



Technische
Universität
Braunschweig



Zwischen Studienerfolg und Studienabbruch: Niedrigschwellige Begleitung in der Studieneingangsphase

Prof. Dr. Simone Kauffeld, Team GesA Stud, 19.02.2025

s.kauffeld@tu-braunschweig.de

Herausforderungen vor und im Studium



Ausgangslage

- **Studienabbruchquote** an deutschen Hochschulen ca. **30%** eines Jahrgangs (Heublein et al., 2017)
- Studierende im **Bachelor: 28%** Abbruchquote (Heublein & Schmelzer, 2018)
- **Übergang** von Schule zur Hochschule als **Herausforderung** für Studierende, z.B. durch neue **Umgebung** (Yeo & Yap, 2020)
- Eingangsphase fordert hohes Maß an **Selbstreflexion** (Van den Berk et al., 2016, Barnat et al., 2017), **Informationen** und **Selbstwirksamkeit** (Aymans & Kauffeld, 2014)



Gründe für den Studienabbruch

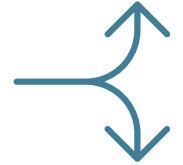
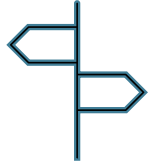
- Gründe sind **vielfältig** und **intra- und interpersonell** (Isleib et al., 2019)
- **Exploration** zu Beginn des Studiums über Studienwahl und (nicht) erfüllte **Erwartungen** (Klöpping et al. 2017, Thiele & Kauffeld, 2019)
- **Karriereberufung** und **Berufswahlsicherheit** im ersten Studienjahr relevant für die Abbruchintention nach dem ersten Studienjahr (Schilling et al., in prep)
- **Fehlende Soziale Unterstützung** als puffer gegen Studienabbruch bei Studienunsicherheit (Wittner, Powazny & Kauffeld, 2019)



Unterstützung von Universitäten

- Neben Einführungsveranstaltungen werden auch vermehrt **Beratungsformate** eingesetzt (Kalpazidou Schmidt & Faber, 2016)
- **umfassende Angebote der Hochschulen zur Unterstützung der Studierenden → kaum fundierte Aussagen zur Wirksamkeit dieser Maßnahmen** (Schubarth et al., 2018)

Interventionen vor dem Studienbeginn setzen hier bereits an



Vor dem Schulabschluss bzw. dem Ausbildungsende

Studienbeginn



Besondere Relevanz im Studium: Anforderungen und Ressourcen



Welche Anforderungen und Ressourcen wirken auf Studierende?

Anforderungen	Kategorie	Ressourcen
<ul style="list-style-type: none"> • Zeitdruck • Leistungsdruck • Verfügbarkeit 	Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> • Partizipation • Transparenz
<ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenanforderungen • Verantwortungsdruck • Widersprüchliche Anforderungen • Unterforderung • Überforderung • Emotionsarbeit • Negative Atmosphäre • Arbeitsunterbrechung 	Arbeitsinhalt/ Arbeitsaufgabe	<ul style="list-style-type: none"> • Vielfältigkeit der Arbeit • Sinnhaftigkeit • Autonomie • Qualifikation • Lernmöglichkeiten • Karriereentwicklungsmöglichkeiten • Interesse
<ul style="list-style-type: none"> • Diskriminierung • Einsamkeit • Heimweh • Konkurrenzdruck 	Soziale Beziehungen	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung durch Lehrende • Unterstützung durch Mitstudierende • Feedback • Atmosphäre • Teamarbeit
<ul style="list-style-type: none"> • Private Belastung • Alltagsbewältigung • Abgrenzung 	Personenbezogene Ressourcen/ Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Sicherheit • Private Unterstützung • Frustrationstoleranz • Erholung • Lernmotivation • Problemlösekompetenz • Selbstdisziplin • Eigeninitiative
<ul style="list-style-type: none"> • Störende Umgebungsfaktoren • Gefahren und Risiken • Körperliche Belastung • Technische Probleme 	Arbeitsumgebung	<ul style="list-style-type: none"> • Wohnsituation

ReA Items (Schulte et al, 2021)
Adaptierte Items
Studierendenspezifische Items

$N = 747$

Finale Version mit je 3 Items:

- Anforderungen (22 Skalen): $\chi^2/df=2,03$; CFI=.91; RMSEA=.04; SRMR=.06
- Ressourcen (23 Skalen): $\chi^2/df=1,79$; CFI=.92; RMSEA=.04; SRMR=.06

Studierende haben ähnliche Anforderungen und Ressourcen wie Menschen in der Arbeitswelt. Wenige Facetten des ReA konnten nicht übernommen werden – spezifische Skalen wurden jedoch hinzugenommen

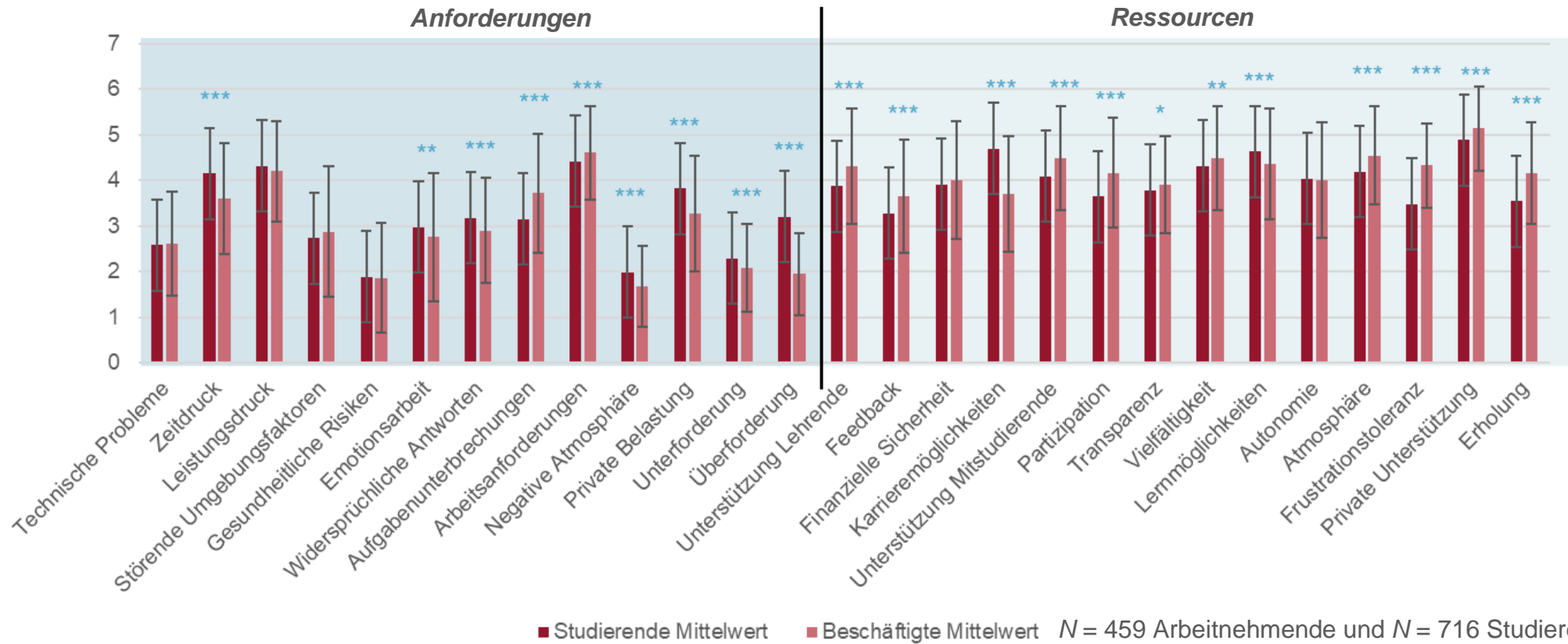


Wittner, Kauffeld & Schulte (in prep). Ein Fragebogen zur Messung von Anforderungen und Ressourcen im Studium: der ReA_Stud

Fragebogen ReA Studierende



Sind Studierende weniger gestresst als Menschen im Berufsleben?



Auf den meisten Dimensionen geben die Studierenden eine höhere Belastung und geringere Ressourcen an als Menschen, die bereits berufstätig sind.

