



„Beratungsnetzwerk Studienzweifel“ Newsletter 03/2019

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

neben den üblichen hohen Beratungsanfragen rund um die Weihnachtsfeiertage und den Jahreswechsel möchten wir Ihnen und euch zum Abschluss des Jahres ein paar Impulse für die eigene Arbeit in Einzel- und Gruppenberatung, sowie Zusammenfassungen von wissenschaftlichen Veröffentlichungen und einem Vortrag zu Studienzweifel und Studienaustieg geben. Wie üblich endet der Newsletter mit einem künstlerischen Blick auf typische Beratungsthemen, dieses Mal zum Thema Selbstzweifel.

Für neue Leser/innen: Dieser Newsletter ist ein kollegiales Angebot von Berater/innen für Berater/innen zum Themenfeld „Zweifel am Studium“. Es werden Tagungen, Bücher, Methoden, Ansätze etc. dargestellt – immer mit Fokus auf die Beratungspraxis. Ältere Ausgaben können jederzeit unter: <https://www.next-step-niederrhein.de/projekt/beratungsnetzwerk/> abgerufen werden.

Dieser Newsletter lebt von den Beiträgen aus der Community, daher: **Beiträge können jederzeit an desiree.krueger@hsnr.de eingereicht werden!**

Viel Spaß beim Lesen wünscht das Team von NEXT STEP niederrhein!

Désirée Krüger

www.next-step-niederrhein.de

Bildquelle: <https://www.pexels.com/photo/person-wearing-white-sneakers-3217370/>

Inhalt

1. Kurz & Knapp: Tagungen und Netzwerktreffen	3
2. Beratung bei Studienzweifeln und Studienabbruch.....	3
2.1 Methode zur Gruppenberatung: Speeddating.....	3
2.2 Beratungstool: Talentkompass NRW	5
2.3 Vortrag von Dr. Heublein: Attraktivität der beruflichen Bildung bei Studienabbrecher/innen....	8
2.4 Literaturempfehlung: Themenheft zu Studienabbruch	11
2.5 Zusammenfassung: Studienabbruch und Einstellungschancen auf dem Arbeitsmarkt.....	11
2.6 Ein künstlerischer Blick auf...Selbstzweifel:.....	14
3. Information zum Datenschutz:.....	15

1. Kurz & Knapp: Tagungen und Netzwerktreffen

_Autorin: Désirée Krüger | HS NIEDERRHEIN | desiree.krueger@hsnr.de

_28.01.2020: Netzwerktreffen Beratung und Mentoring im Studienverlauf. Kollegiales Vernetzungs- & Arbeitstreffen für Berater/innen. Organisiert gemeinsam von der HS Niederrhein und der Katholischen Hochschule Aachen; Veranstaltungsort: Aachen. Fragen bitte an: nina.westerholt@hsnr.de

_29.-30.01.2020: "Rundum gut beraten: Beratungsangebote von der Studienwahl bis zum Berufseinstieg" der TU Chemnitz; Regionaler Studienverlaufsberatungsworkshop des Qualitätspakt Lehre; <https://www.tu-chemnitz.de/qpl/tu4u/workshop/index.html>

_20.-21.02.2020: BMBF-Fachtagung "Zukunft sichtbar machen: Den Übergang Schule – Hochschule – Beruf für Studieninteressierte und Studierende nachhaltig gestalten" in Marburg <https://www.qualitaetspakt-lehre.de/de/tagung-zukunft-sichtbar-machen-den-uebergang-schule-hochschule-beruf-fur-4732.php>

_05.-06.03.2020: GIBeT Arbeitskreis- & Weiterbildungstagung in Kassel <https://gibet.org/>

_18.-20.03.2020: Jahrestagung des Career Service Netzwerk Deutschland e.V. in Zittau, <http://csnd.de/jahrestagung/15-jahrestagung-des-csnd-e-v-2020-in-zittau/>

2. Beratung bei Studienzweifeln und Studienabbruch

2.1 Methode zur Gruppenberatung: Speeddating

_Autorin & Autor: Magdalena Palka & Martin Becker | JGU Mainz | zsb@uni-mainz.de

Die Methode zielt darauf ab, sich 15 Jahre in die Zukunft zu versetzen und erreichte Ziele zu imaginieren. Die Teilnehmer/innen stellen sich vor, wie Ihr Leben wäre, wenn alles gut gelaufen ist. Dabei geht es nicht nur um die berufliche oder Studiensituation, sondern das ganze Leben.

