

Do it!

Das Programm für gesellschaftliches
Engagement von Hochschulen.

Handlungsleitfaden



Profitieren von fremden Lebenswelten

*„Hier habe ich
gelernt, was man
in keinem Seminar
lernen kann.“*

Nina Freund
Studentin Bachelor
Kommunikationswissenschaft
Universität Hohenheim



Do it! Service Learning für Studierende ist ein großartiges Angebot für Studierende

Die Gips-Schüle-Stiftung fördert heute Forschung, Nachwuchs und Lehre und verfolgt mit all ihren Aktivitäten das übergeordnete Stiftungsziel, gesellschaftlichen sowie nachhaltigen wirtschaftlichen Fortschritt voranzutreiben.

Soziale Kompetenzen sowie Verantwortungsbewusstsein gegenüber den Mitmenschen und der Gesellschaft, wie es der Stifterfamilie Schüle zu Eigen war, sind neben fachlichen Fähigkeiten wesentliche Voraussetzungen, die Entscheidungsträger aller Sektoren und Ebenen mitbringen sollten. Aus diesem Grund freuen wir uns, dass sich das in vielerlei Hinsicht gewinnbringende Konzept Service Learning für Studierende durch das Engagement von Do it! auch hierzulande immer mehr verbreitet.

Service Learning-Projekte an Hochschulen stellen großartige Angebote für Studierende dar, ihr fachliches und theoretisches Wissen um praxisbezogene und soziale Kompetenzen zu erweitern. Die positiven Effekte, die ein Engagement in sozialen Einrichtungen und damit in einem Erfahrungsfeld völlig abseits der Hochschule auf die Persönlichkeitsbildung junger Menschen hat, können nicht hoch genug bewertet werden. Denn der Blick über den Tellerrand erweitert bekanntlich den eigenen Horizont und ermöglicht Perspektivwechsel, die sich bei Entscheidungsprozessen in moralischer wie auch in wirtschaftlicher Hinsicht positiv auswirken.

Hinzu kommt die Bedeutung bürgerschaftlichen Engagements in unserer Gesellschaft und die Rolle, die Hochschulen hier einnehmen können: Durch die Umsetzung von Service Learning-Programmen kommen sie ihrem Lehrauftrag in einem ganzheitlichen Sinne nach und leisten gleichzeitig einen konkreten Beitrag, um soziale Einrichtungen zu unterstützen.

Der vorliegende Handlungsleitfaden stellt Hochschulen das nötige Rüstzeug an Theoriewissen und Praxisanleitungen zur Verfügung, um eigene Service Learning-Projekte aufzusetzen. Wir freuen uns, dass die Gips-Schüle-Stiftung zur Neuauflage dieser sinnvollen Handreichung beitragen konnte. Allen Hochschulen und Studierenden wünschen wir viel Erfolg und Freude bei der Umsetzung ihrer Service Learning-Projekte!

Dr. Stefan Hofmann
Vorstand der Gips-Schüle-Stiftung



Erfahrungen, auf die es ankommt!

„Ich kann vieles meistern, auch wenn ich zuvor unsicher bin“ – so fasste eine Studentin ihre Erfahrungen zusammen, die sie im Rahmen von Service Learning in einer Behinderteneinrichtung gemacht hatte. Im Sommersemester 2002 setzten wir ein solches Service Learning-Projekt erstmals an der Hochschule Reutlingen um. Initiiert wurde es von der Hochschulpfarrerin Hanna Hartmann, die dafür 2006 einen Ideenpreis der Körber-Stiftung erhielt. Weil es darauf ankommt, Erfahrungen in einem unbekannten Terrain zu machen, indem man konkret anpackt, haben wir es Do it! genannt.

Nicht nur diese positive Einschätzung bestärkte uns darin, Service Learning auch anderen Hochschulen anzubieten. Mit Unterstützung eines Beratungsstipendiums der Initiative start social begannen wir 2004 damit, fachübergreifendes Service Learning an Hochschulen in Baden-Württemberg durchzuführen. Insgesamt 35 Do it!-Projekte fanden im Zeitraum 2004–2006 in elf verschiedenen Hochschulen statt. Erklärtes Ziel war es von Anfang an, Service Learning als reguläres Angebot im Curriculum zu verankern.

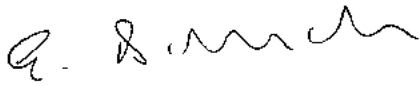
Die Felderfahrungen, die wir 2004–2006 sammelten, flossen in ein weiteres Do it!-Projekt ein, das von der Robert Bosch Stiftung in den Jahren 2007–2013 gefördert wurde. Im Jahr 2007 wurde Service Learning an fünf ausgewählten Pilotstandorten in Deutschland als fester Bestandteil des Hochschulcurriculums verankert, an denen wir Do it!-Service Learning-Projekte angeboten haben: An der Technischen Universität Dresden, der Leuphana Universität Lüneburg, der Ludwig-Maximilian-Universität München, der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und der European Business School Universität für Wirtschaft und Recht in Oestrich-Winkel. In den Jahren 2008 bis 2011 führten wir Train-the-Trainer-Programme durch, an denen insgesamt 34 VertreterInnen von Hochschulen und kommunalen Freiwilligenagenturen teilnahmen. Die Trainings waren so gestaltet, dass die Teilnehmenden sich in zwei Modulen fachliches Know-How aneigneten und bereits im ersten Modul ein Service Learning-Projekt konzipierten. Darüber hinaus erhielten die Teilnehmenden individuelles Projektcoaching durch die Agentur mehrwert sowie kollegiale Beratung.

Die umfangreichen Erfahrungen im Service Learning wurden von uns erstmals 2009 in einem Handlungsleitfaden gebündelt, den wir mit dieser dritten Ausgabe (März 2018) erneut aktualisiert haben. Er soll ProfessorInnen, wissenschaftliche MitarbeiterInnen sowie Führungs-, Leitungs- und Fachkräfte in Freiwilligenagenturen und -zentren und Non-Profit-Organisationen bei der Umsetzung unterstützen.

Im ersten Teil führen wir in der gebotenen Kürze fachlich-konzeptionell in das Thema ein, der zweite Teil enthält praktische Anleitungen zur Durchführung von Service Learning und im dritten Teil sind alle Materialien zusammengestellt, die argumentative Unterstützung bieten, um sich fachlich mit dem Thema auseinander zu setzen, finanzielle und sachliche Ressourcen zu

akquirieren, Service Learning zu organisieren und nicht zuletzt die für Service Learning elementaren Reflexionen durchzuführen. Für Rückfragen und Beratungen stehen wir Ihnen jederzeit sehr gerne zur Verfügung. Kommen Sie auf uns zu!

Viel Freude beim Lesen und beim Initiieren von Service Learning wünschen Ihnen



Gabriele Bartsch



Kathrin Vogelbacher

Agentur mehrwert gGmbH,
Geschäftsführung
Stuttgart, im März 2018

Die Agentur **mehrwert** entwickelt und organisiert nachhaltige Lernprojekte zur Förderung sozialer und personaler Kompetenzen von SchülerInnen, Studierenden, Auszubildenden und Führungskräften. Seit Gründung im April 2000 hat die Agentur über 19.000 überwiegend jungen Menschen die Mitarbeit in sozialen Einrichtungen und Diensten in Baden-Württemberg ermöglicht, sowie MultiplikatorInnen ausgebildet. Unter dem Motto „Lernen in fremden Lebenswelten“ wechseln die Teilnehmenden für kurze Zeit auf die Seite von behinderten, alten, obdachlosen oder kranken Menschen und lernen deren Lebens- und Arbeitsalltag kennen.

Damit bieten wir Möglichkeiten für ein lebensnahes und lebendiges Lernen, das pädagogisch begleitet und evaluiert wird. Die Projekte fördern nachhaltig die Entwicklung der Persönlichkeit und die Ausbildung sozialer Kompetenzen. Das Lernkonzept, das auch den Einstieg in gesellschaftliches Engagement fördert, wurde mit dem Innovationspreis des „Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung“ ausgezeichnet und ist ein „ausgewählter Ort“ im bundesweiten Wettbewerb „Land der Ideen“.

Die Agentur mehrwert gGmbH ist gemeinnützig und wurde von der württembergischen Diakonie und der evangelischen Landeskirche gegründet.



Inhalt

Gliederung des Handlungsleitfadens	6
Zur Handhabung des Handlungsleitfadens	6
 1. Service Learning – fachlich-konzeptioneller Hintergrund	 9
1.1 Service Learning – Was ist das?	9
1.2 Wer hat es erfunden? Kurzer Blick in die Geschichte – die bisherige Entwicklung von Service Learning.....	10
1.3 Was ist das Besondere an Service Learning?	16
1.4 Was bringt Service Learning? – Wissenschaftliche Erkenntnisse über dessen „Wirkungen“	22
1.5 Fachübergreifend oder fachspezifisch? – Die unterschiedlichen Formen von Service Learning	25
1.6 Zusammenfassung	38
 2. Service Learning in der Gesellschaft	 43
2.1 Vorbereitung und Planung von Service Learning an Hochschulen	43
2.2 Durchführung von Service Learning mit dem Schwerpunkt auf Reflexion.....	52
2.3 Frequently Asked Questions (FAQ).....	60
 Literaturverzeichnis	 63
 3. Materialsammlung	 77

Zur Handhabung des Handlungsleitfadens

Der Handlungsleitfaden ist in drei Teile gegliedert: einen **fachlich-konzeptionellen**, einen **Praxis-** und einen **Materialteil**. Im fachlich-konzeptionellen Teil wird Service Learning erläutert, die Entstehungsgeschichte in den USA und Deutschland skizziert sowie auf erste wissenschaftliche Erkenntnisse über „Wirkungen¹“ von Service Learning verwiesen. Dieser Teil wird abschnittsweise von zusammenfassenden Dokumenten ergänzt, auf die am Ende durch → dieses Zeichen verwiesen wird.

Beim **Praxisteil** des Leitfadens liegt der Schwerpunkt auf der Darstellung der möglichen Durchführung von Service Learning und deren professionelle Unterstützung durch den Einsatz von Reflexionsmethoden. Als Grundlage dient hierbei das Service Learning-Konzept der Agentur mehrwert. Kurze Erläuterungen der einzelnen Prozessschritte dienen dazu, die einzelnen Bausteine in ihrer Ausrichtung und Zielsetzung vorzustellen. Im Wesentlichen wird dieser Teil durch zahlreiche → **Materialien** und → **Handouts** bestimmt, die zur Durchführung von Service Learning-Veranstaltungen verwandt werden können. Die Materialien sind mit den jeweils entsprechenden Textteilen verlinkt, können also einfach durch Benutzung der → **gekennzeichneten Pfade** aufgerufen werden. Durch Klicken auf den grauen Pfeil ← am unteren Seitenrand gelangt man zur letzten Ansicht zurück.

Alle Arbeitsmaterialien aus dem **fachlich-konzeptionellen (1)** und dem **praktischen Teil (2)** sind in der **Materialsammlung (3)** zu finden. Hier sind die gesamten Zusammenfassungen, Workshoplanleitungen und Handouts in einem übersichtlichen Verzeichnis zusammengestellt und leicht abrufbar. Die Materialsammlung bietet bei der Umsetzung von Service Learning schnell und einfach Hilfestellungen und Arbeitsgrundlagen.

Zur Navigation: Das Dokument ist so aufgebaut, dass alle einzelnen Abschnitte über das Inhaltsverzeichnis aufgerufen werden können. Jeder Teil hat zudem ein eigenes Inhaltsverzeichnis. Diese liefern eine detaillierte Aufschlüsselung der einzelnen Text- und Materialteile und sind ebenso mit den entsprechenden Bausteinen dieses Handlungsleitfadens verknüpft; Verknüpfungen im Text sind farblich markiert.

Über den **oberen linken Button** ≡ gelangen Sie zurück auf das **Gesamtinhaltsverzeichnis**.

→ **Fachlich-konzeptioneller Teil**

→ **Praxisteil**

→ **Materialsammlung**

¹ Über den Begriff der „Wirkung“ und dem Verfahren Wirkungsmessung wird seit Jahren wissenschaftlich, fachlich und politisch kontrovers diskutiert. Anstelle der trivialen Annahme, man könne die Wirkungen von Handlungen quantitativ messen, gewinnen mittlerweile anspruchsvolle Konzepte der Wirkungsorientierung und qualitative Verfahren der Untersuchung von Wirkungszusammenhängen an Bedeutung. Diese nach wie vor bestehende Unbestimmtheit des Wirkungsbegriffs wird im Folgenden durch die Verwendung von Anführungszeichen zum Ausdruck gebracht.

1_Theorie

Hier erfahren Sie, was unter Service Learning zu verstehen ist, welches die theoretischen Grundannahmen sind und was das Besondere an Service Learning ist. Welche Entwicklung hat Service Learning in den USA genommen und wie passt dieses erfahrungsbasierte Lehr- und Lernkonzept in die bundesdeutsche Hochschullandschaft. In diesem Teil werden Sie auch in die unterschiedlichen Formen von Service Learning eingeführt.

Gliederung

Teil 1: Service Learning – fachlich-konzeptioneller Hintergrund	9
1.1 Service Learning? – Was ist das?	9
1.1.1 Das Konzept von Service Learning	9
1.1.2 Bestandteile und Formen von Service Learning	9
1.2 Wer hat es erfunden? Zur Entwicklung von Service Learning	10
1.2.1 Service Learning in den USA: Von kleinen Initiativen bis zur gesetzlichen Förderung	10
1.2.2 Service Learning in deutschen Hochschulen	12
1.3 Was ist das Besondere an Service Learning?	16
1.3.1 Fachlicher Einstieg: Service Learning als eine Form des erfahrungsbasierten Lernens	16
1.3.2 Service Learning und die Bedeutung von Reflexion	17
1.3.3 Reflexionsmethoden	20
1.3.4 Service Learning und die Kultur der Anerkennung	20
1.4 Was bringt Service Learning? – Wissenschaftliche Erkenntnisse über dessen „Wirkungen“	22
1.5 Fachübergreifendes oder fachspezifisches Service Learning?	25
1.5.1 Fachspezifisches Service Learning	25
1.5.2 Fachübergreifendes Service Learning	27
1.5.3 Die Unterschiede von Service Learning anhand des Kompetenzmodells der Agentur mehrwert	29
1.5.4 Übersicht über exemplarische Service Learning-Projekte	31
EXKURS: Persönlichkeitsbildung. Zur besonderen Bedeutung und zum Potenzial von Service Learning	35
EXKURS: Fachübergreifendes Service Learning mit fachlichem Bezug?	36
EXKURS: Gemeinwesenorientierte Forschung (Community-Based Research) im Service Learning	37
1.6 Zusammenfassung	38

1 Service Learning – Theoretischer Background

1. 1 Service Learning? – Was ist das?

1. 1. 1 Das Konzept von Service Learning

Service Learning ist in Europa eine noch relativ neuartige Lehr- und Lernmethode, die aus den USA ihren Weg langsam auch an deutsche Schulen und Hochschulen findet. Die leitende Idee von Service Learning besteht darin, dass fachlich-theoretische Lerninhalte aus Unterricht oder Studium verknüpft werden mit Projekten in gemeinnützigen Organisationen, die wiederum in Bezug zu Lehrinhalten von Schulen und Hochschulen stehen.

Wesentliches Kriterium für Service Learning ist es, dass sich die Bedarfe und Interessen von Studierendenschaft, gemeinnützigen Organisationen und Fachdisziplinen überschneiden (Santilli & Falbo 2001, Sigmon 1979). Es muss dabei eine Passung zwischen den Anforderungen und Erwartungen von Hochschulen und Zivilgesellschaft geben. Die Projekte in gemeinnützigen Organisationen sollten daher einen klaren Bezug zu den Lern- und Bildungszielen von Hochschulen aufweisen und gleichzeitig einen realen gesellschaftlichen Bedarf abbilden (Baltes, Hofer & Sliwka 2007). Insofern verbindet Service Learning Bildungsziele mit gesellschaftlicher Verantwortungsübernahme.

Definitiv abzugrenzen ist Service Learning von Community Service und einem berufsspezifischen Praktikum, da beim Erstgenannten die Lernkomponente fehlt und beim Zweitgenannten der Service-Gedanke. Service Learning hingegen verknüpft Lernen und Service.

1. 1. 2 Bestandteile und Formen von Service Learning

Service Learning lässt sich sprachlich und inhaltlich in zwei verschiedene Komponenten aufgliedern. Die „Service-Komponente“ umfasst das mit den fachspezifischen oder fachübergreifenden universitären Bildungszielen abgestimmte Engagement von Studierenden in einer gemeinnützigen Einrichtung. Hier können Studierende ihre Kompetenzen einbringen, um konkrete gesellschaftliche Probleme zu bearbeiten. Die „**Learning-Komponente**“ beinhaltet die wissenschaftliche Vorbereitung der Aufgabenstellung, die Anwendung wissenschaftlicher Konzepte auf die Handlungspraxis und die Reflexion der gesammelten Erfahrungen im Projekt.

Mittlerweile haben sich zwei verschiedene Formen von Service Learning an Hochschulen herausgebildet: → **fachspezifisches** und → **fachübergreifendes** Service Learning. „Steht die Förderung der Persönlichkeit und der Soft Skills der Studierenden im Vordergrund, liegt ein fachübergreifender Ansatz auf der Hand [...]. Geht es darum, in einem Studienfach die Perspektive auch mit Blick auf die späteren beruflichen Anforderungen zu erweitern, empfiehlt sich ein fachspezifischer Ansatz“ (Bartsch 2009; vgl. die detaillierte Darstellung in

→ **Kapitel 1.5).** Zuallererst soll im Folgenden jedoch die Entwicklung von Service Learning kurz skizziert werden.²

→ **Materialien...**

1. 2 **Wer hat es erfunden?** **Zur Entwicklung von Service Learning**

1. 2. 1 **Service Learning in den USA: Von kleinen Initiativen bis zur gesetzlichen Förderung**

Die Idee von Service Learning stammt aus den USA. Bedingt durch eine dort vorherrschende „giving back to the community“-Kultur (Sliwka 2007, S. 29) etablierte sich Service Learning an US-amerikanischen Universitäten bereits in den 1980er Jahren (Furco 2009, S. 49). Auf Initiativen Einzelner wurden hier sehr frühzeitig Organisationen gegründet, die die Verbreitung von Service Learning unterstützten. Zu den bekanntesten und größten gehören die Organisation Campus Outreach Opportunity League (**COOL**) (www.learningtogive.org/resources/campus-outreach-opportunity-league-cool) und die Initiative **Campus Compact** (www.compact.org).

Den Anfang bildeten in den USA „Initiativen zur Entwicklung des Service-Gedankens im Schulkontext“ (Sliwka 2004, S. 6). Ab Mitte der 1980er Jahre kam es dann zu einer systematischen Vernetzung, bis sich schließlich ein Netzwerk für Service Learning an Schulen bildete (Link 2006). Nach und nach entstanden Kommissionen zur Umsetzung dieses neuen Lehrkonzepts an Schulen und auch Hochschulen. 1984 gründete ein Student der Universität Harvard die Organisation „Campus Outreach Opportunity League“. Er vertrat die Auffassung, dass sich viele Studierende gern in ihrer Community engagieren würden, wenn sie AnsprechpartnerInnen und entsprechende Strukturen hätten, die sie in ihrem Interesse am Engagement unterstützen würden (www.learningtogive.org).

Auch erste Hochschulleitungen erkannten zu dieser Zeit, dass Studierenden „Anreize und die Rückendeckung durch universitäre Strukturen“ (Reinmuth, Saß & Lauble 2007, S. 15) fehlen würden, um sich für ein gesellschaftliches Engagement zu entscheiden. Die Präsidenten der renommierten Universitäten Stanford, Brown und Georgetown schlossen sich vor diesem Hintergrund zur Initiative „Campus Compact“ zusammen und verwiesen auf das Potenzial von Service Learning: „Campus Compact presidents support service learning because it enables students and faculty to integrate academic study with service through responsible and reflective involvement in the life of community“.³

Bereits vor über einem Jahrzehnt gab es in fast jedem US-amerikanischen Bundesstaat eine Service Learning-Kommission (Sliwka 2004, S. 6), was nicht zuletzt der Tatsache geschuldet ist, dass gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen wurden, um gesellschaftliches Engagement

² Im weiteren Verlauf des Textes wird nur noch Service Learning an Hochschulen thematisiert; bzgl. Service Learning im Schulkontext siehe u.a. Sliwka & Frank (2004) oder Seifert & Zentner (2008).

³ www.compact.org/resources-for-presidents/presidents-statement-of-principles/ [19.07.2017].

und damit auch Service Learning zu fördern. So verabschiedete der US- Kongress den „National and Community Service Act of 1990“, der erstmalig eine finanzielle Unterstützung von Service Learning an Schulen ermöglichte. Zudem erhielt Service Learning durch die Gründung der „Corporation for National and Community Service“⁴ eine bessere Legitimationsgrundlage, indem sie die drei Initiativen „AmeriCorps“; „National Senior Service Corps“ und „Learn and Serve America“ vereinte (Furco 2004, S. 13). Der Service Learning-Gedanke war in diesen Ansätzen teilweise schon integriert; so förderte z. B. die Initiative „Learn and Serve America“ mit zwei Programmen das Konzept „Lernen und Engagieren“ auf Schul- und Hochschulebene.⁵

Um den Stellenwert und die Bedeutung von Service Learning in den USA zu verdeutlichen, sei etwa darauf verwiesen, dass zwischen 1995 und 1997 finanzielle Ressourcen in Höhe von 35 Millionen Dollar für 500 Colleges und gemeinnützige Organisationen zur Verfügung standen (Gray, Ondaatje & Zakaras 1999). Nicht zuletzt aufgrund der verbesserten rechtlichen und finanziellen Förderung fand Service Learning immer mehr Aufmerksamkeit und Unterstützung in den USA (Link 2006, S. 65). Der Engagementforscher Andrew Furco sieht neben diesen zwei förderlichen Aspekten aber auch einen Zusammenhang zwischen der landesweiten Verbreitung von Service Learning und US-amerikanischen Vorstellungen von Bildung und Engagement (Furco 2004, S. 17 ff.). So fand in dieser Zeit eine verstärkte Unterstützung erfahrungs- und handlungsorientierter Lernmethoden, eine intensive Kooperation mit außeruniversitären Einrichtungen und eine Rückbesinnung auf den gesellschaftspolitischen Gehalt des US-amerikanischen Bildungsauftrags statt, der vor allem die Vermittlung demokratischer und partizipatorischer Werte beinhaltete. Zudem existiert in den USA eine weit zurückreichende Tradition des gesellschaftlichen Engagements, die mittlerweile zu einer Institutionalisierung des Engagements beigetragen hat.

Die Institutionalisierung von Service Learning in der US-amerikanischen Hochschullandschaft kommt etwa darin zum Ausdruck, dass inzwischen über 1.100 Universitäten und Colleges Mitglied bei Campus Compact sind⁶, die wiederum über sechs Millionen Studierende repräsentierten (Jaeger, In der Smitten & Grützmaker 2009). Besonders weit verbreitet ist Service Learning an Business Schools, die einem Blick „über den Tellerrand“ hohe Bedeutung beimessen, damit Studierende wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen lernen, „welche gesellschaftlichen Konsequenzen das wirtschaftliche Handeln mit sich bringt und wie man unternehmerisches Handeln mit gesellschaftlichem Gemeinwohl verknüpfen kann“ (Kreikebaum & Kreikebaum 2010, S. 69). So erklärt die Ethics Education Task Force, die Teil einer Akkreditierungsgesellschaft für betriebswirtschaftliche Fakultäten (AACSB) ist: „It is essential for business in general- and management education students in particular – to understand the symbiotic relationship between business and society. They must exercise their power so that it does not punish or exploit those who are dependent on its largeness or vulnerable to its demands“ (AACSB 2004, S. 17). Eine Argumentation, die in Deutschland nicht nur in den Wirtschaftswissenschaften Resonanz findet, sondern auch in den Geistes- und Sozialwissenschaften geteilt wird (Backhaus-Maul, Kunze & Nährlich 2018).

4 www.nationalservice.gov/ [19.07.2017].

5 www.nationalservice.gov/newsroom/marketing/fact-sheets/learn-and-serve-america [19.07.2017].

6 www.compact.org/who-we-are/mission-and-vision/strategic-plan/.



Auf qualitativer Ebene wurde bereits Ende der 1970er Jahre über gemeinsame Vorstellungen von Service Learning diskutiert (Reinders 2016, S. 22) und 1979 erste Qualitätsstandards von Robert Simon formuliert (Sigmon 1979). Im Jahr 2008 wurden dann die „K-12 Service-Learning Standards for Quality Practice“ vom National Youth Leadership Council formuliert, der acht Qualitätsmerkmale – wie Reflektion und Partizipation – guten Service Learnings festhalten⁷ (National Youth Leadership Council 2008, S. 1-4). Diese Standards wurden inzwischen wirkungsspezifisch evaluiert, teilweise neu gruppiert und ihre Einhaltung gilt als ein grundlegendes Qualitätskriterium für Service Learning (Reinders 2016, S. 23-25).⁸

1. 2. 2 Service Learning in deutschen Hochschulen

Die „Geschichte“ von Service Learning ist in Deutschland noch sehr kurz. Im Jahr 2002 startete die Agentur mehrwert als Anbieterin von sozialen Lernprojekten mit einem speziell auf die Zielgruppe der Studierenden zugeschnittenen Lernkonzept. Unter dem Namen Do it! wurde erstmalig an der Hochschule Reutlingen Service Learning von der Agentur mehrwert durchgeführt und zwischen 2004 und 2006 auf elf Hochschulen in Baden-Württemberg übertragen. Im universitären Bereich begann der pädagogische Psychologe Manfred Hofer im Jahr 2003 das US-amerikanische Konzept in der Universität Mannheim einzuführen. Die an Service Learning-Seminaren teilnehmenden Studierenden gründeten anschließend „CampusAktiv“, um Service Learning weiter zu verbreiten.

An der **Universität Duisburg-Essen** wurde im Jahr 2005 UNIAKTIV (Zentrum für gesellschaftliches Lernen und soziale Verantwortung) gegründet. Hier werden einerseits Studierende in gesellschaftliches Engagement, d. h. in Community Services vermittelt, andererseits wird auch Service Learning mit Lehrenden der Universität in allen Disziplinen vorbereitet und durchgeführt. Die gewonnenen Erfahrungen und nachweislichen Erfolge in diesem Bereich mündeten 2007 in die erste nationale Service Learning-Tagung an der Universität Mannheim. Darauf folgten die von der Universität Duisburg-Essen ausgerichtete Service Learning-Konferenz im Jahr 2008 sowie im Jahr 2009 der von der Agentur mehrwert verantwortete Kongress „**Do it! Learn it! Spread it!** Service Learning für Studierende“ in Stuttgart. UNIAKTIV beschäftigt sich darüber hinaus projektbezogen mit weiteren Formen von Campus-Community-Partnerschaften, wie Community-Based Research (→ **Exkurs Community-Based Research**), Design-Thinking und Social Entrepreneurship.⁹ Seit 2017 ist UNIAKTIV/Service Learning an der Universität Duisburg-Essen als Arbeitseinheit im Institut für Optionale Studien dauerhaft institutionalisiert.

Im März 2009 gründete sich im deutschsprachigen Raum das Hochschulnetzwerk „Bildung durch Verantwortung“, das sich für Lernen durch gesellschaftliches Engagement als festen Bestandteil der Hochschullehre einsetzt. Das Netzwerk fördert die persönliche und gesellschaftliche Verantwortungsübernahme im Rahmen des Bildungsauftrags von Hochschulen und setzt sich für

⁷ Alle Qualitätsmerkmale sind unter www.nylc.org/standards/ [19.07.2017] einsehbar.

⁸ In Deutschland wurden sechs Qualitätsstandards für Service Learning von Seifert, Zentner & Nagy 2012 formuliert, die sich aber auf Service Learning an Schulen beziehen (Seifert, Zentner & Nagy 2012, S. 14).

⁹ www.uniaktiv.org [19.07.2017].



einen wechselseitigen Wissenstransfer zwischen Hochschulen und Gesellschaft ein. Seit 2015 ist das Netzwerk ein eingetragener Verein mit derzeit rund 40 Mitgliedshochschulen.¹⁰

Im Jahr 2010 startete der vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und der Stiftung Mercator ausgelobte Wettbewerb „Mehr als Forschung und Lehre! Hochschulen in der Gesellschaft“.¹¹ Die Ergebnisse dieses Programms wurden auf dem von beiden Stiftungen sowie der Agentur mehrwert und der Robert Bosch Stiftung veranstalteten Kongress „Mission Gesellschaft – Hochschulbildung durch gesellschaftliches Engagement“¹² in Berlin vorgestellt.

Der 2010 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung initiierte „Qualitätspakt Lehre“ bietet noch bis zum Jahr 2020 Gelegenheiten für Hochschulen, im Rahmen dieser Förderung Service Learning als innovative Lehr- und Lernmethode zu etablieren.¹³

Eine erste Studie zur Untersuchung der Verbreitung und der Ausprägungen von Service Learning an deutschen Hochschulen wurde 2013 von den SozialwissenschaftlerInnen Holger Backhaus-Maul und Christiane Roth im Rahmen des von der Agentur mehrwert durchgeführten Do it!-Projektes vorgelegt (Backhaus-Maul & Roth 2013) (siehe wissenschaftliche Erkenntnisse zum Service Learning → **Kapitel 1.4**).

Seit 2014 läuft die erste Förderphase der „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, die sich an Hochschulen richtet, die in der Lehramtsausbildung tätig sind. Mit diesem Programm soll eine bessere Vorbereitung von angehenden Lehrkräften auf die Berufspraxis gefördert werden. Die zweite Förderphase wird von 2019 bis 2023 laufen.¹⁴

Im Förderprogramm „Innovative Hochschule“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden in der ersten Antragsrunde (2017–2021) 48 Hochschulen, darunter viele Fachhochschulen, ausgewählt. Gefördert wird der wechselseitige Transfer zwischen Hochschulen und (Zivil-) Gesellschaft. Konkret geht es dabei nicht mehr nur um den Technik- und Wissenstransfer zwischen Wirtschaft und Hochschulen, sondern auch um den Wissenstransfer zwischen Geistes- und Sozialwissenschaften einerseits und (Zivil-) Gesellschaft andererseits. Service Learning-Aktivitäten werden in der Ausschreibung explizit als Fördergegenstand angeführt und finden in der ersten Förderphase Berücksichtigung.¹⁵

In Deutschland treten u.a. folgende Hochschulen entweder durch Kontinuität, thematische Vielfalt oder ein spezifisches Profil von Service Learning besonders in Erscheinung:

¹⁰ www.bildung-durch-verantwortung.de [19.07.2017].

¹¹ www.stifterverband.org/resuemee-mehr-als-forschung-und-lehre [19.07.2017].

¹² Die Publikation dazu findet sich hier: www.stifterverband.org/mission-gesellschaft.

¹³ www.qualitaetspakt-lehre.de/ [19.07.2017].