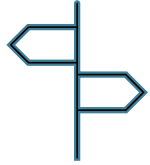


(Zwischen-) Fazit



1. Studierende berichten viele Anforderungen, die durch mäßig ausgeprägte Ressourcen nicht abgepuffert werden können.

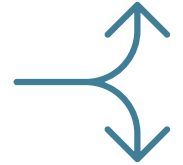
Zwischenfazit



Vor dem Schulabschluss



Schulabschluss



Studienbeginn

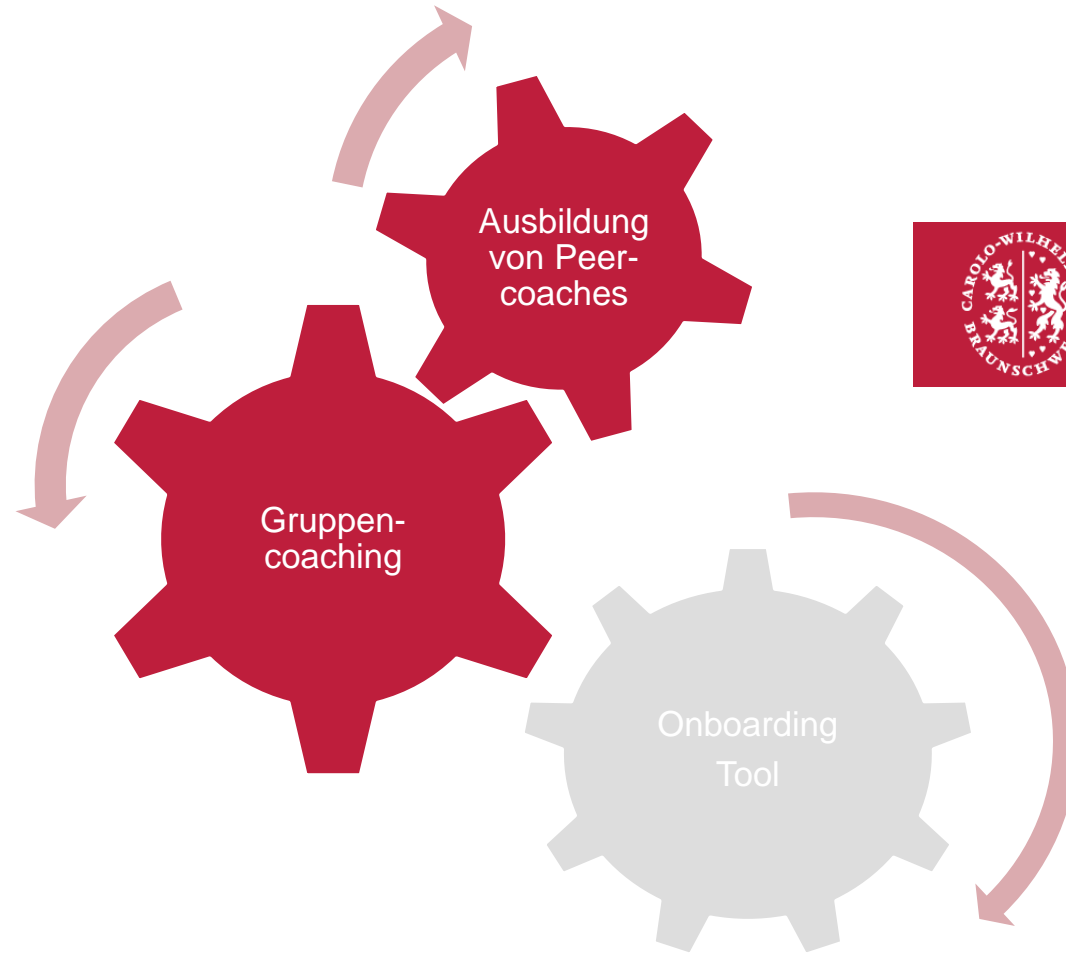


Digitales Onboarding Tool



Interventionen bei Studienbeginn

- Hochschulübergreifend
- Studierende der MINT-Fächer und der Geisteswissenschaften werden adressiert



Wirksamkeit von Peer-Mentoring in der Studieneingangsphase ein systematisches Review

Wirksamkeitsebenen laut Tinto (1993)

Soziale Integration

- die Möglichkeit, auf dem Campus Freundschaften zu schließen
- Beziehungen zu älteren Studierenden, die beim Aufbau eines unterstützenden Netzwerks helfen können
- Ältere Studierende als "Vorbilder,"
- Ältere Studierende als "Vermittler" zwischen Lehrkräften und Studienanfängern
- Ältere Studierende als eine Form von sozialem Kapital
- Mentoren als echte Freunde

(Akinala, Hagan & Atiomo, 2018; Graham & McClain, 2019; Hall et al., 2020; Miller et al., 2018; Mireles-Rios & Garcia, 2018; Moschetti et al., 2017; Olivier & Burton, 2020)

Akademische Integration

- administrative Tätigkeiten
- akademische Fähigkeiten
- erhöhte Bereitschaft, akademische Unterstützungsdienste in Anspruch zu nehmen
- Vorbereitung auf Prüfungen; Kennenlernen verschiedener Lernmethoden
- Interpretation des Universitätsjargons
- Hilfe bei der Entwicklung einer Identität als erfolgreicher Studierender
- Beratung bei der Wahl des Studienfachs
- eine Vorstellung davon, was im zweiten und dritten Studienjahr zu erwarten ist

(Abdollahzadeh et al., 2017; Abe et al., 1998; Akinala, Hagan & Atiomo, 2018; Christie 2014; Fayram et al., 2018; Foy & Keane, 2017; Graham & McClain, 2019; Hall et al., 2020; Lasser & Snelsire, 1996; Miller et al., 2018; Mireles & Garcia, 2018; Nor, Yusoff & Rahim, 2017; Olivier & Burton, 2020; Ruane & Lee, 2016; Tsang, 2020)

Weitere Wirksamkeitsebenen

Beruflicher Nutzen

- praktische Tipps für die spätere Praxis
- Überzeugung, in dem gewählten Bereich erfolgreich zu sein

(Akinala, Hagan & Atiomo, 2018; Berrings et al., 2007; Deale et al., 2019; Graham & McClain, 2019; Ruane & Lee, 2016)

Soft Skills

- Problemlösungskompetenz
- Zeitmanagement
- Kommunikationsfähigkeit
- Fähigkeit zur Kooperation und Teamarbeit

(Burton et al., 2013; McKellar & Kempster, 2015; Nor, Yusoff & Rahim, 2017; Seabrooks et al., 2000; Tsang, 2020)

Emotionaler Nutzen

- einen sicheren Raum, in dem man sich ohne Druck entwickeln kann
- Steigerung von Motivation Abbau von Stress, Angst und Unsicherheit
- moralische Unterstützung, um sich nicht allein zu fühlen

(Abdollahzadeh et al., 2017; Akinala, Hagan & Atiomo, 2018; Budy et al., 2007; Fayram et al., 2018; McKellar & Kempster, 2015; Miller et al., 2018; Nor, Yusoff & Rahim, 2017; Olivier & Burton, 2020)

Universität-Leben Balance

- Vereinbarkeit von sozialem Leben und akademischem Leben
- Zeitmanagement (in Bezug auf nicht-akademische Aktivitäten)
- Informationen über akademische und nicht-akademische Aktivitäten

(McKellar & Kempster, 2015; Tsang, 2020)

signifikant geringere Abbruchintention (Brown et al., 2016; Foy & Keane, 2017; Johnson et al., 2014) & erhöhtes Zugehörigkeitsgefühl (Dennehy & Dasgupta, 2017; Hall et al., 2020) peer mentoring vs. kein peer mentoring



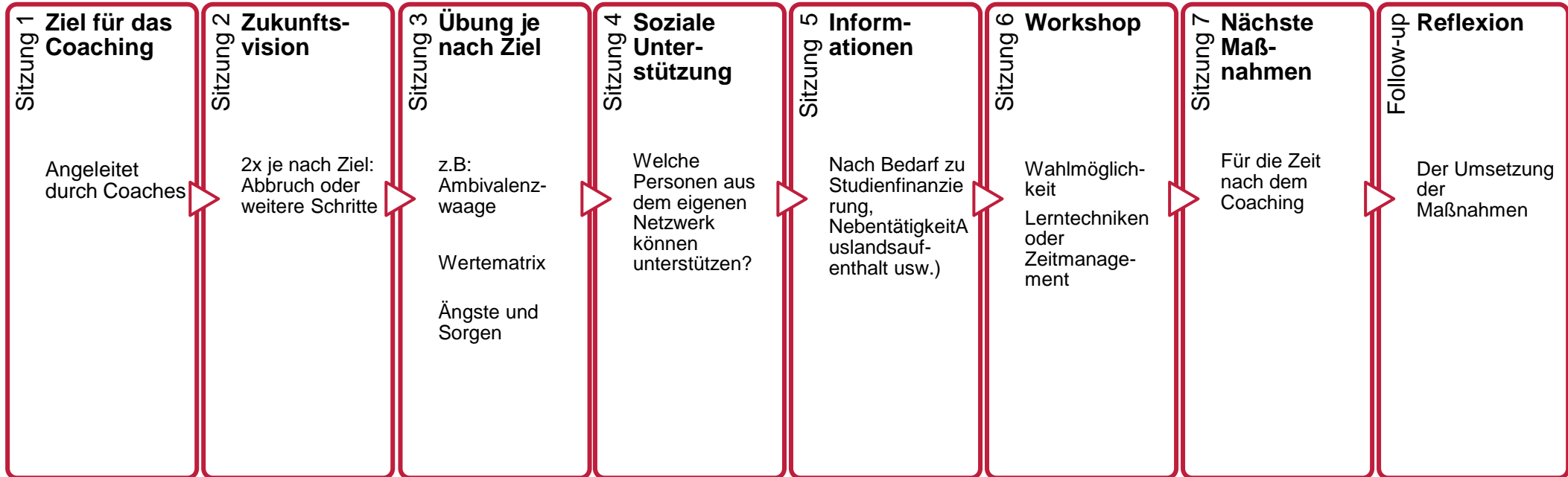
- Peer- Mentoring ist **wirksam-** weitestgehend **unabhängig** vom **Geschlecht** und **Format** (digital vs. Nicht-digital & individuell vs. gruppenbasiert)
- Studierende äußern Wunsch nach persönlicherer Betreuung → Angebot individueller Peer-Mentoring Formate oder ergänzender Formate, z.B. Coaching



Gehreke, L., Schilling, H., & Kauffeld, S. (2024). Effectiveness of peer mentoring in the study entry phase: A systematic review. *Review of Education*, 12(1), e3462.