Die Teilnehmer/innen sitzen sich im Workshop immer zu zweit gegenüber und tauschen sich jeweils zwei Minuten über das angekündigte Thema aus. Danach verschriftlicht jede/r für sich die Ergebnisse. Danach rücken die Teilnehmer/innen einen Sitzplatz weiter und tauschen sich mit einer/m neue/n Partner/in über das nächste Thema aus.

Die Übung hat mehrere didaktische Ziele. Sie ist motivierend, weil sie zeigt, was potenziell möglich ist und in welchem Bereich es überhaupt schon konkrete Ziele gibt. Gleichzeitig dient sie dazu, konkurrierende Ziele zu identifizieren und hilft dabei, zu reflektieren, ob der eingeschlagene oder angedachte Weg zu den Zielen passt.

Die Themenfelder sind wie folgt gegliedert:

1. Runde: Freunde und Freizeit

- Hobbys,
- Engagement,
- Was unternehme ich gerne?
- Wie oft unternehme ich etwas mit Freunden?
- Urlaub (wo, wie?)

2. Runde: Familie

- EhepartnerIn/LebenspartnerIn, Kinder,
- Erziehung, weitere Familie/Verwandte
- Im Umfeld (Großfamilie?)
- Wer macht was in der Familie –Aufgabenteilung?

3. Runde: Wohnort

- Wo (Großstadt, Kleinstadt, Dorf, Ausland),
- Wie (Wohnung, Haus, Wohngemeinschaft, allein, mit PartnerIn/Familie)

4. Runde: Beruf

- Interessen, Berufsrichtung, berufliche
- Ziele, Arbeitszeiten, Arbeitsplatz,
- Gehalt, selbstständig arbeiten,
- Im Team arbeiten, Verantwortung übernehmen?

5. Runde: Träume

- Welche Träume sind bis dahin verwirklicht?
- Welche Träume möchten Sie in 15 Jahren noch haben/verwirklichen?

Hilfreiche Links für Gruppenworkshops:

- <https://berufsberatung.ch> // Datenbank des Schweizerischen Dienstleistungszentrum Berufsbildung (SDBB), ähnlich wie berufenet, aber für viele Studierende ist eine andere Darstellung hilfreich

- <https://www.wila-arbeitsmarkt.de> // Viele interessante Informationen zu Berufsfeldern, Interviews und Artikel. Außerdem gibt der Wissenschaftsladen Stellenanzeigen in einem Infodienst zu den Berufsfeldern „Umwelt und Natur“ und „Bildung, Kultur und Sozialwesen“ heraus.
- <https://www.uni-leipzig.de/studium/beratungs-und-serviceangebote/career-service/informationen-zum-berufseinstieg/> // Branchenmapping des Career Service der Uni Leipzig: kurze Übersichten mit den wichtigsten Informationen über typische Branchen

2.2 Beratungstool: Talentkompass NRW

_Autorin: Désirée Krüger | HS NIEDERRHEIN | desiree.krueger@hsnr.de

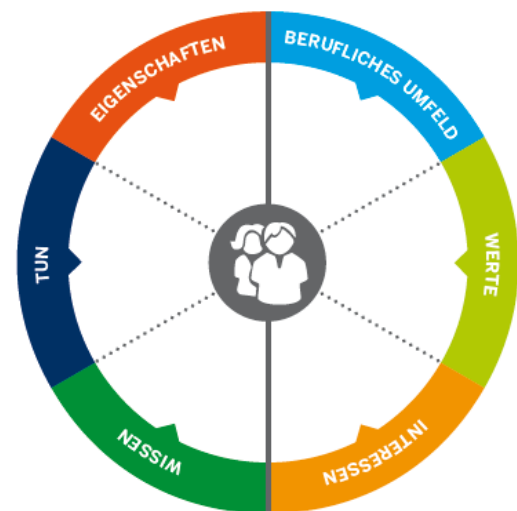
Der Talentkompass NRW ist ein Instrument zur qualitativen Kompetenzbilanzierung, um die eigene berufliche Orientierung und Entwicklung zu unterstützen. Die Perspektive des Talentkompasses richtet sich sowohl auf berufliche, als auch auf persönliche Kompetenzen, welche in formalen und vornehmlich in nonformalen/informellen Kontexten erworben wurden.

Beschreibung und Ablauf

Konkret handelt es sich um einen Leitfaden, der von Einzelpersonen, oder (bevorzugt) im Rahmen von Einzel- oder Gruppenberatungsprozessen durchgeführt werden kann. Er beinhaltet 5 Schritte, mit Hilfe derer der eigene „Kompass“ als Grafik (s. rechts) erarbeitet wird, sowie daraus weitergehend wünschenswerte berufliche Perspektiven entwickelt werden.