¹⁴ www.qualitaetsoffensive-lehrerbildung.de/ [19.07.2017].

¹⁵ www.bmbf.de/de/innovative-hochschule-2866.html [19.07.2017].



An der **Universität Bamberg** wird zum Thema Service Learning geforscht und gelehrt. So wird an der Fakultät für Humanwissenschaften das Projekt „Professionalisierung von Grundschullehrkräften durch Service Learning in der pädagogischen Flüchtlingsarbeit“ in Zusammenarbeit mit dem Migrationssozialdienst der Arbeiterwohlfahrt und der Caritas Bamberg durchgeführt.¹⁶ An der Fakultät für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sind die Projekte Service Learning in den Wirtschaftswissenschaften und Campus Community Partnerships angesiedelt.¹⁷

Die **Universität Duisburg-Essen** bietet durch ihr Kompetenzzentrum UNIAKTIV¹⁸ seit Jahren in jedem Semester fachübergreifende und fachspezifische Service Learning-Seminare universitätsweit und für verschiedene wissenschaftliche Disziplinen an.

Die **Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt** sieht Service Learning als ein besonderes Merkmal ihrer Lehre an¹⁹, fördert den regionalen und landesweiten Austausch zum Thema und forciert den Einsatz neuer Medien und Kommunikationsformen im Service Learning. Exemplarisch sei das Projekt „KUganda“ Internationales Service Learning durch Schulentwicklung und Nutzung digitaler Bildungsressource in Uganda²⁰ genannt.

Die **Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg** bietet bereits seit über zehn Jahren gemeinsam mit der Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e.V. Service Learning gemeinsam für internationale und deutsche Studierende („International Engagiert Studiert“) im Rahmen der Allgemeinen Schlüsselqualifikationen an. Das fachübergreifende Angebot richtet sich an Studierende in allen Bachelorstudiengängen²¹. Service Learning an der MLU ist mit Forschungsaktivitäten unterlegt, wird fortlaufend evaluiert und ist zivilgesellschaftlich verankert. (→ **Beispiel fachübergreifendes Service Learning mit internationalen Studierenden**)

An der **Universität Kassel** ist Service Learning ein integraler Bestandteil des Transfers zwischen Hochschule und Gesellschaft. So ist die „Koordinationsstelle für Service Learning und gesellschaftliches Engagement“ seit 2011 ein Bestandteil von UniKasselTransfer und bietet Service Learning für alle Fachbereiche an. Mittlerweile finden pro Semester 25-30 fachspezifische Service Learning-Lehrveranstaltungen an der Universität Kassel statt²². Darüber hinaus gibt es im Angebot zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen mit „SchlüssSL“ ein fachübergreifendes Seminar, das für alle Studierenden offen steht.

16 www.uni-bamberg.de/grundschuldidaktik/forschung/proself-professionalisierung-von-grundschullehrkraeften-durch-service-learning-in-der-paedagogischen-fluechtlingsarbeit/ [19.10.2017].

17 www.uni-bamberg.de/wipaed-p/forschung/ [19.10.2017].

18 www.uniaktiv.org/service-learning/ [20.10.2017].

19 www.ku.de/unsere-ku/fuer-unternehmen/kooperation-service-learning/ [20.10.2017].

20 www.kuganda.org/?lang=de [20.10.2017].

21 <https://www.servicelearning.uni-halle.de/index.php?id=36> [20.10.2017].

22 www.uni-kassel.de/ukt/unsere-angebote/service-learning-und-gesellschaftliches-engagement/startseite.html [20.10.2017].



Die **Universität Mannheim** bietet Service Learning bereits seit 2003 an. Die Seminare finden regelmäßig in verschiedenen **relevanten** Disziplinen²³ und vor allem auch für Lehramtsstudierende statt²⁴. (→ **Praxisbeispiel I – fachspezifisches Service Learning**).

Die **EBS Universität für Wirtschaft und Recht** in Oestrich-Winkel hat Service Learning in den Wirtschaftswissenschaften implementiert. So bietet das Institut für Unternehmensethik in jedem Service Learning (Do it!) für Studierende der Betriebswirtschaftslehre an²⁵.

Die **Universität Osnabrück** bietet im Service Learning vor allem Mentoringprojekte an²⁶, die insbesondere auf Interventionen in Fällen von gravierender sozialer Ungleichheit abzielen.²⁷ Bundesweit bekannt ist „Balu und Du – Mentoring für Grundschulkinder“, im Rahmen dessen seit 2002 Studierende aller Fachrichtungen Grundschulkinder ein Jahr lang mit Gesprächen, Spielen, Unternehmungen und im Alltag unterstützen.²⁸

23 www.servicelearning.uni-mannheim.de/config/informationen/studierende/ [20.10.2017].

24 www.zlbi.uni-mannheim.de/en/zfli/leuchttuerme [20.10.2017].

25 www.ebs.edu/de/institut/institut-fuer-unternehmensethik [20.10.2017].

26 www.uni-osnabrueck.de/studium/im_studium/service_learning_und_gesellschaftliches_engagement.html [23.10.2017].

27 Siehe die Studie der Benckiser-Stiftung: www.benckiser-stiftung.org/de/blog/wie-mentoring-soziale-ungleichheit-nivelliert. [23.10.2017].

28 www.uni-osnabrueck.de/studium/im_studium/service_learning_und_gesellschaftliches_engagement/balu_und_du_mentoring_fuer_grundschulkinder.html [23.10.2017].



1.3 Was ist das Besondere an Service Learning?

1.3.1 Fachlicher Einstieg: Service Learning als eine Form des erfahrungsbasierten Lernens

Service Learning ist wissenschaftlich betrachtet dem Experiential Learning, d. h. dem erlebnis- und handlungsorientierten Lernen, zuzuordnen (Kolb 1984, Reinders 2016, S. 21). Dieses didaktische Modell basiert auf der Annahme, dass nur die reale Auseinandersetzung mit dem Lerngegenstand einen effektiven Lernerfolg beim Lernenden erzielt. Grundlage dafür bildeten erlebnis- und reformpädagogische Ansätze. So vertrat im 18. Jahrhundert schon der Pädagoge Jean-Jacques Rousseau die Auffassung, dass Menschen und insbesondere Kinder handlungsorientiert lernen müssen („Die Erfahrung eilt der Belehrung voraus“, Rousseau 1971, S. 38); der Pädagoge Johann Heinrich Pestalozzi trat dafür ein, dass Bildung mit „Kopf, Herz und Hand“, also ganzheitlich stattfindet (Osterwalder 2008, S. 54). Anfang des 20. Jahrhunderts prägte die Reformpädagogin Maria Montessori (nicht nur) die (Kinder-) Welt des Lernens und Verstehens mit ihrem Leitmotiv „Hilf mir, es selbst zu tun“ (Becker-Textor 1994). Ein weiterer wichtiger Vertreter des erfahrungsbasierten Lernens ist der Philosoph und Pädagoge John Dewey, der der Ansicht war, dass nur die Konfrontation des Einzelnen mit herausfordernden Situationen die Grundlage von Lernprozessen sein kann. Nur intensives Nachdenken über Problemstellungen und deren mögliche Lösungen ermöglichen ein lehrreiches Erlebnis und führen letztendlich dazu, dass man sich neues Wissen aneignet (Dewey 1994).

Auch der Erziehungswissenschaftler Thomas Rauschenbach gehört mit seinem Konzept der „sozialen Ersterfahrung“ zu den VerfechterInnen erlebnis- und handlungsorientierter Lernansätze. Demnach haben Erfahrungen, die ein Mensch das erste Mal macht, wie z. B. bei der ersten Liebe, der ersten Reise oder dem ersten Beruf, prägenden Charakter (Rauschenbach 1997a, b & 1998). Durch gesellschaftliche Veränderungsprozesse sind viele soziale Grunderfahrungen, wie Not und Hilfeleistung, Leiden, Sterben und Tod sowie Solidarität, kein selbstverständlicher Bestandteil der kindlichen Sozialisation mehr. Service Learning bietet dabei auch für junge Erwachsene eine Vielzahl an Möglichkeiten, um elementare Erfahrungen zu machen und neues Wissen zu generieren. Weil die Konstruktion von neuem Wissen an bereits vorhandenes Wissen gebunden ist, sollten Lernprozesse dabei in reichhaltige und authentische Lernumgebungen eingebettet werden (Arnold & Siebert 1995; Reich 1996). Diese Erkenntnis konstruktivistischer Lerntheorien floss in das Konzept des erfahrungsbasierten Lernens ein und bildet ein zentrales Merkmal von Service Learning. Auch die Hirnforschung und die Neurodidaktik liefern neue wissenschaftliche Erkenntnisse zur Bedeutung eigener Erfahrungen und emotionaler Anteile beim Lernen. Metakompetenzen, wie z. B. vorausschauendes Handeln und das Erfassen komplexer Probleme sowie Einsichtsfähigkeit und Flexibilität von Denken und Handeln, werden dabei vor allem durch Lernprozesse gewonnen, die im Austausch mit anderen und verknüpft mit Gefühlen stattfinden (Spitzer 2002; Hütther 2010).

Die besten Lernimpulse erhält man – so die Sozialwissenschaftlerin und Personalberaterin Elisabeth Michel-Alder – durch kritische Situationen, in denen das bisherige Verhaltensrepertoire nicht mehr ausreicht, um diese zu meistern (Michel-Alder 2008). Die Konfrontation mit „Andersdenkenden“ ist dabei absolut notwendig, da die Übernahme verschiedener Rollen und Perspek-



tiven, Lernen in einem viel größeren Maß fördert, als dieses bei Settings der Fall ist, in denen eine Gruppe Gleichgesinnter aufeinander trifft (Michel-Alder 2008). Herausfordernde zwischenmenschliche Kontakte sind damit wesentlich für erfolgreiche Lernprozesse, ein Umstand dem beim Service Learning in besonderem Maße Rechnung getragen wird.

Beim Service Learning werden also eine Reihe lernförderlicher Komponenten verknüpft, die dieses Konzept nicht nur zu einem innovativen, sondern vor allem auch zu einem äußerst wirksamen Lernkonzept werden lassen. Denn „Lernsituationen, die sich an realen Problemstellungen ausrichten sowie der reflexiven Auseinandersetzung mit praktischen Erfahrungen, wird mit Blick auf den Kompetenzerwerb ein hoher Stellenwert beigemessen“ (Jaeger, In der Smitten & Grütz-macher 2009, S. 26). Die Komponente der Reflexion wird auch hier wieder besonders hervor-gehoben. Sie ist eines der wichtigsten Elemente beim Service Learning, unabhängig davon, ob dieses fachübergreifend oder fachspezifisch ausgerichtet ist. Denn nur durch die Reflexion der in gemeinnützigen Organisationen gesammelten Erfahrungen ist es möglich, die positiven Lerneffekte von Service Learning auszuschöpfen und nachhaltig in anderen Situationen anzuwenden (Reinmuth, Saß & Lauble 2007, Bartsch 2009).

Service Learning ist ein deutungsoffener Begriff. Im Kern geht es dabei um Lernen durch Engagement²⁹, wobei das jeweilige Verständnis von Service Learning disziplinspezifisch geprägt wird: So ist für die Politikwissenschaft das Demokratielernen im Service Learning entscheidend, in der Pädagogik und Psychologie werden die Bedingungen individuellen Lernens sowie deren Auswirkungen auf das Individuum erforscht und evaluiert (Reinders, Bünner, Heeg, Hillesheim & Sayegh 2017, Sliwka 2005). Die Soziologie nutzt und erforscht die Lehr- und Lernform unter ge-sellschaftlich partizipativen Aspekten (u.a. Preis, Sass & Züchner 2009) und in der Erziehungswis-senschaft werden anhand von Service Learning die Bedingungen und die Bedeutung informellen Lernens diskutiert (u.a. Dux, Prein, Sass & Tully 2009) (→ **Kurzzusammenfassung zum Kon-zept Service Learning**).

1. 3. 2 Service Learning und die Bedeutung von wReflexion

Die Erziehungswissenschaftlerin Anne Sliwka und die Ethnologin und Volkswirtin Susanne Frank übersetzen den Begriff des Service Learning mit „Lernen durch reflektierte Erfahrung“ (Sliwka & Frank 2005, S. 10). In der entsprechenden US-amerikanischen Forschung wird herausgearbeitet, dass die Anzahl der Stunden für die Reflexion sowie die Art und Weise der Reflexion wesentlich dazu beitragen, die Wirksamkeit von Service Learning zu erhöhen (Furco 2004, S. 24). Die im Vergleich mit Community Service höhere Wirksamkeit von Service Learning wird auf Reflektionen zurückgeführt (Vogelgesang & Astin 2000, S. 25-34). Reflexion wird als zentrales, wenn nicht sogar als das zentrale Merkmal von Service Learning angesehen, denn sie „spielt eine entschei-dende Rolle, um die gemachten Erfahrungen und erlangten Fertigkeiten verarbeiten, ordnen und bewerten zu können“ (Link 2006, S. 48). Lernen meint vor allem „Bedeutungen zu schaffen, also bewusste Erfahrungen zu einem Thema zu machen und diesen Bedeutung zu verleihen“ (Sliwka & Frank 2005, S. 60). Auch im Hinblick auf den Kompetenztransfer ist eine systematische Vor- und

²⁹ Lernen durch Engagement wird als Übersetzung für Service Learning vor allem in Literatur mit Schulbezug benutzt. Lernen durch Engagement und Service Learning werden dabei synonym verwendet (u. a. Seifert Zentner & Nagy 2012, S. 13).



Nachbereitung unter Zuhilfenahme verschiedener Reflexionsmethoden notwendig, denn nur so können Erfahrungen aus gemeinnütziger Arbeit auf das Studium und die spätere Berufstätigkeit übertragen werden (Reiß 2009). Die Sozialwissenschaftler Roland Söker und Gerd Mutz verweisen in diesem Zusammenhang darauf, dass ein Kompetenztransfer unwahrscheinlich ist, „wenn im Bürgerengagement nur fremde, überwältigende Erfahrungen gemacht werden, die unreflektiert bleiben und sich deshalb keine Kompetenzüberzeugungen bilden können“ (Söker & Mutz 2003, S. 17).

Es ist daher hervorzuheben, dass nur durch kontinuierliche fachliche Unterstützung und Reflexion sichergestellt werden kann, dass die Studierenden aus ihren Erlebnissen im Engagement Erfahrungen und Erkenntnisse generieren können. Aus diesem Grund liegt bei den Do it!-Projekten auch ein Großteil der fachlichen Unterstützung durch die Agentur Mehrwert bei der Reflexion und im Transfers. Denn die „Reflexion ist das Bindeglied zwischen ‚Service‘ [...] und ‚Learning‘“ (Sliwka 2009, S. 85). Die Kombination aus Erleben und Reflektieren, das Konzept des Lernens mit „Kopf, Herz und Hand“ (Osterwalder 2008, S. 54) umfasst dabei mehrere Komponenten, denen im Service Learning herausragende Bedeutung beigemessen wird.

Reflexionsmodelle

Das Wort Reflexion entstammt dem lateinischen re-flectere und bedeutet so viel wie „zurückbeugen“. Gemeint ist im übertragenen Sinne also das Finden einer Position, aus der man alles mit Abstand oder auch aus einem anderen Blickwinkel heraus betrachten kann. Im Französischen wird das Wort *réfléchir* mit nachdenken übersetzt. Die Reflexion wird von vielen AutorInnen als Grundprinzip für den Kompetenzerwerb in Lernprozessen betrachtet (Reinmann 2005, S. 7).

Einer der Protagonisten eines hohen Stellenwertes von Reflexion im Lehr- und Lernkontext ist John Dewey. Der amerikanische Philosoph und Pädagoge begründete die Theorie der kommunikativen Interaktion als Zusammenführung zweier Teilformen des forschenden Lernens. Nach John Dewey werden Lernende dabei durch „die praktische Handlung, der eine ‚echte‘ Problemstellung vorausgeht“ (Hilzensauer 2008, S. 2) befähigt, Primärerfahrungen zu machen. Diese sind dann „durch Reflexion zu einer sekundären (abstrakten und generalisierten) Erfahrung umzudeuten“ (ebd.). John Dewey unterscheidet dabei zwischen positiven und negativen (Bildungs-) Erfahrungen, wobei Erstgenannte seiner Ansicht nach dazu beitragen, dass Lernende nach immer weiteren Erfahrungen höherer Qualität suchen und somit kontinuierlich ihre Persönlichkeit weiterentwickeln. Macht einE LernendeR jedoch negative Erfahrungen, so ist die Möglichkeit einer positiven Bildungserfahrung seiner Meinung nach erst dann gegeben, wenn das Geschehene reflektiert wird (Dewey 1994, S. 47).

Aufbauend auf John Deweys pädagogischen Theorien entwickelte der Pädagoge David Kolb – einer der (Mit-) Begründer des Experiential Learning – den experiential learning cycle. Für seine Arbeit ist – wie bei allen erfahrungs- oder handlungsbasierten Lerntheorien – die Annahme grundlegend, dass „learning [...] a continuous process grounded in experience“ ist (Kolb 1984, S. 27). Entsprechend dem Lernzirkel von David Kolb durchläuft jedeR Lernende kontinuierlich vier



Phasen eines Kreislaufs, der zu neu generiertem Wissen und zur Veränderung und Entwicklung der Persönlichkeit der oder des Einzelnen führt:

- 1. Konkrete Erfahrung:** Wie auch bei John Dewey bildet die konkrete Erfahrung einer problematischen und für die Person relevanten Situation den Ausgangspunkt eines jeden Lernprozesses.
- 2. Reflektierende Beobachtung:** Auf Basis der konkreten Erfahrung beobachtet, kommuniziert und reflektiert der Lernende über das Erlebte. Mentale Prozesse, wie etwa das Nachdenken über mögliche Ursachen, setzen ein.
- 3. Bildung abstrakter Konzepte:** Die Erkenntnisse werden abstrahiert und formen sich zu einem Begriff bzw. einer Theorie. Dieser – nur durch die Reflexion des Geschehenen – mögliche Prozess ist wesentlich, da nur durch das Erkennen der einer Erfahrung zugrunde liegenden Prinzipien diese Erfahrung generalisierbar und somit auf andere Situationen transferierbar wird.
- 4. Aktives Experimentieren:** Die getroffenen Erkenntnisse werden nun praktisch umgesetzt und in anderen Situationen erprobt. Der Lernende wird zum aktiv Handelnden und ist in der Lage, seine Konzepte in Realsituationen zu prüfen, sein Verhalten gegebenenfalls anzupassen und auf Basis seines frisch erworbenen Wissens neue – oder im Sinne von John Deweys qualitativ hochwertigere – Erfahrungen zu machen. Die letzte Phase eines Lernzirkels bildet somit den Ausgangspunkt für einen neuen Lernzyklus.

Der Bildungswissenschaftler Graham Gibbs verfeinerte David Kolbs Lernzirkel und betont dabei vor allem noch einmal die Kernkomponente der Reflexion: Es bewirke nichts, Erfahrungen nur zu machen; werden diese nicht durchdacht, sind sie alsbald wieder vergessen: „Learners must selectively reflect on their experience in a critical way rather than take experience for granted and assume that the experience on its own is sufficient“ (Gibbs 1988). Neu ist in seinem Konzept insbesondere die Berücksichtigung von Emotionen in Reflexionsprozessen; der Analyse der durchlebten Gefühle während der Ausgangserfahrung ist demnach ein besonderer Stellenwert einzuräumen. Er entwickelte daher in Anknüpfung an die Arbeiten von David Kolb einen sechsteiligen Reflexionszirkel:

- 1 Description (Detaillierte Beschreibung der Situation: wo, wer, warum und was?)
- 2 Feelings (Beschreibung der Gefühle, die mit der Situation einhergegangen sind.)
- 3 Evaluation (Beurteilung der Situation – was war gut, was war schlecht?)
- 4 Analysis (Analyse der einzelnen Komponenten der Situation auf Basis derselben Kriterien wie bei der Evaluation.)
- 5 Conclusion (Zusammenschau: Welche Einflussfaktoren hätten geändert werden können, um das Ergebnis positiv zu beeinflussen?)
- 6 Action Plan (Handlungsplan: welche Handlungen in zukünftigen und ähnlichen Situationen eingesetzt werden.)

Reflexionszirkel nach Gibbs (Quelle Quelle: Hilzensauer, 2008, Kapitel 2)



Dieser kurze Verweis auf Grundlagenwerke von Lerntheoretikern zeigt, dass Reflexionsschleifen für erfolgreiche Lernprozesse fest in diese verankert sein müssen. Sie bilden für einen größtmöglichen Lernerfolg bei Service Learning das entscheidende Qualitätskriterium. Nach Anne Sliwka sollen Reflexionsaktivitäten unterschiedliche Lernmethoden und –stile, wie z. B. visuelle, körperlich-kinästhetische, linguistische und editorische Varianten, einbeziehen (Sliwka 2009, S. 87). Zudem sollte bei der Gestaltung von Reflexionseinheiten berücksichtigt werden, dass Reflexion ein fortwährender Prozess ist, der – wenn möglich – den gesamten Prozess des Service Learnings punktuell begleiten und die verschiedenen Reflexionsverfahren nutzen sollte (Sliwka 2009, S. 87-88).

1. 3. 3 Reflexionsmethoden

Um die Reflexion des Erlebten zu fördern und den Lernprozess somit nachhaltig zu unterstützen, werden verschiedene Methoden verwendet, wie z. B.

- Gespräche,
 - Gruppendiskussionen,
 - Situationsanalysen,
 - Vorträge,
 - Umfragen,
 - Lerntagebüchern und
 - Internetseiten zum Projektthema
- (Sliwka & Frank 2003, S. 61 ff.).

Konkrete Hinweise zur fortlaufenden Gestaltung von Reflexionsprozessen gibt es in → **Teil 2 – dem Praxisteil**. Alle hierfür verwendbaren Materialien finden Sie zudem gesammelt in → **Teil 3**. Hier erfahren Sie z. B. welche Methoden sich wann am besten eignen, wie Sie Reflexionseinheiten gestalten können und welche Fragen sich beispielsweise gut eignen, um einen Transfer zwischen Service Learning und Studien- und Berufsleben herzustellen.

→ **Materialien...**

1. 3. 4 Service Learning und die Kultur der Anerkennung

Neben Reflexion ist Anerkennung – so die Befunde einschlägiger Untersuchungen (Seifert, Zentner & Nagy 2012, S. 14, Speck, Ivanova-Chessex & Wulf 2013, S. 11) – ein wichtiges Qualitätskriterium von Service Learning. Eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung sollte sich über die gesamte Laufzeit erstrecken, damit die Motivation und Leistungsbereitschaft der Studierenden gefördert wird (Seifert, Zentner & Nagy 2012, S. 155). Eine solche Kultur fördert das Erleben der Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden und erhöht die Wahrscheinlichkeit der Fortsetzung und Wiederaufnahme von Engagement (Zentner 2014, S. 107).

Anerkennung ist dem partizipativen Ansatz dieser Lehr- und Lernform inhärent und kommt in der didaktischen Gestaltung der Seminare zum Ausdruck. So führen Studierende beim Service Learning eigenverantwortlich Projekte durch, die ihren individuellen Interessen und Neigungen entsprechen (Seifert, Zentner & Nagy 2012, S. 155). In den jeweiligen Feedback- und Reflexions-



runden wird den Studierenden Anerkennung zu teil (→ **Methoden der Reflexion, siehe Kapitel 2.2.1.2**), im Fortgang des jeweiligen Service Learning-Projektes werden Fortschritte aufgezeigt und Erfolge als solche sichtbar gemacht. Einen weiteren Baustein der Anerkennungskultur bildet die Öffentlichkeitsarbeit (→ **siehe Materialteil Öffentlichkeitsarbeit**), bei der ein breites Publikum auf Service Learning und die daran Beteiligten aufmerksam gemacht wird.

So gibt es beispielsweise im Sinne einer Anerkennungskultur an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg am Ende jeden Semesters eine feierliche öffentliche Abschlussveranstaltung für alle am Service Learning beteiligten Studierenden. Die Veranstaltung findet außerhalb der Universität unter Mitwirkung von VertreterInnen gemeinnütziger Organisationen, Universität, Politik und Verwaltung statt. Die Studierenden präsentieren ausgewählte Projekte und erhalten Engagementzertifikate, die eine Form der Anerkennung und zugleich ein Qualifikationsnachweis sind, der auch auf dem Arbeitsmarkt relevant sein kann ist (weitere Formen der Anerkennung bei Seifert, Zentner & Nagy 2012).

1.4 Was bringt Service Learning? – Wissenschaftliche Erkenntnisse über dessen „Wirkungen“

Zu „Wirkungen“ von Service Learning gibt es wissenschaftliche Studien, die sich vor allem mit den Auswirkungen auf die Teilnehmenden beschäftigen. Untersuchungen, die im Hochschulbereich durchgeführt wurden, ergaben, dass Service Learning positive „Wirkungen“ auf Charaktereigenschaften, wie Selbstvertrauen und Sozialkompetenzen der Teilnehmenden haben kann. Die Studien kommen zu dem Ergebnis, dass Service Learning dazu beitragen kann, das Selbstwertgefühl der Studierenden zu erhöhen, Empathie zu verstärken, prosoziales Verhalten zu erhöhen, Vorurteile und Stereotypen über Minderheiten zu verringern und den Studierenden ein besseres Verständnis für andere Kulturen zu vermitteln (Greene & Diehm 1995; Ostrow 1995; Myers-Lipton 1996; Eyler & Giles 1999; Boyle-Baise 2001; Toews & Cerny 2005; Ngai 2006; Lundy 2007; Naudé 2012). Die BildungsforscherInnen Heinz Reinders und Rebecca Wittek (2009) konnten zudem eine Erhöhung der erlebten Handlungswirksamkeit und eine stärkere Veränderung der Selbstsicht feststellen.

Auch hinsichtlich interpersonaler Kompetenzen bewirkt Service Learning signifikante Veränderungen. Mehrere AutorInnen stellten beispielsweise positive „Wirkungen“ auf die Teamfähigkeit der Teilnehmenden von Service Learning sowie deren Führungs- und Kommunikationskompetenz fest (u. a. Dalton & Petrie 1997; Juhn, Tang, Piessens, Grant, Johnson & Murray 1999; Vogelgesang & Astin 2000; Altschmidt, Miller & Stickdom 2009).

Betrachtet man den reinen „Lerneffekt“ der Studierenden bezüglich wissenschaftlicher (Fach-) Inhalte, so wurde festgestellt, dass sich Service Learning allgemein positiv auf das akademische Lernen der Studierenden auswirkt (u. a. Markus, Howard & King 1993; Boss 1994; Strage 2000; Altschmidt, Miller & Stickdom 2009; Yorio & Ye 2012). Zudem sind die Studierenden eher in der Lage, das wissenschaftliche Wissen auf konkrete Aufgaben und Probleme anzuwenden (u. a. Markus, Howard, & King 1993; Cohen & Kinsey 1994; Kendrick, 1996; Eyler & Giles 1999; Juhn, Tang, Piessens, Grant, Johnson & Murray 1999; Toews & Cerny 2006; Deeley 2010). Nachgewiesen wurde außerdem, dass Service Learning grundlegende Methodenkompetenzen, wie etwa problemanalytische Fähigkeiten und kritisches Denken, fördert (Batchelder & Root 1994; Eyler, Root & Giles 1998; Osborne, Hammerich & Hensley 1998; Eyler & Giles 1999; Deeley 2010). Die AutorInnen Alexander W. Astin, Linda J. Sax und Juan Avalos (1999) sowie Cheryl Keen und Justin Keen (1998) konnten zudem belegen, dass Service Learning auch Einfluss auf die Karriereverläufe von Studierenden hat. Heinz Reinders weist präzisierend darauf hin, dass sich Service Learning nicht in jedem Fall positiv auf die Lernerfolge der Teilnehmenden auswirken würde, sondern nur unter spezifischen strukturellen Bedingungen, wie beispielsweise einer systematisch angeleiteten Reflexion (Reinders 2016, S. 93).

Neben der Vermittlung von Fach- und Methodenkompetenzen kann Service Learning vor allem bei Teilnehmenden dazu beitragen, das Bewusstsein für gesellschaftspolitische Problem- und Fragestellungen zu „schärfen“: Die BildungswissenschaftlerInnen Miranda Yates und James Youniss belegten in ihren Studien, dass die Studierenden sensibler für die Probleme in ihrer Gemeinde wurden (1996) und eine ausgeprägte politische Identität entwickelten (1997). Andere Studien

weisen darauf hin, dass Teilnehmende an Service Learning-Programmen ein erhöhtes soziales Verantwortungsbewusstsein aufweisen (Dalton & Petrie 1997; Astin & Sax 1998; Furco 2002; Melchior & Bailis 2002; Smith-Paríolá & Goke-Paríolá 2006; McKoy & Vincent 2007) und häufiger an gesellschaftspolitischen Aktivitäten partizipieren (Barber, Higgins, Smith, Ballou, Dedrick, & Downing, 1997; Melchior & Bailis 2002). Diese Erkenntnisse decken sich auch mit den Einschätzungen Studierender an der Universität Duisburg-Essen, die im Rahmen einer breit angelegten Evaluation zur wahrgenommenen Kompetenzentwicklung durch die Teilnahme an Service Learning befragt wurden (Jaeger, In der Smitten & Grützmaker 2009). Service Learning – so der Grundtenor – fördert nachweislich gesellschaftliches Engagement von Studierenden, was wiederum als „Problemlösungspotenzial moderner gesellschaftspolitischer Herausforderungen ausgemacht [wird], welches zu verbesserter gesellschaftlicher Integration (verschiedener sozialer Klassen oder Milieus, Migrantinnen und Migranten, etc.), verbesserten sozialen Leistungen bei geringen Kosten (öffentlicher Haushalte), [...] Unterstützung des staatlichen Bildungssystems und vielem mehr führen soll“ (Anheier, Spengler, Mildenerger, Kehl & Then 2009, S. 2). Andere Studien arbeiten zu dem heraus, dass Service Learning das Interesse und die Bereitschaft zum fortgesetzten Engagement fördert; so stieg bei SchülerInnen, die sich engagieren, die Bereitschaft, dieses auch im Erwachsenenalter zu tun (Reinders & Youniss 2006, Youniss 2011).

Für die internationale Diskussion über „Wirkungen“ von Service Learning empfehlen sich die Studie von Janet S. Eyler, Dwight E. Giles, Christine M. Stenseon und Charlene J. Gray (2001) und die hier zusammengestellten Dokumente → **Argumente**, → **„Wirkungen“**).

Für die Diskussion über die „Wirkungen“ von Service Learning sei in Deutschland auf die Arbeiten von Heinz Reinders (2016) verwiesen, der drei Längsschnittstudien an der Universität Würzburg auswertete und u.a. folgende „Wirkungen“ von Service Learning feststellte: Das Sozialklima, gekennzeichnet u.a. durch Interaktionen, verbesserte sich, die Lernerfolge stiegen und der Transfer von wissenschaftlichem Wissen in die Handlungspraxis gelang den Studierenden besser. Des Weiteren gibt es Tendenzen zu erhöhter Reflexionskompetenz und zur Berufsbezogenheit; hingegen konnten keine direkten Auswirkungen durch Service Learning auf die Lernmotivation und die Handlungswirksamkeit nachgewiesen werden.

