

Claußen, Jonas

Kompetenzentwicklung – Bologna – Erweiterungscurriculum? Social Competence and Organizational Learning (SCOL) an der Alpen-Adria- Universität Klagenfurt

131 - Social Competence in Action: Inter- und transdisziplinäre
Erkundungen im Dreieck Praxis-Lehre-Forschung

Abstract

Was sind Schlüsselkompetenzen und wie kann man sie entwickeln? Sie sind in aller Munde, werden gemessen und scheinen im Sinne der Employability¹ für den Arbeitsmarkt notwendig zu sein. Sogar Universitäten sind durch den Bologna-Prozess gefordert tätig zu werden.^{2 3} Das Erweiterungscurriculum (EC) „SCOL – Social Competence & Organizational Learning“ nimmt innovativ auf den steigenden Bedarf in der Gesellschaft Bezug, AbsolventInnen nicht nur fachlich auszubilden, sondern auch mit Schlüsselkompetenzen auszustatten. Das Erweiterungscurriculum richtet sich dabei primär an Bachelor Studierende aller Studienrichtungen der Alpen-Adria Universität Klagenfurt.

Gruppendynamisches Erfahrungslernen ist die Grundlage jeder Lehrveranstaltungen. Dadurch wird selbstbestimmtes emotional verknüpftes Erfahren und somit tiefgreifendes Lernen ermöglicht. Das Erweiterungscurriculum SCOL ist ein Alleinstellungsmerkmal der Alpen-Adria Universität Klagenfurt. Darüber hinaus erfreut sich das EC SCOL steigender Nachfrage seitens der Studierenden, bei konstant überdurchschnittlicher Qualität, die beispielhaft durch folgende Aussage verdeutlicht werden soll: *Praxisnah, lehrreich, regt zum kritischen Hinterfragen an und ist ein guter Grundstock für jedes Studium, persönlichkeitsbildend, gut [...] für Arbeiten in einer Gruppe [...].*

Keywords:

Schlüsselkompetenz, Sozialkompetenz, Selbstkompetenz, Lernen, Bologna-Prozess, Universität, Gruppendynamik, Gruppensetting, Entwicklung, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, SCOL

1. Bologna und die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen

Von Bildungseinrichtungen wie Universitäten und Fachhochschulen wird gefordert, Studierende durch die Entwicklung von Kompetenzen auf den Berufseinstieg vorzubereiten (vgl. Bologna Monitoring,

¹ Beschäftigungsfähigkeit wird im Sprachgebrauch oft als Employability bezeichnet.

² BGBl. II Nr. 253/2013 - Wissensbilanz § 6 UG

³ Vgl. Alonso, G. (2009). *Kompetenzförderung an der Hochschule*. Göttingen: Sierke Verlag.

2012). Doch was sind eigentlich Kompetenzen und wie kann man sie entwickeln bzw. nachweisen? Diese Frage kann als Konsequenz der aktuellen Studienreform, dem Bologna-Prozess, betrachtet werden. In diesem wurde festgelegt, dass Hochschulen neben der Vermittlung von Fachwissen auch die Entwicklung von (Schlüssel-)Kompetenzen fördern sollen. Mit Schlüsselkompetenzen ausgestatteten Studierenden wird eine höhere Wahrscheinlichkeit, erfolgreicher ins Berufsleben einsteigen zu können, attestiert. Die sogenannte Beschäftigungsfähigkeit – oder Employability genannt – gilt es zu verbessern (vgl. Schaeper und Wolter, 2008). In Österreich wird diese Forderung im BGBL. II Nr. 253/2013 geregelt, das innerhalb der Wissensbilanz in § 6 Universitätsgesetz eingebunden ist: 2. In § 4 Abs. 1 lit. f [...] „institutionelle Umsetzung der Maßnahmen und Ziele des Europäischen Hochschulraums (Bologna-Prozess) unter besonderer Berücksichtigung der Berufsvorbildung im Hinblick auf die künftige Beschäftigungsfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen“. Im FHStG § 3 Abs 1 ist die Employability ebenso durch die Nähe zu Praxis verankert: § 3. (1) [...]. Die wesentlichen Ziele sind:

- 1) die Gewährleistung einer praxisbezogenen Ausbildung auf Hochschulniveau;
- 2) die Vermittlung der Fähigkeit, die Aufgaben [...] der Praxis zu lösen;
- 3) die Förderung der Durchlässigkeit des Bildungssystems und der beruflichen Flexibilität [...]