Die Arbeitsschritte sind folgende:

- 1) Kraftfelder erarbeiten (Eigenschaften, Tun, Wissen)
- 2) Magnetfelder erarbeiten (Berufliches Umfeld, Werte, Interessen)
- 3) Erstellung des eigenen Kompasses
- 4) Erkunden (Kombination der eigenen Fähigkeiten mit den Interessen)
- 5) Loslegen



TalentKompass, Kapitel „Kompass“, S. 51 ff.

In Schritt 1 und 2 werden die insgesamt 6 Felder des (so entstehenden) Talentkompass erarbeitet. Dies geschieht jeweils über diesen Dreischritt:

- Brainstorming/Sammlung aller (z.B.) Eigenschaften (zunächst frei, dann kann jeweils eine Übersicht mit Beispielen zur Ergänzung hinzugezogen werden)
- Auswahl der 3 persönlich bedeutsamsten Begriffe
- Detaillierte Reflektion dieser 3 Begriffe – Was bedeutet das genau für mich? Warum ist mir das wichtig?

Im nächsten, dritten Schritt werden dann jeweils die 3 erarbeiteten Begriffe aller Felder in den Kompass übertragen, wodurch der eigene Kompass gefüllt wird. Hierfür gibt hierfür extra eine Seite mit der obigen Grafik im Ordner, deren Felder durch die Arbeitsschritte jeweils beschriftet werden können.


Mein Ideenblatt

Hier können Sie ungewöhnliche Ideen für Ihre berufliche Zukunft finden, indem Sie Ihre „Interessen“ und „Fähigkeiten“ miteinander kombinieren. In der ersten Zeile oben notieren Sie drei Begriffe für Ihr Tun, in der ersten Spalte rechts drei Interessen, die Sie in Ihrem persönlichen Kompass eingetragen haben.

Welche Ideen für berufliche Tätigkeitsfelder fallen Ihnen ein, wenn Sie die Interessen in den einzelnen Spalten jeweils mit dem Tun in den Zeilen kombinieren?
Tauschen Sie sich über Ihre Ideen aus. Sprechen Sie mit Kursteilnehmenden, Ihrer Beraterin bzw. Ihrem Berater, mit Familie und Freunden.

Lassen Sie Ihrer Fantasie freien Lauf.

Mein Tun 1	Mein Tun 2	Mein Tun 3	< Tun v Interesse
			Mein Interesse 1
			Mein Interesse 2
			Mein Interesse 3

 Kopiervorlage im Anhang Erkunden | 63

Im nächsten, vierten Schritt werden auf dem „Ideenblatt“ in einer Matrix die eigenen Fähigkeiten (Tun) mit den Interessen kombiniert. Dieser Schritt kann m.E. besonders für Studienzweifler/innen interessant sein, die noch keine Idee für eine alternative Ausbildung/Studium/Tätigkeit haben, weil hier durch die Struktur der Matrix verschiedenste Kombinationen von bereits vorhanden und als bedeutsam empfundenen Tätigkeiten und den Interessen neue und ggf. ungewöhnliche Perspektiven erschaffen werden können.

Abschließend werden hieraus Ideen ausgewählt, diese näher betrachtet und schließlich eine benannt, deren Umsetzung konkreter geprüft wird. Auch hier werden gut verständliche Anleitungen auf Arbeitsblättern formuliert, wie man aus Zielen Schritte ableiten kann.

TalentKompass, Erkunden: Ideenblatt, S. 63

Informationen zum Hintergrund und Einsatz

Herausgegeben und entwickelt wurde der Talentkompass NRW über das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW). Das Tool wurde im Rahmen der Projektlaufzeit anhand von Feedback aus der Beratungspraxis angepasst und überarbeitet.

Der Talentkompass ist digital kostenlos verfügbar, kann jedoch auch einzeln für Privatpersonen oder im Zehnerpack z.B. für Berater/innen an Hochschulen als Ordner zugeschickt werden.

Es gibt Beratungsstellen für berufliche Bildung, welche bis zu 9 Termine kostenlos anbieten können, sowie weitere Angebote rund um den Talentkompass, welche vom MAGS NRW finanziert werden. Die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B. mbH) schult Berater/innen in der Anwendung Talentkompass NRW. Dies wird offiziell empfohlen – gleichzeitig sind wie beschrieben die Ordner mit den Materialien sowie ein ausführlicher Leitfaden für den Einsatz des Talentkompass NRW in Beratungsgesprächen und Kursangeboten frei zum Download verfügbar oder zusendbar und für (ausgebildete) Berater/innen zur Anwendung gut aufbereitet. Alles wird zudem schrittweise und leicht verständlich erklärt, so dass auch die individuelle Bearbeitung des Talentkompass' durch Ratsuchende selbst möglich ist.

