkurrenz (...). Ich denke, man muss gucken, wo sind die Kompetenzen, wer weiß was und kann was. Und man muss auch immer gucken als Ehrenamtlicher, wo sind die Grenzen und wo muss ich wieder an Hauptamtliche leiten“ (ISO, 24).

„Lotsen haben auch einfach andere Aufgaben. Und ich würde eher sagen, dass sich das ergänzt. Die Schwierigkeit ist, dass es professionelle Beratung in vielen Kulturen überhaupt nicht gibt. Da sind mir alle Multiplikatoren wichtig (...). Und es ist immer gut, als Person zu sein und nicht nur ein Plakat zu machen, aber das übersteigt meine Zeit, ich kann ja nicht überall hinrennen (...). Und deswegen ergänzt sich das, also die Psychosachen kommen dann zu mir, und wenn es um Kontakt geht, dann machen das die“ (PSB, 3).

„Von mir ist das ausdrücklicher Wunsch, dass das weiter besteht. Wir haben zwar unserer Angebote, aber die Uni-Lotsen haben einfach so viele Kontakte zu ausländischen Studierenden, so dass da eine ganz andere Dynamik entstanden ist und ich auch ganz neue Kontakte bekommen habe, die ohne die Uni-Lotsen auch so nicht möglich gewesen wären. Das ist eine super Plattform, das kann man so festhalten“ (B2-ESG, 41).

In der folgenden Aussage wird die Bedeutung und Notwendigkeit einer Supervision gerade auch für die ehrenamtliche Arbeit hervorgehoben:

„Da sollte schon aber eine Begleitung dabei sein, da sollte immer mal wieder jemand gucken, was da so läuft. Es ist immer schwierig in so einem Bereich mit Ehrenamt, wenn das nicht supervisiert wird oder begleitetet wird, weil da sind oft auch eigene Wünsche und Bedürfnisse von den Menschen, die das machen, und da auch die Distanz zu wahren, weil ein Stück Distanz braucht es immer, und da sind einfach häufig die Rollen nicht so ganz klar“ (PSB, 12).

Das Gesamturteil über die Zusammenarbeit mit dem Projekt fällt bei der Sprecherin einer Einrichtung euphorisch aus:

„Das ist wirklich eine gute Sache. Ich will ja jetzt auch nicht das Wort ‚Hilfe zur Selbsthilfe‘ nehmen, aber es ist einfach so ein Stück von Solidarität, die da einen Platz hat und das ist toll“ (B1-ESG, 42).

8 Lernprozesse in der Gruppe der Lotsen

8.1 Perspektivenwechsel und Abbau von Vorurteilen

Neben dem beschriebenen Unterstützungspotenzial für Studierende mit Migrationshintergrund und ausländische Studierende kann nach den Ergebnissen aus den Einzelinterviews mit den Hochschullotsen auch von einem Lernprozess bei den Lotsen selbst gesprochen werden. Die Gruppendynamik – durch die unterschiedliche Zusammensetzung der Lotsengruppe stark beflügelt – hat bei vielen Mitgliedern einen Lern- und Differenzierungsprozess ausgelöst:

„Ich finde, das ist Integration pur. Integration für die Gasthörer, für die Studierenden mit Migrationshintergrund und für die ausländischen Studierenden und die deutschen Studierenden“ (B3-HL, 38).

„Es stellte sich heraus, dass wir eben Vorurteile hatten, dass wir Probleme miteinander hatten, und die konnten wir ausräumen. Und das war ein total nettes Begegnen. Auch aneinander reiben und einander aushalten“ (B3-HL, 40).

„Und ich sehe das Ganze jetzt auch von einer andern Sicht. Die Deutschen betrachte ich jetzt auch von einer anderen Seite (...). Vorher hatte ich immer meine ausländische Clique gehabt, und die Deutschen sind ja sowieso Scheiße und eingebildet und wollen mit uns nichts zu tun haben. Und dadurch, dass da auch deutsche Studierende waren, die jetzt letztendlich ganz normal wie jeder anderer ist, sehe ich das jetzt auch von einer anderen Seite. Also für mich war das echt positiv für meine Einstellung“ (B10-HL, 34).

8.2 Soziales Kapital

Nach Bourdieu meint „Soziales Kapital“ die Ressourcen zur Teilhabe am Netz sozialer Beziehungen (vgl. Bourdieu 1983). Für die Lotsen bestand das soziale Kapital vor allem in der „Summe der für den ehrenamtlichen Integrationslotsen verfügbaren Kontakte zu vielfältigen formellen und informellen Netzwerken und Selbsthilfeorganisationen“ (Leptien 2006, S. 31).

Ein anschauliches Beispiel für die Vorteile solcher Kompetenzen und Netzwerke gibt ein Lotse:

„Wir haben in unserer Gruppe ja auch so Ehemalige aus dem öffentlichen Dienst, die dann so Strukturen der Bezirksregierung, des Auslän-

deramtes viel viel besser kennen als ich. Wenn ich so beobachte, wie schnell sie da zum Zuge kommen, wenn sie dann ganz einfach auch mal ihren Freund Willi von früher anrufen und plötzlich so Hindernisse überwinden, für die ich vermutlich Jahre bräuchte“ (B8-HL, 78).

Von diesem sozialen Kapital haben auch Gruppenmitglieder untereinander partizipieren können:

„Und das Problem ist auch noch bei (...) ausländischen Studierenden, die in dem BA-Studiengang waren, und eigentlich kann man von denen nicht verlangen, dass die auch ein Ehrenamt machen, wenn sie selbst eigentlich Probleme haben. Das kam auch raus, und das ist auch legitim, dass wir uns innerhalb der Uni-Lotsen auch schon viel geholfen haben. Da ist ein Netzwerk entstanden, so ja kannst du mir mal eben helfen und so. Und das wird natürlich genutzt“ (B6-HL, 41).

„Das war auch dann die Mischung, jung und alt und ausländische Studierende und deutsche, weil nur ausländische Studierende, das ist nicht gut. Weil, wenn man jung ist, dann hat man auch noch nicht so viele Erfahrungen, aber die Gasthörer, die haben viele Sachen erlebt und die können uns auch etwas beibringen und uns auch etwas geben, was uns hilft“ (B14-HL, 20).

8.3 Gesamtuniversitäre Impulse

Einige Lotsen haben positive Veränderungsprozesse durch das Projekt in der Universität ausgemacht:

Mit den Lotsen „ist jetzt ein Ansprechpartner mehr da, der sehr niedrigschwellig ist. Und bestimmte Einrichtungen sind, glaube ich auch, wachgerüttelt worden“ (B9-HL, 72).

„Ich hab auch was anderes beobachtet: Also, seit es uns gibt, beobachte ich, dass verschiedene Einrichtungen aktiver werden. Plötzlich, vielleicht hab ich das auch vorher nicht so wahrgenommen, aber plötzlich ist im Internet viel mehr Information für die Internationalen. Ich habe das Gefühl, es wird ringsrum mehr getan“ (B2-HL, 102).

Ein Projektmitglied kommt hinsichtlich der innovativen Funktion von ehrenamtlicher Arbeit generell im Hochschulbereich zu einer nüchternen Einsicht:

„Die Ehrenamtlichen können nur Sachen anstoßen, einen Prozess in der Universität anstoßen. (...) Aber die muss auch jemand anstoßen. Es muss jemand in die Hand nehmen und Berichte und Entwürfe schreiben, Möglichkeiten aufzeigen und ein bisschen Druck ausüben“ (B9-HL, 70).

9 Resümee: Ergebnisse der Studie

Ob und in welchem Umfang die Unterstützungsangebote der Oldenburger Uni-Lotsen zu einer messbaren und nachhaltigen Verringerung der Abbrecherquote bei ausländischen Studierenden und Bildungsinländern geführt haben, kann angesichts der untersuchten Laufzeit des Projektes von knapp 12 Monaten noch nicht festgestellt werden und muss weiterführenden, langfristigen angelegten Studien vorbehalten bleiben.