Die SozialwissenschaftlerInnen Karsten Speck, Oxana Ivanova-Chessex und Carmen Wulf weisen für Service Learning in Schulen darauf hin, dass sich positive „Wirkungen“ dann zeigen, wenn Qualitätsstandards von Service Learning eingehalten werden (Speck, Ivanova-Chessex & Wulf 2013, S. 74). In einer ergänzenden qualitativen Fallstudie arbeiten die Sozialwissenschaftler Ullrich Bauer und Stephan Drucks heraus, dass die organisationalen Bedingungen des Bildungssystems, in diesem Fall von Schulen, Einfluss auf die Wirksamkeit von Service Learning haben (Bauer & Drucks 2013). Dazu zählen unter anderem der Verbindlichkeitsgrad der Unterstützung durch die Lehrkräfte und ein anerkennungsfreundliches Umfeld innerhalb und außerhalb der Institution (Bauer & Drucks 2013, S. 81-82). Für Service Learning an Hochschulen wären ähnliche Ergebnisse denkbar, da anzunehmen ist, dass beispielsweise die Einhaltung von Qualitätsstandards auch Service Learning an Hochschulen beeinflusst. Perspektivisch wären qualitative Fallstudien der organisationalen Bedingungen von Service Learning im Bildungssystem (Schulen, Hochschulen) sowie biographische Längsschnittstudien erforderlich, um die „Wirkungen“ von Service Learning



ning und Engagement im individuellen biographischen Verlauf von der Schulzeit bis ins Erwachsenenalter zu untersuchen.

→ **Materialien...**

1. 5 Fachübergreifendes oder fachspezifisches Service Learning?

Wie bereits erwähnt, haben sich zwei unterschiedliche Varianten von Service Learning etabliert: fachübergreifendes und fachspezifisches Service Learning. Beide Formen sind in ihren wesentlichen Merkmalen gleich, unterscheiden sich jedoch hinsichtlich des Kompetenzerwerbs, der curricularen Verankerung und der Reflexionsmethoden.

1. 5. 1 Fachspezifisches Service Learning

Beim fachspezifischen Service Learning werden die Ziele einer Lehrveranstaltung explizit als wesentliche Lernziele der Studierenden im Service Learning definiert. Studierende der Betriebswirtschaftslehre entwerfen beispielsweise einen Marketingplan für eine Jugendhilfeeinrichtung, angehende ZahnärztInnen helfen in einer Drogenhilfeeinrichtung oder einer Anlaufstelle für Obdachlose und ArchitekturstudentInnen entwerfen einen Modernisierungsplan für eine soziale Einrichtung. Diese Form des Service Learning verlangt die Anwendung der in der Hochschulveranstaltung kennen gelernten wissenschaftlichen Methoden und Inhalte und ist folglich eng mit der Hochschullehre verknüpft. Einer der „Vorreiter“ von Service Learning in deutschen Hochschulen, Professor emeritus Manfred Hofer von der Universität Mannheim, nutzte Service Learning für sein Seminar „Pädagogisch-psychologische Interventionsmethoden“. Studierende konnten selbst wählen, ob sie im Rahmen des Seminars GrundschülerInnen zu Streitschlichtern oder LesehelferInnen oder aber HauptschülerInnen zu HausaufgabenhelferInnen oder MultiplikatorInnen ausbilden wollten. Kooperationspartner waren zwei Mannheimer Schulen mit hohem Migrantenanteil, deren Schulleiter erklärt hatten, dass sie pädagogische Unterstützung bräuchten, aber dafür keine Mittel zur Verfügung ständen.

Der Erfolg des Projektes wird u.a. darin deutlich, dass sich einige der beteiligten Studierenden über die Projektlaufzeit hinaus weiter freiwillig an Mannheimer Schulen engagierten oder an Folge Seminaren zu Service Learning teilnahmen, obwohl sie keine Studienleistungen mehr erbringen mussten. Zum Ende des Semesters gründete eine Gruppe von Teilnehmenden eine Studierendeninitiative mit dem Ziel, Service Learning weiter zu verbreiten. Zudem wurde gemeinsam ein Buch verfasst, um von den gemachten Erfahrungen zu berichten und anhand der verschiedenen Perspektiven aller beteiligten Gruppen einen umfassenden Einblick in die Entstehungs- und Verlaufsgeschichte solcher Projekte zu geben (Baltes, Hofer, & Sliwka 2007).

Nach Einschätzung der Wirtschaftswissenschaftler Hartmut und Marcus Kreikebaum (2010) gibt fachspezifisches Service Learning wertvolle Hinweise auf die Praxis-tauglichkeit des in der Hochschullehre vermittelten Wissens. Durch die Anwendung des an Hochschulen vermittelten Wissens auf real existierende, praktische Sachverhalte und Problemlagen wird sehr schnell deutlich, welche Diskrepanzen es zwischen wissenschaftlichem Wissen und handlungspraktischen Erfahrungen zu überwinden gilt und dass wissenschaftliche Begriffe und Theorien immer nur komplexe Realität vereinfacht darstellen und in ihrer Anwendbarkeit an Grenzen stoßen. Dieses ist eine bedeutsame Erfahrung für Studierende, um sie einerseits auf den „Praxisschock“ im späteren Berufsleben vorzubereiten und um andererseits frühzeitig zu versuchen, wissenschaftliches Wis-

sen anzuwenden. Service Learning hilft dabei vor allem auch, die eigenen Berufswünsche zu reflektieren (Kreikebaum 2009, S. 41). So beschreibt eine Teilnehmerin des Seminars von Manfred Hofer an der Universität Mannheim ihre Erfahrung wie folgt:

„Ich bin bestätigt worden, dass mich die tägliche Arbeit mit Kindern früher oder später in den Wahnsinn treiben würde. Ich kann mir aber durchaus vorstellen, ‚nebenberuflich‘ ein paar Stunden in der Woche mit Kindern zu arbeiten“ (Hofer 2007, S. 45).

Dass die Anforderungen an die Studierenden dabei höher sind als in den meisten Seminaren, nehmen die Beteiligten aufgrund der erhofften Praxiserfahrungen in Kauf. Die Freiwilligkeit des Engagements unterstützt die motivationale Komponente der Lernerfahrung und für viele Lehrende ist es eine perspektiverweiternde Erfahrung zu erleben, „welche Herausforderungen Studierende annehmen, wenn man ihnen etwas zumutet“ (Hofer 2007, S. 47).

Praxisbeispiel I – fachspezifisches Service Learning

An der Universität Mannheim führen Lehramtsstudierende regelmäßig eine Sprachstandsdiagnostik in Mannheimer Gymnasien durch. Inhalt des Seminars ist die fachwissenschaftliche und praktische Auseinandersetzung mit sprachlicher Leistungsheterogenität im Fach Deutsch in Schulklassen. Die Studierenden werden durch das Service Learning-Seminar „Diagnostik im Unterricht“ auf die Durchführung der Sprachstandsdiagnostik vorbereitet und wenden das erworbene Wissen in den Jahrgangsstufen 5. und 6. der beteiligten Gymnasien an. Anhand der Ergebnisse entwickeln sie binnendifferenzierte Unterrichtsentwürfe für die Lehrkräfte und überprüfen die Sprachkenntnisse ein Jahr später erneut. Die Ergebnisse der Diagnostik stehen den Schulen zu Verfügung, um Unterrichtsentwicklung und Förderkonzepte im Umgang mit Leistungsheterogenität entwickeln zu können. Die gemachten Erfahrungen der Studierenden werden im Seminar reflektiert und die Reflexionsmethoden werden forschungsbasiert weiterentwickelt.³⁰

Praxisbeispiel II – fachspezifisches Service Learning

Im Jahr 2016 fand eine Kooperation zwischen der Agentur mehrwert und dem Institut für Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation am Karlsruher Institut für Technologie statt, um gemeinsam Service Learning für Studierenden des Maschinenbaus anzubieten. Als Kooperationspartner wurden die Hagsfelder Werkstätten ausgewählt, die behinderte Menschen überwiegend im Produktionsbereich beschäftigen und die einen Veränderungsbedarf bei Arbeitsplatzeinrichtungen festgestellt hatten, um die Arbeitsplätze stärker an den spezifischen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen auszurichten.

Die Werkstätten wurden von den Studierenden zu Projektbeginn besucht und ihnen wurden die Probleme bei den Arbeitsplatzeinrichtungen anschaulich dargestellt. Anhand dieser Vorgaben erarbeiteten die Studierenden konkrete Lösungsansätze. So setzte sich ein Studierendenteam damit auseinander, den Arbeitsprozess der Elektro- und Funktionsprüfung von Heißklebepistolen zu optimieren und gleichzeitig über die gesetzlichen Sicherheitsstandards hinaus zu sichern.

³⁰ www.servicelearning.uni-mannheim.de/ionas/uni/servicelearning/aktuelles/mit_service_learning_kompetent_in_die_praxis_lehramtsstudierende_fuehren_eine_sprachstandsdiagnostik_in_mannheimer_gymnasien_durch/ [19.07.2017].
www.zlbi.uni-mannheim.de/en/zfli/wissenschaft_lernen_und_lehren_wille/#c39846 [19.07.2017].



Die Studierenden kamen durch Service Learning mit einer für sie fremden Lebenswelt in Kontakt und konnten gleichzeitig erworbenes Fachwissen erproben und anwenden, während die Werkstätten auf wissenschaftliche Expertise und fachliche Lösungsansätze zurückgreifen konnten.

1. 5. 2 Fachübergreifendes Service Learning

Das von der Agentur mehrwert durchgeführte Service Learning ist in den meisten Fällen fachübergreifend. Vorgesehen ist dabei ein mindestens vierzigstündiger Projekteinsatz der Studierenden in einer sozialen Einrichtung, flankiert von einem intensiven Reflexionsprogramm, das aus Vorbereitungs-, Zwischen- und Auswertungsworkshops besteht. Bei fachübergreifendem Service Learning muss nicht zwingend ein direkter fachlicher Bezug zwischen Studieninhalt und Engagement bestehen. So können Studierende der Betriebswirtschaftslehre beispielsweise zwei Stunden pro Woche bei der Pflege in einem Altersheim mitwirken, angehende LehrerInnen sich in einer Umweltschutzorganisation in ihrer Region engagieren und Psychologiestudierende eine Theatergruppe mit MigrantInnen unterstützen. Marcus Kreikebaum, Betreuer der Do it!-Projekte an der EBS Universität für Wirtschaft und Recht in Oestrich-Winkel, sieht bei Service Learning die Chance eines grundlegenden Wertewandels bei Studierenden durch die intensiven Erfahrungen in einem fremden Kontext (Kreikebaum 2009, S. 43). Viele Studierende kamen im Rahmen der Do it!-Projekte größtenteils zum ersten Mal mit schwerkranken, behinderten oder obdachlosen Menschen in Kontakt. In den Einführungsworkshops sind nach den Erfahrungen der Agentur mehrwert die Studierenden daher oftmals ängstlich, wie sich eine solche Begegnung gestaltet, ob sie erwünscht sind und ob sie überhaupt in der Lage sind, etwas zum Projekt beitragen zu können. Im Nachhinein stellten sich diese Befürchtungen jedoch als unbegründet heraus, wie auch die Erfahrung einer internationalen Studentin der EBS zeigt:

„I am an international student from South Korea and I spent about 2 hours per week in the ‚Lebenshilfe e. V.‘ where handicapped people live together. (...) First I thought I could not help them in the Lebenshilfe (...) in the beginning I was shocked by the difference between me and the other people. In a second step however I realized that there is in fact no difference at all. Understanding someone this way is exactly the same as being friends. Now I know that they are just like me.“

(Kreikebaum & Kreikebaum 2010, S. 73).

Die Erfahrungen in anderen Lebenswelten ermöglichen Studierenden „ein Erkennen der eigenen Privilegien durch die Situation des Anderen“ (Kreikebaum & Kreikebaum 2010, S. 72) und möglicherweise auch einen Wertewandel, „der ganz neue Berufswünsche und -vorstellungen mit sich bringt“ (Kreikebaum 2009, S. 41). Die Intensität der Erfahrungen erzeugt aus seiner Sicht auch bei kurzen Projekten einen nachhaltigen Lernerfolg. Dieses bestätigen z. B. auch die Kulturanthropologin Jennie Smith-Paríolá und der Literaturwissenschaftler Abiódún Gòkè-Paríolá (2006), die nachweisen konnten, dass auch kurzfristige Erfahrungen bereits zu grundlegenden Verhaltensänderungen gegenüber anderen führen können. Als besonders wichtig erachten andere ExpertInnen eine „intensive Vorbereitung und kritische Analyse und Reflexion des Erlebten“ (Grusky 2000, aber auch Furco 2004, Sliwka 2009, Kolb 1984).

Kritisch bewertet Marcus Kreikebaum, dass bei dieser Form des Service Learning aufgrund der Kürze der studentischen Projekte für die beteiligten sozialen Einrichtungen kaum ein Nutzen entstehen würde (2009, S. 43). Die zahlreichen Rückmeldungen, die der Agentur mehrwert von beteiligten sozialen Organisationen vorliegen, veranschaulichen hingegen den Sinn und Nutzen von Service Learning. Gerade im Umgang mit Behinderten und älteren Menschen gibt es viele Aufgaben, die Studierende übernehmen können und die einen Mehrwert für die zu betreuenden Personen schaffen.

Dass Service Learning auch über den festgesteckten Projektzeitraum hinaus etwas für gemeinnützige Organisationen bewirken kann, zeigt sich auch hier darin, dass Beteiligte an Service Learning oftmals über das einzelne Projekt hinaus ihr Engagement fortführen. Fachübergreifendes Service Learning bietet sich zum Beispiel bei einer fachlich heterogenen oder internationalen Studierendengruppe (Backhaus-Maul, Ebert, Frei, Roth & Sattler 2015) an, da sich Studierende etwa trotz fachlicher, kultureller und sprachlicher Unterschiede gemeinsam engagieren und entsprechende Projekte bearbeiten können.

Beispiel fachübergreifendes Service Learning mit internationalen Studierenden

Im Zuge der zunehmenden Bedeutung der Internationalisierung von Hochschulen und der Gewinnung von internationalen Studierenden („BildungsausländerInnen“) als zukünftige Fachkräfte, bei einer noch überdurchschnittlichen hohen Abbruchsquote dieser Gruppe, bietet Service Learning eine Möglichkeit, um die gesellschaftlichen Teilhabechancen und die Bleibeperspektiven dieser „ideale[n] Zuwanderergruppe“ (Barthelt, Meschter, Meyer zu Schwabedissen & Pott 2015, S. 1) zu verbessern (Backhaus-Maul, Ebert, Frei, Roth & Sattler 2015, Morris-Lange 2017).

Bei Service Learning mit internationalen Studierenden an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg³¹ in Kooperation mit der Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e.V. engagieren sich internationale Studierende gemeinsam mit Studierenden aus Deutschland in interdisziplinären Teams, sodass beide Seiten sinnstiftend und nutzbringend voneinander lernen können: Für die internationalen Studierenden bieten sich Teilhabechancen und die deutschen Studierenden erfahren eine „Internationalisierung zu Hause“ (Backhaus-Maul, Ebert, Frei, Roth & Sattler 2015, S. 27). Beim Service Learning mit internationalen Studierenden ist selbstverständlich darauf zu achten, dass die Veranstaltungen und die Arbeitsmaterialien zweisprachig (deutsch und englisch) sind. Auch sollte bedacht werden, dass in den Teams eine Sprache von allen grundständig beherrscht wird, um Teamarbeit überhaupt zu ermöglichen. Neben Schlüsselkompetenzen wird bei diesem fachübergreifenden Service Learning zusätzlich die transkulturelle Kompetenz, die sich beispielsweise im Umgang mit Diversität und Empathie äußert, gefördert (Backhaus-Maul, Ebert, Frei, Roth & Sattler 2015, S. 28).

Für die beteiligten sozialen Einrichtungen kann sich aufgrund unzureichender Deutschkenntnisse bei internationalen Studierenden teilweise ein höherer Arbeitsaufwand ergeben, allerdings werden diese Lücken in der Regel durch die Bildung von mehrsprachigen Teams kompensiert (weiterführend zum Service Learning mit internationalen Studierenden: Backhaus-Maul, Ebert, Frei, Roth & Sattler 2015).

³¹ Als Lehrveranstaltung „International Engagiert Studiert“ in Form eines Moduls im Bereich der Allgemeinen Schlüsselqualifikationen verortet www.servicelearning.uni-halle.de/index.php?id=36.



Da fachübergreifendes Service Learning weniger darauf ausgerichtet ist, wissenschaftliches Fach- und Methodenwissen anzuwenden, stehen einige AutorInnen dieser Form kritisch gegenüber (Eyler & Giles 1999). Vor diesem Hintergrund hat die Agentur mehrwert eigene Vorstellungen zum Kompetenzerwerb im Service Learning entworfen.

1. 5. 3 Die Unterschiede von Service Learning anhand des Kompetenzmodells der Agentur mehrwert

Die Agentur mehrwert setzte sich schon frühzeitig in sozialen Lernprojekten für Zielgruppen wie SchülerInnen oder Führungskräfte mit Fragen des Kompetenzerwerbs auseinander. Verwendet wird ein Kompetenzmodell, das auch unterschiedlichen Vorstellungen von Service Learning Rechnung trägt.

Geht es um Kompetenzen, spricht man von einer integrierten Gesamtheit von „Wissen, Fähigkeiten, Motivation, Interesse, Fertigkeiten, Verhaltensweisen und anderen Merkmalen, die eine Person zur effektiven Leistungserbringung und zur Problemlösung [...] aufweisen soll (Sonntag & Schmidt-Rathjens 2005, S. 55). Kompetenzen befähigen Menschen dazu, eigenverantwortlich in unterschiedlichen privaten, gesellschaftlichen und beruflichen Situationen zu handeln (Deutscher Bildungsrat 1971).

Hiervon abzugrenzen ist der Begriff der Qualifikation. „Qualifikationen können definiert werden als zweckbezogene, beispielsweise auf einen speziellen Beruf ausgerichtete und in der Regel durch eine zuständige Stelle formal zertifizierte Kompetenzcluster“ (Jaeger, In der Smitten & Grützmaker 2009, S. 26). Qualifikationen unterscheiden sich hinsichtlich des Formalisierungsgrades und auch der Überprüfbarkeit. Während der Grad der Qualifikation beispielsweise mittels Abschlussarbeiten oder mündlicher Prüfungen bewertet und durch Zeugnisse oder Zertifikate „nachweisbar“ ist, sind Kompetenzen nur indirekt erschließ- und evaluierbar (Erpenbeck & Rosenstiehl 2003, S. XI, XXIX). Kompetenzen gehen daher über das abfragbare und überprüfbare Wissen hinaus und beziehen sich auf die Handlungsfähigkeit von Individuen in vielfältigen Situationen (Beer & Wachtveitl 2007). Dabei werden im Allgemeinen vier Kompetenzfelder unterschieden, die mehr oder weniger trennscharf voneinander abzugrenzen sind und für die Agentur mehrwert eine der Grundlagen für die Ausgestaltung der Do it!-Projekte bilden:

1. Fachkompetenzen

Fachkenntnisse und spezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten, z. B. die Kenntnisse einer bestimmten Software sowie markt- und branchenspezifisches Wissen, die notwendig sind, um eine klar definierte Aufgabe erfolgreich bearbeiten zu können.

2. Lern- und Methodenkompetenzen

Lern- und Methodenkompetenzen sind die Grundlage für Fachkompetenzen; hierunter sind situationsübergreifende Fähigkeiten zu verstehen, z. B. analytische und planerische Fähigkeiten, Projektplanung und Leitungskompetenzen, Zeit- und Selbstmanagement sowie die Fähigkeit, Abläufe dokumentieren oder Workshops moderieren zu können, die einen ef-



fektiven Umgang mit fachlichem Wissen, die Erarbeitung von Problemlösungen sowie eine flexible Anpassung an neuartige Situationen überhaupt erst ermöglichen.

3. Sozialkompetenzen

Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten, wie z. B. Empathie, Teamfähigkeit, Konflikt- und Kritikfähigkeit sowie Durchsetzungsvermögen, die Menschen in die Lage versetzen, eine Interaktionssituation für die Beteiligten zufriedenstellend zu bewältigen und dabei individuelle und gemeinsame Ziele erreichen zu können.

4. Personale Kompetenzen

Einstellungen, Werthaltungen, aber auch Persönlichkeitsmerkmale, wie z. B. Selbstwahrnehmung, Eigeninitiative, Selbstvertrauen und -verantwortung, Flexibilität und Offenheit für Neues, die es ermöglichen, die eigene (berufliche) Rolle zu reflektieren und die eigenen Handlungen zu steuern.

(nach Sonntag & Schmidt-Ratjehns 2005; Kaufhold 2006, S. 97 & Ryschka, Solga & Mattenklott 2011, S. 20 ff.).



Kompetenzmodell (Agentur mehrwert, 2007, S. 7)

Die beiden Varianten von Service Learning unterscheiden sich dadurch, dass sie unterschiedliche Schwerpunktsetzungen in der Kompetenzvermittlung vornehmen. Während beim fachspezifischen Service Learning vor allem Fach- und Methodenkompetenzen im Mittelpunkt stehen, stellt fachübergreifendes Service Learning insbesondere auf Sozial- und Personalkompetenzen ab. Dadurch ergeben sich Unterschiede in den Lernzielen und der Methode der Reflexion. Wichtig ist zu erkennen, dass Service Learning ein breites Spektrum an Kompetenzen vermitteln kann, wobei mit der Auswahlentscheidung zwischen fachspezifischem und fachübergreifendem Service Learning zugleich unterschiedliche Akzentsetzungen in der Kompetenzvermittlung einhergehen.



Ein wichtiger Unterschied im Vergleich beider Formen ist darin zu sehen, dass Lernerfolge beim fachspezifischen Service Learning einfacher als bei der fachübergreifenden Variante nachprüfbar bzw. messbar sind. So könnten beim fachspezifischen Service Learning in der anschließenden Reflexion fachliche Fragen gestellt werden, um zu prüfen, ob wissenschaftliche Theorien und Methoden durch das Service Learning-Projekt besser durchdrungen wurden. Somit befinden wir uns an dieser Stelle auch am Schnittpunkt zur Qualifikation; der Nachweis des Gelernten ist hier eher nachprüfbar als beim fachübergreifenden Service Learning, da soziale und personelle Kompetenzen ungleich schwerer zu erfassen sind. Um diese bei den Projekten für die Teilnehmenden und auch die Anleitenden „greifbar“ zu machen, benötigt es in der Reflexion eine Meta-Ebene. Wer diese nutzt, benötigt spezielles methodisches Wissen, denn es bedarf einer geschulten und bedachten Reflexionsleitung, um Prozesse, die oft parallel verlaufen, in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu rücken. Die von den Studierenden in der gemeinnützigen Organisation gewonnenen Erkenntnisse müssen sorgfältig in Erfahrung gebracht werden. Systemische Methoden helfen insbesondere zwischenmenschliche Geschehnisse zu erkennen, den Umgang der Teilnehmenden mit den für sie schwierigen Situationen zu thematisieren und dieses mit deren Lebenssituation in Verbindung zu bringen. So können Parallelen zwischen den verschiedenen Lebenswelten identifiziert und ein Transfer des Erlebten für die Studierenden ermöglicht werden. Denn auch wenn die meist intensiven Erlebnisse in den jeweiligen Einrichtungen ein intensives Nachdenken über die eigene Rolle und größere Sinnzusammenhänge fördern, ist es notwendig, den Transfer in die eigene Situation methodisch zu gestalten, sodass ein Kompetenzzuwachs entstehen kann.

Solcherlei Erfahrungen zeigen sich auch bei vielen erlebnispädagogischen Projekten, zu denen man Service Learning aufgrund der zentralen Klassifizierungsmerkmale (siehe auch → **Zentrale Merkmale von Service Learning**) in Bezug setzen kann. Oftmals findet, um das Gelernte im erlebnispädagogischen Umfeld auf Lebenszusammenhänge und Alltagssituationen der Teilnehmenden übertragen zu können, ein sogenannter metaphorischer Transfer statt. Ganz im Sinne einer Metapher können Situationen, die man in der außergewöhnlichen Umgebung der sozialen Einrichtung erlebt, Situationen im eigenen alltäglichen Leben besser verstehen lassen. Die Aufgabe der Person, die den Prozess des Service Learning begleitet, besteht daher vor allem darin, das Erkennen solcher besonders lernförderlicher Geschehnisse sowie den Bezug zur Studien-, Berufs- und Lebenswelt von Studierenden zu fördern. Dieses sollte auch bei fachspezifischen Projekten nicht zu kurz kommen, da hier sonst das Entwicklungspotenzial im Bereich sozialer und persönlicher Kompetenzen verschenkt werden würde.

→ **Materialien zur Reflexion...**

1. 5. 4 Übersicht über exemplarische Service Learning-Projekte

Zur praxisnahen Inspiration für die Gestaltung von Service Learning gibt es im Folgenden eine Ideensammlung. Viele der dort dargebotenen Beispiele wurden bereits an Hochschulen durchgeführt. Diese Sammlung hat drei Quellen: Auswertungen der umfangreichen Praxiserfahrungen der Agentur mehrwert, Erfahrungsberichte der Kooperationspartner der Agentur mehrwert, intensive Literaturrecherchen und Gespräche mit Lehrenden an Hochschulen.



Gegliedert sind die nachfolgend genannten Projekte nach Fachrichtungen, wobei die Zuordnungen nicht als statische Festlegungen, sondern als Orientierungen zu verstehen sind, um einen Überblick über die Vielseitigkeit der inhaltlichen Ausrichtung von Service Learning zu geben. Bei den fachübergreifenden Projektvorschlägen gibt es keine Zuordnung zu spezifischen Studiengängen; sind Projekte unserer Ansicht nach sowohl für fachspezifisch (FS) als auch fachübergreifend (FÜ), so ist dieses in der letzten Spalte vermerkt. Letztlich soll die nachfolgende Ideensammlung der Inspiration dienen; ein Anspruch auf Vollständigkeit wird mit der Darstellung nicht erhoben.

Auswahl von Service Learning-Projekten

Studienfach	Service Learning-Idee	Quelle	Partner	Form
Architektur	Die Studierenden entwerfen unter Berücksichtigung der Geschichte und Umgebung, insbesondere der Rolle während der NS-Zeit und der bereits örtlich vorhandenen Bildungs- und Freizeitangebote, ein Nutzungskonzept für das leer stehende Schloss Grafeneck.	Agentur mehrwert	Samariterstiftung Nürtingen	FS
Bildungswissenschaften	Die Studierenden verbinden theoretisches Wissen und Kenntnisse der empirischen Sozialforschung, um in einem Seminar ein kleines Forschungsvorhaben durchzuführen, das sich an realen Bedarfen in pädagogischen Zusammenhängen orientiert.	Universität Duisburg-Essen	Pädagogische Einrichtungen	FS
	In einem Seminar zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen erstellen Teams von Studierenden besondere Stadtpläne, in denen u.a. Hilfestellen für Drogenabhängige und Orte, an denen kostenlos Kleidung oder Essen erhalten, eingetragen wurden. Ein anderes Team trug Orte (Restaurants, Museen, öffentliche Einrichtungen etc.), die rollstuhlgerecht sind, in eine Wheelmap ein.	Universität Kassel	Verschiedene gemeinnützige Einrichtungen und Dienste	FÜ

Studienfach	Service Learning-Idee	Quelle	Partner	Form
Jura	Im Praxisprojekt Migrationsrecht bearbeiten Studierende reale Lebenssachverhalte, die sich in der Migrantenberatungspraxis als juristisch schwierig erweisen und halten Vorträge über das Asyl- und Aufenthaltsrecht. Sie erweitern damit ihr Fachwissen im Migrationsrecht und stärken persönliche und methodische Kompetenzen. Die Lösungsansätze werden der Beratungsstelle zur Verfügung gestellt. An den Fallbesprechungen nehmen auch Studierende anderer Disziplinen teil.	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	Paritätischer Wohlfahrtsverband in Halle (Saale)	FS/FÜ
Lehramtsstudiengänge	In einem internationalen Service Learning-Projekt („KUGanda“) fahren Lehramtsstudierende aus Deutschland und Uganda für Schulpraktika in das jeweils andere Land, um über Hospitationen verschiedene Schulformen im globalen Kontext kennen zu lernen und kulturübergreifendes Lernen zu initiieren.	Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt	Bildungseinrichtungen für Kinder	
	Internationale und deutsche Studierende entwerfen im Team im Modul „International Engagiert Studiert“ als Angebot im Rahmen des Studienangebots zum Erwerb allgemeiner Schlüsselqualifikationen u.a. einen Businessplan und Werbestrategien für das Foresight Filmfestival in Halle.	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	science2public – Gesellschaft für Wissenschaftskommunikation e.V.	FÜ



Weitere Service Learning-Projekte sind anhand der Projekte im Förderprogramm „Mehr als Forschung und Lehre“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft unter folgendem Link zu finden: www.stifterverband.org/download/file/fid/644 [25.07.2017].

Nicht zuletzt bietet das Hochschulnetzwerk „Bildung durch Verantwortung“ e.V. instruktive Beispiele und weiterführende Hinweise zu Service Learning an Hochschulen im deutschsprachigen Raum www.bildung-durch-verantwortung.de/. Service Learning-Beispiele und studentische Initiativen sind auf www.campus-vor-ort.de/ zu finden.

EXKURS: Persönlichkeitsbildung. Zur besonderen Bedeutung und zum Potenzial von Service Learning

In einer Zeit, in der Hochschulen durch die Bologna-Reformen³² geprägt sind und „in einer gesellschaftlichen Situation, in der [...] die persönliche Qualifikation [...] für den beruflichen Wettbewerb auf dem nationalen und internationalen Arbeitsmarkt eine immer wichtigere Rolle spielt“ (Spoun & Wunderlich 2005, S. 18), hat Service Learning das Potenzial, einen wesentlichen Beitrag zur Persönlichkeitsbildung von Studierenden zu leisten.

„Letztendlich sollen wertebewusste Studentinnen und Studenten herangebildet werden, die motiviert an der Gestaltung unserer Welt mitwirken, die engagiert im eigenen und im öffentlichen Interesse Leistungen erbringen, die kompetent Verantwortung für Gemeinschaft(en) und für sich selbst übernehmen. Souveräne Persönlichkeiten sollen über fachliche Fähigkeiten und gebildetes Wissen verfügen, um Wirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten für die Menschen in der Gesellschaft ihrer Zeit und der kommenden Generationen ergreifen zu können. Die Hochschule muss ihnen deshalb Chancen bieten für den nachhaltigen Erwerb und die fortwährende Entwicklung von Qualifikationen, wie Kreativität, Flexibilität, Innovationsfähigkeit, Leistungswillen, Verantwortung, Toleranz und Vorurteilsfähigkeit, Fähigkeit zur Kritik und Selbstkritik, Gemeinsinn, Führungsbereitschaft, Reflexions- und Kommunikationsfähigkeit“ (Spoun & Wunderlich 2005, S. 18 f.).