Persönlicher Eindruck

Auf der Suche nach Arbeitsmaterialien zur qualitativen Ressourcenerarbeitung / Kompetenzerarbeitung bin ich auf den Talentkompass gestoßen. Das Material (sowohl der Talentkompass selbst, als auch das Begleitheft für Berater/innen) ist fundiert, logisch, verständlich, selbsterklärend und optisch ansprechend aufgebaut. Durch die schrittweise Erarbeitung und die so angeleitete Selbstreflexion können Sätze wie „Ich weiß gar nicht was ich kann.“, „Ich weiß nicht, was mich ausmacht.“ etc. aus der Beratung mit Antworten versehen werden. Zudem kann der Kompass im Gegensatz zu einigen anderen Tools aus meiner Perspektive auch für jüngere Studierende (Studienzweifler/innen) genutzt werden, die noch wenige oder keine berufsbezogenen Erfahrungen neben und nach der Schule gemacht haben, da der Fokus nicht wie üblich auf formalen Ressourcen oder einen bereits beschrittenen Berufsweg liegt.

Der Einsatz in Beratung und Workshops ist meiner Meinung nach deutlich dem eigenen Bearbeiten vorzuziehen (Reframing von zunächst negativ bewerteten Eigenschaften etc.), aber es wäre vom Material her immerhin möglich, dies individuell zu bearbeiten. Im kollegialen Austausch wurde ich zudem aus den Aspekt der Qualität aufmerksam gemacht, welche in der durch Beratung begleiteten Erarbeitung z.B. durch zusätzliche Fragen, gemeinsames Reflektieren etc. gesteigert werden kann.

Ich probiere es gerade in ersten Feldversuchen im Einzelcoaching mit Zweifler/innen aus, und diese sind bis hierher vielversprechend, so dass ich weitere Einsätze, z.B. als Gruppenworkshop andenke. Ein paar Fallstricke sehe ich aktuell noch (z.B. Unterscheidung von „Wissen“ und „Interesse“), sowie die teilweise sehr kleinschrittige Beschreibung von Arbeitsschritten („Nehmen Sie dieses Blatt aus dem

Ordner und legen es rechts daneben“). Auf Dauer wird sich zeigen, ob und wie der Einsatz im Einzelcoaching selbst am sinnvollsten ist, da das komplette gemeinsame Erarbeiten sehr zeitintensiv ist – hier könnte der Einsatz in einer Kleingruppe oder Gruppe ressourcenschonender sein. Aktuell probiere ich zudem noch aus, welche Schritte man im Einzelsetting besser gemeinsam mit den Studierenden erarbeiten sollte und welche Schritte als eigene Arbeit zwischen den Beratungsterminen sinnvoll wären.

Wenn es zum Einsatz des Talentkompass NRW im Bereich Studienzweifel bereits Erfahrungswerte oder andere persönliche Einschätzungen gibt, würde ich mich über Rückmeldungen freuen – diese könnten auch im nächsten Newsletter als Ergänzung nachgereicht werden.

Informationen, Download und Bestellmöglichkeit: <https://www.weiterbildungsberatung.nrw/themen/kompetenzbilanzierung/talentkompass-nrw>

2.3 Vortrag von Dr. Heublein: Attraktivität der beruflichen Bildung bei Studienabbrecher/innen

_Autorin: Melanie Oeben | HS NIEDERRHEIN | melanie.oeben@hsnr.de

Für das diesjährige Netzwerktreffen aller Akteure/innen im Projekts „NEXT STEP niederrhein“ der Hochschulen Niederrhein und Rhein-Waal im November konnten wir Herrn Dr. Heublein als Referenten zum Thema „Attraktivität der beruflichen Bildung bei Studienabbrechern und Studienabbrecherinnen“ gewinnen. Nachfolgend stelle ich einige interessante Fakten aus diesem Vortrag heraus, welcher auf den DZHW-Daten der nachfolgend zitierten Veröffentlichungen beruht.

Laut Dr. Heublein gibt es eine Vielzahl von Faktoren, die einen Einfluss darauf haben, welchen Weg Studienabbrecher/innen nach dem Studienabbruch einschlagen. So besitzen durchschnittlich 33% der Studienabbrecher/innen einen vor dem Studium erworbenen Berufsabschluss.¹ Von diesen haben zweieinhalb Jahre nach dem Studienabbruch 9% einen weiteren berufsqualifizierenden Abschluss erworben. Der größte Teil (46%) ist nach dem o.g. Zeitraum erwerbstätig.² Das ist für uns als Berater/innen interessantes Hintergrundwissen in Bezug auf die Vermittlung von Studienaussteigern/innen: Ein Großteil derer, die schon einen Berufsabschluss besitzen, streben nach einem direkten Einstieg in die Berufstätigkeit, aber auch eine neue Berufsausbildung wird nicht ausgeschlossen.