Der Bologna-Prozess stellt eine europaweite Hochschulreform dar, welche eine Standardisierung und Abstimmung von Studiengängen und Abschlüssen auf europäischer Ebene vorsieht. Ziel der Reform ist die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Mobilität (vgl. Declaration, B., 1999; European Commission, EACEA & Eurydice, 2015). In diesem Zuge wurden Umstrukturierungsprozesse vorgenommen, die die Implementierung eines vergleichbaren zweistufigen Bachelor- und Mastersystems ermöglichten.

Mit der Einführung des Bachelor- und Mastersystems hat zugleich eine Art Verschulung stattgefunden. Diese Verschulung kann als Nebenwirkung der Standardisierung aufgefasst werden, mit der eine Ausdünnung von Wahlmöglichkeiten zwischen Lehrveranstaltungen auf Studierendenseite einhergeht. Diese Faktoren erschweren unter anderem die Umsetzung des Bologna-Prozesses und der Forderung nach Fachwissen und Schlüsselkompetenzen (vgl. Heyse, 2014; Lange, 2012).

Weiter ist durch die Bachelor- und Masterstudien ein Großteil der Lehrveranstaltungen vorgeplant. Studierenden bleibt wenig Zeit und Energie, um neben dem regulären Studienplan Lehrveranstaltungen zu besuchen, in denen der gezielte Erwerb von Kompetenzen in Aussicht gestellt wird. Zusätzlich werden – durch Druck von oft quantifizierten Leistungsvereinbarungen (z.B. Anzahl prüfungsaktiver Studierenden) – vorherrschende Vermittlungsansätze aufgrund ihrer leichteren Evaluierbarkeit bevorzugt (vgl. Erpenbeck und Sauter 2013).

Hinzu kommt die Diskussion um die Qualität eines Studiums, welche zunehmend nicht nur am Erwerb von Fachwissen, sondern auch an Fähigkeiten gemessen wird, die die Bearbeitung komplexer Sachverhalte und Fragestellungen ermöglichen (vgl. Colin, Umlauf und Lattard, 2006; Witte und Otto,

2003). Die dahinter stehende Intention kann als Paradigmenwechsel „From Teaching to learning“ (Barr und Tagg, 1995, S.12) beschrieben werden. Als Ergänzung dieses Paradigmenwechsels kann die Forderung nach lebenslangem Lernen hinzugezogen werden. Die Entwicklung der Persönlichkeit und damit einhergehende Erweiterung eigener Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen ermöglicht einen aktiven Beitrag zur Entwicklung der Gesellschaft und besseren Umgang mit den Anforderungen der Arbeitswelt (vgl. Jakobi und Rusconi, 2009; Lange, 2012).

2. Erweiterungscurricula

Wie können Fachhochschulen und Universitäten den vorab skizzierten Herausforderungen begegnen? Eine aktuelle Reaktion auf curricularer Ebene sind Erweiterungscurricula (EC): Diese „[...] sind eine besondere Form von gebundenen Wahlfächern. [...] In einigen Bereichen sind verpflichtende integrierte EC, die Teil des Studienplans sind, geplant. In der ‚integrierten Version‘ werden EC im Studienabschlusszeugnis extra aufgelistet und sind auch im Diploma Supplement angeführt. In der ‚Zusatzversion‘ werden sie in einem separaten Zertifikat angeführt. EC umfassen 24 ECTS-Anrechnungspunkte [...]. Bachelorarbeiten sind in einem EC nicht vorgesehen.“ (Homepage der AAU – Richtlinie des Senats Teil B § 9 Abs. 3a) Erweiterungscurricula können als Versuch gesehen werden, die durch den Bologna-Prozess verschulerten Curricula zu öffnen. Studierende haben somit die Möglichkeit, aus verschiedenen, auch interdisziplinären Erweiterungscurricula zu wählen. Dahinter steht der Wunsch, Studien einerseits attraktiver für potenzielle Studierende zu gestalten sowie andererseits verbesserter Employability gerecht zu werden.