Betrachtet man diese Anforderungen an Studierende und Hochschulen, so sollte deutlich werden, welches Potenzial insbesondere fachübergreifendes Service Learning in sich birgt. In einer zunehmend straff und verpflichtend regulierten Hochschullehre verweisen Studierende insbesondere in Bachelor-Studiengängen auf hohe zeitliche Verpflichtungen, geringe Entscheidungsspielräume und Auswahlmöglichkeiten sowie eine hohe Belastung durch Prüfungen. Vor diesem Hintergrund sind Möglichkeiten zur Menschenbildung im Sinne des Humboldt'schen Bildungsideals völlig unzureichend. Eine vorrangig auf die Vermittlung einer vorgegebenen Menge wissenschaftlichen Wissens ausgerichtete Lehre kann nicht einmal ansatzweise Beiträge zu einer ganzheitlichen Persönlichkeitsbildung leisten.

Persönlichkeitsbildung vollzieht sich dabei insbesondere im erlebnisreichen Raum und andere Perspektiven können nur entwickelt werden, wenn man bereits vertrautes Terrain zu Gunsten des Erwerbs von Erfahrungen und Erkenntnissen in neuen Kontexten verlässt. Fachübergreifendes Service Learning bietet insofern eine sinnvolle Ergänzung zum regulären Studienprogramm, da es

³² Die Punkte der Bologna-Reform, die für diesen Kontext relevant sind, sind unter anderem die Einführung des zweistufigen Studiensystems (Bachelor und Master), eine zunehmende Verschulung und eine stoffliche Überladung der Studiengänge.



die Möglichkeit bietet, neue Lebenswelten zu erschließen, über die eigentlichen Studieninhalte hinauszudenken, sich selbst in einer anderen Rolle wiederzufinden und eigene Handlungsmöglichkeiten zu erproben. Solche Erfahrungen schaffen Vertrauen in die eigene Kompetenz und das eigene Handeln und eröffnen neue Perspektiven und Erkenntnisse. Dieses ist wiederum in einer (Welt-) Gesellschaft, in der klare Grenzen zunehmend verschwimmen, von herausragender Bedeutung, denn Probleme tun auch „der Wissenschaft nicht den Gefallen, sich selbst disziplinar zu definieren. Sie wachsen über Theorien, Methoden, Gegenstände der Disziplinen hinaus, werden transdisziplinär“ (Spoun & Wunderlich 2005, S. 22) und sind damit nur für Personen (-gruppen) lösbar, die den „Blick über den Tellerrand“ wagen und in der Lage sind, andere Perspektiven einzunehmen, „um die Ecke zu denken“ und auch unkonventionelle Wege der Problembearbeitung zu beschreiten, wenn dieses zum Ziel führt. Service Learning kann einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung selbstbestimmter, qualifizierter und reflektierter Studierender leisten, die sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst sind und diese auch gerne übernehmen.

Im Hinblick auf die studentische Persönlichkeitsbildung wird immer wieder die Frage aufgeworfen, inwiefern studentisches Engagement, z. B. in Fachschaften sowie in studentischen Initiativen und Gruppen, als Service Learning verstanden werden kann. Um eine derartige Zuordnung vornehmen zu können, wäre es wichtig, dass dieses Engagement – analog zum Service Learning – zumindest methodisch-systematisch reflektiert wird.

EXKURS: Fachübergreifendes Service Learning mit fachlichem Bezug?

Fachübergreifendes Service Learning bietet implizite Anknüpfungspunkte zum eigenen Studienfach, wie die nachfolgenden Erfahrungsbeispiele von Teilnehmenden an Service Learning zeigen, an dem die Agentur mehrwert beteiligt war (www.agentur-mehrwert.de):

Anja K., Studentin der Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule Reutlingen.

Bereits nach dem Kontakt zur Einsatzstelle kam Anja K. ins Grübeln darüber, ob sie das richtige Studienfach gewählt hatte. Die Arbeit mit behinderten Menschen kam ihr viel sinnvoller und erfüllender vor als die zu erwartende in irgendeiner Firma. Nach einigen Projekten mit der Behindertengruppe sprach sie darüber mit der Sozialpädagogin, die ihre Kontaktperson war. Diese empfahl ihr, das BWL-Studium auf keinen Fall abzubrechen. Sie könne nachher mit ihrem Know-how sehr gut im Management einer sozialen Einrichtung arbeiten. Dort werden Managementexperten mit „sozialem Gewissen“ gut gebraucht. Anja K. nahm diese Empfehlung wahr und setzte ihr BWL-Studium mit dieser neuen Perspektive fort.

Kerstin T., Studentin der Sportwissenschaften an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Gezielt wählte sich Kerstin T. eine Altenhilfeeinrichtung für ihr Do it-Projekt aus. Ihre Idee war, den alten Menschen Bewegungsübungen anzubieten, schließlich sei die „alternde Gesellschaft“ für sie ein interessanter Arbeitsmarkt.

Thomas B., Student der Architektur an der Universität Konstanz

Nachdem Thomas B. einige Male in der Wohngruppe für demenzkranke alte Menschen mitgearbeitet hatte, bekam er den zusätzlichen Auftrag, eine Umbaumaßnahme zu dokumentieren. Es hatte sich herausgestellt, dass das neu gebaute Altenheim zwar für Außenstehende einen



schönen, offenen und lichten Eindruck machte, aber sich für die eigentlichen Nutzer, die Demenzkranken, als dysfunktional erwies, da sie in den offen gestalteten Räumen schnell die Orientierung verloren und unruhig hin und her irrten. Dies bedeutete für das Pflegepersonal einen erhöhten Arbeitseinsatz. Sehr rasch wurde daher eine Umbaumaßnahme ins Auge gefasst, sodass in sich abgeschlossene Wohneinheiten entstanden. Thomas wurde so auf sehr anschauliche Weise deutlich, wie wichtig die frühe Einbeziehung von NutzerInnen in die architektonische Planung ist.

EXKURS: Gemeinwesenorientierte Forschung (Community-Based Research)

Im Folgenden soll Community-Based Research, ein aus den USA stammender handlungsorientierter Forschungsansatz kurz vorgestellt werden, der Forschung und Fragen der Entwicklung des Gemeinwesens miteinander verbindet (Altenschmidt & Stark 2016, S. 9). Im Folgenden wird Community-Based Research in der Variante als forschungsbasierte Lehre im Sinne von Service Learning unter maßgeblicher Beteiligung Studierender erläutert (Altenschmidt 2016, S. 47).

Wesentlich ist beim Community-Based Research die Bearbeitung von Forschungsfragen, die wie beim Service Learning aus realen gesellschaftlichen Aufgaben und Problemen hervorgehen. Die Forschungsfragen werden dabei idealerweise von allen Beteiligten – Studierende, Lehrende, ExpertInnen im jeweiligen Handlungsfeld – gemeinsam er- und bearbeitet. Das wissenschaftliche Erkenntnisinteresse und der konkrete Nutzen des Projektes stehen dabei im Vordergrund (Krüger & Altenschmidt o.J., S. 1). In diesem Sinne wird nicht über die Gesellschaft, sondern mit ihr und für sie geforscht (Krüger & Altenschmidt o.J., S. 1). Am Ende des Forschungsprozesses sollen idealerweise wissenschaftliche Erkenntnisse gewonnen und Lösungsstrategien für Aufgaben und Probleme des Gemeinwesens bereitstehen.

Lehrveranstaltungen, die einen Beitrag zum Community-Based Research leisten, sind in der Regel wie folgt strukturiert:

1. Einführungsphase

Neben den typischen Einführungselementen eines Seminars werden die Forschungsfragen mit allen Beteiligten gemeinsam erarbeitet und diskutiert. Parallel dazu werden die Studierenden durch die Vermittlung von grundlegenden und breit gefächerten Kenntnissen in Methoden der empirischen Sozialforschung dazu befähigt, ihre Forschungsfragen umzusetzen.

2. Projektphase

Diese Phase ist durch die eigenständige Arbeit der Studierenden in ihren Forschungsprojekten mit den jeweiligen gemeinnützigen Organisationen gekennzeichnet. Während die Studierenden die Daten erheben und auswerten, kommen den Lehrenden fachlich unterstützende, reflektionsanleitende und fachlich kontrollierende Funktionen zu.

3.

Die abschließende Phase dient der Präsentation und Diskussion der Forschungsergebnisse mit allen Beteiligten, der Reflexion der Lernerfahrungen und gewonnenen Kompetenzen und der Anerkennung der Leistungen.



Für die Studierenden kann Community-Based Research eine erste Erfahrung mit gesellschaftlichem Engagement sein. Durch das eigenständige und eigenverantwortliche Durchführen eines Projekts mit gemeinnützigen Organisationen erfahren die Studierenden Selbstwirksamkeit und erwerben und stärken ihre Schlüssel- und Fachkompetenzen (Altenschmidt 2016, S. 49). Sie verknüpfen theoretische Fachinhalte mit praktischen Problemstellungen und lernen zugleich erfahrungsbasiert und tiefgründig (Krüger & Altenschmidt o.J., S. 5).

In Deutschland wird Community-Based Research erst seit einigen Jahren rezipiert; gleichwohl verweist dieser Ansatz auf die Aktionsforschung in den 1970er Jahren (Unger 2014, S. 14ff). An der Universität Duisburg-Essen wird Community-Based Research als u.a. Lehrform praktiziert (Altenschmidt 2016, Krüger & Altenschmidt o.J.).

1.6 Zusammenfassung

Beim Service Learning sprechen wir von einer Lehr- und Lernform, bei der „universitäres Lernen mit gemeinwesensorientierten Service-Aktivitäten“ (Koopmann 2002, S. 2) verbunden wird.

Service Learning besteht aus den Komponenten Service (= Dienst an der Gesellschaft) **und Learning** (= Studierende haben durch ihren Einsatz die Möglichkeit, wissenschaftliches Wissen praktisch anzuwenden und dabei akademische, berufliche und persönliche Kompetenzen zu erwerben und zu erweitern) und kann fachspezifisch oder fachübergreifend angelegt sein.

KURZER ÜBERBLICK: Zentrale Merkmale von Service Learning³³

1. Im Service Learning machen Studierende Lernerfahrungen und gemeinnützige Organisationen werden durch das Engagement Studierender in ihrer Arbeit unterstützt.

Ein charakteristisches (Unterscheidungs-) Merkmal von Service Learning gegenüber anderen Experiential Learning-Ansätzen besteht darin, dass mindestens zwei unterschiedliche Interessen bedient werden: a) Studierende lernen, wissenschaftliches Wissen auf konkrete Sachverhalte anzuwenden und sind so in der Lage, das an der Hochschule erworbene Wissen anzuwenden und zu vertiefen; b) gemeinnützigen Organisationen stehen das Wissen und die Kompetenzen Studierender zur Bearbeitung gesellschaftlicher Probleme und Aufgaben zur Verfügung. Das unterscheidet Service Learning von Praktika und reinem Engagement. „Service learning is distinguished from other approaches to experiential education by its intention to equally benefit the provider and the recipient of the service as well as to ensure equal focus on both the service being provided and the learning that is occurring“ (Furco 1996, S. 5). Wichtig ist, dass in der gemeinnützigen Organ-

³³ Siehe Seifert, Zentner & Nagy 2012; Seifert & Zentner 2010.



isation ein konkreter gesellschaftlicher Bedarf besteht (Seifert & Zentner 2010, S. 17), denn nur dann kann durch Service Learning auch ein Beitrag zum Gemeinwohl geleistet werden.

Seit einigen Jahren wird in Deutschland über die Bedeutung von Service Learning für die Profilbildung von Hochschulen diskutiert. Im Zuge der hochschulpolitischen Diskussion über den (Wissens-) Transfer zwischen Hochschulen und Gesellschaft wird u.a. darauf hingewiesen, dass Service Learning dazu beitragen kann, dass Hochschulen ihrem öffentlichem Auftrag gemäß gesellschaftliche Verantwortung übernehmen und sich selbst besser in der Gesellschaft verankern (Berthold, Meyer-Guckel & Rohe 2010).

2. Systematische und professionell angeleitete Reflexion als wesentliches Erfolgskriterium für Lernproesse im Service Learning

Durch Reflexion können Studierende ihre im Engagement gemachten Erfahrungen unter professioneller Anleitung „Revue passieren“ lassen. Sinnvoll und zweckmäßig sind verschiedene Reflexionsmethoden, wie etwa Tagebücher, Projektpräsentationen und Gruppendiskussionen; wichtig ist für Reflektionen, dass sie regelmäßig und strukturiert durchgeführt werden, denn sie ist das Bindeglied zwischen Engagement und Lernen (Seifert, Zentner & Nagy 2012, S. 95) und ermöglicht durch Bewusstwerdung der im Engagement erlernten Kompetenzen den Transfer des Gelernten auf Studien-, Berufs- und Handlungsfelder.

3. Studierende als proaktive und gleichberechtigt beteiligte Akteure

Studierende sollten sich im Service Learning idealerweise in einer Rolle wiederfinden, die sie in alle Prozessschritte einbezieht. Service Learning ist ein Konzept, das auf Freiwilligkeit und Partizipation gründet und den Studierenden weit reichende Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume eröffnet. Dieses betrifft insbesondere die Auswahl der gemeinnützigen Organisationen, der Aufgaben und Probleme sowie die Art und Weise der Organisation des Engagements. Von Seiten der Hochschule sollte nur unterstützend und beratend gewirkt werden, um Selbstorganisations- und Selbstbildungsprozesse nicht zu unterlaufen. Wichtig ist es sicherzustellen, dass fortlaufend eine systematische und professionell angeleitete Reflexion stattfindet.

4. Curriculare Verankerung von Service Learning

In deutschen Hochschulen ist festzustellen, dass Service Learning verstärkt mit Aufgaben von Hochschulen in Lehre, Forschung und Transfer verknüpft wird. Vor diesem Hintergrund ist zu erwarten, dass Service Learning zukünftig kein zusätzliches und befristetes Angebot, sondern ein regulärer Bestandteil von Lehre, Forschung und Transfer sein wird.



Zentrale Merkmale von Service Learning-Projekten:

- 1. Zielsetzungen:** Service Learning ist anschlussfähig und kompatibel mit den Zielen von **Hochschulen** und **Studierenden** sowie den Bedarfen von **Zivilgesellschaft und gemeinnützigen Organisationen**
- 2. Reflexion:** wesentliches Element von Service Learning ist eine **systematische, kontinuierliche und professionell angeleitete Reflexion**
- 3. Studentische Partizipation:** Beteiligung der Studierenden in allen Projektphasen
- 4. Curriculare Verankerung:** Service Learning ist Ausdruck des öffentlichen Bildungsauftrages von Hochschulen und ist in je spezifischer Art und Weise anschlussfähig an die Curricula akademischer Disziplinen in den Natur-, Geistes- und Sozialwissenschaften

2_Praxis

Wie können Sie ein Service Learning-Projekt an Ihrer Hochschule einführen, was müssen Sie dabei beachten und wie sieht ein wirksames Projektmanagement aus. Dreh- und Angelpunkt ist die zielgerichtete Reflexion, das wird hier auch ausgeführt.



Inhalt

2. Service Learning in der Gesellschaft	43
2.1 Vorbereitung und Planung von Service Learning an Hochschulen	43
2.1.1 Was muss für ein gutes Projektmanagement beachtet werden?	43
2.1.2 Zentrale Fragen bei der Vorbereitung	44
2.2 Durchführung von Service Learning mit dem Schwerpunkt auf Reflexion ...	52
2.2.1 Der Einführungsworkshop	52
2.2.2 Die Engagementphase und die Zwischenauswertung	56
2.2.3 Der Auswertungsworkshop.....	57
2.3 Frequently Asked Questions (FAQ)	60

2 Service Learning in der Gesellschaft

Im zweiten Teil des Do it!- Handlungsleitfadens für Service Learning möchten wir Sie nun bei der Umsetzung Ihrer eigenen Projektidee unterstützen. Egal, ob Sie wissenschaftlicheR MitarbeiterIn, HochschullehrerIn, Teil der Hochschulleitung, VerantwortlicheR in einem Career Center oder MitarbeiterIn in einem Freiwilligenzentrum/einer Freiwilligenagentur sind: Hier erhalten Sie praktische Anleitungen, die Ihnen beim eigenständigen Initiieren von Service Learning helfen. Neben Hinweisen für die Umsetzung stellen wir Ihnen vor allem auch Materialien zur Verfügung, das Sie bei der Organisation von Service Learning verwenden können. Ein Großteil der Unterlagen entstammt dem von der Agentur durchgeführten Train-the-Trainer Programm für MultiplikatorInnen im Service Learning. Eingeflossen sind zudem die Erkenntnisse aus zahlreichen Service Learning-Aktivitäten, die die Agentur Mehrwert in den vergangenen Jahren durchgeführt hat.

2. 1 Vorbereitung und Planung von Service Learning an Hochschulen³⁴

Für einen guten und von Anfang an gewinnbringenden Start von Service Learning ist es wichtig, diesen entsprechend vorzubereiten. Die vorangestellte Projektplanung kann zeitintensiver sein als die eigentliche Durchführung des Projektes, da Sie verschiedene Akteure von einem neuartigen Konzept überzeugen müssen. Wir haben immer wieder die Erfahrung gemacht, dass Motivation und Engagement die wesentlichen Faktoren sind, um den „Stein ins Rollen“ zu bringen. Welche großen Schritte dabei gemacht werden können, zeigt die Entwicklung z. B. an der Universität Duisburg-Essen (Jaeger, In der Smitten & Grützmaker 2009). Vorbereitend möchten wir Sie kurz in die wesentlichen Schritte des Projektmanagements einführen. → **Überspringen**

2. 1. 1 Was muss für ein gutes Projektmanagement beachtet werden?

Folgende Schritte sind hilfreich, um Projekte erfolgreich zu planen und umzusetzen:

1. Projekt definieren Was genau wollen Sie machen? Versuchen Sie, Ihr Projekt in einem Satz zusammenzufassen!
2. Projektziele festlegen Was sind die einzelnen Teilziele Ihres Projektes? Formulieren Sie klar die notwendigen Schritte auf dem Weg zum erfolgreichen Projektabschluss!
3. Entsprechende Aufgaben zuordnen und Verantwortlichkeiten klären Welche Aufgaben fallen an, um die einzelnen Teilziele zu erreichen? Wer kann Sie hier unterstützen? Legen Sie die Verantwortlichkeiten aller beteiligten Akteure verbindlich fest und dokumentieren Sie diese, bemühen Sie sich um eine transparente Kommunikation, damit jedeR über ihren/seinen und die Zuständigkeitsbereiche der anderen informiert ist.

³⁴ Hilfreiche Tipps zur Umsetzung von Service Learning-Projekten bieten auch die Beiträge von Baltes, Reinmuth & Saß in Baltes, Hofer & Sliwka (2007).

4. Arbeitsschritteplanung Was macht wer bis wann?
5. Risiken erkennen und behandeln Wichtig ist hier, bereits in der Vorbereitung eines Projektes potenzielle Risiken zu identifizieren, um diesen vorbeugen zu können. Auch im weiteren Verlauf muss der Projektfortschritt stetig evaluiert werden, um bei absehbaren Problemen rechtzeitig steuernd eingreifen zu können.

WICHTIG: Oftmals gibt es bei der Planung von Projekten Aufgaben, die wahre „Zeitfresser“ sind und vorher nicht bedacht wurden. Planen Sie sich daher immer genug Pufferzeit ein, um auch auf Unvorhergesehenes reagieren zu können.

→ **Materialien...**

2. 1. 2 Zentrale Fragen bei der Vorbereitung

Die vorangegangenen Projektmanagementhilfen unterstützen Sie in Ihrer Planung beim Service Learning ebenso wie folgende Fragen, die es bei der Vorbereitung zu berücksichtigen gilt:

2. 1. 2. 1 Kontextklärung: Gibt es bereits Anknüpfungspunkte für meine Service Learning-Idee?

Es ist sinnvoll, sich zu überlegen, wie Service Learning bestmöglich in das Hochschulcurriculum integriert werden kann. Viele Seminare bieten bereits Grundlagen, an die man mit Service Learning anknüpfen kann. So wurde ein an der Universität Mannheim regelmäßig durchgeführtes Seminar zur „Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen“ zu einem Service Learning-Seminar weiterentwickelt. Teilnehmende konzipierten z. B. ein Zeitmanagementtraining auf Grundlage der tatsächlich vorhandenen Bedürfnisse von BerufsschülerInnen, um diesen bei der Vorbereitung ihrer Abschlussarbeit zu helfen (Baltes, Reinmuth & Saß 2007). Gerade bei der Erstorganisation einer Service Learning-Veranstaltung ist es zu empfehlen, auf bereits Bestehendes „aufzusatteln“, anstatt etwas Neues zu konstruieren. Möglichkeiten hierfür gibt es bestimmt genug – schauen Sie sich einmal die Modul- und Seminarinhalte der verschiedenen Fachrichtungen und die fachübergreifenden Angebote (Allgemeine Schlüsselqualifikationen, General Studies, etc.) an Ihrer Hochschule an.

2. 1. 2. 2 Welche Lernziele verfolge ich mit Service Learning?

Sollen die Projekte vor allem die fachlichen Kompetenzen der Teilnehmenden entwickeln oder wird besonderer Wert auf die persönliche Weiterentwicklung und den Erwerb sozialer Kompetenzen gelegt? Laut den AutorInnen Florence F. Pritchard und George I. Whitehead (2004) gibt es beim Service Learning drei Ebenen von Lernerwartungen:

- **Academic Expectancies** Neuerwerb, Vertiefung und Anwendung des Fachwissens
- **Service Expectancies** Vermittlung von sozialen Kompetenzen, wie etwa Teamfähigkeit und Fürsorglichkeit
- **Personal Growth Expectancies** Identitätsfindungsprozesse, Übernahme von Verantwortung, berufliche Orientierung

WICHTIG: Hier geht es um eine wichtige Entscheidung. Service Learning-Projekte sind nicht nur aufgrund des Engagements der Studierenden sehr komplex. Gerade deshalb bieten sie die Möglichkeit, ein breites Spektrum an Kompetenzen zu entwickeln. So können bei der Konzeption eines Lesetrainings für GrundschülerInnen sowohl fachliche Inhalte und Kompetenzen, wie Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Theorien zur Lese- und Sprachförderung sowie zu relevanten entwicklungspsychologischen Erkenntnissen, methodische Kompetenzen wie wissenschaftliches Arbeiten, Projektmanagement, Präsentationstechniken als auch soziale und personale Kompetenzen, wie Einfühlungsvermögen, Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstwirksamkeit entwickelt und trainiert werden. Es ist jedoch wichtig, diese Frage gleich am Anfang zu beantworten, da sich die Form des Service Learning, die Auswahl einer geeigneten gemeinnützigen Organisation und die Gestaltung der Reflexionseinheiten zu einem großen Anteil an den Lernzielen ausrichten sollte, um einen nachhaltigen Lernerfolg zu erzielen. Die präzise Zielsetzung ist dabei wichtig, da die Wirkungspotenziale von Service Learning andernfalls verfehlt werden können (Furco 2009, S. 57).

2. 1. 2. 3 Welche Form von Service Learning eignet sich für welches Lernziel?

FACHSPEZIFISCH	FACHÜBERGREIFEND
- Möglichkeit, ein bereits bestehendes Seminar zu erweitern - Vertiefung fachlicher Inhalte und Theorie – Praxis-Abgleich möglich - projektorientiert: die Studierenden setzen eine fest umrissene Aufgabe mit fachlichem Bezug in einer gemeinnützigen Organisation um - Schwerpunkt der Reflexion: Transfermöglichkeiten der wissenschaftlichen Modelle auf die Praxis - die Möglichkeiten des Erwerbs sozialer und personaler Kompetenzen sollte jedoch zusätzlich genutzt werden	- für alle Studierenden offen, da nicht an eine bestimmte Fachdisziplin gebunden - ermöglicht interdisziplinären Kontakt unter den Studierenden - erlebnisorientiert: wesentlich ist die Begegnung der Studierenden mit einer anderen Lebenswelt - Schwerpunkt der Reflexion: Auswertung der Erfahrungen hinsichtlich zwischenmenschlicher Interaktion, metaphorischer Transfer der Bedeutung für das eigene Handeln im beruflichen als auch privaten Kontext mit entsprechenden Methoden (s. nachfolgendes → Kapitel 2. 2)

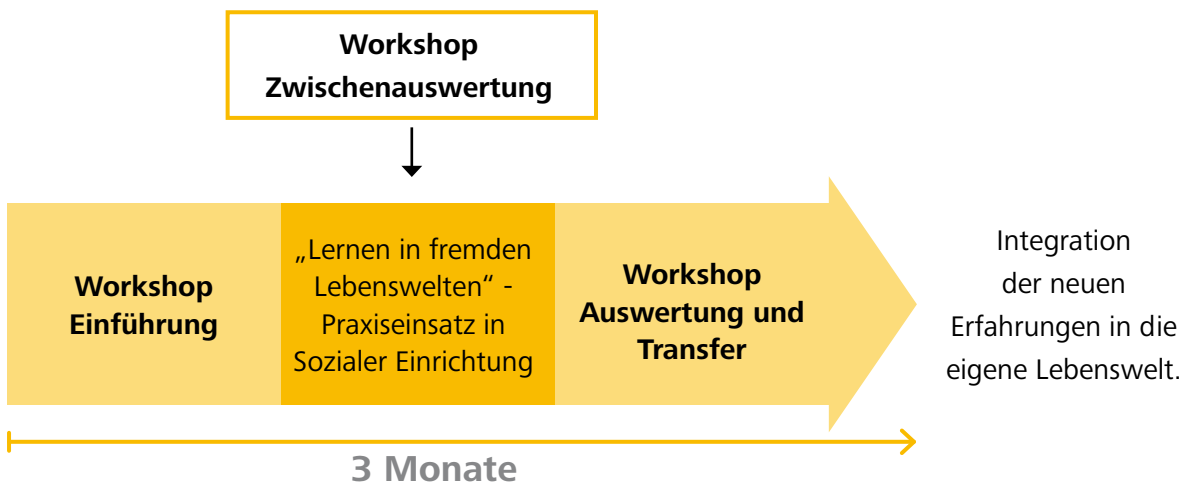
Beide Formen können für sich stehen, schließen sich aber nicht gegenseitig aus. Fachübergreifendes Service Learning kann für die Studierenden einen niedrigschwelligen Einstieg in dieses neuartige Lehr- und Lernkonzept bieten und durch fachspezifische Angebote zum Erwerb fachlicher und methodischer Kompetenzen sinnvoll ergänzt werden.



2. 1. 2. 4 Wie kann ich Service Learning zeitlich strukturieren?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Service Learning zu organisieren. Sowohl das Engagement in den gemeinnützigen Einrichtungen als auch die begleitenden Veranstaltungen, etwa zur thematischen Orientierung und zur Reflexion, können z. B. im wöchentlichen Turnus oder in Blockveranstaltungen über ein Semester verteilt angeboten werden. Es kann auch sinnvoll sein, den Studierenden die Freiheit zu geben, sich zeitlich individuell in den Einrichtungen zu engagieren und nur ein Stundenvolumen vorzugeben. Dies erhöht die Planungshoheit der Studierenden und trägt gerade in der Teamarbeit den Restriktionen unterschiedlicher Zeitpläne Rechnung. Die Möglichkeiten des „Service“ richten sich nach den zeitlichen Gegebenheiten der gemeinnützigen Einrichtungen, mit denen Sie kooperieren. So sind gerade Semester- und Schulzeiten höchst unterschiedlich und teils gegensätzlich über das Jahr verteilt. Die Koordination von Treffen und Absprachen im Schulumfeld kann daher eine besondere Herausforderung darstellen. Zu beachten ist auch, wann Sie welche Zielgruppen informieren. Möchten Sie bereits zu Anfang des Semesters einen Einführungsworkshop anbieten, in dem die Studierenden sich schon selbst Gedanken gemacht haben über eine geeignete gemeinnützige Organisation, muss dieses ausreichend früh kommuniziert werden.

Im Folgenden soll fachübergreifendes Service Learning ausführlich dargestellt werden. Für die zeitliche Planung wird das bewährte Ablaufmodell der Agentur mehrwert zugrunde gelegt.



Die zeitliche Gestaltung von fachspezifischen Service Learning kann auch an die Frage gekoppelt sein, ob die einzelnen Komponenten von Service Learning einer bestimmten Reihenfolge bedürfen. Sollen Studierende z. B. eine Evaluation durchführen, so ist die Vermittlung spezifischen Fachwissens (Learning) vor dem Engagement in der gemeinnützigen Einrichtung (Service) notwendig und muss deshalb zuerst stattfinden. Besuchen Soziologiestudierende jedoch soziale Brennpunkte mit dem Ziel, sich mit der Thematik „Soziologie der Armut“ praxisnah auseinanderzusetzen, können die Studierenden auch erst einmal Erfahrungen in ihrer Einsatzstelle machen und sich dann Schritt für Schritt das notwendige Fach- und Methodenwissen aneignen, um Armutsprobleme zu analysieren. Diese induktive Vorgehensweise kann hierbei das Interesse der Studierenden für die fachlichen Inhalte der Veranstaltung steigern und das Literaturstudium nachhaltiger gestalten, da die Modelle, mit denen man sich auseinandersetzt, sogleich mit Blick auf deren



Anwendbarkeit auf die soziale Realität von Armenküchen und Obdachlosenheimen hinterfragt und gegebenenfalls weiterentwickelt werden können.

WICHTIG: Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass das Engagement von Studierenden in einer gemeinnützigen Einrichtung mindestens 20 Stunden betragen sollte. Erst nach dieser Zeit wirkt sich gesellschaftliches Engagement auf Persönlichkeits- bzw. Charaktereigenschaften oder auf das zivilgesellschaftliche Bewusstsein der Engagierten aus (Gray, Ondaatje & Zakaras 1999, S. XVIII; Adloff 2001, S. 30), so auch die langjährigen Erfahrungen der Agentur mehrwert.

2. 1. 2. 5 Wie kann Service Learning angerechnet werden?

Die Anrechnung von Service Learning erfolgt an den Hochschulen bisher noch sehr unterschiedlich. Das Spektrum reicht von Formen der symbolischen Anerkennung bis hin zur curricularen Verankerung³⁵ mit der entsprechenden Vergabe von Credit-Points³⁶:

- Mit anderen Seminaren gleichwertige Credit Point-Vergabe im Rahmen einer bereits bestehenden Lehrveranstaltung, Teilnahme ist freiwillig (Bsp. Universität Duisburg-Essen)
- Service Learning als Pflichtmodul mit den entsprechenden Credit Points (Universität Würzburg)
- Eigenständige Organisation von Service Learning durch die Studierenden, inklusive Themen- und Projektfindung, Formulierung der Lernziele und fachliche Schwerpunktsetzung in einem Abschlussbericht und Vergabe von 5 Credit Points wie in anderen vergleichbaren Lehrveranstaltungen (Leuphana Universität Lüneburg, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg)
- Vergabe einer überdurchschnittlich hohen Credit Point-Zahl für Service Learning-Seminare unter Verweis auf den erhöhten Arbeitsaufwand für Studierende (Universität Trier)
- Vergabe von Zertifikaten, Ausschreibung von Preisen und Vergabe von Preisgeldern für studentisches Engagement (teilweise eigenständig und teilweise auch additiv zu den oben genannten Varianten, Universität Hohenheim)

³⁵ Teils werden an den jeweiligen Universitäten verschiedene Anrechnungsverfahren für unterschiedliche Service Learning-Angebote angewandt, die Beispiele sind daher nicht als absolut zu verstehen, sondern dienen nur der exemplarischen Darstellung.