Von den Studienabbrecher/innen ohne Berufsabschluss vor dem Studium haben zweieinhalb Jahre nach dem Studienabbruch 24% einen berufsqualifizierenden Abschluss erlangt und 42% haben eine berufliche Ausbildung durchlaufen.³ Für Beratende bedeutet das, dass ca. 2/3 der Studienaussteiger/innen ohne Berufsabschluss in eine Art Ausbildung übergehen.

¹ Heublein, Ebert, Hutzsch, Isleib, König, Richter, Woisch 2017.

² Heublein, Richter, Schmelzer, & Sommer 2014.

³ Heublein et al. 2014.

Bezüglich der zeitlichen Komponente beruflicher Neuorientierung von Studienabbrecher/innen berichtet Dr. Heublein, dass 42% ein schneller Übergang in eine berufliche Ausbildung gelingt.⁴

Ob Studienabbrecher/innen eine berufliche Ausbildung durchlaufen oder erneut ein Studium aufnehmen werden, hängt laut Dr. Heublein von drei Hauptfaktoren ab:

- 1) **Bildungsherkunft:** Personen aus Nicht-Akademikerhaushalten werden mit einer höheren Wahrscheinlichkeit nach einem Studienabbruch eine berufliche Ausbildung aufnehmen.
- 2) **Abbruchgrund:** Liegt der Abbruchgrund in dem Wunsch nach einer praktischen Tätigkeit, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass nach dem Studienabbruch eine berufliche Ausbildung gewählt wird.
- 3) **Studienanforderungen:** Wurden die Studienanforderungen während des Studiums subjektiv als zu hoch empfunden, ist die Wahrscheinlichkeit ebenfalls höher, dass nach dem Studienabbruch eine Berufsausbildung aufgenommen wird.

Beim Vergleich von Attraktivitätsfaktoren in Hinblick auf eine berufliche Ausbildung oder ein Studium zeigt sich, dass die Faktoren „schnellerer Abschluss“, „intensive Betreuung“, „starker Praxisbezug“ und „geringere Leistungsanforderungen“ sowie „geringe Trennung vom Umfeld“ und „geringere finanzielle Belastung“ zur Attraktivität einer beruflichen Ausbildung für Studienabbrecher/innen beitragen. Bezüglich „Persönlichkeitsentfaltung“ und „Gestaltungsfreiheit“ wird hingegen das Studium als attraktiver eingeschätzt.⁵

Bei den Attraktivitätsfaktoren der beruflichen Tätigkeit punktet der Weg über eine Berufsausbildung vor allem in den Bereichen „gute Arbeitsmarktchancen“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit“. Das Studium als Weg zu einer beruflichen Tätigkeit wird in den Bereichen „hohes Einkommen“, „Arbeitsbedingungen“, „gesellschaftliches Ansehen“, „selbständige Arbeit“ und „berufliche Selbstverwirklichung“ als attraktiver bewertet.⁶

Die Kenntnis der Faktoren, welche die Attraktivität einer Berufsausbildung, eines Studiums oder der anschließenden Tätigkeit bei Studienaussteiger/innen beeinflussen, ist für Beratende interessant, da hierdurch zum einen typische Vorstellungen unserer Klientel deutlich werden, und zum anderen bei der Beratung in Richtung Ausbildung oder in Richtung eines erneuten Studiums systematische und transparente Vergleiche von bestimmten Rahmenbedingungen möglich werden.

Von den Studienabbrecher/innen, die sich für eine berufliche Ausbildung entscheiden, durchlaufen 66% eine duale Ausbildung und 34% eine schulische Ausbildung.

Viele Studienabbrecher/innen entscheiden sich für eine Ausbildung **ohne** fachliche Nähe zum vorherigen Studium: Dies betrifft 67% der Berufe in der Unternehmensführung und -organisation, 62% der Gesundheitsberufe, aber nur 20% der IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe, die hier

⁴ Heublein et al. 2014.