3. EC Social Competence and Organizational Learning

Eines der aktuell zehn zur Verfügung stehenden EC an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt (Stand WS 15/16) ist das EC Social Competence & Organizational Learning (SCOL). Dieses Curriculum dient in fokussiertem Maße der Entwicklung von (Schlüssel-)Kompetenzen. Die Studierenden haben je Entwicklungsfeld (Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen) bestimmte Lehrveranstaltungen zu absolvieren. Diese werden in der folgenden Tabelle dargestellt:

Kurzbeschreibung	Entwicklungsfeld
Einführungsveranstaltung SCOL: Was sind Kompetenzen? Wie kann man sie entwickeln? Was hat Gruppendynamik mit Kompetenzentwicklung zu tun? Wie können geeignete Lernsettings aussehen?	Einführung
Projektmanagement: Die soziale Komplexität von Projekten ergibt Problemlagen, die es zu bewältigen gilt. Themenfelder sind: Schnittstellenbearbeitung, Umfeldanalyse, Auftragsklärung, Teambildung & -steuerung, Implementierung.	Methodenkompetenzen

Führen von Beratungsgesprächen: Teilnehmende lernen Formen und Einsatzmöglichkeiten sowie „Techniken“ der Beratung kennen. Spannungsfelder, mögliche Stolpersteine sowie Grenzen von Beratung werden aufgezeigt.	Methodenkompetenzen
Moderation: Moderationsgrundlagen und Leitung von Meetings, Gruppengrößen (wann spricht man von Großgruppe, wann von Kleingruppe) und die Wahl adäquater Interventionsmittel, Brainstorming, Tipps und Tricks bei der Planung und Durchführung von Moderationen.	Methodenkompetenzen
Konfliktmanagement: Anhand eigener Beispiele lernen Teilnehmende die Analyse von Konflikten und das Erkennen von Lösungswegen. Dabei werden unterschiedliche persönliche Verhaltensmuster der beteiligten KonfliktpartnerInnen sichtbar. Das Wissen um eigene Anteile in Konfliktsituationen eröffnet neue Handlungsspielräume.	Sozialkompetenzen
Mediation von Konflikten in privaten und beruflichen Kontexten: In dieser Veranstaltung lernen Teilnehmende Prinzipien vorhandener institutionalisierter Konfliktregelungen und Mediation kennen. An Praxisbeispielen haben sie in Rollenspielen Gelegenheit, die Möglichkeiten der Steuerung sozialdynamischer Prozesse auszuloten.	Sozialkompetenzen
[OT] Organisationstraining (oder [TG]): Das Organisationstraining nimmt das Thema „Organisation“ experimentell in Angriff. Man lernt über Organisation, indem man sich organisiert, die eigene Organisation entwickelt, beobachtet und verändert.	Sozialkompetenzen
Umgang mit sich selbst: In Form von Übungen, einzeln und in Gruppen, wird dem „Selbstmanagement“ Aufmerksamkeit geschenkt. Umgang mit sich selbst bedeutet, sowohl seine Voraussetzungen zu kennen als auch kreative Potenziale entfalten zu können.	Selbstkompetenzen
[TG] Trainingsgruppe (oder [OT]): Es werden Gruppen gebildet, deren Aufgabe darin besteht, ihren Entwicklungsprozess zu beobachten, zu besprechen und zu beeinflussen. Die aufkommende Dynamik ermöglicht die Bearbeitung von Gruppenphänomenen (z.B.: Einfluss, Vertrauen, Unterschiede, Konflikte etc.).	Selbstkompetenzen

Tabelle 1: Übersicht aktueller EC SCOL Lehrveranstaltungen

Das EC SCOL umfasst 24 ECTS-Anrechnungspunkte, dabei wird den Studierenden die Absolvierung innerhalb eines Studienjahres ermöglicht. Alle dem EC zugehörigen Lehrveranstaltungen müssen jedoch bis zum Abschluss des Bachelors positiv absolviert worden sein.

