



Nr. 44

**Bericht zur Evaluation der erprobten
Weiterbildungsangebote im Projekt
HumanTec**

Herausgeberin:
Marisa Kaufhold

Human
Tec



FH Bielefeld
University of
Applied Sciences

Impressum



Autor_innen:

Marisa Kaufhold
Moritz Brünger
Jan Harms
Karoline Malchus
Eva Trompetter
Johannes Wiesweg

Mitarbeit von:

Patrick Fuchs
Pia Natalie Gadewoltz
Beate Walbaum
Valentina Siewert

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH21044 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor/bei der Autorin.

ISSN 1433 – 4461

© Fachhochschule Bielefeld Juli 2018

Ein herzlicher Dank gilt den Teilnehmenden des Erprobungsangebots. Sie haben sich die Zeit genommen, im Rahmen von jeweils drei Telefoninterviews von ihren Eindrücken und Erfahrungen zu berichten. Damit haben sie einen wichtigen Beitrag zur (Weiter-)Entwicklung der Studienangebote im Projekt HumanTec geleistet. Weiterhin möchten wir unseren studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften Patrick Fuchs, Pia Natalie Gadewoltz, Beate Walbaum und Valentina Siewert danken, ohne deren Mitarbeit die Durchführung der Evaluation und das Erstellen dieses Berichts in dieser Form nicht möglich gewesen wäre. Vielen Dank!

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	1
2	Evaluation der Erprobung im Sommersemester 2017	3
2.1	Akquise, Anmeldeprozess und Einführungsveranstaltung	6
2.2	Evaluationskonzept der Erprobungsphase im Sommersemester 2017	7
2.2.1	Evaluationsdesign, theoretische Rahmung und Fragestellungen	7
2.2.2	Methodisches Vorgehen	9
2.2.2.1	Erhebung der Daten	9
2.2.2.2	Auswertung der Daten	11
2.3	Ergebnisse	11
2.3.1	Interviews mit den Teilnehmenden	11
2.3.1.1	Beschreibung der Testgruppe	12
2.3.1.2	Einstieg in das Erprobungsangebot	15
2.3.1.3	Allgemeine Einschätzungen zum Studienformat	20
2.3.1.4	Lernen in Präsenz- und Distanzphasen	25
2.3.1.5	Kommunikation mit anderen Studierenden und den Lehrenden	28
2.3.1.6	Erfahrungen mit digitalen Medien und der Bibliothek	29
2.3.1.7	Fazit zum Erprobungsangebot	32
2.3.2	Reflexion des eigenen Lernprozesses durch die Teilnehmenden	35
2.4	Fazit	38
3	Evaluation des Weiterbildungsseminars „Kompetenzorientiertes Ausbildungs- und Personalmanagement in Einrichtungen des Gesundheitswesens“ im Wintersemester 2017/18	40
3.1	Format und inhaltliche Schwerpunkte des Seminars	40
3.2	Erkenntnisinteresse der Evaluation	40
3.3	Methodisches Vorgehen	41
3.4	Ergebnisse der Teilnehmerinnenbefragung (quantitatives Vorgehen)	41
3.4.1	Beschreibung der Teilnehmerinnen	41
3.4.2	Aufgaben der Teilnehmerinnen im Bereich der betrieblichen Bildungsarbeit	42
3.4.3	Unterstützung der Teilnehmerinnen durch die Arbeitgeber	43
3.4.4	Gründe der Teilnehmerinnen für die Teilnahme am Seminar	43
3.4.5	Einschätzung des Formats des Weiterbildungsseminars	44
3.4.6	Kommunikation mit anderen Seminarernehmerinnen	45
3.4.7	Angaben zu den Seminarinhalten	46
3.4.8	Abschließende Einschätzungen der Teilnehmerinnen	47
3.4.9	Zusammenfassung der Ergebnisse	48
3.5	Ergebnisse der Interviews mit den Kammervorteilnehmer_innen	49
3.5.1	Zielsetzungen und inhaltliche Setzung	49
3.5.2	Strukturelle Gestaltung des Angebots	50
3.5.3	Resonanz der Teilnehmerinnen	50
3.5.4	Zukünftiger Bedarf an hochschulischen Weiterbildungsangeboten	51
3.5.5	Zusammenarbeit zwischen Kammern und Fachhochschule Bielefeld	51
3.5.6	Zusammenfassung der Ergebnisse	51
3.6	Fazit	52

4	Evaluation des Weiterbildungsseminars „Digitalisierung im Gesundheitswesen“ im Wintersemester 2017/18	53
4.1	Format und inhaltliche Schwerpunkte des Seminars	53
4.2	Erkenntnisinteresse der Evaluation	53
4.3	Methodisches Vorgehen	53
4.4	Ergebnisse der Teilnehmendenbefragung	54
4.4.1	Beschreibung der Teilnehmenden	54
4.4.2	Unterstützung der Teilnehmenden durch die Arbeitgeber	54
4.4.3	Stellenwert von Fort- und Weiterbildung in der Einrichtung	55
4.4.4	Gründe der Teilnehmenden für die Teilnahme am Seminar	55
4.4.5	Einschätzung des Formats des Weiterbildungsseminars	56
4.4.6	Abschließende Einschätzungen der Teilnehmenden	57
4.4.7	Zusammenfassung der Ergebnisse	57
4.5	Fazit	58

5 Handlungsempfehlungen 59

Literaturverzeichnis 63

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Zu entwickelnde Studienangebote im Projekt HumanTec (Kaufhold, Weyland, Klemme & Kordisch, 2017, S. 400)	2
Abbildung 2	Erprobung der entwickelten Studienangebote im Projekt HumanTec	3
Abbildung 3	Das Vier-Ebenen-Modell nach Kirkpatrick (eigene Darstellung in Anlehnung an Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, 2006; Rädiker, 2013, S. 97)	8
Abbildung 4	Ablauf und Themenschwerpunkt der Evaluation der erprobten Studienangebote	9
Abbildung 5	Charakteristika der Teilnehmenden	13
Abbildung 6	Einzugsgebiet der Erprobung im Projekt HumanTec	14
Abbildung 7	Skala „Relevanz [der Inhalte] für mein berufliches Handeln	36
Abbildung 8	Skala „Motivation zum Lernen“	37
Abbildung 9	Skala „Relevanz [der Inhalte] für mein berufliches Handeln	38
Abbildung 10	Skala „Arbeitsaufwand“	38
Abbildung 11	„Anzahl der Stunden, die durchschnittlich für die Auseinandersetzung mit den Lehr-/Lernmaterialien aufgebracht werden konnten“	38

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Aufgaben der Teilnehmerinnen im Bereich der betrieblichen Bildungsarbeit in Prozent (Zahl der Fälle)	43
Tabelle 2	Arbeitgeberunterstützung (Mehrfachnennungen möglich)	43
Tabelle 3	Teilnahmemotive der Teilnehmerinnen in Prozent (Zahl der Fälle)	44

Tabelle 4	Einschätzung der Teilnehmerinnen zum Format des Seminars in Prozent (Zahl der Fälle)	45
Tabelle 5	Stellenwert des Austauschs mit anderen Teilnehmerinnen	46
Tabelle 6	Formen des Austauschs zwischen den Seminarterminen (Mehrfachnennungen möglich)	46
Tabelle 7	Angaben zu den Seminarinhalten in Prozent (Zahl der Fälle)	47
Tabelle 8	Abschließende Einschätzungen der Teilnehmerinnen in Prozent (Zahl der Fälle)	48
Tabelle 9	Arbeitgeberunterstützung (Mehrfachnennungen möglich)	55
Tabelle 10	Stellenwert von Fort- und Weiterbildung in der Einrichtung	55
Tabelle 11	Gründe für die Teilnehmer_innen an dem Weiterbildungsseminar teilzunehmen in Prozent (Anzahl der Fälle)	56
Tabelle 12	Bewertung des organisatorischen Rahmens des Weiterbildungsseminars	57
Tabelle 13	Fazit der Teilnehmenden bezüglich der Gestaltung des Weiterbildungsseminars	57

1 Einführung

Die Entwicklung von Studienangeboten, die eine Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familie und akademischer Qualifizierung ermöglichen, wird bereits seit längerem von verschiedenen Seiten gefordert (Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF], 2014; Hochschulrektorenkonferenz [HRK]). Hochschulen sind angehalten, Angebote zum lebenslangen und berufsbegleitenden Lernen zu entwickeln, um dem veränderten Bildungsverhalten mit stärker individualisierten Bildungs- und Berufsbiographien und den sich wandelnden Qualifikationsbedarfen der Beschäftigten gerecht zu werden (Wissenschaftsrat, 2006). Die Schaffung von hochschulischen Angeboten im Sinne eines lebenslangen und berufsbegleitenden Lernens geht mit der Aufgabe der Hochschulen einher, Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung zu etablieren (Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V., 2010; Wanken et al., 2011).

Die BMBF-Förderlinie „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ verfolgt das Ziel, Konzepte für berufsbegleitendes Studieren und lebenslanges wissenschaftliches Lernen sowie eine enge Verzahnung von beruflicher und akademischer Bildung zu fördern. Adressat_innen derartiger Konzepte sind insbesondere Berufstätige, Personen mit Familienpflichten sowie Berufsrückkehrer_innen. Im Projekt „HumanTec – Berufsbegleitende Studienangebote zur Professionalisierung beruflichen Bildungspersonals im Humandienstleistungs- und Technikbereich“ wird die Entwicklung und Etablierung von berufsbegleitenden Studienangeboten zur Qualifizierung und Professionalisierung betrieblichen Bildungspersonals im Humandienstleistungs- und Technikbereich verfolgt. Unter dem Terminus betriebliches Bildungspersonal können jene Akteure zusammengefasst werden, die im betrieblichen und überbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsbereich Bildungsprozesse initiieren, gestalten und evaluieren (Meyer, 2011). Als Verantwortungsträger für den Erfolg von Lehr- / Lernprozessen leisten diese Personen einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung und -weiterentwicklung beruflicher Bildung.

In verschiedenen Studien werden steigende fachliche und pädagogische Anforderungen sowie erweiterte und teilweise neue Aufgaben- und Tätigkeitsfelder herausgestellt, aus denen ein Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarf für das betriebliche Bildungspersonal resultiert (Bahl & Grollmann, 2011; Faßhauer & Vogt, 2013; Schrode, Hemmer-Schanze & Wagner, 2012; Ulmer, Weiß & Zöllner, 2012). Ausgehend von identifizierten Bedarfen werden im Projekt HumanTec Studienangebote zu dessen Qualifizierung und Professionalisierung entwickelt. Die in den Projektarbeiten fokussierten Bereiche Humandienstleistungen und Technik sind durch eine hohe Veränderungsdynamik sowie einen Bedarf an Fachkräften gekennzeichnet, der in Teilen bereits heute nicht gedeckt werden kann.

Die Entwicklung der Studienangebote basiert auf den Ergebnissen einer eingangs im Projekt durchgeführten Bedarfsanalyse, die sowohl die Aufarbeitung des Forschungsstandes als auch die ergänzende Erhebung weiterer empirischer Daten umfasste. So wurden Anforderungen ermittelt, die bei der Entwicklung von Studienangeboten für die beschriebene Zielgruppe mit dem dargelegten übergeordneten Qualifikationsziel zu berücksichtigen sind. Dabei wurden sowohl inhaltliche als auch strukturelle und organisatorische Aspekte betrachtet (Kaufhold, Weyland, Klemme & Kordisch, 2017).

Die Studienangebote sind modular aufgebaut und orientieren sich an den in den Projekterhebungen identifizierten Bedarfen. Im Mittelpunkt steht die Entwicklung eines berufsbegleitenden Master-Studienangebots "Berufspädagogik und betriebliches Bildungsmanagement" mit den Schwerpunktrichtungen Humandienstleistungen, Technik und HumanTec (als neue verknüpfende Schwerpunktrichtung). Damit werden sowohl die besonderen Herausforderungen

des betrieblichen Bildungspersonals als auch fachspezifische Besonderheiten berücksichtigt (Kaufhold & Weyland, 2017). Es ist zudem vorgesehen, dass die Master-Module einzeln als Weiterbildungsmodulen studierbar sind.

Darüber hinaus werden wissenschaftliche Weiterbildungsseminare entwickelt, die sich thematisch den Bereichen Bildungswissenschaften, Humandienstleistungen und HumanTec zuordnen lassen (Abbildung 1).

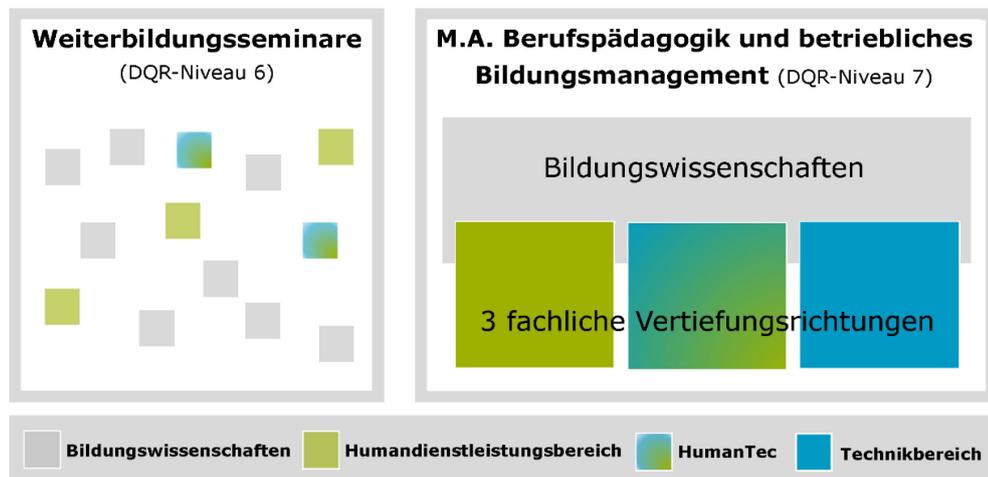


Abbildung 1 Zu entwickelnde Studienangebote im Projekt HumanTec (Kaufhold, Weyland, Klemme et al., 2017, S. 400)

Im Sommersemester 2017 sowie im Wintersemester 2017/18 wurden ausgewählte Teile des entwickelten Studienangebotes einer ersten Erprobung unterzogen. Ziel der Erprobung war es, erste Erfahrungen in der Umsetzung der Angebote zu sammeln, diesbezügliche Stolpersteine und Herausforderungen zu identifizieren und daraus Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Studienangebote zu gewinnen. Dazu wurden die Erprobungsangebote sowie der Umsetzungsprozess evaluiert. In der Erprobung wurden mit:

- (1) Weiterbildungsseminaren in einem Blended-Learning-Ansatz, die sich am Format der Mastermodule orientieren (Kapitel 2),
- (2) einem Weiterbildungsseminar als Präsenzangebot (Kapitel 3) und
- (3) einem zweitägigen Weiterbildungsseminar (Kapitel 4)

unterschiedliche Angebotsformate berücksichtigt. Für die Angebote auf Master-Niveau (Teile von Punkt (1)) gelten ein erster Hochschulabschluss (z.B. Bachelor, Diplom) sowie mindestens ein Jahr Berufserfahrung als Zugangsvoraussetzung. Die weiteren Angebote auf Bachelor-Niveau können von Personen belegt werden, die über eine Hochschulzugangsberechtigung und Berufserfahrung verfügen.

Im vorliegenden Evaluationsbericht werden die jeweils herangezogenen Evaluationsansätze und die erzielten Ergebnisse dargestellt (Kapitel 2 bis 4). Im abschließenden Kapitel 5 werden auf Basis der Evaluationsergebnisse Handlungsempfehlungen für die weiteren Arbeiten zusammengefasst.

Für einzelne Teile des Berichts sind die verantwortlichen Personen separat ausgewiesen.

2 Evaluation der Erprobung im Sommersemester 2017

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf den Erprobungsprozess aus dem Sommersemester 2017. Die Erprobung betrifft nicht nur die Realisierung ausgewählter Studienangebote, sondern auch vor- und nachgelagerte Aspekte auf der organisatorischen und administrativen Ebene. In Abbildung 2 ist der Erprobungsprozess der realisierten Angebote dargestellt.

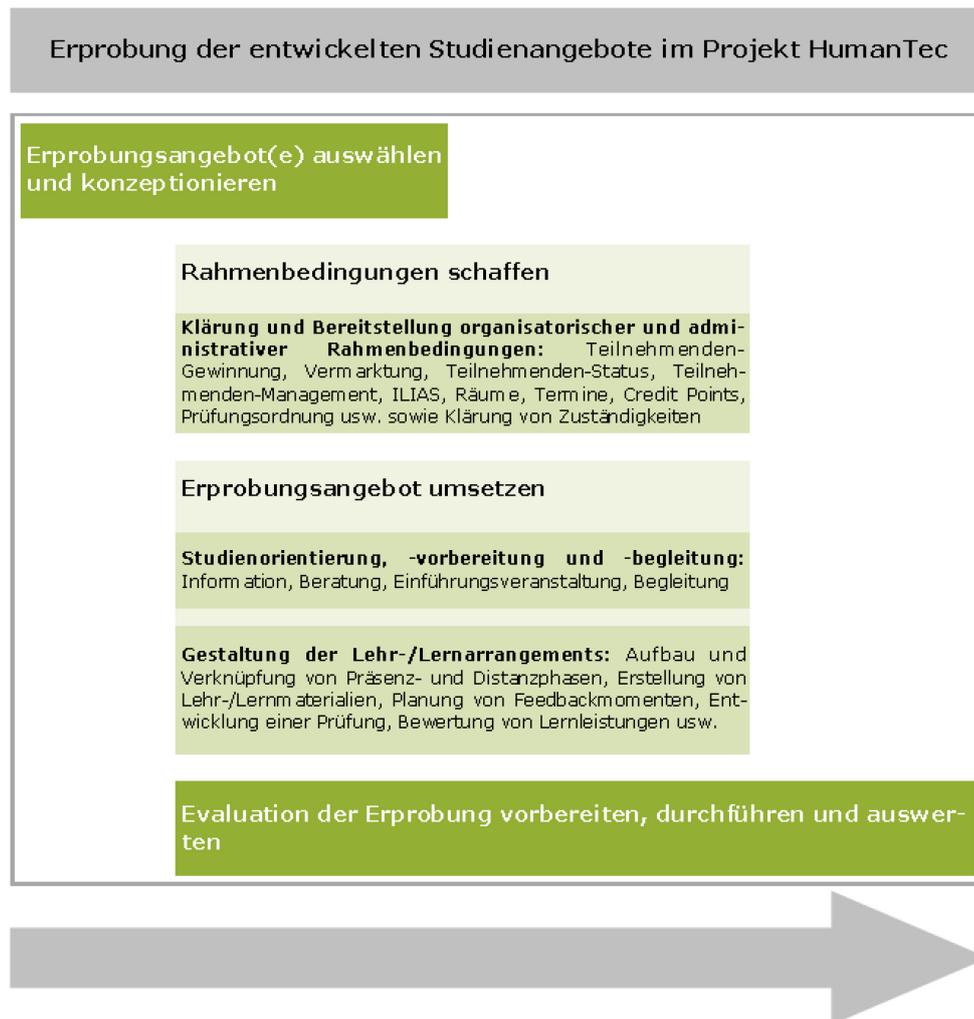


Abbildung 2 Erprobung der entwickelten Studienangebote im Projekt HumanTec

Nach der Auswahl und Konzeptionierung der Erprobungsangebote wurden die spezifischen Rahmenbedingungen für die Erprobung geklärt. Da es sich nicht um ein Regelangebot der Hochschule handelt und bisher keine standardisierten Prozesse für wissenschaftliche Weiterbildung an der Fachhochschule Bielefeld existieren, wurden zunächst organisatorische und administrative Regelungen für die Umsetzung getroffen. Diese umfassen beispielsweise die Klärung des Status der Teilnehmer_innen sowie die Nutzungsmöglichkeiten des hochschuleigenen Learning Management Systems (ILIAS). Darüber hinaus lassen sich u. a. das Teilnehmermanagement sowie die Termin- und Raumplanung in diesem Aufgabenbereich verorten.

Die Realisierung der Studienangebote erforderten zudem vorbereitende Aktivitäten im Bereich der Studienorientierung, -vorbereitung und -begleitung, die beispielsweise die Information und Beratung von interessierten Personen sowie die Planung einer Einführungsveranstaltung umfassten.

Die Gestaltung der Lehr-/Lernarrangements im Rahmen des gewählten Blended-Learning-Ansatzes sowie die Erstellung von Lehr-/Lernmaterialien bestimmte die Vorbereitung der Umsetzung einzelner Angebote.

Im Einzelnen wurden im Sommersemester 2017 zwei Module aus dem entwickelten Masterstudiengang „Berufspädagogik und betriebliches Bildungsmanagement“ sowie zwei Weiterbildungsseminare erprobt:

Master-Modul „Betriebliche Lehr-/Lernarrangements“

Das Master-Modul „Betriebliche Lehr-/Lernarrangements“ befasste sich mit der zukunftsorientierten Gestaltung betrieblicher Aus-, Fort- und Weiterbildungsprozesse, bei denen sowohl spezifische ökonomische Unternehmensinteressen als auch individuelle Bildungsansprüche der Beschäftigten zu berücksichtigen sind. In der Veranstaltung wurden von den Teilnehmenden aktuelle Erkenntnisse aus der Berufsbildungsforschung und -praxis erarbeitet und für die Entwicklung innovativer betrieblicher Lehr-/Lernarrangements nutzbar gemacht. Dabei wurden konkrete Fragestellungen und Probleme aus der Berufspraxis der Teilnehmenden aufgegriffen und vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Erkenntnisse erörtert. Fokussierte Inhalte des Moduls waren u. a. die Zukunft von Bildung und Lernen in der modernen Arbeitswelt, Gestaltungskriterien einer kompetenzorientierten Berufsbildung, formelles und informelles Lernen in der betrieblichen Bildung, lernförderliche Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur sowie die professionelle Gestaltung und Reflexion betrieblicher Bildungsprozesse.

Master-Modul „Betriebliche Praxisstudien“

In dieser Veranstaltung stand das in forschender und reflexiver Hinsicht systematische Erkunden von Arbeitsprozessen im Fokus. Die Qualität der betrieblichen Bildungsarbeit hängt von der Bereitschaft der bildungsverantwortlichen Personen ab, berufliche sowie betriebliche Prozesse kritisch zu hinterfragen und Herausforderungen konstruktiv zu begegnen. Dies erfordert u. a. die Analyse beruflicher und betrieblicher Prozesse vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Erkenntnisse. Die Bearbeitung von Fragestellungen aus der Berufspraxis der Teilnehmenden mittels wissenschaftlicher Arbeitstechniken und Erkenntnisse aus der Berufsbildungsforschung förderte kritisch-reflexiv geprägte Erkenntnis- und Lösungsprozesse der Teilnehmenden. Damit sollte ein Beitrag zur Weiterentwicklung der betrieblichen Bildungsarbeit in den Unternehmen der Teilnehmenden geleistet werden. Fokussierte Inhalte des Moduls waren u. a. wissenschaftliches Arbeiten und forschungsmethodische Ansätze, das Lernen durch Reflexion, das Entwickeln einer forschenden Grundhaltung sowie die Planung, Durchführung und Auswertung eines Forschungsprojektes in einem Unternehmen.

Weiterbildungsseminar „Diversity in Bildungs- und Organisationsprozessen“

Der konstruktive Umgang mit der Vielfalt von Menschen und deren Lebenswelten zählt zu den Schlüsselkompetenzen für zeitgemäßes berufliches Handeln. Ziel des Seminars war es, die Potenziale von Vielfalt und Heterogenität herauszuarbeiten und für die betriebliche Bildungsarbeit nutzbar zu machen. Hierbei wurden u. a. die Auseinandersetzung mit

unterschiedlichen Diversitätsdimensionen, wie z. B. Alter, (Bildungs-)biografie oder fachkultureller Hintergrund sowie die Reflexion konkreter diversitätsbezogener Gestaltungsansätze in Bildungs- und Organisationsprozessen fokussiert und in den Arbeitskontext der Teilnehmenden transferiert. Zu den Inhalten der Veranstaltung zählten Ansätze, Dimensionen und rechtliche Hintergründe von Diversity ebenso wie grundsätzliche Werte, Haltungen und Vorurteile, welche Diversity gleichermaßen als Chance und Herausforderung in Bildungs- und Organisationsprozessen kennzeichnen.

Weiterbildungsseminar „Herausforderungen des demografischen Wandels im Gesundheitswesen“

In diesem Weiterbildungsseminar wurden verschiedene Herausforderungen diskutiert, die sich aus dem demografischen Wandel für das Gesundheitswesen ergeben. Der demografische Wandel macht neue Versorgungskonzepte erforderlich, welche die Arbeitsprozesse der Beschäftigten im Gesundheitswesen verändern und komplexer werden lassen. Damit gehen veränderte Qualifikations- und Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten einher, die auch für die Arbeit des betrieblichen Bildungspersonals relevant sind. Zu dessen Aufgaben zählt es, die veränderten Arbeitsprozesse und die daraus resultierenden Anforderungen zu erkennen, die Arbeitsprozesse mitzugestalten und die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten zu fördern und zu begleiten. Fokussierte Inhalte der Veranstaltung waren u. a. aktuelle demografische Entwicklungen wie die Alterung der Gesellschaft und die damit einhergehende Zunahme von Multimorbidität und chronischen Erkrankungen sowie daraus resultierende neue, innovative Versorgungs- und Beschäftigungskonzepte und deren Auswirkungen auf die betriebliche Bildung und die Rolle des betrieblichen Bildungspersonals.

Sowohl die Master-Module als auch die Weiterbildungsseminare wurden mit einem Workload von jeweils 150 Stunden konzipiert, der sich aus 24 Stunden Präsenzzeit an der Fachhochschule Bielefeld und 126 Stunden Distanzzeit zusammensetzt. Damit ist parallel zur Teilnahme weiterhin die Ausübung einer Berufstätigkeit möglich.

Die Präsenzzeit staffelte sich in vier bis sechs Präsenztermine, welche freitagnachmittags oder samstags an der Fachhochschule Bielefeld stattfanden. Die erste Distanzphase dauerte je nach Modul fünf bzw. sechs Wochen. Danach variierte die Länge modulspezifisch zwischen einer und drei Wochen. In der Distanzzeit arbeiteten die Teilnehmenden selbstständig orts- und zeitflexibel zu den Veranstaltungsinhalten. Hierfür wurden ihnen begleitende Lehr-/Lernmaterialien zur Verfügung gestellt. Ergänzt wurden diese Selbstlernphasen durch onlinebasierte Interaktionsphasen, in denen die Teilnehmenden ebenfalls unabhängig vom Lernort Hochschule mit der Lerngruppe und/oder den Lehrenden in Austausch treten konnten. Abgeschlossen wurden die Veranstaltungen mit einem Modulabschluss, für den die Teilnehmenden ein selbstgewähltes Thema bearbeiteten und präsentierten. Im Anschluss erhielten sie eine Bescheinigung über die erfolgreiche Teilnahme, auf der der Workload, die Lernergebnisse / Kompetenzen sowie die Inhalte ausgewiesen sind.

2.1 Akquise, Anmeldeprozess und Einführungsveranstaltung

Die Zielgruppe des kostenfreien Erprobungsangebots entsprach der im HumanTec avisierten Zielgruppe des betrieblichen Bildungspersonals bzw. Personen, die sich für eine zukünftige Tätigkeit in der betrieblichen Bildung qualifizieren möchten. Darüber hinaus wurde auch Studierenden der Fachhochschule Bielefeld die Teilnahme ermöglicht. Zur Teilnehmenden-Akquise wurde zunächst ein Informationsflyer entworfen, der sowohl digital, als auch gedruckt versendet werden konnte. Zudem erfolgte eine umfassende Darstellung des Angebots auf der Projekthomepage. Die Verbreitung der Informationen zur Erprobung erfolgte ab Januar 2017 im Wesentlichen über die Praxispartner des Projekts, Kontakte des Instituts für Bildungs- und Versorgungsforschung im Gesundheitswesen (InBVG) der Fachhochschule Bielefeld, die Alumniverteiler der Lehrinheit Pflege und Gesundheit sowie das Netzwerk Offene Hochschulen. Interessierte hatten zudem die Möglichkeit, sich vom Projektteam telefonisch oder per E-Mail zu den Angeboten beraten zu lassen. Darüber hinaus wurden eine Informationsveranstaltung an der Fachhochschule Bielefeld und ein Informationswebinar durchgeführt. Beide Angebote fanden am frühen Abend statt, sodass auch Berufstätige die Möglichkeit hatten daran teilzunehmen. Die Anmeldung zur Teilnahme am Erprobungsangebot erfolgte mittels eines Anmeldebogens, in dem persönliche und berufliche Daten erfasst wurden. Insgesamt haben sich 25 Personen für das Angebot angemeldet.

Als Auftakt für die Erprobung fand eine gemeinsame zweitägige Einführungsveranstaltung für alle Teilnehmenden statt, über deren Programm sie im Vorfeld per E-Mail informiert wurden. Im Rahmen dieser Veranstaltung erhielten die Teilnehmenden am ersten Tag einen Einblick in das Projekt HumanTec, eine Führung durch die Fachhochschule und eine Einführung in die Nutzung der Bibliothek sowie des Learning Management Systems ILIAS. Auch auf organisatorische Fragen wurde eingegangen. Zudem bestand die Möglichkeit zum Kennenlernen und zum Austausch der Teilnehmenden untereinander sowie mit den Lehrenden. Am Abend des ersten Tages der Einführungsveranstaltung wurde ein Stimmungsbild der Teilnehmenden zum ersten Einführungstag über ILIAS eingeholt. Abgefragt wurde mittels einer dreistufigen Skala, wie die Teilnehmenden die Pausenhäufigkeit und -länge sowie die Atmosphäre und das Tempo in der Veranstaltung einschätzen. Mit diesem Vorgehen konnte auch überprüft werden, inwieweit es den Teilnehmenden gelungen war, mit ihren Endgeräten ILIAS zu nutzen. Am zweiten Tag konnten die Teilnehmenden noch einmal Rückfragen zur Nutzung von ILIAS stellen und im Anschluss eine Schulung zum Ziel-, Zeit- und Selbstmanagement wahrnehmen. Diese Schulung wurde von den sogenannten „Schlüsselkompetenz-Tutor_innen“ durchgeführt¹.

Im Anschluss an die Einführungsveranstaltung erfolgte am zweiten Tag auch eine inhaltliche Einführung in das jeweilige Modul, die eine Motivations-, Erwartungs- und Interessensabfrage mittels Flipchart oder Moderationskarten umfasste. Die Arbeit in den jeweiligen Modulen endete mit der Vorbereitung der sich anschließenden ersten Distanzphase. In diesem Rahmen wurden den Teilnehmenden alle zu bearbeitenden Materialien und Arbeitsaufträge in einem Studienbegleitheft zur Verfügung gestellt und erläutert.

Insgesamt haben sich 25 Personen zum Erprobungsangebot angemeldet. Davon haben sechs Teilnehmende vor dem ersten Erhebungszeitpunkt der Evaluation

¹ Das IST-Projekt (Interdisziplinäre Schlüsselkompetenz-Tutorien) der Fachhochschule Bielefeld bietet Schulungen und Beratungen im Bereich der Soft Skills an, die von Tutor_innen vermittelt werden. Weitere Informationen sind unter <https://www.fh-bielefeld.de/ist> verfügbar.