³⁶ Credit Points (CP oder auch ECTS-Punkte) sind Leistungspunkte, mit denen der Arbeitsaufwand von Studierenden abgebildet werden soll. Im Rahmen von Bachelor- und Masterstudiengängen müssen Studierende eine bestimmte Anzahl an Credit Points sammeln, um ihren Abschluss zu erhalten. In der Regel sind dieses meistens 5 CP für eine Veranstaltung, die einem Arbeitsaufwand von 150 Stunden entspricht (1 CP = 25-30 Stunden, wobei die Kultusministerkonferenz von 30 Stunden studentischer Arbeit ausgeht). Insgesamt sollen von den Studierenden pro Semester 750-900 Arbeitsstunden „geleistet“, also 30 CP gesammelt werden. Wenn Sie mit einer Universität in Kontakt treten, um Service Learning zu initiieren und zu entwickeln, ist es sinnvoll, sich vorab Gedanken über den zu erwartenden zeitlichen Aufwand und die dementsprechend zu veranschlagenden Credit Points zu machen.

Beispielrechnung für die Vergabe von Credit Points bei Service Learning-Seminaren

Service Learning Phase	Aufwand in Stunden
Einführungsworkshop	5 h
Suchen und Kontaktieren einer Einrichtung	10 h
Literaturrecherche zur Theorie des im Service Learning – Einsatz gesetzten Schwerpunktthemas	20 h
Praxiseinsatz der Studierenden	60 h
Begleitende Reflexionsmaßnahmen (z. B. Führen eines Lerntagebuchs)	15 h
Workshop Zwischenauswertung	2,5 h
Vorbereitung des Projektberichts/ der Abschlusspräsentation / etc.	30 h
Auswertungsworkshop	7,5 h
Gesamter Arbeitsaufwand	150 h Dies entspricht 5 ECTS-Punkten

2. 1. 2. 6 Welche Form des Leistungsnachweises kann ich bei Service Learning erwarten?

- Projektpräsentation
- geführtes Tagebuch, Reflexionsaufsatz, Portfolio (z. B. mit Schwerpunkt Kompetenzentwicklung)
- Hausarbeit über Theorie-Praxis-Abgleich
- Bewertung des Zielerreichungsgrades vorher fest definierter Erfolgsvariablen (z. B. Die Studierenden sollen eine Strategie für die Öffentlichkeitsarbeit eines Jugendfreizeitanbieters entwickeln und umsetzen. Vorstellbare Zielerreichungskriterien könnten hier die Anzahl der Presseartikel in den lokalen Tagesblättern, die Zahl der Neuanmeldungen oder eine Vorher-Nachher-Evaluation zum Bekanntheitsgrad sein)

Im Prinzip sind alle Prüfungsformen herkömmlicher Lehrveranstaltungen vorstellbar:

- Projektpräsentation
- geführtes Tagebuch, Reflexionsaufsatz, Portfolio (z. B. mit Schwerpunkt Kompetenzentwicklung),
- Hausarbeit über einen spezifischen Aspekt der jeweiligen Erfahrung mit Service Learning sowie
- Untersuchung und Analyse des Zielerreichungsgrades von Service Learning anhand definierter Erfolgsvariablen. So wäre etwa denkbar, dass Studierende eine Strategie für die Öffentlichkeitsarbeit eines Jugendfreizeitanbieters entwickeln und umsetzen sollen. Kriterien zur Feststellung der Zielerreichung könnten etwa die Anzahl der Presseartikel in lokalen Tageszeitungen, die Zahl der Neuanmeldungen oder eine Vorher-Nachher-Evaluation des Bekanntheitsgrades sein.

WICHTIG: Die Note wird nicht für das Engagement in der gemeinnützigen Einrichtung an sich vergeben, sondern für die von Studierenden erbrachte Lernleistungen. Vor diesem Hintergrund wird ersichtlich, warum es sinnvoll ist, Lernziele im Vorhinein deutlich zu benennen.

2. 1. 2. 7 Wen kann ich mit welchen Argumenten überzeugen?

Hinsichtlich der zu leistenden Überzeugungsarbeit für die Umsetzung universitären Service Learnings lassen sich grob vier Gruppen unterscheiden, Sie brauchen:

- ideelle Unterstützung (vor allem im Hochschulbereich)
- finanzielle Mittel und natürlich müssen sich auch
- Teilnehmende
- sowie kooperierende gemeinnützige Einrichtungen finden.

2. 1. 2. 7. 1 Wie kann ich hochschulintern argumentative Überzeugungsarbeit leisten?

Service Learning „steht und fällt“ mit der Person, die dieses hauptverantwortlich leitet und durchführt. Gibt es bereits Veranstaltungen, die sich Ihrer Meinung nach für Service Learning eignen, gilt es daher diese DozentInnen argumentativ zu überzeugen. Nutzen Sie hierfür z. B. unsere → **Argumentationshilfe** und verweisen Sie auf die von → **positiven Effekte** von Service Learning. Auch die → **Projekt- und Ideensammlung** ist eine gute Quelle für Inspirationen.

Verweisen Sie auch auf die bisherigen Entwicklungen im Bereich Service Learning und auf vielerorts bereits bewährte Best Practice-Beispiele (z. B. www.bildung-durch-verantwortung.de, www.engagement.de oder www.agentur-mehrwert.de/hochschulen, www.gsn.nylc.org, www.compact.org). Bei fachübergreifendem Service Learning ergibt es Sinn, diese in Bereichen wie General Studies und Allgemeine Schlüsselqualifikationen oder im Career Center sowie im Gründerzentrum der jeweiligen Hochschule zu verankern.

2. 1. 2. 7. 2 Wie lässt sich Service Learning finanzieren?

Die Art und Weise der Finanzierung von Service Learning hängt vom konkreten Angebot ab. Wird ein bestehendes Modul zu einer Service Learning-Veranstaltung weiter entwickelt, so ersetzt es eine bestehende Veranstaltung. Wird Service Learning als zusätzliches Lehrangebot der Hochschule konzipiert, so ist es möglich, die Organisation und Durchführung in Form eines Lehrauftrages und durch Freistellung eines/einer Mitarbeitenden zu gewährleisten. Zudem könnten Ressourcen über Fundraising akquiriert werden. So wäre zu überlegen, ob Stiftungen, Non-Profit-Organisationen sowie Kommunalpolitik und -verwaltung KooperationspartnerInnen im Service Learning an Hochschulen sein können. Hilfreiche Tipps zur Ressourcenakquise finden Sie in unserem → **Materialteil**

2. 1. 2. 7. 3 Wie gewinne ich Studierende für Service Learning?

Konnten Hochschulleitungen und DozentInnen bzw. Lehrbeauftragte argumentativ überzeugt werden und liegt ein Finanzierungskonzept für Service Learning vor, so gilt es, Studierende für

Service Learning zu interessieren. Ist ein fachspezifisches Angebot im Rahmen eines Moduls geplant, können die Studierenden hier relativ einfach und routiniert über die üblichen Foren der DozentInnen-Studierenden-Kommunikation informiert werden: Der oder die Lehrende setzt die SeminarteilnehmerInnen über die veränderte methodische Ausrichtung der Veranstaltung, Anpassung der abrufbaren Seminarbeschreibung etc. per E-Mail in Kenntnis. In der Einführungsveranstaltung sollte das Konzept dann eingehender erklärt werden, damit die Studierenden wissen, worauf sie sich einlassen. Auch über den eventuell höheren Arbeitsaufwand sollten sie informiert werden, genauso wie über die Vorteile einer solchen Art des Seminars (→ **Argumente**). Bei fachübergreifendem Service Learning, an dem eine interdisziplinäre Studierendengruppe teilnehmen wird, lohnt es sich, die Veranstaltung über das hochschulinterne Informationssystem (E-Mail an Verteiler, Studierendengremien etc.) bekanntzugeben bzw. Ausschreibungen zur Anmeldung zu veröffentlichen. Beispiele für die Gestaltung der entsprechenden Aushänge finden Sie hier → **Kapitel 2.1.**

2. 1. 2. 7. 4 Wie kooperiere ich mit gemeinnützigen Organisationen?

Auf der Suche nach geeigneten KooperationspartnerInnen aus dem gemeinnützigen Bereich ist es sinnvoll, sich zu vergegenwärtigen, welche Lern- bzw. Seminarziele mit Service Learning erreicht werden sollen (Baltes, Reinmuth & Saß 2007). Sie können Aufschluss darüber geben, welche Organisationen man für die Kontaktaufnahme in Betracht ziehen kann. Sollen pädagogische Methoden angewandt werden, eignen sich z. B. alle relevanten Bildungsanbieter von Grund- und Hauptschulen, Gymnasien über die Volkshochschulen bis hin zu gemeinnützigen Weiterbildungsvereinen. Es können aber auch vollkommen unabhängig von diesen Organisationen Trainingsveranstaltungen angeboten werden, die lokal und hochschulintern beworben sowie über die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule publik gemacht werden.

Eine andere mögliche Herangehensweise ist die Fokussierung auf ein wichtiges lokales gesellschaftliches Problem, wie z. B. nicht vorhandene Freizeitangebote für Jugendliche in einem Stadtteil, unzureichende Lebens- und Arbeitsbedingungen für Flüchtlinge und Zugewanderte oder die Verschmutzung eines Gewässers. Hieraus können sich konkrete Projektideen ergeben, die dann wieder mit universitären Lernzielen verknüpft werden. So werden Studierende gerade auch beim fachspezifischen Engagement überlegen, welche Kompetenzen sie für die Lösung des von ihnen identifizierten Problems einbringen können. Studierende der Betriebswirtschaftslehre könnten sich im Falle des fehlenden Freizeitangebots für Jugendliche z. B. auf die Erarbeitung von Finanzierungsmodellen konzentrieren, während ErziehungswissenschaftlerInnen und Lehramtsstudierende MultiplikatorInnen für die Freizeitgestaltung ausbilden können. Kommunikations- oder KulturwissenschaftlerInnen könnten einen Kurzfilm zur Verschmutzungsproblematik des Gewässers drehen und diesen in örtlichen Kinos als Vorfilm präsentieren, während UmweltwissenschaftlerInnen ein Gutachten zum Zustand des Sees erstellen, das eine Grundlage für die nächste Gemeinderatssitzung zu diesem Thema ist. Von welcher Seite – Hochschule oder lokales Gemeinwesen – man sich dem Thema auch nähert; es ist wichtig, dass beide Perspektiven Berücksichtigung im Service Learning finden:

1. Das universitäre Lernziel muss erreicht werden, d. h. die Veranstaltung muss an den Bildungszielen der Universität ausgerichtet sein.



2. Es muss ein reales Problem in der Gemeinde vorhanden sein und gelöst werden können. Sinn und Zweck von Service Learning ist es also nicht, eine Aufgabe in einer gemeinnützigen Einrichtung „zu konstruieren“, sondern einen realen und bisher nicht gedeckten Bedarf zu bearbeiten (siehe hierzu auch → **Zentrale Merkmale von Service Learning**).

Um für Service Learning geeignete Organisationen ausfindig zu machen, recherchieren Sie einfach im Internet. Es gibt mittlerweile fast überall in Deutschland Freiwilligenagenturen und –zentren (Speck, Backhaus-Maul, Friedrich & Krohn 2012) und Bürgerstiftungen, die einen Überblick über Einsatzstellen bieten können (siehe Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e. V. www.bagfa.de; **Stiftung Aktive Bürgerschaft** www.aktive-buergerschaft.de/buergerstiftungen). Viele Studierende sind zumeist bereits engagiert – tauschen Sie sich daher über mögliche Einsatzstellen aus! Denken Sie daran, dass Service Learning für viele BürgerInnen und Organisationen noch etwas komplett Neues ist. Überlegen Sie sich also vorher gut, wie Sie das Konzept erklären und welche Vorteile Sie konkret für die gemeinnützigen Organisationen, die an einer Kooperation interessiert sind, benennen können (→ **Akquise**, → **Argumente**).

ANMERKUNG: Es gibt mittlerweile eine Reihe von außeruniversitären Initiativen, die sich zum Ziel gesetzt haben, Studierenden u.a. methodische Kompetenzen zu vermitteln und Studierende in der Durchführung von Projekten in Wirtschaft und Zivilgesellschaft zu unterstützen, wie z. B. Stunt e.V. (www.stunt-bielefeld.de), Enactus (www.enactus.de), TheoPrax (www.theo-prax.de). Auch diese Initiativen können interessante Kooperationspartner sein.

HILFREICH: Öffentlichkeitsarbeit

Um UnterstützerInnen, finanzielle Förderer, Studierende und KooperationspartnerInnen zu gewinnen, kann auch eine Pressemeldung, ein Pressegespräch oder eine andere Art der Öffentlichkeitsarbeit hilfreich sein. Hier haben wir grundlegend zu beachtende Punkte für Sie zusammengestellt:

→ **Materialteil Öffentlichkeitsarbeit**



2. 2 Durchführung von Service Learning-Veranstaltungen mit Schwerpunkt auf Reflexion

Wie bereits erwähnt, kann Service Learning unterschiedlich gestaltet werden, wobei Reflexion unabdingbar ist. Wir stellen Ihnen im Folgenden die mögliche Gestaltung des Reflexionsprozesses anhand des von der Agentur mehrwert praktizierten Ablaufmodells von Service Learning dar. Die einzelnen Bausteine sind:

- Einführungsworkshop,
- Projekt in der sozialen Einrichtung,
- Zwischenauswertung und
- Auswertungsveranstaltung.

Diese Bausteine sollen im Folgenden dargestellt und deren Organisation und Aufbau praxisnah erläutert werden.

WICHTIG: Es ist zu berücksichtigen, dass die Darstellung der Bausteine und die ergänzenden, verwendbaren Materialien auf dem Do it!-Konzept der Agentur mehrwert basieren. Diese Variante von Service Learning ist vor allem darauf ausgerichtet, Sozialkompetenzen zu erweitern und die Persönlichkeitsentwicklung der Studierenden zu unterstützen (siehe auch → **Kapitel 1.5.2**). Je nach Ausrichtung Ihrer Service Learning-Veranstaltung sind die Materialien entsprechend anzupassen.

2. 2. 1 Der Einführungsworkshop

Das Do it!-Projekt ist so konzipiert, dass Studierende den Campus verlassen und im Umfang von mindestens 40 Stunden in unterschiedlichen gemeinnützigen Einrichtungen mitarbeiten. Der Umfang des Engagements hängt von der Anzahl der zu vergebenden Credit Points ab (siehe → **Praxis: Abschnitt 2.1.2.5**). Das Programm ist so aufgebaut, dass das Engagement von einem Reflexionsprogramm im Einführungs-, Zwischenauswertungs- und abschließenden Auswertungsworkshop flankiert wird. Beachten Sie auch, dass im gesamten Prozess eine Kultur der Anerkennung der Leistungen der Studierenden praktiziert wird (→ **1.3.4 Service Learning und die Kultur der Anerkennung**).

Die Einführungsveranstaltung dient der gezielten Vorbereitung der Teilnehmenden auf ihr Engagement in der gewählten Organisation. Dazu gehören Sensibilisierungsübungen, mit denen die Teilnehmenden lernen sollen, sich besser auf die Menschen in den Einrichtungen einzustellen, aber auch die Klärung eigener Erwartungen und Befürchtungen. Im Anschluss an diese für eine ergiebige Reflexion notwendigen Vorarbeiten wählen die Studierenden eine Einrichtung aus und nehmen Kontakt zu dieser auf. Der Einführungsworkshop dauert in der Regel 3-5 Stunden. Zusammen mit der Suche nach einer geeigneten Partnerorganisation wurden für diesen Prozess insgesamt 15 Stunden (5+10) für den Aufwand der Studierenden veranschlagt.

TIPP: Es lohnt sich, eine Art Einrichtungsdatenbank zu erstellen, sofern diese nicht bereits bei einer örtlichen Freiwilligenagentur oder Bürgerstiftung besteht. Im Laufe der Jahre wird durch das



Engagement der Studierenden eine immer größere Datenbank potenzieller Einsatzstellen entstehen. Ein Beispiel für ein Einrichtungsprofil finden Sie → **hier**.

2. 2. 1. 1 Zur Struktur des Einführungsworkshops

Der Einführungsworkshop der Agentur mehrwert umfasst folgende Komponenten:

- Vorstellung
- Service Learning – Was ist das? Theoretisch-konzeptionelle Aspekte
- Erläuterungen zur fachübergreifenden Variante – Was ist hier das Besondere? Worauf muss man achten?
- Klärung der Erwartungen und Befürchtungen der Teilnehmenden – Suche nach einer Einsatzstelle
- Individuelle Bestimmung des Lernthemas
- Klärung der nächsten Schritte und Erläuterung der zu verwendenden Reflexionsmethoden
- Klärung abschließender Fragen, Feedback

→ **Material**

2. 2. 1. 2 Reflexion im Einführungsworkshop – der methodische Ansatz

Die Reflexion bei Service Learning muss kontinuierlich stattfinden und bereits im Einführungsworkshop eingeleitet werden. So wird das Bewusstsein der Teilnehmenden bereits von Anfang an für Lernprozesse während des Engagements geschärft. Das Bewusstwerden ermöglicht den nachfolgenden Transfer, wie bereits im theoretischen Teil unter → **Punkt 1.3.2** dargestellt. Darüber hinaus kann in weiteren begleitenden Schritten (z. B. Workshop zur Zwischenauswertung) noch unterstützend und steuernd von den WorkshopleiterInnen eingegriffen werden, indem z. B. der Umgang mit der vorgestellten Reflexionsmethode geprüft wird und ggf. eine andere gewählt wird. Im Folgenden wird das Reflexionskonzept für den Einführungsworkshop kurz dargestellt. Methoden, die die Agentur mehrwert für die Reflexion verwendet, werden knapp beschrieben und durch Ideen weiterer verwendbarer Methoden ergänzt.

Methoden

Systemische Fragen zur Klärung von Erwartungen und Befürchtungen

- **Hypothetische Fragen:**

Was denken Sie, kommt im Engagement auf Sie zu?

Was könnte bestenfalls passieren? Was wäre das Schlimmste, was Sie sich vorstellen könnten? (möglichst beide Extreme bearbeiten)

Was müssten Sie tun, um Ihre Erwartungen zu erfüllen?

Wie müssten Sie sich verhalten, damit das „Worst Case Szenario“ nicht eintritt?

- Studierende werden für das Projekt sensibilisiert und auf eventuell kritische Situationen vorbereitet
- Handlungsfähigkeit wird erhöht, da sie sich mental schon einmal in ihre neue Rolle hineinversetzt haben



- **Ressourcenorientierte Fragen:**

Angenommen, die schlimmste vorstellbare Situation tritt ein – welche Möglichkeiten sehen Sie, diese zu lösen?

Wer könnte Sie in dem Fall unterstützen?

- Fokussierung auf Möglichkeiten zur Problemlösung und positive Ausnahmen anstatt auf Schwierigkeiten

- **zirkuläre Fragen:**

= „um die Ecke fragen“

Wie würden Sie als KlientIn/ MitarbeiterIn der Einrichtung auf das Erscheinen einer fremden Person reagieren?

Was würden Sie sich anstelle der BewohnerInnen im Umgang mit sich wünschen?

- Zirkuläre Fragen helfen durch den vollzogenen Perspektivenwechsel das Empathievermögen der Teilnehmenden zu schulen, die eigenen Perspektiven zu erweitern und sich kritisch mit der Thematik auseinanderzusetzen. Im weiteren Lernprozess helfen sie vor allem, das Erlernte zu verorten und Erkenntnisse mit bereits bestehendem Wissen besser zu vernetzen, zu verankern und damit transferierbar zu machen

Kernfragen:

Was will ich lernen? Was will ich Neues erfahren? Worauf will ich achten?

Ziel

- Erwartungen und Befürchtungen klären
- Lernthema definieren
- Vorbereitung der Reflexion: Aufmerksamkeitsschwerpunkte bestimmen

Methoden, um den Lernprozess möglichst nachhaltig zu gestalten

TIPP Kompetenzmatrix erstellen: Lassen Sie die Studierenden überlegen, welche Kompetenzen sie während ihres Engagements nutzen müssen, weiter entwickeln können und wollen und bitten Sie darum, dieses in einer Kompetenzmatrix zu erfassen, die regelmäßig fortlaufend ergänzt und erweitert werden kann – so können sie kontinuierlich ihre Fortschritte beobachten und ihre eigenen Lernprozesse und -erfolge nachvollziehen – dieses motiviert und hilft, die Nachhaltigkeit des Lernens zu sichern.

➔ **Handout Kompetenzmatrix...**



- **Biographisches Schreiben/ (Lern-)Tagebuch führen (Erklärung der Methode im Einführungsworkshop):**

- Studierende lernen hierdurch den Blick auf sich und ihren eigenen Lernprozess zu richten, eigene Gedanken, Gefühle und Handlungen können erfasst und damit für die Auswertung in nachfolgenden Reflexionseinheiten „nutzbar“ gemacht werden
- Lernprozesse werden so besser verstanden und Lernstrategien bewusster entwickelt
- Lernfortschritte werden für den Schreibenden besser sichtbar, der Nutzen für die eigene Person wird hier besonders deutlich („Ich lerne nicht für andere, Noten etc., sondern für mich“)
- Persönliche Entscheidung darüber, was offen thematisiert wird und was nicht

→ **Handout Tagebuch...**

- **MikroArt-Methode:**

MikroArt ist die Abkürzung von Mikroartikel und beschreibt die knappe Zusammenfassung eines Geschehnisses, Problems etc. auf einer halben bis ganzen Seite. Ziel ist es, nur das Wesentliche zu erfassen und sich auf der Grundlage des komprimierten Artikels mit anderen zu der jeweilig bearbeiteten Thematik auszutauschen. Die MikroArt-Methode wurde von Helmut Willke (2001) entwickelt und dient dem systematischen Wissensmanagement in Organisationen. Im Rahmen von Service Learning kann diese Methode hilfreich sein, um Lernprozesse auch für Personen nutzbar zu machen, die an diesem ursprünglich gar nicht beteiligt waren. Dabei präsentiert ein Mikroartikel nicht Daten, sondern ein Problem, zu dessen Lösung er beiträgt oder einen „Fall“, für dessen Behandlung er Vorschläge macht, oder kontextuierte Beobachtungen, die zu neuen Fragen führen (Willke, 2001). Auf Grundlage eines Mikroartikels ist es im Plenum mit allen Studierenden möglich, einen kollektiven Lernprozess anzustoßen. Das Instrument dient dem Zweck, eine individuelle Lernerfahrung, Erkenntnis, Idee, Expertise, Überlegung, Reflexion o.ä. in eine bestimmte Form zu bringen. Diese Form hat folgende Merkmale:



1. AutorIn muss eine Lernerfahrung machen, z. B. Konzeption entwerfen – also Wissen generieren.
2. AutorIn muss sich selbst seine Expertise so klar machen (vorstellen, vergegenständlichen, etc.), d. h. explizieren, dass er/sie dies schriftlich formulieren kann.
3. Er oder sie muss das Wissen so ausdrücken, dass andere das Geschriebene lesen können, d. h. nachvollziehen und verstehen können.
4. AutorIn muss Artikel öffentlich machen, d. h. publizieren und somit einem interessierten Publikum zugänglich machen.
5. Der Erfolg des Artikels bemisst sich daran, von welchen und von wie vielen Personen er gelesen und genutzt wird.
6. Ein geschriebener, publizierter und gelesener Artikel steht nicht allein, sondern ist Element eines kontinuierlichen Prozesses der Umwälzung und Revision von Wissen, weil seine Nutzung Anlass zu Kritik, Erweiterungen, Nachfragen und neuen Anregungen gibt. (Willke 2001, S. 107f.).

TIPP: Ein solcher Artikel eignet sich auch als Leistungsnachweis

➔ **Material MikroArt ...**

Weitere Kreativmethoden:

- Foto-, Filmpräsentation vorbereiten
- ein Drehbuch schreiben
- Interviews/Pressekonferenz, -artikel vorbereiten

2. 2. 2 Die Engagementphase und die Zwischenauswertung

Während des Engagements muss darauf geachtet werden, dass die TeilnehmerInnen von Do it! nicht als Ersatz für fehlendes Personal eingesetzt werden. Während des Engagements arbeiten die Studierenden mit dem Tagebuch, das in der Einführungsveranstaltung vorgestellt wurde. Dieses soll dazu dienen, die täglichen Eindrücke und Erlebnisse festhalten zu können. Durch gezielte Fragen, die auf die einzelnen Phasen des Engagements abgestimmt worden sind, wird hier ein Anstoß gegeben, um sich ganz individuell mit den Ereignissen des Tages auseinander zu setzen und das Erlebte Revue passieren zu lassen. Die Reflexion wird hierdurch sinnvoll unterstützt.

2. 2. 2. 1 Ausrichtung und Struktur der Zwischenauswertung

Die Zwischenauswertung sollte idealerweise nach Ableistung der Hälfte des Engagements stattfinden. Die Realisierung dieses Schrittes hängt von der zeitlichen Gestaltung des Service Learnings ab. Vorteilhaft wäre eine zwei- bis dreistündige Zusammenkunft in der Mitte des Semesters. Ist dies nicht umsetzbar, weil die Studierenden in verschiedenen Einrichtungen mit verschiedenen Ablaufstrukturen tätig sind, können Sie überlegen, den Studierenden entsprechende Materialien zukommen zu lassen und (Reflexions-) Aufgaben in Zweier- oder Dreiergruppen bearbeiten zu lassen. Wichtig ist hierbei jedoch, dass Sie oder eine andere verantwortliche Person als AnsprechpartnerIn erreichbar sind, da die Zwischenauswertung auch dazu dient, eventuelle Konfliktfälle



zu bearbeiten und neu aufgetauchte Fragen zu klären. Zudem sollte in der Zwischenauswertung auch schon der Transferprozess eingeleitet werden.

→ **Material...**

2. 2. 2. 2 Die Reflexion der Zwischenauswertung – der methodische Ansatz

Methoden

- **Feedbackgespräch mit Kontaktperson während des Engagements**

Es ist immer sinnvoll, einen Dritten zur Wahrnehmung des eigenen Handelns und Tuns zu befragen. Ein Abgleich zwischen Selbst- und Fremdbild ermöglicht eine differenzierte Reflexion der eigenen Person und des eigenen Handelns und kann bisher Unentdecktes „zu Tage bringen“ und die eigenen Verhaltensweisen hinterfragen bzw. bestätigen

- **Plenumsrunde zu bisherigen Erfahrungen** mit systemischen Fragen (siehe Einführungsworkshop)

Wenn ich die Menschen in der gemeinnützigen Einrichtung fragen würde, wie hat sich Frau/Herr_____ eingebracht – was würden diese mir antworten?

- **Zwischenstand zu Reflexionsmethoden aus Einführungsworkshop:**

Die richtige Anwendung der Reflexionsmethoden durch Nachfragen sichern

- **Individuelle Konfliktberatung und Kollegiale Beratungsgruppen:**

Es kann immer wieder passieren, dass während des Engagements Situationen auftreten, die für die Studierenden schwierig einzuordnen sind, sie irritieren oder vielleicht sogar erschrecken. Vielleicht wissen sie auch einfach nicht, mit einem speziellen Problem umzugehen oder kommen mit ihrem Projekt gerade nicht weiter. Je nach Tragweite der Thematik sollte hierfür in Kleingruppen oder im ganzen Team Hilfestellung gegeben werden. Es kann sein, dass sich hieraus auch CoachingpartnerInnen zusammenfinden oder eine individuelle Beratung die richtige Methode ist, um das Problem konstruktiv zu lösen.

- **Vorbereitung der Abschlusspräsentation/der Hausarbeit Kernfragen:**

Was fällt mir auf? Was passiert mit mir?

Ziel

- Zwischenbilanz ziehen
- Umgang mit Reflexionsmethoden überprüfen und ggf. Hilfestellung geben,
- Reflexionsfähigkeiten ausbauen und verfeinern

2. 2. 3 Der Auswertungsworkshop

2. 2. 3. 1 Zielsetzung und Organisation des Auswertungsworkshops

Das Hauptaugenmerk der Nachbereitungsveranstaltung liegt auf der Reflexion und Auswertung der gesammelten Eindrücke und Erfahrungen sowie deren Übertragung in den Alltag. Dadurch werden Erfahrungen bewusst gemacht und können zu Erkenntnissen werden. So kann beispielsweise ersichtlich werden, wie schon einmal erfolgreich in einer Konfliktsituation vermittelt wurde oder welche Bedeutung die nonverbale Kommunikation hat. Für die Studierenden ergeben sich

durch das Engagement in bis dato fremde Lebenswelten ganz neue Lernprozesse, die bei der Sicherheit im Umgang mit anderen Menschen beginnen, über die Steigerung des Selbstbewusstseins bis hin zum Erproben neuer Handlungsformen führen.

Ein Studierender einer Hochschule für Wirtschaft und Technik fasste seine Erfahrungen mit Do it! folgendermaßen zusammen: „Es ist wichtig, die eigene Perspektive zu wechseln und nicht nur an die berufliche Karriere oder an Konsum zu denken, sondern mal was Sinnvolles zu machen“.

Um das Erlebte noch einmal kurz und prägnant zusammen zu fassen, werden die Studierenden gebeten, am Ende der Auswertungsveranstaltung einen Fragebogen auszufüllen, in dem sowohl die eigenen Erlebnisse zugeordnet und bewertet werden als auch ein Feedback an die Organisatoren und deren MitarbeiterInnen gegeben werden kann. Der Auswertungsworkshop bietet außerdem Gelegenheiten, um das Engagement der Studierenden anzuerkennen und wertzuschätzen (→ **Kapitel Service Learning und die Kultur der Anerkennung**).

→ **Material**

2. 2. 3. 2 Die Reflexion im Auswertungsworkshop – der methodische Ansatz

Kernfragen: Was habe ich für neue Erkenntnisse? Was mache ich anders? Was nehme ich mir dazu vor? Was probiere ich aus?

Ziel

- Bewusstmachen der Erfahrungen durch erzählen, anschauen, beschreiben, zuhören, nachfragen, denn nur wenn ein Erlebnis auf der Meta-Ebene verstanden wurde, geht es ins (Unter-) Bewusstsein über und führt nach und nach zu Verhaltensänderung. Die Reflexion des Erlebten ermöglicht den Transfer ins eigene Leben und durch konkrete Vorhaben wird die Nachhaltigkeit des Gelernten gesichert.