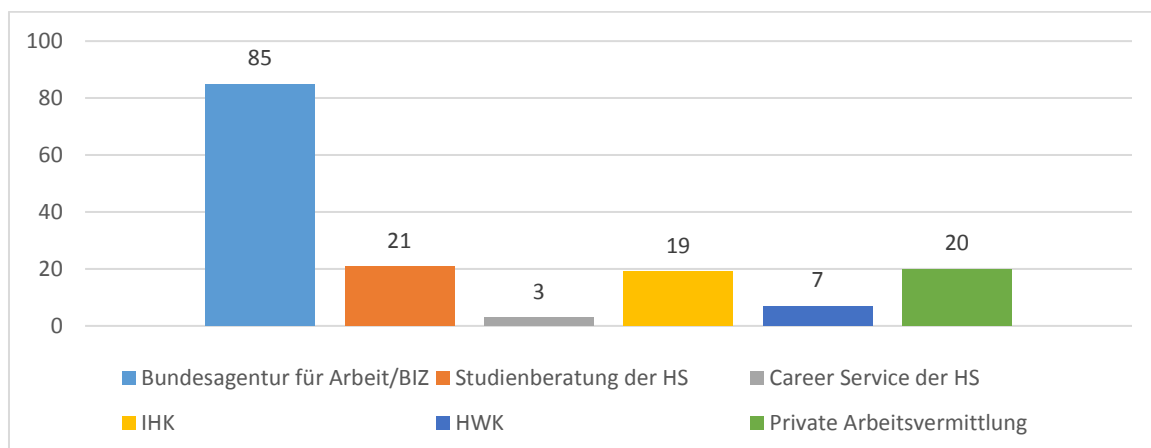
⁵ Heublein et al. 2014.

⁶ Heublein et al. 2014.

eine Ausnahme darzustellen scheinen.⁷ Dies kann für den Austausch mit Arbeitsmarktakteuren relevant sein, die unserer Erfahrung (Projekt NEXT STEP niederrhein) oftmals die Vorstellung von fachnahen Ausbildungsentscheidungen durch Studienaussteiger/innen haben und sich dies teilweise auch wünschen, z.B. um Vorkenntnisse aus dem Studium nutzen zu können.

Laut Dr. Heublein ist der häufigste Weg von Studienabbrecher/innen zur Ausbildung die Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle (58%), gefolgt von einem eigenständig aufgenommenen Kontakt (24%). Aber auch Freunde/Bekannte, Eltern/Verwandte, Jobbörsen, Praktika und die Angebote der Arbeitsagentur werden zur Ausbildungssuche in Anspruch genommen. Studienabbrecher/innen bewerben sich durchschnittlich 10,3-mal, werden zu 3,4 Vorstellungsgesprächen eingeladen und erhalten 2,2 Lehrstellenangebote. Die Suche dauert durchschnittlich 2,8 Monate.⁸ Das Bewerbungsverhalten der Zielgruppe zu kennen, ist sowohl für die Beratenden hilfreich als auch für interessierte Unternehmen.

Grafik1: Nutzung von Beratungsmöglichkeiten durch Studienabbrecher/innen (Angaben in Prozent, Mehrfachnennung möglich – Eigene Darstellung):⁹



Quellen:

_ Heublein, U., Richter, J., Schmelzer, R., & Sommer, D. (2014). *Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2012 (Forum Hochschule 4|2014)*. Hannover: DZHW.

_ Heublein, U., Ebert, J., Hutzsch, C., Isleib, S., König, R., Richter, J., Woisch, A. (2017). *Zwischen Studiererwartungen und Studienwirklichkeit, Ursachen des Studienabbruchs, beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und Entwicklung der Studienabbruchquote an deutschen Hochschulen. (Forum Hochschule 1|2017)*. Hannover: DZHW.

⁷ Heublein et al. 2014.

⁸ DZHW-Befragung der Exmatrikulierten 2014.

⁹ DZHW-Befragung der Exmatrikulierten 2014.