(bzw. in der ersten Distanzphase) ihre Teilnahme beendet. Von den ursprünglich 25 Teilnehmenden konnten somit 19 Personen im Rahmen der Evaluation befragt werden. Die Abbruchquote über alle Module hinweg beträgt im Durchschnitt 24%, wobei es Unterschiede zwischen den einzelnen Modulen gibt. Dies entspricht in etwa der allgemeinen Abbruchrate im Bachelorstudium in Deutschland (Nickel & Schulz, 2017, S. 6). Gründe für die Abbrüche wurden während der Erprobung nicht systematisch erfasst, aus der Kommunikation mit den Teilnehmenden kann aber geschlossen werden, dass vorwiegend Schwierigkeiten bezüglich der Vereinbarkeit der Weiterbildung mit privaten Verpflichtungen zum Abbruch führten.

2.2 Evaluationskonzept der Erprobungsphase im Sommersemester 2017

In diesem Kapitel wird das Konzept für die Evaluation des Erprobungsangebots erläutert. Zuerst werden das Evaluationsdesign und die theoretische Rahmung sowie die Fragestellungen der Evaluation ausgeführt. Es folgt eine Beschreibung des methodischen Vorgehens bei der Erhebung und Auswertung der Daten.

2.2.1 Evaluationsdesign, theoretische Rahmung und Fragestellungen

Die Erprobung der im Projekt HumanTec entwickelten Studienangebote wurde durch eine projektinterne Evaluation begleitet. Im Fokus der Evaluation standen die subjektiven Sichtweisen und Erfahrungen der Teilnehmenden. Da in Bezug auf die Zielgruppe nicht auf die Theorie eines reifen Forschungskorpus zurückgegriffen werden konnte, wurden für die Evaluation qualitative, theoriegenerierende Verfahren gewählt. Ein weiterer Nutzen dieses Designs ist, dass die Evaluationsergebnisse nicht nur in die Weiterentwicklung der Studienangebote einfließen können, sondern diese auch eine Grundlage für die Entwicklung standardisierter Fragebögen zur Evaluation berufsbegleitender Studienangebote darstellen.

Als Orientierungsrahmen zur Formulierung der Fragestellungen für die Evaluation diente das in Wissenschaft und Praxis häufig zugrunde gelegte Vier-Ebenen-Modell nach Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006; Rädiker, 2013). Dieses Modell umfasst die vier aufeinander aufbauenden Ebenen Reaktion, Lernen, Verhalten und Systemresultate. Die erste Ebene zielt auf die Reaktion der Teilnehmenden ab, also z. B. auf deren Zufriedenheit und die Akzeptanz des Angebots. Die zweite Ebene fokussiert den Lernerfolg, etwa den Zuwachs an Wissen, den Erwerb von Kompetenzen / Fertigkeiten oder die Veränderung von Einstellungen. Auf der dritten Ebene werden Verhaltensänderungen in den Blick genommen. Hier geht es um die Anwendung und Umsetzung des Gelernten im Berufsalltag. Die vierte Ebene des Modells zielt auf die Systemresultate einer Maßnahme ab, also den Grad der Zielerreichung („Return of Investment“ oder „Wirkungsnachweis“) seitens eines Unternehmens, deren Mitarbeiter_innen an einer Weiterbildung teilgenommen haben. Für die Evaluation in HumanTec sind nur die ersten drei Ebenen relevant, Systemresultate standen nicht im Fokus der Untersuchung. In der folgenden Abbildung ist das Vier-Ebenen-Modell nach Kirkpatrick & Kirkpatrick dargestellt:



Abbildung 3 Das Vier-Ebenen-Modell nach Kirkpatrick & Kirkpatrick (eigene Darstellung in Anlehnung an Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, 2006; Rädiker, 2013, S. 97)

Basierend auf dem beschriebenen Modell sollten im Rahmen der Evaluation folgende Fragestellungen beantwortet werden:

- Wie schätzen die Teilnehmenden den Erstkontakt und die Beratung ein und wie gestaltet sich der Prozess der Entscheidungsfindung?
- Wie erleben die Teilnehmenden ihren eigenen Lernprozess in den Distanzphasen?
- Wie schätzen die Teilnehmenden das Format und den Inhalt des Studienangebots ein?
- Wie erleben die Teilnehmenden das Lernen mit digitalen Medien?
- Welche Unterstützungs- und Beratungsangebote benötigen die Teilnehmenden?
- Welchen Nutzen hat das Studienangebot für die persönliche und berufliche Entwicklung der Teilnehmenden?
- Inwieweit hat das Studienangebot das Interesse zur Teilnahme an weiteren wissenschaftlichen Weiterbildungen bzw. an einem Studium geweckt?

Um diese Fragestellungen im Rahmen der Evaluation beantworten zu können, wurden die Teilnehmenden mittels Interviewleitfäden zu drei Erhebungszeitpunkten telefonisch befragt. Die Erhebungen (t1, t2 und t3) fanden zu Beginn der Weiterbildung (Zeitraum: 11.05.-29.06.2017), im Anschluss an die Weiterbildung (01.08.-29.09.2017) und etwa zwei Monate nach Beendigung der Weiterbildung (09.11.-05.12.2017) statt. Die meisten Interviews konnten innerhalb eines Zeitraumes von maximal zwei Wochen geführt werden. Aufgrund der Urlaubszeit im Sommer führten Terminfindungsschwierigkeiten bei den Zeiträumen t1 und t2 zu einer Ausweitung der Erhebungszeiträume. Schwerpunkte des ersten Interviews waren der Anmeldeprozess, die Einführungsveranstaltung und der Übergang in die erste Distanzphase. Im zweiten Interview standen die Gestaltung der

Präsenz- und Distanzphasen, das Lernen mit digitalen Medien sowie der Modulabschluss im Fokus. Im dritten Interview ging es um ein abschließendes Fazit zur Weiterbildung, die weiteren Qualifikationsinteressen und ein Resümee zur Evaluation.

Zur Beantwortung der Fragestellung „Wie erleben die Teilnehmenden ihren eigenen Lernprozess in den Distanzphasen?“ wurden ergänzend Reflexionsbögen für die Teilnehmenden erstellt, die sie in jeder Distanzphase ausfüllen konnten. Die Bögen umfassten Fragen zu den Lehr-/Lernmaterialien, zur Integration des Lernens in den Alltag sowie zur Motivation, zur Relevanz der Inhalte und zum Zeitaufwand. Das methodische Vorgehen wird in Kapitel 2.2.2 ausführlich erläutert. Die folgende Abbildung zeigt den Ablauf und die Themenschwerpunkte der Evaluation:



Abbildung 4 Ablauf und Themenschwerpunkt der Evaluation der erprobten Studienangebote

2.2.2 Methodisches Vorgehen

Vor Beginn der Erhebungen wurde den Teilnehmenden das Evaluationskonzept für die Erprobung im Zuge der Einführungsveranstaltung vorgestellt. Im Anschluss daran hatten diejenigen, die interessiert waren an der Evaluation mitzuwirken, die Möglichkeit, ihre Kontaktdaten in eine Liste einzutragen. Alle Personen erklärten sich zur Teilnahme bereit. Je nach Erkenntnisinteresse wurden verschiedene Methoden zur Datenerhebung eingesetzt, die im Folgenden beschrieben werden.

2.2.2.1 Erhebung der Daten

Leitfadengestützte Telefoninterviews

Kern der Evaluation sind die drei leitfadengestützten Telefoninterviews mit den Teilnehmenden, zu Beginn, im Anschluss und etwa zwei Monate nach der Weiterbildung. Dieses Interviewformat wurde gewählt, da es als vergleichsweise wenig invasiv für die Teilnehmenden eingeschätzt wurde. Die Interviews dauerten in der Regel 30 bis 45 Minuten. Zunächst erhielten die Teilnehmenden per Post ein Informationsschreiben zum Ablauf der Evaluation, zum Datenschutz etc. (Anhang A) und eine Einverständniserklärung (Anhang B) in doppelter Ausführung (eine zum Zurücksenden im frankierten und adressierten Rückumschlag). Dann vereinbarten die Interviewer_innen telefonisch oder per E-Mail Termine. Die Durchführung der Interviews erfolgte durch die Projektmitarbeiter_innen. Es wurde darauf geachtet, dass die Lehrenden ab dem zweiten Befragungszeitpunkt keine von ihnen unterrichteten Teilnehmenden befragen. Die Interviews wurden mit einem digitalen Aufnahmegerät

aufgezeichnet und im Anschluss durch ein Transkriptionsbüro, mit dem eine Auftragsdatenverarbeitungsvereinbarung getroffen wurde, verschriftlicht. Alle Daten wurden pseudonymisiert verarbeitet und gespeichert.

Vor dem Beginn jedes Interviews erläuterten die Interviewer_innen den Teilnehmenden die jeweiligen Themenschwerpunkte. Schwerpunkte des ersten Interviews (Anhang C.1) waren:

- Stellenwert von Weiterbildung im beruflichen Werdegang,
- Erfahrungen während der Zeit der Studienorientierung/-vorbereitung,
- eine Einschätzung der Beratung zum Studienangebot,
- der Prozess der Entscheidungsfindung bzgl. der Teilnahme,
- Einschätzung der Einführungsveranstaltung sowie
- das Erleben des Übergangs in die erste Distanzphase.

Im Fokus des zweiten Interviews standen die Gestaltung der Module und das Format des Studienangebots (Anhang C.2). Gefragt wurden die Teilnehmenden nach:

- der Gesamteinschätzung der Module,
- den Inhalten des Studienangebots,
- dem Erleben des Lernens in Präsenz- und Distanzphasen,
- Unterstützungsbedarfen im Rahmen der Studienbegleitung,
- dem Lernen mit digitalen Medien sowie
- der Kommunikation mit den Lehrenden und den anderen Teilnehmenden.

Das dritte Telefoninterview (Anhang C.3) umfasste folgende Schwerpunkte:

- abschließendes Fazit zur Weiterbildung,
- Ausblick auf die Interessenslagen hinsichtlich weiterer Weiterbildungsangebote und der Aufnahme eines Studiums und
- Resümee zum Evaluationskonzept der Erprobung.

Reflexion des eigenen Lernprozesses durch die Teilnehmenden

Ergänzend zu diesen Telefoninterviews erhielten die Teilnehmenden für jede Distanzphase einen Reflexionsbogen (Anhang D), in dem sie sich mit ihrem eigenen Lernprozess befassen sollten.

Mit dem Einsatz der Reflexionsbögen sollte eine zeitnahe Auseinandersetzung der Teilnehmenden mit ihrem Lernprozess ermöglicht werden. Die Konzeption der Reflexionsbögen orientierte sich an der Literatur zum Einsatz von Lerntagebüchern und Portfolios in der (Hoch-)Schule (Landmann & Schmitz, 2007; Nückles & Renkl, 2010; Picard & Imhof, 2010; Winter, 2007). Insgesamt erhielten die Teilnehmenden fünf Reflexionsbögen. Der Zugang zu den Reflexionsbögen wurde den Studierenden über das Learning Management System ILIAS ermöglicht. Den Teilnehmenden wurde freigestellt die Reflexionsbögen über die Lehrenden dem Evaluationsteam zukommen zu lassen oder diese für sich selbst zu nutzen, wenn sie diese persönlichen Informationen nicht teilen wollten. Die Bögen konnten zu den Präsenzveranstaltungen bzw. zu einem späteren Zeitpunkt mitgebracht oder per E-Mail an die Lehrenden versendet werden. Wenn sie rechtzeitig eingereicht wurden, bestand die Möglichkeit diese in der Präsenzveranstaltung zu besprechen. Dies geschah nur in einzelnen Modulen und nicht an allen Präsenzterminen im Erprobungsangebot, da der Rücklauf der Bögen an die Lehrenden und das Evaluationsteam nur begrenzt genutzt wurde. Die Bögen umfassten verschiedene Skalen und offene Fragen. Die Skalen waren zehnstufig mit den Polen niedrig bzw. schlecht und hoch bzw. gut. Darauf konnten sich die Teilnehmenden zu den Themen

„Relevanz für mein berufliches Handeln“, „Motivation zum Lernen“, „Arbeitsaufwand“ und „Integration des Lernens in den Alltag“ verorten. Eine weitere Skala erfasste die Anzahl der Stunden, die die Lernenden durchschnittlich pro Woche für die Auseinandersetzung mit den Lehr-/Lernmaterialien aufbringen konnten.

Anhand der offenen Fragen im Reflexionsbogen sollte thematisiert werden, was die Lernenden an den Lehr-/Lernmaterialien als besonders anregend angesehen haben, was sie zur Auseinandersetzung mit den Materialien motiviert hat und was in ihrem Alltag dabei förderlich oder hinderlich war. Zudem gab es die Möglichkeit, weitere als bedeutsam für den eigenen Lernprozess eingeschätzte Aspekte festzuhalten. Der erste Reflexionsbogen enthielt darüber hinaus Fragen dazu, wie die Teilnehmenden den Einstieg in die erste Distanzphase erlebt haben und wie es für sie war, nach längerer Berufstätigkeit wieder Lernende_r zu sein.

2.2.2.2 Auswertung der Daten

Die Auswertung der Telefoninterviews und der Reflexionsbögen erfolgte mittels einer strukturierenden Inhaltsanalyse entsprechend des von Mayring (2015, 62ff.) beschriebenen Ablaufmodells. Einzelne Sequenzen wurden von zwei wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen gemeinsam ausgewertet und die Ergebnisse im Projektteam diskutiert.

2.3 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden zunächst die Ergebnisse der Interviews mit den Teilnehmenden dargestellt (Kapitel 2.3.1). Zuerst erfolgt eine Beschreibung der Testgruppe, mit Angaben zu deren soziodemografischem Hintergrund, zur Berufstätigkeit und Branchenzugehörigkeit sowie zum Einzugsgebiet der Erprobung und dem Stellenwert von Weiterbildung bei den Teilnehmenden (Kapitel 2.3.1.1).

Die weiteren Ausführungen umfassen Einschätzungen der Interviewpartner_innen zum Einstieg in das Erprobungsangebot (Kapitel 2.3.1.2) sowie zu allgemeinen Aspekten im Hinblick auf den Inhalt und das Format des jeweiligen Moduls (Kapitel 2.3.1.3). Im Abschnitt zum Einstieg in die Weiterbildung geht es um die Bewerbung des Angebots, die Beratung und Anmeldung sowie die Einführungsveranstaltung. Der Abschnitt zu Inhalt und Format fokussiert Aussagen der Teilnehmenden zu den Lehr-/Lernmaterialien sowie zur praxisorientierten Gestaltung eines jeden Moduls. Eingegangen wird zudem auf Ausführungen zum Belastungserleben im Verlauf der Weiterbildung, zum Modulabschluss und zur Motivation, die Weiterbildung nicht abzubrechen.

In den folgenden Abschnitten (Kapitel 2.3.1.4-2.3.1.6) werden Einschätzungen zum Lernen in Präsenz- und Distanzphasen, zur Kommunikation innerhalb der Lernendengruppe und mit den Lehrenden sowie zum Lernen mit digitalen Medien und zur Nutzung der Bibliothek aufgegriffen. Kapitel 3.1 schließt mit Ausführungen zu den Eindrücken der Teilnehmenden von wissenschaftlicher Weiterbildung. Abschließend erfolgt die Darstellung der Ergebnisse der Reflexion des eigenen Lernprozesses durch die Teilnehmenden (Kapitel 2.3.2).

2.3.1 Interviews mit den Teilnehmenden

Von den insgesamt 25 Personen, die sich für die Erprobungsangebote anmeldeten, haben sich alle 19 Personen, die bis zum Ende an der Erprobung teilgenommen haben, bereit erklärt an der Evaluation mitzuwirken. 15 Teilnehmende ließen sich an allen drei Interviewzeitpunkten befragen, vier

Personen haben nur an den ersten beiden Interviews teilgenommen, da sie sich nach Abschluss der Erprobung nicht mehr auf die Terminanfrage für das dritte Interview gemeldet haben.

2.3.1.1 Beschreibung der Testgruppe

Soziodemografische Daten, Berufstätigkeit und Branchenzugehörigkeit

Am Erprobungsangebot haben hauptsächlich Frauen teilgenommen. Fünf der 19 Teilnehmenden waren Männer. Bei den Teilnehmenden gab es eine große Altersspanne, sie waren bei der Anmeldung zu Erprobungsangebot zwischen 23 und 68 Jahre alt². Das Durchschnittsalter lag bei 44 Jahren. Die Altersverteilung ist über die Lebensjahrzehnte relativ gleichmäßig, drei Personen waren zwischen 20 und 30 Jahren alt, fünf Personen zwischen 31 und 40 Jahre, vier zwischen 41 und 50 Jahre und vier zwischen 51 und 60 Jahre alt. Zwei Teilnehmende waren älter als 60 Jahre.

Aus Sicht der Evaluation könnte davon ausgegangen werden, dass im Rahmen der Erprobung Personen aus Altersgruppen erreicht wurden, die auch bei einer dauerhaften Implementierung der Studienangebote zur Zielgruppe gehören würden.

Alle 19 Teilnehmenden der Evaluation waren zum Zeitpunkt der ersten Erhebung im Mai berufstätig. 13 Teilnehmende hatten eine Dreiviertel- bis volle Stelle, ihre Arbeitszeit betrug zwischen 35 bis 50 Stunden pro Woche. Die weiteren sechs Teilnehmenden arbeiteten in Teilzeit zwischen zehn und 33 Stunden pro Woche. Bei dieser Gruppe ist zu beachten, dass es sich bei vier der sechs Personen um Teilnehmende handelt, die während der Erprobung Studierende der Fachhochschule Bielefeld waren. Sie haben neben dem Studium zwischen zehn und 20 Stunden pro Woche gearbeitet. Es ist davon auszugehen, dass sie durch das Studium und die Berufstätigkeit ein ähnliches Arbeitspensum aufweisen wie die vollzeit-tätigen Teilnehmenden.

Elf Teilnehmende können explizit der Zielgruppe des betrieblichen Bildungspersonals zugeordnet werden und verfügten über mehr als zehn Jahre Erfahrung in der betrieblichen Bildung. Sieben dieser Personen arbeiteten zu den Interviewzeitpunkten im Gesundheitsbereich, eine Person in der Technikbranche. Die weiteren in der betrieblichen Bildung Tätigen arbeiteten in der Berufsorientierung oder in einer leitenden Position innerhalb einer Personalabteilung. Die Teilnehmenden aus der Gesundheitsbranche haben gemeinsam, dass sie alle eine Funktion ausübten, die sich mit der Organisation von (Fach-)Weiterbildungen und Schulungen auseinandersetzt. Über diese elf Personen hinaus verfügten fünf weitere Personen über Erfahrung in der betrieblichen Bildung, davon vier unter zwei Jahren, eine zwischen zwei und zehn Jahren. Drei Teilnehmende waren noch nie mit betrieblicher Weiterbildung in Berührung gekommen.

Von den restlichen acht Personen können sechs der Gesundheitsbranche zugeordnet werden (vier der Pflege, zwei der Physiotherapie – darunter alle Teilnehmenden mit Studierendenstatus)³. Zwei Teilnehmende hatten einen Status als wissenschaftliche Mitarbeitende an einer Fachhochschule.

2 Die Angaben beziehen sich auf 19 Teilnehmende. Eine Person hat das Alter nicht angegeben.

3 Am Modul „Herausforderungen des demografischen Wandels im Gesundheitswesen“ haben ausschließlich Teilnehmende mit einem pflegerischen Hintergrund teilgenommen.

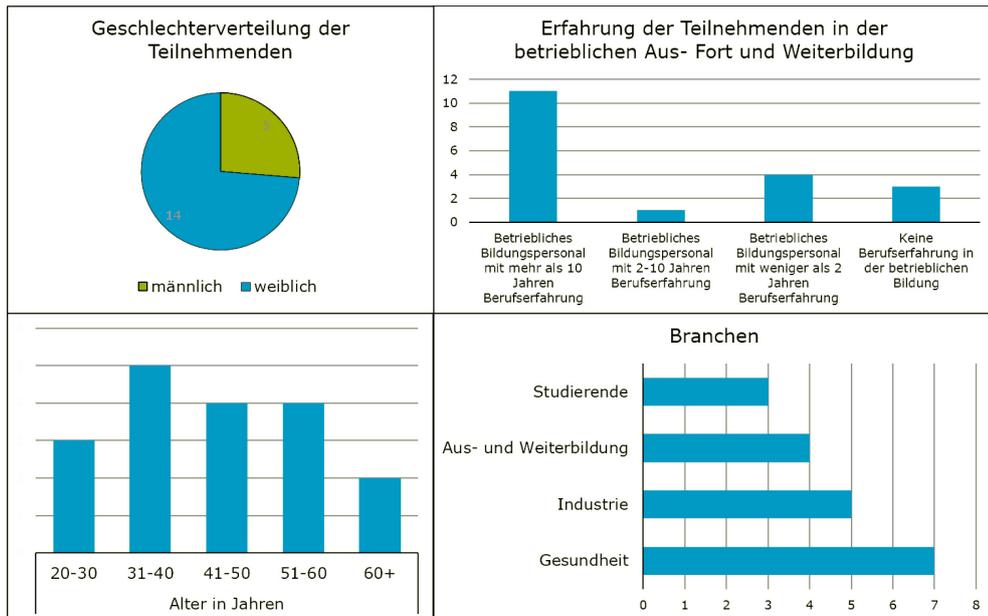


Abbildung 5 Charakteristika der Teilnehmenden

Die oben beschriebenen Befunde lassen darauf schließen, dass es im Rahmen der Erprobung weitgehend gelungen ist, die vorhandenen Seminarplätze des Studienangebots an Personen aus der intendierten Zielgruppe des HumanTec-Projekts zu vergeben, also vor allem an berufserfahrenes betriebliches Bildungspersonal.

Einzugsgebiet

Bei 17 von 19 befragten Teilnehmer_innen können Angaben zur Distanz zwischen Wohnort und Fachhochschule Bielefeld gemacht werden. Im Wesentlichen wurden Personen aus der Region Ostwestfalen-Lippe mit dem Erprobungsangebot erreicht. Acht der Teilnehmenden waren zum Zeitpunkt der Erhebung in Bielefeld und angrenzenden Kreisen wohnhaft und hatten einen Anreiseweg von weniger als 10 km. Aus der Region Ostwestfalen-Lippe kamen vier Teilnehmende mit einer Anreise von ca. 30-50 km (Mittelwert: 36 km). Zwei Teilnehmende hatten einen Anfahrtsweg von ca. 60 bzw. 75 km. Drei Teilnehmende nahmen einen größeren Anfahrtsweg von ca. 80-480 km auf sich, wovon alle angaben, dass sie erst am selben Tag der Präsenztermine anreisen. In der folgenden Abbildung ist das Einzugsgebiet der Erprobung dargestellt.

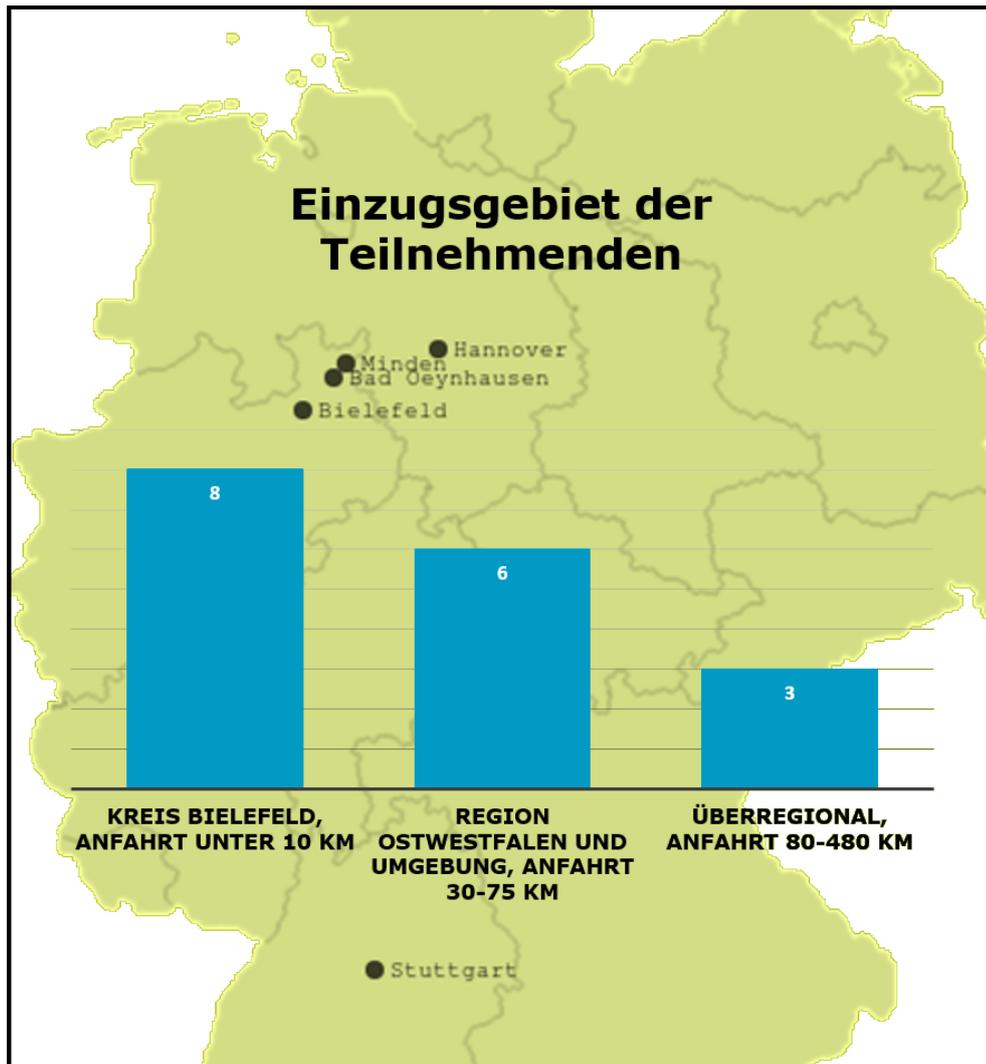


Abbildung 6 Einzugsgebiet der Erprobung im Projekt HumanTec

Stellenwert von Weiterbildung

Die meisten Interviewpartner_innen gaben an, dass Weiterbildung einen hohen Stellenwert für ihren bisherigen beruflichen Werdegang hatte. Viele Teilnehmende vertraten die Ansicht, dass Weiterbildung notwendig sei, um im Beruf voranzukommen und/oder den eigenen Arbeitsplatz zu sichern. Sie haben selbst erlebt, dass ein berufliches Vorankommen mittels entsprechender Qualifikationen gelingen kann. Mit jeder absolvierten Weiterbildung ist das Interesse an einer Weiterqualifizierung gestiegen. Einige Interviewpartner_innen berichteten, dass sie sich hauptsächlich in ihrer Freizeit und ohne finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers weitergebildet haben. Insbesondere Teilnehmende aus dem Gesundheitsbereich haben (Fach-)Weiterbildungen besucht, um Leistungen erbringen und abrechnen zu können bzw. weil für sie eine gesetzliche Fortbildungspflicht besteht. Dementsprechend wäre es für diese Personen hilfreich, wenn sie für die Studienangebote in HumanTec Fortbildungspunkte bei ihren berufsständischen Vertretungen erwerben könnten.

„Also meine persönliche Haltung gegenüber Weiterbildung ist die, dass ich immer schaue, wo kann ich mich noch weiterbilden und proaktiv auch danach suche, aber auch den Job als Chance sehe, dass ich eben noch mehr Wissen erwerben kann, um so in meinem

Lebensweg voranzukommen, sage ich mal so" (T1-P09, S. 2 Z. 73-76)⁴.

„Am Anfang stand ganz eindeutig, also Stellenwert im Sinne von ich brauche diese Fortbildung, um diesen Job zu kriegen [...] Dann als das soweit gesichert war, eher [...] Qualifikationserwerb nämlich, man braucht diesen Schein, um das abrechnen zu können. Dafür braucht man diese Fortbildung [...]" (T1-P13, S. 2-3 Z. 83-96).

Neben dem Aspekt der Arbeitsplatzsicherung nannten einige der Befragten auch den Wunsch, „den Anschluss nicht zu verlieren“ bzw. „auf dem Laufenden zu bleiben“ als Grund für das Absolvieren von Weiterbildungen. Etwa ein Viertel der Interviewpartner_innen bildet sich weiter, um „neue Dinge zu lernen“ bzw. nutzt „jede Gelegenheit“ zur Weiterbildung.

„Also ich bin jemand, der ständig in Weiterbildung ist. Also ich habe nie aufgehört mich weiterzubilden. Ich gucke, dass ich wirklich jede Gelegenheit mitnehme. [...] Wenn sich so etwas anbietet wie ein Modul Probestudium wie das jetzt der Fall ist, dann mache ich das eben auch. Also ich bin ständig am Ball [...], weil ich Angst habe einzurosten. Das ist einfach nicht gut, nicht?" (T1-P03, S. 2-3 Z. 83-91)

„[...] das ist wirklich so aus Eigeninteresse oder dadurch, dass ich ja sehr viele verschiedene Themen auch ja vertrete, bin ich ja auch gezwungen mich immer so auf dem Laufenden zu halten für diese unterschiedlichen Themen. Das ist dann so ein inneres Bedürfnis, was ich dann auch in den Sachen erschließen kann" (T1-P17, S. 3 Z. 118-122).

Diese Aussagen lassen darauf schließen, dass mit dem Erprobungsangebot – wie intendiert – vor allem Personen erreicht wurden, die aufgeschlossen für Weiterbildung sind und deren Streben zur beruflichen Weiterentwicklung hauptsächlich von intrinsischen Motiven angetrieben wird.

2.3.1.2 Einstieg in das Erprobungsangebot

Unter die Einschätzungen zum Einstieg in das Erprobungsangebot werden im Folgenden Aussagen der Teilnehmenden zur Bewerbung des Angebots, zu Beratung und Anmeldung und zur Einführungsveranstaltung gefasst.

Bewerbung des Erprobungsangebots

Bei elf Teilnehmenden lassen sich Aussagen darüber treffen, wann sie auf das Erprobungsangebot aufmerksam wurden und auf welchem Weg sie davon erfahren haben. Die meisten Interviewpartner_innen wurden zwischen Januar und März auf das Angebot aufmerksam. Eine Person hat bereits vor der offiziellen Bewerbung, im vorangegangenen Herbst durch Kontakt mit dem Projektteam davon erfahren. Zwei Personen sind erst nach dem Start des Angebots darauf aufmerksam geworden. Die teilnehmenden Studierenden haben vor allem auf informellem Weg von der Erprobung erfahren. Die weiteren Teilnehmenden sind durch weitergeleitete E-Mails und abonnierte Newsletter darauf aufmerksam geworden. Etwa ein Viertel wurde von (ehemaligen) Kolleg_innen über das Erprobungsangebot informiert. Über einen für die Akquise gedruckten Informationsflyer haben zwei Teilnehmende davon erfahren. Weitere zwei Personen wurden von ihren Vorgesetzten mit dem Hinweis, dass diese eine Teilnahme befürworten würden, auf das Angebot aufmerksam gemacht.