Methoden

● **Präsentation der Erfahrungen**

Angeleitet durch zentrale Fragen (Handout Erfahrungsbericht) sollen die Teilnehmenden von ihrem Engagement und ihren Erfahrungen berichten, um sie für sich und die anderen nutzbar zu machen.

● **Auswertung der Kompetenzmatrix**

Mithilfe der Kompetenzmatrix kann der Teilnehmende sich selbst und anderen den Lernerfolg des Engagements in der gemeinnützigen Einrichtung darstellen und den genauen Entwicklungsstand beschreiben und greifbarer machen.



- **Metaphorischer Transfer**

Um die Verbindung zwischen den im Service Learning gemachten Erfahrungen und der Bedeutung und Anwendbarkeit dieser für das eigene Berufs- und Privatleben herzustellen, eignet sich oft ein sogenannter metaphorischer Transfer des Erlebten. Im sozialpädagogischen Kontext spricht man von einer Metapher, wenn man sich auf ein Erlebnis oder eine Erfahrung beruft, die „irgendwie eine Situation im Leben klären half“ (Bacon 1998, S. 26). Vorstellbare Metaphern wären hier z. B. „über den eigenen Schatten springen“, „sich ein Herz fassen“ oder „an einem Strang ziehen“. So können kritische Situationen während des Engagements in der gemeinnützigen Einrichtung und vor allem die Meisterung dieser dazu führen, dieses als Schlüsselsituation für das eigene Leben zu begreifen und das Handlungsrepertoire erweitern zu können. Mit dieser Metapher im Hinterkopf können Teilnehmende schwierigen Situationen im Alltag besser begegnen. Erfolgversprechend ist dabei vor allem, dass man nicht nur die intellektuelle, sondern insbesondere auch die emotionale Ebene der Teilnehmenden anspricht. Wichtig ist, dass die Teilnehmenden diese Metaphern selbst entwickeln, sie also nicht vorgegeben werden.

- **Visualisierung & Konkretisierung der Transfervorhaben**

Anschließend sollte detailliert mit den Teilnehmenden erarbeitet werden, was sie, basierend auf den gemachten Erfahrungen, in ihrem Berufs-, Studien- und Privatleben ändern wollen. Visualisierungen helfen hierbei, dass Vorgenommene kognitiv besser zu verankern.

- **Follow-Up-Coaching mit Tandem-PartnerInnen**

Für einige Teilnehmende kann es hilfreich sein, den Lerntransfer mit einem/einer Tandem-PartnerIn gemeinsam zu bewerkstelligen.



2.3 Frequently Asked Questions (FAQ)

Zum Abschluss möchten wir Ihnen überblickshaft noch einmal ein paar häufig gestellte Fragen zu Do it!-Projekten beantworten:

F: Was ist der Unterschied zwischen Service Learning und einem Praktikum und Engagement?

A: Ein Praktikum wird im Kontext des gewählten Studienfachs abgeleistet und hat von daher eine fachliche Anbindung. Service Learning findet – egal ob fachspezifisch oder fachübergreifend – immer im Gemeinwesen statt. Im Unterschied zum Engagement findet im Service Learning an der Hochschule eine angeleitete Reflexion statt.

F: Wie kann ich für Service Learning werben?

A: Direkte Ansprache von DozentInnen; Projektpräsentation bei interessierten DozentInnen; Studierende, die Erfahrung mit Service Learning haben bei Hochschultagen und Semestereinführungsveranstaltungen einsetzen; Service Learning auf studip oder anderen Hochschulplattformen präsentieren

F: Was ist besser: Credit Points vergeben oder ein Zertifikat?

A: Der Vorteil von Credits Points ist, dass das Service Learning-Angebot innerhalb der regulären Hochschullehre angerechnet wird. Ein Zertifikat bescheinigt das besondere Engagement von Studierenden, was wiederum für Bewerbungen relevant sein kann. Ist es Ihr Ziel, Service Learning an der Hochschule zu verankern, so empfehlen wir vorrangig Credit Points zu vergeben. Auch die Kombination von Credit Points und einem Zertifikat wird von Hochschulen angewandt.

F: Wie kommt es zu den 40 Stunden, warum nicht z. B. zu 80 Stunden?

A: Der zeitliche Umfang hängt davon ab, wie viele Credit Points die Hochschule dafür vergibt.

F: Sollen die Studierenden die gemeinnützigen Organisationen selbst suchen?

A: Ja, das ist ein wichtiger Teil des selbstorganisierten Lernens und Teil des Projektmanagements.

F: Was ist, wenn die Teilnehmenden nicht an allen Workshops teilnehmen können?

A: Einführungs- und Auswertungsveranstaltung sind verpflichtend, die Zwischenauswertung kann notfalls über die anderen Teilnehmenden nachgefragt werden.

F: Muss zwischen den Workshops ein Coaching angeboten werden?

A: Das ist nicht zwingend. Die Teilnehmenden sollen sich auch bei der gemeinnützigen Organisation rückversichern, ob für schwierige Themen eine Ansprechperson zur Verfügung steht. Weitere Anlaufstellen bei schwierigen Fragestellungen und besonderen Belastungen können auch die Sozialberatungsstellen der Hochschulen sein.

F: Eignen sich alle gemeinnützigen Organisationen?

A: Hinter der Lernidee von Do it! steckt, dass durch den direkten Kontakt und die Begegnung mit Menschen in anderen Lebenssituationen, wie z. B. alte, kranke und behinderte Menschen, Zugewanderte und Flüchtlinge oder Kinder und Jugendliche, Lernimpulse entstehen, die zur Persönlichkeitsentwicklung beitragen. Es geht also um konkrete, praktische Mitarbeit. Insofern sind Beratungsstellen, bei denen eine praktische Mitarbeit nicht möglich ist, als Einsatzstellen weniger geeignet. Auch Einsatzstellen, bei denen in der Vergangenheit deutlich wurde, dass sie keine Betreuung der Teilnehmenden gewährleisten, eignen sich nicht, da sonst die Projektziele verfehlt werden und Frustration auf Seiten der Studierenden entstehen kann.

F: Sind die Teilnehmenden versichert?

A: Wenn Service Learning als reguläres Angebot der Hochschule ausgeschrieben wird, ist es über die allgemeine Hochschulversicherung abgedeckt.

F: Wie viel Zeit muss für die Suche der gemeinnützigen Organisation angerechnet werden?

A: Je nach Vorkenntnissen und -kontakten der Teilnehmenden kann dieses schnell oder langsamer geschehen. Üblicherweise werden bis zu zehn Stunden angerechnet. Es ist sinnvoll, die Teilnehmenden darauf hinzuweisen, dass sie für die Suche nach einer gemeinnützigen Organisation genügend Zeit einkalkulieren. Oft muss der Kontakt mehrmals aufgenommen werden und die Entscheidung seitens der gemeinnützigen Organisation erfolgt in einem internen Abstimmungsprozess. Dieses kann bis zu zwei Wochen in Anspruch nehmen. Es empfiehlt sich daher, den Teilnehmenden bei der Einführung nahezu legen, dass sie sofort mit der Suche beginnen sollten.

F: Ist ein Kontakt zwischen den Workshops sinnvoll?

A: Es ist sinnvoll, die Telefonnummern und E-Mail-Adressen auszutauschen. Erfahrungsgemäß empfiehlt sich auch die Einrichtung eigener Gruppen in sozialen Medien.

Für Verantwortliche in Freiwilligenagenturen/-zentren:**F: Ich würde in meiner Einrichtung gerne durch Studierende unterstützt werden. Wann lohnt es sich, auf eine Universität zuzugehen?**

A: Sobald Sie einen konkreten Bedarf in Ihrer Einrichtung sehen, den Sie nicht durch vorhandene Mittel abdecken können. Wichtig ist, möglichst klare Vorstellungen zu haben, womit engagierte Studierende Ihnen helfen können. Hier können dann eventuell gleich entsprechende Fachbereiche kontaktiert werden, falls spezifische Kompetenzen für Ihre Aufgaben notwendig sind, etwa wenn zur Erstellung eines Finanzierungskonzeptes Studierende der Betriebswirtschaftslehre oder Finanzfachwirte erforderlich sind. Wichtig ist, dass Sie genug Zeitressourcen einplanen, um die engagierten Studierenden am Anfang unterstützen zu können und darüber hinaus als AnsprechpartnerIn zur Verfügung zu stehen.



F: Wen muss ich kontaktieren?

- A:** Informieren Sie sich, ob es an der Hochschule in Ihrer Nähe bereits Verantwortliche für Service Learning gibt. Kontaktieren Sie bei fachspezifischen Anfragen entsprechende DozentInnen. An den meisten Hochschulen gibt es mittlerweile Stellen und Einrichtungen, die sich mit Service Learning befassen. Recherchieren können Sie auch auf der Homepage des Hochschulnetzwerkes „Bildung durch Verantwortung“ (www.bildung-durch-verantwortung.de). Dieser Zusammenschluss dient der Vernetzung von Hochschulen, die im Service Learning als einschlägig ausgewiesen sind.

Literaturverzeichnis

Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB) (2004). Ethics Education. Report of the Ethics Education Task to AACSB International's Board of Directors, Association to Advance College Schools of Business. St. Louis.

Adloff, F. (2001). Community Service und Service Learning: Eine sozialwissenschaftliche Bestandsaufnahme zum freiwilligen Engagement an amerikanischen Schulen und Universitäten. Berlin.

Altenschmidt, K. (2016). Community based Research umsetzen. In: Altenschmidt, K. & Stark, W. (Hrsg.). Forschen und Lehren mit der Gesellschaft. Community Based Research und Service Learning an Hochschulen. Wiesbaden, S. 43-60.

Altenschmidt, K.; Miller, J. & Stickdom, M. (2009). Evaluation von Service Learning-Seminaren. In: Altenschmidt, K., Miller, J. & Stark, W. (Hrsg.). Raus aus dem Elfenbeinturm? Entwicklungen in Service Learning und bürgerschaftlichem Engagement an deutschen Hochschulen. Weinheim & Basel, S. 121-127.

Altenschmidt, K. & Stark, W. (2016) (Hrsg.). Forschen und Lehren mit der Gesellschaft. Community Based Research und Service Learning an Hochschulen. Wiesbaden.

Altenschmidt, K. & Stark, W. (2016). Vorwort. In: Altenschmidt, K. & Stark, W. (Hrsg.). Forschen und Lehren mit der Gesellschaft. Community Based Research und Service Learning an Hochschulen. Wiesbaden, S. 9-15.

Anheier, H. K.; Spengler, N.; Mildenerger, G.; Kehl, K. & Then, V. (2009). Zivilgesellschaft und freiwilliges Engagement in Europa – Tagung „Grenzen-Los! Freiwilliges Engagement in Deutschland, Österreich und der Schweiz“. In: BBE-Newsletter 6. www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2009/03/nl06_anheier_01.pdf [02.04.13].

Arnold, R. & Siebert, H. (1995). Konstruktivistische Erwachsenenbildung. Baltmannsweiler.

Astin, A. W. & Sax, L. J. (1998). How undergraduates are affected by service participation. In: Journal of College Student Development Vol. 39, S. 251-263.

Astin, A. W., Sax, L. J., & Avalos, J. (1999). The Long-Term Effects of Volunteerism During the Undergraduate Years. The Review of higher education 21 (2), S. 187-202.

Backhaus-Maul, H.; Kunze, M. & Nährlich, S. (2018). Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen in Deutschland. Ein Kompendium zur Erschließung eines sich entwickelnden Themenfeldes. Wiesbaden.

- Backhaus-Maul, H.; Ebert, O.; Frei, N.; Roth, C. & Sattler, C. (2015). Service Learning mit internationalen Studierenden. Konzeption, Erfahrungen und Umsetzungsmöglichkeiten. Weinheim & Basel.
- Backhaus-Maul, H. & Roth, C. (2013). Service Learning an Hochschulen in Deutschland. Ein erster empirischer Beitrag zur Vermessung eines jungen Phänomens. Berlin.
- Bacon, S. (1998). The Conscious Use of Metaphor in Outward Bound. Denver.
- Baltes, A. M.; Hofer, M. & Sliwka, A. (Hrsg.) (2007). Studierende übernehmen Verantwortung. Service Learning an deutschen Universitäten. Weinheim & Basel.
- Baltes, A. M.; Reinmuth, S. L. & Saß, C. (2007). Erste Schritte in die Praxis: Service Learning an der Hochschule anbieten. In: Baltes, A. M.; Hofer, M. & Sliwka, A. (Hrsg.). Studierende übernehmen Verantwortung: Service Learning an deutschen Universitäten. Weinheim & Basel, S. 151-169.
- Barber, B. R.; Higgins, R. R.; Smith, J. K.; Ballou, J. K.; Dedrick, J. & Downing, K. (1997). Democratic theory and civic measurement: A report on the Measuring Citizenship Project. Paper presented at the Campus Compact Meeting in Denver.
- Barthelt, F.; Meschter, D.; Meyer zu Schwabedissen, F. & Pott, A. (2015). Internationale Studierende – aktuelle Entwicklungen und Potentiale der globalen Bildungsmigration. Osnabrück.
- Bartsch, G. (2009). Wie kommt Service Learning in die Hochschule? – Implementierungsstrategien. In K. Altenschmidt; J. Miller & W. Stark (Hrsg.). Raus aus dem Elfenbeinturm: Hochschullehre im Spannungsfeld von Forschung, Praxis und gesellschaftlichem Engagement. Weinheim & Basel.
- Bauer, U. & Drucks, S. (2013). Gelingensbedingungen von Service Learning an Schulen. Forschungsbericht zu den Fallstudien über sozialgenial-Schulprojekte. Essen.
- Batchelder, T. H. & Root, S. (1994). Effects of an Undergraduate Program to Integrate Academic Learning and Service: Cognitive, Prosocial Cognitive, and Identity Outcomes. In: Journal of Adolescence Vol. 17, S. 341-355.
- Becker-Textor, I. (1994). Montessori "Hilf mir, es selbst zu tun!" In: Kinderzeit 1994 45 (4), S. 16-22.
- Beer, B. & Wachtveitl, E. (2007). Migrationssensible Kompetenzwahrnehmung und Kompetenzentwicklung. Institut für Arbeit und Wirtschaft: Universität/Arbeitnehmerkammer Bremen.
- Berthold, C.; Meyer-Guckel, V. & Rohe, W. (Hrsg.) (2010). Mission Gesellschaft. Engagement und Selbstverständnis der Hochschulen. Ziele, Konzepte, internationale Praxis. Essen.



- Boss, J. A. (1994). The Effect of Community Service on the Moral Development of College Ethics Students. In: Journal of Moral Development 23 (2), S. 183-198.
- Boyle-Baise, M. (2001). Multicultural service learning: Educating teachers in diverse communities. New York.
- Cohen, J. & Kinsey, D. F., (1994). Doing Good and Scholarship: A Service-Learning Study. Journalism Educator 48 (4), S. 4-14.
- Conrad, D. & Hedin, D. (Hrsg.) (1982). Youth Participation and Experiential Education. New York.
- Dalton, J. C. & Petrie, A. M. (1997). The power of peer culture. In: Educational Record 78 (3/4), S. 18-24.
- Deeley, S.J. (2010) Service-learning: Thinking outside the box. Active Learning in Higher Education 11 (1), S. 43-53.
- Deutscher Bildungsrat (1971). Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart.
- Dewey, J. (1994). Erziehung durch und für Erfahrung. Stuttgart.
- Düx, W.; Prein, G.; Sass, E. & Tully, C. (2009). Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter. Wiesbaden.
- Erpenbeck, J. & Rosenstiehl, L. v. (2003). Handbuch Kompetenzmessung – Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart.
- Eyler, J. S.; Giles, D. E., Stenseon, C. M. & Gray, C. J. (2001). At a glance: What We Know about The Effects of Service-Learning on College Students, Faculty and Communities, 1993–2000. Vanderbilt.
- Eyler, J. S. & Giles, D. E. (1999). Where's the learning in service-learning? San Francisco.
- Eyler, J.S.; Root, S. & Giles, D.E. (1998). Service-learning and the development of expert citizens. In: Bringle, R. & Duffy, D. (Hrsg.). With service in mind: Concepts and models of service-learning in psychology. Washington, S. 85-100.
- Flavell, J.H. (1979). Kognitive Entwicklung. Stuttgart.
- Flavell, J. H., Wellman, H. M. (1977). Metamemory. In: Kail, R.V. & Hagen J.W. (Hrsg.). Perspectives on the development of memory and cognition. Hillsdale, S. 3-33.
- Friese, P. (2000). Kurt Hahn. Leben und Werk eines umstrittenen Pädagogen. Dorum.



- Furco, A. (2009). Die Rolle von Service Learning im Aufbau einer gesellschaftlich engagierten Universität. In: Altenschmidt, K.; Miller, J. & Stark, W. (Hrsg.). Raus aus dem Elfenbeinturm? Entwicklungen in Service Learning und bürgerschaftlichem Engagement an deutschen Hochschulen. Weinheim & Basel, S. 47-59.
- Furco, A. (2004). „Zufriedener, sozialer, sensibler und motivierter“: Hoffnungsvolle Ergebnisse in den USA. In: Sliwka, A.; Petry C. & Kalb, P. (Hrsg.). Durch Verantwortung lernen. Service Learning: Etwas für andere tun. Weinheim & Basel, S. 12-31.
- Furco, A. (2002). Is Service Learning really better than Community Service? A study of high school service program outcomes. In: Furco, A. & Billig, S. H. (Hrsg.). Service Learning: The Essence of the Pedagogy. Greenwich, S. 23-50.
- Gibbs, G. (1988). Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods. Further Education Unit. Oxford.
- Gray, M. J.; Ondaatje, E. H. & Zakaras, L. (1999). Combining service and learning in higher education. Santa Monica.
- Greene, D. & Diehm, G. (1995). Educational and service outcomes of a service integration effort. In: Michigan Journal of Community Service Learning Vol. 2, S. 54-62.
- Grusky, Sara (2000). International Service Learning. A Critical Guide from an Impassioned Advocate. In: American Behavioral Scientist Vol. 43 (5), S. 858-867.
- Haibach, M. (2002). Handbuch Fundraising. Frankfurt & New York.
- Hilzensauer, W. (2008). Theoretische Zugänge und Methoden zur Reflexion des Lernens. Ein Diskussionsbeitrag. In: Bildungsforschung 5 (2).
- Hofer, M. (2007). Ein neuer Weg in der Hochschuldidaktik. Die Service Learning Seminare in der Pädagogischen Psychologie an der Universität Mannheim. In: Baltes, A. M.; Hofer, M. & Sliwka, A. (Hrsg.). Studierende übernehmen Verantwortung: Service Learning an deutschen Universitäten. Weinheim & Basel, S. 35-48.
- Hüther, G. (2010). Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn. Göttingen.
- Jaeger, M.; In der Smitten, S. & Grützmacher, J. (2009). Gutes tun und gutes Lernen: Bürgerschaftliches Engagement und Service-Learning an Hochschulen. Evaluation des Projekts UNIAKTIV an der Universität Duisburg-Essen. Hannover.
- Juhn, G.; Tang, J.; Piessens, P.; Grant, U.; Johnson, N. & Murray, H. (1999). Community Learning: The Reach for Health Nursing Program-Middle School Collaboration. Journal of Nursing Education 38 (5), S. 215-221.



- Kaufhold, M. (2006). Kompetenz und Kompetenzerfassung. Analyse und Beurteilung von Verfahren der Kompetenzerfassung. Wiesbaden.
- Keen, C. & Keen, J. (1998). Bonner Student Impact Survey. Princeton.
- Kendrick, J. R. (1996). Outcomes of Service-Learning in an Introduction to Sociology Course. In: Michigan Journal of Community Service Learning Vol. 2, S. 72-81.
- Kolb, D. A. (1984). Experiential Learning: Experience as the source of learning and development. New York.
- Kreikebaum, M. (2009). Ansätze des Service Learnings an deutschen Hochschulen. In: Altenschmidt, K.; Miller, J. & Stark, W. (2009). Raus aus dem Elfenbeinturm? Entwicklungen in Service Learning und bürgerschaftlichem Engagement an deutschen Hochschulen. Weinheim & Basel, S. 40-46.
- Kreikebaum, H. & Kreikebaum, M. (2010): Verantwortung lernen. Service Learning an deutschen Hochschulen. In: Thein, F. & Klein, S. (Hrsg.). CSR-Bildung. Corporate Social Responsibility als Bildungsaufgabe in Schule, Universität und Weiterbildung. Wiesbaden, S. 67-77.
- Krüger, T. & Altenschmidt, K. (o.J.): Community-Based Research (CBR) www.uniaktiv.org/fileadmin/uniaktiv/Regio_ELF/regio_ELF_Wettbewerb/RegioELF_Wettbewerb_CBR_Paper_01.pdf [25.07.2017].
- Link, C. (2006). Das pädagogische Konzept Service Learning und dessen Relevanz für die Förderung Bürgerschaftlichen Engagements in der Gesellschaft – Eine theoretische Auseinandersetzung über Chancen und Grenzen. Lüneburg.
- Lundy, B. (2007). Service learning in life-span developmental psychology: Higher exam scores and increased empathy. Teaching of Psychology Vol. 34, S. 23-27.
- Markus, G. B.; Howard, J. P. F., & King, D. C. (1993). Integrating Community Service and Classroom Instruction Enhances Learning: Results From an Experiment. Educational Evaluation and Policy Analysis, 15 (4), S. 410-419.
- McKoy, D.L. & Vincent, J.M. (2007). Engaging Schools in Urban Revitalization: the Y-PLAN (Youth—Plan, Learn, Act, Now!). In: Journal of Planning Education and Research Vol. 26, S. 389-403.
- Melchior, A. & Bailis, L. N. (2002). Impact of service-learning on civic attitudes and behaviors of middle and high school youth. In: Furco, A. & Billig, S.H. (Hrsg.). Service Learning: The Essence of the Pedagogy. Greenwich, S. 201-222.

- Morris-Lange, S. (2017). Allein durch den Hochschulschunzel. Hürden zum Studienerfolg für internationale Studierende und Studierende mit Migrationshintergrund. Eine Studie des Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) GmbH, www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2017/05/SVR_FB_Hochschulschunzel.pdf [25.07.2017.]
- Myers-Lipton, S. (1996). Effect of a comprehensive service learning program on college students' level of modern racism. In: Michigan Journal of Community Service Learning Vol. 3, S. 44-54.
- Michel-Alder, E. (2008). Lernen durch Herausforderung. Vortrag anlässlich des Business-Lunch der Agentur mehrwert am 16.4.2008 in Stuttgart.
- Montessori, M. (1994). Die Entdeckung des Kindes. Freiburg.
- National Youth Leadership Council (2008). K-12 Service-Learning Standards for Quality Practice. www.nylc.org/wp-content/uploads/2015/10/standards_document_mar2015update.pdf [10.11.2017].
- Naudé, L. (2012). At the cultural crossroads: Intergroup psychology among students in a Service-Learning Programme. In: Current Psychology 31 (3), S. 221-245.
- Ngai, S. S. (2006). The effects of program characteristics and psychological engagement on service learning outcomes: A study of University students in Hong Kong. Adolescence 44 (174), S. 375-389.
- Osborne, R. E.; Hammerich, S. & Hensley, C. (1998). Student Effects of Service-Learning: Tracking Change Across a Semester. In: Michigan Journal of Community Service Learning Vol. 5, S. 5-13.
- Osterwalder, F. (2008). Johann Heinrich Pestalozzi (1746-1827). Von der Erziehung als Reform der Gesellschaft zur Erziehung zur Innerlichkeit – große Erwartungen, wiederholte Misserfolge, der Weg zur pädagogischen Erlöser-Figur und Klassiker. In: Dollinger, B. (Hrsg.). Klassiker der Pädagogik. Die Bildung der modernen Gesellschaft. Wiesbaden, S. 53-74.
- Ostrow, J. (1995). Self-consciousness and social position: On college students changing their minds about the homeless. In: Qualitative Sociology 18 (3), S. 357.
- Pestalozzi, J. H. (2006). Wie Gertrud ihre Kinder lehrt. Bad Schwartau.



- Prein, G.; Sass, E. & Züchner, I. (2009). Lernen im freiwilligen Engagement und gesellschaftliche Partizipation. Ein empirischer Versuch zur Erklärung politischen Handelns. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 12 (3), S. 529–547.
- Pritchard, F. F & Whitehead G. I. (2004). Serve and Learn: Implementing and Evaluating Service-learning in Middle and High Schools. Brighton.
- Rauschenbach, T. (1998). Die neue Kultur des Sozialen – Freiwilligenarbeit in einer modernen Gesellschaft. In: Jugending Dortmund (Hrsg.). Freiwillige Tätigkeit und gesellschaftliche Beteiligung. Beiträge zu Theorie und Praxis einer neuen Freiwilligenarbeit. Münster, S. 16-29.
- Rauschenbach, T. (1997a): Zur Notwendigkeit einer neuen Kultur des Sozialen. In: Stark, W.; Schröer, A. & Schubert, C. (Hrsg.). Soziales Lernen in Schule. Betrieb Jugendarbeit und neuen gesellschaftlichen Organisationsformen. Bad Boll, S. 30-48.
- Rauschenbach, T. (1997): Das Soziale will gelernt sein. In: Aktuelle Gespräche 45 (3), S. 18-21
- Reich, K. (1996). Systemisch-konstruktivistische Pädagogik. Neuwied.
- Reinders, H. (2016). Service Learning – Theoretische Überlegungen und empirische Studien zu Lernen durch Engagement. Weinheim & Basel.
- Reinders, H., Bünner, L., Heeg, M., Hillesheim, S. & Sayegh, H. (2017). Service Learning in den MINT-Fächern. Ergebnisse einer wissenschaftlichen Begleitstudie bei Schulen in Bayern und Sachsen-Anhalt.
www.jugendforschung.de/pdf/SEB-35.pdf [09.11.2017].
- Reinders, H. & Wittek, R. (2009). Persönlichkeitsentwicklung durch Service Learning an Universitäten. In: Altenschmidt, K., Miller J. & Stark, R. (Hrsg.). Raus aus dem Elfenbeinturm. Weinheim & Basel, S. 128-143.
- Reinders, H. & Youniss, J. (2006). School-Based Required Community Service and Civic Development in Adolescents. In: Applied Developmental Science 10 (1), S. 2-12.
- Reinmann, G. (2005). Erfahrungswissen erzählbar machen. Narrative Ansätze für Wirtschaft und Schule. Lengerich.
- Reinmuth, S. L.; Saß, C. & Lauble, S. (2007). Die Idee des Service Learning. In: Baltes, A. M.; Hofer, M. & Sliwka, A. (Hrsg.). Studierende übernehmen Verantwortung: Service Learning an deutschen Universitäten. Weinheim & Basel, S. 13-28.
- Reiß, K. (2009). Corporate Volunteering – Potenziale für die Personalentwicklung? Lüneburg.



Rousseau, J. J. (1971). Emile oder über die Erziehung. Paderborn.

Ryschka, J.; Solga, M. & Mattenklott, A. (2011). Personalentwicklung: Gegenstand, Prozessmodell, Erfolgsfaktoren. In: Ryschka, J.; Solga, M. & Mattenklott, A. (Hrsg.). Praxishandbuch Personalentwicklung. Instrumente, Konzepte, Beispiele. Wiesbaden, S. 19-34.

Santilli, N. R. & Falbo, M. C. (2001). Bringing adolescents into the classroom by sending your students out: Using service learning in adolescent development courses. Newsletter of the Society for Research on Adolescence, S. 4-6.

Seifert, A. & Zentner, S. (2010). Service-Learning – Lernen durch Engagement: Methode, Qualität, Beispiele und ausgewählte Schwerpunkte. Weinheim.
http://wp1043568.server-he.de/fileadmin/user_upload/dokumente/3Pub_Wissen_LdE.pdf [01.11.2017].

Seifert, A.; Zentner, S. & Nagy, F. (2012). Praxisbuch Service-Learning. „Lernen durch Engagement“ an Schulen. Weinheim & Basel.

Sigmon, R. (1979). Service Learning: Three principles. Synergist Vol. 8, S. 9-11.

Sliwka, A. (2009). Reflexion: das Bindeglied zwischen Service und Lernen. In: Altenschmidt, K.; Miller, J. & Stark, W. (Hrsg.). Raus aus dem Elfenbeinturm? Entwicklungen in Service Learning und bürgerschaftlichem Engagement an deutschen Hochschulen. Weinheim & Basel, S. 85-90.

Sliwka, A. (2007). „Giving Back to the Community“. Service Learning als universitäre Pädagogik für gesellschaftliches Problemlösen. In: Baltes, A. M.; Hofer, M. & Sliwka, A. (Hrsg.). Studierende übernehmen Verantwortung. Service Learning an deutschen Hochschulen. Weinheim & Basel, S. 29-34.

Sliwka, A. & Frank, S. (2005). Service Learning: Verantwortung lernen in Schule und Gemeinde. Weinheim & Basel.

Sliwka, A. (2005). Citizenship Education as the Responsibility of an Entire School: Structural and Cultural Implications. In: Himmelmann, G. & Lange, D. (Hrsg.). Demokratiekompetenz. Beiträge aus Politikwissenschaft, Pädagogik und politischer Bildung. Wiesbaden, S. 184-195.

Sliwka, A. (2004). Service Learning: Verantwortung lernen in Schule und Gemeinde.
www.pedocs.de/volltexte/2008/258/pdf/Sliwka.pdf [09.11.2017].



- Sliwka, A. & Frank, S. (2003). Service Learning – Was ist das? Demokratiebaustein „Service Learning“ für das BLK-Programm „Demokratie lernen & leben“. blk-demokratie.de/fileadmin/public/dokumente/Bausteine/bausteine_komplett/Service_Learning.pdf [02.04.13].
- Smith-Pariolá, J. & Gòkè-Pariolá, A. (2006). Expanding the Parameters of Service Learning: A Case Study. *Journal of Studies in International Education* 10, (1), S. 71-80.
- Söker, R. & Mutz, G. (2003). Lernen in Tätigkeitsfeldern des bürgerschaftlichen Engagements – Transferprozesse in die Erwerbsarbeit. Exemplarische Fallstudien in ausgewählten Regionen Deutschlands. In Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V., Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.). QUEM-Materialien 46. Berlin.
- Sonntag, K. & Schmidt-Rathjens, C. (2005) : Anforderungsanalyse und Kompetenzmodelle. In: Gonon, P.; Huisinga, R.; Klauser, F. & Nickolaus, R. (Hrsg.). Kompetenz, Kognition und Neue Konzepte der beruflichen Bildung. Wiesbaden, S. 55-66.
- Sonntag, K. & Schmidt-Rathjens, C. (2004). Kompetenzmodelle – Erfolgsfaktoren im HR-Management? Ein Strategie- und evidenzbasierter Ansatz der Kompetenzmodellierung. In: Personalführung 37 (10), S. 18-26.
- Speck, K.; Backhaus-Maul, H.; Friedrich, P. & Krohn, M. (2012). Freiwilligenagenturen in Deutschland. Potenziale und Herausforderungen einer vielversprechenden intermediären Organisation. Wiesbaden.
- Speck, K., Ivanova-Chessex, O., & Wulf, C. (2013): Wirkungsstudie Service Learning in Schulen. Forschungsbericht über eine repräsentative Befragung von Schülerinnen und Schülern aus sozialgenial-Schulprojekten in Nordrhein-Westfalen, www.aktive-buergerschaft.de/fp_files/sozialgenial_Print/Wirkungsstudie_Service_Learning_Forschungsbericht_Uni_Oldenburg_web.pdf [25.07.2017].
- Spitzer, M. (2002). Lernen. Gehirnforschung und die Schule des Lebens. Heidelberg & Berlin.
- Spoun, S. & Wunderlich, W. (2005). Persönlichkeitsbildung: Die Universität als Wertevermittlerin. In: Spoun, S. & Wunderlich, W. (Hrsg.). Studienziel Persönlichkeit: Beiträge zum Bildungsauftrag der Universität heute. Frankfurt & New York, S. 17-30.
- Strage, A. (2000). Service-Learning: Enhancing Student Learning Outcomes in a College Level Lecture Course. *Michigan Journal of Community Service Learning* Vol. 7, S. 5-13.
- Unger, H. v. (2014). Partizipative Forschung. Einführung in die Forschungspraxis. Wiesbaden.
- Thoreau, H. D. (2007). Walden oder Leben in den Wäldern. Zürich.