Ablauf der Gruppencoachings für Studienanfänger/innen & Forschungsbegleitung

N = 135 Coachees

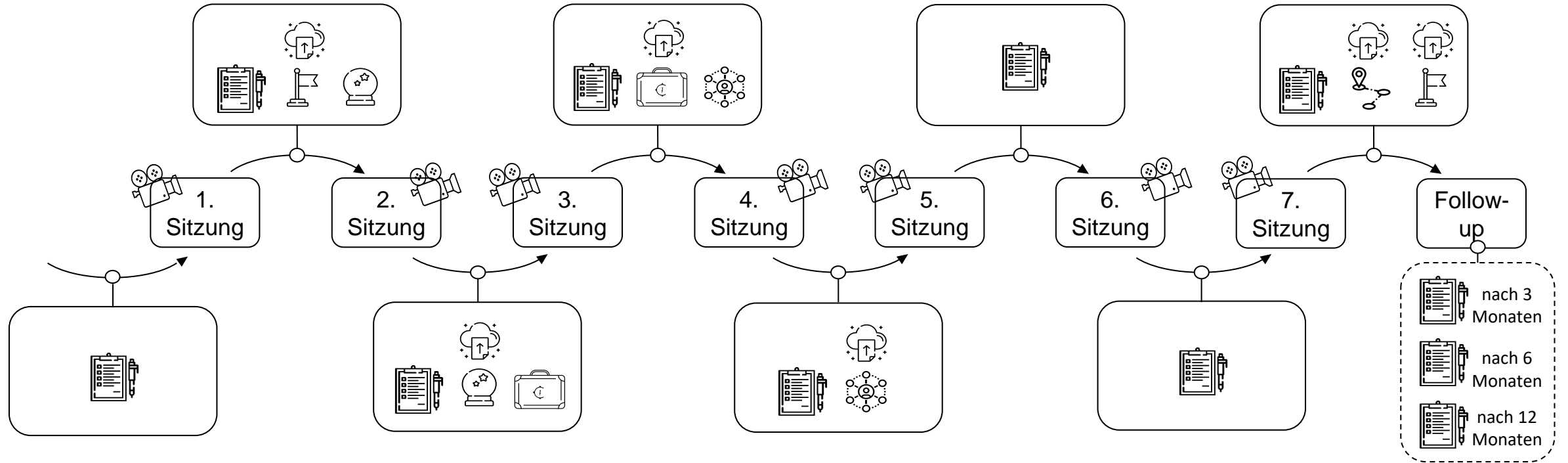


Supervision

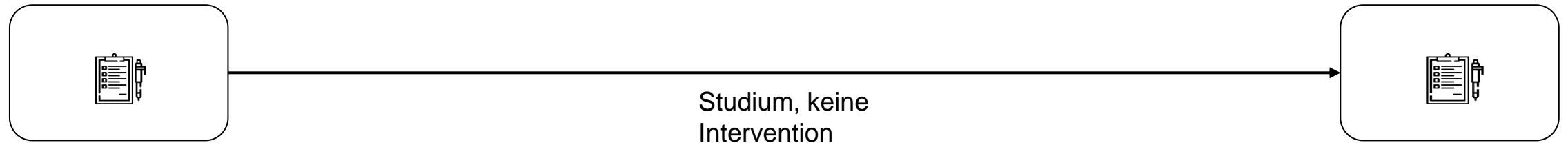
Forschungsbegleitung, Wochenbuchstudie, ggf. Aufzeichnung der Sitzungen

Studienplan: Coaching-Gruppe & Kontrollgruppe


Coaching

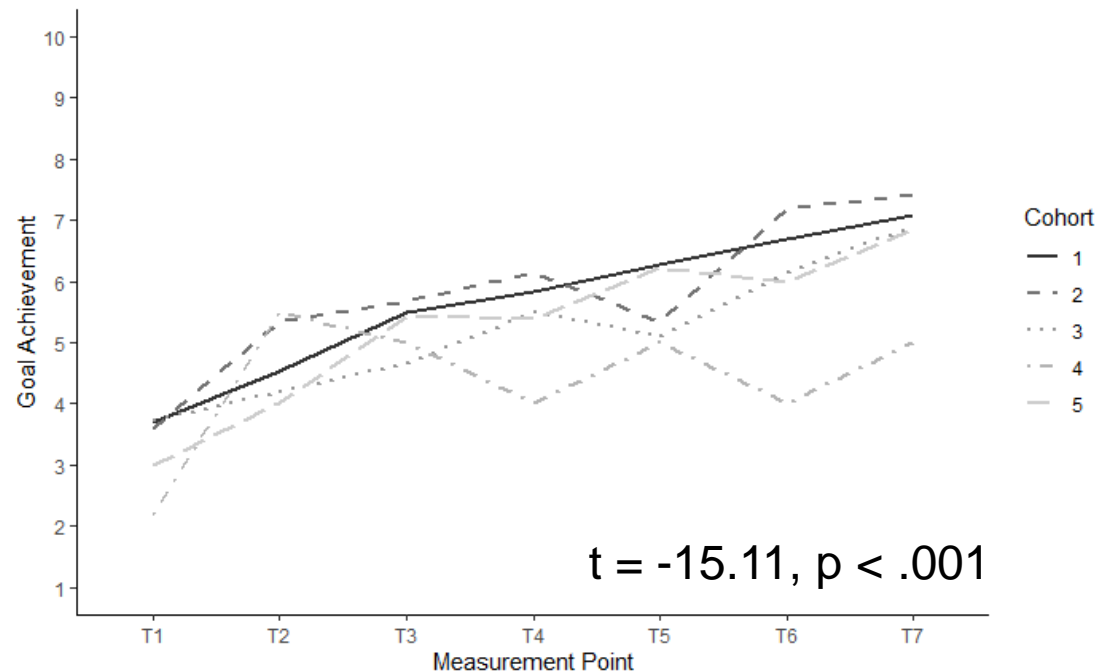


Kontrollgruppe



Wirksamkeit des studienbegleitenden Gruppencoachings 1/3

?  Wie wirkt sich ein studienbegleitendes Gruppencoaching in der Studieneingangsphase auf a) die Zielerreichung; b) die Berufswahlsicherheit; c) die soziale Zugehörigkeit; d) die Selbstreflexion; e) Hoffnung; f) Motivational clarity; g) soft skills aus?



Alle Prüfungen im nächsten Semester bestehen

Persönliche Stärken herausfinden und Selbstzweifel reduzieren

Berufliche Optionen nach Bachelor wissen und abwägen

Coaching hat positive Effekte auf Zielerreichung, soziale Zugehörigkeit & Berufswahlsicherheit

Wittner, B., Jantzen, M., Powazny, S., Klauke, F., & Kauffeld, S. (2021). CHO1CE+ – First-Generation-Studierende auf ihrem Bildungsweg in Präsenzcoachings, Trainings und digital unterstützen und begleiten. In M. Lotze & K. Wehking (Eds.), Diversität, Partizipation und Benachteiligung im Hochschulsystem: Chancen und Barrieren für traditionelle und nicht-traditionelle Studierende (1st ed., pp. 133–160). Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2114fsp.9>

Jordan, S., Wittner, B., & Kauffeld, S. (2017). „CHO1CE – Du hast die Wahl“ – Ein Projekt an der Technischen Universität Braunschweig. In J. Grunau & M. Buse (Hrsg.), Wege ins Studium für First Generation Students. Theoretisch-konzeptionelle Bezüge und projektspezifische Erfahrungen (173-195). Detmold: Eusl.

Gehreke, L., Hirschberger, S., Kauffeld, S. (under review) Navigating new horizons: the efficacy of study-embedded group coaching in facilitating academic transitions.



Wirksamkeit des studienbegleitenden Gruppencoachings 2/3



Wie wirkt sich ein studienbegleitendes Gruppencoaching in der Studieneingangsphase auf a) die Zielerreichung; **b) die Berufswahlsicherheit; c) die soziale Zugehörigkeit; d) die Selbstreflexion;** e) Hoffnung; f) Motivational clarity; g) soft skills aus?

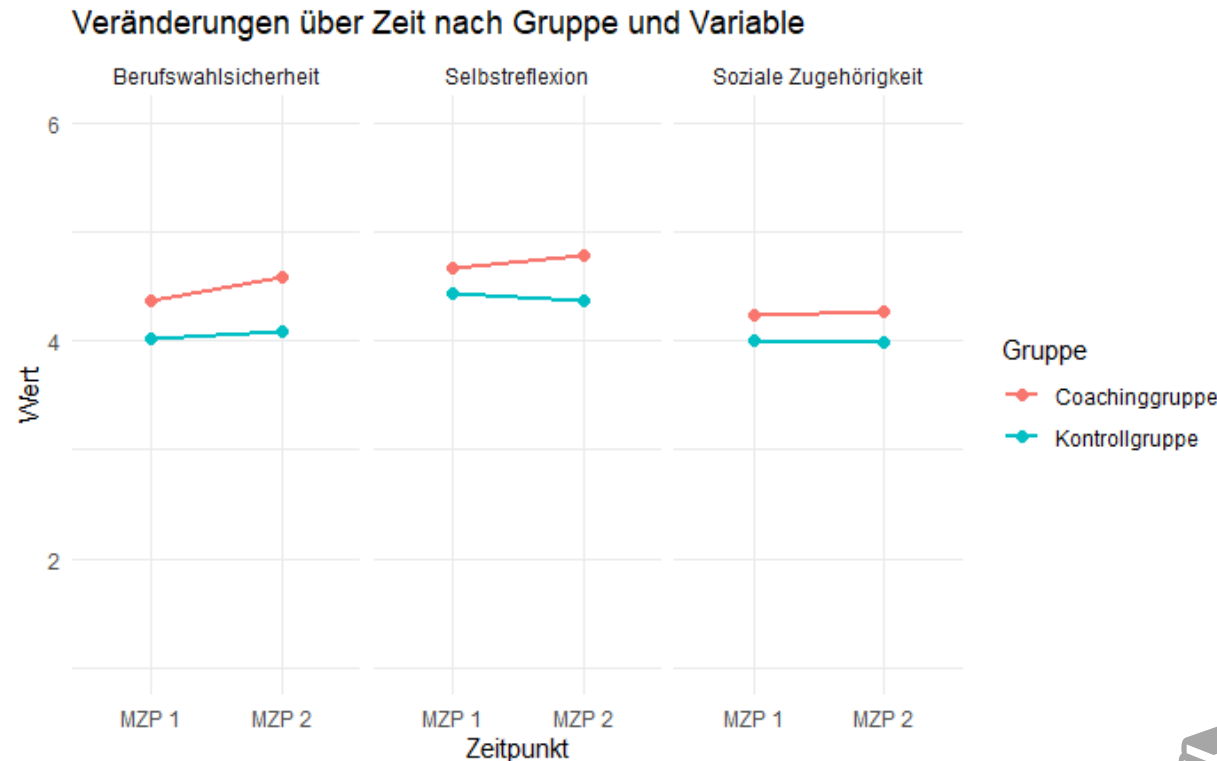
Stichprobe

Coachees

$N = 66$ (w: 47, m: 19),
 $M = 22.29$, $SD = 3.56$

Kontrollgruppe

$N = 66$ (w: 52, m: 14),
 $M = 22.44$, $SD = 4.03$



Signifikante Verbesserung in der sozialen Zugehörigkeit, der Berufswahlsicherheit und der Selbstreflexion in der Coaching-Gruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe



Gehreke, L., Hirschberger, S., Kauffeld, S. (under review) Navigating new horizons: the efficacy of study-embedded group coaching in facilitating academic transitions.

Wirksamkeit eines studienbegleitenden Gruppencoachings 3/3



Wie wirkt sich ein studienbegleitendes Gruppencoaching in der Studieneingangsphase auf a) die Zielerreichung; b) die Berufswahlsicherheit; c) die soziale Zugehörigkeit; d) die Selbstreflexion; **e) Hoffnung; f) Motivational clarity; g) soft skills** aus?

Stichprobe

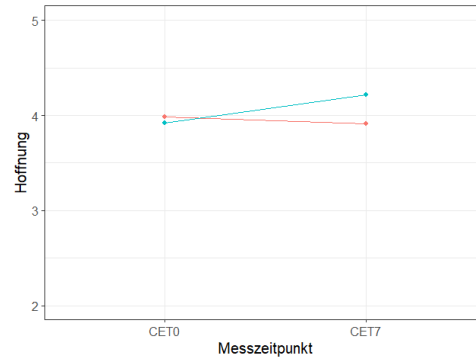
Coachees

$N = 66$ (w: 47, m: 19),
 $M = 22.29$, $SD = 3.56$

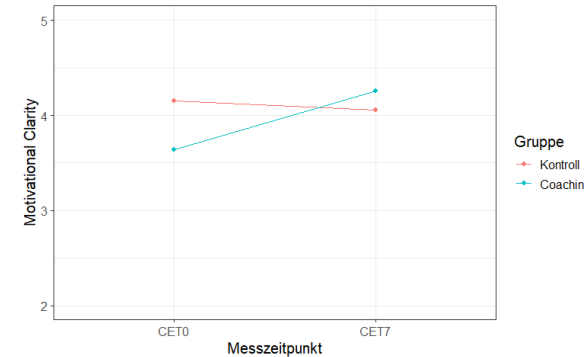
Kontrollgruppe

$N = 66$ (w: 52, m: 14),
 $M = 22.44$, $SD = 4.03$

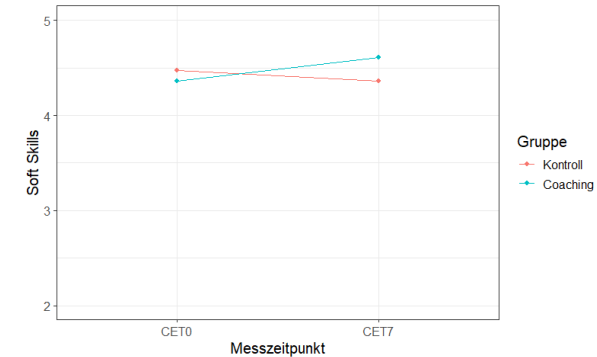
Ergebnisse



Signifikante Verbesserung der Hoffnung in der Coachinggruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe ($F(2, 124) = 5.26$, $p = .02$, $\eta^2 = .009$)



Signifikante Verbesserung der Motivationsklarheit in der Coaching-Gruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe ($F(2, 130) = 20.27$, $p < .001$, $\eta^2 = 0.026$)



Signifikante Verbesserung der sozialen Kompetenz in der Coachinggruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe ($F(2, 130) = 4.85$, $p = .029$, $\eta^2 = 0.009$)

Signifikante Verbesserung in der Hoffnung, Motivational Clarity und den Soft Skills in der Coaching-Gruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe



(Zwischen-) Fazit



1. Studierende berichten viele Belastungen, die durch mäßig ausgeprägte Ressourcen nicht abgepuffert werden können.
2. Coaching ist eine effektive Intervention zur Steigerung der Zielerreichung; der Berufswahlsicherheit, sozialen Zugehörigkeiten und der Karriereressourcen (die Selbstreflexion, Hoffnung, Motivational clarity, soft skills) von Studierenden in der Studieneingangsphase.

Ablauf – Ausbildung von Studierenden-Coaches

N = 164 Coaches ausgebildet

Akquise Teilnehmende

- Kontinuierlich für die jeweils neue Kohorte
- Studierende



Theoretische Ausbildung

- Beginn jeweils zum Sommer- und Wintersemester
- Dauer: ca. 3 Monate
- 2 Blockwochenenden zu Beginn und zu Ende des Semesters (kurz vor Beginn der Coachings)



Praktische Ausbildung

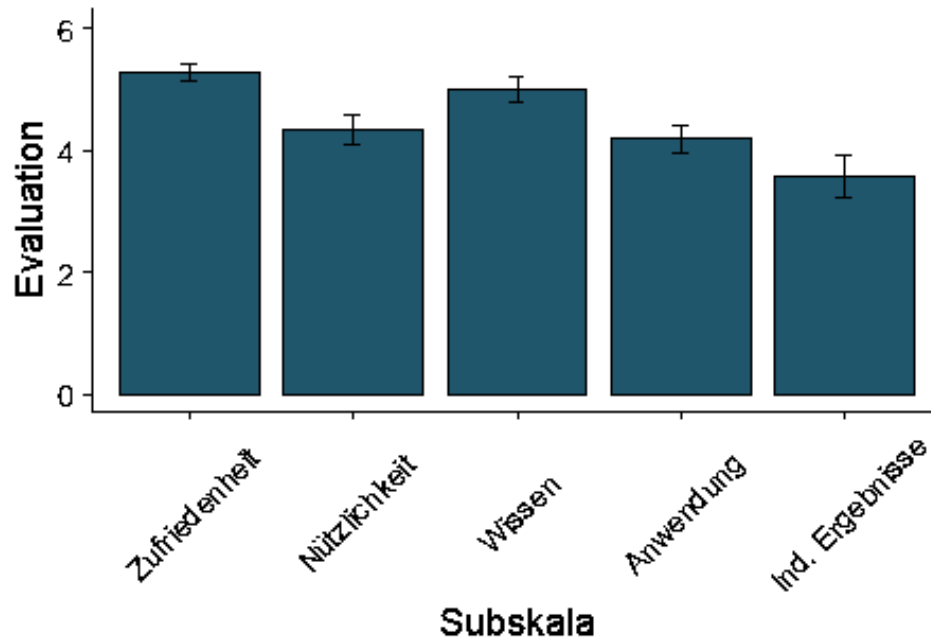
- Durchführung eines Gruppencoachings durch die Studierenden-Coaches
- 7 Coaching-Sitzungen + 2 Sitzungen Supervision
- Im Zeitraum über ein Semester



Wirksamkeit der Coaching-Ausbildung für die studentischen Coaches?



1. Wie evaluieren die studentischen Coaches ihre Ausbildung?
2. Wie profitieren auch sie von der Coaching-Ausbildung?



Coaches profitieren in der theoretischen Coaching-Ausbildung durch einen Zuwachs in der **studentischen Selbstwirksamkeit** ($t(85) = -2.8659, p = 0.005$)



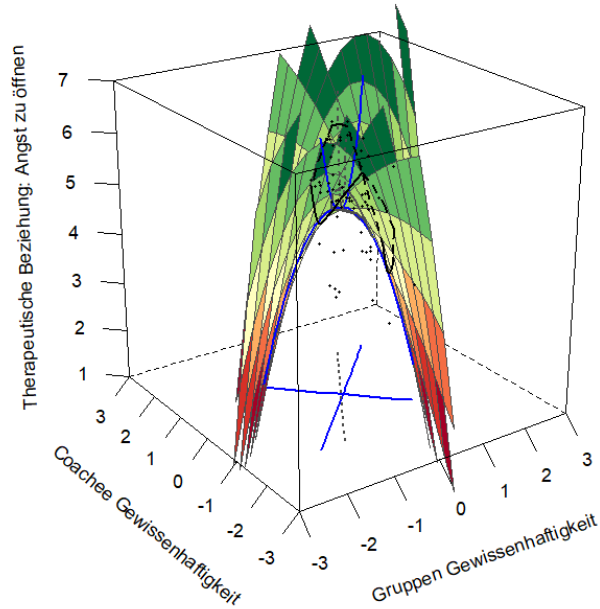
Grohmann, A., & Kauffeld, S. (2013). Evaluating training programs: development and correlates of the Questionnaire for Professional Training Evaluation. *International Journal of Training and Development*, 17(2), 135-155.

Insgesamt sind die Coaches sehr **zufrieden** mit der Coaching-Ausbildung und sehen auch einen **Zugewinn für das eigene Studium**. Zudem steigt ihre **Selbstwirksamkeit** über die Ausbildung signifikant an.

Einfluss von Werte- und Oberflächenkongruenz auf die Wirksamkeit eines studienbegleitenden Gruppencoachings



Wie wirkt sich Kongruenz in Werten (z.B. Offenheit) und Oberflächenmerkmalen (z.B. Alter) auf die Beziehungsqualität und die Bewertung des Coachings aus? (Hintergrund: similarity-attraction Paradigma)



Coach und Coachee sollten optimalerweise aus dem **gleichen Fachbereich** kommen. Ansonsten ist die spezifische Ähnlichkeit zwischen Coach und Coachee für den Beratungserfolg kaum von Bedeutung.