⁴ Die Kennzeichnung in den Klammern umfasst den Interviewzeitpunkt, den Personencode, die Seite und die Zeilen des Zitats.

Vereinzelt griffen die Interviewpartner_innen bei den weiteren Gesprächen das Thema der Werbung für die Studienangebote noch einmal auf. Sie empfahlen, das Marketing deutlich auszuweiten und beispielsweise mehr Werbung direkt bei Arbeitgebern zu machen, da sie selbst entweder durch (ehemalige) Kolleg_innen oder den Zufall von der Erprobung erfahren haben.

Ausschlaggebend dafür, sich weiter über das Erprobungsangebot zu informieren, war bei fast allen Interviewpartner_innen ein Interesse am Thema des jeweiligen Moduls. Einige Teilnehmende haben diese Angabe noch spezifiziert. Fünf Personen teilten mit, dass sie ein Nutzen des Themas für ihre damalige berufliche Tätigkeit dazu bewegt hat, sich näher mit dem Erprobungsangebot zu befassen. Bei den Studierenden waren zwei Gründe ausschlaggebend. Zum einen wollten sie sich durch die Teilnahme weiter qualifizieren und rechneten sich dadurch Vorteile auf dem Arbeitsmarkt aus. Zum anderen hatten sie den Wunsch, in wissenschaftliche Weiterbildung „hineinzuschnuppern“. Für drei Teilnehmende war ein kurzer Anfahrtsweg das entscheidende Argument, sich weiter über das Angebot zu informieren.

Von den im Rahmen des Erprobungsangebots durchgeführten Marketingaktivitäten erscheint vor allem die Teilnehmerakquise durch E-Mails bzw. Newsletter der Projektpartner besonders erfolgreich gewesen zu sein. Auch wird deutlich, dass in den erreichten Einrichtungen gezielt Personen angesprochen und die Informationen zur Erprobung weitergegeben wurden. Dies unterstreicht vor allem die Bedeutung der Praxispartner für das HumanTec-Projekt. Über die tatsächliche Wirkung der Werbematerialien lässt die Befragung jedoch keinen Rückschluss zu, da keine Informationen über die Anzahl der Werbekontakte noch über die tatsächliche Reichweite der jeweiligen Werbemittel getroffen werden können.

Bei der Konzeption der Studienangebote erscheinen gute Kenntnisse über die Branchen, aus denen die Teilnehmenden gewonnen werden sollen, als sehr wichtig. Werden beispielsweise aktuelle und zukünftige Herausforderungen der jeweiligen Branche in den Angeboten aufgegriffen, kann diese das Interesse potenzieller Teilnehmender wecken. Dadurch könnte für sie ein Nutzen für die eigene berufliche Tätigkeit sichtbar werden bzw. diejenigen, die sich bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausrechnen, könnten sich gezielt mit Zukunftsfragen ihrer Branche befassen. Deutlich wird auch, dass es einen Personenkreis gibt, der das Erprobungsangebot genutzt hat, um wissenschaftliche Weiterbildung kennenzulernen.

Beratung und Anmeldung

Fast alle Teilnehmenden haben sich vor der Anmeldung durch das Projektteam beraten lassen – lediglich eine Person suchte keinen weiteren Kontakt bis zur Einführungsveranstaltung. Zwei Drittel beschränkten sich auf eine einzige Kontaktaufnahme und das übrige Drittel nutzte zweimal die Gelegenheit zur Beratung. Die Kontaktaufnahme erfolgte bei jeweils acht Personen per E-Mail oder Telefon, zudem nahmen drei der Studierenden eine persönliche Beratung des Projektteams in Anspruch. Fast alle Teilnehmenden schätzten die Kommunikation mit den Projektmitarbeiter_innen als angenehm und hilfreich ein. Die meisten von ihnen erwähnten auch, dass ihnen eine Ansprechperson bekannt war, an die sie sich bei weiteren Fragen und / oder Unklarheiten hätten wenden können. Nachbesserungsbedarf hinsichtlich der Kommunikation äußerten die Teilnehmenden, die erst nach dem Beginn der Erprobungsmodule hinzugekommen sind. Für sie wäre anfänglich eine Hilfe gewesen, mehr Kontakt mit dem Projektteam zu haben.

Die Tatsache, dass fast alle Teilnehmenden vor der Anmeldung Kontakt zum Projektteam aufgenommen haben, könnten zu der Annahme führen, dass ein gewisser Beratungsbedarf bei den Interessenten vorhanden ist, der die über die

Homepage und den Flyer zu den Erprobungsangeboten bereitgestellten Informationen nicht abgedeckt wird. Die Rückmeldungen des Beratungsteams weisen jedoch darauf hin, dass hauptsächlich Fragen zu Formalien im Vordergrund standen und es sich bei der Zielgruppe um einen Personenkreis handelt, der grundsätzlich – auch nach einer Erstinformation durch schriftliche Materialien – ein persönliches Gespräch bevorzugt und zur Absicherung von Informationen nutzt. Dieses Nachfrageverhalten nach Beratung würde sich vermutlich durch ausführlichere Informationsmaterialien nicht ändern.

Mit den Rückmeldungen aus dem Beratungsteam korrespondieren auch die Aussagen der Interviewpartner_innen, welche die große Bedeutung gut erreichbarer und kompetenter Ansprechpartner_innen und eines angenehmen Erstkontakts für die Gewinnung von Teilnehmenden unterstreichen. Dazu gehört, dass entsprechende Kontaktdaten schnell über das Internet zu finden sind. Besondere Aufmerksamkeit sollte jedoch verspätet eingestiegenen Teilnehmenden gelten. Bei ihnen empfiehlt es sich, den Informationsbedarf noch einmal gezielt zu eruieren und ggf. entsprechende Unterstützungsangebote zu unterbreiten.

Die Informationen zur Einführungsveranstaltung, die die Teilnehmenden im Vorfeld per E-Mail erhalten haben, schätzten fast alle als ausreichend ein. Die Gesprächspartner_innen gaben an, sich gut informiert gefühlt zu haben. Einzelne Interviewpartner_innen äußerten den Wunsch, dass die Termine und exakten Uhrzeiten für die Präsenzveranstaltung früher, als bei der Erprobung erfolgt, bekannt gegeben werden. Dies würde ihnen die Vereinbarkeit mit beruflichen und privaten Verpflichtungen erleichtern.

Mit Blick auf den berufsbegleitenden Charakter der Erprobungsangebote erscheint es deshalb empfehlenswert, bei der zukünftigen Programmplanung das Bedürfnis nach Vorausplanbarkeit angemessen zu berücksichtigen.

Die Gründe für die Anmeldung sind sehr unterschiedlich und individuell. Sie reichen, wie bei den Gründen, sich weiter über das Erprobungsangebot zu informieren, von einem inhaltlichen Interesse über einen wahrgenommenen Nutzen der Inhalte für die eigene berufliche Tätigkeit bis hin zum Wunsch, durch eine Weiterqualifizierung bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten.

Vor der Einführungsveranstaltung hat sich etwa die Hälfte der Teilnehmenden vor allem Gedanken zu den zukünftigen Kommiliton_innen gemacht. Sie waren sich unsicher, auf welche Personen sie in den Modulen treffen würden. Die Gedanken reichten von eigener Unsicherheit bezüglich des Alters – beispielsweise nicht der/die Jüngste oder Älteste sein zu wollen – über die Frage, ob man Teil der Zielgruppe sei, bis hin zu einer Neugier auf die Arbeitsbereiche der anderen Teilnehmenden. Einige Teilnehmende stellten sich im Vorfeld des Erprobungsbeginns zudem Fragen zum Format der Prüfung und dem genauen Ablauf der Weiterbildung. Informationen zu diesen Fragen könnten ggf. im Rahmen der Akquise für das Studienangebot frühzeitiger transparent gemacht werden.

Einführungsveranstaltung

Zur Einführungsveranstaltung gaben die Befragten fast ausschließlich positives Feedback. Insbesondere zur allgemeinen Organisation, zur Ausführlichkeit der Informationen, zum Programm und zur angenehmen Atmosphäre an den beiden Einführungstagen. Hervorzuheben ist, dass mehrere Interviewpartner_innen überrascht waren, wie angenehm die Atmosphäre an einer Hochschule sei.

Es scheint, dass trotz der Anmeldung bei vielen Teilnehmer_innen zu Beginn der Einführungsveranstaltung noch immer erhebliche Vorbehalte gegenüber dem Lernort Hochschule bestanden. Diesen konnte offenbar in der Veranstaltung angemessen begegnet bzw. es sogar ausgeräumt werden. Die Interviews

zeigen, dass neben dem bereits erwähnten angenehmen und kompetenten Erstkontakt im Vorfeld, auch eine einladende und gut organisierte Einführungsveranstaltung wichtig ist. Selbst „Kleinigkeiten“ – wie zum Beispiel Blumen – tragen offenbar zu einem positiven Eindruck und einem „sich willkommen fühlen“ bei.

„Auch generell vielleicht dazu nochmal, was ich total super finde, generell so die Aufmachung. Ich kann mich auch erinnern, dass da Blumen auf dem Tisch waren, dass das irgendwie nett hergerichtet war. Das fand ich klasse, so ohne ganz großen Aufwand, so Kleinigkeiten, aber man fühlt sich irgendwie direkt wohl“ (T1-P04, S. 9 Z. 370-373).

„Nett und sehr, sehr wertschätzend. Das war so eine ganz wertschätzende Atmosphäre insgesamt. Also das fand ich echt schön“ (T1-P21, S. 8-9 Z. 360-361).

„Also zusammengefasst gut. Also was ich sehr gut fand, war die - ja ich sage mal - diese ganzen Vorbereitungen, was auch mit der IT dann stattgefunden hat, also ILIAS und die ganzen Dinge, die man so braucht, um sich da zurechtzufinden, technisch auch zurechtzufinden“ (T1-P08, S. 12 Z. 493-497).

„[...] ich hatte das Gefühl, es wurde sich schon darüber Gedanken gemacht, wie kriegen wir diese Gruppe von Menschen, die sich nicht kennen irgendwie doch relativ schnell zusammen und da hat schnell ein interessanter Austausch stattgefunden, muss ich sagen und ich glaube auch, dass das einfach durch die Art der Herangehensweise, der Präsentation des Einführungstages, dass das befördert wurde“ (T1-P16, S. 11 Z. 444-450).

Ebenso äußerten sich die Befragten positiv dazu, dass sie bei der Einführungsveranstaltung die Gelegenheit hatten, sich auch informell mit den anderen Teilnehmenden auszutauschen. Dieser Austausch wurde von nahezu allen Interviewpartner_innen als sehr angenehm und bereichernd erlebt. Vereinzelt wurden Verbesserungsvorschläge zur Einführungsveranstaltung geäußert. Einige Teilnehmende hätten gerne noch mehr Zeit zum Austausch in der Gesamtgruppe gehabt. Auch wurde die Bereitstellung von Getränken gewünscht.

„[...] [Ich] hätte [.] so am ersten Tag schon diesen Rahmen gelassen, aber wäre dann am zweiten Tag eigentlich direkt in die kleinen Gruppen gegangen. Weil, ich habe da [Teilnehmende_n] kennengelernt mit [der/dem] habe ich mich auch gut verstanden, aber [den/die] habe ich jetzt nie wiedergesehen, weil wir es nicht mehr geschafft haben [...] unsere Adressen auszutauschen und das war dann ein bisschen schade“ (T1-P17, S. 8 Z. 330-338).

„Ein bisschen Catering hat mir gefehlt. Getränke an dem Tag. Wir sind dann zwar irgendwann in die Cafeteria gegangen, aber da war der Tag eigentlich schon rum. Also ich hätte da jetzt nicht ein Buffet haben wollen, aber Getränke oder so, das hätte ich schon gut gefunden“ (T1-P16, S. 11 Z. 465-468).

Das Schulungsangebot zum Zeit- und Selbstmanagement durch die „Schlüsselkompetenz-Tutor_innen“ hat die Erwartungen der meisten Teilnehmenden nicht erfüllt. Als häufigster Grund dafür wurde von zwei Dritteln der Teilnehmenden angegeben, dass sie wegen ihrer eigenen umfassenden Erfahrungen in der Arbeitswelt keinen persönlichen Nutzen aus dem Angebot ziehen konnten.

„[...] das, was so an Schlüsselkompetenzen vermittelt wurde, wird in allen Führungskräfte-seminaren zimal immer wiederholt. [...] Und ich sage mal, ich wäre nicht in dieser Position, wenn ich das nicht alles beherrschen würde [...]“ (T1-P08, S. 12 Z. 509-515).

„Ehrlich gesagt, für mich war das so komplett überflüssig [...]. Und da war jetzt für mich nicht wirklich was Neues, ich hätte es ganz gut gefunden, da tatsächlich eigentlich in der kleinen Gruppe nochmal das schon zu thematisieren, aber also diesen Vortrag dazu fand ich jetzt nicht so/ also für mich nicht hilfreich“ (T1-P17, S. 9 Z. 359-363).

Ebenso wurde von mehreren Personen darauf hingewiesen, dass das Schulungsangebot eher auf (Regel-)Studierende hin ausgerichtet gewesen sei und sie sich einen stärkeren Bezug zur Berufspraxis gewünscht hätten. Einige Interviewpartner_innen unterschieden zwischen dem persönlichen Nutzen und dem Nutzen für andere Teilnehmende. Sie konnten sich vorstellen, dass das Schulungsangebot für einige Personen durchaus wichtig war und hätten sich mehr Wahlfreiheit gewünscht.

„[...] dann am Samstagmorgen erst noch eine Fortbildung zum Zeitmanagement - das hätte ich persönlich nicht gebraucht, aber ich denke schon, für jemanden, der in der Art und Weise noch keine Weiterbildung gemacht hat, für die war es genau passend“ (T1-P06, S.3 Z. 126-129).

„Also das war so eine Wiederholung, wo ich dachte, muss das denn sein jetzt. Na, also da hätte man Abfrage machen können, wer braucht das, dann vielleicht die Gruppen aufteilen, die anderen brauchen was Anderes“ (T1-P19, S. 10 Z. 422-429).

Vor dem Hintergrund der Frage, wie die Teilnehmenden nach Abschluss des Moduls ihr Zeit- und Selbstmanagement selbst bewerten würden, ergibt sich ein etwas anderes Bild. Nur weniger als ein Drittel der Interviewpartner_innen gab an, dass ihnen das Zeit- und Selbstmanagement rückblickend gut gelungen sei. Einige Teilnehmende berichteten von der Schwierigkeit, sich in den Distanzphasen Zeit für die Weiterbildung zu schaffen und ebenso gaben einige Personen an, dass sie sich in den Distanzphasen nur unregelmäßig mit dem Weiterbildungsangebot beschäftigt haben.

„[...] Also ich habe immer so kein Gefühl dafür, ich gucke mir ab zu mal was an, dann lasse ich es wieder ein paar Tage, dann gucke ich mir wieder was an, also im Endeffekt bringt es wahrscheinlich schon was und Zeitmanagement ist wahrscheinlich nicht so schlimm wie ich denke, aber das alles auf den Punkt zu bringen, das habe ich wirklich erst immer ein, zwei Tage vorher gemacht“ (T2-P07, S. 8-9 Z. 354-358).

„Schlecht. Ja, es war zu bewältigen. Also insofern war es vielleicht ja gar nicht so schlecht. Aber ich muss ganz persönlich für mich so das Resümee ziehen, dass ich nicht so umfangreich mich mit Literatur beschäftigt habe, wie ich es hätte können. Ich habe mich auf die nächsten Themen jeweils vorbereitet und habe Artikel quergelesen. Aber dass ich sie nun inhaltlich wirklich tief durcharbeitet habe, das war nicht der Fall“ (T2-P18, S. 5 Z. 220-225).

Diese Befunde erscheinen widersprüchlich: Einerseits kritisieren die Teilnehmer_innen ein für sie unpassendes Angebot, so dass es für zukünftige Einführungsveranstaltungen empfehlenswert erscheint, vergleichbare Angebote so zu gestalten, dass sie den Bedarfen erfahrener Teilnehmender entsprechen und ggf. mehrere Schulungen zur Auswahl zu stellen. Gleichzeitig besteht eine

gewisse Diskrepanz zwischen der Selbsteinschätzung zum Zeit- und Selbstmanagement und späteren Problemen in diesem Bereich.

Insofern könnte es hilfreich sein, für zukünftige Angebote stärker auf die besonderen Umstände berufsbegleitender Angebote im Hochschulkontext und auf die Grenzen der bisherigen Kompetenzen und Erfahrungen der Teilnehmer_innen in Bezug auf die Anforderungen von berufsbegleitenden Studienangeboten. Auf diese Weise könnte – trotz bestehender Vorerfahrungen – die für die eigene Kompetenzentwicklung notwendige „persönliche Betroffenheit“ bei den Teilnehmer_innen erreicht werden. Zudem könnten stressreduzierende Angebote zur (situationsspezifischen) Begleitung der Studierenden in den Distanzphasen entwickelt werden.

Die Interviewpartner_innen wurden auch gefragt, mit welchen Eindrücken sie aus der Einführungsveranstaltung herausgegangen sind, an die sich direkt die erste Distanzphase anschloss. Hier äußerten drei Teilnehmende Zweifel, ob das Angebot für sie passend sei und ein Viertel der Personen fragte sich, wie sie das Pensum an Arbeitsaufträgen bewältigen können. Ursprünglich sind sie von einem geringeren Aufwand ausgegangen.

Dies kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass es für zukünftige Beratungen wichtig sein sollte, die Anforderungen, die im Rahmen der Weiterbildung an die Teilnehmenden gestellt werden, schon im Voraus in Gänze transparent zu machen. So ist es möglich, dass sich die Teilnehmenden mit realistischen Vorstellungen und Erwartungen für die Weiterbildung anmelden.

2.3.1.3 Allgemeine Einschätzungen zum Studienformat

In diesem Abschnitt werden allgemeine Einschätzungen zum Studienformat des Erprobungsangebots dargestellt. Im Fokus stehen Aussagen der Teilnehmenden zum Inhalt, zu den Lehr-/Lernmaterialien sowie zur praxisorientierten Gestaltung eines jeden Moduls. Eingegangen wird auch auf Ausführungen zum Belastungserleben im Verlauf der Weiterbildung, zum Modulabschluss und zur Motivation, die Weiterbildung nicht abzubrechen.

Lehr-/Lernmaterialien

Als Lehr-/Lernmaterialien kamen in den Modulen u. a. PowerPoint-Präsentationen, Arbeitsaufträge, Texte, Videos und Onlineangebote zum Einsatz. Die Lehr-/Lernmaterialien für die erste Distanzphase haben die Teilnehmenden überwiegend bei der Einführungsveranstaltung erhalten oder sie wurden zeitnah auf der Lernplattform ILIAS bereitgestellt. Ansonsten wurde in den Modulen individuell mit den Materialien verfahren. Üblicherweise wurden die Materialien der Präsenzveranstaltung ebenfalls bei ILIAS hochgeladen und Arbeitsaufträge zur Vor- und Nachbereitung der Veranstaltungen eingestellt. Über alle Module hinweg wurden die Arbeitsaufträge von den Teilnehmenden überwiegend als verständlich, die gestellten Aufgaben als abwechslungsreich und die ergänzenden Materialangebote als hilfreich eingeschätzt. Ein Viertel der Befragten gab an, dass die Arbeitsaufträge einen zu großen Umfang gehabt hätten (weitere Ausführungen zur Einschätzung der Arbeitsaufträge erfolgen in Kapitel 2.3.1.4). Bei einem Modul, das vorwiegend onlinebasiert ausgerichtet war, hatten die Teilnehmenden Schwierigkeiten sich auf der Lernplattform zurechtzufinden und z. B. Lernaufgaben ausfindig zu machen.

Dieser Befund kann ebenfalls als Hinweis darauf gedeutet werden, dass es wichtig ist, bei der Beratung einen realistischen Eindruck vom erwartbaren Zeit- und Arbeitsaufwand zu vermitteln. Zudem erscheint es sinnvoll, beim Einsatz von für die Teilnehmer_innen unbekannter Technik auf eine angemessene Einweisung und Begleitung Wertzulegen.

Belastungserleben im Verlauf der Weiterbildung

Einige Teilnehmende berichteten über alle Erhebungszeiträume hinweg von der Schwierigkeit, sich Zeit für die Weiterbildung zu nehmen. Sie beschrieben sich als „hin und her gerissen“ zwischen der Weiterbildung und ihren privaten Verpflichtungen bzw. Freizeitaktivitäten. Deutlich wird, dass erforderliche Abstriche vor allem im Privatleben gemacht wurden, wo es u. U. einfacher ist, als am Arbeitsplatz. Bei der Bewältigung von Belastungsspitzen waren auch Gespräche mit den Kommiliton_innen hilfreich, die einzelne Teilnehmende letztendlich sogar ermutigt haben, die Weiterbildung abzuschließen.

„[...] es ist trotzdem so, dass ich auch an Punkte geraten bin, wo ich auch mal Sonntagnachmittags gesagt habe: „So, die zwei Stunden gehe ich jetzt mit [Partner_in] spazieren“, obwohl ich eigentlich noch ganz dringend was Anderes machen würde, wo ich dann auch wirklich gesagt habe: „Es ist jetzt egal, es ist jetzt auch wichtig, einfach mal zwei Stunden abzuschalten“, sich auch mal vielleicht um [Partner_in] oder wen auch immer dann zu kümmern“ (T2-P23, S. 7-8 Z. 311-316).

„Und z. B. diese Auseinandersetzung [...] mit der Kleingruppe hat mir einfach immer gezeigt: Nein, es ist wirklich richtig. Es ist begründet auch, was ich hier mache und anstoße. Oder es ist nicht zu viel. Und das heißt, ich musste es privat noch mal regeln. Das haben wir aber auch gemacht“ (T1-P11, S. 5 Z. 182-185).

Ein aktiver Kontakt zu anderen Teilnehmer_innen ist demnach für die Befragten eine Ressource und kann dazu ermutigen „dabeizubleiben“. Neben dem Anbieten bedarfsgerechter Schulungen zum Zeit- und Selbstmanagement erscheint es also sinnvoll, in einer solchen Weiterbildung gezielt Freiräume zum Austausch der Teilnehmenden untereinander zu schaffen bzw. das Belastungserleben gezielt zu erfassen, um dann ggf. darauf reagieren zu können.

Besonders die Tatsache, dass das Erprobungsangebot überwiegend samstags stattfand, führte bei einigen Teilnehmenden zu einer Prioritäten-Abwägung. Sie stellten sich die Frage, inwieweit der Nutzen der Weiterbildung eine Verminderung der aufgrund der beruflichen Tätigkeit / des Studiums benötigten Regenerationszeit am Wochenende rechtfertigt. Auch wenn sie sich eigentlich schon für die Teilnahme entschieden hatten, dauerte dieses Abwägen im Verlauf der Weiterbildung an.

„[...] das war schon nochmal so ein Gedanke, willst du dir, also will ich mir jetzt wirklich diese zwar nicht vielen Wochenendtage, aber trotzdem nochmal da investieren? Habe ich persönlich da am Ende eigentlich einen Nutzen davon oder welchen Nutzen“ (T1-P18, S. 4 Z. 152-155).

„Also ich arbeite hier viel ja und dann denke ich oh, Gott zusätzlich noch und am Wochenende brauchst du mehr Regeneration von deinem Job, nochmal was lesen. Jetzt habe ich mich aber entschieden. Aber ich bin immer so hin und her gerissen“ (T1-P19, S. 5 Z. 182-184).

„Und dann habe ich echt zu [Freund_in] gesagt, ich glaube, ich guck mir das jetzt am [nächste Präsenzphase an] an, [...] werde ich mich nochmal neu entscheiden. Und das war gut und ich habe gesagt, ich gucke mir das nochmal an. Aber ich weiß es nicht, ob ich jetzt wirklich die Prüfung schaffen werde. Schaffen werde, nicht, weil ich das nicht kann, sondern [berufliche Verpflichtung]. [...] dass ich da irgendwie kaum Zeit habe, mich da gezielt wirklich auseinander zu

setzen [...]. Weil, ich schaff das nicht. Also wäre ein Ansporn, aber man muss das auch realistisch einschätzen" (T1-P19, S. 14-15 Z. 615-627).

Veranstaltungen am Wochenende haben zwar den Vorteil, dass Berufstätige diese besuchen können, nachteilig ist aber, dass samstags der überwiegende Teil des sozialen Umfelds frei hat und es für die Interviewpartner_innen dann nur noch eingeschränkt möglich ist, am sozialen Leben teilzuhaben.

„Ja, und das ist genau aber immer dieser Spagat finde ich, den man so hinbekommen muss. Und es ist aber auch mal wichtig, sozusagen am sozialen Leben teilzunehmen" (T2-P11, S. 8 Z. 332-334).

Die Teilnehmenden, die auch freitags Veranstaltungen hatten, mussten zusätzlich noch diesen Tag freihalten, was zu einer erhöhten Belastung an den anderen Wochentagen führte. Hilfreich wäre für einige gewesen, wenn die Veranstaltungstermine noch früher bekannt gemacht worden wären.

„Also ich musste einige Termine absagen. Auch freitags. Das war jetzt möglich, das hat mich aber innerhalb der Woche natürlich noch mal anders unter Druck gesetzt. Und das hatte aber auch was so mit der Vorankündigung zu tun, also, dass mir das so ein bisschen knapp alles war. Mir war das nicht so klar, also wir hatten, ich hatte diesen Flyer, und da standen natürlich diese Termine drin. Aber ich musste einiges verschieben" (T2-P11, S. 7 Z. 298-303).

Einzelne Personen bemerkten, bedingt durch vorangegangene ähnliche Erfahrungen in ihrer Vita, einen gewissen Gewöhnungseffekt im Hinblick auf ihr Belastungserleben bei sich.

„[...] das sind wir gewohnt, weil ich [Schulabschluss], [Weiterbildung], [Studiengang zwei], [Studiengang drei], alles habe ich so gemacht" (T1-P06, S. 2 Z.75-77).

Trotz der von einigen Teilnehmenden beschriebenen Belastungen haben alle⁵ die Weiterbildung abgeschlossen und es war demnach in der Evaluation auch von Interesse, was die Interviewpartner_innen dazu bewegt hat, bis zum Ende dabeizubleiben.

Das Thema Zeit- und Selbstmanagement sollte somit nicht nur zu Beginn der Weiterbildung fokussiert werden, sondern es erscheint sinnvoll, dieses auch im Verlauf mehrfach wieder aufzugreifen. Zukünftig ist das im Projekt HumanTec insbesondere deshalb relevant, weil darin ein gesamtes Master-Programm entwickelt wird, d. h. die Teilnehmenden sind mit diesen Abwägungen länger als nur ein Semester, wie sie es bei der Erprobung waren, konfrontiert. Eventuell ist es durch eine passgenaue Begleitung der Teilnehmenden dann möglich, Abbrüche zu reduzieren. Falls die Teilnehmenden bereit sind, ihre Erfahrungen mit dem Plenum zu teilen, könnte dies von den Lehrenden gezielt aufgegriffen werden, so dass Ansätze zur Belastungsbewältigung auch Thema der Weiterbildung werden.

Motivation das Modul abzuschließen

Um das Modul abzuschließen und eine entsprechende Teilnahmebescheinigung zu erhalten war es erforderlich, im Rahmen eines sog. Modulabschlusses eine Aufgabe zu einem selbstgewählten Thema zu bearbeiten und zu präsentieren. Als Hauptgrund für den Abschluss des Moduls nannte etwa die Hälfte der Teilnehmenden das Interesse an den Inhalten. Die Interviewpartner_innen

⁵ Eine Person hat das Modul zwar beendet, aber nicht am Modulabschluss teilgenommen.

waren neugierig auf die Themen der nächsten Sitzungen und wollten wissen, „wie es weitergeht“.

„[...] weil es mich einfach interessiert hat, wie geht es weiter und weil es auch immer spannend war, also, weil es auch einmal andere Inhalte gab und immer auch aufeinander aufgebaut hatte, so das hat mich schon motiviert dranzubleiben“ (T2-P02, S. 2 Z. 47-50).

„Meine Neugierde. Also das war glaube ich die größte, der größte Antrieb, dabei zu bleiben, weil ich immer wieder neugierig war, was kommt an weiteren Themen?“ (T2-P11, S. 1 Z. 19-20)

Andere Teilnehmende (etwa ein Drittel) berichteten, dass für sie die Aussicht auf die Teilnahmebescheinigung, die bei Bewerbungen eingereicht werden kann, ausschlaggebend war.

„Und natürlich hat mich das Zertifikat gereizt, dass ich das am Ende habe und das vorlegen kann. Also quasi noch mal eine Sache, die so im Lebenslauf quasi abgeschlossen ist, in der Bewerbungsmappe“ (T2-P03, S. 2 Z. 85-88).

Ebenso wurde von einem Viertel der Befragten der Austausch mit den anderen Teilnehmenden als Grund genannt. Für ebenfalls ein Viertel der Interviewpartner_innen war der Grund „etwas, was man angefangen hat, zu Ende bringen zu wollen“ ausschlaggebend dafür, das Modul zu beenden.

„[...] Ich bin von der Person her sowieso jemand, der, wenn er was anfängt, auch zu Ende bringt. Das habe ich schon immer so gemacht“ (T2-P03, S. 1).

„[...] Auch, dass man halt eine Sache zu Ende bringt, wenn man mal was anfängt, also für mich, ist es klar, dass man das dann auch zu Ende bringt“ (T2-P07, S. 1).

„Ich glaube das hatte ich schon beim ersten Interview gesagt, ich habe bisher Sachen nicht abgebrochen“ (T02-P19, S. 1).

„Mit dem Thema, mit dem wir uns beschäftigt haben, das irgendwie so als Abschluss hinzukriegen. Also nicht irgendwie eine Aufgabe anzufangen und die dann einfach angebrochen liegen zu lassen“ (T2-P13, S. 3 Z. 110-112).

Ein Viertel der Befragten wollte zudem mit dem Abschluss des Moduls das „Engagement der Lehrenden“ wertschätzen.

Ausschlaggebende Aspekte dafür, eine nebenberufliche Weiterbildung – trotz (gelegentlicher) Zweifel daran, ob die eigenen zeitlichen Ressourcen ausreichen – abzuschließen, sind also die Inhalte, die Möglichkeit des Austauschs mit den Kommiliton_innen und die Aussicht auf eine Teilnahmebescheinigung sowie die persönliche Einstellung der Teilnehmenden, Angefangenes zu Ende bringen zu wollen bzw. das Engagement der Lehrenden wertzuschätzen. Mit der inhaltlichen Ausrichtung des Erprobungsangebots scheint es überwiegend gelungen zu sein, die Interessen der Teilnehmenden aufzugreifen und ihre Neugier auf die einzelnen Themenbereiche zu wecken. Die Evaluation zeigt auch, dass das gemeinsame Lernen mit anderen Teilnehmenden motiviert. Dies ist ebenfalls ein Hinweis auf die Relevanz der Interaktion zwischen den Teilnehmenden. Hieran lässt sich bei einer Verstetigung der Studienangebote anknüpfen, indem in den Präsenzveranstaltungen ausreichend Zeit zum Austausch zur Verfügung gestellt und dieser auch in den Distanzphasen, etwa mittels digitaler Angebote oder Gruppenarbeiten, gefördert wird. Zudem erscheint die Möglichkeit, einzelne Weiterbildungen anstatt eines gesamten Studiums besuchen zu können und für den Abschluss eines einzelnen Moduls eine Bescheinigung zu erhalten, für die Befragten attraktiv zu sein.