- Toews, M. L. & Cerny, J. M. (2005). The impact of Service Learning on student development. Students' reflections in a family diversity course. In: Marriage & Family Review Vol. 43, S. 79-96.
- Vogelgesang, L. J. & Astin, A. W. (2000). Comparing the Effects of Service-Learning and Community Service. Michigan Journal of Community Service Learning Vol. 7, S. 25-34.
- Willke, H. (2001). Systemisches Wissensmanagement. Mit Fallstudien von Karsten Krück. Stuttgart.
- Yates, M. & Youniss, J. (1997). Community service and political identity development in adolescence. In: Journal of Social Issues 54 (3), S. 485-512.
www.learningtogive.org/papers/paper181.html [02.04.13].
- Yates, M. & Youniss, J. (1996). Perspective on community service in adolescence. In: Social Development Vol. 5, S. 85-111.
- Yorio, P.L. & Ye, F. (2012). A Meta-Analysis on the Effects of Service-Learning on the Social, Personal, and Cognitive Outcomes of Learning. In: Academy of Management Learning & Education 11 (1), S. 9-27.
- Youniss, J. (2011). Civic education: What schools can do to encourage civic identity and action. In: Applied Developmental Science 15 (2), S. 98-103.
- Zentner, S. (2014): Tu was für andere und lern was dabei! Mit Service-Learning fürs Miteinander begeistern. In: Friedrich Schülerheft 2014. Engagement und Partizipation. Seelze, S. 104-107.

Onlinequellen

www.bildung-durch-verantwortung.de/ [20.10.2017]

www.bmbf.de/de/innovative-hochschule-2866.html [19.07.2017]

www.campus-vor-ort.de/ [20.10.2017]

www.compact.org [19.07.2017]

www.compact.org/resources-for-presidents/presidents-statement-of-principles/ [19.07.2017]

www.compact.org/who-we-are/mission-and-vision/strategic-plan/ [02.11.2017]

www.compact.org/resources-for-presidents/presidents-statement-of-principles/ [19.07.2017]

www.ebs.edu/de/institut/institut-fuer-unternehmensethik [20.10.2017]

www.nationalservice.gov/ [19.07.2017]

www.nationalservice.gov/newsroom/marketing/fact-sheets/learn-and-serve-america [19.07.2017]

www.ku.de/unsere-ku/fuer-unternehmen/kooperation-service-learning/ [12.11.2017]

www.kuganda.org/?lang=de [12.11.2017]

www.learningtogive.org/resources/campus-outreach-opportunity-league-cool [19.07.2017]

www.nylc.org/standards/ [10.11.2017]

<https://www.servicelearning.uni-halle.de/index.php?id=36> [20.10.2017]

www.servicelearning.uni-mannheim.de/config/informationen/studierende/ [20.10.2017]

www.servicelearning.uni-mannheim.de/ionas/uni/servicelearning/aktuelles/mit_service_learning_kompetent_in_die_praxis_lehramtsstudierende_fuehren_eine_sprachstandsdiagnostik_in_mannheimer_gymnasien_durch/ [19.07.2017]

www.stifterverband.org/download/file/fid/644 [25.07.2017]

www.stifterverband.org/resuemee-mehr-als-forschung-und-lehre [19.07.2017]

www.uniaktiv.org [19.07.2017]

www.uniaktiv.org/service-learning/ [20.10.2017]

www.uni-bamberg.de/grundschuldidaktik/forschung/proself-professionalisierung-von-grundschullehrkraeften-durch-service-learning-in-der-paedagogischen-fluechtlingsarbeit/ [19.10.2017]

www.uni-bamberg.de/wipaed-p/forschung/ [19.10.2017]

www.uni-kassel.de/ukt/unsere-angebote/service-learning-und-gesellschaftliches-engagement/startseite.html [20.10.2017]

www.uni-osnabrueck.de/studium/im_studium/service_learning_und_gesellschaftliches_engagement.html [23.10.2017]

www.uni-osnabrueck.de/studium/im_studium/service_learning_und_gesellschaftliches_engagement/balu_und_du_mentoring_fuer_grundschulkinder.html [23.10.2017]

www.qualitaetspakt-lehre.de/ [19.07.2017]

www.qualitaetsoffensive-lehrerbildung.de/ [19.07.2017]

www.zlbi.uni-mannheim.de/en/zfli/leuchttuerme [20.10.2017]

www.zlbi.uni-mannheim.de/en/zfli/wissenschaft_lernen_und_lehren_wille/#c39846 [19.07.2017].

3_Material

Dieser Teil unterstützt Sie ganz konkret in Ihrer Praxis. Wie gestalte ich die Workshops, welche Reflexionsmethoden kann ich anwenden, wie evaluiere ich Service Learning, was muss ich bei der Öffentlichkeitsarbeit beachten. Also jede Menge Vorlagen und Checklisten.



3 Materialsammlung

1 Service Learning – Was ist das? → **gesamt**

- Was ist Service Learning?
- Was ist Service Learning nicht?
- Service Learning – ausgewählte Literatur
- Service Learning und die Bedeutung der Reflexion
- Die Reflexion – ausgewählte Literatur „
- „Wirkungen“ von Service Learning – Wissenschaftliche Erkenntnisse
- Argumente

2 Service Learning in der Gesellschaft

2.1 Vorbereitung und Planung eines Service Learning-Projektes an Hochschulen

2.1.1 Projektmanagement → **gesamt**

- Projektmanagement allgemein
- Projektskizze
- Scheitern & Erfolgsfaktoren
- Arbeitsschritte – Planung

2.1.2 Zentrale Fragen bei der Vorbereitung

2.1.2.1 Kontextklärung

2.1.2.2 Lernziele

2.1.2.3 Service Learning Form

- **Was ist Service Learning? (gesamt)**

2.1.2.4 Zeitliche Gestaltung

2.1.2.5 Anrechnung

2.1.2.6 Leistungsnachweis

2.1.2.7 Überzeugungsarbeit/Akquise → **gesamt**

- Argumente
- „Wirkungen“ von Service Learning – Wissenschaftliche Erkenntnisse
- Projekt- und Ideensammlung
- Akquise
- Fundraising
- Ausschreibungsentwurf
- Anmeldebogen
- Pressekonferenz, Pressemappe, Pressemeldung

2.2 Durchführung von Service Learning mit dem Schwerpunkt auf Reflexion

→ **Einrichtungsprofil**

2.2.1 Der Einführungsworkshop → **gesamt**

- **Zeit- & Organisationsplan**
- **Was ist Service Learning? (gesamt)**
- **Handout Checkliste Studierende**
- **Handout Lernthema**
- **Handout Tagebuch**
- **Handout Gliederung Hausarbeit**
- **Handout Kompetenzmatrix**
- **Handout MikroArt Sheet**

2.2.2 Workshop zur Zwischenauswertung

- **Zeit- & Organisationsplan**
- **Handout Checkliste Studierende**

2.2.3 Auswertungsworkshop → **gesamt**

- **Zeit- & Organisationsplan**
- **Handout Erfahrungsbericht Studierende**
- **Handout Evaluationsfragebogen**
- **Handout Teilnahmebestätigung**
- **Gesamtes Material als Paket**

3. Reflexion – Kernbestandteil von Service Learning

3.1 Theoretische Grundlagen für erlebnis- und handlungsorientiertes Lernen

3.1.2 Reflexionsmodelle und deren Umsetzung bei der Agentur mehrwert

4. Service Learning – „Wirkungen“

5. Argumente

6. Projektmanagement

7. Pressearbeit und Vorlagen



Was ist Service Learning?

Service Learning verknüpft universitäres Lernen mit gemeinnützigem Engagement. Die zwei zentralen Komponenten des Service Learning sind daher der Dienst an der Gesellschaft (= Service) und die wissenschaftliche Vorbereitung und professionelle Reflexion des Engagements der Studierenden (= Learning).

SERVICE

Studierende engagieren sich im Gemeinwesen. Sie bekommen Einblicke in andere soziale Realitäten und setzen sich mit den Werten anderer auseinander

LEARNING

Studierende reflektieren wissenschaftliche Inhalte anhand praktischer Erfahrungen und sind so in der Lage, das an der Hochschule vermittelte Wissen zu verinnerlichen. Sie lernen bei diesem Engagement ihre Stärken und Grenzen kennen, machen positive Erfahrungen in Interaktionen, in denen Emotionalität, Nähe, Distanz, Betroffenheit eine große Rolle spielen. Sie werden in ihren personalen und sozialen Kompetenzen gefördert.

WELCHE FORMEN?

● Fachspezifisch

Service Learning wird im Rahmen eines Studienfaches angeboten, etwa wenn Architekturstudierende den Umbau einer Wohngruppe für Demenzkranke dokumentieren und erkennen, welche Raumbedingungen hier sinnvoll sind, Studierende der Betriebswirtschaftslehre ein Marketingkonzept für eine Kindertagesstätte erstellen oder Pädagogikstudierende ausländische Kinder bei den Hausaufgaben betreuen.

Lernfokus: Vertiefung der Fachinhalte Schulung des vernetzten Denkens, Förderung der Gemeinwesensorientierung, gesellschaftliche Verantwortung von Einzelnen, Organisationen (Unternehmen, ...) und Institutionen (Hochschulen, ...).

● Fachübergreifend

Service Learning wird als Modul im Rahmen der allgemeinen Schlüsselqualifikationen angeboten: z. B. Studierende richten Lesezirkel für ältere Menschen aus oder betreuen das Freizeitangebot des städtischen Kindergartens

Lernfokus: Förderung von personalen und sozialen Kompetenzen, Persönlichkeitsentwicklung, Förderung von Gemeinsinn und Verantwortungsbereitschaft

Was ist Service Learning nicht?

Service Learning unterscheidet sich von anderen Lernaktivitäten innerhalb und außerhalb von Hochschulen, wie etwa Praktika oder freiwilligem Engagement.

- Unterschiede zum Praktikum: hier gibt es meist kein individuelles Lernziel, es erfolgt keine systematische Reflexion
- Unterschied zu freiwilliger Tätigkeit¹
keine Anknüpfung an Lehrinhalte der Universität
keine systematische Reflexion

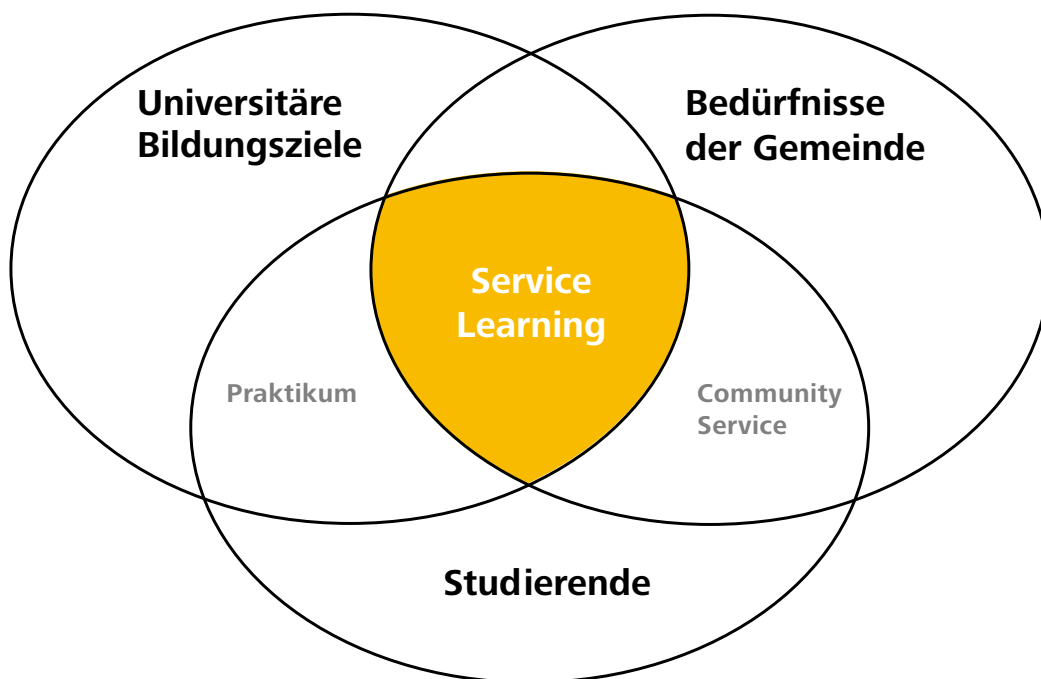


Abbildung: Abgrenzung von Service Learning, Praktikum und Community Service nach Santili und Falbo 2001

¹ Im anglo-amerikanischen und britischen Sprachraum und mittlerweile auch in Deutschland als Community Service oder Volunteering betitelt universitäre Bildungsziele

Service Learning – ausgewählte Literatur

- Agentur mehrwert (2002). Do it! Soziales Lernen für Studierende: Was verbirgt sich hinter dem Lernkonzept „Lernen in fremden Lebenswelten“? – Theoretische Grundannahmen. Präsentation zur Auftaktveranstaltung von Service Learning an der Fachhochschule Reutlingen.
- Altenschmidt, K.; Miller, J. & Stark, W. (Hrsg.) (2009). Raus aus dem Elfenbeinturm. Hochschullehre im Spannungsfeld von Forschung, Praxis und gesellschaftlichem Engagement. Weinheim & Basel.
- Altenschmidt, K. & Stark, W. (Hrsg.) (2016). Forschen und Lehren mit der Gesellschaft. Community Based Research und Service Learning an Hochschulen. Wiesbaden.
- Auferkorte-Michaelis, N.; Ladwig, A. & Stahr, I. (Hrsg.) (2010). Hochschuldidaktik für die Lehrpraxis. Interaktion und Innovation für Studium und Lehre an der Hochschule. Opladen & Farmington Hills.
- Backhaus-Maul, H.; Ebert, O.; Frei, N.; Roth, C. & Sattler, C. (2015). Service Learning mit internationalen Studierenden. Konzeption, Erfahrungen und Umsetzungsmöglichkeiten. Weinheim & Basel.
- Baltes, A. M.; Hofer, M. & Sliwka, A. (Hrsg.) (2007). Studierende übernehmen Verantwortung. Service Learning an deutschen Hochschulen. Weinheim & Basel.
- Bartsch, G. (2012): Service Learning. Studierende engagieren sich im gemeinnützigen Bereich. In: Rosenkranz, D. & Weber, A. (Hrsg.). Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit. Weinheim & Basel.
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hrsg.) (2013). Service Learning in der Lehrerbildung. Engagementförderung an der Schnittstelle von Hochschule und Schule. Berlin.
- Furco, A. (2004). „Zufriedener, sozialer, sensibler und motivierter“. Hoffnungsvolle Ergebnisse in den USA. In: Sliwka, A.; Petry, C. & Kalb, P. E. (Hrsg.). Durch Verantwortung lernen. Service Learning: Etwas für andere tun. Weinheim & Basel., S. 12-31.
- Jaeger, M.; In der Smitten, S. & Grützmaker, J. (2009). Gutes tun und gutes Lernen: Bürgerhaftliches Engagement und Service-Learning an Hochschulen. Evaluation des Projekts UNIAKTIV an der Universität Duisburg-Essen. Hannover.

- Kreikebaum, H. & Kreikebaum, M. (2010). Verantwortung lernen. Service Learning an deutschen Hochschulen. In: Thein, F. & Klein, S. (Hrsg.). CSR-Bildung. Corporate Social Responsibility als Bildungsaufgabe in Schule, Universität und Weiterbildung. Wiesbaden, S. 67-77.
- Reinders, H. (2016). Service Learning – Theoretische Überlegungen und empirische Studien zu Lernen durch Engagement. Weinheim & Basel.
- Seifert, A.; Zentner, S. & Nagy, F. (2012). Praxisbuch Service-Learning. „Lernen durch Engagement“ an Schulen. Weinheim & Basel.
- Speck, K.; Ivanova-Chessex, O. & Wulf, C. (2013). Wirkungsstudie Service Learning in Schulen. Forschungsbericht über eine repräsentative Befragung von Schülerinnen und Schülern aus sozialgenial-Schulprojekten in Nordrhein-Westfalen, www.aktive-buergerschaft.de/fp_files/sozialgenial_Print/Wirkungsstudie_Service_Learning_Forschungsbericht_Uni_Oldenburg_web.pdf [25.07.2017].
- Spoun, S. & Wunderlich, W. (2005). Persönlichkeitsbildung: Die Universität als Wertevermittlerin. In: Spoun, S. & Wunderlich, W. (Hrsg.). Studienziel Persönlichkeit: Beiträge zum Bildungsauftrag der Universität heute. Frankfurt & New York, S. 17-30.



3 Reflexion – Kernbestandteil von Service Learning

3. 1 Theoretische Grundlagen für erlebnis- und handlungsorientiertes Lernen

Kernfrage:

Wie kommen Menschen zu neuen Einsichten?

Was muss passieren, damit Menschen ihr Verhalten ändern, sich etwas Neues vornehmen etc.?

Wann gelingt Lernen?



3. 1. 1 Erlebnispädagogik

Die führenden Vertreter sind:

- **Jean Jacques Rousseau (18. Jh.)** – Emile oder über die Erziehung Vertreter des handlungsorientierten Lernens („Leben heißt nicht Atmen, sondern Handeln“)
- **Henry David Thoreau (19.Jh.)** – Walden – Oder das Leben in den Wäldern Ziel: das ursprüngliche und unmittelbare Leben ohne Mittler
- **Kurt Hahn** – Gründer von Outward Bound 4 Elemente der von ihm begründeten Erlebnistherapie: – körperliches Training – Dienst am Nächsten-Projekt – Expedition

3. 1. 1. 1 Reformpädagogik

Die führenden Vertreter sind:

- **Johann Heinrich Pestalozzi (18./19.Jh.)** – Ziel: Menschen stärken, damit er sich selbst helfen kann, Bildung mit Kopf, Herz und Hand nach heutigem Verständnis: ganzheitliche Pädagogik.
- **Maria Montessori (18./19.Jh.)** – Motto: „Hilf mir, es selbst zu tun“: Konzentration auf Bedürfnisse, Begabungen und Talente des einzelnen Kindes.
- **John Dewey (18./19.Jh.)** – Lernen muss auf Erfahrung aufgebaut sein, Learning by Doing.

3. 1. 1. 2 Konzept der sozialen Ersterfahrungen

Erfahrungen, die ein Mensch das erste Mal macht, wie die erste Liebe, erste Reise oder erster Beruf, haben prägenden Charakter. Durch gesellschaftliche Veränderungsprozesse sind viele soziale Grunderfahrungen, wie Not und Hilfe, Grenzsituationen wie Leiden, Sterben und Tod kein selbstverständlicher Bestandteil der kindlichen Sozialisation mehr. Die befristete Mitarbeit in sozialen Einrichtungen ermöglicht eine Vielzahl derartiger sozialer Ersterfahrungen.

Rauschenbach, T. (1997): Zur Notwendigkeit einer neuen Kultur des Sozialen. In: Stark, W.; Schröer, A. & Schubert, C. (Hrsg.). Soziales Lernen in Schule. Betrieb Jugendarbeit und neuen gesellschaftlichen Organisationsformen. Bad Boll, S. 30-48.

Rauschenbach, T. (1997). Das Soziale will gelernt sein. In: Aktuelle Gespräche 45, (3), S. 18-21.

Rauschenbach, T. (1998). Die neue Kultur des Sozialen – Freiwilligenarbeit in einer modernen Gesellschaft. In: Jugendring Dortmund (Hrsg.). Freiwillige Tätigkeit und gesellschaftliche Beteiligung. Beiträge zu Theorie und Praxis einer neuen Freiwilligenarbeit. Münster, S. 16-29.

3. 1. 1. 3 Konstruktivistische Lerntheorien

Grundlegende Annahmen:

- Es kann nur das verstanden und gelernt werden, was sich mit bereits vorhandenem Wissen verbinden lässt.
- Die eingesetzten Konstruktionsprozesse sind individuell verschieden; deshalb sind auch die Ergebnisse von Lernprozessen nicht identisch.
- Der soziale Kontext, die soziale Interaktion sind beim Lernenden von ausschlaggebender Bedeutung.
- Weil die Konstruktion von neuem Wissen an bereits vorhandenes Wissen gebunden ist, müssen Lernprozesse in reiche und authentische Lernumgebungen eingebettet werden.

Arnold, R. & Siebert, H. (1995). Konstruktivistische Erwachsenenbildung. Baltmannsweiler.

Reich, K. (1996). Systemisch-konstruktivistische Pädagogik. Neuwied.

3. 1. 1. 4 Neurobiologie und Hirnforschung

Neuere Ergebnisse der Hirnforschung und Neurodidaktik bestätigen die Bedeutung eigener Erfahrungen und emotionaler Anteile beim Lernen. Metakompetenzen wie vorausschauend handeln, komplexe Probleme durchschauen, Einsichtsfähigkeit und Flexibilität werden durch Lernprozesse gewonnen, die auf Erfahrung beruhen. „Wer Kinder zu kompetenten, starken und selbstbewussten Persönlichkeiten erziehen will, muss in Beziehungen denken und in Beziehungsfähigkeit investieren“ (Hüther 2010, S. 45).

Hüther, G.(2010). Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn. Göttingen.

Spitzer, M. (2002). Lernen. Gehirnforschung und die Schule des Lebens. Heidelberg.

Antwort: Durch Herausforderungen und reflektierte Erfahrung gelingt nachhaltiges Lernen

3. 1. 2 Reflexionsmodelle und deren Umsetzung bei der Agentur mehrwert

3. 1. 2. 1 John Dewey:

Reflexion führt zu höheren Erfahrungen und Persönlichkeitsentwicklung



3. 1. 2. 2 David Kolb

Lernen, Veränderung und Persönlichkeitsentwicklung entsteht durch kontinuierlichen Kreislauf von

1. Erfahrung (Experience in action) – Praxis in der sozialen Einrichtung
2. Beobachtung und Reflexion (Observation & Reflection) – vorbereitet im Einführungsworkshop, Tagebuch während Engagementphase, Feedbackgespräche während Engagementphase, Auswertungsworkshop
3. Gewinnung von konzeptionellem und komplexem Wissen (Theorising) – Auswertungsworkshop (Beschreibung der Erfahrung auf Metaebene, Transfer)
4. Planung, Experimentieren, Veränderung (Action planning, experimentation and change) Vorhaben

3. 1. 2. 3 Konzept Metakognition (John Flavell, Henry Wellman)

- Auseinandersetzung mit den eigenen kognitiven Prozessen;
- Wissen über das eigene Wissen führt zu Expertise

3. 1. 2. 4 Formen der Reflexion (Anne Sliwka)

- Autobiographisches Schreiben (Tagebuch)
- Briefe schreiben
- Journalistisches Schreiben
- Fokusgruppen/Gruppendiskussion
- Interviews führen und auswerten
- Malen, zeichnen und andere künstlerische Darstellungsformen
- Fotografische Reflexion
- Theater, Tanz und andere Formen des darstellenden Spiels
- Filmische Reflexion (Dokumentarfilm oder Spielfilm)
- Gestalten von Internetseiten

3. 1. 2. 5 Schritte der Reflexion (Anne Sliwka)

3. 1. 2. 5. 1 sich vor Augen führen, was man erfahren und beobachtet hat

z. B. Reflexionsfragen im Tagebuch

z. B. Auswertung: was habe ich erlebt?

3. 1. 2. 5. 2 das Erfahrene und Beobachtete zu früheren Erfahrungen in Beziehung setzen

z. B. Auswertung: was war überraschend, irritierend?

3. 1. 2. 5. 3 das Erfahrene im Lichte anspruchsvoller Fragen in größeren Zusammenhängen überdenken

z. B. Einführung: Klärung der Erwartungen, Erarbeitung eines Lernthemas als Grundlage

z. B. Auswertung: Überprüfung des Lernthemas

3. 1. 2. 5. 4 Die Erfahrung noch einmal Revue passieren lassen: Welche Bedeutung hat sie für das eigene Leben? Was nimmt der Lernende aus dieser Erfahrung mit auf seinen Lebensweg?

z. B. Auswertung: was war wichtigste Erkenntnis?

z. B. Auswertung: Transfer – was kann ich übertragen? Was nehme ich mir für die nächsten drei Monate beziehungsweise in der nächsten Zeit vor?

Die Reflexion – ausgewählte Literatur

- Bartsch, G. (2002). Blickwechsel – eine andere Welt erleben. In: Geißler, K.; Landsberg, G. v. & Reinartz, M. (Hrsg.). Handbuch Personalentwicklung und Training 77. München.
- Bartsch, G. (2007). Werteorientierte Führung. In: PersonalEntwickeln 2007 (112), S. 1-12.
- Dewey, J. (1994). Erziehung durch und für Erfahrung. Stuttgart.
- Furco, A. (2004). „Zufriedener, sozialer, sensibler und motivierter“: Hoffnungsvolle Ergebnisse in den USA. In: Sliwka, A.; Petry C. & Kalb, P. (Hrsg.). Durch Verantwortung lernen. Service Learning: Etwas für andere tun. Weinheim & Basel, S. 12-31.
- Goleman, D. (1997). Emotionale Intelligenz. München.
- Hansen, S. (2008). Lernen durch freiwilliges Engagement. Wiesbaden.
- Herrmann, U. (2006). Lernen findet im Gehirn statt. In: Caspary, R. (Hrsg.). Lernen und Gehirn. Der Weg zu einer neuen Pädagogik. Freiburg, S. 85-98.
- Hilzensauer, W. (2008). Theoretische Zugänge und Methoden zur Reflexion des Lernens. Ein Diskussionsbeitrag. In: Bildungsforschung 5 (2), S. 1-18.
- Hüther, G. (2010). Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn. Göttingen.
- Knoll, J. (1999). Eigen-Sinn und Selbstorganisation. Zu den Besonderheiten des Lernens von Erwachsenen. In: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.). Kompetenzentwicklung 99. Münster/New York/München/Berlin.
- Kolb, D. A. (1984). Experiential Learning: Experience as the source of learning and development. New York.
- Rauschenbach, T. (1997a): Zur Notwendigkeit einer neuen Kultur des Sozialen. In: Stark, W.;
- Schröer, A. & Schubert, C. (Hrsg.): Soziales Lernen in Schule. Betrieb Jugendarbeit und neuen gesellschaftlichen Organisationsformen. Bad Boll, S. 30-48.
- Seifert, A.; Zentner, S. & Nagy, F. (2012). Praxisbuch Service-Learning. „Lernen durch Engagement“ an Schulen. Weinheim & Basel.
- Sliwka, A. (2009). Reflexion: das Bindeglied zwischen Service und Lernen. In: Altenschmidt, K.;

Miller, J. & Stark, W. (Hrsg.). Raus aus dem Elfenbeinturm? Entwicklungen in Service Learning und bürgerschaftlichem Engagement an deutschen Hochschulen. Weinheim & Basel, S. 85-90.

Söker, R. & Mutz, G. (2003). Lernen in Tätigkeitsfeldern des bürgerschaftlichen Engagements – Transferprozesse in die Erwerbsarbeit. Exemplarische Fallstudien in ausgewählten Regionen Deutschlands. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V., Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.). QUEM-Materialien 46. Berlin.

Spitzer, M. (2002). Lernen. Gehirnforschung und die Schule des Lebens. Heidelberg.

Weiß, R. (1999). Erfassung und Bewertung von Kompetenzen – empirische und konzeptionelle Probleme. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (Hrsg.). Kompetenzentwicklung ,99 – Aspekte einer neuen Lernkultur. Argumente, Erfahrungen, Konsequenzen. Münster/New York/München, S. 433-494.

4. Service Learning – „Wirkungen“

Kompetenzentwicklung

Positive Entwicklung personaler und sozialer Kompetenzen:

- steigert das Selbstwertgefühl der Studierenden
- verringert Vorurteile und Stereotypen über Minderheiten,
- Studierende entwickeln ein besseres Verständnis für andere Kulturen
- Empathie erhöht sich
(Greene & Diehm 1995; Ostrow 1995; Myers-Lipton 1996; Eyler & Giles 1999; Boyle-Baise 2001; Toews & Cerny 2005; Ngai 2006; Lundy 2007; Reinders & Wittek 2009; Naudé 2012)
- positive Effekte auf Teamfähigkeit, sowie auf Führungs- und kommunikative Kompetenz
(u. a. Dalton & Petrie 1997; Juhn, Tang, Piessens, Grant, Johnson & Murray 1999; Vogelgesang & Astin 2000; Altenschmidt, Miller & Stickdom 2009)

Auswirkungen auf methodische Kompetenzen:

- Einflussnahme auf problemanalytische Fähigkeiten
- kritisches Denken und die geistige Entwicklung im Allgemeinen
(Batchelder & Root 1994; Eyler; Root & Giles 1998; Osborne, Hammerich & Hensley 1998; Eyler & Giles 1999; Deeley 2010)

Fachkompetenz:

- positive Auswirkungen auf das akademische Lernen der Studierenden allgemein
(u. a.; Markus, Howard & King 1993; Boss 1994; Strage 2000)
- Studierende sind eher in der Lage, das in der Theorie vermittelte Wissen auf praktische Problemstellungen anzuwenden
(u. a. Markus, Howard & King 1993; Cohen & Kinsey 1994; Kendrick, 1996; Eyler & Giles 1999; Juhn, Tang, Piessens, Grant, Johnson & Murray 1999; Toews & Cerny 2006; Deeley 2010)

Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung und Karriere der Studierenden

- Verbesserung von Arbeitseinstellung und beruflicher Orientierung
(u. a. Keen & Keen 1998; Vogelgesang & Astin 2000)
- Service Learning leistet Beitrag zur Karriereentwicklung der Studierenden
(Keen & Keen 1998; Astin, Sax & Avalos 1999)

Gesellschaftspolitisch besonders relevante „Wirkungen“:

- Zusammenhang zwischen Teilnahme an Service Learning und einem für moralische und ethische Fragen ausgeprägten Bewusstsein
(u. a. Conrad & Hedin 1982; Yates & Youniss 1996)
- Studierende werden sensibler für die Probleme in ihrer Gemeinde
(Yates & Youniss 1996)



- Positive Auswirkungen auf die Entwicklung einer ausgeprägten politischen Identität
(Yates & Youniss 1997)
- Schärft das soziale Verantwortungsbewusstsein
(Dalton & Petrie 1997; Astin & Sax 1998; Furco 2002; Melchior & Bailis 2002)
- Erhöhte Partizipation bei gesellschaftspolitischen Aktivitäten
(Barber, Higgins, Smith, Ballou, Dedrick & Downing 1997; Melchior & Bailis 2002)
- Höhere Verantwortung in der Community
(Smith-Pariolá & Goke-Pariolá 2006)
- Engagierte Jugendliche engagieren sich auch im Erwachsenenalter
(Reinders & Youniss 2006, Youniss 2011)

5. Argumente*

Überlegen Sie sich folgendes:

- Wer könnte für welches Argument ansprechbar sein?
- Gibt es ein Leitbild der Hochschule?
- Gibt es prominente Fürsprecher, zu denen Sie Zugang bekommen können?