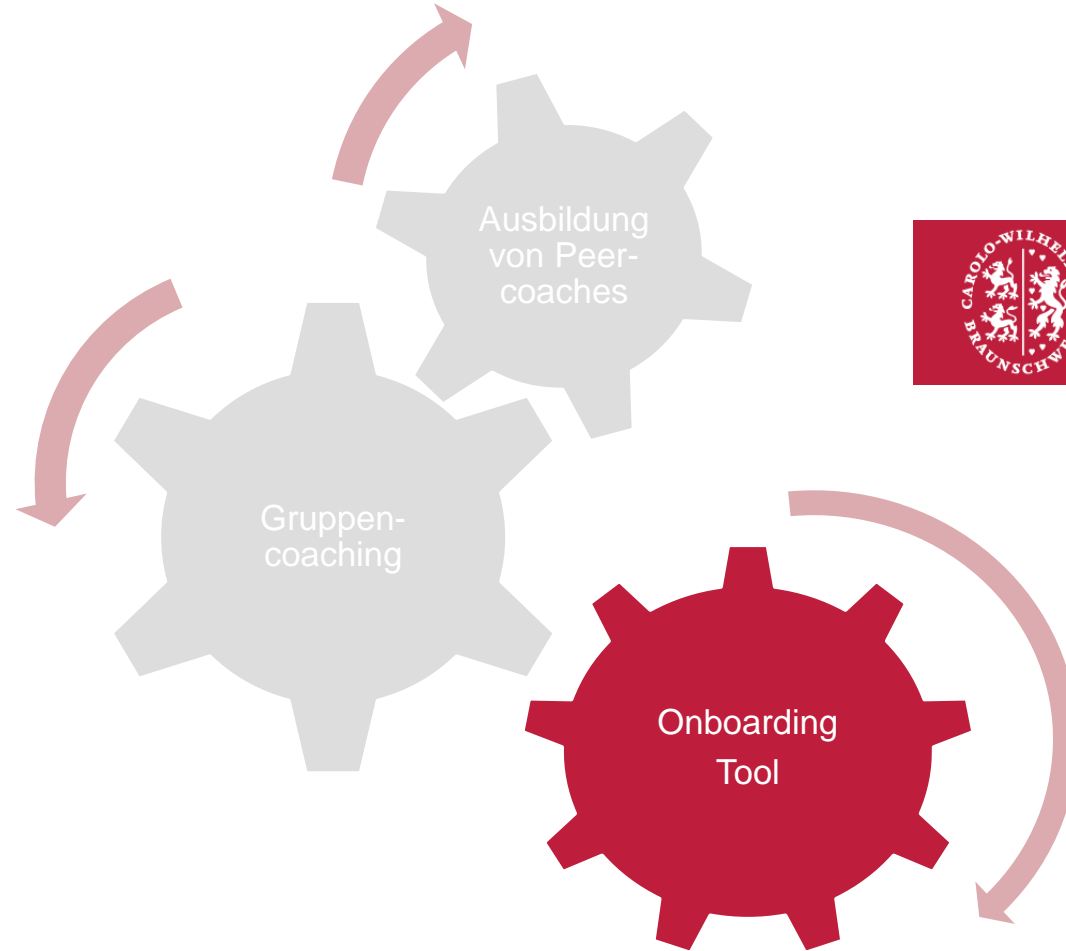
(Zwischen-) Fazit



1. Studierende berichten viele Belastungen, die durch mäßig ausgeprägte Ressourcen nicht abgepuffert werden können.
2. Coaching ist eine effektive Intervention zur Steigerung der Zielerreichung; der Berufswahlsicherheit, sozialen Zugehörigkeiten und der Karriereressourcen (die Selbstreflexion, Hoffnung, Motivational clarity, soft skills) von Studierenden in der Studieneingangsphase.
3. Studentische Coaches profitieren von der Coaching-Ausbildung. Coach und Coachee sollten optimalerweise aus dem gleichen Fachbereich kommen.

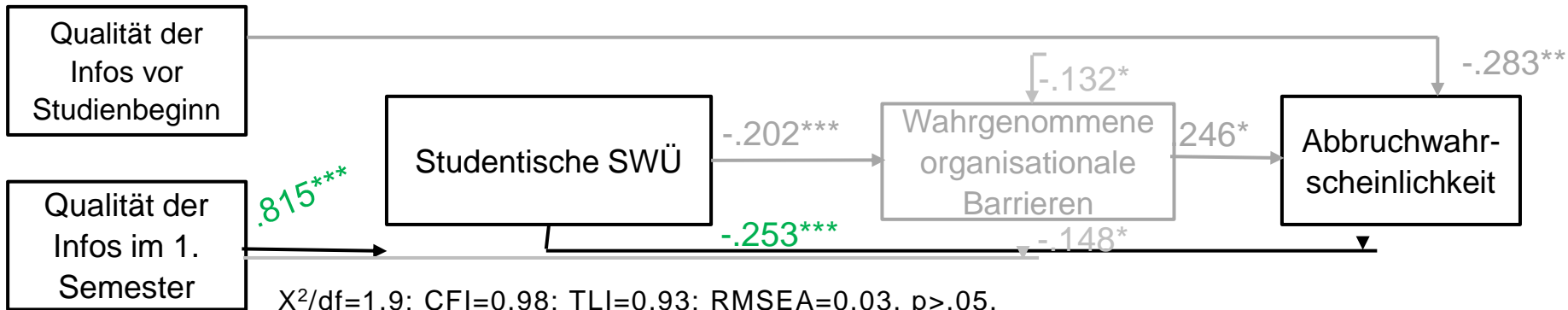
Interventionen

- Hochschulübergreifend
- Studierende der MINT-Fächer und der Geisteswissenschaften werden adressiert



Informationen im ersten Semester sind wichtig

First-Generations: n = 250



Erfasst über 2 Messzeitpunkte vor dem Studienbeginn und im Verlauf des ersten Semesters

$\chi^2/df=1.9$; CFI=0.98; TLI=0.93; RMSEA=0.03, $p>.05$.

* $p < .10$ (2-seitig). * $p < .05$ (2-seitig). ** $p < .01$ (2-seitig). *** $p < .000$ (2-seitig).

Infos im 1. Semester

FG:

$\beta = -.149$, $p < .05$,

CI: - 0.27; - 0.03

Informationen im ersten Studiensemester sind für FG und NFG wichtig

Selbstwirksamkeitsüberzeugung ist bei FG geringer als bei Nicht-FGs; durch Informationen im 1. Semester wird die Selbstwirksamkeitsüberzeugung gestärkt und dadurch die Abbruchwahrscheinlichkeit gesenkt



Aymans, S., C., & Kauffeld, S. (2015). To leave or not to leave? Critical factors for university dropout among first generation students. Zeitschrift Für Hochschulentwicklung(10), 23–43.

Scoping Review digitales Onboarding

Welche Interventionen und Settings werden für das digitale Onboarding von Erstjahresstudierenden in Hochschulen verwendet?

49 digitale und virtuelle Onboarding-Interventionen konnten identifiziert werden:

- (1) Informationsinterventionen (38/49), z.B. Informationsemails, IT Einführungswebsite, digitale Bibliothekseinführungskurse
- (2) Sozialisierungsinterventionen (27/49), z.B. virtuelle Kleingruppenmeetings, virtuelle Campustour, digitale Arbeitsräume
- (3) Beratungsinterventionen (10/49), z.B. digitale Beratungssitzungen, Studienvorbereitungsmodule, Peer-Mentoring
- (4) Selbststudiumsinterventionen (6), z.B. digitale Arbeitspläne und Arbeitsräume, Orientierungstests

Meistgenannten **Ziele**: die Präsentation wichtiger Informationen, Gemeinschaftsbildung zwischen Studierenden und die Verringerung der Unsicherheit bei neuen Studierenden

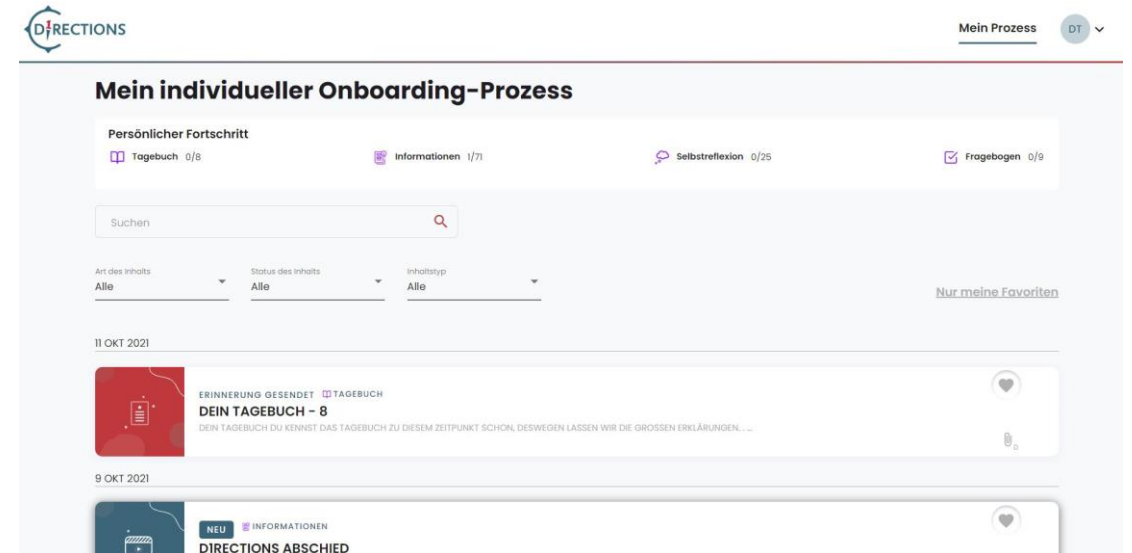
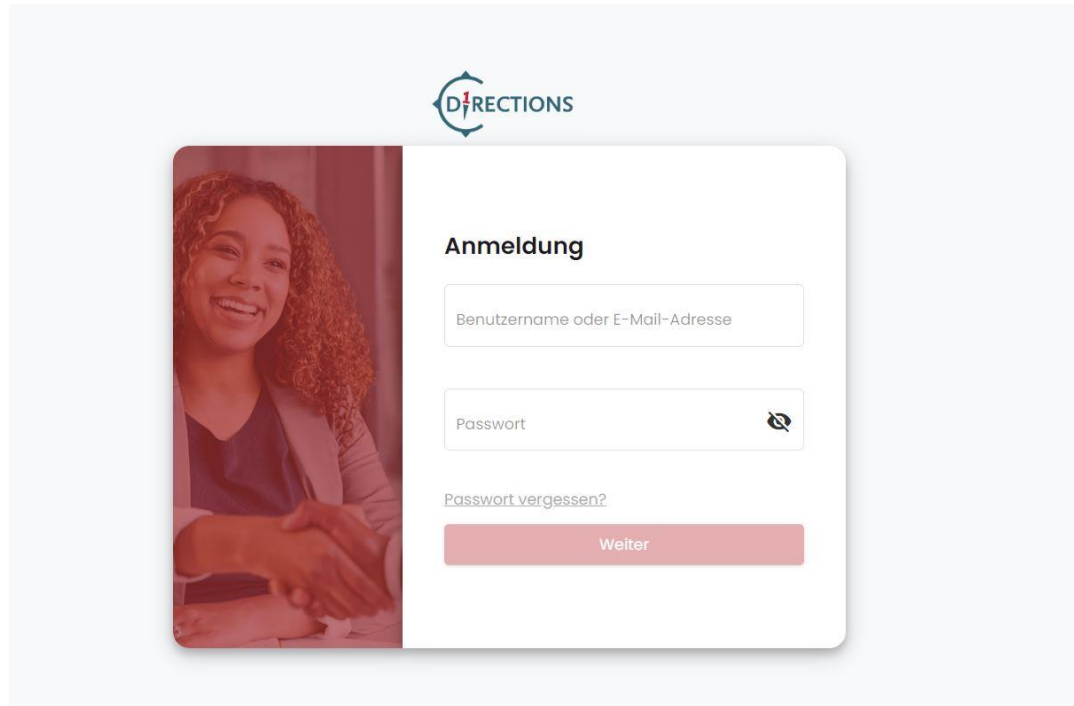
Fünf digitale und virtuelle **Onboarding-Settings**:

- Lernplattformen, Homepages, virtuelle Umgebungen, Apps- und mobile Anwendungen, Telekommunikationssoftware
- **Telekommunikationssoftware (34/49) und virtuelle Umgebungen (23/49) wurden am häufigsten erwähnt**



Schilling, H., Wittner, B., & Kauffeld, S. (2022). Current Interventions for the Digital Onboarding of First-Year Students in Higher Education Institutions: A Scoping Review. *Education Sciences*, 12(8), 551.

Ein Blick ins digitale Onboarding-Tool



How to Braunschweig

How to Braunschweig

Heute haben wir für dich mal das Kulturpaket vorbereitet. In dem nächsten Video findest du eine kleine Vorstellung von Dingen, die in und um Braunschweig interessant für dich sein könnten. Zusätzlich haben wir dir in einem extra Informationsblock eine PDF angehängt mit weiteren Angeboten, welche du in Braunschweig mal auschecken solltest 😊.

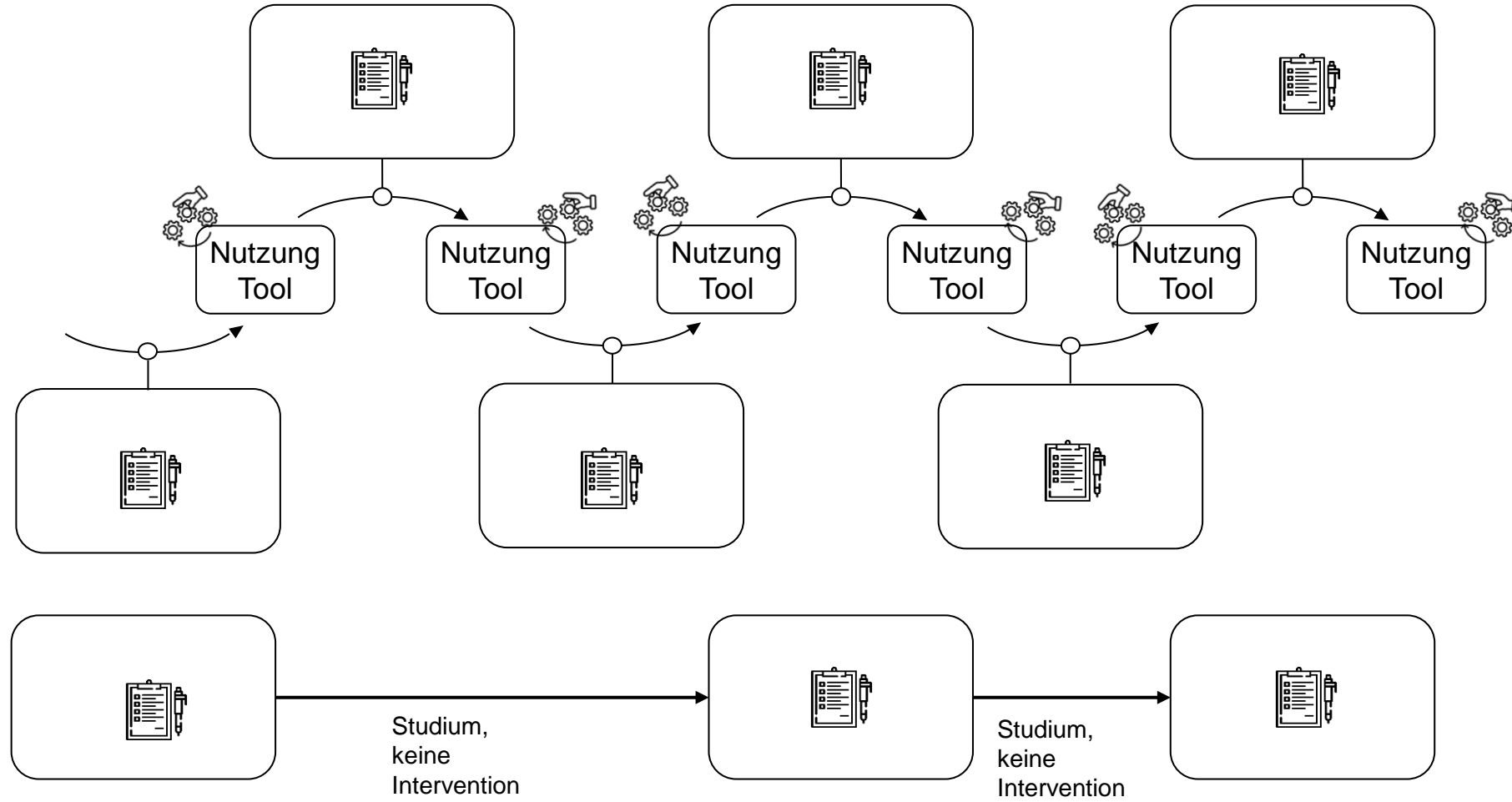
Dokumentation herunterladen:

- [Planer_zur_Prüfungsvorbereitung](#)
- [Handout_zur_Prüfungsvorbereitung](#)
- [Lernorte TU Braunschweig](#)
- [How-to-Braunschweig](#)

Studienplan: Onboarding-Tool & Kontrollgruppe

Onboarding

Kontrollgruppe



Effekte des digitalen Onboarding-Tools



Wie wirkt sich ein digitales Onboarding-Tool in der Studieneingangsphase auf studiumsbezogene Variablen wie Informiertheit, Selbstwirksamkeit und Studienabbruchintention aus?

Stichprobe

Onboardees

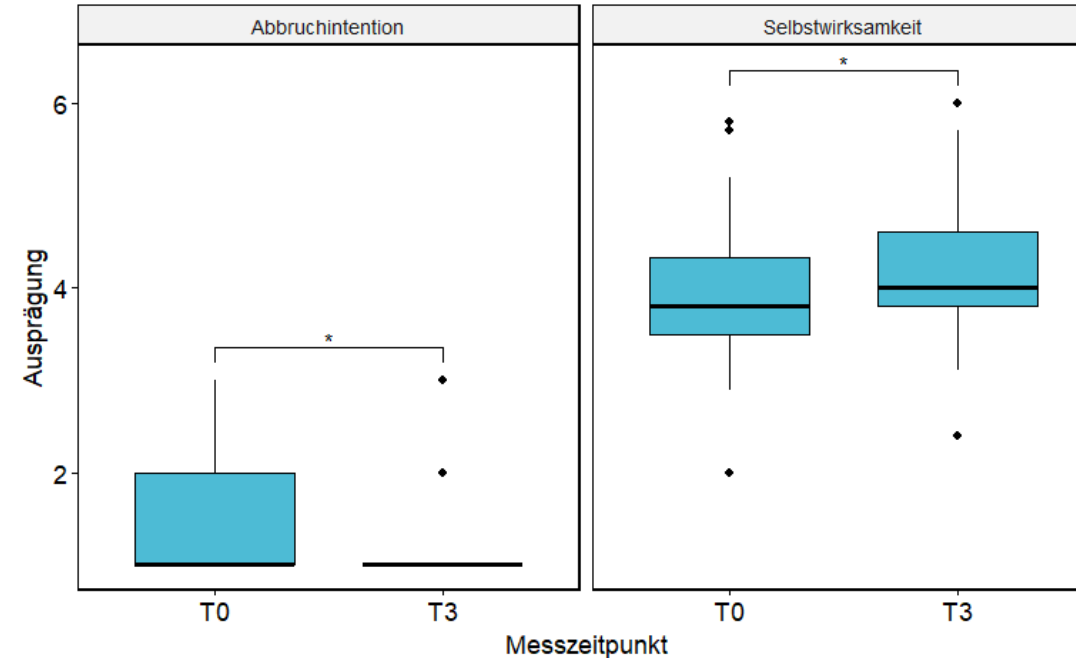
- $N = 50$ (w: 39, m: 9, d: 1),
 $M = 20.8$, $SD = 2.99$