Modulabschluss

Um eine Teilnahmebescheinigung zu erhalten, haben die Teilnehmenden einen Modulabschluss absolviert, für den sie ein selbstgewähltes Thema bearbeitet und präsentiert haben⁶. Die Bearbeitung der Themen erfolgte überwiegend selbstständig in den Distanzphasen. Die Ergebnisse wurden entweder in der Gruppe oder einzeln, an einem separaten Präsenztage, präsentiert. Teilnehmende, die nicht an die Fachhochschule kommen konnten, erhielten die Möglichkeit, den Modulabschluss online mithilfe der in ILIAS eingebundenen Software Adobe Connect Webinars, zu absolvieren. Eine Person nutzte dieses Angebot. Die Möglichkeit, an einem selbstgewählten Thema zu arbeiten und dabei ggf. auch noch einmal Theorie-Praxis-Bezüge herstellen zu können, wurde von den Teilnehmenden als sehr positiv eingeschätzt. Drei Teilnehmende bereiteten die entsprechenden Inhalte für den Modulabschluss so auf, dass sie diese auch Vorgesetzten an ihrem Arbeitsplatz präsentieren konnten.

Die Möglichkeit hierzu wurde von den betreffenden Befragten offenbar sehr geschätzt. Es empfiehlt sich daher, diese Möglichkeit bei einer Verstärkung der Studienangebote beizubehalten bzw. ein solches Vorgehen anzuregen.

Die Themensuche für den Modulabschluss führte bei einigen Teilnehmenden zu einer erneuten Auseinandersetzung mit den Modulinhalten.

„Und das habe ich auch gemacht und einige Wochen später habe ich dann eigentlich fast eins zu eins den Modulabschluss auch der Geschäftsführung so vorgestellt“ (T3-P08, S. 2 Z. 83-85).

„[...] Auch gerade in der Modulabschlussprüfung nochmal / fand ich es nochmal ganz wichtig / man hat das ganze Modul nochmal so Revue passieren lassen / [...] und man hat dann nochmal gut an einem eigenen Thema nochmal die Theorie- und Praxis miteinander verbunden“ (T2-P06, S. 8).

„Also ich glaube, das war einfach ganz gut und hilfreich, auch so einen Modulabschluss zu haben, um für sich selbst auch einen Abschluss zu finden und sich dem Thema noch mal fokussiert und intensiver zu widmen und das einfach noch mal ganzheitlich zu sehen und zu reflektieren: Was habe ich da jetzt eigentlich das letzte halbe Jahr gemacht?“ (T2-P09, S. 6-7)

Neben den Teilnehmenden, die den Erwerb einer Teilnahmebescheinigung als attraktiv ansahen, gab es auch Interviewpartner_innen, die sich unsicher waren, ob sie den Modulabschluss überhaupt machen sollten bzw. ihnen eine solche Bescheinigung wichtig ist, insbesondere dann, wenn sie keine Absicht hatten, sich die Leistungen anrechnen zu lassen oder eine Bewerbung für eine neue Arbeitsstelle nicht in Frage kam.

„Weil, ich brauche das nicht mehr, dass ich es anrechnen lassen kann und dann habe ich erst überlegt, machst Du den Modulabschluss überhaupt mit [...]“ (T2-P06, S. 8).

Bezogen auf die zu erbringende Leistung im Modulabschluss erwähnte mehr als ein Drittel der Teilnehmenden, dass der Anspruch noch höher hätte ausfallen können. Ein Viertel der Interviewpartner_innen merkte an, dass man zur Erbringung nicht alle Inhalte des Moduls durchdrungen haben musste.

„[...] also ich habe mich wirklich schon dafür interessiert, ich habe auch die Texte gelesen, aber so vertieft also, manche lesen die

⁶ Da es sich um eine Erprobung handelte und es für die Weiterbildungen während der Durchführung noch keine Prüfungsordnung gab, erhielten die Teilnehmenden keine Noten, sondern ein individuelles Feedback der anwesenden Lehrenden.

Texte ja nochmal und nochmal und das also mir hat einmal lesen gereicht und dann konnte ich auch soweit in den Diskussionen mit einsteigen und auch den Modulen dann weiter folgen. Ich hätte wirklich mehr machen können. Aber letztendlich hat es auch gereicht" (T2-P07, S. 7 Z. 294-299).

„Ich habe das jetzt in der Tiefe gemacht, dass ich mit diesen Begriffen jonglieren kann, dass ich quasi weiß, wo sie stehen, aber es im Bedarfsfall auf jeden Fall noch mal nachlesen müsste, so vom Niveau" (T02-P09, S. 7 Z. 293-296).

Einzelne Teilnehmende gaben an, dass sie erst relativ spät mit den Vorbereitungen für den Modulabschluss begonnen haben und daraufhin Schwierigkeiten hatten, den Arbeitsaufwand zu bewältigen. Andere äußerten keine zeitlichen Probleme, da sie sich kontinuierlich mit den Arbeitsaufträgen beschäftigt hatten. Das Feedback durch die Lehrenden und/oder die anderen Teilnehmenden haben vier Interviewpartner_innen als positiv wahrgenommen.

„Ich habe eigentlich ein gutes Feedback bekommen, auch nochmal so ein paar Anregungen. Das fand ich für mich ganz schön [...]" (T02-P17, S. 12).

Etwa ein Viertel der Teilnehmenden berichtete davon, mit der eigenen Leistung zufrieden gewesen zu sein.

2.3.1.4 Lernen in Präsenz- und Distanzphasen

Das Lernen in den Modulen des Erprobungsangebots erfolgte in Präsenz- und Distanzphasen (Kapitel 2). Im Rahmen der Evaluation war deshalb von Interesse, welchen Eindruck die Teilnehmenden von dieser Art des Studienformats hatten und inwieweit eine Verknüpfung der beiden Phasen in der Erprobung gelungen ist.

Eindrücke vom Lernen in Distanz- und Präsenzphasen

Die Hälfte der Teilnehmenden ist gut mit dem Wechsel von Distanz- und Präsenzphasen zurechtgekommen und empfand die Verteilung der Phasen als passend und ausgewogen. Etwa ein Viertel der Interviewpartner_innen war hingegen der Meinung, dass die Länge der Distanzphasen zu unregelmäßig war (etwa aufgrund von Feiertagen oder Ferien) und sie sich regelmäßige Abstände, z. B. drei Wochen, gewünscht hätten. Die mehrwöchige Distanzphase zu Beginn der Weiterbildung wurde von einem Drittel der Teilnehmenden als zu lang empfunden, etwa, weil die Teilnehmenden dann gedanklich zunehmend weniger mit der Weiterbildung befasst sind und andere Verpflichtungen wieder in den Vordergrund treten.

An dieser Stelle wird deutlich, wie schwierig es ist, die Bedarfslagen der Teilnehmenden im Voraus zu antizipieren. Bei der Planung des Erprobungsangebots wurde auf Brückentage und Ferien Rücksicht genommen, dadurch variierte aber die Länge der Distanzphasen. Die Frage, inwieweit eine mehrwöchige Distanzphase zu Weiterbildungsbeginn zielführend ist, sollte deshalb bei einer Verstetigung bei der didaktischen Planung berücksichtigt werden.

Einige Teilnehmende gaben an, dass sie sich mehr Präsenztermine gewünscht hätten. Interviewpartner_innen mit einer weiteren Anreise sprachen sich hingegen teilweise dafür aus, die einzelnen Präsenzveranstaltungen zu verlängern. Dazu, an welchen Tagen eine Ausweitung der Präsenztermine erfolgen könnte, gab es unterschiedliche Angaben. Einige Personen haben nur samstags Zeit, einige auch am Freitagnachmittag. Andere Teilnehmende könnten zudem in der Woche abends Präsenzveranstaltungen besuchen. Mehr

Distanzphasen wünschten sich nur zwei Personen, wobei diese darauf hinweisen, dass sich der daraus resultierende Mehraufwand nicht innerhalb der Woche unterbringen lassen würde.

Insgesamt sind die studienzeitbezogenen Bedürfnisse der Teilnehmenden also recht heterogen, sodass eine diesbezüglich gute Lösung stets ein „trade-off“ bleiben wird.

Als besonders bedeutsam in den Präsenzveranstaltungen stellten die Teilnehmenden den Austausch mit den Kommiliton_innen (Kapitel 2.3.1.5) und das Aufzeigen von Bezügen zur Berufspraxis heraus.

„Soll heißen, dass ich mich mit meinem Praxiswissen vor allem auch gut einbringen kann und das da Berücksichtigung findet, und die Theorie vielleicht nicht so das Zugpferd ist, sondern die Theorie die praktischen Erfahrungen unterstreicht oder konkretisiert oder beispielhaft angeführt wird, um Probleme des praktischen Alltags, ja, greifbarer zu machen, lösungsorientierter mit dem Problem umgehen zu können“ (T2-P18, S. 3-4 Z. 132-137).

An der Arbeit in den Distanzphasen schätzten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich ihre Zeit selbst einteilen zu können. Hinsichtlich der Begleitung durch die Lehrenden während der Distanzphasen gab es unterschiedliche Einschätzungen. Einige Teilnehmende hätten gerne Erinnerungen, Fristen o. ä. gehabt, andere bevorzugten ein komplett selbstorganisiertes Lernen.

Also schon dieser Teil, dass ich mir das selber einteilen kann, wann ich was mache und wann ich Zeiten dafür finde. [...] Und tatsächlich doch auch ein bisschen vorgegebene Struktur. Also ein Teil, ich kann mir selber einteilen, wann ich das mache. Aber irgendwie auch gewisse Verbindlichkeiten helfen mir, um gut dran zu bleiben auch. Und auch ein bisschen mehr, als wir das jetzt in den Distanzphasen hatten. Die erste Idee, die ich hatte, war irgendwie nach einer Woche dann oder irgendeine Frist zu setzen für die Bearbeitung der Aufgabe. Vielleicht dann nicht zu sagen: Das muss dann fertig sein. Sondern bis dahin schickt man den aktuellen Stand, wie weit man ist. Oder bis dahin hat man irgendwelche Punkte, an denen man was macht, ohne dass man den Stress vielleicht kriegt, dass man bis dahin alles fertig und richtig haben muss“ (T2-P13, S. 8-9 Z. 352-365).

„Aber für Teilnehmer, die lange nicht mehr selber Bildungsteilnehmer waren, fand ich die Taktung wirklich schwierig. [...] Man musste sich zunächst erst mal daran gewöhnen, dass es wieder heißt: Bis zu einem bestimmten Datum was lesen und bearbeiten [...]“ (T2-P20, S. 6-7 Z. 222-226).

„Ich glaube, es wäre mir hilfreich gewesen, wenn die Distanzphasen mit eindeutigeren Aufgaben belegt worden wären, es doch noch etwas konkreter geworden wäre. So bin ich doch leicht, ja, so aus dem Lernfortschritt [...] ausgestiegen“ (T2-P18, S. 3 Z. 103-106).

Solche individuellen Unterstützungsangebote könnten zukünftig beispielsweise mittels digitaler Medien realisiert werden.

Ein Drittel der Teilnehmenden war der Meinung, dass ihnen die Bearbeitung der für die Distanzphasen vorgesehenen Arbeitsaufträge gelungen ist. Bei diesen Aufträgen war ihnen wichtig, dass sie verständlich und vom Umfang her angemessen sind. Drei Teilnehmende erwähnten, dass für sie in den Distanzphasen auch ein höheres Arbeitspensum möglich gewesen wäre.

Als Herausforderung beim Lernen in Präsenz- und Distanzphasen nannten die Teilnehmenden die Vereinbarkeit mit beruflichen und familiären Verpflichtungen.

„Die Kinderbetreuung muss gesichert sein, die Hausaufgaben der Kinder müssen erledigt sein, ich muss was zum Essen gekocht haben zuhause. Und eigentlich ist es immer ganz gut, wenn die Kinder im Bett sind und ich dann noch irgendwie eine Stunde für mich habe. Dann kann ich das machen. Manchmal mache ich das auch auf Arbeit, wenn ich weiß, ich habe gerade keine Termine. Dann lese ich auf der Arbeit die ganzen Sachen, die ich machen muss und dann hänge ich zuhause die Stunden dran, die ich eben nicht gearbeitet habe und mache dann hier noch mal meine Arbeitssachen, weil auf Arbeit habe ich auf jeden Fall Ruhe, da habe ich die Kinder nicht um die Ohren, ne?“ (T2-PXX, S. 19 Z. 829-837)

Insbesondere für Teilnehmende, die im Schichtdienst tätig sind, ist es wichtig, dass alle Termine und Uhrzeiten frühzeitig bekannt gegeben und im Nachhinein nicht mehr verändert werden, um ihnen die Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf zu erleichtern. Etwa die Hälfte der Interviewpartner_innen berichtete, dass die Präsenztermine gut mit ihren weiteren Verpflichtungen zu vereinbaren waren. An je mindestens einem Präsenztermin konnte etwa ein Viertel der Teilnehmenden nicht anwesend sein.

Inhaltliche Verknüpfung von Präsenz- und Distanzphasen

Die inhaltliche Verknüpfung zwischen den Präsenz- und Distanzphasen wurde von mehr als einem Drittel der Teilnehmenden als gut eingeschätzt, wobei sie, je nach Modul, unterschiedliche Bezüge zwischen den Phasen wahrgenommen haben. So erzählten manche Interviewpartner_innen, dass sie die Distanzphasen als Vertiefung der Präsenzphasen empfunden haben, andere hingegen sahen die Distanzphasen eher als Vorbereitung der Präsenzphasen oder empfanden Teile der Präsenzphasen als Vorbereitung auf die Distanzphasen.

„Mir persönlich haben die Präsenzphasen so gereicht. Aber für diejenigen, die jetzt noch Inhalte vertiefen wollten, standen alle Türen offen und es wurde immer ausreichend Material zur Verfügung gestellt, was auch wirklich gut ausgewählt war. Und von daher gab es schon eine gute Verknüpfung“ (T2-P09, S. 4 Z. 171-174).

„Also die Aufgaben in den Distanzphasen sind zum größten Teil durchgesprochen worden in den Präsenztagen, mit Präsentationen und so weiter, und überhaupt vertiefend dort behandelt worden“ (T2-P16, S. 5 Z. 181-183).

Interesse an zukünftigen Weiterbildungen mit einem Präsenz-Distanz-Format

Im abschließenden Interview, einige Wochen nach Beendigung der Erprobungsmodule, berichteten die Teilnehmenden mehrheitlich, dass sie sich vorstellen können, auch zukünftig an Weiterbildungen dieses Formats teilzunehmen. Einige Interviewpartner_innen betonten noch einmal die große Bedeutung des Austauschs in der Studiengruppe und bekräftigten dementsprechend den Wunsch nach einem höheren Anteil an Präsenzphasen, da in dieser Zeit der meiste Austausch stattfinden kann. Eine Person äußerte die Vermutung, dass mit mehr Präsenzphasen ein geringerer Betreuungsaufwand in den Distanzphasen einhergehen könnte, da sich weniger Unklarheiten und Fragen ergeben würden.

2.3.1.5 Kommunikation mit anderen Studierenden und den Lehrenden

Da sich bereits im Verlauf der Erprobung zeigte, dass der Austausch während der Präsenzveranstaltungen für die Teilnehmenden einen hohen Stellenwert hat, wurde das Thema Kommunikation in der Evaluation noch einmal gezielt aufgegriffen. Ebenfalls thematisiert wurde der Kontakt mit den Lehrenden.

Austausch mit anderen Teilnehmenden

Die Interviews mit den Teilnehmenden bestätigten die hohe Relevanz des Austauschs mit den Kommiliton_innen im Rahmen der Präsenzveranstaltungen. Die dafür genannten Gründe waren unterschiedlich. Jeweils drei bis vier Personen gaben den Austausch von beruflichen Erfahrungen, die Beschäftigung mit ähnlichen arbeitsplatzbezogenen Problemen und das Kennenlernen von anderen persönlichen und fachlichen Perspektiven an. Teilweise fühlten sich die Teilnehmenden durch die Gespräche in ihrem eigenen Vorgehen bei ihrer beruflichen Tätigkeit bestätigt und empfanden es als angenehm zu erfahren, dass die Kommiliton_innen ähnliche Problemlagen an ihrem Arbeitsplatz beobachteten, wie sie selbst. So konnte gemeinsam über Lösungsansätze diskutiert werden.

„Was ja schon an den Austausch von Erfahrungen die jeder Einzelne persönlich mitbringen konnte und auch einbringen konnte. Das waren immer heiße Diskussionen zu den Themen die wir hatten, war also wirklich spannend und da konnte man schon ziemlich viel daraus mitnehmen, für das eigene Gefühl, für die eigene Arbeit die man auch noch macht. Dass man an vielen Dingen die gleichen Probleme hat, an vielen Stellen und dass man eigentlich auf einem guten Weg ist, diese Probleme auch zu lösen und das war ein Erfahrungsaustausch der dann einen natürlich auch bestätigt, in der Arbeit die man macht“ (T2-P02, S. 12 Z. 512-519).

Vier Interviewpartner_innen berichteten zudem, dass für sie der Austausch mit anderen notwendig für das Lernen sei. Deutlich wurde auch, dass das gemeinsame Studieren für einige Teilnehmende einen wesentlichen Motivationsfaktor darstellt.

„Also das fand ich schon ganz wichtig. Das ist für mich auch Lernen, also sich in der Gruppe halt zu Themen auszutauschen“ (T2-P17, S. 11 Z. 492-493).

„[...] für mich war das Schöne einfach, dass so dieses soziale Gefüge in der Gruppe total super gepasst hat, was es natürlich auch viel schöner macht. Das ist für mich aber nicht nur bei sowas wichtig, das finde ich auch im Beruf wichtig. Es gibt Menschen, die sind lieber für sich und alleine und machen so ihr Ding. Ich bin da eher so der soziale Typ und ich brauche das auch und mir ist das auch und mit ist das auch wichtig und mich motiviert das halt auch einfach“ (T2-P04, S. 12 Z. 519-525).

Eine Problematik bezogen auf einen konstruktiven Austausch mit den anderen Lernenden sahen zwei Teilnehmende jedoch darin, dass man sich in der kurzen Zeit des Erprobungsmoduls nicht richtig kennenlernen konnte.

In den Distanzphasen haben mehr als die Hälfte der Teilnehmenden keinen Kontakt mit anderen Studierenden gehabt. Vier Teilnehmende standen in einem unregelmäßigen Austausch mit den anderen Lernenden, eine Person hatte regelmäßig Kontakt zu Kommiliton_innen. Auch Interviewpartner_innen, die in derselben Einrichtung tätig waren, tauschten sich in den Distanzphasen aus. Der Anlass für den Austausch war bei fünf Teilnehmenden ein gemeinsamer

Arbeitsauftrag in dem besuchten Modul und jeweils zwei Teilnehmende suchten den Kontakt, um Fragen allgemein oder zum Modulabschluss zu klären. Privaten Kontakt pflegten lediglich die Personen, die sich bereits von ihrem Arbeitsplatz her kannten. Die Teilnehmenden, die keinen Kontakt mit anderen Studierenden gesucht haben, gaben vor allem an, dass sie keinen Anlass oder kein Bedürfnis zur Kontaktaufnahme sahen. Als Hürde für die Kontaktaufnahme beschrieb ein Viertel der Personen, dass sie das Gefühl hatten, dass die anderen Studierenden über wenige Ressourcen für einen Austausch verfügten oder man sich für eine Kontaktaufnahme nicht gut genug kannte.

„Also inhaltlich brauchte ich das nicht und das hat sich ja durch unsere Gruppe auch gezogen, dass wir alle sehr stark eingebunden sind“ (T2-P17, S. 12 Z. 503-504).

„Es gab eigentlich keinen Anlass, keine Notwendigkeit. Und es gab auch irgendwie noch, wie soll ich sagen? - Berührungängste [...]. Aber jeder war beschäftigt mit sich und seinem Leben. Und insofern dauert es dann erst mal eine Weile, bis man so weit ist, dass man sagt: Lasst uns mal machen“ (T2-P20, S. 15 Z. 661-664).

Der Austausch unter den Teilnehmenden erfolgte also fast ausschließlich in den Präsenzveranstaltungen. Mit Blick auf Lehrerfahrungen im regulären Studienbetrieb der Fachhochschule Bielefeld ist davon auszugehen, dass dieser Umstand für berufs begleitende Studienangebote eine höhere Relevanz haben dürfte als für Regelstudiengänge. Bei einer Verstetigung der Studienangebote ist es demnach wichtig, genügend Zeit für den informellen Kontakt, z. B. im Rahmen gemeinsamer Pausen in der Hochschul-Cafeteria, aber auch Diskussionen, Gruppenarbeiten etc. in den Modulen einzuplanen. Zu klären gilt zukünftig vor allem, inwieweit und in welcher Form sich die Teilnehmenden auch einen Austausch in den Distanzphasen wünschen. Erfragt werden sollte insbesondere, wieviel Austausch aufgrund weiterer Verpflichtungen überhaupt leistbar ist. Im Rahmen der Erprobung wurde der Austausch mittels digitaler Medien kaum forciert. Das hierin liegende Potenzial ist also noch nicht ausgeschöpft.

Kontakt mit den Lehrenden

Zwei Drittel der Teilnehmenden suchte in den Distanzphasen Kontakt zu den Lehrenden. Anlässe waren Fragen und Feedbackwünsche zu Arbeitsaufträgen und Fragen zur Organisation der Module. Ein Drittel der Interviewpartner_innen gab an, außerhalb der Präsenzphasen wenig oder keinen Kontakt mit den Lehrenden gehabt zu haben. Die meisten von ihnen wussten aber, an wen sie sich im Bedarfsfall hätten wenden können.

2.3.1.6 Erfahrungen mit digitalen Medien und der Bibliothek

Als gesamt didaktischer Rahmen der Studienangebote im Projekt HumanTec wurde der Blended-Learning-Ansatz gewählt, der sich durch eine Kombination aus Präsenzveranstaltungen und digital unterstützten Distanzphasen auszeichnet (Kaufhold, Weyland & Koschel, 2017). Er ermöglicht den Teilnehmenden ein hohes Maß an selbstgesteuertem und selbstorganisiertem Lernen. Die praktische Umsetzung erfolgte mit dem an der Fachhochschule Bielefeld genutzten Learning Management System ILIAS, über das die Kommunikation mit den Teilnehmenden und die Ablage der Dokumente und Arbeitsaufträge erfolgte.

Mehr als der Hälfte der Teilnehmenden waren Learning Management Systeme bereits vor der Erprobung aus dem Studium oder der beruflichen Tätigkeit bekannt. Etwa ein Viertel der Interviewpartner_innen gab an, über mehr als nur grundlegende Kenntnisse darüber zu verfügen.

„Also, ich kannte ILIAS an sich und habe da auch schon ein bisschen damit gearbeitet. Von daher hatte ich da schon Berührungspunkte. Also es ist jetzt nicht so, als hätte ich wirklich intensiv damit gearbeitet. [...] Von daher: Berührungspunkte waren da. Vorkenntnisse sage ich mal hatte ich schon, ich würde jetzt aber nicht behaupten, dass man da so durchgängig damit gearbeitet hat, dass man da sich total super damit auskennt und total der Profi irgendwie damit ist“ (T1-P04, S. 10 Z. 408-415).

„Ich finde, es ist ein funktionierendes [Learning Management] System, ich kann mich da erst einmal so intuitiv drin bewegen. Das finde ich ganz gut. Ich komme da glaube ich, auch durchaus damit zurecht. Wo ich wahrscheinlich noch Unterstützung gebraucht hätte oder brauchen würde, wäre, wenn es um solch ein Webinar ging“ (T1-P18, S. 9 Z. 373-377).

Drei der vier Erprobungsmodule führten mittels der in ILIAS eingebundenen Software Adobe Connect Webinars ein Webmeeting durch. So konnten Lehrende und Teilnehmende erste Eindrücke von den Nutzungsmöglichkeiten dieses Learning Tools erhalten. Bei einigen Interviewpartner_innen hat die Teilnahme am Webmeeting das Interesse an derartigen Learning Tools geweckt und sie hätten sich im Nachhinein gewünscht, im Rahmen der Weiterbildung darin geschult zu werden.

„Und mit dem Webinar: Eigentlich fand ich das wirklich spannend. Also wie das aussieht, wie so ein Desktop dann aussieht. Ich hätte es wahrscheinlich gut gefunden, so was noch mal als Anwenderschulung zu bekommen, dass man so ein Webinar auch selber mal entwickeln und einstellen kann. Dass man gerade weiß: Okay, mit dem Programm: Was brauche ich alles für Materialien dazu? Wahrscheinlich Webcam etc. Aber auch mal: Wie baue ich so einen Desktop auf und das halt eher so praktischer noch mal zu sehen, um dann halt das auch für die Trainerperspektive nutzen zu können“ (T1-P9, S. 11 Z. 456-463).

„Das finde ich mal spannend auf jeden Fall. Das ist bestimmt auch super, wenn jetzt nicht alle Teilnehmer Zeit haben, auch wenn die von weiter weg kommen, finde ich das super. Auch generell so vielleicht Weiterbildungen, die nur über Webinare funktionieren, wäre auch mal was“ (T3-P7, S. 5. Z. 156-159).

Teilnehmende, die bereits Erfahrung mit digitalen Lernmedien hatten, merkten den eher eingeschränkten Einsatz dieser Medien in den Erprobungsmodulen an.

„Das Potential von den Möglichkeiten wird nicht ausgeschöpft, wird von mir nicht ausgeschöpft [...] und dadurch wird das ganz oft eine Literatursammelstelle und das Interaktive und das eigentlich Schöne an diesem Programm wird oft nicht genutzt“ (T1-P13 S. 9 Z. 364-368).

„Ich habe Dateien heruntergeladen. Es gab aber keine Angebote, was zu lernen online. Wir haben ein Webinar, das ging, das habe ich hier auf der Arbeit gemacht mit einem Desktoprechner. Das war's. Ansonsten kann keiner mit digitalen Medien gelernt haben, weil es, nach meiner Auffassung, das nicht gib. Man konnte nur Dateien herunterladen, ja“ (T2-P5, S. 10 Z. 423-428).

Diese Einschätzungen sind angesichts der Heterogenität der Teilnehmenden und deren unterschiedlichen Vorerfahrungen mit digitalen Medien nicht verwunderlich. Sie zeigen, dass es mit dem Erprobungsangebot gelungen ist, das Interesse derjenigen zu wecken, die zuvor wenig mit digitalen Lernmedien in Kontakt gekommen waren. Interviewpartner_innen, die bereits umfassende

Kenntnisse im Einsatz solcher Medien hatten, hoben allerdings hervor, dass der in der Erprobung umgesetzte Blended-Learning-Ansatz hinter seinen Möglichkeiten zurückgeblieben ist. Bei einer Verstetigung der Studienangebote sollte dessen Weiterentwicklung deshalb besondere Aufmerksamkeit zuteilwerden.

Nutzung von Lernplattform und Bibliothek

Alle Teilnehmenden haben ILIAS hauptsächlich genutzt, um sich die Literatur und die Dokumente für das jeweilige Modul herunterzuladen. Die Hälfte der Interviewpartner_innen hat zudem eines der angebotenen Webinare besucht. Über Chats und Foren haben nur drei Personen kommuniziert, was den Befragten zufolge vor allem daran gelegen habe, dass sie von den Lehrenden ebenfalls nur vereinzelt genutzt wurden. Fast alle Teilnehmenden haben sich zuhause mit den Lehr-/Lernmaterialien auseinandergesetzt. Die Hälfte von ihnen hat zusätzlich am Arbeitsplatz gelernt bzw. ein Viertel unterwegs, etwa in öffentlichen Verkehrsmitteln. Drei Personen haben dazu auch die Räumlichkeiten der Hochschule bzw. die Hochschulbibliothek genutzt. Als verwendete Endgeräte nannten zwei Drittel die Teilnehmenden einen Laptop und etwa die Hälfte einen Desktop-Rechner. Ein Smartphone oder Tablet kam bei jeweils einem Viertel der Lernenden zum Einsatz.

In der Hochschulbibliothek haben einzelne Teilnehmende – nachdem sie im Rahmen der Einführungsveranstaltung eine Einführung in die Bibliotheksnutzung erhalten haben – Bücher oder E-Books ausgeliehen, Beratungsangebote zur Literaturrecherche besucht oder den Online-Katalog genutzt. Einzelne Interviewpartner_innen hatten bereits im Laufe ihres Studiums Schulungen oder Workshops besucht.

Etwas mehr als die Hälfte der Interviewpartner_innen hat zu festen Zeiten gelernt und die anderen Personen dann, wenn sie zu verschiedenen Tageszeiten Zeit dafür gefunden haben. Die Personen, die hauptsächlich zu ähnlichen Zeitpunkten gelernt haben, nutzen dafür die Abende und Nachmittage sowie das Wochenende.

Rolle digitaler Medien in zukünftigen Weiterbildungen

Mehrere Teilnehmende, die nicht gleichzeitig reguläre Studierende der Fachhochschule Bielefeld waren, wünschten sich auch bei zukünftigen Weiterbildungsangeboten die Bereitstellung sämtlichen Lernmaterials über eine Lernplattform, damit dieses jederzeit verfügbar ist. Eine Person merkte an, dass die Nutzung digitaler Medien sowohl in den Distanz- als auch in den Präsenzphasen erfolgen sollte, um ggf. bestehende Nutzungshürden abbauen zu können. Hinsichtlich des Austausches in der Studierendengruppe und mit den Lehrenden erwähnen einzelne Teilnehmende, dass dieser zwar vermehrt über digitalen Medien erfolgen könnte, dann aber von den Lehrenden strukturiert und angeleitet werden sollte.

Drei Interviewpartner_innen erwähnten, dass sie interaktive Lernformate als sehr motivationsfördernd ansehen, vorausgesetzt, dass die dafür erforderliche Technik bei den einzelnen Nutzer_innen funktioniert.

„Lernen mit digitalen Medien, damit es für mich sinnvoll ist, muss irgendeine interaktive Komponente haben. Also ganz kurze Wissensstücke und dann irgendwelche Komponenten, wo ich irgendwas machen muss. [...] Man kann aber vielleicht das auch so weit spielen, dass man eine kleine Challenge draus macht im gesamten Team im Modul; dass man guckt: Okay, alle haben das gemacht. Wie haben denn die Anderen abgeschnitten? Also natürlich anonymisiert. Aber vielleicht bei dem Einen oder Anderen wirkt das ja, erzeugt das dann auch so eine Motivation: „Ah, ich will

das jetzt auch gewinnen am Ende!" Kann man vielleicht mal überlegen" (T2-P9, S. 11 Z. 385-404).