2.4 Literaturempfehlung: Themenheft zu Studienabbruch

Autorin: Melanie Eulitz | HS HTWK LEIPZIG | melanie.eulitz@htwk-leipzig.de

In der Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, im diesjährigen fünften Heft, ist ein Schwerpunkt zu Studienabbruch erschienen. Herausgegeben wurde das Themenheft von *Martin Neugebauer (FU Berlin)*, *Ulrich Heublein (DZHW Hannover)* und *Bettina Hannover (FU Berlin)*, Forschende, die bereits in den letzten Jahren den Diskurs zum Studienabbruch in Deutschland entscheidend mitgeprägt haben. Das Themenheft besteht neben dem Editorial aus acht Artikeln. Im ersten Artikel fassen *Martin Neugebauer*, *Ulrich Heublein* und *Annabell Daniel* den aktuellen Forschungsstand zu Studienabbruch zusammen, daran schließen sich sieben empirische Artikel in der Reihenfolge „Ursachen – Folgen – Präventionsmaßnahmen“ an. Hier seien kurz die Inhalte der letzten drei Artikel genannt, die sich mit Folgen und Präventionsmaßnahmen auseinandersetzen: *Kerstin Schneider*, *Johannes Berens* und *Julian Burghoff* befassen sich in ihrem Beitrag mit den von Hochschulen immer häufiger genutzten Frühwarnsystemen zur Identifikation abbruchgefährdeter Studierender. Wie sich der Studienabbruch auf die Einstellungschancen auf dem Arbeitsmarkt auswirkt, insbesondere bei Ausbildungsstellen, untersucht der Artikel von *Annabell Daniel*, *Martin Neugebauer* und *Rainer Watermann*. Der abschließende Beitrag von *Nicole Tieben* analysiert, ob die Maßnahme der Brückenkurse die Studienerfolgswahrscheinlichkeit erhöht.

Die Beiträge zeigen, dass einiges in der interdisziplinären Forschung zu Studienabbruch in Deutschland in Bewegung ist, gleichzeitig aber auch, dass es noch einige offene Fragen und Zusammenhänge gibt, an denen die weitere Forschung ansetzen kann. Es ist selten, dass die aktuelle Literatur zu Studienabbruch so gebündelt vorzufinden ist, weshalb das Themenheft all jenen, die am aktuellen Studienabbruch-Forschungsstand in Deutschland interessiert sind, sehr zu empfehlen ist.

Quelle: Neugebauer, M.; Heublein, U.; Hannover, B.: Editorial „Studienabbruch“. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft (2019) 22: 1019–1023. <https://doi.org/10.1007/s11618-019-00918-9>

2.5 Zusammenfassung: Studienabbruch und Einstellungschancen auf dem Arbeitsmarkt

Autorin: Melanie Oeben | HS NIEDERRHEIN | melanie.oeben@hsnr.de

Nachfolgend wurde ein Artikel aus dem oben benannten Themenheft „Studienabbruch“ zusammengefasst. Das Erkenntnisinteresse hierfür ist: *Welche Argumente können Berater/innen anführen, warum und wann Studienaussteiger/innen gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben?*

Eine Studie von Daniel und Kollegen (2019) hat die Einstellungschancen von Studienabbrecher/innen im Vergleich mit Abiturienten/innen sowie die beruflichen Folgen eines Studienabbruchs vor dem Hintergrund humankapital- und signaltheoretischer Ansätze untersucht. Eine Gemeinsamkeit dieser Ansätze ist die Annahme, dass Arbeitgeber/innen danach streben, möglichst produktive Mitarbeiter/in-

nen zu rekrutieren. Hierzu bewerteten insgesamt 695 Arbeitgeber/innen mehr als 5.000 fiktive Bewerbungsprofile, in welchen verschiedene Merkmale (z.B. Vorliegen eines Studienabbruchs) experimentell variiert wurden.

Dabei wurden zwei Berufsfelder betrachtet: Ausbildungsberufe im IT-Bereich (Fachinformatiker/in für Anwendungsentwicklung oder Systemintegration) und im kaufmännischen Bereich (Bankkaufleute, Kaufleute für Versicherungen und Finanzen sowie Immobilienkaufleute). Betriebsbefragungen liefern erste Einschätzungen, wie Studienabbrecher/innen von Arbeitgeber/innen beurteilt werden. Sie zeigen, dass Betriebe eine hohe Bereitschaft aufweisen, Studienabbrecher/innen bei der Ausbildungsplatzvergabe zu berücksichtigen.

Nach der Analyse der Bewertungen der fiktiven Bewerbungsprofile durch die Arbeitgeber/innen zeigen die Ergebnisse, dass Bewerber/innen mit einem Studienabbruch insgesamt mit 2,5 Prozentpunkten wahrscheinlicher zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden als Abiturienten ohne Studienabbruch. Noch bedeutsamer sind jedoch der Einfluss der Mathematiknote oder informell erworbene Fähigkeiten. Des Weiteren haben Studienabbrecher/innen im IT-Bereich eine um 13 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden als Abiturienten/innen ohne Hochschulerfahrung. Eine gute Durchschnittsnote im Abitur, eine gute Mathematiknote und informell erworbene Fähigkeiten sowie gute Studienleistungen in einem fachnahen Studium und praktische Erfahrungen tragen besonders zu der erhöhten Einladungswahrscheinlichkeit bei. Bei kaufmännischen Ausbildungsberufen hingegen hat ein Studienabbruch keine Auswirkung auf die Einladungswahrscheinlichkeit.