Erhebung

Im Oktober und April 2024

Erste Ergebnisse:

- Abbruchintention: $t(39) = 2.09$, $p = .022$
- Studentische Selbstwirksamkeit: $t(36) = -3.97$, $p < .001$
- Informiertheit: $t(37) = -3.41$, $p < .001$



Informiertheit und Studentische Selbstwirksamkeit steigt signifikant Prä/Post Onboarding und Studienabbruchintention sinkt Prä/Post Onboarding



(Zwischen-) Fazit



1. Studierende berichten viele Belastungen, die durch mäßig ausgeprägte Ressourcen nicht abgepuffert werden können.
2. Coaching ist eine effektive Intervention zur Steigerung der Zielerreichung; der Berufswahlsicherheit, sozialen Zugehörigkeiten und der Karriereressourcen (die Selbstreflexion, Hoffnung, Motivational clarity, soft skills) von Studierenden in der Studieneingangsphase.
3. Studentische Coaches profitieren von der Coaching-Ausbildung. Coach und Coachee sollten optimalerweise aus dem gleichen Fachbereich kommen.
4. Ein digitales Onboarding-Tool ist von den Studierenden als mobiler Begleiter gewünscht, welche diese in ihrer Studieneingangsphase.
5. Der Einsatz eines digitales Onboarding-Tool unterstützt die studentische Selbstwirksamkeit und reduziert die Abbruchsintention.

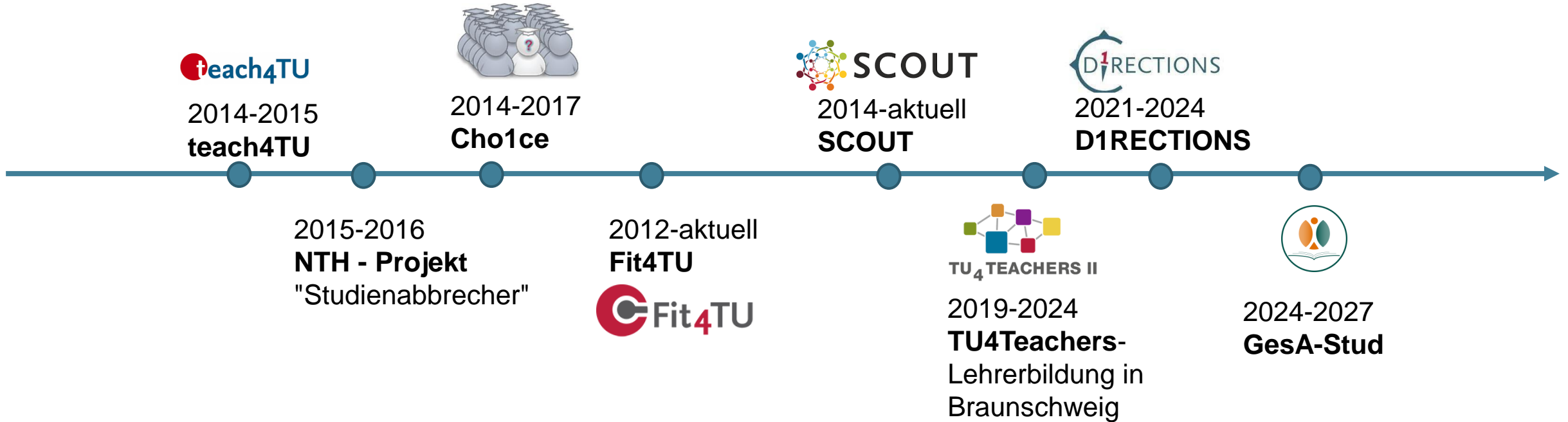
Fazit



1. Studierende berichten viele Belastungen, die durch mäßig ausgeprägte Ressourcen nicht abgepuffert werden können.
2. Coaching ist eine effektive Intervention zur Steigerung der Zielerreichung, der Berufswahlsicherheit, sozialen Zugehörigkeiten und der Karriereressourcen (die Selbstreflexion, Hoffnung, Motivational clarity, soft skills) von Studierenden in der Studieneingangsphase.
3. Studentische Coaches profitieren von der Coaching-Ausbildung. Coach und Coachee sollten optimalerweise aus dem gleichen Fachbereich kommen.
4. Ein digitales Onboarding-Tool ist von den Studierenden als mobiler Begleiter gewünscht, welche diese in ihrer Studieneingangsphase.
5. Der Einsatz eines digitales Onboarding-Tool unterstützt die studentische Selbstwirksamkeit und reduziert die Abbruchsintention.

- ➔ Bereitstellung von Maßnahmen, die niedrigschwellig verbreitet werden können, Studierende individuell begleiten und durch Studierende höherer Fachsemester begleitet werden
- ➔ Um allen Studierenden eine Teilnahme zu ermöglichen, sollten sie als Wahlpflichtangebot in Studiengängen integriert werden

Überblick Hochschulforschung/ lehrbezogene Projekte





Studierende sind zunehmend gestresst

- >70% der Studierenden berichten Stresserleben (Karyotaki et al., 2020)
- Stress hat Folgen für die Gesundheit (Techniker Krankenkasse, 2023)



Nicht bewältigter anhaltender Stress hat Folgen

- allgemeine gesundheitliche Beeinträchtigung (Glaser et al., 2015)
- körperliche und psychische Probleme (Quick et al., 2014)
- Schlafstörungen (Gardani et al., 2022)



Stress gefährdet den Studienerfolg

- Stress verringert akademischen Erfolg (Lisnyj et al., 2021)
- Stress erhöht das Risiko, ein Studium abzubrechen (Hjorth et al., 2016)



Frühe Prävention bietet sich an: Studierende können in späterer Berufswelt als **Multiplikatoren** für Bedeutung von gesundheitsbezogenen Maßnahmen fungieren.











Wir brauchen Sie!

Unterstützen Sie unser Projekt:



Teilnehmendenakquise

z.B.: Verteilen von Informationsflyern, Informationen bei Schlüsselpersonen (Studiengangskordinatoren)

Nutzen	Ihr Vorteil
 Förderung der Studierendengesundheit durch Kompetenzaufbau zu gesundheitsbezogenem Verhalten	 Erhalt von aggregierten Ergebnissen zur Studierendengesundheit & Möglichkeit zum anschließenden fachlichen Austausch
 Verringerung des Studienabbruchs und Erhöhung der Erfolgsquote	
 Erkenntnisse über studentische Ressourcen-Anforderungs-Profile , inkl. differenzielle Effekte für unterschiedliche Zielgruppen	 Erhalten Sie wertvolle Hinweise zur Verhältnisprävention
 Entwicklung und Evaluation von verschiedenen, bedarfsorientierten Maßnahmen für Studierende (Coaching, Training, Transfertools)	 Erhalten Sie Neuigkeiten zu Studienergebnissen und projektbezogenen Updates sowie Veranstaltungen
 Konzeption und wissenschaftliche Evaluation eines digitalen Tools zur Förderung von Studierendengesundheit	

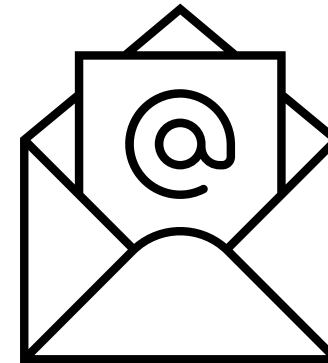


Haben wir Ihr Interesse geweckt?



Auf unserer Website können Sie weitere Informationen zum Projekt finden!

Oder schreiben Sie uns gleich eine Mail an GesA-Stud@tu-braunschweig.de





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Prof. Dr. Simone Kauffeld
• *Projektleitung*



Dr. Anja Isabel Morstatt
• *Projektkoordination*
• *Fokus Diagnostik & Transfertools*



M.Sc. Mona Grobe
• *Stellv. Projektkoordination*
• *Fokus Coaching & Netzwerke*



M.Sc. Hannes Schilling
• *Fokus Transfertools & Schlafforschung*



M.Sc. Stephanie Hirschberger
• *Fokus Methodik, Datenmanagement*

M.Sc. Julie Wallis
• *Fokus Training*

Technische Universität Braunschweig
Institut für Psychologie
Abteilung für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie

Spielmannstr. 19
38106 Braunschweig

www.tu-braunschweig.de/psychologie/abt/aos

Prof. Dr. Simone Kauffeld • s.kauffeld@tu-bs.de

Bisherige Publikationen – Studienabbruch & Studienerfolg

- Aymans, S. C. & Kauffeld, S. (2015). [To leave or not to leave? Critical factors for university dropout among first generation students](#). *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 10, 23-43.
- Aymans, S., Kortsch, T., & Kauffeld, S. (2020). [Gender and career optimism - The effects of gender-specific perceptions of lecturer support, career barriers and self-efficacy on career optimism](#). *Journal of Higher Education*, 74(3), 273-289. <https://doi.org/10.1111/hequ.12238>
- Bargmann, C., Thiele, L., & Kauffeld, S. (2021). [Motivation matters: predicting students' career decidedness and intention to drop out after the first year in higher education](#). *Higher Education*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00707-6>
- Powazny, S., & Kauffeld, S. (2020). The impact of influential others on student teachers' dropout intention – a network analytical study. *European Journal of Teacher Education*. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1793949>
- Powazny, S., Zorn, V., & Kauffeld, S. (2022). How peers' informedness contributes to students' person-environment fit. *European Journal of Higher Education*, 1-20.
- Thiele, L., Atzmueller, M., Stumme, G., & Kauffeld, S. (2018). [Frequent and/or durable? The predictive impact of initial face-to-face contacts on the formation and evolution of students' developmental peer network relationships](#). *Psychology*, 9, 633-654. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.94040>
- Thiele, L., Sauer, N. C., Atzmueller, M., & Kauffeld, S. (2018). [The co-evolution of career aspirations and peer relationships in psychology bachelor students: A longitudinal social network study](#). *Journal of Vocational Behavior*, 106, 48-61 <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.12.005>
- Thiele, L., Zorn, V., & Kauffeld, S. (2019). [Quid pro quo? The Benefit of Reciprocity, Multiplexity, and Multireciprocity in Early Career Peer Support](#). *Applied Network Science*, 4, 7. <https://doi.org/10.1007/s41109-019-0118-3>
- Wittner, B., Barthauer, L., & Kauffeld, S. (2020). [Accessibility and Mobilisation of Social Capital in First-Generation Students' Social Networks - A Mixed-Methods Approach](#). *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 1-25. <https://doi.org/10.1177/1521025120979643>
- Wittner, B., Barthauer, L., & Kauffeld, S. (2020). Asking systemic – what changes would First-generation students make to their support network?. Vortrag auf der Sunbelt 2020, digital.
- Wittner, B., Powazny S., & Kauffeld, S. (2019). Supporting Rita – A social cognitive approach to (First Generation) Students' retention. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice* <https://doi.org/10.1177%2F1521025119882358>
- Wittner, B., & Kauffeld, S. (2019, Juni). The times they are a changing - social competencies as predictors for changes in social networks during transition periods. Vortrag auf der Sunbelt 2019, Session: Network Change and Relationship Change in Ego Networks. Montréal.
- Wittner & Kauffeld (accepted). Social capital and career planning among first generation and non-first generation high school and college students in Germany – A social network analysis approach.

Bisherige Publikationen – Coaching

Gessnitzer, S. & Kauffeld, S. (2015). [The working alliance in coaching: Why behavior is the key to success](https://doi.org/10.1177/0021886315576407). *Journal of Applied Behavioral Science*, 51, 177-197. <https://doi.org/10.1177/0021886315576407>

Jordan, S., Gessnitzer, S., & Kauffeld, S. (2017). [Develop yourself, develop others? How coaches and clients benefit from train-the-coach courses](https://doi.org/10.1080/17521882.2017.1330353). *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 10(2), 125- 139. <https://doi.org/10.1080/17521882.2017.1330353>

Jordan, S., Gessnitzer, S., & Kauffeld, S. (2016). [Effects of a group coaching for the vocational orientation of secondary school pupils](https://doi.org/10.1080/17521882.2016.1210185). *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 2, 143-157, <https://doi.org/10.1080/17521882.2016.1210185>

Jordan, S., & Kauffeld, S. (2020). [A mixed methods study of effects and antecedents of solution-focused questions in coaching](https://doi.org/10.24384/w8ne-fx80). *International Journal of Evidence-Based Coaching and Mentoring*, 18(1), 57-72. doi.org/10.24384/w8ne-fx80

Jordan, S., Wittner, B., & Kauffeld, S. (2017). „CHO1CE – Du hast die Wahl“ – Ein Projekt an der Technischen Universität Braunschweig. In J. Grunau & M. Buse (Hrsg.), *Wege ins Studium für First Generation Students. Theoretisch-konzeptionelle Bezüge und projektspezifische Erfahrungen* (S. 173-195). Detmold: Eusl.

Kauffeld, S., & Gessnitzer, S. (2018). [Coaching: Wissenschaftliche Grundlagen und Praktische Anwendung](https://doi.org/10.1007/978-3-17-030179-5). Stuttgart: Kohlhammer. ISBN 978-3-17-030179-5

Wittner, B., Jantzen, M., Powazny, S., Klauke, F., & Kauffeld, S. (2021). CHO1CE+ – First-Generation-Studierende auf ihrem Bildungsweg in Präsenzcoachings, Trainings und digital unterstützen und begleiten. In M. Lotze & K. Wehking (Eds.), *Diversität, Partizipation und Benachteiligung im Hochschulsystem: Chancen und Barrieren für traditionelle und nicht-traditionelle Studierende*

Bisherige Publikationen – Digitale Lernformate, Online-Self-Assessment & Karriere(entscheidungen)

Digitale Lernformate:

Kauffeld, S. & Othmer, J. (Hrsg.) (2019). *Handbuch innovative Lehre*. Berlin: Springer.

Wittner, B., Schulte, E.-M., Sauer, N. & Kauffeld, S. (2019). Theory in Action: eine Vorlesung als Inverted Classroom. In S. Kauffeld & J. Othmer (Hrsg.), *Handbuch innovative Lehre* (S. 127-139). Berlin: Springer.

Zickwolf, K. & Kauffeld, S. (2019). Inverted Classroom. In S. Kauffeld & J. Othmer (Hrsg.), *Handbuch innovative Lehre* (S. 127-139). Berlin: Springer.

Online-Self-Assessment:

Thiele, L., & Kauffeld, S. (2019). *Online Self-Assessments zu Studien- und Universitätswahl*. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (S.109-132). Berlin: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-48750-1_4

Thiele, L. & Kauffeld, S. (2019). Studienorientierung mithilfe von Fit4TU – dem Online Self-Assessments der TU Braunschweig. *Zeitschrift Empirische Pädagogik*.

Karriere(entscheidungen):

Ebner, K., Thiele, L., Spurk, D., & Kauffeld, S. (2018). *Validation of the German Career Decision-Making Profile - an Updated 12-Factor Version*. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 111-136. <https://doi.org/10.1177/1069072716679996>

Kauffeld, S. & Spurk, D. (2018). *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement*. Berlin: Springer. ISBN 978-3-662-48749-5

Wittner & Kauffeld (accepted). Social capital and career planning among first generation and non-first generation high school and college students in Germany – A social network analysis approach

Bisherige Publikationen aus D1RECTIONS I

Paper

Kauffeld, S. & Wittner, B. (2023). Coaching zur beruflichen Orientierung: Du hast die Wahl und suchst deinen Weg. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*.

Meyer, S., Wittner, B., & Kauffeld, S. (rev.) The Impact of Support Network Quality and Resilience on the Perception of the Pandemic as a Career Shock and Students' Confidence in their Vocational Choice.

Gehreke, L., Schilling, H., & Kauffeld, S. (2024). Effectiveness of peer mentoring in the study entry phase: A systematic review. *Review of Education*, 12(1), e3462.

Schilling, H., Wittner, B. & Kauffeld, S. (2022). Current Interventions for the Digital Onboarding of First-Year Students in Higher Education Institutions: A Scoping Review. *Education Sciences*, 12(8):551. doi.org/10.3390/educsci12080551

Schilling, H., Wittner, B., & Kauffeld, S. (under review). Introduction and Evaluation of a Digital Onboarding Tool for Higher Education Students

Schilling, H., Hirschberger, S., & Kauffeld, S. (2024). A focus group study of students' expectations of digital onboarding tools in higher education. *Frontiers in Education*, 9, 1287387. <https://doi.org/10.3389/educ.2024.1287387>

Schilling, H., Hirschberger, S., & Kauffeld, S. (in prep.). The Influence of First Semester Career Calling and Career Decidedness on Students' Intention to Drop Out After the First Year of Higher Education: a Longitudinal Study

Wittner, B., Kauffeld, S., & Schulte, E.-M. (in prep.) Entwicklung eines Instruments zur Messung von Ressourcen und Anforderungen von Studierenden (ReAStud).

Konferenzbeiträge

Gehreke, L., Schilling, H. & Kauffeld, S. (2023, März). Wirksamkeit von gruppenbasiertem Peer-Mentoring in der Studieneingangsphase: ein systematisches Review. Vortrag auf der GEBF-Tagung, Essen.

Gehreke, L., Schilling, H., Kauffeld, S. (2023, Mai). A systematic review of the effectiveness of peer mentoring in the study entry phase. Vortrag auf dem 21. EAWOP Kongress, Katowice, Polen.

Schilling, H., Wittner, B., Kauffeld, S. (2023, Mai). A Digital Onboarding-Tool: Conceptual Paper of Content Development and Technical Implementation. Vortrag auf dem 21. EAWOP Kongress, Katowice, Polen.

Schilling, H., Wittner, B. & Kauffeld, S. (2022, September). Current Interventions for Digital Onboarding of First-Year Students in Higher Education Institutions. A Scoping Review. Vortrag auf dem 52. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Hildesheim.

Meyer, S., Wittner, B. & Kauffeld, S. (2022, September). Auswirkungen der Netzwerk-Qualität und Resilienz auf die Wahrnehmung der Pandemie als Karriereschock und die Berufswahlsicherheit von Studierenden. Vortrag auf dem 52. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Hildesheim.

Meyer, S., Wittner, B., Kauffeld, S. (2023, Mai). The COVID-19 Pandemic for University Students: How Resilience and Social Support Help in Dealing with a Career Shock. Vortrag auf dem 21. EAWOP Kongress, Katowice, Polen.

Wittner, B., Kauffeld, S., Schulte, E.-M. (2023, Mai). Do university students and employee face comparable demands and resources? Comparing data using ReA employees and student edition. Vortrag auf dem 21. EAWOP Kongress, Katowice, Polen.

Wittner, B., Kauffeld, S., Schulte, E.-M. (2022, September). Entwicklung eines Instruments zur Messung von Ressourcen und Anforderungen von Studierenden (ReAStud). Vortrag auf dem 52. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Hildesheim.