Die Evaluationsbefunde legen den Schluss nahe, dass der für die Studienangebote im Projekt HumanTec gewählte Blended-Learning-Ansatz grundsätzlich den Bedarfen der Teilnehmenden entspricht, wengleich eine Weiterentwicklung ratsam ist.

2.3.1.7 Fazit zum Erprobungsangebot

Im abschließenden Interview wurden die Teilnehmenden gebeten, ein abschließendes Fazit zur besuchten Weiterbildung zu ziehen. Von Interesse war insbesondere, welchen Beitrag diese zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung geleistet hat und welchen Eindruck die Interviewpartner_innen von wissenschaftlicher Weiterbildung erhalten haben. Zudem wurde gefragt, inwieweit sich die Teilnehmenden vorstellen können, ähnliche Weiterbildungen zu besuchen und wie sie die Evaluation erlebt haben.

Persönlicher und beruflicher Nutzen der Weiterbildung

Inwiefern die Teilnahme am Erprobungsangebot zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung der Teilnehmenden beigetragen hat, fällt sehr individuell aus. Generell lässt sich sagen, dass die Befragten tendenziell fast einstimmig einen Nutzen aus der Teilnahme zogen. Dessen Ausprägungen lassen sich weitestgehend zusammenfassen als neu entdeckte Perspektiven und/oder eine Reflexion zu den Inhalten des jeweiligen besuchten Moduls.

Einzelne Teilnehmende berichteten davon, dass die Modulinhalte wenig mit ihrer beruflichen Tätigkeit zu tun hatten. Dazu, inwieweit die Modulinhalte eine Anregung für die eigene Tätigkeit darstellten, liegen je nach beruflichem Hintergrund und besuchtem Modul unterschiedliche Aussagen vor. Einige Interviewpartner_innen erzählten, dass sie vor allem Handwerkszeug bzw. Methoden kennengelernt haben, die sie im Beruf einsetzen können. Dazu zählen beispielsweise bestimmte Prüfungsformen, didaktische Ansätze oder Arbeitsprozessanalysen. Eine Person stellte heraus, dass sie durch die Teilnahme an der Weiterbildung Argumente, die sie in Diskussionen mit Kolleg_innen bzw. Vorgesetzten vorbringt, nun mit entsprechender Literatur untermauern kann. Auch erklärten einige Teilnehmende, dass sie zukünftig vermehrt aus verschiedenen Perspektiven auf Probleme am Arbeitsplatz schauen möchten.

„Also meine persönliche Entwicklung ist so, dass ich dieses wissenschaftliche Arbeiten dadurch [besser] kennengelernt habe und dadurch sich in diese Richtung auf jeden Fall meinen Horizont sehr erweitert hat, [...] wie da gearbeitet wird, dass es doch eine ganz andere Arbeitsweise ist, kennenzulernen, um den Unterschied auch kennenzulernen, um das Verständnis dann auch viel besser zu haben" (T2-P23, S. 2 Z. 78-83).

„Und ich habe für mich persönlich, was ich einfach super toll fand, auf viele Dinge noch mal einen ganz anderen Blickwinkel bekommen. Und das ist super schön. Ich glaube, das war auch wirklich dem geschuldet, dass wir auch einen unglaublichen Austausch hatten innerhalb unserer Gruppe [...] und dass es wirklich manchmal Sachen waren, da hätte ich vorher nicht so drüber nachgedacht. Und da gehe ich jetzt auch im Alltag einfach schon ganz anders an die Dinge ran und mache mir noch mal ganz anders Gedanken. Und das ist für mich, zum Beispiel, auch ein ganz großer Nutzen, den ich daraus ziehen konnte. Und ich glaube, das ist auch ein ganz guter Nutzen für die Praxis nachher" (T2-P04, S. 5-6 Z. 225-234).

„[...] so für die persönliche Entwicklung, fand ich, war das schon sehr gut treffend. Also da sind Aspekte einfach aufgekommen, worüber ich mir vorher eigentlich nicht so Gedanken gemacht habe und auch nicht jetzt die Notwendigkeit gesehen habe, darüber nachzudenken und damit irgendwie zu arbeiten“ (T2-P16, S.3 Z. 130-133).

„Und das hat mich noch mal persönlich weitergebracht, dass ich da noch mal andere Quellen für mich habe und andere Ideen also, wo ich etwas finden kann oder auch bei Vorträgen halt noch mal tatsächlich anders argumentieren kann auf so einer theoretischen Ebene [...]“ (T3-P17, S. 1 Z. 21-24).

Einige Teilnehmende konnten zum dritten Interviewzeitpunkt von konkreten Plänen berichten, wie sie in der Weiterbildung Gelerntes in ihren Arbeitsalltag einfließen lassen möchten – etwa in die von ihnen selbst konzipierten Weiterbildungsangebote oder die Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter_innen. Grundsätzlich stellten viele eine gewisse Sensibilisierung für die Bedürfnisse anderer Menschen in ihrem beruflichen Umfeld, je nach besuchtem Modul, z. B. die von Patient_innen, Teilnehmenden an Weiterbildungen oder Kolleg_innen, bei sich fest.

Man ist halt ganz anders sensibilisiert für die ganze Thematik. Man geht auch in einigen Situationen einfach doch noch mal anders vor oder hat einen anderen Blick darauf. Agiert vielleicht auch sensibler“ (T3-P04, S. 1 Z. 18-20).

Wenn der Nutzen der Teilnahme als gering eingeschätzt wurde, lag dies vor allem daran, dass die Inhalte der Weiterbildung durch umfassende Vorkenntnisse bereits bekannt waren.

„[...] viel Wissen hatte ich schon, bevor ich in das Modul gegangen bin und sehr viel Neues ist nicht dazugekommen“ (T3-P03, S. 1 Z. 42-43).

Um diese Problematik zukünftig zu vermeiden, sollte in den Beratungsgesprächen im Vorfeld der Teilnahme die Passgenauigkeit der Angebote zu den verschiedenen Vorqualifikationen der möglichen Teilnehmenden geklärt werden.

Insgesamt scheint es mit der Ausrichtung des Erprobungsangebots gelungen zu sein, zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung der Teilnehmenden beizutragen und dabei wesentliche Ziele hochschulischer Bildung, wie die Vermittlung von methodischen Kompetenzen, die Anregung zur Selbstreflexion und die Anbahnung der Fähigkeit zum Perspektivenwechsel, zu erreichen.

Besonderheiten von wissenschaftlicher Weiterbildung

Da die meisten Interviewpartner_innen bereits vor der Teilnahme am Erprobungsangebot verschiedene (Fach-)Weiterbildungen besucht haben bzw. langjährig in der betrieblichen Bildung tätig waren, wurden sie im letzten Interview gebeten, die Unterschiede zwischen den bisher bekannten Weiterbildungsangeboten und wissenschaftlicher Weiterbildung, wie sie im Projekt HumanTec fokussiert wird, herauszustellen.

Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden hatte den Eindruck, dass Weiterbildung an einer Hochschule im Vergleich zu nichtwissenschaftlichen Angeboten vor allem einen höheren Theorieanteil hat, wobei auch an dieser Stelle weitestgehend unklar bleibt, welche subjektiven Vorstellungen die Interviewpartner_innen von den Begriffen Theorie und Praxis hatten. Als Merkmale wissenschaftlicher Weiterbildung wurden darüber hinaus die Arbeit mit Texten, die Literaturrecherche in Internet und Bibliothek, das Selbststudium zu

Hause und die Möglichkeit, eigene thematische Schwerpunkt zu setzen, genannt. In diesem Zusammenhang wiesen einige Teilnehmende noch einmal darauf hin, dass das Erprobungsangebot mehr Praxisbezug hätte aufweisen können.

„Ich habe auch so einige Weiterbildungen gemacht. Ich denke, dass die anderen Weiterbildungen sind mehr praxisbezogen. Dieser Austausch, die Gruppenarbeiten. Ich glaube, man kann vielmehr aus der Praxis einpflegen lassen und war auch nicht so viel Textarbeit, was wir hatten. Das ist das, was auch diese Weiterbildung ausgemacht hat, dass man auch noch mal sich ein bisschen abgehoben hat und geguckt hat, was sagen eigentlich die Theorien dazu. Das ist, glaube ich, dieser Uni-Kontext, wenn ich das so formulieren darf“ (T3-P19, S. 2 Z. 46-52).

„Ja, also ich persönlich habe jetzt für meine Praxis eher weniger davon mitnehmen können, zumindest das, was ich mir erhofft hatte, war eher weniger da“ (T2-P16, S. 3 Z. 96-98).

Insbesondere Weiterbildungen im Bereich Humandienstleistungen wurden von einigen Teilnehmenden als (vor allem aufgrund rechtlicher Vorgaben) stark strukturiert beschrieben. Zudem würden diese teilweise viele Prüfungen beinhalten. Auch stünden das Erlernen praktischer Fertigkeiten und Lösungsansätze für konkrete Probleme aus der beruflichen Praxis im Fokus. Selbstlernzeit zur Vor- und Nachbereitung des Gelernten zuhause sei ebenfalls unüblich.

„Ganz konkret bei denen [Fortbildungen], die ich jetzt besucht habe, die nicht wissenschaftlich waren, ging es ganz viel um Erlernen von Praxistätigkeiten, also Handlungstechniken erlernen. Und da ist ein deutlicher Unterschied, dass vielleicht gerade so viel Theorie reingebracht wird, wie nötig ist, um das zu machen, was gelernt werden soll eigentlich. Also da ist der Schwerpunkt auf dem Erlernen von Handlungen“ (T3-P13, S. 3 Z. 110-116).

„Aber klar, an der Hochschule ist es halt auch sehr wissenschaftlich und es sind auch die Theorien. Und man muss halt sagen oder mir geht das zumindest so: Ich sitze jetzt nicht unbedingt auf der Arbeit und denke mir jeden zweiten Tag: Oh toll! Die und die Theorie wendest du jetzt mal an. Also ich glaube, woanders zielt es vielleicht doch noch mehr auf die Praxis ab“ (T3-P04, S. 4 Z. 159-163).

Voraussetzungen für ein gelingendes berufsbegleitendes Studium

Mit Blick auf eine Verstärkung der Studienangebote in HumanTec wurden die Teilnehmenden gefragt, welche Voraussetzungen ihrer Meinung nach gegeben sein müssen, damit ein berufsbegleitendes Studium gelingt. Jeweils ein Viertel der Interviewpartner_innen nannte ein gutes Zeitmanagement, ein hohes Maß an Selbstdisziplin und Motivation seitens der Lernenden sowie eine gute Erreichbarkeit der Lehrenden als wichtige Voraussetzungen. Hinsichtlich der Kommunikation mit den Lehrenden präferierte die Hälfte der Teilnehmenden den Kontakt per Telefon oder E-Mail. Zudem wünschten sich die Interviewpartner_innen eine direkte Ansprechperson zur Beratung, insbesondere zu Beginn des Studiums. Vereinzelt äußerten sie den Wunsch, Angebote zum wissenschaftlichen Arbeiten oder eine Kinderbetreuung nutzen zu können.

Interesse an weiteren wissenschaftlichen Weiterbildungen

Ein Drittel der Teilnehmenden gab im anschließenden Interview ein grundsätzliches Interesse an weiteren Weiterbildungen an einer Hochschule an. Ein weiteres Drittel war noch unentschlossen, inwiefern zusätzliche

wissenschaftliche Weiterbildungen infrage kämen. Einige Teilnehmende erwähnten, dass für sie die Inhalte einer Weiterbildung entscheidender seien als die Frage, ob diese von einer Hochschule oder einer anderen Institution angeboten wird. Hinsichtlich relevanter / interessierender Inhalte herrschte eine große Vielfalt bei den Interviewpartner_innen. Genannt wurden beispielsweise die Anerkennung (ausländischer) Abschlüsse, Biografiearbeit in der Pflege, Coaching, didaktische Gestaltung von E-Learning-Angeboten, Personalentwicklung und Qualitätsmanagement.

Mehre Teilnehmende äußerten ein konkretes Interesse an der Aufnahme eines Studiums. Eine Person hat sich im Rahmen der Erprobung dazu entschlossen, ein Vollzeitstudium zu beginnen und eine andere würde auch an weiteren Studienangeboten von HumanTec teilnehmen. Zwei Interviewpartner_innen konnten sich vorstellen zukünftig zu studieren, wobei eine Person besonders hervorhob, dass das Format ein berufsbegleitendes sein sollte. Interessant ist zudem, dass ältere Teilnehmende (etwa ab 50 Jahre) darauf hinwiesen, dass ein Studium für sie aus Altersgründen keine Option mehr sei.

Diese Befunde zeigen, dass es durchaus gelingen kann, durch das Anbieten einzelner Module ein „Hineinschnuppern“ in die Hochschule zu ermöglichen und so bei den Teilnehmenden Interesse für weitere hochschulische Bildungsangebote zu wecken.

2.3.2 Reflexion des eigenen Lernprozesses durch die Teilnehmenden

Ergänzend zu den telefonischen Interviews erhielten die Lernenden in den Distanzphasen die Möglichkeit, den eigenen Lernprozess mittels eines Reflexionsbogens, der verschiedene Skalen und offene Fragen umfasste, einzuschätzen (Abbildung 7 bis Abbildung 11 und Anhang D). Auf den zehnstufigen Skalen mit den Polen niedrig bzw. schlecht und hoch bzw. gut konnten sich die Teilnehmenden zu den Themen „Relevanz für mein berufliches Handeln“, „Motivation zum Lernen“, „Arbeitsaufwand“ und „Integration des Lernens in den Alltag“ verorten. Eine weitere Skala erfasste die Anzahl der Stunden, die die Lernenden durchschnittlich pro Woche für die Auseinandersetzung mit den Lehr-/Lernmaterialien aufbringen konnten. Die offenen Fragen befassten sich damit, was die Lernenden an den Lehr-/Lernmaterialien als besonders anregend angesehen haben, was sie zur Auseinandersetzung mit den Materialien motiviert hat und was an ihrem Alltag dabei förderlich oder hinderlich war. Zudem konnten sie weitere, als bedeutsam für den eigenen Lernprozess eingeschätzte Aspekte, festhalten. Der erste Reflexionsbogen erhielt darüber hinaus Fragen dazu, wie die Teilnehmenden den Einstieg in die erste Distanzphase erlebt haben und wie es für sie war, nach längerer Berufstätigkeit wieder Lernende_r zu sein. Die Auswertung der offenen Fragen erfolgte ebenfalls inhaltsanalytisch. Für die einzelnen Skalen wurde der Mittelwert berechnet sowie der niedrigste und der höchste Wert bestimmt.

Insgesamt war die Nutzungsquote der Reflexionsbögen gering. Von den 19 Befragten haben lediglich acht mit diesem Instrument gearbeitet. Von den insgesamt ausgegebenen 95 Bögen konnten dadurch lediglich 27 für die Evaluation ausgewertet werden. Die folgende Analyse hat daher eher einen explorativen Charakter und sollte nicht überinterpretiert werden.

Einstieg in die erste Distanzphase

Den Übergang in die erste Distanzphase schätzten die Teilnehmenden überwiegend als von den Lehrenden gut vorbereitet ein. Die Arbeitsaufträge waren transparent und alle erforderlichen Informationen und Materialien lagen vor, sodass der Einstieg in die Selbstlernphase gut zu bewältigen war. Besonders

einfach war der Übergang in die erste Distanzphase für die Teilnehmenden, die zur Zeit der Erprobungsangebote Studierende waren, da sie die Lernplattform und die Art der Arbeitsaufträge bereits aus ihrem Studium kannten. Einzelne Teilnehmende hätten sich hingegen eine konkretere Einführung in die Distanzphase gewünscht. Eine Person notierte auf dem Reflexionsbogen, dass der Beginn der ersten Distanzphase sehr anstrengend für sie war, weil sie später in die Weiterbildung eingestiegen ist und einige Inhalte und Übungen nacharbeiten musste. Zudem führte eine starke berufliche Eingebundenheit während des Einstiegs in die Weiterbildung dazu, dass diese Person immer nur kurze Sequenzen mit den Lehr-/Lernmaterialien arbeiten konnte. Entsprechend wurde die erste Distanzphase als zu kurz und stressig empfunden. Zudem gab es Teilnehmende, die die Arbeitsaufträge aufgrund der Länge der ersten Distanzphase zunächst verdrängten („aus den Augen aus dem Sinn“).

Bei Teilnehmenden, die vor der Weiterbildung bereits ein Studium absolviert hatten, weckte die erste Selbstlernphase positive Erinnerungen an die Studienzzeit. Nach längerer Berufstätigkeit wieder Lernende_r zu sein empfanden die Teilnehmenden als sehr anregend. Sie schrieben, dass sie sich gerne mit neuen Themen auseinandersetzen und lebenslanges Lernen für sehr wichtig halten.

Lehr-/Lernmaterialien und Motivation zum Lernen

Im Hinblick auf die Lehr-/Lernmaterialien war von Interesse, was die Lernenden daran als besonders anregend empfunden haben. Genannt wurden hier vor allem die gewählten Inhalte und dabei insbesondere die bereitgestellte Literatur. Es wurde beispielsweise hervorgehoben, dass die thematische Schwerpunktsetzung auf den beruflichen Hintergrund der Teilnehmenden ausgerichtet und damit eine gewisse Übertragbarkeit der Inhalte auf den eigenen Tätigkeitsbereich gegeben war. Gleichzeitig wurden aber auch zahlreiche bisher unbekannte Aspekte, etwa historische Hintergründe, in den Materialien aufgegriffen, die die berufliche Perspektive erweiterten und ggf. auch eine Distanz zum eigenen Berufsalltag schaffen. Die bereitgestellte Literatur wurde von den Teilnehmenden als gut ausgewählt, strukturiert und vorbereitet sowie als vielfältig (etwa hinsichtlich der Autor_innen, Perspektiven und Meinungen), angemessen und anregend beschrieben. Auch Hinweise auf weiterführende Literatur wurden positiv bewertet.

Darüber hinaus empfanden einige Teilnehmende den Aufbau und die Strukturierung des entsprechenden Moduls auf der Lernplattform, Links zu YouTube-Videos, ein Quiz und generell die Möglichkeit, online auf alle Modulinhalt zugreifen zu können, als anregend. Ebenfalls auf den Reflexionsbögen notiert haben die Teilnehmenden die gute Abstimmung der Präsenzveranstaltungen und Distanzphasen, die Vielfalt der Lehr-/Lernmaterialien, didaktische Aspekte, wie die Arbeit mit Fällen, und die Atmosphäre in der Lerngruppe. An der Feldphase wurde der Praxisbezug, die Möglichkeit, ein eigenes Thema zu wählen und selbst aktiv werden zu können (beispielsweise erste Interviewerfahrungen sammeln) als positiv eingeschätzt. Auf der Skala „Relevanz [der Inhalte] für mein berufliches Handeln“ (von 0 = niedrig bis 9 = hoch) verorteten sich die acht Teilnehmenden auf insgesamt 27 Bögen im Durchschnitt bei 5,8 (Abbildung 7).

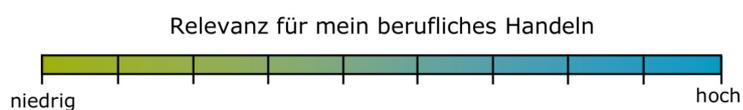


Abbildung 7 Skala „Relevanz [der Inhalte] für mein berufliches Handeln

Neben einer Einschätzung der Lehr-/Lernmaterialien wurden die Teilnehmenden gebeten auf den Reflexionsbögen zu vermerken, was sie während der Weiterbildung zur Auseinandersetzung mit den Lehr-/Lernmaterialien motiviert hat. Auch hier standen die thematischen Schwerpunkte bzw. Inhalte und deren Relevanz für den beruflichen Alltag im Fokus. Die Teilnehmenden stellten beispielsweise heraus, dass in der entsprechenden Weiterbildung aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen aufgegriffen wurden, sie die Themen sehr spannend und interessant fanden oder sie den Wunsch hatten, sich mit einer bestimmten Thematik besser auszukennen. Sie fanden, dass die Lehr-/Lernmaterialien interessante Studien und Erkenntnisse umfassten, anhand derer sie z. B. berufliche Situationen reflektieren konnten und die neue Handlungsstrategien aufzeigten. Als motivierend empfanden es die Teilnehmenden, wenn im Modul aufgegriffene Themen relevant für ein konkretes Projekt an ihrem Arbeitsplatz waren bzw. sie Anregungen erhielten, wie sie diese in den eigenen beruflichen Alltag integrieren können. Darüber hinaus wurden die Ortsungebundenheit und die Möglichkeit der freien Zeiteinteilung sowie die Nutzung der Lernplattform an sich als motivierend in der Distanzphase erlebt. Auch die eigene Neugier, persönliche Lernziele und das Ziel, eine Teilnahmebescheinigung zu erhalten, wirkten sich motivierend aus. Auf der entsprechenden Skala „Motivation zum Lernen“ (von 0 = niedrig bis 9 = hoch) verorteten sich die Teilnehmenden (n = 8, insgesamt 27 Einschätzungen aus fünf Distanzphasen) im Durchschnitt ebenfalls bei 5,8 (Abbildung 8).

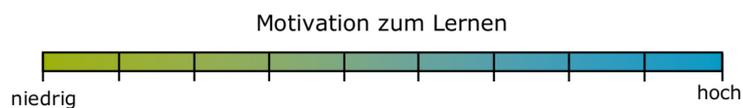


Abbildung 8 Skala „Motivation zum Lernen“

Als Wünsche notierten die Teilnehmenden mehr Präsenzzeit, mehr Zeit für eigene Recherchen und für eine intensivere Auseinandersetzung mit den Inhalten, eine übersichtlichere Strukturierung der Lernplattform, Erinnerungs-E-Mails in den Distanzphasen sowie mehr Kontakt mit den anderen Lernenden (z. B. über ein Webinar) während dieser Phasen auf den Reflexionsbögen.

Integration des Lernens in den Alltag und Arbeitsaufwand

Mittels der Reflexionsbögen sollte vor allem auch ein Eindruck davon gewonnen werden, wie es nebenberuflich Studierenden gelingt, die Auseinandersetzung mit den Lehr-/Lernmaterialien in ihren Alltag zu integrieren. Dazu notierten die Teilnehmenden lernförderliche und -hinderliche Faktoren. Daraus können beispielsweise Unterstützungsbedarfe abgeleitet werden, die es im Rahmen einer zielgruppenspezifischen Studienbegleitung aufzugreifen gilt. Als lernförderlich hoben die Teilnehmenden die Rücksichtnahme der Familie, das Vorhandensein eines eigenen Arbeitszimmers, bestimmte Routinen / Rituale (angenehme Gestaltung des Arbeitsplatzes, Tee bereitstellen etc.) sowie die Möglichkeit der freien Zeiteinteilung und die ständigen Verfügbarkeit der Lehr-/Lernmaterialien auf der Lernplattform in den Distanzphasen hervor.

Hinderlich aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit war für die Teilnehmenden ein Zeitmangel durch die Bewältigung von Aufgaben mit einer hohen Dringlichkeit oder einer besonderen Komplexität. Auch zusätzliche nebenberufliche Tätigkeiten oder eine Abwesenheit durch Dienstreisen erschwerten den Teilnehmenden das Lernen.

An dieser Stelle deutet sich an, wie schwierig es für die Teilnehmer_innen ist, sich im Rahmen eines berufsbegleitenden Studiums Freiräume zu schaffen und Prioritäten zu setzen, wenn diese ständig durch Mehrarbeit, besondere Anforderungen o. ä. am Arbeitsplatz gefährdet sind.

Hinzu kamen eigene Krankheiten bzw. die eines Familienmitglieds (einschließlich einer längerfristigen Angehörigenpflege), private Verpflichtungen wie Familienfeiern, eine gewisse Erschöpfung und daraus resultierende Konzentrationsschwierigkeiten – oder einfach nur das schöne Wetter, das man gerne in der Freizeit genießen wollte. Ebenfalls als wenig lernförderlich eingestuft wurde das Fehlen von Austauschmöglichkeiten über die in den Distanzphasen gelesenen Texte.

Mit der Skala „Integration des Lernens in den Alltag“ (von 0 = gut bis 9 = schlecht) (n = 8, insgesamt 27 Einschätzungen aus fünf Distanzphasen) war es möglich, noch einmal quantitativ zu erfassen, wie den Teilnehmenden die Auseinandersetzung mit den Lehr- / Lern-materialien in ihren Alltag gelungen ist. Im Durchschnitt verorteten sie sich bei 5,2 (Abbildung 9).

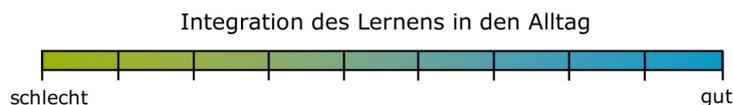


Abbildung 9 Skala „Relevanz [der Inhalte] für mein berufliches Handeln

Den mit dem Studium verbundenen Arbeitsaufwand schätzten die Teilnehmenden auf der gleichnamigen Skala (von 0 = niedrig bis 9 = hoch) (n = 8, insgesamt 27 Einschätzungen aus fünf Distanzphasen) mit durchschnittlich 4,5 ein (Abbildung 10).

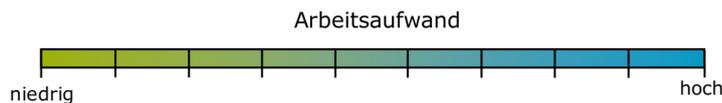


Abbildung 10 Skala „Arbeitsaufwand“

Die Anzahl der Stunden pro Woche, die die Teilnehmenden für die Auseinandersetzung mit den Lehr-/Lernmaterialien aufbringen konnten (gleichnamige Skala von 0 bis 9 Stunden / Woche) (n = 8, insgesamt 27 Einschätzungen aus fünf Distanzphasen) lag bei 4,4 und damit unter dem vorgesehenen Workload für das Selbststudium in den Distanzphasen von etwa 8,5 Stunden pro Woche. Zwei Teilnehmende gaben genau diese Stundenzahl an und eine Person lag mit neun Stunden darüber. Alle anderen Teilnehmenden kamen nicht auf diese Stundenzahl (Abbildung 11). Auch der Workload wurde von den Befragten als angemessen eingeschätzt. Wahrgenommene Belastungen sind vermutlich eher auf die Kombination aus berufsbegleitendem Studium sowie privaten und beruflichen Verpflichtungen zurückzuführen.



Abbildung 11 „Anzahl der Stunden, die durchschnittlich für die Auseinandersetzung mit den Lehr-/Lernmaterialien aufgebracht werden konnten“

2.4 Fazit

Die Befunde der Evaluation zeigen im Wesentlichen ein positives Bild der Erprobungsangebote des HumanTec-Projekts. Es ist es gelungen, einen Beitrag

zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung der Teilnehmenden zu leisten und wesentliche Ziele hochschulischer Bildung, wie die Vermittlung von methodischen Kompetenzen, die Anregung zur Selbstreflexion und die Anbahnung der Fähigkeit zum Perspektivenwechsel, zu erreichen. Auch der von den Teilnehmenden wahrgenommene Nutzen der Angebote war sehr hoch.

Trotz der insgesamt sehr positiven Befunde konnte Verbesserungspotenzial für die Weiterentwicklung von HumanTec aufgezeigt werden. Auf diese Aspekte wird detailliert im abschließenden Kapitel 5 eingegangen.

Jan Harms

3 Evaluation des Weiterbildungsseminars „Kompetenzorientiertes Ausbildungs- und Personalmanagement in Einrichtungen des Gesundheitswesens“ im Wintersemester 2017/18

3.1 Format und inhaltliche Schwerpunkte des Seminars

Das Weiterbildungsseminar „Ausbildungs- und Personalmanagement in Einrichtungen des Gesundheitswesens“ wurde im Rahmen des Projekts HumanTec gemeinsam mit der Apothekerkammer Westfalen-Lippe sowie der Zahnärztekammer Westfalen-Lippe entwickelt und im Zeitraum von Oktober bis Dezember 2017 in den Räumlichkeiten der Fachhochschule Bielefeld durchgeführt. Voraussetzungen für die Teilnahme an dem Weiterbildungsseminar waren eine Hochschulzugangsberechtigung sowie Berufserfahrung.

Inhaltlich wurden die Themenfelder Arbeitsrecht, Ausbildung sowie Personalmanagement aufgegriffen. Das Seminar wies einen Workload in Höhe von insgesamt 125 Stunden auf, von denen 75 Stunden auf Präsenzveranstaltungen in der Hochschule und 50 Stunden auf das Selbststudium entfielen. Die 75 Stunden der Präsenzveranstaltungen verteilten sich auf neun Termine (bestehend aus je drei Veranstaltungen zu den einzelnen Themenfeldern). Diese umfassten jeweils acht Unterrichtseinheiten sowie einen Termin, in dessen Rahmen ein Seminarabschluss-Test durchgeführt wurde. Der Seminarabschluss-Test bestand aus einer 90-minütigen Klausur mit Aufgaben zu allen drei Themenfeldern.

Im Rahmen des ersten Präsenztermins erfolgte durch einen Projektmitarbeiter eine allgemeine Einführung in die Weiterbildung an der Hochschule. Im Fokus standen dabei das gegenseitige Kennenlernen der Teilnehmenden, der Zugang zum Hochschulnetzwerk, organisatorische Fragen rund um die Weiterbildung, die Darstellung des Seminarablaufs sowie eine Erwartungsabfrage der Teilnehmerinnen⁷. Dieses Weiterbildungsseminar wurde als Präsenzseminar konzipiert, weshalb die Nutzung digitaler Medien nicht, wie in den in Kapitel 0 beschriebenen Erprobungsangeboten, fokussiert wurde. Das Learning Management System ILIAS wurde hier lediglich zur Bereitstellung der Seminarunterlagen und –materialien genutzt.

3.2 Erkenntnisinteresse der Evaluation

Der erste Teil der Evaluation fokussierte die Perspektive der Seminarteilnehmerinnen. Ziel war es, Hinweise und Erkenntnisse bezüglich

- der bisherigen Weiterbildungserfahrung der Teilnehmerinnen,
- der Motive der Teilnehmerinnen, an dem Seminar teilzunehmen,
- der Vereinbarkeit des Angebotsformats mit der Berufstätigkeit der Teilnehmerinnen sowie
- des Praxisbezugs und der beruflichen Verwertbarkeit der Themen und Inhalte des Seminars aus Sicht der Teilnehmerinnen

⁷ Alle Teilnehmenden des Angebots waren weiblich.

zu gewinnen. Der zweite Teil der Evaluation fokussierte die Perspektive der Vertreter_innen der an der Entwicklung des Seminars beteiligten Kammern. Hier richtete sich das Erkenntnisinteresse insbesondere auf

- die Zielsetzungen und die inhaltliche Setzung des Angebots,
- die strukturelle Gestaltung des Angebots,
- die Resonanz der Teilnehmerinnen,
- den zukünftigen Bedarf an hochschulischen Weiterbildungsangeboten sowie
- die Zusammenarbeit von Kammern und Hochschule.

3.3 Methodisches Vorgehen

Die Evaluation setzte sich aus zwei Teilen zusammen und umfasste ein quantitatives sowie ein qualitatives Vorgehen.