In beiden Berufsfeldern haben Studienabbrecher/innen eine geringere Einladungswahrscheinlichkeit als Abiturienten, wenn sie lange mit nur befriedigenden Leistungen fachfremd studiert haben. Insgesamt schreiben Arbeitgeber/innen im IT-Bereich der Abiturdurchschnittsnote, der Mathematiknote, den informell erworbenen Fähigkeiten und den Studienleistungen eine höhere Relevanz für die Einstellungschancen zu als Arbeitgeber/innen im kaufmännischen Bereich.

Zusammenfassend und vor dem Hintergrund der beiden untersuchten Berufsfelder lassen die Befunde der Studie darauf schließen, dass ein Studienabbruch an sich keine Nachteile auf dem Arbeitsmarkt mit sich bringt. Die Frage, ob sich ein Studienabbruch vorteilig oder nachteilig auf eine Bewerbung auf dem Ausbildungsmarkt auswirkt, kann nicht eindeutig, sondern muss mit „sowohl als auch“ beantwortet werden und hängt von den benannten Faktoren ab:

Für Arbeitgeber/innen ist entscheidend, inwieweit Studienabbrecher/innen die Zeit bis zum Studienabbruch genutzt haben, um berufsrelevante Fähigkeiten zu erwerben. Daraus lässt sich ableiten, dass insbesondere Ausbildungsbewerbungen in einem mit dem Studium verwandten Berufsfeld erfolgsversprechend sind. Ferner kann das Absolvieren eines einschlägigen Praktikums vor der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz und ein früher Studienabbruch die Einstellungschancen erhöhen.

Darüber hinaus ist es ratsam, sich um gute Studienleistungen zu bemühen, selbst wenn der Studienabbruch innerlich schon feststeht. Die Studie relativiert demzufolge die häufige Annahme, Studienabbrecher/innen würde grundsätzlich ein Makel des Scheiterns anhaften.

Grafik 2: Positive Einflüsse auf die Einstellungswahrscheinlichkeit für Studienabbrecher/innen auf dem Ausbildungsmarkt (Eigene Darstellung nach Neugebauer & Watermann 2019):

Positive Einflüsse auf die Einstellungswahrscheinlichkeit für Studienabbrecher/innen auf dem Ausbildungsmarkt
→ Gute Durchschnittsnote im Abitur
→ Gute Mathematiknote
→ Informell erworbene Fähigkeiten
→ Gute Studienleistungen
→ Fachliche Nähe zwischen Studium und Ausbildung
→ Früher Studienabbruch
→ Einschlägiges Praktikum

Quelle: Daniel, A., Neugebauer, M. & Watermann, R. (2019). Studienabbruch und Einstellungschancen auf dem Arbeitsmarkt: Ein faktorieller Survey mit Arbeitgeber/innen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaften* 22:1147-1174. <https://doi.org/10.1007/s11618-019-00905-0>.

2.6 Ein künstlerischer Blick auf...Selbstzweifel:

Zeichner: Grant Snider. <https://twitter.com/grantdraws/status/482154185505259521>



3. Information zum Datenschutz:

Umgang mit den Daten der Newsletterempfänger/innen: Die personenbezogenen Daten (Name, angegebene Mailadresse, Institution) werden nicht weitergegeben. Für den Projektträger von Next Step Niederrhein findet eine anonyme Fallzählung für die Projektberichte statt, um die Tätigkeit der Herausgeberin zu dokumentieren („Im Semester xy wurde an 70 Personen der Newsletter verschickt.“). Wer hier nicht mitgezählt werden möchte, kann natürlich aus der Zählung herausgenommen werden.

Option: Out

Wer keine Mails mehr erhalten möchte und/oder seine/ihre Daten löschen möchte, schreibt bitte an die Herausgeberin Désirée Krüger. Dem wird natürlich unverzüglich nachgekommen. Die Speicherung und Nutzung nach der persönlichen Anmeldung bis zur etwaigen Abmeldung bzw. dem Widerruf ist jedoch rechtens. Genauere Auskünfte über die Speicherung der Daten können jederzeit angefragt werden.

Kontakt:

Dipl. Päd. Désirée Krüger

Projektleitung | Coaching & HN-Internes; Projekt „Next Step Niederrhein“

Hochschule Niederrhein

Postadresse: Reinarzstr. 49, 47805 Krefeld

Sprechzeiten: Mo-Mi, Termine nach Absprache

E-Mail: desiree.krueger@hs-niederrhein.de

Tel.: +49 (0)2161 – 186-3581