Was überzeugt Hochschulen?

- Sinnvolle Erweiterung des Lehrmethodenspektrums
- Employability: bessere Qualifizierung und Vorbereitung der Studierenden, Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung
- Profilbildung der Hochschule und Verortung in der Region
- Vernetzung und Wissensaustausch mit zivilgesellschaftlichen ProjektpartnerInnen
- stärkere Bindung der Studierenden an Universität und Region
- Entwicklung innovativer Forschungsprojekte
- freie selbstorganisierte Arbeits- und Lernstrukturen die durch den Bologna-Prozess größtenteils verloren gingen
- Steigerung der Standortattraktivität, Erhöhung der Förderungswürdigkeit
- Möglichkeit zur Überprüfung der Praxistauglichkeit von Forschung und Lehre

Was überzeugt Studierende?

- selbstorganisiertes Lernen „lernen“
- Veranstaltung mit Praxisbezug ermöglicht phantasievolle Mitgestaltung
- Erweiterung der eigenen Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen, vor allem auch im Bereich Projektmanagement
- persönliche Weiterentwicklung, Übernahme zivilgesellschaftlicher Verantwortung
- Alleinstellungsmerkmal bei Bewerbungen.
- Möglichkeit theoretische Modelle auf deren Praxistauglichkeit zu prüfen
- reale Einschätzung der eigenen Fähigkeiten
- Kontakt zu anderen gesellschaftlichen Gruppen: Blick und Bewusstsein schärfen für Unterschiede
- Perspektivenwechsel und –erweiterung
- Reflexion der eigenen Rolle und der Studien- und Berufswahl, Ergänzung zu theoretisch-konzeptionellen und fachlichen Studienmodulen
- Praxiserfahrung, Kontakte/Integration in soziales Umfeld
- Professionalisierung für Einstieg in Zukunftsbranche
- Credit Points
- Netzwerk an potenziellen ArbeitgeberInnen kennen lernen
- etwas Neues ausprobieren

* Erarbeitet unter Anderem von den Teilnehmenden des Do it!-Train-the-Trainer-Programms 2008 und 2011



Was überzeugt Freiwilligenagenturen/-zentren?

Teilnehmende

- sind motiviert
- bringen Fachwissen und neue Ideen
- bringen altersgemäße Reife mit potenziellen Multiplikatoren in Schlüsselpositionen und in den Hochschulen
- langfristiges Engagement über die Laufzeit des Projektes hinaus

Hochschule

- Organisation
- Reputation für Aufmerksamkeit
- Anerkennung
- Versicherungsschutz (bei Pflichtveranstaltungen)
- fachliche Unterstützung
- Geld für Lehraufträge
- eventuell Drittmittel
- Pressearbeit

Einsatzstellen

- Bindung an Freiwilligenagentur
- „Neukunden“
- Kooperation mit Hochschule
- zeitgemäßes Arbeiten
- Erschließung neuer Zielgruppe

Was überzeugt gemeinnützige Organisationen?

- junge Leute engagieren sich, frische Ideen und Herangehensweisen
- Transfer von fachlichem Know-how
- geteilte Verantwortung bei Unterstützung der Studierenden
- Hochschulen werden Kooperationspartner der Einrichtung
- Förderung der Bürgergesellschaft mit anderen Mitteln
- Bereicherung für die Zielgruppen
- Chance auf längerfristiges Engagement
- man wird als Einrichtung in anderen, neuen Kreisen wahrgenommen,
- Öffnung nach außen
- Verbindlichkeit des Engagements der Studierenden



6. Projektmanagement

Projektmanagement	Inhalt: ● Lebenszyklus ● Projektziele ● System- und Umweltanalyse ● Projektskizze ● Scheitern und Erfolgsfaktoren ● Planung der Arbeitsschritte ● Lebenszyklus eines Projekts
--------------------------	---

	Projektziele geben Auskunft darüber, was am Ende des Projektes erreicht werden soll. Sie sind damit wesentlich für die Projektsteuerung, das Controlling sowie die Bewertung des Projektergebnisses.
Kriterien für Zielformulierung	Projektziele sind SMART: ● Spezifisch ● Messbar ● Attraktiv ● Realistisch ● Terminierbar Wichtig ist, Ziele positiv zu formulieren!
Arbeitsfragen	1. Was will ich erreichen? 2. Wann wäre mein Projekt ein Erfolg? Woran würden andere den Erfolg erkennen?
	System- und Umweltplanung
	● Wer ist um mich herum? ● Wer hat welche Kontakte? ● Wer kann mich mit was unterstützen? ● Wen/ was brauche ich?

	Projektskizze
Projekttitle:	
Projektziele:	
Projektschritte:	Grobe Darstellung:
Der nächste Schritt	Als Nächstes werde ich tun:



Planung der Arbeitsschritte (1)

	Arbeitsschritteplanung Was macht wer bis wann?
Projekttitle:	
Projektziele:	
Projektschritte:	Was Wie Wer bis Wann?
Der nächste Schritt	Als Nächstes werde ich tun:

Planung der Arbeitsschritte (2)

Was macht wer bis wann?

Was?	Wie?	Wer?	Bis Wann?



Scheitern und Erfolgsfaktoren

	Wann scheitern Projekte und was macht sie erfolgreich?
Häufige Risiken und Lösungen	● Uneinigkeit über Ziele und Aktivitäten: Ziele zu Projektbeginn klären und schriftlich formulieren ● Unrealistische Zeitplanung: Puffer einplanen, Projektsteuerung einrichten ● Unerwartete Probleme im Projektverlauf: Risikocheck zu Beginn, Projektsteuerung ● Zwischenmenschliche Konflikte: Beziehungen im Projektteam und Projektumfeld aktiv gestalten
Wichtig ist	Gegenseitiger Respekt und Vertrauen in die jeweilige Fachkompetenz des Gegenübers.

Akquise

Auf den Punkt gebracht!	
Wer sind wir?	
Was machen wir?	
Wer profitiert von uns?	
Was haben wir vor?	

Grundregeln

- ## Tipps gegen das „Abwimmeln“

- ## Welche Möglichkeiten sehe ich für Service Learning?

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Die 10 Fundraising-Grundregeln

(nach Marita Haibach 2002)

1. Beim Fundraising geht es nicht vorrangig um die Beschaffung von Geld. Es geht um die Erfüllung von (Gemeinwohl-) Bedürfnissen und das Bewirken von Veränderung.
2. People give to People. Menschen spenden an und für Menschen, nicht für Organisationen. Persönliche Bitten sind am erfolgreichsten.
3. Friend-making comes before fundraising. Die Entwicklung von freundschaftlichen Beziehungen kommt vor dem Fundraising.
4. Open their hearts. Then open their minds. Then open their cheque books. Öffnen Sie die Herzen, dann das Denken und dann die Scheckbücher.
5. Kommunizieren Sie Ihren Bedarf, damit das Problem beim Spender ankommt.
6. Setzen Sie klare Ziele und informieren Sie Ihre SpenderInnen darüber. Berichten Sie über Aktionen und Erfolge, um zum Mitmachen zu ermutigen.
7. Finden Sie heraus, um welchen Betrag Sie jeden einzelnen potenziellen Förderer bitten können und zu welchem Zeitpunkt.
8. Das wichtigste Wort ist „Danke“. Bedanken Sie sich für jede Spende. Behandeln Sie GroßspenderInnen auf besondere Weise.
9. Ermutigen Sie SpenderInnen zur Identifikation mit Ihrer Organisation, so dass sie sich als Beteiligte fühlen.
10. Seien Sie Förderern gegenüber immer ehrlich, offen und wahrhaftig. Lassen Sie diese an Ihren Problemen und Erfolgen teilhaben.

Do it!-Service Learning für Studierende an der Hochschule

Sozialkompetenz als Schlüsselqualifikation ist in aller Munde

Teamgeist, Verantwortung übernehmen, sich in andere hineinendenken können sind Fähigkeiten, die in der beruflichen Welt an Bedeutung gewinnen. Die betriebliche Fortbildung bietet dazu zahlreiche Seminare an. In den letzten Jahren sind ergänzend dazu neue Konzepte entstanden, die Lernen durch Erfahrung ermöglichen.

Do it! – ein Angebot der **(lokaler Partner vor Ort)** und der **Hochschule** Studierende der Hochschule für **(Name, Ort)** erhalten eine außergewöhnliche Lernmöglichkeit:

- Studierende arbeiten **xx** Stunden in ausgewählten sozialen Einrichtungen mit.
- In einem Einführungsworkshop werden sie darauf vorbereitet.
- Im Anschluss an die Woche findet eine Auswertung statt. Hier wird reflektiert, wie die gewonnenen Erkenntnisse in die studentische Teamarbeit und zukünftige berufliche Situation übertragen werden kann.

Was bringt Do it!?

- Soziale Verhaltens- und Handlungsmuster werden real vorgelebt und gemeinsam reflektiert. (Lernen am Vorbild/Modell)
- Horizonterweiterung: Hier kommen Lebenswirklichkeiten in den Blick, die vorher nicht einmal erahnt wurden.
- Die Teilnehmenden bekommen unmittelbare Rückmeldungen von Bewohnern und Betreuern.
- Für die Teilnahme an Do it! erhalten Sie Credit Points

Was sagen Studierende dazu?

„man kann viele Erfahrungen sammeln, die man an der Uni nicht bekommt“

„man lernt, genau zu beobachten und wird sensibler für zwischenmenschliche Schwingungen“

„Es hat mich begeistert, man bekommt sehr viel zurück“

Logo Hochschule und Logo lokaler Partner

Do it! – Service Learning für Studierende an der Hochschule

Hiermit melde ich mich verbindlich zu Do it! im **Semester xxxx**

Name

Tel.Nr.

E-Mail-Adresse

- ☐ Ich habe selbst Kontakt zu einer sozialen Einrichtung und nehme dort Kontakt auf, ob ich dort **xx** h mitarbeiten kann.
- ☐ Ich brauche noch Unterstützung durch die **Freiwilligenagentur xyz**

Datum, Unterschrift

7. Pressearbeit und Vorlagen

Schritte für eine erfolgreiche Pressekonferenz

Rahmenbedingungen

- Wer richtet die PK aus?
- Welches Ziel hat die PK?
- Was wollen Sie damit erreichen?
- Welche Form hat die PK?

Zeitplanung

- Gibt es konkurrierende Veranstaltungen?
- Günstigen Zeitpunkt wählen: Dienstags bis Freitags zwischen 11 und 15 Uhr ideal
- Gesamtveranstaltung nicht länger als eine Stunde

Zuständigkeiten

- Wer ist beteiligt? Wer vertritt die Institution offiziell, wer ist strategisch wichtig, wer ist als Fachperson dabei, wer als Betroffener?
- Wer sagt was und wie?
- Was könnten unangenehme Fragen sein?
- Wer leitet, moderiert?
- Wer ist für die technische, wer für die hauswirtschaftliche Seite zuständig?
- Wer kümmert sich um die anwesenden Journalisten, arrangiert Einzelgespräche, Fototermine, Radioaufnahmen?

Der richtige Ort

- Neutraler Raum oder ein Ort, der direkten Bezug zum Thema hat (bei Obdachlosigkeit evtl. auch unter der Brücke... wirkt authentischer)?
- Größe und Einrichtung der Räume prüfen, Parkmöglichkeiten

Einladungen

- Presseverteiler durchgehen: für wen ist das Thema interessant?
- Darauf achten, dass nicht mehr „Offizielle“ als Journalisten dabei sind.
- Einladungsschreiben formulieren: Thema und Ablauf skizzieren, sagen, wer alles einen Redebeitrag liefert, Zeit, Ort, Wegbeschreibung
- 10 Tage vor dem Termin verschicken, 2 Tage zuvor nochmals anrufen – oder nochmals per Mail ein Hinweis mit einem Anreisestext – oder Antwortkarten beilegen

Leitung und Ablauf

- Persönliche Begrüßung aller Teilnehmenden
- Alle Mitwirkenden kurz vorstellen mit Namen, Funktion, Rolle
- Zeitplan einhalten, Redebeiträge und Monologe durch geschickte Moderation zeitlich begrenzen
- Rasch in die Diskussion einleiten, gezielte Fragen anregen und den offiziellen Teil beenden, sobald die Fragen nachlassen
- Auf die Möglichkeit zu Einzelgesprächen und Unterlagen in der Pressemappe hinweisen
- Teilnehmerliste ausfüllen lassen
- Die Gelegenheit zum persönlichen Gespräch mit den Journalisten nutzen

Pressemappe

In die Mappe gehören:

- Ablauf der PK (als Deckblatt)
- Liste der Personen, die ein Statement abgeben: vollständige Namen und Funktion
- Pressemitteilung zum Thema, das vorgestellt wird
- Hintergrundinformationen
- Organisationsportrait / evtl. Geschäftsbericht
- Ausdruck aller Statements, die gehalten werden
- Aktuelle Grafiken und Illustrationen
- Ggf. Bilder (mit Aufkleber hinten drauf: Beschreibung, was und wen das Bild zeigt sowie Name des Fotografen; Abdruck honorarfrei); möglichst Profifotos...

Pressemappe im Anschluss an diejenigen Journalisten schicken, die nicht da waren



Aufbau einer Pressemeldung

- | | |
|--|---|
| Headline | <ul style="list-style-type: none"> ● Aussagekräftige Überschrift und Unterüberschrift |
| Vorspann | <ul style="list-style-type: none"> ● Kurzer Überblick über das Thema |
| Fließtext | <ul style="list-style-type: none"> ● Hier müssen alle 6 W-Fragen beantwortet werden |
| Sachform | <ul style="list-style-type: none"> ● Papier einseitig beschreiben ● Länge maximal 120 Zeilen ● Spaltenbreite 30 Anschläge ● Kein Blocksatz ● Standardschriftart (Times New Roman, Arial Courier) verwenden ● Schriftgröße 12 Punkt ● Zeilenabstand 1,5 Zeilen ● Breiter rechter Rand für Korrekturen ● Seitenzahlen einfügen |
| Wichtige Informationen am Schluss | <ul style="list-style-type: none"> ● Ansprechpartner mit Funktion, Anschrift, Telefon, Fax, e-Mail und Erreichbarkeit ● „Text freigegeben ab....“ ● „Dieser Text enthält ... Zeilen á ... Anschläge“ ● „Der Abdruck ist honorarfrei. Beleg erbeten“ |

Die sechs W-Fragen

- Was** ist passiert, worum geht es überhaupt?
- Wer** ist daran beteiligt, welche Personen sind für das Thema wichtig?
- Wann** ist das was passiert, über welchen Zeitpunkt sprechen wir?
- Wo** ist das was geschehen?
- Warum** ist das was passiert, zu welchem Zweck?
- Wie** ist das was passiert?

Einrichtungsprofil

Stand:

Name der Einrichtung	Fachbereich
Anschrift Straße: PLZ, Ort Kreis	Größe der Einrichtung (Anzahl der Mitarbeiter/innen, Bewohner/innen)
Homepage	
Ansprechperson / Koordinator/in (mit Tel./Fax-Nr. und Email)	Träger

Angebote / Bereiche der Einrichtung (Betreuung, Therapie, Sport, ...)	Was sind die Aufgaben und Angebote der Einrichtung? Wer ist die Klientel?
Felder und Möglichkeiten für befristete Mitarbeit Die Mitarbeit soll: • persönlichen Kontakt zu den Betreuten ermöglichen • die Teilnehmer/innen in den Tagesablauf integrieren • mit den Betreuten vor Ort abgestimmt sein • im Vorfeld beschrieben und für die TN klar sein • sinnvoll und anregend sein • Interessen und Fähigkeiten der TN berücksichtigen	In welchen Bereichen können die Teilnehmer/innen mitarbeiten? Welche Tätigkeiten können sie übernehmen? Welches Projekt können Sie sich vorstellen?
Erfahrungs- und Lernmöglichkeiten Die Begegnungen sollen: • die ganze Persönlichkeit der Teilnehmer/innen ansprechen • die sozialen Kompetenzen der Teilnehmer/innen schulen • Erfahrungen mit Grenzen ermöglichen • Reflexionsprozesse anregen	Was können die Teilnehmer/innen dort erfahren und lernen?

Arbeitszeiten für die Projekt- Teilnehmenden gesamt 40 Std.	Für unsere Einrichtung wäre folgende Aufteilung vorstellbar: ☐ 4 x 1 Tag ☐ 8 x ½ Tag ☐ 20 x2 Std. ☐ unser Wunsch:
Anleitung durch Name und Tel.-Nr./ Email	
Öffentliche Verkehrsmittel	
Mindestalter, Geschlecht	
Zeitraum und Zahl der Plätze	
Sonstiges	



Do it! – Einführungsworkshop – zeitlicher Ablauf

Dauer ca.	Inhalt	Wie/ Material
30'	Begrüßung und Vorstellung Projektstruktur und beteiligte Personen Einführungsworkshop (heute) Einsatz im Laufe der nächsten Monate Workshop Zwischenauswertung (Datum) Auswertungsworkshop (Datum)	Plenum
30'	Theoretisches Lernkonzept Was verbirgt sich hinter Service Learning? Was verbirgt sich speziell hinter dem Do it!-Konzept?	Plenum Input ➔ Material ...
45-60'	Erwartungen und Befürchtungen - Was möchte ich am Ende von Do it sagen? Was wäre mein Wunsch zu lernen? (Erwartungen, grün) - Was wäre das Schlimmste, was passieren könnte? (Befürchtungen, Unsicherheiten, rot) Evtl. noch Gespräch im Plenum	Je nach Gruppengröße - Plenum - Interview in 2er-Gruppen bzw. Kleingruppen, Vorstellung im Plenum Kärtchen, Moderationswand
10'	Pause	
45-60'	Suche nach einer sozialen Organisationen Welche Möglichkeiten gibt es? Wie suche/ finde ich? (z.B. Internet, Bekannte, Familie, Freiwilligenagenturen,) Erste Kontaktaufnahme: - Wie beschreibe ich den Service Learning Ansatz? - Was ist mein Erkenntnis-/ Lerninteresse?	s.a. Input Anfang Brainstorming Je nach Größe, Arbeit in KG ➔ Handout Checkliste Studierende

30-45'	Von den Erwartungen an Do it! zu meinem Lernthema Was kann ich selbst tun, damit meine ● Erwartungen erfüllt werden? ● Befürchtungen nicht bestätigt werden? Was ist mein wichtigstes Lerninteresse/ Lernthema? Evtl. kurz im Plenum nachfragen	→ Handout Lernthema Zuerst einzeln, dann zu zweit
10'	Pause	
30'	Wie geht's weiter? Nächste Schritte: ● Was mache ich konkret in den nächsten 3 Tagen? ● Erläuterung Tagebuch ● Evt. Erläuterung Leistungsnachweis, bzw. zu weiteren Reflexionsmethoden ● Thema Prüfungsleistung ACHTUNG: hier ist es wichtig, den Studierenden deutlich zu machen, dass die Suche nach einer Einsatzstelle 1-2 Wochen dauern kann	Plenum → Handout: Tagebuch → Handout: Hausarbeit
20'	Noch Fragen? Abschluss – Feedback ● Mit welchem Gefühl gehen Sie jetzt hier raus? (1 Wort)	Plenum



Do it!-Checkliste für Studierende

1. Was ist Do it! – Soziales Lernen für Studierende?

Do it! ist ein innovatives Programm, das folgende Ziele verfolgt:

- Stärkung der Sozialkompetenz von Studierenden
- Vorbereitung auf das Berufsleben
- Erweiterung des Horizontes
- Entwicklung von Gemeinsinn und Verantwortungsbewusstsein

Kernstück ist die Mitarbeit in einer sozialen Einrichtung.

2. Projektleitung von Do it!

.....
Name, Telefon-Nr. Email-Adresse

Bitte richten Sie alle Anfragen direkt an die Projektleitung.

3. Fragen an die soziale Einrichtung

- Kann ich den überwiegenden Teil der Zeit direkt in Kontakt mit Menschen sein?
- Welche Aufgaben könnte ich zum Beispiel übernehmen?
- Wann kann ich beginnen?
- Datum, Zeitpunkt, wer ist meine Kontaktperson, bei wem muss ich mich melden?
- Gibt es bei der Kleidung etwas zu beachten?
- Gibt es spezielle Vorschriften, z. B. Schweigepflicht?
- Muss ich mich vor möglichen Risiken besonders schützen, z. B. Ansteckungsgefahr?

4. Kriterien für Präsentation, Mikroartikel oder Hausarbeit

- Was waren die 3 wichtigsten Erlebnisse/Erfahrungen?
- Was habe ich dabei über andere gelernt?
- Was habe ich dabei über mich gelernt und wie kann ich das in mein eigenes Leben übertragen?

Noch ein Hinweis zur Versicherung:

Do it! wird von Ihrer Hochschule durchgeführt und ist wie alle Veranstaltungen über die Hochschule versichert.

Erfahrungs- und Handlungsdimensionen können sein:

1. sich auf neue und unbekannte Situationen einstellen,
2. die eigenen Stärken kennen lernen,
3. die eigenen Grenzen erfahren,
4. Verständnis für Menschen in anderen Lebenssituationen entwickeln,
5. die Arbeitsweise in sozialen Organisationen kennen lernen,
6. den eigenen Horizont erweitern,
7. kommunikative Kompetenzen stärken,
8. eigene Wahrnehmungsfähigkeit stärken,
9. Erweiterung des eigenen Verhaltensrepertoires

Was ich besonders vertiefen möchte,
was ich ausprobieren will,
auf was ich besonders achten will:

[illegible]

Hausarbeit

Gliederung

Bitte gliedern Sie Ihre Hausarbeit wie folgt:

1. Wo war ich?

Beschreibung der Einrichtung

2. Was habe ich erlebt?

Erfahrungen

3. Wie kann ich das übertragen?

Reflexion der Erfahrungen und Transfer der Erkenntnisse in meine Situation
(persönlich, im Studium und bezogen auf die zukünftige berufliche Situation)

Umfang

Mindestens **x** Seiten, maximal **y** Seiten (ohne Deckblatt)

- Angaben Deckblatt
- Name, Hochschule
- Matrikel-Nr. Titel der Hausarbeit

Tagebuch

Auf was will ich achten? (so wie in der Einführung formuliert):

1. Einheit

Was ist Ihnen aufgefallen?

Was lief gut?

Hat Ihnen etwas gefehlt?

War etwas unangenehm?

Glauben Sie, dass Sie Ihr/Ihre Lernziel/e erreichen können?

2. Einheit

Was war heute neu?

Was hat Sie irritiert/verunsichert?

Worauf ich beim nächsten mal besonders achten möchte...

3. Einheit

Gibt es etwas, was Ihnen schon vertraut ist?

Was war heute neu?

4. Einheit

Was haben Sie in der Interaktion über sich selbst erfahren?

Wie geht es Ihrem Lernthema?

5. Einheit

Wie war der Abschied?

Wenn Sie das gesamte Projekt Revue passieren lassen,

- was hat Ihnen am meisten gefallen?
- was hat Sie am meisten verunsichert?

Beschreiben Sie, was Sie in der sozialen Einrichtung gelernt haben.

Was von dem Gelernten, können Sie in Ihre Studien- oder Berufssituation übertragen?

Beschreiben Sie ein konkretes Beispiel

Kompetenzmatrix

Lernziele:

-
-
-

Tätigkeit

Fachkompetenz

-
-
-
-

-
-
-
-

Tätigkeit

methodische Kompetenz

-
-
-
-

-
-
-
-

Tätigkeit

soziale Kompetenz

-
-
-
-

-
-
-
-

Tätigkeit

persönliche Kompetenz

-
-
-
-

-
-
-
-

MikroArt Sheet¹

Thema:

Inhalt/Kontext:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Erkenntnis:	Anwendung:	Anschlussfragen:
— —	1. 2.	1. 2.

VerfasserIn:

¹ Quelle: Willke 2001

Do it! – Workshop Zwischenauswertung

Dauer ca.	Inhalt	Wie/ Material
10'	Begrüßung	Plenum
45' – 75'	Was sind die Erfahrungen bisher? Wenn ich die Menschen in der gemeinnützigen Einrichtung fragen würde, wie hat sich Frau/ Herr_____ eingebracht – was würden diese mir antworten? Gibt es noch Klärungsbedarf? (evtl. im Konfliktfall)	Plenum oder je nach Gruppengröße in Kleingruppen
45'	Vorbereitung Präsentation bei der Auswertung - Was waren die 3 wichtigsten Erlebnisse/ Erfahrungen? - Was habe ich dabei über andere gelernt? - Was habe ich dabei über mich gelernt und wie kann ich das in mein eigenes Leben übertragen?	Fragen sind auf → Handout Checkliste für Studierende
20'	Schlussrunde - Was nehme ich mir für die verbleibende Zeit in der Praxisphase vor? - Mache ich ab jetzt etwas anders?	

Der Auswertungsworkshop – zeitlicher Ablauf

Dauer ca.	Inhalt	Wie/ Material
10'	Begrüßung	Flip
120-200'	Programm darstellen Ziel der Auswertung erklären: Berichte der einzelnen Teilnehmenden Erläuterung Procedere + Berichterstattung Angewandte Methoden auswerten z. B. Kompetenzmatrix Schlussrunde: Wichtigste Erkenntnis?	Input → Handout Erfahrungsbericht Einzeln (10') Plenum 5' / Person Themen visualisieren auf Flip
15-30'	Wie geht's weiter? Verabredungen evtl. Follow-Up-Angebot durch Koop.Partner	Koop.Partner
30-45'	Auswertung Darstellen: Was haben wir gemacht? Fragebogen Feedback ● Mit welchen Argumenten würden Sie KommilitonInnen raten, an Do it! teilzunehmen? ● Wovor würden Sie warnen?	Programm-Flip

Fragen für den Erfahrungsbericht:

- Was will ich erzählen?
- Was will ich für mich behalten?
- Wie war der Anfang?
- Was waren die wichtigsten Erlebnisse/Erfahrungen?
- Wie ging es meinem Lernprojekt/Lernthema?

Fragebogen für TeilnehmerInnen

Name: _____

Alter: _____

Studienfach: _____

1. In welcher sozialen Einrichtung haben Sie mitgearbeitet?

Name der Einrichtung: _____

Kontaktperson: _____

Tel.Nr./E-Mail: _____

2. Hatten Sie schon vor diesem Projekt Kontakt mit Menschen in betreuten Situationen ?

☐ ja

☐ nein

3. Wie haben Sie sich in der sozialen Einrichtung überwiegend gefühlt?

wohl	☐	☐	☐	☐	☐	unwohl
gut betreut	☐	☐	☐	☐	☐	allein gelassen
unsicher	☐	☐	☐	☐	☐	sicher
als Außenseiter	☐	☐	☐	☐	☐	gut integriert
in der Zuschauerrolle	☐	☐	☐	☐	☐	aktiv beteiligt
akzeptiert	☐	☐	☐	☐	☐	nicht ernst genommen

Insgesamt hat es

Spaß gemacht	☐	☐	☐	☐	☐	keinen Spaß gemacht
--------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	---------------------

4. Fanden Sie die Engagementphase

a) zu kurz ☐ b) lang genug ☐ c) zu lang ☐

5. War die Unterstützung in der Sozialen Einrichtung

a) zu wenig ☐ b) angemessen ☐ c) zu viel ☐

6. Fanden Sie die Vorbereitung auf die Mitarbeit in der Sozialen Einrichtung und die

Auswertung

a) zu wenig ☐ b) angemessen ☐ b) zu viel ☐

7. Was waren die drei wichtigsten Erfahrungen?

-
-
-

8. Haben Sie Interesse, sich weiterhin mit diesen Menschen zu treffen?

ja ☐ vielleicht ☐ nein ☐

Wenn ja, haben Sie schon eine Idee, in welcher Form?

9. Was könnte man noch besser machen?

10. Finden Sie es sinnvoll, auch weiterhin solche Projekte anzubieten?

ja, weil...

nein, weil...

Vielen Dank für Ihre Mithilfe!

Teilnahmebestätigung

[Name]

hat in der Zeit von

im Rahmen des Projektes „Do it! – Service Learning für Studierende“
in
[Einrichtung, Ort , Fachbereich]
im Umfang von (x h)
mitgearbeitet.

Do it! besteht aus folgenden Bausteinen:

- Einführung
- Sensibilisierung für den Kontakt mit Menschen, die aufgrund ihrer schwierigen sozialen Lebenssituation betreut werden müssen
- Projektphase
Freiwilliges Engagement in einer sozialen Organisation unter Anleitung
- Zwischenauswertung
Zwischenbilanz ziehen und richtige Anwendung der Methoden sichern
- Auswertung
Reflexion der Erfahrungen und Übertragung auf den Alltag in Studium und Beruf

Diese Form des organisierten Lernens in fremden Lebenswelten trägt in besonderer Weise zur Förderung Sozialer und Personalener Kompetenzen bei.

[Ort], den

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Agentur mehrwert; es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber: mehrwert-Agentur für Soziales Lernen gGmbH
Lange Str. 3
70173 Stuttgart

Tel. 0711/123 757 37
Fax 0711/ 672 477 90
www.agentur-mehrwert.de

Autorinnen: Gabriele Bartsch, Leonore Grottker
Wissenschaftliche Beratung: Dr. Holger Backhaus-Maul,
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

aktualisierte 3. Auflage (Stand März 2018);
Die 3. überarbeitete Auflage basiert auf der Fassung von Gabriele Bartsch/ Kristin Reiß.
1. Auflage (November 2009), 2. aktualisierte Auflage (April 2013)

Gestaltung: algieri design, Berlin

Sie können dieses pdf auf der Homepage der Agentur mehrwert unter
<https://www.agentur-mehrwert.de/do-it-studierendenprojekte/> herunterladen.

 Creative Commons
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.de>

© Agentur mehrwert