Hochschullotsen können etliche erfolgshemmende Studienfaktoren (wie soziale Herkunft, Umstellung auf neue Studiengänge, prekäre finanzielle Lage) nicht strukturell verändern, sie können aber zweifellos – so zeigt die Studie – durch zahlreiche Formen der Unterstützung ausländischen Studierenden und Bildungsinländern effektiv bei der Bewältigung von Problemen helfen. So können sie beispielsweise den zum Teil erschreckend geringen Informationsstand der Bildungsausländer und der Studierenden mit Migrationshintergrund verringern und damit Verzögerungen im Studienverlauf reduzieren. Sie können sprachliche Unterstützung bei der Abfassung von Haus- und Abschlussarbeiten sowie Referaten anbieten – Hilfen, die in diesem Umfang den ausländischen Studierenden und Bildungsinländern sonst nicht zur Verfügung stünden.

Diese Evaluierung bezieht sich auf die etwa einjährige Arbeit der Oldenburger Lotsinnen und Lotsen und fand innerhalb von nur zwei Monaten – von Februar bis März 2009 – statt. Die Studie basiert auf der schriftlichen Befragung von 15 Lotsinnen und Lotsen und anschließenden Einzelinterviews mit ihnen, auf den Interviews mit 8 Studierenden, die von den Angeboten der Lotsen Gebrauch gemacht hatten sowie auf der Befragung von 4 Expertinnen und Experten aus den relevanten Beratungseinrichtungen bzw. dem IBKM.

Das Oldenburger Uni-Lotsenprojekt, so ergab die Evaluierung, war außerordentlich erfolgreich. Von den 27 befragten Personen haben ausnahmslos alle eine sehr positive Bewertung des Projektes vorgenommen.

Der Erfolg des Pilotprojektes zeigt sich in den folgenden Zahlen:

- Innerhalb des ersten Jahres haben mehr als 100 Studierende die Angebote der Lotsen in Anspruch genommen.
- Im Berichtszeitraum sind nach einer Statistik, die von der Koordinatorin geführt wurde, 79 ausländische Studierende und Bildungsinländer in fol-

genden Bereichen von den Lotsinnen und Lotsen konkret unterstützt worden:

- 40 % bei der Durchsicht und Korrektur von schriftlichen wissenschaftlichen Arbeiten,
- 27 % wurden individuell beraten und betreut,
- 24 % der Ratsuchenden wurden Sprachtandem-Partner vermittelt,
- 9 % sind bei Bewerbungsverfahren bzw. bei der Praktikums- bzw. Jobsuche unterstützt worden.

Hierbei sind die zahlreichen Ad-hoc-Aktivitäten der Lotsen, die nicht „aktenkundig“ gemacht wurden, nicht berücksichtigt; der tatsächliche Umfang der Arbeiten dürfte um 20–30 % größer einzuschätzen sein.

Dieser Erfolg ist im Einzelnen auf folgende Gründe zurückzuführen:

- Die Uni-Lotsen haben sich selbst gleich zu Anfang eine klare organisatorische und inhaltliche Struktur gegeben: Die individuellen Zuständigkeiten für bestimmte Beratungsbereiche wurden früh geklärt und eine Koordinatorin zur besseren Abstimmung untereinander sowie eine Sprecherin und ein Sprecher zur Außendarstellung des Projektes gewählt.
- Einigkeit bestand in der Projektgruppe in dem Plan, die Arbeit mit dem Beratungsangebot der universitären Einrichtungen abzustimmen und mit den Institutionen zusammenzuarbeiten.
- Die Lotsengruppe hat es verstanden, sehr schnell und mit viel Phantasie auf sich aufmerksam zu machen (regelmäßige wöchentliche Präsentation mit einem Informationsstand vor der Mensa) und den Kontakt mit ihrer Zielgruppe durch eine „International Coffee Hour“ sowie eine Internetverbindung („Yahoo-Group“) rasch aufzubauen und intensiv aufrecht zu erhalten.
- Das Projekt wurde von den ausländischen Studierenden und Studierenden mit Migrationshintergrund sehr gut angenommen und stark in Anspruch genommen, da es niedrigschwellig angelegt ist. Die Uni-Lotsinnen und Lotsen arbeiten nach dem Urteil ihrer Zielgruppe sehr bedarfsorientiert, „direkt am Menschen“ und genießen großes Vertrauen.
- Den Zugang wesentlich erleichtert hat die Zusammensetzung der Gruppe der Lotsinnen und Lotsen. Sieht man von den Gasthörerinnen und Gasthörern ab, so war der Anteil der Studierenden, die selbst eine Zuwanderungsgeschichte haben, sehr hoch: Er betrug 86,4 %. Hierdurch sind of-

fenbar Berührungängste kaum aufgekommen. Damit entspricht das Projekt der Forderung des Nationalen Integrationsplans, Studierenden aus ethnischen Minoritäten sollte an den Hochschulen „ein bereits erfahrener Studierender zur Seite gestellt und (es sollten, R.M.) langfristige Lerngruppen mit Personen gleicher Sozialisationserfahrungen gebildet werden“ (Nationaler Integrationsplan 2007, S. 193).

- Als ein Erfolgsmodell erweist sich der Oldenburger Ansatz auch durch die hohe Beratungskompetenz, die durch das ehrenamtliche Engagement der Gasthörerinnen und Gasthörer in das Projekt eingebracht wurde. Alle neun Gasthörenden haben eine sehr qualifizierte bzw. akademische Ausbildung. Ihr hohes Know-how, das sie aus ihrem Studium und beruflichen Leben mitbringen, war in den Beratungen sehr gefragt – ob es sich nun um Textkorrekturen durch Lehrer oder um die Beratung bei Problemen mit deutschen Behörden durch Verwaltungsfachkräfte handelte. Als großer Vorteil dieser Uni-Lotsinnen und -lotsen erwies sich auch, dass die Gasthörerinnen und Gasthörer keinem Leistungs- und Prüfungsdruck mehr ausgesetzt sind und in der Regel viel Zeit in ihre Tätigkeit investieren können. Sie werden vermutlich auf längere Zeit in dem Projekt mitarbeiten und nicht nach Abschluss ihres Studiums – wie von den meisten Studentinnen und Studenten zu erwarten ist – ihre Tätigkeit in dem Projekt einstellen. Damit könnten die Gasthörenden wesentlich zur Kontinuität und langfristigen Konsolidierung des Projektes beitragen.
- Von dieser Zusammensetzung der Lotsengruppe aus jungen Studentinnen und Studenten unterschiedlicher Herkunft und Gasthörerinnen und Gasthörern, die meist nicht mehr im Berufsleben standen, profitierten nicht nur die ratsuchenden Studierenden, sondern auch die Lotsinnen und Lotsen selbst, weil diese Zusammensetzung nach deren Aussagen für sie selbst zu intensiven interkulturellen und intergenerationellen Lernprozessen führte.
- Die Qualifizierung im Umfang von 100 Seminarstunden einschließlich eines Kompaktseminars wird von den Lotsinnen und Lotsen ohne Ausnahme als sehr gut und grundlegend für ihre Beratungstätigkeit eingeschätzt.
- Die Lotsinnen und Lotsen sind sehr an ihrer eigenen Weiterbildung interessiert: In einer Internetumfrage wünschte sich die Mehrzahl von ihnen Kursangebote in den Bereichen „Interkulturelles Training“ und „Konfliktbewältigung (Mediation/Supervision)“.

- Nicht zuletzt beruht die hohe Qualität des Projektes nach Aussagen der Probandinnen und Probanden auf der kontinuierlichen und qualifizierten Zusammenarbeit des Projektes mit dem IBKM. Die große Bedeutung, die Winfried Schulz-Kaempff hier zukommt, wird von allen Befragten ausdrücklich hervorgehoben. Auch die gute Kooperation mit den Beratungseinrichtungen der Universität wird in den Interviews sehr positiv gewertet.