Quantitatives Vorgehen

Zur Erfassung der Perspektive der Teilnehmerinnen wurde im Anschluss an den Seminarabschluss-Test eine Paper-Pencil-Fragebogenerhebung durchgeführt, welche zehn Befragungsschwerpunkte (A-J) mit einer unterschiedlichen Anzahl an Items umfasste. Alle 37 Seminarabschluss-Test-Teilnehmerinnen haben sich hieran beteiligt (N=37). 36 Teilnehmerinnen beantworteten jede der im Fragebogen enthaltenen Fragen. Eine Teilnehmerin beantwortete die Frage I.4 nicht, sodass das N bei allen Fragen 37 beträgt, lediglich bei Frage I.4 ergibt sich ein N von 36.

Die Auswertung des Fragebogens erfolgte mit SPSS Version 24. Die grafische Darstellung der Ergebnisse erfolgte mittels Microsoft Excel.

Qualitatives Vorgehen

Zur Erfassung der Perspektive der Kammervorteilnehmer_innen wurde je ein leitfadengestütztes Telefoninterview mit einer / einem Vertreter_in der Zahnärztekammer und einer / einem Vertreter_in der Apothekerkammer geführt. Die Interviews wurden aufgezeichnet und anhand der Aufzeichnungen bezüglich bestimmter zentraler Fragestellungen ausgewertet. Die Interviews dauerten 40 und 42 Minuten.

3.4 Ergebnisse der Teilnehmerinnenbefragung (quantitatives Vorgehen)

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Teilnehmerinnenbefragung deskriptiv dargestellt.

3.4.1 Beschreibung der Teilnehmerinnen

Insgesamt haben sich 39 Teilnehmerinnen für das Seminar angemeldet und dieses am 07.10.2017 begonnen. Hiervon wiesen 36 Teilnehmerinnen einen zahnärztlichen (Zahnmedizinische Fachangestellte) und drei Teilnehmerinnen einen pharmazeutischen (Pharmazeutisch-Technische Assistentinnen, Pharmazeutisch-Kaufmännische Angestellte) Hintergrund auf. Alle Teilnehmerinnen mit zahnärztlichem Hintergrund hatten zudem die Kammerfortbildung zur Fachwirtin für zahnärztliches Praxismanagement absolviert.

Im Verlauf des Seminars haben sich zwei Teilnehmerinnen abgemeldet, sodass 37 Teilnehmerinnen an dem Modulabschluss-Test und der anschließenden

Fragebogenerhebung teilnahmen. Alle Teilnehmerinnen absolvierten den Modulabschluss-Test erfolgreich.

Schulabschlüsse

Von den 37 Teilnehmerinnen verfügen 21 über einen Realschulabschluss, elf über eine Fachhochschulreife und fünf über eine allgemeine Hochschulreife.

Berufserfahrung

Sieben Teilnehmerinnen wiesen eine Berufserfahrung zwischen drei und sechs Jahren auf, 21 hatten zwischen sechs und zehn Jahren Berufserfahrung und neun verfügten über eine Berufserfahrung von mehr als zehn Jahren. Die Zeit der Berufsausbildung wurde hierbei berücksichtigt.

Stellenanteile

Von den Teilnehmerinnen arbeiteten 32 Personen in Vollzeit und fünf Personen in Teilzeit.

Fort- und Weiterbildungserfahrung der Teilnehmerinnen

Alle Teilnehmerinnen hatten im Laufe ihrer Berufstätigkeit bereits an nicht näher bezeichneten Fort- und Weiterbildungsangeboten teilgenommen. An hochschulischen Fort- und Weiterbildungsangeboten hingegen hatte zum Zeitpunkt des Seminars keine der Teilnehmerinnen teilgenommen.

3.4.2 Aufgaben der Teilnehmerinnen im Bereich der betrieblichen Bildungsarbeit

Der größte Teil der Teilnehmerinnen nimmt in seiner beruflichen Praxis aus-, fort- und weiterbildungsbezogene Aufgaben wahr. 20 Teilnehmerinnen begleiten und betreuen Auszubildende, ebenfalls 20 nehmen Aufgaben im Bereich der Fort- und Weiterbildung wahr, 22 unterstützen Kolleg_innen bei der Betreuung Auszubildender und 24 üben Aufgaben im Bereich des Personalmanagements aus. Mit arbeitsrechtlichen Aufgaben sind hingegen weniger Teilnehmerinnen befasst. Dreizehn beraten Auszubildende, Kolleg_innen oder Vorgesetzte zu arbeitsrechtlichen Fragen (Tabelle 1).

	Aufgaben im Bereich der betrieblichen Bildungsarbeit	stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme völlig zu
B.1	Ich begleite und betreue Auszubildende.	24,3 (9)	21,6 (8)	37,8 (14)	16,2 (6)
B.2	Ich nehme Aufgaben im Bereich der betrieblichen Fort- und Weiterbildung wahr.	18,9 (7)	27,0 (10)	27,0 (10)	27,0 (10)
B.3	Ich unterstütze Kolleg_innen bei der Betreuung und Begleitung Auszubildender.	24,3 (9)	16,2 (6)	40,5 (15)	18,9 (7)
B.4	Ich übernehme Aufgaben im Bereich Personalmanagement.	13,5 (5)	21,6 (8)	48,6 (18)	16,2 (6)
B.5	Ich berate Auszubildende, Kolleg_innen oder Vorgesetzte bezüglich arbeitsrechtlicher Fragen.	29,7 (11)	35,1 (13)	29,7 (11)	5,4 (2)

Tabelle 1 Aufgaben der Teilnehmerinnen im Bereich der betrieblichen Bildungsarbeit in Prozent (Zahl der Fälle)

3.4.3 Unterstützung der Teilnehmerinnen durch die Arbeitgeber

Hinsichtlich der Unterstützung durch den Arbeitgeber wurde deutlich, dass diese bezüglich des Weiterbildungsseminars insgesamt eher gering ausgeprägt war. So gaben 27 Teilnehmerinnen an, keine Unterstützung von ihrem Arbeitgeber erfahren zu haben. Sieben Teilnehmerinnen erhielten Zuspruch und Motivation von ihrem Arbeitgeber, drei erhielten eine Fahrtkostenerstattung und zwei wurden zur Wahrnehmung des Seminars von der Arbeit freigestellt bzw. erhielten einen Stundenausgleich (Tabelle 2).

Art der Unterstützung	Zahl der Fälle	Prozent
Freistellung/ Stundenausgleich	2	5,4
Fahrtkostenerstattung	3	8,1
Prämienzahlung o.ä.	0	0,0
Rat bei fachlichen Fragen	0	0,0
Zuspruch/ Motivation/ Interesse	7	18,9
Sonstiges	0	0,0
keine Unterstützung	27	73,0

Tabelle 2 Arbeitgeberunterstützung (Mehrfachnennungen möglich)

3.4.4 Gründe der Teilnehmerinnen für die Teilnahme am Seminar

Zentrales Motiv für die Teilnahme an dem Seminar war der Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung der Teilnehmerinnen. Alle gaben an, dass dieses Motiv für sie eher oder vollständig zutreffend sei. Weitere Motive, welche von einer großen Zahl der Teilnehmerinnen angegeben wurden, waren die Weiterentwicklung der Kompetenzen im Bereich der betrieblichen Bildungsarbeit (33 Nennungen), der Umstand, dass das Seminar von den Kammern beworben wurde (32), die dauerhafte Sicherung der Arbeitsstelle (29), die Erweiterung der Einflussmöglichkeiten am Arbeitsplatz (28), die bessere Bewältigung der Anforderungen betrieblicher Bildungsarbeit (28) sowie die Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung (27). Die Aussicht auf eine bessere Bezahlung oder eine Aufforderung des Arbeitgebers zur Teilnahme an dem Seminar spielten hingegen kaum eine Rolle bei der Entscheidung zur Seminarteilnahme (Tabelle 3).

An dem Weiterbildungsseminar habe ich teilgenommen...		trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft vollständig zu
D.2	...weil ich denke, dass ich mich durch die Teilnahme persönlich weiterentwickeln kann.	0,0 (0)	0,0 (0)	27,0 (10)	73,0 (27)
D.3	...weil ich von meinem Arbeitgeber aufgefordert wurde, dieses Weiterbildungsseminar zu absolvieren.	97,3 (36)	0,0 (0)	0,0 (0)	2,7 (1)
D.4	...weil das Weiterbildungsseminar von der Zahnärzte- bzw. Apothekerkammer beworben wurde.	5,4 (2)	8,1 (3)	35,1 (13)	51,4 (19)
D.5	...weil ich mir eine bessere Bezahlung erhoffe.	29,7 (11)	51,4 (19)	16,2 (6)	2,7 (1)
D.6	...weil ich eine neue berufliche Herausforderung suche.	8,1 (3)	18,9 (7)	51,4 (19)	21,6 (8)
D.7	...weil ich mir mehr Einflussmöglichkeiten an meinem Arbeitsplatz erhoffe.	5,4 (2)	18,9 (7)	62,2 (23)	13,5 (5)
D.8	...weil ich meine Arbeitsstelle bzw. Berufstätigkeit dauerhaft sichern möchte.	2,7 (1)	18,9 (7)	40,5 (15)	37,8 (14)
D.9	...weil ich den Anforderungen der betrieblichen Bildungsarbeit in meinem beruflichen Alltag besser gerecht werden will.	2,7 (1)	21,6 (8)	59,5 (22)	16,2 (6)
D.10	...weil ich zukünftig Aufgaben im Bereich der betrieblichen Bildungsarbeit übernehmen möchte.	8,1 (3)	21,6 (8)	45,9 (17)	24,3 (9)
D.11	...weil ich meine Kompetenzen im Bereich der betrieblichen Bildungsarbeit weiterentwickeln möchte.	2,7 (1)	8,1 (3)	62,2 (23)	27,0 (10)
D.12	...weil es von einer Hochschule angeboten wurde.	35,1 (13)	27,0 (10)	18,9 (7)	18,9 (7)
D.13	...weil ich für meinen Lebenslauf ein Weiterbildungszertifikat von einer Hochschule erwerben möchte.	13,5 (5)	37,8 (14)	24,3 (9)	24,3 (9)

Tabelle 3 Teilnahmemotive der Teilnehmerinnen in Prozent (Zahl der Fälle)

3.4.5 Einschätzung des Formats des Weiterbildungsseminars

Von den Befragten gaben 34 an, dass der Samstag als Termin für die Präsenzveranstaltungen an der Hochschule für sie insgesamt passend war (kumulierte Zustimmung „trifft eher zu“ und „trifft vollständig zu“). Lediglich drei Teilnehmerinnen äußerten, dass der Samstagstermin für sie eher unpassend war. Auch die ganztägigen Veranstaltungen im Umfang von je acht Unterrichtseinheiten empfand die Mehrheit der Teilnehmerinnen als passend (27 Nennungen). Als eher unpassend wurde dies von zehn Teilnehmerinnen

eingeschätzt. Die Anzahl von zehn Präsenzveranstaltungen hielt eine große Mehrheit der Teilnehmerinnen für angemessen, acht hätten sich mehr Präsenzveranstaltungen gewünscht und drei gaben an, sich weniger Veranstaltungen zu wünschen. Eine höhere zeitliche und räumliche Flexibilität durch mehr Online-Angebote wünschten sich sechs Teilnehmerinnen. Die Mehrheit (31 Teilnehmerinnen) hingegen vermisste eine höhere Flexibilität durch Online-Angebote nicht.

35 der 37 Teilnehmerinnen gaben an, dass es ihnen insgesamt gut gelungen sei, die Seminarparteilnahme mit anderen Terminen und Verpflichtungen zu vereinbaren. Lediglich zwei Teilnehmerinnen ist dieses nicht gut gelungen (Tabelle 4).

Wie bewerten Sie den organisatorischen Rahmen des Weiterbildungsseminars?		trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft vollständig zu
E.1	Es ist mir gelungen, die Seminartermine mit anderen Terminen und Verpflichtungen zu vereinbaren.	0,0 (0)	5,4 (2)	54,4 (20)	40,5 (15)
E.2	Eine höhere Flexibilität durch Online-Angebote wäre für mich passend gewesen.	18,9 (7)	64,9 (24)	8,1 (3)	8,1 (3)
E.3	Eine höhere Flexibilität durch geringere Anwesenheitsverpflichtung wäre für mich passend gewesen.	24,3 (9)	48,6 (18)	21,6 (8)	5,4 (2)
E.4	Das Weiterbildungsseminar hätte kürzer sein sollen (weniger Veranstaltungen).	29,7 (11)	62,2 (23)	8,1 (3)	0,0 (0)
E.5	Das Weiterbildungsseminar hätte länger sein sollen (mehr Veranstaltungen).	35,1 (13)	43,2 (16)	18,9 (7)	2,7 (1)
E.6	Für mich war es passend, dass das Weiterbildungsseminar ganztätig stattfand.	8,1 (3)	18,9 (7)	40,5 (15)	32,4 (12)
E.7	Für mich war es passend, dass das Weiterbildungsseminar samstags stattfand.	0,0 (0)	8,1 (3)	40,5 (15)	51,4 (19)

Tabelle 4 Einschätzung der Teilnehmerinnen zum Format des Seminars in Prozent (Zahl der Fälle)

3.4.6 Kommunikation mit anderen Seminarteilnehmerinnen

33 von 37 Teilnehmerinnen gaben an, dass der Austausch mit anderen Teilnehmerinnen während der Seminarlaufzeit für sie sehr oder eher wichtig gewesen sei. Für vier Teilnehmerinnen war der Austausch eher oder sehr unwichtig (Tabelle 5).

Stellenwert des Austauschs mit anderen TN	Zahl der Fälle	Prozent
sehr wichtig	21	56,8
eher wichtig	12	32,4
eher unwichtig	3	8,1
sehr unwichtig	1	2,7

Tabelle 5 Stellenwert des Austauschs mit anderen Teilnehmerinnen

Zum Austausch zwischen den Präsenzterminen nutzten 31 Teilnehmerinnen mobile Messenger, sechs gaben an, sich zwecks Austausches persönlich getroffen zu haben, fünf kommunizierten per Telefon, drei per E-Mail und fünf Teilnehmerinnen hatten zwischen den Seminarterminen keinen Kontakt zu anderen Teilnehmerinnen (Tabelle 6).

Formen des Austauschs zwischen den Seminarterminen	Zahl der Fälle	Prozent
Messenger (z.B. WhatsApp)	31	83,8
E-Mail	3	8,1
Telefon	5	13,5
persönliches Treffen	6	16,2
kein Austausch	5	13,5

Tabelle 6 Formen des Austauschs zwischen den Seminarterminen (Mehrfachnennungen möglich)

3.4.7 Angaben zu den Seminarinhalten

Bezüglich der Seminarinhalte äußerten 24 Teilnehmerinnen, durch die Teilnahme an dem Weiterbildungsseminar den Anforderungen ihres Arbeitsalltags besser gewachsen zu sein (kumulierte Zustimmung „trifft eher zu“ und „trifft vollständig zu“). Dreizehn Teilnehmerinnen teilen diese Einschätzung nicht. 23 Teilnehmerinnen schätzen die Seminarinhalte als relevant für ihr berufliches Handeln ein (14 eher nicht) und 24 gaben an, dass sich die Inhalte des Seminars in ihrem beruflichen Alltag anwenden und umsetzen lassen (13 Teilnehmerinnen sehen dies eher oder gar nicht so).

Die Frage, ob die Seminarinhalte der einzelnen Themenfelder (Arbeitsrecht, Ausbildung, Personalmanagement) ihren persönlichen Erwartungen entsprochen habe, bejahte jeweils eine Mehrheit der Teilnehmerinnen.

Für das Themenfeld Arbeitsrecht gaben 36 Teilnehmerinnen an, dass die Inhalte eher oder vollständig ihren persönlichen Erwartungen entsprochen haben, für das Themenfeld Ausbildung waren es 27 und für das Themenfeld Personalmanagement 24 (Tabelle 7).

G.1	Die Seminarinhalte im Teil „Ausbildung“ haben meinen persönlichen Erwartungen entsprochen.	5,4 (2)	21,6 (8)	59,5 (22)	13,5 (5)
G.2	Die Seminarinhalte im Teil „Arbeitsrecht“ haben meinen persönlichen Erwartungen entsprochen.	0,0 (0)	2,7 (1)	32,4 (12)	64,9 (24)
G.3	Die Seminarinhalte im Teil „Personalmanagement“ haben meinen persönlichen Erwartungen entsprochen.	8,1 (3)	27,0 (10)	48,6 (18)	16,2 (6)
G.4	Die Seminarinhalte sind relevant für mein berufliches Handeln.	0,0 (0)	37,8 (14)	54,1 (20)	8,1 (3)
G.5	Das Gelernte lässt sich in meinem beruflichen Alltag anwenden bzw. umsetzen.	2,7 (1)	32,4 (12)	51,4 (19)	13,5 (5)
G.6	Durch das Weiterbildungsseminar bin ich den Anforderungen meines Arbeitsalltags besser gewachsen.	0,0 (0)	35,1 (13)	62,2 (23)	2,7 (1)

Tabelle 7 Angaben zu den Seminarinhalten in Prozent (Zahl der Fälle)

3.4.8 Abschließende Einschätzungen der Teilnehmerinnen

Abschließend wurden die Teilnehmerinnen um Einschätzungen gebeten, die Rückschlüsse auf ihre Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten des Seminars ermöglichen sollen.

Durchweg positiv bewertet wurde die lernförderliche Atmosphäre während der Seminare durchführung. Alle 37 Teilnehmerinnen gaben an, dass es den Lehrenden eher oder vollständig gelungen sei, eine lernförderliche Atmosphäre herzustellen. Die Auswahl der Seminarinhalte hat 31 Teilnehmerinnen eher oder vollständig gut gefallen (sechs eher oder gar nicht) und das Verhältnis von Theorie und Praxis empfanden 23 als angemessen (vierzehn eher oder gar nicht).

Den Umfang der Lehr-/Lernmaterialien empfanden 28 Teilnehmerinnen als angemessen, deren Verständlichkeit bescheinigten 33 Teilnehmerinnen und 32 empfanden die Lehr-/Lernmaterialien als hilfreich für ihren Lernprozess.

Den zeitlichen Aufwand für die Teilnahme an dem Seminar schätzten 27 Teilnehmerinnen eher oder vollständig als angemessen ein. Vier empfanden den zeitlichen Aufwand als eher nicht angemessen, wobei nicht deutlich wird, ob der zeitliche Aufwand von diesen Teilnehmerinnen als zu hoch oder zu niedrig eingeschätzt wurde.

33 Teilnehmerinnen können sich vorstellen, zukünftig wieder an einem Weiterbildungsangebot einer Hochschule teilzunehmen. Vier können sich dies eher nicht vorstellen. In Zukunft ein Studium zu beginnen können sich zehn Teilnehmerinnen vorstellen, für 27 kommt dies eher oder gar nicht in Frage (Tabelle 8).

	Welches Fazit ziehen Sie nach der Teilnahme am Weiterbildungsseminar?	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft vollständig zu
I.1	Es ist den Lehrenden gelungen, eine lernförderliche Atmosphäre herzustellen.	0,0 (0)	0,0 (0)	70,3 (26)	29,7 (11)
I.2	Die Auswahl der Seminarinhalte hat mir gut gefallen.	2,7 (1)	13,5 (5)	67,7 (25)	16,2 (6)
I.3	Das Verhältnis von Theorie- und Praxisbezügen war angemessen.	2,7 (1)	35,1 (13)	48,6 (18)	13,5 (5)
I.4	Der Umfang der Lehr-/Lernmaterialien war angemessen. (n=36)	0,0 (0)	21,6 (8)	62,2 (23)	13,5 (5)
I.5	Die Verständlichkeit der Lehr-/Lernmaterialien war angemessen.	0,0 (0)	10,8 (4)	67,6 (25)	21,6 (8)
I.6	Die Lehr-/Lernmaterialien waren hilfreich für meinen Lernprozess.	0,0 (0)	13,5 (5)	67,6 (25)	18,9 (7)
I.7	Der zeitliche Aufwand des Seminars insgesamt war für mich angemessen.	0,0 (0)	10,8 (4)	70,3 (26)	18,9 (7)
I.8	Ich würde mich wieder für die Teilnahme an diesem Weiterbildungsseminar entscheiden.	5,4 (2)	21,6 (8)	48,6 (18)	24,3 (9)
I.9	Ich kann mir vorstellen, in Zukunft wieder an einem Weiterbildungsseminar an einer Hochschule teilzunehmen.	0,0 (0)	10,8 (4)	48,6 (18)	40,5 (15)
I.10	Ich kann mir vorstellen, in Zukunft ein Studium zu beginnen.	40,5 (15)	32,4 (12)	16,2 (6)	10,8 (4)

Tabelle 8 Abschließende Einschätzungen der Teilnehmerinnen in Prozent (Zahl der Fälle)

3.4.9 Zusammenfassung der Ergebnisse

Das Weiterbildungsseminar wurde gemeinsam mit der Zahnärztekammer Westfalen-Lippe und der Apothekerkammer Westfalen-Lippe entwickelt und von den Kammern beworben. Vor diesem Hintergrund fällt auf, dass die Mehrheit der TN einen zahnärztlichen Hintergrund aufweist (36 Personen). Alle 36 Teilnehmerinnen mit zahnärztlichem Hintergrund hatten zudem zum Zeitpunkt des Weiterbildungsseminars eine Kammerfortbildung zur Fachwirtin für zahnärztliches Praxismanagement absolviert und verfügten damit bereits über Erfahrungen mit zeitlich und inhaltlich umfangreichen Fortbildungsformaten.

Die Mehrheit der Teilnehmerinnen nahm bereits vor Beginn des Seminars einzelne oder mehrere Aufgaben im Bereich der betrieblichen Bildungsarbeit wahr. Diese lagen insbesondere in der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie im Personalmanagement. Mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen hingegen waren die Teilnehmerinnen mehrheitlich nicht befasst.

Zentrales Motiv für die Teilnahme an dem Weiterbildungsseminar war der Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung. Weitere häufig genannte Motive waren die Weiterentwicklung der Kompetenzen im Bereich der betrieblichen Bildungsarbeit, die dauerhafte Sicherung der Arbeitsstelle und die Erweiterung der Einflussmöglichkeiten am Arbeitsplatz sowie die Suche nach neuen beruflichen Herausforderungen. Die Aufforderung des Arbeitgebers zur Teilnahme am Seminar oder die Aussicht auf eine bessere Bezahlung spielten bei der Entscheidung zur Teilnahme an dem Seminar hingegen kaum eine Rolle.

Hinsichtlich des Formats des Seminars lassen die Ergebnisse den Schluss zu, dass das gewählte Format sich gut mit den beruflichen und persönlichen

Verpflichtungen und Terminen der Teilnehmerinnen vereinbaren ließ. Tendenziell wünschten sie sich eher mehr Präsenztermine an der Hochschule als weniger. Auch das ganztägige Format und die Wahl des Samstags als Seminartermin wurde mehrheitlich als passend eingeschätzt.

Die Seminarinhalte wurden von den Teilnehmerinnen mehrheitlich als relevant für ihr berufliches Handeln eingeschätzt. Auch die Anwendbarkeit und Umsetzbarkeit der Inhalte im beruflichen Alltag der Teilnehmerinnen wurde mehrheitlich positiv bewertet. Ein gutes Drittel sieht diese Punkte jedoch auch kritisch.

3.5 Ergebnisse der Interviews mit den Kammervorteuer_innen

Die Zahnärztekammer Westfalen-Lippe sowie die Apothekerkammer Westfalen-Lippe waren im Vorfeld der Durchführung des Angebots in die Bestimmung der Zielsetzungen, die Auswahl entsprechender Inhalte sowie die Gewinnung von Teilnehmer_innen eingebunden. Um die Perspektive der Kammern zu erfassen, wurde nach Abschluss des Angebots je ein leitfadengestütztes Interview mit einer / einem Vertreter_in der Zahnärztekammer (V1) sowie einer / einem Vertreter_in der Apothekerkammer (V2) geführt. Themenschwerpunkte der Interviews waren

- (1) die Zielsetzungen und die inhaltliche Setzung des Angebots,
- (2) die strukturelle Gestaltung des Angebots,
- (3) die Resonanz der Teilnehmer_innen,
- (4) der zukünftige Bedarf an hochschulischen Weiterbildungsangeboten und
- (5) die Zusammenarbeit zwischen den Kammern und der Fachhochschule Bielefeld.

3.5.1 Zielsetzungen und inhaltliche Setzung

Beide Vertreter_innen waren der Ansicht, dass die formulierten Zielsetzungen dem Bedarf der Mitgliedseinrichtungen (zahnärztliche Praxen und Apotheken) entsprechen. Die Inhaltsauswahl wurde vor dem Hintergrund der formulierten Zielsetzungen als stimmig und „gelungen“ (V2) bezeichnet.

Bezüglich der Gewichtungen der drei Themenblöcke (Ausbildung, Arbeitsrecht, Personalmanagement) hatten die beiden Vertreter_innen unterschiedliche Ansichten. V1 würde den Umfang des Ausbildungsteils etwas reduzieren und dafür die Umfänge des Arbeitsrechts- sowie des Personalmanagementteils ausbauen. Begründet wird dies damit, dass alle Teilnehmerinnen mit zahnärztlichem Hintergrund die Fortbildung zur Fachwirtin für zahnärztliches Praxismanagement absolviert hatten und Ausbildungsthemen bereits Bestandteil dieser Fortbildung waren. Angesichts des gemeinsamen Angebots, welches sich auch an Teilnehmende mit pharmazeutischem Hintergrund richtet, sei die Gewichtung der Themen jedoch nachvollziehbar und akzeptabel.

V2 hingegen würde den Ausbildungsteil zulasten der Teile Arbeitsrecht und Personalmanagement erweitern. Dieser Teil sei der „wichtigste“ (V2), da die Teilnehmenden im Bereich der Ausbildung unmittelbar Aufgaben wahrnehmen. Zwar seien auch Arbeitsrecht und Personalmanagement von Bedeutung für die Teilnehmenden, jedoch eher um Prozesse und Entscheidungen vorzubereiten. Die Durchführung der Prozesse und das Treffen der Entscheidungen obliege „in der Regel dem Chef“ (V2).

Insgesamt beurteilten beide Vertreter_innen die Praxisrelevanz aller drei Themenblöcke als hoch.

3.5.2 Strukturelle Gestaltung des Angebots

Das Seminar wurde in einem Zeitraum von ca. 3 Monaten durchgeführt. Die zehn Veranstaltungstermine fielen jeweils auf einen Samstag und umfassten (bis auf den Termin für den Seminarabschluss-Test) acht Unterrichtseinheiten zu je 45 Minuten.

Beide Vertreter_innen bezeichneten diese Struktur grundsätzlich als passend für die Zielgruppe.

Die Dauer des Seminars über ein Semester beinhaltet nach der Aussage beider Vertreter_innen für die Teilnehmenden eine Zielperspektive, welche in einem absehbaren Zeitraum erreichbar ist. Diese perspektivisch absehbare Erreichbarkeit trage zur Motivation der Teilnehmenden bei.

Auch die Wahl des Samstags als Veranstaltungstag wurde von beiden Vertreter_innen begrüßt. Der Samstag ließe sich am besten mit den beruflichen Verpflichtungen der Teilnehmenden vereinbaren. Zahnarztpraxen sind an Samstagen i.d.R. geschlossen, in Apotheken seien die Mitarbeiter_innen an Samstagen am einfachsten freizustellen. Der Sonntag als Veranstaltungstermin wurde mit Hinweis auf die familiären Verpflichtungen der Teilnehmenden abgelehnt.

Die Dauer eines einzelnen Veranstaltungstages von acht Unterrichtseinheiten wird ebenfalls als grundsätzlich passend beurteilt. Bei einer kürzeren Dauer sei in Frage gestellt, ob sich längere Anfahrten noch lohnen würden. Längere Veranstaltungstage dagegen überstiegen die Konzentrationsfähigkeit der Teilnehmenden.

3.5.3 Resonanz der Teilnehmerinnen

Zunächst wurden die Kammervorteilnehmer_innen danach gefragt, wie das Angebot beworben wurde und wie die Resonanz auf die Bewerbung war.

Die Zahnärztekammer hat zur Bewerbung des Angebots drei Kurse der Weiterbildung zur Fachwirtin für zahnärztliches Praxismanagement mittels Brief persönlich angeschrieben. Der / die Vertreter_in bezeichnete die Resonanz als „umwerfend“. Bereits das Anschreiben dieser drei Kurse habe ausgereicht, um die maximal mögliche Teilnehmenden-Zahl zu überschreiten. Weitere Kurse wurden nicht mehr angeschrieben, obwohl dies möglich gewesen wäre. Gründe für die hohe Resonanz sieht der / die Vertreter_in in dem engen und vertrauensvollen Kontakt der Kammer zu den Teilnehmer_innen der Weiterbildung, der Beteiligung der Kammer an der Angebotsentwicklung, der generell hohen Weiterbildungsbereitschaft der Zielgruppe sowie der thematischen Relevanz des Angebots.

Der / die Vertreter_in der Apothekerkammer führt die geringe Resonanz im pharmazeutischen Bereich auf eine unzureichende Bewerbung des Angebots zurück. Die Apothekerkammer hat das Angebot einmal über das Mitteilungsblatt der Kammer beworben. Dies habe anscheinend nicht ausgereicht, um das Angebot in das Bewusstsein potenzieller Teilnehmer_innen und der Apothekeninhaber_innen zu transportieren. Im Bereich der Bewerbung derartiger Angebote sieht der / die Vertreter_in deutliches Verbesserungspotenzial.

Nach Abschluss des Angebots hatten beide Vertreter_innen keinen oder nur geringfügigen Kontakt zu den Teilnehmerinnen, sodass sie sich zu Rückmeldungen der Teilnehmerinnen nicht äußern konnten.

3.5.4 Zukünftiger Bedarf an hochschulischen Weiterbildungsangeboten

Beide Vertreter_innen sehen für ihre Mitglieder auch zukünftig einen Bedarf an hochschulischen Weiterbildungsangeboten. V1 gab an, dass insbesondere der „Blick über den Tellerrand“ sowie die Vermittlung „theoretischer, wissenschaftlich fundierter Hintergründe“ zu den relevanten Themengebieten die Stärke hochschulischer Weiterbildungsangebote ausmachen. Dennoch sei eine Beteiligung der Kammer an der Entwicklung derartiger Angebote wichtig, um den Praxisbezug und die Übertragung der Themen und Inhalte auf die spezifischen Kontexte der Mitgliedseinrichtungen, welche i. d. R. nur wenige Mitarbeiter_innen und sehr individuelle Bedarfe hätten, zu gewährleisten.

V2 bezeichnet die kooperative Entwicklung von Weiterbildungsangeboten als „Erfolgsfaktor“. Einerseits sei die Beteiligung der Kammer für die Mitgliedseinrichtungen ein „Qualitätsmerkmal“, andererseits erhöhe die Beteiligung der Hochschule die „Wertigkeit“ der Angebote. In diesem Kontext wies V2 darauf hin, dass die Verortung an Fachhochschulen, und nicht an Universitäten, wichtig sei, da Fachhochschulen eine hohe Praxisorientierung gewährleisten.