3.1 Entwicklungsziele des EC SCOL

Die Studierenden des Erweiterungscurriculums SCOL sind nach erfolgreicher Absolvierung des Erweiterungscurriculums in der Lage, zur Lösung der Probleme der Menschen sowie zur gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft, Wirtschaft und der natürlichen Umwelt beizutragen (§ 1 UG). Das Erweiterungscurriculum hat zum Ziel

- a) „die Entwicklung sozialer Kompetenz: Förderung von Team-, Konflikt-, Transfer- und Führungsfähigkeiten,

- b) die Entwicklung von Methodenkompetenzen: Förderung von Lernstrategien, Kommunikationsfertigkeiten, Informationsgewinnung, Planungs- und Projektmanagement sowie Lehr-, Beratungs- und Forschungsfähigkeiten,
- c) die Entwicklung von Selbstkompetenzen: Förderung von Selbstmanagement, Leistungsbereitschaft, fachliche Flexibilität, Empathie und ethische Reflexionsfähigkeit.“
(Erweiterungscurriculum SCOL, 2015, S. 2)

Das Erweiterungscurriculum nimmt neben der Vorgabe durch den Bologna-Prozess auf den kontinuierlich steigenden Bedarf in der Gesellschaft Bezug, nicht nur fachlich ausgebildete, sondern auch mit sozialen Kompetenzen ausgestattete Absolventinnen und Absolventen zu entwickeln.
(Erweiterungscurriculum SCOL, 2015, S. 2)

3.2 Hintergrund des EC SCOL

Mit dem Erweiterungscurriculum SCOL wird Studierenden aller Fakultäten und Studienrichtungen ein Lehrprogramm angeboten, das sich mit den sozialen Herausforderungen in Arbeitswelten befasst. Auch eine noch so gute fachliche Qualifikation kann mangelnde Souveränität bei schwierigen kommunikativen Aufgaben nicht ausgleichen. Das SCOL Programm basiert dabei auf langjähriger Forschungs-, Lehr- und Entwicklungstätigkeit am Institut für Organisationsentwicklung, Gruppendynamik und Interventionsforschung an der Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF-Fakultät). Alle LehrveranstaltungsleiterInnen weisen neben fachlich-forscherischen Qualifikationen Kenntnisse im Bereich Gruppendynamik / Erfahrungslernen auf (zu diesem Alleinstellungsmerkmal siehe weiterführend Kapitel 4) und bilden somit die *Kernmannschaft* des EC SCOL.

3.3 Evaluierungsergebnisse des SCOL Programmes

Das SCOL Programm startete im WS 2008/2009 erstmalig mit fünf Lehrveranstaltungen, im anschließenden SS 2009 folgten weitere vier. Durch universitäre Budgeteinschränkungen wurden über die Studienjahre hinweg einige Lehrveranstaltungen aus dem SCOL Programm herausgenommen. Im WS 2015/2016 wurde das SCOL Programm adaptiert und als Erweiterungscurriculum erstmalig gestartet, dabei verdeutlichen folgende Leistungskennzahlen den Umfang des erreichten Adressatenkreises sowie Exzellenz der Lehrveranstaltungen:

- 1209 TeilnehmerInnen seit dem WS 2008/2009 bis zum 31.01.2016
- Notenschnitt der Lehrveranstaltungsevaluierungen: 1,3⁴ (Evaluierungen seit WS 13/14)

Zusätzlich wird jede Lehrveranstaltung durch einen eigens für das SCOL Programm entwickelten Fragebogen evaluiert sowie durch Fokusgruppeninterviews ergänzt. Die Evaluierungen beinhalten

⁴ Zugrunde liegende Notenskala: 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft)

dabei quantitative sowie qualitative Teilbereiche. Folgende Aussagen des qualitativen Evaluierungsbogens sollen beispielhaft die Begeisterung seitens der TeilnehmerInnen darstellen:

- *Wissen der Vortragenden, Aha-Effekt, dass man Theorie umsetzen kann*
- *In der kurzen Zeit so kompetent komplexen Inhalt zu vermitteln und so viel Lernerfahrung*
- *Methodenmix, Kritik sehr objektiv und konstruktiv*
- *Dass so ein Aha-Erlebnis möglich war, Selbstreflexion des eigenen Verhaltens*
- *Das Engagement des LV Leiters, sehr hohe Qualität, enormes Wissen; ging sehr gut auf uns ein. Habe es schon all meinen näheren StudienkollegInnen weiter empfohlen; Sollte viel mehr publik gemacht werden, da die Inhalte sehr interessant, lehrreich und spannend sind. Top!!!!*
- *Die Lehrperson holt ihre Studierenden dort ab, wo sie stehen.*
- *Praxisnah, lehrreich, regt zum kritischen Hinterfragen an und ist ein guter Grundstock für jedes Studium, persönlichkeitsbildend, gut als Grundstock für Arbeiten in einer Gruppe (wichtig für Gruppenarbeiten die man im Studium häufig hat).*

Diese Liste ließe sich über Seiten weiter fortführen sowie durch Studien und Publikationen untermauern (weiterführend siehe hierzu Claußen 2015 und Lesjak et al. 2014). Berechtigt ist daran anknüpfend die Frage, wie diese Exzellenz in der Lehre möglich ist. Daher wird im nächsten Abschnitt auf das dahinter stehende Lernkonzept eingegangen.

4. SCOL Lernkonzept und „wie etwas hängen bleibt...“

Das gruppenspezifische Erfahrungslernen der „Klagenfurter Schule“ hat nach Krainz (2005) den „Anspruch und Sinn, dass sich die agierenden Individuen, Systeme und Subsysteme in ihren Wirkungen, Betroffenheiten und Wechselwirkungen selbst zum Gegenstand machen, sodass man zugleich Subjekt und Objekt eines Selbsterforschungsprozesses ist.“ (Krainz, 2005, S. 313) In den Lehrveranstaltungs-konzepten werden in unterschiedlichen Formen die jeweils eigene Subjektivität sowie Interaktionen von TeilnehmerInnen zum Forschungsgegenstand selbst gemacht. Die dadurch oft erzeugten Irritationen wirken insofern permanent und tiefgreifend, als dass jedes Seminar zu einem Erlebnis ganz eigener Qualität wird.

Das SCOL Programm bietet den TeilnehmerInnen unterschiedliche Stufen persönlicher Involviertheit an. Dabei korreliert die emotionale Ergriffenheit der TeilnehmerInnen mit steigender „Vorgabenleere“. Das Organisationslaboratorium sowie die Trainingsgruppe sind in diesem Zusammenhang die Seminare mit der höchsten „Vorgabenleere“ im SCOL Programm. In Kontrast dazu bietet die „Einführungsveranstaltung SCOL“ Strukturvorgaben und definierte Arbeitsaufträge. TeilnehmerInnen wird es dadurch ermöglicht, gruppenspezifisches Lernen in Gruppen Stück für Stück zu erfahren, zu reflektieren und daraus zu lernen. Ein weiteres zentrales Lerninstrument sind schriftliche Reflexionen, welche im Anschluss an die Präsenztermine zu verfassen sind. Diese bieten den Studierenden die

Möglichkeit, sich selbstbestimmt mit ihren persönlichen Lernerlebnissen auseinanderzusetzen sowie diese im Kontext von Literatur schriftlich zu reflektieren. Da Gruppendynamisches Lernen als „Sickerprozess“ betrachtet werden kann, entstehen oft erst Tage, Wochen oder Monate später tiefgreifende Erkenntnisse über eigene Handlungsmuster (Selbstkompetenz), soziale Interaktionsmechanismen (Sozialkompetenz) sowie die Beeinflussbarkeit sozialer Kontexte (Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz) (vgl. Königswieser, 2006).

Oft vergessen und dennoch mitbestimmend für den Erfolg von Lehrveranstaltungen ist die organisatorische Durchführung, die im vorliegenden Fall äußerst transparent und studierendenfreundlich agiert. In Anlehnung an das mehrdimensionale Qualitätsverständnis (weiterführende Informationen unter www.gutelehre.at) des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft erfüllt das vorliegende EC SCOL nahezu Vorbildlich die Anforderungen, die an qualitativ hochwertige Lehre gestellt werden (vgl. bmwfw, 2014).