10 Empfehlungen: Übernahme des Uni-Lotsenprojektes durch andere Hochschulen

Zweifellos waren die Voraussetzungen zur Einrichtung eines Lotsenprogramms an der Oldenburger Universität besonders günstig: Hier studiert eine relativ große Zahl von Menschen, die sich in interkulturellen Studiengängen mit Fragen von Migration und Integration gezielt auseinandersetzen, hier existiert ein spezifisches Studienangebot für hochqualifizierte Einwanderer und hier sind vergleichsweise viele Gasthörerinnen und Gasthörer eingeschrieben.

Gleichwohl lässt sich das Lotsenmodell nach unserer Einschätzung auch von anderen Hochschulen leicht übernehmen. Insbesondere plädieren wir für die Einrichtung dieses Projektes durch die Fachhochschulen; jeder dritte Bildungsinländer studiert an Fachhochschulen (vgl. Meinhardt/Zittlau 2009, S. 23).

Bei der Adaption, die selbstverständlich nicht im Verhältnis 1:1 erfolgen kann, sollten einige wichtige Grundsätze beachtet werden:

- Bei der Gewinnung von Lotsinnen und Lotsen sollte auf eine hohe Heterogenität der Gruppe geachtet werden. Eine gemischte Gruppe in Bezug auf Alter, Herkunft und Studien- und Lebenssituation ist von großer Bedeutung für die Freisetzung unterschiedlicher Unterstützungspotenziale.
- Wie die Evaluierung deutlich macht, sind möglichst Gasthörerinnen und Gasthörer mit einzubeziehen – sie haben wesentlich zu dem großen Erfolg des Projektes beigetragen. Bei Hochschulen ohne einen größeren Anteil von Gasthörenden sollte versucht werden, engagierte Bürgerinnen und Bürger aus dem jeweiligen Einzugsgebiet als Lotsen zu gewinnen; die Kontaktaufnahme mit kommunalen Freiwilligenagenturen könnte sich hier als hilfreich erweisen.
- Wenn es der Hochschulstandort zulässt, sollte der Anteil an Studierenden mit Migrationshintergrund nicht zu gering sein – er sorgt für einen niedrigschwelligen Zugang für die ausländischen Studierenden und Bildungsinländer.
- Die Qualifizierung der Lotsinnen und Lotsen in einem Umfang von 100 Stunden sollte beibehalten werden. Die Finanzierung ist in Niedersachsen gesichert: Das Niedersächsische Ministerium für Inneres, Sport und

Integration fördert die Maßnahmen zur Qualifizierung von Hochschul-lotsen entsprechend der Richtlinie Integrationslotsen. Danach sind Honorarkosten bis zu 25,- Euro/Stunde bzw. 50,- Euro/Stunde in Doppel-dozentur zuwendungsfähig (vgl. www.mi.niedersachsen.de).

- Das Curriculum, das bei Bedarf im Hinblick auf lokale Besonderheiten leicht modifiziert werden kann, hat sich im Projekt bewährt – wie auch die Einbeziehung von Expertinnen und Experten in die Qualifizierungsmaßnahme.
- Die Verortung des Projektes in die universitären Strukturen ist von großem Vorteil. Relevante Einrichtungen und Fachkräfte sollten frühzeitig in die Projektplanung mit einbezogen werden; sie verfügen über das relevante professionelle Wissen und sind am besten über die jeweilige Situation von ausländischen Studierenden und Studierenden mit Migrationshintergrund an der Hochschule informiert (vgl. Meinhardt/Zittlau 2009, S. 147 ff.).
- Zumindest für die Initiierung, während der Startphase wie auch während der ersten Monate sollte eine Person aus der Hochschule verantwortlich zur Verfügung stehen (dies könnte eine Dozentin bzw. ein Dozent wie eine Fachkraft aus den Beratungsstellen sein).
- Die Wahl einer Koordinatorin bzw. eines Koordinators aus der Gruppe der Lotsen sollte möglichst schon in der Anfangsphase erfolgen.
- Zu empfehlen ist auch eine Verbesserung der Anerkennungskultur: Die Universitäten und Hochschulen sollten die freiwilligen und zum Teil sehr umfangreichen Leistungen der Lotsinnen und Lotsen, die die Angebote der bestehenden Beratungseinrichtungen für ausländische Studierende und Bildungsinländer ergänzen, stärker goutieren und würdigen. Dies könnte sich z.B. ausdrücken durch:
 - die Ausstellung eines Zertifikats über die erfolgreiche Teilnahme an der Qualifizierung,
 - die Übernahme der entstehenden Kosten,
 - die feierliche Verabschiedung ausscheidender Lotsinnen und Lotsen,
 - die Anrechnung der Lotsentätigkeiten auf Praktika in bestimmten Studiengängen (wie Studium der Lehramter, der Sozialwissenschaften u. ä.).

Literaturverzeichnis

- Albrecht, Wiebke (2006): Integrationslotsen in Osnabrück. In: Sachlich, Integration vor Ort. Schriftenreihe der Ausländerbeauftragten des Landes Niedersachsen, H. 10, S. 36–37
- Bade, Klaus J. (2005): Nachholende Integrationspolitik. In: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, H. 7, S. 217–222
- BMBF (2007): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem. Bonn/Bielefeld
- BMBF (2008): Internationalisierung des Studiums – Ausländische Studierende in Deutschland – Deutsche Studierende im Ausland. Ergebnisse der 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem. Bonn/Bielefeld
- Brokmann-Nooren, Christiane (2007): „Für mein ‚drittes Leben‘ ist die Uni eine große Bereicherung!“ – Ergebnisse einer Befragung von Gasthörernden der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg im Wintersemester 2006/07, hrsg. vom ZWW, Oldenburg
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital – kulturelles Kapital – soziales Kapital, in: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten. Göttingen: Schwartz Verlag, S. 83–198
- Esser, Hartmut (2004): Welche Alternativen zur „Assimilation“ gibt es eigentlich? In: Bade, Klaus J./Bommers, Michael (Hg.) Migration – Integration – Bildung. Grundfragen und Problembereiche. Osnabrück: IMIS Themenheft 23, S. 41–61
- Fischer, Veronika (2003): Der Stellenwert der Erwachsenenbildung im Rahmen der Netzwerkarbeit. In: Fischer, Veronika/Eichener, Volker/Nell, Karin (Hg.): Netzwerke – ein neuer Typ bürgerschaftlichen Engagements. Zur Theorie und Praxis der sozialen Netzwerkarbeit mit Älteren. Schwalbach: Wochenschau Verlag, S. 171–186
- Flick, Uwe (2006): Interviews in der qualitativen Evaluationsforschung. In: Flick, Uwe (Hg.): Qualitative Evaluationsforschung. Konzepte, Methoden, Umsetzung. Hamburg: Rowohlt Verlag, S. 214–233

- Gemende, Marion (2003): Das Engagement von MigrantInnen als Lebensbewältigung in der Aufnahmegesellschaft und als Handeln in Zwischenwelten. In: Munsch, Chantal (Hg.): Sozial Benachteiligte engagieren sich doch. Über lokales Engagement und soziale Ausgrenzungen und die Schwierigkeiten der Gemeinwesenarbeit. Weinheim/München: Juventa Verlag. S. 149–170
- Gögercin, Süleymann (2008): Integrationslotsenprojekte. Merkmale, fachliche und gesellschaftliche Rahmungen und Perspektiven. In: Migration und Soziale Arbeit. H. 2, S. 150–154
- Heublein, Ulrich (2009): Aspekte der Studiensituation ausländischer Studierender. Bonn, Konferenz „Internationalisierung als strategische Herausforderung“, 21. Januar 2009 http://www.innovation.nrw.de/objektpool/download_dateien/service/Praesentation_Dr.Heublein-HIS_21.01.09pdf. Aufgerufen März 2009
- Karakasoglu-Aydin, Yasemin/Neumann, Ursula (2001): Bildungsinländerinnen und Bildungsinländer. Situation, Datenlage und bildungspolitische Anregungen, in: BMBF (Hg.): Bildung und Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten. Anhörung des Forums Bildung am 21. Juni 2001 in Berlin. Materialien des Forums Bildung Nr. 11, Berlin, S. 61-74
- Klausing, Julia (2008): Analyse des Integrationsbegriffs im deutschen Migrationsdiskurs anhand zweier Bildungsmaßnahmen (unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Oldenburg)
- Leptien, Kai (2006): Das Osnabrücker Integrationslotsenprojekt: Konzeption, Umsetzung und Ausblick. In: Bommers, Michael/Kolb, Holger (Hg.): Integrationslotsen für Stadt und Landkreis Osnabrück. Grundlagen, Evaluation und Perspektiven eines kommunalen Modellprojekts. Osnabrück: IMIS Themenheft 28, S. 25-58
- Mayring, Philipp (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim und Basel: Beltz Verlag
- Meinhardt, Rolf (2008): Die ignorierte Elite – zur prekären Lage hochqualifizierter Einwanderer und der Entwicklung von Studienangeboten zu ihrer beruflichen Qualifikation. In: Lange, Dirk (Hg.): Migration und Bürgerbewusstsein. Perspektiven Politischer Bildung in Europa. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 217-228
- Meinhardt, Rolf/Zittlau, Birgit (2009): BildungsinländerInnen an deutschen Hochschulen am Beispiel der Universität Oldenburg. Eine empirische

Studie zu den erfolgshemmenden Faktoren im Studienverlauf und Empfehlungen zur Verbesserung der Studienleistungen durch Hochschul-lotsInnen. Oldenburg: BIS-Verlag

- MI (2008 a): Handlungsprogramm Integration. Hannover
- MI (2008 b): Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Maßnahmen zur Qualifizierung und Begleitung von Ehrenamtlichen für die Unterstützung von Migrantinnen und Migranten im Integrationsprozess (Richtlinie Integrationslotsen) http://www.mi.niedersachsen.de/master/C36761716_N36733659_L20D=1522.html. Aufgerufen April 2009
- Migge, Björn (2007): Handbuch Coaching und Beratung. Weinheim: Beltz Verlag
- Müller-Wille, Christina (2007): Integration Lotsen, Handbuch, Basislehrgang zur Qualifizierung von Integrationslotsinnen und Integrationslotsen, hrsg. von der Stadt Osnabrück. Osnabrück
- Ragins, Bell Rose/Kram, Kathy (2007): The Handbook of Mentoring at Work: Theory, Research and Practise. London: Sage Publications
- Spiewak, Martin (2007): Die klugen Migranten. In: DIE ZEIT vom 05.07.
- VHS Osnabrück (2006): Programm zweites Semester 2006
- Weber, Jochen (2006): Integrationslotsen als innovative Form der ehrenamtlichen Arbeit mit Zugewanderten in der Stadt Osnabrück. In: Bommes, Michael/Kolb, Holger (Hg.); Integrationslotsen für Stadt und Landkreis Osnabrück. Grundlagen, Evaluation und Perspektiven eines kommunalen Modellprojekts. Osnabrück: IMIS Themenheft 28, S. 59–65

Anhang

Offizielles Logo der Uni-Lotsen



Flyer der Uni-Lotsen



Wir helfen internationalen Studierenden und Studierenden aus Einwandererfamilien

- Wir stellen Kontakte zu Einrichtungen der Universität her
- Wir begleiten zu Behörden und anderen Institutionen
- Wir helfen bei Formalitäten
- Wir bieten sprachliche Unterstützung bei Studienarbeiten
- Wir informieren über Kultur- und Sportangebote
- Wir sind präsent bei verschiedenen Veranstaltungen

und vieles mehr!

Weitere Infos über Termine/Angebote

am Info-Stand jeden Dienstag von 10.45 bis 14.15 Uhr bei der Mensa oder bei unserer Coffee Hour, jeweils am 1. und 3. Mittwoch im Monat von 13.00 bis 15.00 Uhr in der Vitaminbar/Cafeteria

Fragen? Schreibe uns eine E-Mail an Unilotsen@yahoogroups.de

www.uni-oldenburg.de/ibkm/lotsen

We help International Students and Students from Migrant Families

- We assist you in making contact with University facilities
- We accompany you to public offices and institutions and help in settling formalities
- We offer assistance with language problems
- We provide information concerning cultural and sport related -events and opportunities
- We are present at various events and get-togethers

and much more!

More Info about coming events

at the information-stands Tuesday from 10.45 a.m. – 2.15 p.m. near the Mensa or by „Coffee Hour“ every 1. and 3. Wednesday in the month from 1 - 3 p.m. in the Cafeteria (Juice Bar)

Any questions? Contact us (e-mail) Unilotsen@yahoogroups.de

www.uni-oldenburg.de/ibkm/lotsen



Flyer „International Coffee Hour“



Wir bieten

**Erfahrungsaustausch
neue Kontakte
Infos und Tipps zu Studium und Freizeit
bei Kaffee und Tee.**

Wir freuen uns auf alle internationalen und deutschen Studierenden, die Lust haben, sich auszutauschen.

Wann?

1. und 3. Mittwoch im Monat

kommt zwischen 13.00 und 15.00 Uhr vorbei.

Wohin? Saftbar, rechts in der Cafeteria

Fragebogen zur Erfassung eines individuellen Lotsenprofils (im Rahmen des Qualifizierungsprogramms)

| A. Persönliche Voraussetzungen | |
|--|--|
| Name | |
| Jahrgang | |
| Kontakt (E-Mail; Tel.) | |
| Ausbildung oder Ausbildungsstand/ Fachrichtung | |
| Berufliche/Ehrenamtliche Erfahrungen | |
| Spezielle Kompetenzen/Stärken (z.B. Sprachkenntnisse) | |
| B. Lotsentätigkeit | |
| Möglicher Zeitaufwand (z.B. 2 Std. pro Woche) | |
| Denkbare Tätigkeitsbereiche (z.B. sprachliche Unterstützung) | |
| Denkbare Formen der Unterstützung (z.B. Einzelbegleitung, Workshop) | |
| Geplante konkrete Angebote | |

Module des Qualifizierungskurses

| Mo- dul- Nr. | Thema | Ziel | Umfang in U-Std. à 45 Min. |
|--------------------|---|--|----------------------------------|
| 1 | Einführung in das Seminar | Teilnehmer/innen lernen sich gegenseitig kennen; Zielsetzung und Ablauf des Kurses vermitteln | 4 |
| 2 | Migrations- und Integrationspoli- tik in Deutsch- land | Grundkenntnisse über die historische Entwicklung und den aktuellen Stand der Migrations- und Integrationspolitik in Deutschland erwerben | 8 |
| 3 | Integrations- begriff und Integrations- prozesse | Theoretische Modelle von Integration werden vor- gestellt und diskutiert; unterschiedliche Migra- tions- und Integrationsprozesse bewusst machen und reflektieren; Besonderheiten des Integrations- begriffs für den Hochschulbereich herausarbeiten und Integrationsprozesse der betroffenen Stu- dierendengruppen an der Hochschule verdeutli- chen | 8 |

| | | | |
|---|---|---|----|
| 4 | Rechtliche Rahmenbedingungen | Rechtliche Rahmenbedingungen der verschiedenen Zielgruppen (ausländische Studierende, Bildungsinländer mit Migrationshintergrund, zugewanderte „Seiteneinsteiger“) für Studium und Zugang zum Arbeitsmarkt kennen lernen; insbesondere: Aufenthaltsrecht, HRG, NHG, BaföG, SGB | 8 |
| 5 | Integrationsbarrieren I | Allgemeine und spezielle Probleme beim Studienverlauf aufzeigen, insbesondere für die Phasen <ul style="list-style-type: none"> – Studienorientierung und -aufnahme – Studienverlauf – Studienabschluss und Berufsübergang | 8 |
| 6 | Integrationsbarrieren II | Ursachen für Hemmnisse und Scheitern beim Studienerfolg mit Hilfe einschlägiger Untersuchungen (z.B. HIS-Studien über den Studienerfolg ausländischer Studierender und Bildungsinländer aus Zuwanderungsfamilien) und aufgrund von Erfahrungen an der Universität Oldenburg erfassen und reflektieren | 8 |
| 7 | Kommunikationsmodelle und interkulturelle Kommunikation | Kenntnisse über Grundlagen der Kommunikation und wichtige Aspekte der Gesprächsführung erwerben; Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Kommunikationsmustern im interkulturellen Kontext erkennen | 8 |
| 8 | Beratung und Begleitung durch Institutionen | Einschlägige Hochschulinstitutionen, ihre Aufgaben und Angebote zur Beratung, Begleitung und Unterstützung von (ausländischen) Studierenden kennen lernen, insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> – International Student Office (ISO) – Zentrale Studienberatung (ZSB) – Psychosoziale Beratungsstelle (PSB) – Allgemeiner Studierendenausschuss (AStA)/ Hochschulgruppe ausländischer Studierender (HGAS) – Studentenwerk – Sprachenzentrum – Evangelische StudentInnengemeinde (ESG) – Katholische Hochschulgemeinde (KHG) | 16 |
| 9 | Förderung individueller Kontakte | Verbesserungsmöglichkeiten für Kontakte und die Kommunikation mit insbesondere deutschen Kommilitoninnen und Kommilitonen, mit Hochschullehrerinnen und -lehrern, Dozentinnen und Dozenten sowie den Dienstleistungseinrichtungen der Universität aufzeigen und reflektieren | 8 |

| | | | |
|-----------|--|---|-----|
| 10 | Förderung von Sprachkompetenz und wissenschaftlichen Techniken | Möglichkeiten zur Verbesserung folgender Kompetenzen aufzeigen und reflektieren: – Techniken des wissenschaftlichen Arbeitens – fachsprachliche Kompetenzen – allgemeine Deutschkenntnisse Verwiesen wird auf bestehende Angebote der Fakultäten, des Sprachenzentrums und anderer Einrichtungen; darüber hinaus sollen notwendige Fördermaßnahmen eruiert und angeregt werden. | 4 |
| 11 | Verbesserung des Studienalltags | Maßnahmen zur allgemeinen Verbesserung des Studienalltags sollen aufgezeigt, reflektiert und fortentwickelt werden | 4 |
| 12 | Übergang Studium/Beruf | Den besonderen Beratungsbedarf für die Übergangsphase Studium/Beruf herausarbeiten, Möglichkeiten einer frühzeitigen Orientierung – in enger Zusammenarbeit mit potentiellen Arbeitgebern – aufzeigen und auf einschlägige Stellen und Einrichtungen zur Unterstützung hinweisen | 4 |
| 13 | Tätigkeitsprofil und Einsatzmöglichkeiten | Möglichkeiten und Grenzen von Hochschul-Integrationslotsen bewusst machen; persönliche Tätigkeitsbereiche erkennen; Zugangsmöglichkeiten zu den Zielgruppen herausarbeiten und reflektieren; Chancen für eine „Professionalisierung“ und mögliche Honorierung der Tätigkeiten erkennen und realisieren können | 8 |
| 14 | Abschluss des Seminars | Den Gesamtkurs abschließend auswerten; Verleihung der Zertifikate | 4 |
| Insgesamt | | | 100 |

Fragebogen zur schriftlichen Befragung der Uni-Lotsen

Angaben zur Person

Geboren:

Geburtsort und Geburtsland:

Wann ggf. nach Deutschland gekommen:

Aus welchen Gründen (z.B. zwecks Studium, Umzug der Eltern etc.):

Studienfach:

Art des Abschlusses:

Seit wann immatrikuliert:

Sind Sie Gasthörer/Gasthörerin:

Seit wann:

Welches Fach:

Welche beruflichen Erfahrungen haben Sie:

Motivation

Warum wollten Sie ein Uni-Lotse werden?

Warum ist Ihr Engagement /Ihre Tätigkeit für Sie wichtig?

Welche Vorteile hat es, Uni-Lotsen zu sein?

Welche Nachteile hat es, Uni-Lotse zu sein?

Was motiviert Sie, weiter zu machen?

Wie lange möchten Sie sich derzeit als Uni-Lotse zur Verfügung stellen?

Bis zum Ende meines Studiums

Über die Zeit meines Studiums hinaus

Nur für einen Teil meines Studiums

Wenn ja, für welchen?:

Qualifizierung

Wie sind Sie auf das Projekt bzw. auf die Qualifizierung zum Uni-Lotsen aufmerksam geworden?

Durch die Infoveranstaltung

Ich wurde direkt angesprochen

Wenn ja, von wem?:

Durch Aushänge

Sonstiges:

Welche Themen waren besonders wichtig und hilfreich für die Tätigkeit als Uni-Lotse? (Bitte ankreuzen wie folgt: X = weniger wichtig, XX = wichtig, XXX = Sehr wichtig)

Migrations- und Integrationspolitik in Deutschland:

Integrationsbegriff und Integrationsprozesse:

Eigene Migrations- und Integrationserfahrungen – Brücken und Bremsen:

Rechtliche Rahmenbedingungen:

Integrationsbarrieren – Ursachen für Hemmnisse und Scheitern beim Studienerfolge:

Kommunikationsmodelle und interkulturelle Kommunikation:

Beratung und Begleitung durch Institutionen (Vorstellung einschlägiger Hochschulinstitutionen):

Kompaktwoche – Tätigkeitsprofile und Einsatzmöglichkeiten:

Waren die Inhalte neu für Sie? Wenn ja, welche?

Haben bestimmte Themen gefehlt? Wenn ja, welche?

Was denken Sie über den zeitlichen Umfang der Qualifizierung?

Es war ein zu großer zeitlicher Umfang

Genau richtig

Es war ein zu kleiner zeitlicher Umfang

Welche Themen sollten mehr beachtet und vertieft werden, welche weniger?

Wünschen Sie sich eine Weiterqualifizierung?

Netzwerk Uni-Lotsen

Welche Rolle oder Funktion übernehmen Sie in dem Netzwerk?

Wie viel Zeit investieren Sie dafür (in Stunden pro Woche oder pro Monat etc.)?

Sind Sie mit der bisherigen Organisation zufrieden?

Ja

Nein

Warum nicht?:

Über welches Medium kommunizieren Sie mit den anderen Lotsen? Wie bekommen Sie die meisten Informationen?

Über die Yahooogroup

Weil andere Lotsen mir es erzählen

Coffee Hour

Jour fixe

Sonstiges:

Handlungsfelder

Sind Sie als Uni-Lotse aktiv?

→ Nein

Wenn Sie gerade nicht aktiv sind, können Sie bitte Gründen nennen, warum nicht?

→ Ja

Wenn ja:

Wie oft in Stunden (pro Woche oder pro Monat):

Wie sieht Ihr Engagement/Ihre Tätigkeit aus? Bitte beschreiben Sie kurz, woraus dies besteht und wen Sie unterstützt haben (ausländische Studierende oder Studierende mit Migrationshintergrund, Mehrfachantworten sind möglich)?

Wie sind Sie zu dieser Tätigkeit gekommen (alleine, durch Vermittlung etc.) ?

Sind Sie zufrieden mit Ihrem Einsatz als Uni-Lotse?

Wenn nicht, was hat Sie gestört bzw. was hat Ihnen gefehlt?

Sind für Ihre Tätigkeiten als Uni-Lotse schon mal Kosten angefallen?

Wenn ja, wofür und wie viel?

Wie wurde es dann finanziert?

Ich habe es selbst bezahlt

Ich habe eine Entschädigung bekommen

Wenn ja, von wem?:

Nun noch eine letzte Frage. Wenn Sie wollen, würde ich mich freuen, wenn Sie kurz Ihr schönstes Erlebnis als Uni-Lotse erzählen könnten!

Leitfragen zu den Einzelinterviews mit den Uni-Lotsen

1. Angaben zur Person
 - Geschlecht
 - Art des Studienganges (Fächer, Abschluss, Studium Generale)
 - Seit wann?
 - Berufliche Ausbildung vor dem Studium
 - Andere berufliche Erfahrungen
 - Wann ggf. nach Deutschland gekommen? Und aus welchen Gründen?
 - Alter
 - Erfahrungen mit ehrenamtlicher Tätigkeit vor der Qualifizierung zum Lotsen?
 - Welche genau?
 - Hast Du schon vorher anderen Menschen geholfen?
2. Akquise
 - Wie bist Du auf das Projekt aufmerksam geworden?
3. Motivation zur Teilnahme
 - Warum wolltest Du an der Qualifizierung teilnehmen? Was hat Dich daran angesprochen?
 - Was hast Du Dir von der Qualifizierung versprochen? Hattest Du bestimmte Erwartungen?
4. Bewertung der Qualifizierung
 - Haben die Inhalte Dich in der Tätigkeit als Lotse unterstützt (eher hilfreich für Studienzwecke, eher für private Zwecke, Informationsvermittlung)?
 - Was war wichtig und hilfreich für die Tätigkeit als Lotse (der theoretische Teil, die Kompaktwoche, die Beratungseinrichtungen)?
 - Waren die Inhalte angemessen, zu leicht oder zu schwer?
 - Waren die Themen für Dich neu?
 - Was hat Dir gefehlt (welche Themen)?
 - Hast Du Bedarf an Weiterqualifizierung?
 - Welchen Eindruck hast Du zusammenfassend von der Qualifizierung?

5. Zielgruppen der Qualifizierung – wer bringt welche Ressourcen mit?

Für Uni-Lotsen mit Migrationshintergrund:

- Bist Du als Person mit Migrationshintergrund für manche Tätigkeiten als Uni-Lotse besonders gut geeignet? Für welche und warum?
- Für welche bist Du im Gegensatz zu deutschen Uni-Lotsen (ohne Migrationshintergrund) nicht gut geeignet? Warum?
- Kannst Du von Deinen eigenen (Migrations- und Integrations-) Erfahrungen profitieren in Deiner Tätigkeit als Uni-Lotse? Von welchen besonders?

Für Gasthörer und Studierende ohne Migrationshintergrund:

- Bist Du für manche Tätigkeiten als Uni-Lotse besonders gut geeignet? Für welche und warum?
- Für welche bist Du im Gegensatz zu Migranten/ Personen mit Migrationshintergrund nicht gut geeignet? Warum nicht?
- Kannst Du von bestimmten (Lebens-) Erfahrungen profitieren in Deiner Tätigkeit als Uni-Lotse?
- War Dein Studium für Dich von Vorteil für Tätigkeit als Uni-Lotse?

Für alle:

- Was sagst Du zu den Gruppen? Konntest Du in der Qualifizierung etwas von den anderen lernen? Hat sich Deine Perspektive auf die Thematik verändert?

6. Motivation für das eigene Engagement

- Warum engagierst Du Dich als Uni-Lotse?
- Was bringt Dir dein Engagement für Dich selbst?
- Wie lange möchtest Du Dich derzeit als Uni-Lotse engagieren?

7. Tätigkeitsprofil

- Bist Du als Lotse tätig?
 - Wenn ja, was genau machst Du und wie oft (Stunden in der Woche)? Wo, auch außerhalb der Uni?
 - Wenn nein, warum nicht?

8. Zielgruppe

- Wen genau hast Du unterstützt?
- Aus welchem Land kommt diese Person? Wie lange lebt diese Person schon in Deutschland (ausländische Studierende oder mit Migrationshintergrund)?
- Wie bist Du an diese Person/Tätigkeit gekommen?

- Bei welchem Problem hast Du geholfen (bitte genau beschreiben)?
 - War diese Person auch schon bei einer hauptamtlichen Beratungsstelle?
 - Warum ist diese Person zu den Uni-Lotsen gekommen?
 - Wie war das beim ersten Kontakt? War das schwierig? Hat Dir die Person sofort vertraut?
 - Hast Du Vorteile in der Unterstützungstätigkeit im Vergleich zu den/hauptamtlichen Beratungsstellen der Universität?
 - Hattest Du Probleme, bestimmte Studierende zu erreichen?
 - Nach Deiner Erfahrung/ Einschätzung: Wo liegen die Schwierigkeiten der Studierenden? Wo liegt der größte Bedarf für die Tätigkeit als Uni-Lotse?
 - In welchem Bereich könnte noch mehr passieren? Wo stößt Du als Uni-Lotse an Deine Grenzen?
9. Strategie und Bewertung des eigenen Einsatzes (Zielsetzungserreichung)
- Bist Du zufrieden mit Deinem Einsatz? Was hättest Du gebraucht, um zufrieden zu sein?
 - Hast Du während deiner Tätigkeit Kontakt mit universitären Einrichtungen? Mit welchen? Aus welchen Gründen?
 - Welche Erfahrungen hast Du mit diesen gemacht? Bist Du zufrieden mit der Unterstützung?
 - Glaubst Du, dass die Lotsentätigkeit etwas für diese Person/die Sache gebracht hat? Kannst Du einen „Erfolg“ sehen? Welchen?
10. Netzwerk und Koordination
- Welche Aufgabe übernimmst Du in dem Netzwerk?
 - Wie zufrieden bist Du damit? Was stört (z.B. Hierarchien)?
 - Findest Du die Betreuung (durch das IBKM) ausreichend?
 - Findest Du die Unterstützung durch die Beratungsstellen ausreichend?
11. Übergang von der Theorie zur Praxis
- Bewertung: Hat das Deiner Meinung nach gut geklappt, was könnte man da besser machen?
12. Folgen für die Uni-Lotsen
- Was hat Dir die Qualifizierung oder das Projekt gebracht?
 - Konntest Du von den anderen Lotsen etwas lernen?
13. Schlussfrage
- Was denkst Du nach einem Jahr über das Projekt?

Leitfragen zu den Interviews mit den Studierenden, die die Angebote der Lotsen in Anspruch genommen haben

1. Angaben zur Person
 - Geschlecht
 - Wie alt sind Sie?
 - Seit wann leben Sie in Deutschland?
 - Evtl. nachfragen, aus welchen Gründen nach Deutschland gekommen?
 - Was studieren Sie?
 - Seit wann studieren Sie?
2. Grund für die Entscheidung der Inanspruchnahme der Uni-Lotsen
 - Mit welchem Grund bzw. Problem haben Sie sich an die Uni-Lotsen gewandt?
 - Haben Sie sich mit diesem Problem vorher an jemand anderes gewandt? An wen? Konnte Ihnen da geholfen werden?
 - Wenn nein: Warum haben Sie sich nicht an eine der offiziellen Beratungsstellen der Universität gewandt (weil Sie diese nicht kennen, weil Sie sich nicht getraut haben)?
 - Haben Sie sich jemals an eine Einrichtung/Beratungsstelle der Universität gewandt?
3. Kontaktaufnahme
 - Wie sind Sie auf die Lotsen aufmerksam geworden (Info-Stand, Coffee Hour, Flyer, Kommilitonen etc.)?
 - Wie haben Sie sich an die Uni-Lotsen gewandt (per E-Mail, Telefon, direkt persönlich)?
 - Kennen Sie andere vergleichbare Gruppen (Freiwillige, die anderen helfen)?
4. Form der Unterstützung
 - Wie ist es dann genau abgelaufen?
 - Haben Sie direkt den „richtigen“ Lotsen gefunden?
 - Wie hat der Uni-Lotse Ihnen geholfen?
 - Wie lange hat das gedauert?

5. Einschätzung des Unterstützungsangebotes
 - Denken Sie, Sie waren gut aufgehoben bei den Uni-Lotsen?
 - Warum haben Sie den Lotsen Ihr Vertrauen geschenkt?
 - Wie haben Sie die Lotsen erlebt, haben Sie sich angenommen gefühlt?
 - Sind Sie mit der Kompetenz der Lotsen zufrieden?
 - Würden Sie die Lotsen weiterempfehlen?
 - Haben Sie Freunden oder Kommilitonen davon erzählt?
 - Haben Sie jetzt noch Kontakt zu der Uni-Lotsin/ dem Uni-Lotsen oder zu der Gruppe?
 - Haben Sie Verbesserungsvorschläge?

Leitfragen zu den Interviews mit den Fachkräften der universitären Beratungsstellen

1. Angaben zur Einrichtung
 - Welche Angebote bestehen für Studierende aus dem Ausland oder mit Migrationshintergrund?
 - Welche Zielgruppe wollen Sie genau ansprechen?
 - Haben Sie bisher schon mit Ehrenamtlichen (wie Fachschaften) zusammengearbeitet?
2. Zielgruppe
 - Welche Motive/ Schwierigkeiten haben ausländische Studierende, die ihre Einrichtung aufsuchen?
 - Welche Gründe/ Probleme haben Studierende mit Migrationshintergrund, die in Ihre Einrichtung kommen?
 - Wie werden Ihre Angebote von dieser Gruppe angenommen/ genutzt?
 - Sind Sie als Einrichtung damit zufrieden?
3. Einstellung zum Projekt „Uni-Lotsen“
 - Wie war Ihr erster Eindruck von dem Projekt?
 - Wie stehen Sie zu der Arbeit der Lotsen heute (ggf. Parallelangebot, Konkurrenzsituation, wichtige Ergänzung Ihres Beratungsangebots)?
 - In welchem Umfang haben Sie sich an der Qualifizierungsmaßnahme beteiligt? Wie schätzen Sie die Bedeutung/Qualität dieses Kurses ein?
4. Bisherige Erfahrungen mit den Uni-Lotsen
 - Welche Erfahrungen haben Sie mit den Uni-Lotsen gemacht?
 - Haben Sie als Einrichtung Kontakt zu den Uni-Lotsen (Art und Umfang)?
 - Wann greifen Sie auf die Lotsen zurück?
 - Wie arbeiten Sie mit den Uni-Lotsen zusammen?
 - Sehen Sie die Lotsen als Unterstützung Ihrer Einrichtung an bzw. als ein geeignetes Unterstützungsinstrument?
 - Wie sehen Sie eine Zusammenarbeit in der Zukunft? Könnte/ sollte die Kooperation intensiviert werden?
 - Welche Vorteile haben die Uni-Lotsen gegenüber Ihrer Beratungsstelle?
 - Wie könnte dieses Unterstützungsangebot verbessert werden?

Dokumentation der Interviewtranskripte

Die gesamten Interviews sind auf CD-ROM gespeichert. Sie enthalten im Einzelnen die Transkripte der drei Interviewgruppen:

- der interviewten Hochschullotsen (15)
- der interviewten Studierenden, die die Unterstützung der Hochschullotsen in Anspruch genommen haben (8)
- die Interviews der Projektleitung, Projektträger und universitärer Beratungseinrichtungen (4)

Bei Interesse an der CD-ROM wenden Sie sich bitte an das Sekretariat des IBKM: ibkm.sekretariat@uni-oldenburg.de

Die Autoren

Julia Klausning, studierte an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg Sozialwissenschaften und beschäftigte sich in ihrer Diplomarbeit mit Fragen zu Erwachsenenbildungsmaßnahmen für Migrantinnen und Migranten. Sie war als Dozentin im Qualifizierungsprogramm für Integrationslotsen beschäftigt und arbeitete an der Entwicklung eines Konzepts für Bildungspaten mit. Daneben führte sie eine Studie im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres, Sport und Integration zu „Einstellungs- und Interessenslagen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zum freiwilligen Engagement in der niedersächsischen Jugendfeuerwehr“ durch.

Rolf Meinhardt, Prof. Dr., Hochschullehrer am Interdisziplinären Zentrum für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM) an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Schwerpunkte in Forschung und Lehre: Sozial- und Bildungsarbeit mit Migrantinnen und Migranten. Leiter verschiedener Projekte (wie Dezentrale Flüchtlingssozialarbeit, Interkulturelle Qualifizierung von Lehrerinnen und Lehrer aus dem Kosovo, Kooperative Migrationsarbeit in Niedersachsen). Initiator der Kontaktstudiengänge „Interkulturelle Kompetenz in pädagogischen Arbeitsfeldern“ und des weiterbildenden BA-Studienganges „Interkulturelle Bildung und Beratung“ für hochqualifizierte Einwanderer. Seit 2008 leitet Meinhardt die Leit- und Koordinationsstelle „Studienangebote für hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten an niedersächsischen Hochschulen“.

Schriftenreihe des Interdisziplinären Zentrums für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM)

- 1 Rolf Meinhardt (Hg.): Zur schulischen und außerschulischen Versorgung von Flüchtlingskindern, 1997, 218 S.
ISBN 3-8142-0597-9 € 7,70
- 2 Daniela Haas: Folter und Trauma – Therapieansätze für Betroffene, 1997, (vergriffen; abzurufen im Internet unter: www.bis.uni-oldenburg.de/bisverlag/haafol97/haafol97.html)
- 3 Claudia Pingel: Flüchtlings- und Asylpolitik in den Niederlanden, 1998, 129 S.
ISBN 3-8142-0637-1 € 7,70
- 4 Catrin Gahn: Adäquate Anhörung im Asylverfahren für Flüchtlingsfrauen? Zur Qualifizierung der „Sonderbeauftragten für geschlechtsspezifische Verfolgung“ beim Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge, 1999, 165 S.
ISBN 3-8142-0680-0 € 7,70
- 5 Gabriele Ochse: Migrantinnenforschung in der Bundesrepublik Deutschland und den USA, 1999, 175 S.
ISBN 3-8142-0694-0 € 7,70
- 6 Susanne Lingnau: Erziehungseinstellungen von Aussiedlerinnen aus Russland. Ergebnisse einer regionalen empirischen Studie, 2000, 154 S.
ISBN 3-8142-0708-4 € 7,70
- 7 Leo Ensel: Deutschlandbilder in der GUS. Szenarische Erkundungen in Rußland, 2001, 254 S.
ISBN 3-8142-0776-9 € 10,20
- 8 Caren Ubben: Psychosoziale Arbeit mit traumatisierten Flüchtlingen, 2001, 298 S.
ISBN 3-8142-0708-4 € 11,80
- 9 Iris Gereke / Nadya Srur: Integrationskurse für Migrantinnen. Genese und Analyse eines staatlichen Förderprogramms, 2003, 268 S.
ISBN 3-8142-0860-9 € 13,00
- 10 Anwar Hadeed: Sehr gut ausgebildet und doch arbeitslos. Zur Lage höher qualifizierter Flüchtlinge in Niedersachsen, 2004, 169 S.
ISBN 3-8142-0913-3 € 13,90
- 11 Yuliya Albayrak: Deutschland prüft Deutsch. Behördliche Maßnahmen zur Feststellung der Deutschbeherrschung von Zugewanderten, 2004, 224 S.
ISBN 3-8142-0919-2 € 12,00
- 12 Oliver Trisch: Globales Lernen. Chancen und Grenzen ausgewählter Konzepte, 2004, 145 S.
ISBN 3-8142-0938-9 € 7,70
- 13 Iris Gereke / Rolf Meinhardt / Wilm Renneberg: Sprachförderung in Kindertagesstätten und Grundschulen – ein integrierendes Fortbildungskonzept. Abschlussbericht des Pilotprojekts, 2005, 198 S.
ISBN 3-8142-0946-X € 12,00
- 14 Barbara Nusser: „Kebab und Folklore reichen nicht“. Interkulturelle Pädagogik und interreligiöse Ansätze der Theologie und Religionspädagogik im Umgang mit den Herausforderungen der pluriformen Einwanderungsgesellschaft, 2005, 122 S.
ISBN 3-8142-0940-0 € 8,00

- 15 Malve von Möllendorff: Kinder organisieren sich!? Über die Rolle erwachsener Koordinator(innen) in der südafrikanischen Kinderbewegung, 2005, 224 S.
ISBN 3-8142-0948-6 € 10,00
- 16 Wolfgang Nitsch: Nord-Süd-Kooperation in der Lehrerfortbildung in Südafrika. Bericht über einen von der Universität Oldenburg in Kooperation mit der Vista University in Port Elizabeth (Südafrika) veranstalteten Lehrerfortbildungskurs über Szenisches Spiel als Lernform im Unterricht (16. Januar bis 7. Februar 2003), 2005, 210 S.
ISBN 3-8142-0939-7 € 13,90
- 17 Nadya Srur, Rolf Meinhardt, Knut Tielking: Streetwork und Case Management in der Suchthilfe für Aussiedlerjugendliche, 2005, 235 S.
ISBN 3-8142-0950-8 € 13,90
- 18 Kerstin Tröschel: Kooperation von Kindertagesstätten und Grundschulen in der vorschulischen Sprachförderung, 2005, 258 S.
ISBN 3-8142-0982-6 € 13,00
- 19 Seyed Ahmad Hosseinizadeh: Internationalisierung zwischen Bildungsauftrag und Wettbewerbsorientierung der Hochschule. Modelle und Praxis der studienbegleitenden Betreuung und Beratung ausländischer Studierender am Beispiel ausgewählter Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland und den USA, 2005, 373 S.
ISBN 3-8142-0978-8 € 19,00
- 20 Susanne Theilmann: Lernen, Lehren, Macht. Zu Möglichkeitsräumen in der pädagogischen Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen, 2005, 155 S.
ISBN 3-8142-0983-4 € 9,00
- 21 Anwar Hadeed: Selbstorganisation im Einwanderungsland. Partizipationspotentiale von MigrantenSelbstorganisationen in Niedersachsen, 2005, 266 S.
ISBN 3-8142-0985-0 € 13,90
- 22 Carolin Ködel: Al urs al abiad, Scheinehe, le mariage en papier: eine filmische Erzählung über illegale Migration und Möglichkeiten ihres Einsatzes im interkulturellen und antirassistischen Schulunterricht, 2005, 122 S.
ISBN 3-8142-0996-6 € 9,00
- 23 Sebastian Fischer: Rechtsextremismus bei Jugendlichen. Eine kritische Diskussion von Erklärungsansätzen und Interventionsmustern in pädagogischen Handlungsfeldern, 2006, 190 S.
ISBN 3-8142-2011-X / 978-3-8142-2011-6 € 13,00
- 24 Maureen Guelich: Adoptionen aus dem nicht-europäischen Ausland. Eine Studie zur Selbstverortung erwachsener Migrantinnen und Migranten, 2006, 211 S.
ISBN 3-8142-2031-5 / 978-3-8142-2031-4 € 12,80
- 25 Steffen Brockmann: Diversität und Vielfalt im Vorschulbereich. Zu interkulturellen und antirassistischen Ansätzen, 2006, 136 S.
ISBN 3-8142-2036-6 / 978-3-8142-2036-9 € 7,80
- 26 Ira Lotta Thee: Englischunterricht in der Grundschule unter besonderer Berücksichtigung von Kindern mit Migrationshintergrund, 2006, 96 S.
ISBN 3-8142-2032-3 / 978-3-8142-2032-1 € 6,80
- 27 Heidi Gebbert: Ansätze internationaler Schülerbegegnungsprojekte und interkulturelles Lernen, 2007, 114 S.
ISBN 978-3-8142-2049-9 € 6,80

- 28 Angela Schmitman gen. Pothmann: Mathematik und sprachliche Kompetenz, 2007, 175 S.
ISBN 978-3-8142-2062-8 € 9,80
- 29 Inga Scheumann: Die Weiterbildung hochqualifizierter Einwanderer 2007, 212 S.
ISBN 978-3-8142-2064-2 € 12,80
- 30 Rolf Meinhardt: Hochschule und hochqualifizierte MigrantInnen – bildungspolitische
Konzepte zur Integration in den Arbeitsmarkt. Internationale Tagung 01./ 02. Dezember
2005 in Oldenburg, 2006, 172 S.
ISBN 978-3-8142-2111-3 € 10,80
- 31 Wiebke Scharathow: Diskurs – Macht – Fremdheit, 2007, 259 S.
ISBN 978-3-8142-2094-9 € 12,80
- 32 Yvonne Holling: Alphabetisierung neu zugewandelter Jugendlicher im Sekundar-
bereich, 2007, 205 S.
ISBN 978-3-8142-2097-0 € 12,80
- 33 Silvia Kulisch: Equality and Discrimination, 2008, 177 S.
ISBN 978-3-8142-2119-9 € 9,80
- 34 Petra Norrenbrock: Defizite im deutschen Schulsystem für Schülerinnen und Schüler
mit Migrationshintergrund, 2008, 87 S.
ISBN 978-3-8142-2129-8 € 7,20
- 35 Lena Dittmer: „Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit“, 2008, 177 S.
ISBN 978-3-8142-2120-5 € 11,80
- 36 Mirjam Tünschel: Erinnerungskulturen in der deutschen Einwanderungsgesellschaft.
Anforderungen an die Pädagogik, 2009, 92 S.
ISBN 978-3-8142-2152-6 € 7,20
- 37 Anja Steinbach: Welche Bildungschancen bietet das deutsche Bildungssystem für
Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund? 2009, 104 S.
ISBN 978-3-8142-2156-4 € 7,20
- 38 Nathalie Thomauske, Biographien mehrsprachiger Menschen am Beispiel Französisch-
Deutscher Bilingualer, 2009, 129 S.
ISBN 978-3-8142-2121-2 € 8,80
- 39 Christine Kamphues, Zur Wirkungsmacht der sozialen Konstruktionen von Geschlecht
und Ethnizität, Am Beispiel von Haushaltsarbeit leistenden illegalisierten Frauen in
Deutschland, 2009, 132 S.
ISBN 978-3-8142-2148-9 € 8,80
- 40 Imke Robbe: Interkulturelle Elternarbeit in der Grundschule. Die Zusammenarbeit von
Schule und Eltern mit Migrationshintergrund unter besonderer Berücksichtigung der
Sprachförderung, 2009, 97 S.
ISBN 978-3-8142-2149-6 € 7,80
- 41 Hugues Blaise Feret Muanza Pokos: Schwarzsein im ‚Deutschsein‘? Zur Vorstellung vom
Monovolk in bundesdeutschen Geschichtsschulbüchern am Beispiel der Darstellung
von Menschen mit Schwarzer Hautfarbe, 2009, 211 S.
ISBN 978-3-8142-2150-2 € 11,80

- 42 Rolf Meinhardt / Birgit Zittlau, unter Mitarbeit von Mailin Heidl, Esther Prosche, Johanna Stutz und Astrid Zima: BildungsinländerInnen an deutschen Hochschulen am Beispiel der Universität Oldenburg. Eine empirische Studie zu den erfolgshemmenden Faktoren im Studienverlauf und Empfehlungen zur Verbesserung der Studienleistungen durch HochschullotsInnen, 2009, 177 S.
ISBN 978-3-8142-2151-9 € 10,80
- 43 Manuel Peters: Zur sozialen Praxis der (Nicht-) Zugehörigkeiten. Die Bedeutung zentraler Theorien von Bourdieu und Goffman für einen Blick auf Migration, Zugehörigkeit und Interkulturelle Pädagogik, 2009, 104 S.
ISBN 978-3-8142-2157-1 € 7,80
- 44 Bettina Schmidt: Den Anti-Bias-Ansatz zur Diskussion stellen. Beitrag zur Klärung theoretischer Grundlagen in der Anti-Bias-Arbeit, 2009, 288 S. (in Vorbereitung)
ISBN 978-3-8142-2158-8 € 13,80
- 45 Jennifer Gronau: Auf blinde Flecken zeigen. Eine Diskursanalyse soldatischer Gedenkpraktiken und Möglichkeiten des Widerspruchs am Beispiel der Gebirgsjäger in Mittenwald, 2009, 175 S.
ISBN 978-3-8142-2161-8 € 12,80
- 46 Olga Teufel: Sport und soziale Heterogenität. Orientierung für die Kinder- und Jugendarbeit in Sportvereinen und Sportverbänden, 2009, 110 S.
ISBN 978-3-8142-2180-9 € 10,80