3.5.5 Zusammenarbeit zwischen Kammern und Fachhochschule Bielefeld

Beide Vertreter_innen schätzten die Zusammenarbeit zwischen Kammern und Fachhochschule Bielefeld als sehr positiv ein. Insbesondere in der Konzeptions- und Planungsphase seien viele Gespräche in einer konstruktiven und wertschätzenden Atmosphäre geführt worden. Dies habe dazu beigetragen, die Standpunkte und Sichtweisen der jeweiligen Partner zu verstehen und die Bedarfe der Kammermitglieder adäquat zu erfassen und zu berücksichtigen. Auch während der Teilnehmer_innen-Gewinnung sowie der Durchführung des Angebots sei die Kommunikation jederzeit unkompliziert und konstruktiv verlaufen. Intensive Gespräche hoben beide Vertreter_innen als Erfolgsfaktor hervor. Verbesserungsvorschläge hinsichtlich der Kooperation zwischen Kammern und Fachhochschule konnten beide Vertreter_innen auf Nachfrage nicht nennen. V2 gab an, dass die Kammer durch die Zusammenarbeit im Rahmen des Weiterbildungsseminars „Vertrauen zur Fachhochschule Bielefeld gewonnen“ habe.

3.5.6 Zusammenfassung der Ergebnisse

Insgesamt kann aus den Interviewergebnissen ein positives Fazit gezogen werden. Die Zielsetzungen und die zur Verwirklichung dieser herangezogenen Inhalte weisen nach Einschätzung der Kammervertreter_innen eine hohe Praxisrelevanz auf und decken den Bedarf der Kammermitglieder.

Die Struktur des Angebots lässt sich mit der Lebensrealität der Teilnehmenden und den Anforderungen der Mitgliedsunternehmen der Kammern vereinbaren. Im Bereich der Zahnärztekammer traf das Angebot auf eine derart große Nachfrage, dass nicht alle Interessierten an dem Angebot teilnehmen konnten. Aus dem pharmazeutischen Umfeld gab es hingegen nur wenige Interessierte, was auf eine unzureichende Bewerbung des Angebots zurückzuführen sein könnte.

Hochschulische Weiterbildungsangebote werden auf der Basis der Erfahrungen mit dem Erprobungsangebot als zukünftig attraktiv eingeschätzt. Die Beteiligung von Hochschulen an der Konzipierung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten biete einen Mehrwert, der insbesondere durch die theoretische und wissenschaftliche Fundierung von Konzepten und Handlungsweisen zum Ausdruck käme. Zudem erhöhe die Hochschulbeteiligung die Wertigkeit von Fort- und Weiterbildungsangeboten. Wichtig sei jedoch eine Beteiligung der Kammern an der Entwicklung derartiger Angebote, insbesondere um die spezifischen Bedarfe der Kammermitglieder zu erfassen und die Praxisrelevanz der Angebote sicherzustellen.

3.6 Fazit

Sowohl die Bewertung der Teilnehmerinnen als auch die Bewertung der Kammervorteiler_innen fielen überwiegend positiv aus. Die Zielsetzungen und die Inhalte entsprachen zum überwiegenden Teil den Erwartungen der Teilnehmerinnen und deckten sich laut Aussagen der Kammervorteiler_innen mit den Bedarfen der Kammermitglieder. Jedoch äußerte sich ein gutes Drittel der Teilnehmerinnen auch kritisch hinsichtlich der praktischen Relevanz und Umsetzbarkeit der Seminarinhalte. Dieser relativ hohe Wert gibt Anlass für eine tiefergehende Analyse der Gründe für diese kritische Bewertung.

Bei der inhaltlichen Gewichtung der drei Themenblöcke zeichneten die Kammervorteiler_innen ein unterschiedliches Bild, was auf die unterschiedlichen Aufgabenzuschnitte der Beschäftigten im zahnärztlichen und pharmazeutischen Bereich sowie auf das unterschiedliche Vorwissen der Teilnehmenden beider Bereiche zurückzuführen ist. Hier könnten zielgruppenspezifische Schärfungen und Differenzierungen zu einer weiteren Verbesserung des Angebots beitragen.

Die strukturelle Gestaltung des Angebots stieß sowohl bei den Teilnehmerinnen als auch bei den Kammervorteiler_innen auf Zustimmung. Sie ließe sich gut mit den Lebensrealitäten der Teilnehmerinnen und den Anforderungen der Kammermitgliedsunternehmen vereinbaren.

Im zahnärztlichen Bereich stieß das Angebot auf eine hohe Nachfrage, die Nachfrage im pharmazeutischen Bereich war hingegen eher verhalten. Hier sollte über eine breitere Bewerbung auch auf alternativen Wegen nachgedacht werden, um eine größere Resonanz bei potenziellen Teilnehmenden des pharmazeutischen Bereichs zu erzielen.

4 Evaluation des Weiterbildungsseminars „Digitalisierung im Gesundheitswesen“ im Wintersemester 2017/18

4.1 Format und inhaltliche Schwerpunkte des Seminars

Das Weiterbildungsseminar „Digitalisierung im Gesundheitswesen“ wurde im Rahmen des Projekts HumanTec konzipiert und durchgeführt. Es erstreckte sich auf die Themenfelder Digitale Technologien im Gesundheitswesen, Rahmenbedingungen des Technikeinsatzes im Gesundheitswesen, Technikakzeptanz, Kommunikation mit und über digitale Technologien sowie Anforderungen und Kompetenzen des Gesundheitsfachpersonals bzgl. des Einsatzes digitaler Technologien im Gesundheitswesen. Das Weiterbildungsseminar „Digitalisierung im Gesundheitswesen“ fand am 19. und 20. Januar 2018 in den Räumlichkeiten der Fachhochschule Bielefeld statt.

Für die Teilnahme an dem Weiterbildungsseminar wurden keine spezifischen Zugangsvoraussetzungen festgelegt⁸. Die Teilnehmer_innen erhielten nach Abschluss des Weiterbildungsseminars eine Teilnahmebescheinigung.

4.2 Erkenntnisinteresse der Evaluation

Die quantitative Befragung der Teilnehmenden des Weiterbildungsseminars zielte darauf ab, Hinweise und Erkenntnisse bezüglich der Perspektive der Teilnehmenden, des zeitlichen und organisatorischen Formats sowie der inhaltlichen Gestaltung des Weiterbildungsangebots zu gewinnen. Von Interesse waren daher Aspekte, wie:

- die Ausbildung und der aktuelle berufliche Hintergrund der Teilnehmer_innen,
- die bisherige Weiterbildungserfahrung der Teilnehmer_innen,
- die Motive der Teilnehmer_innen, an dem Seminar teilzunehmen,
- die Vereinbarkeit des Angebotsformats mit der Berufstätigkeit der Teilnehmer_innen,
- der zeitliche Umfang des Angebotsformats sowie
- der Praxisbezug und die Verwertbarkeit der Themen und Inhalte aus Sicht der Teilnehmer_innen.

4.3 Methodisches Vorgehen

Das methodische Vorgehen bestand aus einer Befragung der Teilnehmenden am Ende des 2-tägigen Weiterbildungsseminars. Die Befragung fand in Form einer Paper-Pencil-Fragebogenerhebung statt. Neben den verschiedenen Items konnten die Teilnehmenden am Ende des Fragebogens weitere Anmerkungen,

⁸ Ziel bei der Konzeption des Angebots war es, den Teilnehmenden eine neue Perspektive auf das „Trendthema“ Digitalisierung im Gesundheitswesen zu geben. Dabei wurde ein niederschwelliges Format gewählt und auf Zugangsvoraussetzungen verzichtet, um möglichst vielen Interessierten den Zugang zu ermöglichen und diese auf diese Weise ggf. für vertiefende Auseinandersetzungen mit den Einflüssen der Digitalisierung auf Arbeitsebene zu motivieren.

Wünsche und Rückmeldungen aufschreiben. An der Befragung beteiligten sich 15 der 22 Teilnehmenden, wobei diese teilweise nicht alle Fragen beantworteten. Dadurch ergibt sich bei der Darstellung einiger Ergebnisse eine andere Grundgesamtheit (N).

Die Auswertung des Fragbogens erfolgte mit SPSS Version 24. Die grafische Darstellung der Ergebnisse erfolgte mittels Microsoft Excel.

4.4 Ergebnisse der Teilnehmendenbefragung

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Teilnehmendenbefragung deskriptiv dargestellt.

4.4.1 Beschreibung der Teilnehmenden

Insgesamt haben sich 22 Teilnehmende für das Weiterbildungsseminar angemeldet. Alle haben einen beruflichen Bezug zum Gesundheitswesen. An der Evaluation nahmen 15 Personen teil, wovon 13 die Frage nach dem beruflichen Hintergrund beantworteten. Hiervon gaben fünf an, im Bereich der Pflege zu arbeiten und vier in der (therapeutischen) Lehre. Eine Person gab an als Pädagogin zu arbeiten, eine weitere gab an in der Wissenschaft zu arbeiten, eine als Psychotherapeut_in und eine gab an in Rente zu sein und ehrenamtlich in der Pflege bzw. Betreuung zu arbeiten.

Schulabschlüsse

Von den Befragten verfügte eine Person über einen Realschulabschluss, vier über eine Fachhochschulreife und sieben über eine allgemeine Hochschulreife. Zwei Personen gaben sonstige Abschlüsse an und verwiesen dabei auf ihren Hochschulabschluss.

Berufserfahrung

Die Berufserfahrung erstreckte sich bei zwei Teilnehmenden auf einen Zeitraum zwischen sechs und zehn Jahren und 13 Personen können auf eine Berufserfahrung von mehr als zehn Jahren verweisen. Die Zeit der Berufsausbildung wurde hierbei berücksichtigt.

Fort- und Weiterbildungserfahrung der Teilnehmenden

Alle Teilnehmenden hatten im Laufe ihrer Berufstätigkeit bereits an nicht näher bezeichneten Fort- und Weiterbildungsangeboten teilgenommen. An hochschulischen Fort- und Weiterbildungsangeboten hatten neun Personen zum Zeitpunkt des Seminars bereits teilgenommen. Sechs Personen hatten hingegen bis zum Zeitpunkt des Seminars an noch keiner hochschulischen Fort- bzw. Weiterbildung teilgenommen.

4.4.2 Unterstützung der Teilnehmenden durch die Arbeitgeber

Mehr als die Hälfte der befragten Teilnehmer_innen wurde von ihrem Arbeitgeber freigestellt oder erhielt einen Stundenausgleich. Sechs Personen erhielten eine Fahrtkostenerstattung. Zwei Teilnehmer_innen gaben an, Zuspruch oder Motivation von ihrem Arbeitgeber erfahren zu haben. Zwei Teilnehmende äußerten sonstige Aspekte, wie beispielsweise die mögliche Nutzung eines Dienstfahrzeugs. Drei Personen erhielten jedoch keinerlei Unterstützung durch ihren Arbeitgeber (Tabelle 9).

	Häufigkeit	Prozent
Freistellung/ Stundenausgleich	8	53,3
Fahrtkostenerstattung	5	33,3
Prämienzahlung o.ä.	0	0,0
Rat bei fachlichen Fragen	0	0,0
Zuspruch/ Motivation/ Interesse	2	13,3
Sonstiges	2	13,3
keine Unterstützung	3	20,0

Tabelle 9 Arbeitgeberunterstützung (Mehrfachnennungen möglich)

4.4.3 Stellenwert von Fort- und Weiterbildung in der Einrichtung

Fort- und Weiterbildung hat in fast allen Einrichtungen der Befragten eine hohen bzw. sehr hohen Stellenwert. Lediglich zwei von 14 Befragten gaben an, dass Fort- und Weiterbildung in ihrer Einrichtung einen niedrigen Stellenwert hat (Tabelle 10).

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent
einen sehr niedrigen	0	0,0	0,0
eher einen niedrigen	2	13,3	14,3
eher einen hohen	7	46,7	50,0
einen sehr hohen	5	33,3	35,7
Gesamt	14	93,3	100,0

Tabelle 10 Stellenwert von Fort- und Weiterbildung in der Einrichtung

4.4.4 Gründe der Teilnehmenden für die Teilnahme am Seminar

Zentrales Motiv für die Teilnahme an dem Weiterbildungsseminar war der Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung der Teilnehmenden sowie nach einer Weiterentwicklung bezüglich der Kompetenzen im Bereich der digitalen Technologien im Gesundheitswesen. Alle Teilnehmenden gaben an, dass dieses Motiv für sie eher oder vollständig zutreffend sei. Ein weiteres Motiv, welches von einer großen Zahl der Befragten angegeben wurde, war der Wunsch, den Anforderungen im beruflichen Alltag besser gerecht werden zu wollen (zwölf Teilnehmende). Darüber hinaus gaben elf von 14 Teilnehmenden an, dass als Grund für die Teilnahme eine zukünftige Übernahme von Aufgaben im Bereich der Digitalisierung eher oder vollständig zutrifft. Der Umstand, dass der Arbeitgeber aufgefordert hat, dieses Weiterbildungsseminar zu absolvieren, traf hingegen bei neun von 14 Befragten nicht oder eher nicht zu. Dass das Weiterbildungsseminar von einer Hochschule angeboten wurde, war für knapp

die Hälfte der befragten Personen ausschlaggebend für die Teilnahme (Tabelle 11).

An dem Weiterbildungsseminar habe ich teilgenommen...		trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft vollständig zu
C.1	...weil ich denke, dass ich mich durch die Teilnahme persönlich weiterentwickeln kann. (n=14)	0,0 (0)	0,0 (0)	33,3 (5)	60,0 (9)
C.2	...weil ich von meinem Arbeitgeber aufgefordert wurde, dieses Weiterbildungsseminar zu absolvieren. (n=14)	46,7 (7)	13,3 (2)	6,7 (1)	26,7 (4)
C.3	...weil ich meine Arbeitsstelle bzw. Berufstätigkeit dauerhaft sichern möchte. (n=13)	26,7 (4)	20,0 (3)	26,7 (4)	13,3 (2)
C.4	...weil ich den Anforderungen in meinem beruflichen Alltag besser gerecht werden will. (n=13)	6,7 (1)	0,0 (0)	26,7 (4)	53,3 (8)
C.5	...weil ich zukünftig Aufgaben im Bereich der Digitalisierung übernehmen möchte. (n=14)	6,7 (1)	13,3 (2)	53,3 (8)	20,0 (3)
C.6	...weil ich meine Kompetenzen im Bereich der digitalen Technologien weiterentwickeln möchte.	0,0 (0)	0,0 (0)	40,0 (6)	60,0 (9)
C.7	...weil es von einer Hochschule angeboten wurde.	33,3 (5)	20,0 (3)	20,0 (3)	26,7 (4)

Tabelle 11 Gründe für die Teilnehmer_innen an dem Weiterbildungsseminar teilzunehmen in Prozent (Anzahl der Fälle)

4.4.5 Einschätzung des Formats des Weiterbildungsseminars

Elf Befragte gaben an, dass das Format eines 2-tägigen Weiterbildungsseminars für sie insgesamt passend war (kumulierte Zustimmung „trifft eher zu“ und „trifft vollständig zu“). Lediglich drei Teilnehmer_innen gaben an, dass das Format für sie eher unpassend war. Drei Teilnehmende äußerten die Ansicht, dass das Angebot hätte kürzer sein sollen wohingegen fünf Befragte angaben, dass das Angebot länger hätte sein sollen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Ansichten hinsichtlich des Angebotsumfangs divergieren.

14 von 15 Befragten gaben an, dass es ihnen insgesamt gut gelungen sei, die Seminarteilnahme mit anderen Terminen und Verpflichtungen zu vereinbaren. Lediglich eine Person gab an, dass es ihr eher nicht gelungen ist, beide Seminartage mit anderen Terminen und Verpflichtungen zu vereinbaren (Tabelle 12).

Wie bewerten Sie den organisatorischen Rahmen des Weiterbildungsseminars?		trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft vollständig zu
D1	Es ist mir gelungen, die beiden Seminartermine mit anderen Terminen und Verpflichtungen zu vereinbaren. (n=15)	0,0 (0)	6,7 (1)	26,7 (4)	66,7 (10)
D2	Das Weiterbildungsangebot hätte kürzer sein sollen. (n=15)	40,0 (6)	40,0 (6)	13,3 (2)	6,7 (1)
D3	Das Weiterbildungsangebot hätte länger sein sollen. (n=15)	20,0 (3)	46,7 (7)	33,3 (5)	0,0 (0)
D4	Für mich war es passend, dass das Weiterbildungsseminar an zwei Tagen stattfand. (n=14)	0,0 (0)	20,0 (3)	26,7 (4)	46,7 (7)

Tabelle 12 Bewertung des organisatorischen Rahmens des Weiterbildungsseminars

4.4.6 Abschließende Einschätzungen der Teilnehmenden

Abschließend wurden die Teilnehmenden um Einschätzungen gebeten, die Rückschlüsse auf die Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten des Seminars ermöglichen sollen. Alle Befragten gaben an, dass ihnen die Auswahl der Seminarinhalte gut gefallen hat. Während acht Teilnehmende das Verhältnis von Theorie- und Praxisbezügen als angemessen beurteilten, gaben sechs an, dass sie das Verhältnis von Theorie und Praxisbezügen eher nicht als angemessen empfanden. 13 von 14 Personen beurteilten die Gestaltung des Seminars als anregend und motivierend. Den zeitlichen Aufwand des Angebots fanden alle Teilnehmenden angemessen. 13 von 15 der Befragten würden sich wieder für die Teilnahme an diesem Weiterbildungsseminar entscheiden (Tabelle 13).

Welches Fazit ziehen Sie nach der Teilnahme am Weiterbildungsangebot?		trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft vollständig zu
F.1	Die Auswahl der Seminarinhalte hat mir gut gefallen. (n=14)	0,0 (0)	0,0 (0)	53,3 (8)	40,0 (6)
F.2	Das Verhältnis von Theorie- und Praxisbezügen war angemessen. (n=14)	0,0 (0)	40,0 (6)	46,7 (7)	6,7 (1)
F.3	Die Seminalgestaltung war anregend und motivierend. (n=14)	0,0 (0)	6,7 (1)	53,3 (8)	33,3 (5)
F.4	Der zeitliche Aufwand des Angebots insgesamt war für mich angemessen. (n=14)	0,0 (0)	0,0 (0)	46,7 (7)	46,7 (7)
F.5	Ich würde mich wieder für die Teilnahme an diesem Weiterbildungsseminar entscheiden	6,7 (1)	6,7 (1)	26,7 (4)	60,0 (9)

Tabelle 13 Fazit der Teilnehmenden bezüglich der Gestaltung des Weiterbildungsseminars

4.4.7 Zusammenfassung der Ergebnisse

Das Weiterbildungsseminar „Digitalisierung im Gesundheitswesen“ fand mit einer heterogenen Gruppe an Teilnehmenden statt, die jedoch durchweg einen beruflichen Bezug zum Gesundheitswesen aufwies. Eine Vielzahl der

Teilnehmenden nahm darüber hinaus Aufgaben in der Lehre wahr. Der Großteil hatte eine Berufserfahrung von mehr als zehn Jahren und kam aus Einrichtungen, in denen Fort- und Weiterbildung einen hohen Stellenwert hat. Von den 22 Teilnehmer_innen nahmen lediglich 15 an der abschließenden Evaluation teil, wobei nicht alle Fragen von allen Teilnehmenden beantwortet wurden.

Zentrales Motiv für die Teilnahme an dem Weiterbildungsseminar war der Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung. Weitere häufig genannte Motive waren die Weiterentwicklung der digitalen Kompetenzen im Gesundheitswesen, weil die Teilnehmenden den Anforderungen des beruflichen Alltags besser gerecht werden wollen oder die Möglichkeit der zukünftigen Wahrnehmung von Aufgaben im Bereich der Digitalisierung im Gesundheitswesen. Die Aufforderung des Arbeitgebers zur Teilnahme spielte bei der Entscheidung zur Teilnahme an dem Weiterbildungsseminar hingegen für den Großteil der Befragten kaum eine Rolle.

Hinsichtlich des Formats des Weiterbildungsseminars lassen die Ergebnisse den Schluss zu, dass das gewählte Format sich gut mit den beruflichen und persönlichen Verpflichtungen und Terminen der Teilnehmenden vereinbaren ließ. Das Weiterbildungsangebot sollte für die Mehrheit der Befragten zeitlich weder länger noch kürzer sein. Alle empfanden den zeitlichen Umfang abschließend als sehr passend.

Die Auswahl der Seminarinhalte wurde von allen Teilnehmenden als gut oder sehr gut bewertet. Die Mehrheit empfand die Seminargestaltung als anregend und motivierend. Die Einbindung von Theorie-Praxis-Bezügen wurde jedoch nur von acht Teilnehmer_innen als angemessen bewertet. 13 der 15 Befragten würden erneut an dem Weiterbildungsseminar teilnehmen.

4.5 Fazit

Die Bewertung der Teilnehmer_innen des Weiterbildungsseminars „Digitalisierung im Gesundheitswesen“ fiel überwiegend positiv aus. Sowohl zeitlich als auch organisatorisch stieß das Weiterbildungsangebot bei dem Großteil der Teilnehmenden auf Zustimmung. Das Format ließe sich nach Angaben der Befragten gut mit ihren Lebensrealitäten vereinbaren.

Die inhaltliche Gestaltung des Weiterbildungsseminars empfand ein Großteil der Teilnehmenden als ansprechend, sodass diese als anregend und motivierend empfunden wurde. Kritisch gesehen wurden jedoch Aspekte wie die Theorie-Praxis-Gewichtung sowie der Bezug zum beruflichen Alltag.

Berücksichtigt man die Tatsache, dass die Gruppe der Teilnehmenden sehr heterogen war, könnten weitere inhaltliche zielgruppenspezifische Schärfungen sowie stärkere Bezüge zur Praxis und zum beruflichen Alltag der Teilnehmenden zu einer weiteren Verbesserung des Weiterbildungsangebots beitragen.

5 Handlungsempfehlungen

Die Befunde der Evaluation zeigen im Wesentlichen ein positives Bild der Erprobungsangebote des HumanTec-Projekts. Mit der Ausrichtung des Erprobungsangebots ist es gelungen, zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung der Teilnehmenden beizutragen und wesentliche Ziele hochschulischer Bildung, wie die Vermittlung von methodischen Kompetenzen, die Anregung zur Selbstreflexion und die Anbahnung der Fähigkeit zum Perspektivenwechsel, zu erreichen. Die meisten Teilnehmenden sahen einen hohen Nutzen in den Angeboten und konnten sich vorstellen, auch zukünftig an Weiterbildungen dieses Formats teilzunehmen.

Trotz der insgesamt sehr positiven Evaluationsbefunde konnte auch Potenzial für Verbesserung bzw. Weiterentwicklung des Programms identifiziert werden. In diesem Kapitel werden auf Basis der zuvor beschriebenen Befunde Handlungsempfehlungen für die weitere Programmentwicklung abgeleitet.

Für die weitere Programmentwicklung ist es wichtig, dass wesentliche positive Elemente des Programms beibehalten, weiter gestärkt und verstetigt werden. Insbesondere betrifft dies die folgenden Aspekte:

- Die Einführungsveranstaltung wurde von den Befragten besonders positiv hervorgehoben. Ein vergleichbares Format sollte als Auftakt künftiger (Weiter-)Bildungsangebote beibehalten werden. Die bisherige allgemeine Organisation, die Ausführlichkeit der Informationen zum Programm sowie die angenehme Atmosphäre haben offenbar zu einem gelungenen Studienauftakt beigetragen. Zudem ist es gelungen, vorhandene Vorbehalte gegenüber dem Lernort Hochschule abzumildern bzw. auszuräumen.
- Die Präsenztermine haben für die Teilnehmenden einen hohen Stellenwert. Insbesondere der Austausch mit den anderen Teilnehmenden über berufliche und angebotsbezogene Fragestellungen sowie die gemeinsame Reflexion von Arbeitsaufgaben und Texten mit anderen Teilnehmenden sowie den Lehrenden wird als wertvoll und gewinnbringend angesehen.
- Der Samstagstermin, der für die meisten Angebote als Veranstaltungstag gewählt wurde, ist für die meisten Teilnehmenden am besten mit ihren beruflichen und privaten Verpflichtungen vereinbar.
- Zentrale Elemente der verschiedenen Angebotsformate wie die Bereitstellung von Materialien, die hilfreiche Art und Weise der Erteilung von Arbeitsaufträgen, der Austausch mit den Kommiliton_innen sowie das Herstellen von Praxisbezügen wurden von den Befragten als sehr gelungen dargestellt.
- Ebenso sollte die Möglichkeit beibehalten werden, im Rahmen des Modulabschlusses an einem selbstgewählten Thema zu arbeiten und dabei ggf. auch noch einmal Theorie-Praxis-Bezüge herstellen zu können. Auch die Möglichkeit, die Ergebnisse dieser Arbeiten eigenen Vorgesetzten präsentieren zu können, ist vielen Teilnehmenden wichtig gewesen.
- Die Befunde geben auch zahlreiche Anregungen für mögliche Verbesserungen bei der weiteren Programmentwicklung. Neben zahlreichen Empfehlungen für einzelne Aspekte des HumanTec-Projekts, die im Folgenden näher erläutert werden, fällt vor allem die Heterogenität der Projektzielgruppe auf. Dieser Aspekt sollte bei allen zukünftigen Programmaktivitäten besonders berücksichtigt werden.

Akquise, Beratung und Prozess der Entscheidungsfindung

Akquise:

- Die Bemühungen, mögliche Teilnehmer_innen über die Praxispartner des Projekts anzusprechen, scheint ein erfolgversprechender Weg zu sein. Zur Teilnehmerakquise empfiehlt es sich daher, dieses Vorgehen weiter auszubauen sowie verstärkt mit Arbeitgebern in der Region zusammenzuarbeiten bzw. ein entsprechendes Netzwerk für die Akquise weiter auszubauen.
- Die gedruckten Flyer haben vergleichsweise wenig Beachtung erfahren. Sie sollten jedoch als flankierende Maßnahme beibehalten werden.

Beratung:

- Ein kompetenter und freundlicher Erstkontakt hatte für die Programmteilnahme offenbar eine überragend wichtige Bedeutung. Es würde sich deshalb anbieten, die Beratungsprozesse weiter zu professionalisieren bzw. zu vereinheitlichen, z. B. durch eine Checkliste mit allen erforderlichen Informationen und zu klärenden Punkten.
- Eine systematische Dokumentation der Beratung würde es ermöglichen, dass Inhalte für besonders häufige Beratungsanlässe dokumentiert werden und ggf. als ein Glossar oder eine FAQ für Interessierte zur Verfügung zu stellen.
- Die Kontaktdaten der Ansprechpartner_innen sollten auf der Homepage leicht zu finden sein.
- Teilnehmende, die erst nach dem Start der Erprobungsmodule hinzukamen, wünschten sich eine intensivere Beratung. Ihr Informationsbedarf sollte deshalb nochmals gezielt erfragt werden, so dass angemessene Unterstützungsangebote unterbreitet werden können.

Einführungsveranstaltung und Übergang in die erste Distanzphase

- Der Austausch mit anderen Teilnehmenden wurde von den Befragten sehr geschätzt. Es könnte sich als sinnvoll erweisen, diesen Austausch auch auf organisatorischer Ebene, z. B. durch modulübergreifende Veranstaltungen oder gemeinsame Pausen, zu fördern.
- Bei Angeboten wie dem Zeit- und Selbstmanagement sollte auf eine angemessene Einführung geachtet werden. Für kompetenzentwickelnde Angebote ist in der Regel die Einsicht einer „persönlichen Betroffenheit“ erforderlich. Hierzu wird es in den meisten Fällen notwendig sein, Teilnehmer_innen die Unterschiede zwischen den Anforderungen ihres (Arbeits-)Alltags und denen eines Hochschulstudiums zu verdeutlichen.
- Ein solches Vorgehen dürfe vor allem dann an Relevanz gewinnen, wenn ein gesamtes Master-Programm (mit dem dreifachen Workload pro Semester) eingeführt wird.
- Zudem sollte erwägt werden, das Thema Zeit- und Selbstmanagement auch im weiteren Verlauf der Angebote wieder aufzugreifen.
- Die Einschätzung der Teilnehmer_innen zum erwartenden Arbeitspensum wich teilweise erheblich von den tatsächlichen Anforderungen ab. Es empfiehlt sich deshalb, zukünftig die Anforderungen im Vorfeld deutlicher zu explizieren.

Studienformat allgemein

- Um die Vereinbarkeit mit beruflichen und privaten Verpflichtungen zu erleichtern, sollten die Termine des Angebots zukünftig früher bekannt gegeben werden.
- Besonders zu Beginn der jeweiligen Angebote sollte – soweit dies realisierbar ist – eine mehrwöchige Pause zwischen den Präsenzterminen möglichst vermieden werden.

- Die Befragten berichteten, dass sie durch die am Wochenende stattfindenden Veranstaltungen nur noch eingeschränkt am sozialen Leben teilnehmen konnten. Auch wenn dieser Umstand sicherlich in der Natur berufsbegleitender (Weiter-)Bildungsformate liegen dürfte, könnte dieses Zugangshemmnis durch eine gezielte Kooperation mit Praxispartnern verringert werden. Wenn Angebote mit Praxispartnern gemeinsam angeboten werden, könnte es bei einer entsprechenden Arbeitsfreistellung möglich sein, Bildungsangebote innerhalb der Arbeitswoche anzubieten.
- Zudem könnte eine (zumindest teilweise) Kostenübernahme durch den Arbeitgeber die Teilnehmer_innen auch bei der Finanzierung ihrer Weiterbildung entlasten.
- Bei der Programmplanung sollte auch im weiteren Verlauf der Angebote der Austausch zwischen den Teilnehmer_innen angeregt werden. Insbesondere bei der Bewältigung von Belastungsspitzen wurde dieser als besonders hilfreich eingeschätzt. In den Präsenzveranstaltungen sollte deshalb ausreichend Zeit zum Austausch zur Verfügung gestellt werden und dieser auch in den Distanzphasen, etwa durch digitale Angebote oder Gruppenarbeiten, gefördert werden. Dabei ist das Abbauen von Hemmungen, andere Teilnehmer_innen aktiv anzusprechen, von Bedeutung. Zudem scheint insbesondere für den kooperativen Einsatz digitaler Medien bei vielen Teilnehmer_innen eine strukturierte Anleitung erforderlich zu sein.
- Die Befunde der Evaluation weisen auch darauf hin, dass das gemeinsame Lernen mit anderen Teilnehmenden einen Motivationseffekt hat. Hieran könnte bei einer Verstetigung der Studienangebote anknüpft werden.
- Mit Blick auf ein vollständiges Masterprogramm könnte ein Erfahrungsaustausch von Studienanfänger_innen mit Studierenden höherer Semester geplant werden. Dadurch könnten Überlastungserfahrungen relativiert und entsprechende Bewältigungsstrategien ausgetauscht werden.
- Für die Planung eines zukünftigen Masterangebots erscheint es sinnvoll, dass die jeweiligen Module (zumindest zum größten Teil) als einzelne, auf das Masterstudium anrechenbare, Weiterbildungen gestaltet werden. Das würde einen niederschwelligeren Einstieg in die hochschulische Weiterbildung ermöglichen.