5. Ausblick

Wie gut oder schlecht der Bologna-Prozess gesehen werden mag, sei jeder Person selbst überlassen. Festzustellen ist jedoch, dass Erweiterungscurricula gegenwärtig eine Bereicherung für Studierende darstellen. Diese ersten Entwicklungsschritte bezüglich Erweiterungscurricula sowie positiver Evaluierungsergebnisse bestätigen das leitende Selbstverständnis des EC SCOL: Erfahrung machen, sich selbst ausprobieren – das ist die eigentliche Qualität oder anders ausgedrückt: Selbstbestimmtes, emotional verknüpftes Erfahren ist tiefgreifendes Lernen, das auch Jahre später noch wirken kann.

Literaturliste/ Quellenverzeichnis:

Barr, R. B. und Tagg, J. (1995). From teaching to learning—A new paradigm for undergraduate education. *Change: The magazine of higher learning*, 27(6), 12-26.

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (bmwfw) (2014). Empfehlungen der Österreichischen Hochschulkonferenz zur Verbesserung der Qualität der hochschulischen Lehre. Wien: www.bmwfw.gv.at

Bologna Monitoring Report 2012: Bericht über die Maßnahmen der Umsetzung der Bologna-Ziele in Österreich. Berichtszeitraum: 2010 – 2012.

Claußen, J. (2015). Was lernt man in Trainingsgruppen? Auswirkungen erfahrungsorientierter Lernsettings auf die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*. Springer Fachmedien Wiesbaden. December 2015, Volume 46, Issue 3, 427-443

Colin, N., Umlauf, J. und Lattard, A. (2006). *Germanistik - eine europäische Wissenschaft?: Der Bologna-Prozess als Herausforderung*. München: Iudicium.

Declaration, B. (1999). The Bologna Declaration of 19 June 1999. Joint declaration of the European Ministers of Education. Brussels: European Union. Zugriff am 02.06.2015 www.bologna-berlin2003.de/pdf/bologna_declaration.pdf

Erweiterungscurriculum SCOL – Social Competence & Organizational Learning BEILAGE 27 zum Mitteilungsblatt 19. Stück, Nr. 139.8-2014/2015, 30.06.2015

European Commission, EACEA & Eurydice. (2015). *The European Higher Education Area in 2015: Bologna Process Implementation Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Zugriff am 29.11.2015 http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/182EN.pdf

Erpenbeck, J. und Sauter, W. (2013). *So werden wir lernen!: Kompetenzentwicklung in einer Welt fühlender Computer, kluger Wolken und sinnsuchender Netze*. Wiesbaden: Springer Gabler.

Heyse, V. (2014). *Aufbruch in die Zukunft. Erfolgreiche Entwicklungen von Schlüsselkompetenzen in Schulen und Hochschulen. Aktuelle persönliche Erfahrungen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz*. Münster: Waxmann.

Jakobi, A. P. und Rusconi, A. (2009). Lifelong learning in the Bologna process: European developments in higher education. *Compare*, 39(1), 51-65.

Königswieser, R. (2006). Reflexion als Sprungbrett. In Heintel, P. (Hrsg.), *betrifft: TEAM – Dynamische Prozesse in Gruppen* (1. Aufl., S. 69–80). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Krainz, E. E. (2005). Erfahrungslernen in Laboriumssettings: Trainingsgruppe und Organisationslaboratorium. In: G. Falk, P. Heintel und E. E. Krainz (Hrsg.), *Handbuch Mediation und Konfliktmanagement*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Lange, E. (2012). Zur Verbesserung von Schlüsselkompetenzen in universitären Lehrveranstaltungen. *Journal for Labour Market Research*, 45(1), 63-78.

Lesjak, B., Bereswill, C., Bratz, N., Dietl, M. und Hölzle, J. (2014). Wirkungen von gruppendynamischen Lernerfahrungen (T-Gruppen) in der Praxis, Forschungsbericht.

Schaeper, H. & Wolter A. (2008). Hochschule und Arbeitsmarkt im Bologna-Prozess. Der Stellenwert von „Employability“ und Schlüsselkompetenzen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 11(4), 607-625.

Witte, J. und Otto, E. (2003). Der Bologna-Prozess. *Wissenschaftsmanagement*, 3, 29- 33.