Lernen mit digitalen Medien, Austausch mit Lehrenden und Nutzung der Bibliothek

- Medien wie Chats und Foren wurden kaum genutzt. Ursächlich hierfür schien vor allem die Nichtnutzung durch die Lehrenden zu sein. Es empfiehlt sich daher, auch die Lehrenden zur Nutzung von digitalen Medien anzuhalten, um die Nutzungsbereitschaft seitens der Teilnehmenden zu erhöhen.
- Bei der Planung von Blended-Learning-Ansätzen scheint es erforderlich zu sein, dass noch stärker als bisher der sehr unterschiedliche Erfahrungshorizont der Teilnehmenden in Bezug auf den Umgang mit digitalen Medien berücksichtigt wird. Während die Heranführung von unerfahrenen Teilnehmer_innen gelingen zu sein scheint, bemängelten erfahrenere Befragte, dass der Blended-Learning-Ansatz weit hinter seinen Möglichkeiten zurückblieb.

Nutzen der Weiterbildung für die persönliche und berufliche Entwicklung

- Wenn der Nutzen der Angebote als gering eingeschätzt wurde, lag dies vor allem daran, dass deren Inhalte bereits durch umfassende Vorkenntnisse bekannt waren. Um dies zukünftig zu vermeiden, sollte bereits während der Beratungsgespräche im Vorfeld der Teilnahme stärker auf die Passung der Angebote zu den Vorkenntnissen der Interessent_innen geachtet werden.
- Die Möglichkeiten der Anerkennung der Weiterbildungsangebote durch berufsständische Vertretungen sollte geprüft werden bzw. auf eine

entsprechende Anerkennbarkeit hingewirkt werden. Dies würde zu einer erheblichen Steigerung des Nutzens der Angebote für die Teilnehmer_innen führen.

Literaturverzeichnis

- Bahl, A. & Grollmann, P. (2011). Professionalisierung des Berufsbildungspersonals in Europa. Strukturen, Inhalte und berufsbildungspolitische Aktivitäten. In A. Bahl (Hrsg.), *Professionalisierung des Berufsbildungspersonals in Europa - was kann Deutschland lernen?* (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn, S. 9–28). Bielefeld: Bertelsmann.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). (2014). *Auftakt zur 2. Wettbewerbsrunde des Bund-Länder-Wettbewerbs. Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen*. Dokumentation. Berlin.
- Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. (2010). *DGWF-Empfehlungen zu Formaten wissenschaftlicher Weiterbildung*, DGWF. Verfügbar unter https://dgwf.net/fileadmin/user_upload/DGWF/DGWF-empfehlungen_formate_12_2010.pdf
- Faßhauer, U. & Vogt, M. (2013). Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals als eine Konsequenz der Akademisierung beruflicher Bildung. Begründung, Ziele und hochschuldidaktisches Konzept des „Trialen Modells“. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online* (23). Zugriff am 24.04.2017. Verfügbar unter http://www.bwpat.de/ausgabe23/fasshauer_vogt_bwpat23.pdf
- Hochschulrektorenkonferenz. *Diversität. Chancen erkennen – Vielfalt gestalten*. Konzepte und gute Praxis für Diversität und Durchlässigkeit.
- Kaufhold, M. & Weyland, U. (2017). Einleitung. In M. Kaufhold, U. Weyland, B. Klemme & T. Kordisch (Hrsg.), *Entwicklung berufsbegleitender Studienangebote für betriebliches Bildungspersonal im Humandienstleistungs- und Technikbereich (HumanTec)*. *Ergebnisse der Bedarfsanalyse und Darstellung der Studienangebote* (Berichte aus Forschung und Lehre, Bd. 41, S. 1–6). Bielefeld: Fachhochschule Bielefeld.
- Kaufhold, M., Weyland, U., Klemme, B. & Kordisch, T. (Hrsg.). (2017). *Entwicklung berufsbegleitender Studienangebote für betriebliches Bildungspersonal im Humandienstleistungs- und Technikbereich (HumanTec)*. *Ergebnisse der Bedarfsanalyse und Darstellung der Studienangebote* (Berichte aus Forschung und Lehre, Bd. 41). Bielefeld: Fachhochschule Bielefeld.
- Kaufhold, M., Weyland, U. & Koschel, W. (2017). Bedarfsanalyse zur Nutzung Digitaler Medien. In M. Kaufhold, U. Weyland, B. Klemme & T. Kordisch (Hrsg.), *Entwicklung berufsbegleitender Studienangebote für betriebliches Bildungspersonal im Humandienstleistungs- und Technikbereich (HumanTec)*. *Ergebnisse der Bedarfsanalyse und Darstellung der Studienangebote* (Berichte aus Forschung und Lehre, Bd. 41, S. 277–319). Bielefeld: Fachhochschule Bielefeld.
- Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs. The four levels* (3. ed.). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Landmann, M. & Schmitz, B. (2007). Welche Rolle spielt Self-Monitoring bei der Selbstregulation und wie kann man mit Hilfe von Tagebüchern die Selbstregulation fördern? In M. Gläser-Zikuda & T. Hascher (Hrsg.), *Lernprozesse dokumentieren, reflektieren und beurteilen. Lerntagebuch und Portfolio in Bildungsforschung und Bildungspraxis* (S. 149–169). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (Beltz Pädagogik, 12., überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Meyer, R. (2011). Bestimmt unbestimmt. Qualifikation und Professionalität des Personals in der Berufsbildung. *Denk-doch-mal.de* (3). Verfügbar unter <http://www.denk-doch-mal.de/sites/denk-doch-mal.de/files/Meyer.pdf>

- Nickel, S. & Schulz, N. (März 2017). *Update 2017: Studierenden ohne Abitur in Deutschland. Überblick über aktuelle Entwicklungen* (CHE Arbeitspapier Nr. 195). Gütersloh: CHE gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung. Zugriff am 20.07.2018. Verfügbar unter http://www.che.de/downloads/CHE_AP_195_Studieren_ohne_Abitur_2017.pdf
- Nückles, M. & Renkl, A. (2010). Das Lerntagebuch in der Hochschullehre: Ein hochschuldidaktischer Ansatz zur Förderung selbstgesteuerten Lernens. In C. Spiel, B. Schober, P. Wagner & R. Reimann (Hrsg.), *Bildungspsychologie* (S. 319–323). Göttingen: Hogrefe.
- Picard, C. & Imhof, M. (2010). Prompts zur Anleitung tiefenorientierten Schreibens in Lerntagebüchern und Portfolios. In M. Gläser-Zikuda (Hrsg.), *Lerntagebuch und Portfolio aus empirischer Sicht* (Erziehungswissenschaft, Bd. 27, S. 59–80). Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Rädiker, S. (2013). *Evaluation von Weiterbildungsprozessen. Status quo, Herausforderungen, Kompetanzanforderungen*. Marburg: Tectum-Verl.
- Schrode, N., Hemmer-Schanze, C. & Wagner, J. (2012). *Konkretisierung der Lehrinhalte und Voruntersuchung zu den bestehenden akademischen Ausbildungsangeboten im Bereich Betrieblicher Berufspädagogik*. Verfügbar unter https://www.alanus.edu/fileadmin/downloads/kunstforschung/Studica/Bericht_AP_I_1_GAB_final.pdf
- Ulmer, P., Weiß, R. & Zöllner, A. (2012). Berufliches Bildungspersonal: Stellenwert, Entwicklungstendenzen und Perspektiven für die Forschung. In P. Ulmer, R. Weiß & A. Zöllner (Hrsg.), *Berufliches Bildungspersonal - Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Berichte zur beruflichen Bildung* (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn, Bd. 11, S. 7–18). Bonn: BIBB; Bertelsmann. Zugriff am 10.07.2017. Verfügbar unter http://www.pedocs.de/volltexte/2012/6548/pdf/Ulmer_Weiss_Zoeller_2012_Berufliches_Bildungspersonal_D_A.pdf
- Wanken, S., Tutschner, R., Spöttl, G., Schleiff, A., Riehle, T., Reibstein, B. et al. (2011). *Verbundprojekt „Berufspädagoge@Kompetenzerweiterung“ (BP@KOM) Phase I. Synthesebericht*. Bremen, Rostock, Schwäbisch Gmünd, Trier. Verfügbar unter https://www.itb.uni-bremen.de/ccm/cms-service/stream/asset/Synthesebericht_BP@KOM_final.pdf?asset_id=1680033
- Winter, F. (2007). Fragen der Leistungsbewertung beim Lerntagebuch und Portfolio. In M. Gläser-Zikuda & T. Hascher (Hrsg.), *Lernprozesse dokumentieren, reflektieren und beurteilen. Lerntagebuch und Portfolio in Bildungsforschung und Bildungspraxis* (S. 109–129). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Wissenschaftsrat (Hrsg.). (2006, 27. Januar). *Empfehlungen zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem*. Berlin.

Bericht zur Evaluation der erprobten Weiterbildungsangebote im Projekt HumanTec

Anhang

Anhangsverzeichnis

	Literaturverzeichnis	63
A	Information zur Teilnahme an der Evaluation	I
B	Einwilligungserklärung zur Teilnahme an der Evaluation	III
C	Interviewleitfäden	IV
C.1	Interviewleitfaden I	IV
C.2	Interviewleitfaden II	VI
C.3	Interviewleitfaden III	X
D	Reflexion – Erste Distanzphase (exemplarisch)	XII

A Information zur Teilnahme an der Evaluation

Informationen zur Teilnahme an der Evaluation der Erprobung der Studienangebote im Rahmen des Forschungsprojekts „HumanTec – Berufsbegleitende Studienangebote zur Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals im Humandienstleistungs- und Technikbereich“

(Stand Mai 2017)

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ geförderte Projekt HumanTec der Fachhochschule Bielefeld zielt auf die Entwicklung berufsbegleitender Studienangebote zur Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals im Humandienstleistungs- und Technikbereich ab. Teile dieser entwickelten Studienangebote werden im Projekt erprobt.

Ablauf und Themenschwerpunkte der Evaluation

Die Erprobung der entwickelten Studienangebote wird durch eine projektinterne wissenschaftliche Evaluation begleitet. Diese umfasst unter anderem drei Telefoninterviews mit Ihnen als Teilnehmende: zu Beginn, direkt nach Abschluss und einige Wochen nach dem Abschluss Ihrer Weiterbildung. Im Fokus stehen dabei Ihre Sichtweisen und Erfahrungen. Zu jedem Befragungszeitpunkt wird ein anderer thematischer Schwerpunkt gesetzt.

Im ersten Interview stehen der Anmelde- und Beratungsprozess im Vorfeld, die Einführungsveranstaltung und der Einstieg in die erste Distanzphase im Mittelpunkt. Das zweite Interview befasst sich unter anderem mit den digitalen Lernangeboten sowie der Gestaltung der Distanz- und Präsenzphasen. Im letzten Interview geht es um Möglichkeiten des Transfers des Gelernten in den beruflichen Alltag. Die Interviews werden jeweils ca. 30 bis 45 Minuten Ihrer Zeit beanspruchen. Die Ergebnisse der Evaluation fließen in die weitere Konzeption und Optimierung der Studienangebote ein.

Hinweise zum Datenschutz

Die Interviews werden von den Projektmitarbeiter_innen geführt und mit einem digitalen Aufnahmegerät aufgezeichnet. Die Aufnahme wird anschließend von einem Transkriptionsbüro verschriftlicht, das eine Datenschutzerklärung gegenüber der Fachhochschule Bielefeld abgegeben hat. Nach der Transkription werden die Aufnahmen gelöscht. Sollten sich durch eine versehentliche Nennung noch Angaben zur Identifizierung Ihrer Person oder Dritter in dem Transkript befinden, werden diese von den Projektmitarbeiter_innen aus dem Dokument gelöscht.

Ihre Daten werden pseudonymisiert verarbeitet und gespeichert. Damit Sie jederzeit von Ihrem Recht auf Vernichtung Ihrer Daten Gebrauch machen können, erhalten Ihre Transkripte einen Code, der zusammen mit Ihren Kontaktdaten in eine Liste eingetragen wird. Beides wird getrennt voneinander gespeichert. Über diese Liste können die Projektmitarbeiter_innen Ihre Daten weiterhin zuordnen. Zugang zu den erhobenen Daten haben ausschließlich die Projektmitarbeiter_innen.

Ihre für die Evaluation gespeicherten Kontaktdaten werden nach Projektabschluss gelöscht. Alle weiteren Daten (Interviewtranskript und Auswertungen) werden entsprechend einer erforderlichen Frist von zehn Jahren aufbewahrt und danach vernichtet. Die Veröffentlichung der Studienergebnisse erfolgt nur in pseudonymisierter Form, die keinen Rückschluss auf Ihre Person zulässt.

Bei Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung,

Ihr HumanTec-Team

Projektleitung:

Dr. Marisa Kaufhold
Fachhochschule Bielefeld
Projekt HumanTec
Interaktion 1
33619 Bielefeld
Tel.: 0521/106- 71237
E-Mail: marisa.kaufhold@fh-bielefeld.de

B Einwilligungserklärung zur Teilnahme an der Evaluation

Projektleitung

Dr. Marisa Kaufhold
Fachhochschule Bielefeld
Projekt HumanTec
Interaktion 1
33619 Bielefeld
Tel.: 0521/106-71237
E-Mail: marisa.kaufhold@fh-bielefeld.de

Einwilligungserklärung zur Teilnahme an der Evaluation der Erprobung der Studienangebote im Rahmen des Forschungsprojekts „HumanTec – Berufsbegleitende Studienangebote zur Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals im Humandienstleistungs- und Technikbereich“

Ich habe das Informationsschreiben (Stand Mai 2017) zur Teilnahme an der Evaluation gelesen und verstanden. Mir wurde die Möglichkeit gegeben, Rückfragen zu stellen.

Ich hatte ausreichend Zeit, mich für die Teilnahme an der Evaluation zu entscheiden und ich weiß, dass die Teilnahme freiwillig ist. Ich wurde darüber informiert, dass ich jederzeit und ohne Angabe von Gründen diese Zustimmung widerrufen kann, ohne, dass dadurch Nachteile für mich entstehen.

Mir ist bekannt, dass meine Daten vertraulich behandelt und ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet werden.

Ich erkläre hiermit meine freiwillige Teilnahme an der Evaluation.

Ort, Datum

Unterschrift der / des Teilnehmenden

Unterschrift der Forscherin

C Interviewleitfäden

C.1 Interviewleitfaden I (Erster Erhebungszeitpunkt)

Erläuterung für die Teilnehmenden zum Einstieg:

„Die Themen des Interviews sind Ihr persönlicher Werdegang, der Zeitraum vor der Anmeldung und der Zeitraum zwischen Anmeldung und Einführungsveranstaltung sowie die Einführungsveranstaltung und der Übergang in die erste Distanzphase.“

1 Persönlicher Werdegang

1.1 Zusätzliche Personendaten

Sie arbeiten als [...] bei [...].

- (1) Welchen Aufgabenbereich haben Sie in Ihrer Einrichtung / Ihrem Betrieb?

(Fragen nach den eigenen Arbeitserfahrungen bei Studierenden)

- (2) Wie viele Stunden arbeiten Sie pro Woche?

1.2 Stellenwert von Weiterbildung

- (3) Welchen Stellenwert hat Weiterbildung in Ihrem bisherigen **beruflichen** Werdegang?

2 Zeitraum vor der Anmeldung

- (4) Wann sind Sie erstmals auf das Weiterbildungsangebot aufmerksam geworden?

- (5) Wie sind Sie auf das Weiterbildungsangebot aufmerksam geworden?

(z. B. über Arbeitgeber / Arbeitskolleg_innen, berufliche Netzwerke / Verteiler, Ausbildungskongress, Flyer, Zeitungsannonce, Homepage der FH)

- (6) Was war für Sie ausschlaggebend sich weitergehend über das Weiterbildungsangebot zu informieren?

2.1 Kontakt mit dem Projektteam und Beratung

- (7) Wie haben Sie Kontakt mit dem Projektteam aufgenommen?

- (8) Bitte beschreiben Sie Ihren ersten Kontakt mit dem Projektteam.

(Auf welche Weise hat der Kontakt mit dem Projektteam Ihre Entscheidung für die Anmeldung beeinflusst?)

2.2 Entscheidungsfindung

- (9) Was hat Sie dazu bewegt sich für das Weiterbildungsangebot anzumelden?

- (10) Welche Rolle haben Ihre persönlichen Umstände für diese Entscheidung gespielt?

(z. B. Kinder, Pflege von Angehörigen, Ehrenamt, Hobbys)

(11) Welche Rolle haben Umstände an Ihrem Arbeitsplatz für diese Entscheidung gespielt?

(z. B. Einstellung zu Weiterbildung in der Einrichtung / dem Betrieb / der Vorgesetzten, Arbeitszeiten, Bildungsurlaub)

3 Zeitraum zwischen Anmeldung und Einführungsveranstaltung

(12) Welche Fragen sind Ihnen in der Zeit zwischen der Anmeldung und der Einführungsveranstaltung durch den Kopf gegangen?

(13) Inwieweit hätten Sie sich mehr oder weniger Kontakt gewünscht?

(14) Wie informiert haben Sie sich für die Einführungsveranstaltung gefühlt?

3.1 Gesamteindruck, Atmosphäre und informeller Austausch

(15) Wie haben Sie die Einführungsveranstaltung insgesamt erlebt?

(z. B. Organisation, Inhalte, Atmosphäre)

(16) Wie haben Sie den Kontakt mit den anderen Teilnehmenden erlebt?

(z. B. das Kennenlernen, die Zusammenarbeit)

(17) Inwieweit hat Ihnen etwas gefehlt?

3.2 Lernen mit digitalen Medien

(18) Inwieweit hatten Sie bereits vor der Weiterbildung Erfahrung mit digitalen Lernmedien?

(Falls Erfahrung vorhanden: Wie waren diese?)

(19) Welche Erfahrungen haben Sie mit ILIAS bisher gemacht?

(Wie waren diese?)

(20) Welche Angebote der Bibliothek haben Sie bislang genutzt?

3.3 Veranstaltung zum Zeit- und Selbstmanagement

(21) Inwiefern war das Thema Zeit- und Selbstmanagement für Sie nützlich?

(z. B. für diese Weiterbildung, für Ihre Arbeit?)

3.4 Übergang in die erste Distanzphase

(22) Mit welchen Gedanken sind Sie in die erste Distanzphase gegangen?

(23) Haben wir noch etwas vergessen, was Sie uns gerne noch sagen möchten?

C.2 Interviewleitfaden II (Zweiter Erhebungszeitpunkt)

Erläuterung für die Teilnehmenden zum Einstieg:

„Die Themen des Interviews sind Ihr Gesamteindruck, die Modul Inhalte, die Gestaltung der Präsenzveranstaltungen und Distanzphasen sowie der Modulabschluss. Zudem geht es um die Studienbegleitung, das Lernen mit Digitalen Medien und die Kommunikation.“

1 Gestaltung der Module

1.1 Gesamteindruck

(1) Wie haben Sie das Modul insgesamt erlebt?

(z. B. Organisation, Atmosphäre, Zusammensetzung der Teilnehmenden)

Was hat Sie während des Moduls motiviert, bis zum Abschluss dabei zu bleiben?

(z. B. Motivationsfaktoren: Gruppe, Kontakt zu Lehrenden, Fachthema)

(2) Wie fanden Sie die Gestaltung der Lehr-/Lernmaterialien?

(Struktur in ILIAS; Präsentationen, Arbeitsaufträge, zu lesende Texte, Studienbegleitmaterialien etc.)

(3) Wie schätzen Sie die praxisorientierte Ausrichtung der Modulgestaltung ein?

- Wenn positiv: Können Sie dies anhand eines konkreten Arbeits- oder Lernauftrag beschreiben?

- Wenn negativ: An welchen Stellen hätten Sie eine stärkere Praxisorientierung erhofft?

(z. B. Bezug der Arbeitsaufträge zur eigenen Tätigkeit [BLL, BPS], Benennung von Praxisbeispielen in den anderen Seminaren [DIV, HGW])

1.2 Modul Inhalte

(4) Inwieweit haben die Modul Inhalte Ihren persönlichen Qualifizierungszielen entsprochen?

(5) Wie schätzen Sie die Modul Inhalte hinsichtlich Ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung ein?

(Aktuelle berufliche Entwicklung oder zukünftige berufliche Entwicklung)

(6) Welche Relevanz haben aus Ihrer Perspektive die Inhalte des Moduls für eine Tätigkeit in der betrieblichen Aus-, Fort- und Weiterbildung?

1.3 Präsenz- und Distanzphasen

(7) Wie sind Sie beim Lernen mit dem Wechsel von Präsenz- und Distanzphasen zurechtgekommen?

(8) Wie fanden Sie die inhaltliche Verknüpfung zwischen den Präsenz- und Distanzphasen?

(Verknüpfung)

- (9) Was ist Ihnen am Lernen in Präsenzveranstaltungen wichtig?
- (10) Was ist Ihnen am Lernen in Distanzphasen wichtig?
- (11) Wie fanden Sie die Ausgewogenheit zwischen Präsenz- und Distanzphasen?
- Mehr Präsenzphasen: Wann würden Sie zur FH zu kommen?
 - Mehr Distanzphasen: Wann würden Sie sich mehr Zeit für das Selbststudium nehmen?
- (12) Wie passend war für Sie die Verteilung der Distanz- und Präsenzphasen über das Semester?
- (Verteilung, Gewichtung)
- (13) Wie vereinbar waren die Präsenztermine mit Ihren eigenen Terminen und Verbindlichkeiten?
- (z.B. Termine an Freitagen und Samstagen; Uhrzeiten an diesen Tagen)

1.4 Modulabschluss

- (14) Welche Bedeutung hatte für Sie der Modulabschluss?
- (z.B. neue Kompetenzen erworben, Reflexion eigener Sichtweisen, Vorbereitung)
- (15) Wie fanden Sie die von Ihnen zu erbringende Leistung vor dem Hintergrund der im Modul vermittelten Lerninhalte? (z. B. wie passend?, gefordertes Leistungsniveau, Aufwand bei der Vorbereitung)

2 Format des Studienangebots

2.1 Studienbegleitung

- (16) Was ist aus Ihrer Sicht wichtig für ein gelingendes berufsbegleitendes Studium?
- (Erfahrungen, Kompetenzen und Qualifikationen)
- Was fiel Ihnen während dieser Weiterbildung leicht?
 - Was fiel Ihnen während dieser Weiterbildung nicht leicht?
- (17) Wie schätzen Sie Ihr Zeit- und Selbstmanagement während des Seminars ein?
- (z. B. Unterschied Präsenz / Distanz, Arbeiten mit Ilias, Was ist Ihnen leicht / schwergefallen?)
- (18) Wie ist Ihnen die Bearbeitung der gestellten Aufgaben in den Distanzphasen gelungen?
- (Erfahrungen / Kompetenzen / Arbeiten mit Ilias / Aufbereitung der Arbeitsaufträge; Sehen Sie hierfür weiteren Unterstützungsbedarf?)
- (19) Welche Angebote zur Beratung und Begleitung halten Sie in einem berufsbegleitenden Studienangebot für wichtig?
- (Studienbegleitende Angebote, Prüfungsberatung, Fachberatung, allgemeine Beratung, Beratung durch andere Studierende / Austausch mit anderen Studierenden - Tutorien)

2.2 Lernen mit Digitalen Medien

(20) Wie schätzen Sie das Lernen mit Digitalen Medien ein?

(Flexibel, Komplexität)

(21) Was ist aus Ihrer Sicht wichtig für erfolgreiches Lernen mit Digitalen Medien?

- Was ist Ihnen während dieser Weiterbildung gut gelungen?
- Was hat Sie während dieser Weiterbildung motiviert?

(22) Welche Angebote haben Sie in ILIAS genutzt?

(Webinare, Foren, Chat, Umfragen/Abstimmungen, Dateien)

- Was hat Sie daran gehindert, die anderen digitalen Angebote zu nutzen?

(23) An welchen Orten haben Sie mit Digitalen Medien gelernt?

(z. B. Zuhause, am Arbeitsplatz, welcher Ort / Raum genau?)

(24) Zu welchen Zeiten haben Sie mit Digitalen Medien gelernt?

(z. B. gleiche Zeitfenster in der Woche, feste „Lerntage“)

(25) An welchen Endgeräten haben Sie digital gelernt?

(Mit welchen Endgeräten hat dies gut geklappt, mit welchen weniger gut?)

2.3 Kommunikation

(26) Welche Bedeutung hat für Sie der Kontakt mit den anderen Teilnehmenden während des Moduls gehabt?

(27) Haben Sie mit den anderen Teilnehmenden in den Distanzphasen Kontakt aufgenommen?

- Wenn Ja: Was war Ihr Anlass? Wie waren Ihre Erfahrungen?
- Wenn Nein: Wie kam es dazu, dass Sie mit anderen Teilnehmenden während der Distanzphasen nicht in Kontakt geblieben sind?

(28) Welche Bedeutung hat für Sie der Kontakt mit den Lehrenden während des Moduls gehabt?

(29) Haben Sie mit den Lehrenden in den Distanzphasen Kontakt aufgenommen?

- Was war Ihr Anlass?

(30) Wie kam es dazu, dass Sie mit den Lehrenden während der Distanzphasen nicht in Kontakt geblieben sind?

(Falls Erfahrung vorhanden: Wie waren diese?)

3 Ausblick

(31) Ich würde Sie jetzt bitten sich einmal an den Moment zu erinnern, an dem sie gerade den Modulabschluss hinter sich gebracht haben und aus dem Raum gegangen sind: Mit welchen Gedanken sind Sie in diesem Moment aus dem Modulabschluss gegangen?

(32) Was würden Sie Ihren Arbeitskolleg_innen über das Modul erzählen?

- Bitte nachhaken: Warum gerade diese/dieser Kolleg_innen?

(33) Möchten Sie uns noch etwas sagen?

C.3 Interviewleitfaden III (Dritter Erhebungszeitpunkt)

Erläuterung für die Teilnehmenden zum Einstieg:

„Die Themen des Interviews sind ein abschließendes Fazit zur Weiterbildung hinsichtlich Ihrer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung, der Transfer des Gelernten in den beruflichen Alltag sowie ein Ausblick auf Ihre weiteren Qualifizierungsinteressen und -bedarfe. Abschließend bitten wir Sie zudem um ein kurzes Resümee zu unserem Evaluationskonzept.“

1 Abschließendes Fazit zur Weiterbildung

- (1) Wenn Sie nun mit etwas zeitlichem Abstand auf die Weiterbildung zurückblicken, inwiefern hat diese Weiterbildung zur Ihrer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung beigetragen?

(Woran können Sie eine Weiterentwicklung konkret festmachen?)

- (2) Welche Anregungen aus der Weiterbildung konnten Sie für Ihre Tätigkeit mitnehmen?

(Inwiefern sind diese relevant für Sie?)

- (3) Auf welche Weise ist das im Weiterbildungsmodul Gelernte in Ihre eigene Arbeit eingeflossen?

(Warum ist genau dies eingeflossen und nicht etwas Anderes?)

- (4) Gibt es Ihrer Meinung nach Unterschiede zwischen einer wissenschaftlichen Weiterbildung und Weiterbildungen, die nicht an einer Hochschule stattfinden?

(Woran zeigen sich diese Unterschiede?)

- (5) Inwiefern können Sie sich vorstellen in der Zukunft an Weiterbildungen teilzunehmen, in der Sie sowohl in Präsenz- wie auch Distanzphasen lernen?

(Was wäre Ihnen bei diesem Lernformat wichtig?)

[Betreuung, Anteil beider Phasen, Gestaltung]

- (6) Welche Rolle sollte Lernen mit Digitalen Medien in Ihren zukünftigen Weiterbildungen spielen?

(Wie sollte das digitale Lernen gestaltet sein?)

[Austausch-/Kommunikationsmöglichkeiten, Eigenständigkeit der Arbeit, Arbeitsaufträge]

- (7) Haben Sie Empfehlungen zu der Weiterbildung für uns, die wir bei einer Implementierung beachten sollten?

2 Ausblick

- (8) Welche weiteren Weiterbildungen würden Sie im Hinblick auf Ihre berufliche Zukunft als sinnvoll erachten?

(Warum?)

- (9) Inwieweit hat die Teilnahme Ihr Interesse an weiteren wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten geweckt?

(Welche Angebote wären das genau?)

- (10) Inwieweit können Sie sich vorstellen ein Studium zu beginnen (bzw. weiter zu studieren)?

3 Resümee zum Evaluationskonzept

- (11) Welchen Eindruck haben Sie von unserem Vorgehen bei der Evaluation im Vergleich zu Ihren bisherigen Erfahrungen mit Evaluationen?

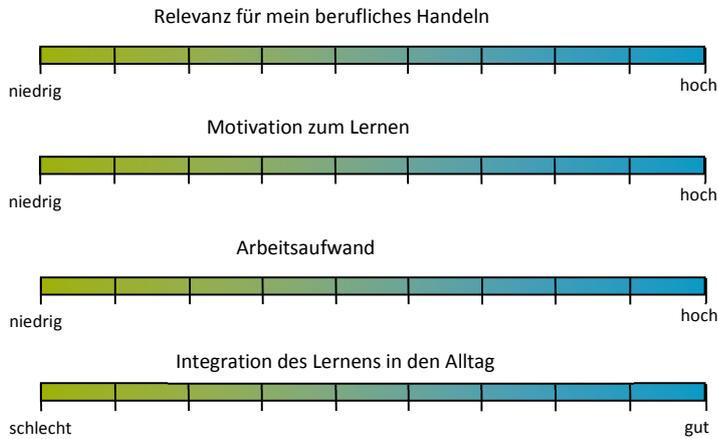
(Haben wir alle wichtigen Eindrücke und Erfahrungen aufgegriffen? War der Aufwand zumutbar?)

- (12) Möchten Sie uns noch etwas sagen?

D Reflexion – Erste Distanzphase (exemplarisch)

Reflexion – Erste Distanzphase

Bitte verorten Sie sich auf den vier Skalen bezüglich Ihres Eindrucks von der ersten Distanzphase.



(1) Wie habe ich den Einstieg in die erste Distanzphase erlebt?

(2) Wie ist es für mich, nach längerer Berufstätigkeit wieder Lernende_r zu sein?

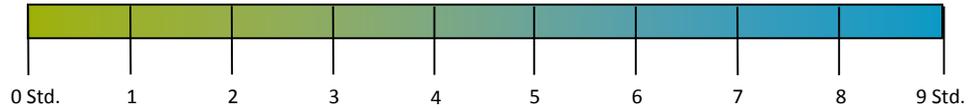
(3) Was finde ich an den Lehr-/Lernmaterialien besonders anregend?

(4) Was hat mich in der Distanzphase motiviert, mich mit den Lehr-/Lernmaterialien auseinanderzusetzen?

(5) Was war in meinem Alltag förderlich bei der Auseinandersetzung mit den Lehr-/Lernmaterialien?

(6) Was war in meinem Alltag hinderlich bei der Auseinandersetzung mit den Lehr-/Lernmaterialien?

Wie viele Stunden pro Woche konnte ich durchschnittlich für die Auseinandersetzung mit den Lehr-/Lernmaterialien aufbringen?



(7) Was ich noch für meinen Lernprozess / Lernerfolg festhalten möchte:
