

# HumanTec

**Berufsbegleitende Studienangebote zur  
Professionalisierung beruflichen Bildungspersonals  
im Humandienstleistungs- und Technikbereich**

## **Schlussbericht (1. Förderphase)**

### **Fachhochschule Bielefeld**

Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit und

Fachbereich Ingenieurwissenschaften und Mathematik

## Schlussbericht zum Projekt HumanTec

Zuwendungsempfänger:	Fachhochschule Bielefeld Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit / Fachbereich Ingenieurwissenschaften und Ma- thematik (Zuwendungsbescheid vom 25.07.2014)
Förderkennzeichen:	16OH21044
Förderrahmen:	„Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ 2. Wettbewerbsrunde / 1. Förderphase
Bezeichnung des Vorhabens:	HumanTec – Berufsbegleitende Studienange- bote zur Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals im Humandienstleistungs- und Technikbereich
Laufzeit des Vorhabens:	01.08.2014 – 31.01.2018
Berichtszeitraum:	01.08.2014 – 31.01.2018
Projektleitung:	Prof. Dr. Marisa Kaufhold Prof. Dr. Thomas Kordisch Prof. Dr. Beate Klemme
Wissenschaftlicher Kooperati- onspartner:	Prof. Dr. Ulrike Weyland (Westfälische Wilhelms-Universität Münster, AG Berufspädagogik am Institut für Erzie- hungswissenschaft)
Stand:	Juli 2018

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>KURZDARSTELLUNG .....</b>	<b>4</b>
1.1	<b>Aufgabenstellung.....</b>	<b>4</b>
1.2	<b>Voraussetzungen, unter denen das Vorhaben durchgeführt wurde .....</b>	<b>5</b>
1.3	<b>Planung und Ablauf des Vorhabens .....</b>	<b>5</b>
1.4	<b>Wissenschaftlicher und technischer Stand, an den angeknüpft wurde.....</b>	<b>6</b>
1.5	<b>Zusammenarbeit mit anderen Stellen .....</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>EINGEHENDE DARSTELLUNG .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1</b>	<b>Verwendung der Zuwendung und des erzielten Ergebnisses im Einzelnen .....</b>	<b>8</b>
2.1.1	Bedarfsanalyse / Behandlung der Forschungsfragen.....	8
2.1.2	Entwicklung der Studien- und Serviceangebote .....	16
2.1.3	Erprobung und Evaluation ausgewählter Angebote.....	23
2.1.4	Umsetzung von Aspekten des Gender Mainstreaming .....	27
2.1.5	Angebotsmanagement .....	27
2.1.6	Vorbereitung der Implementierung .....	28
2.1.7	Perspektiven der Nachhaltigkeit des Projekts nach Projektende (1. Förderphase) .....	29
<b>2.2</b>	<b>Wichtigste Positionen des zahlenmäßigen Verwendungsnachweises .....</b>	<b>30</b>
<b>2.3</b>	<b>Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Arbeit.....</b>	<b>30</b>
<b>2.4</b>	<b>Voraussichtlicher Nutzen, insbesondere der Verwertbarkeit des Ergebnisses im Sinne des fortgeschriebenen Verwertungsplans .....</b>	<b>30</b>
<b>2.5</b>	<b>Während der Durchführung bekannt gewordener Fortschritt in dem Gebiet des Vorhabens bei anderen Stellen.....</b>	<b>31</b>
<b>2.6</b>	<b>Erfolge und geplante Veröffentlichung der Ergebnisse .....</b>	<b>32</b>
<b>3</b>	<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>35</b>

## 1 Kurzdarstellung

### 1.1 Aufgabenstellung

Zielstellung des Projekts HumanTec innerhalb des Berichtszeitraums (1. Förderphase) war die Entwicklung berufsbegleitender Studienangebote zur Qualifizierung und Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals<sup>1</sup>. Das Projekt nimmt dabei Bezug auf Erkenntnisse einschlägiger Studien, in denen veränderte und erweiterte Aufgaben für diese Personengruppe herausgearbeitet wurden, die eine weitergehende Qualifizierung und Professionalisierung erfordern. Die Angebote sollten dafür sowohl bildungswissenschaftliche als auch berufsfachliche Inhalte (fachliche Vertiefungsrichtungen Humandienstleistungen und Technik sowie als neue verbindende Vertiefungsrichtung HumanTec) aufgreifen.

Mit Blick auf die Ziele der Förderlinie sollten die zu entwickelnden Angebote innovativ, bedarfsgerecht und flexibel gestaltet sein, um so den Zugang zur Hochschule für Personen zu ermöglichen und zu vereinfachen, die bislang nicht zur primären Zielgruppe hochschulischer Bildungsangebote gehörten. Mit der Platzierung solcher Studienangebote wird das übergreifende Ziel verfolgt, die Entwicklung und Verortung wissenschaftlicher Weiterbildung an der Fachhochschule Bielefeld voranzutreiben.

Im Rahmen der Entwicklungsarbeiten waren zwei verschiedene Angebotsformate in den Blick zu nehmen: konzipiert werden sollten ein berufsbegleitendes Masterstudienangebot („Berufspädagogik und betriebliches Bildungsmanagement“) und ein Angebot an einzeln belegbaren Weiterbildungsseminaren<sup>2</sup>.

Bei allen konzeptionellen Arbeiten waren sowohl zielgruppen- und themenspezifische Aspekte als auch organisatorische Besonderheiten berufsbegleitender Studiengänge zu berücksichtigen. Betrachtet wurden insbesondere:

- Berufliche Anforderungen und Perspektiven des betrieblichen Bildungspersonals
- Bestehende Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarfe in Bezug auf das betriebliche Bildungspersonal (domänenspezifische Betrachtungen)
- Zunehmende Schnittstellen zwischen Humandienstleistungen und Technik als Themenfeld der betrieblichen Bildungsarbeit
- Studienformate für berufsbegleitende Studienangebote
- Lehren und Lernen mit digitalen Medien
- Praxisorientierte Gestaltungsansätze wie z. B. Forschendes Lernen
- Studienorientierung, -vorbereitung und -begleitung

---

<sup>1</sup> Unter betrieblichem Bildungspersonal werden im Projekt Personen verstanden, die im betrieblichen Kontext Bildungsangebote planen, durchführen und/oder steuern.

<sup>2</sup> Ursprünglich war neben dem Master die Entwicklung eines Bachelorstudiengangs geplant. Hiervon wurde aus verschiedenen Gründen Abstand genommen (s. Kapitel 2.1.1)

- Anrechnungsmöglichkeiten und -prozedere
- Diversity- und genderbezogene Aspekte als Querschnittsthema

## **1.2 Voraussetzungen, unter denen das Vorhaben durchgeführt wurde**

Das Vorhaben war an der Fachhochschule Bielefeld an den Fachbereichen „Ingenieurwissenschaften und Technik“ sowie „Wirtschaft und Gesundheit“ verortet und wurde durch eine interdisziplinäre Projektleitung sowie ein interdisziplinäres Team geleitet bzw. bearbeitet. Entsprechend der geplanten inhaltlichen Setzung der zu entwickelnden Studienangebote waren Personen mit Kompetenzen aus der Berufspädagogik / den Bildungswissenschaften, aus den Disziplinen der Humandienstleistungen sowie aus den Ingenieurwissenschaften am Vorhaben beteiligt. Die Projektleitung setzte sich zu Beginn des Projekts aus Prof. Dr. Ulrike Weyland (Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit) und Prof. Dr. Thomas Kordisch (Fachbereich Ingenieurwissenschaften und Technik) zusammen. Durch den Wechsel von Ulrike Weyland an die Westfälische Wilhelms-Universität Münster im April 2015 kam es während der Projektlaufzeit zu Veränderungen in der Projektleitung. Für Ulrike Weyland rückten Prof. Dr. Marisa Kaufhold und Prof. Dr. Beate Klemme (beide Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit) ins Leitungsteam. Ulrike Weyland blieb nach ihrem Wechsel als wissenschaftlicher Kooperationspartner am Projekt beteiligt (vgl. Kapitel 1.5).

Im Rahmen der Entwicklungsarbeiten waren zum einen hochschulpolitische Vorgaben zu berücksichtigen. Zum anderen waren die hochschulinternen Rahmenbedingungen in Bezug auf wissenschaftliche Weiterbildung bei der Projektarbeit zu bedenken. Die wissenschaftliche Weiterbildung ist an der Fachhochschule Bielefeld ein Themenfeld, das zwar Beachtung findet, aber dem eher eine nachrangige Priorität eingeräumt wird. Während der Projektlaufzeit rückte die Thematik – u. a. durch die Projektarbeiten – etwas stärker in den Fokus. Das Ressort Wissenschaftliche Weiterbildung gewann an Relevanz und die Klärung hochschulinterner Vorgehensweisen und Vorgaben in Bezug auf wissenschaftliche Weiterbildung wurden vorangetrieben bzw. angestoßen.

## **1.3 Planung und Ablauf des Vorhabens**

Entsprechend der Planung erfolgte die Umsetzung des Projektvorhabens in drei, sich teilweise überlagernden Phasen:

- (1) Bedarfsanalyse
- (2) Entwicklungsphase
- (3) Erprobung und Evaluation

In der ersten Projektphase wurde eine umfangreiche Bedarfsanalyse zu den projektspezifischen Themenschwerpunkten durchgeführt. Diese betraf thematische und zielbezogene Aspekte des Studienangebots (betriebliches Bildungspersonal, Schnittstelle zwischen Humandienstleistungen und Technik), strukturell-organisatorische Aspekte (Studienformat) sowie übergreifende Aspekte (Nutzung digitaler Medien, praxisorientierte Gestaltungsansätze und diversitybezogene Aspekte). Darüber hinaus wurden auch Aspekte der Studien-

orientierung, -vorbereitung und -begleitung sowie der Anrechnungen in den Blick genommen. Die Bedarfsanalyse setzte sich zusammen aus Literatur- und Studienanalysen zur Aufarbeitung des Forschungsstandes und eigenen empirischen Erhebungen.

In der zweiten Projektphase wurde auf Grundlage der Ergebnisse der Bedarfsanalyse ein Konzept für berufsbegleitend angelegte Studienangebote für betriebliches Bildungspersonal entwickelt. Darüber hinaus fanden konzeptionelle Arbeiten zu begleitenden Serviceangeboten hinsichtlich Studienorientierung, -vorbereitung und -begleitung und Anrechnung statt. Hierbei wurden jeweils Erkenntnisse aus der Bedarfsanalyse zu den projektspezifischen Themenschwerpunkten gezielt aufgegriffen. Anschließend wurden in der dritten Phase des Projektes Teile der konzipierten Angebote erprobt. Im Zuge der Erprobung wurden verschiedene inhaltliche sowie strukturell-organisatorische Aspekte der entwickelten Studienangebote im Rahmen einer Evaluation betrachtet.

#### **1.4 Wissenschaftlicher und technischer Stand, an den angeknüpft wurde**

##### *Betriebliches Bildungspersonal*

Aufgrund aktueller gesellschaftlicher und beruflicher Herausforderungen (u. a. Digitalisierung der Arbeitswelt, gewandelte Zielstellungen beruflicher Bildung, Fachkräftemangel) erfährt die Diskussion bezüglich betrieblichen Bildungspersonals in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik verstärkte Aufmerksamkeit. Im Zuge der Diskussion wird es auch als „ein Schlüsselfaktor für die Qualität von Ausbildung“ betrachtet (Kremer & Severing, 2012, S. 5).

In verschiedenen Studien werden steigende fachliche und pädagogische Anforderungen sowie erweiterte und teilweise neue Aufgaben- und Tätigkeitsfelder für das berufliche Bildungspersonal herausgestellt. Diese beziehen sich beispielsweise auf Beratung und Lernbegleitung, das Management betrieblicher Bildungsprozesse, den Umgang mit heterogenen Lerngruppen, die Begleitung von Kompetenzentwicklungsprozessen, die Gestaltung und Steuerung von Organisations- und Teamprozessen sowie die zunehmende Nutzung neuer Medien. Sowohl die hier benannten Entwicklungen als auch die damit einhergehenden Herausforderungen für die berufliche Bildung werden häufig mit einem Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarf betrieblichen Bildungspersonals verknüpft (Bahl & Grollmann, 2011; Brater & Wagner, 2008; Diettrich, 2009; Faßhauer & Vogt, 2013; Kremer & Severing, 2012; Schrode, Hemmer-Schanze & Wagner, 2012; Ulmer, Weiß & Zöllner, 2012).

Eine Schwierigkeit bei der Auseinandersetzung mit dem betrieblichen Bildungspersonal liegt in der Heterogenität dieser Personengruppe. Dies ist u. a. darauf zurückzuführen, dass das betriebliche Bildungspersonal über kein gemeinsames berufliches Selbstverständnis verfügt und unterschiedliche und zum Teil individuelle Qualifizierungswege und Qualifikationsprofile aufweist sowie differente Aufgaben in verschiedenen Bereichen der betrieblichen Bildung (Aus-, Fort- und Weiterbildung) auf unterschiedlichen organisationalen Ebenen wahrnimmt (Diettrich, 2013a, 2013b; French, 2014; Kremer & Severing, 2012; Meyer, 2011).

Angesichts der beschriebenen Heterogenität sowie der dargestellten steigenden Anforderungen an das betriebliche Bildungspersonal gilt es die Qualifizierungs- und Professionalisierungsmaßnahmen zu überdenken.

sierungsbedarfe zu konkretisieren. Diese Bedarfe werden im Projekt HumanTec aufgegriffen und berufsbegleitende Studienangebote zur Qualifizierung und Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals entwickelt. Dabei erfolgt eine Fokussierung auf den Humandienstleistungs- und Technikbereich.

### *Schnittstelle Humandienstleistungen und Technik*

In Folge demografischer Entwicklungsprozesse entstehen zunehmend Schnittstellen zwischen den Berufsfeldern im Humandienstleistungs- und Technikbereich. Zur Bewältigung der Aufgaben an diesen Schnittstellen werden daher Personen benötigt, die eine Affinität zu beiden Berufsfeldern aufweisen, die Schnittstellen verstehen (z. B. technische Erfordernisse im Alltag älterer Menschen, Technik gestützte Pflege), an diesen arbeiten und diese weiterentwickeln können. Insbesondere technische Entwicklungen und Produkte wie Pflegeroboter, intelligente Fußböden (Sensormatte), mobile Aufstellhilfen, Exoskelette für Gehbehinderte, robotergestützte Orthesen und Telemonitoring (Weiß, C. et al., 2013) zeigen die Notwendigkeit der Zusammenarbeit dieser beruflichen Fachrichtungen. Darüber hinaus ist vor allem die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien (z. B. Telemedizin, Gesundheitstelematik bzw. e-Health, Nutzung digitaler Verfahren der Bilddiagnostik, elektronische Patientenakte) zur Erbringung innovativer und ressourcenschonender Gesundheitsdienstleistungen relevant (Burchert, 2014). Dieses spiegelt sich auch in der Agenda Pflegeforschung (Behrens, Görres, Schaeffer, Bartholomeyczik & Stemmer, 2012) sowie im BMBF-Forschungsprogramm zur „Mensch-Technik-Interaktion für den demografischen Wandel“ wider.

Es wird davon ausgegangen, dass diese Entwicklungen auch die Arbeit des betrieblichen Bildungspersonals im Humandienstleistungs- und Technikbereich beeinflusst. Aufgrund der zunehmenden Bedeutsamkeit dieser Thematik wird im Rahmen der Studienangebotsentwicklung eine fachliche Vertiefungsrichtung in diesem Bereich angestrebt.

### *Gestaltung der berufsbegleitenden Studienangebote*

Im Rahmen der Entwicklung der Studienangebote wurde sich an den Erkenntnissen zu den Besonderheiten der Zielgruppe berufsbegleitend Studierender orientiert. Dabei wurde beispielsweise berücksichtigt, dass diese sich hinsichtlich ihrer Bildungswege, ihres Alters sowie ihrer sozialen und fachkulturellen Zugehörigkeiten stark unterscheiden können. Darüber hinaus ist insbesondere die Lebenssituation zu berücksichtigen, die sich in dieser Studierendengruppe aufgrund beruflicher und familiärer Verpflichtungen sowie durch divergente Lern- und Sozialerfahrungen ebenfalls als sehr heterogen herausstellt (Jorzik & Ridder, 2012; Wolter & Geffers, 2013).

Diese Aspekte wurden sowohl bei der Ausgestaltung des Studienformats als auch bei der didaktisch-methodischen Gestaltung berücksichtigt. In diesem Kontext wurden vor allem ein Blended-Learning-Ansatz, der orts- und zeitflexibles Lernen ermöglicht, sowie praxisorientierte Gestaltungsansätze, am Beispiel des Forschenden Lernens, herangezogen.

## **1.5 Zusammenarbeit mit anderen Stellen**

Als wissenschaftlicher Kooperationspartner wirkte Prof. Dr. Ulrike Weyland von der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (AG Berufspädagogik am Institut für Erziehungswissenschaft) am Projekt mit. Der Fokus der Beteiligung lag dabei auf den Arbeitsfeldern „digitale Medien“ und „praxisorientierte Gestaltungsansätze“. Aufgrund des Querschnittscharakters dieser Themen war mit dem wissenschaftlichen Kooperationspartner ein intensiver Austausch hinsichtlich der Entwicklung des Gesamtkonzepts erforderlich.

Als kooperierende Praxispartner waren am Projekt in der ersten Förderphase beteiligt:

- Bildungszentrum für Gesundheits- und Sozialberufe St. Johannisstift Paderborn
- Carl-Severing-Berufskolleg für Metall- und Elektrotechnik der Stadt Bielefeld
- IHK Ostwestfalen zu Bielefeld
- it's OWL Clustermanagement GmbH
- OstWestfalenLippe GmbH
- ZAB – Zentrale Akademie für Berufe im Gesundheitswesen GmbH Gütersloh
- Zahnärztekammer Westfalen-Lippe
- ZIG – Zentrum für Innovation in der Gesundheitswirtschaft OWL

Die Praxispartner wirkten an mehreren Workshops zur Diskussion von Projektergebnissen mit. Weiterhin lieferten sie einen wichtigen Beitrag bei der Bekanntmachung der Erprobungsangebote, der Online-Befragung und der Fachtagung (s. u.).

## **2 Eingehende Darstellung**

### **2.1 Verwendung der Zuwendung und des erzielten Ergebnisses im Einzelnen**

#### **2.1.1 Bedarfsanalyse / Behandlung der Forschungsfragen**

Als Grundlage für die Angebotsentwicklung erfolgte zunächst eine Bedarfsanalyse zu Forschungsfragen bzgl. der fokussierten Gestaltungsaspekte (s. Kapitel 1.1). Für die einzelnen Themenschwerpunkte wurde jeweils eine Literatur- und Studienanalyse<sup>3</sup> durchgeführt. Diese diente vor allem der Aufarbeitung des jeweiligen Forschungsstandes. Anschließend fanden empirische Erhebungen statt, welche dazu dienten, die in den Literatur- und Studienanalysen aufgedeckten Erkenntnisse weiter zu konkretisieren und spezifizieren bzw. etwaige Erkenntnislücken zu reduzieren. Die Erhebungen umfassten leitfadengestützte Einzel- und Gruppeninterviews, Hospitationen, Fokusgruppen und Workshops sowie eine quantitative Fragebogenerhebung.

---

<sup>3</sup> Dabei wurde ein weites Verständnis bezüglich der „Literatur- und Studienanalyse“ zugrunde gelegt. Dies impliziert sowohl Erkenntnisse und Ergebnisse aus Studien und Projekten als auch normative und deskriptive Aussagen im Kontext des theoretisch-wissenschaftlichen Diskurses.



Aufgrund inhaltlicher Überschneidungen sowie zusammenhängender Bezüge zwischen den Themenschwerpunkten wurden die Interviewpartner\_innen in den Einzel- und Gruppeninterviews, sofern möglich, zu mehreren der ausgewiesenen Themenschwerpunkte befragt.

### **Themenschwerpunkt Betriebliches Bildungspersonal (AP 1)**

Die Auseinandersetzung mit dem betrieblichem Bildungspersonal als Zielgruppe der zu entwickelnden Studienangebote ist für die Projektarbeiten von besonderer Bedeutung. Es werden Erkenntnisse erwartet, die einerseits die Relevanz betrieblicher Bildung verdeutlichen und andererseits den Qualifizierungsbedarf bzgl. des betrieblichen Bildungspersonals unterstreichen und konkretisieren und somit Hinweise für die inhaltliche Ausgestaltung der Studienangebote liefern können.

Zentrale Fragestellungen in Bezug auf das betriebliche Bildungspersonal waren:

- Wie lässt sich der quantitative Bedarf hinsichtlich (akademisch-qualifizierten) betrieblichen Bildungspersonals abbilden?
- Was sind derzeitige Qualifikationsstrukturen, Aufgabenfelder, Qualifikations- und Kompetenzentwicklungsbedarfe des betrieblichen Bildungspersonals?
- Gibt es branchenspezifische Besonderheiten bezüglich des betrieblichen Bildungspersonals und wenn ja: Worin bestehen diese?
- Was sind derzeitige und zukünftige Herausforderungen für das betriebliche Bildungspersonal?

Zur Bearbeitungen dieser Fragestellungen wurden eine Literatur- und Studienanalyse, eine Befragung von Unternehmensvertreter\_innen (7) und Expert\_innen (6) mittels leitfadengestützter Interviews sowie ein Workshop mit 19 Teilnehmer\_innen (vornehmlich Unternehmensvertreter\_innen und Expert\_innen) zur Diskussion der Erkenntnisse aus der Literatur- und Studienanalyse sowie den Interviews durchgeführt. Anschließend fand eine Erhebung quantitativer Daten zu einzelnen Teilaspekten mittels Online-Fragebogen statt (n=81).

Genauere Ausführungen zu Teilergebnissen und Vorgehensweisen sind dem zur Bedarfsanalyse erschienenen Forschungsbericht zu entnehmen (Kaufhold, Weyland, Harms & Strattmann, 2017). Hinsichtlich des betrieblichen Bildungspersonals lassen sich folgende zentralen Punkte festhalten:

- Der Stellenwert betrieblicher Bildung kann branchenübergreifend als hoch beschrieben werden, wobei davon auszugehen ist, dass dieser in Zukunft noch weiter steigen wird.
- Die Komplexität und die Anforderungen in diesem Bereich sind in den letzten Jahren stark angestiegen. Die aktuellen Qualifizierungsstrukturen für das betriebliche Bildungspersonal werden diesen Entwicklungen jedoch nicht gerecht. Eine stufenweise Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals kann demnach als Handlungserfordernis gesehen werden.
- Zum Umgang mit den aktuellen und perspektivischen Herausforderungen der betrieblichen Bildungsarbeit sind kritisch-reflexives, mehrdimensionales Denken und Handeln erforderlich. Da diese Denk- und Handlungsweisen besonders im Rahmen

akademischen Bildung angebahnt werden können, sind neue Weiterbildungsangebote auch auf dieser Ebene zu verorten.

- Aus den Erkenntnissen der Bedarfsanalyse lassen sich vier zentrale Aufgabenbereiche für das betriebliche Bildungspersonal ableiten:
  - (1) Arbeit mit Adressat\_innen betrieblicher Bildung (z. B. Anleiten, Unterweisen, Befähigen, Begleiten und Beraten),
  - (2) Gestalten betrieblicher Bildungsprozesse (z. B. Konzeptionieren, Planen und Organisieren),
  - (3) Innovieren und Verändern betrieblicher Bildung (z. B. Implementieren neuer Bildungsangebote, Integration neuen Fach- und Branchenwissens),
  - (4) Steuern komplexer (Unternehmens-)Prozesse (z. B. Bildungs-, Qualitäts- und Projektmanagement, Personal- und Organisationsentwicklung).

Alle vier Aufgabenbereiche sind bei der Entwicklung der Studienangebote zu berücksichtigen.

- Eine besondere Herausforderung in der betrieblichen Bildung besteht darin, dass fach- bzw. branchenspezifische, überfachliche und bildungswissenschaftliche Kompetenzen notwendig und miteinander in Verbindung zu bringen sind. Bei der Entwicklung der Studienangebote sollten demnach sowohl berufsfachliche als auch (berufs-)pädagogische Aspekte aufgegriffen und curricular miteinander verknüpft werden.
- Die Zielgruppe des betrieblichen Bildungspersonals erweist sich als äußerst heterogen, beispielsweise in Bezug auf Fachkulturen, Vorkenntnisse und Bildungsabschlüsse. Dies ist bei der Entwicklung der Studienangebote gezielt zu berücksichtigen, beispielsweise durch die Schaffung von Angeboten auf unterschiedlichen Qualifizierungsniveaus.

### **Themenschwerpunkt Angebotsformate (AP 2)**

Im Zentrum des Erkenntnisinteresses stand bei diesem Themenschwerpunkt die Ermittlung von zielgruppenspezifischen Bedarfen sowie hochschulischen Gegebenheiten hinsichtlich der Ausgestaltung der Angebote sowie der organisatorischen Rahmenbedingungen. Hierfür wurden im Rahmen der Bedarfsanalyse ein Abgleich von bestehenden Studienstrukturen ähnlicher Studienangebote, eine Literatur- und Studienanalyse sowie eine Befragung von Expert\_innen (2), Hochschullehrenden (7) und Studierenden (8 Einzelpersonen, 5 Gruppen (n=22)) mittels leitfadengestützter Interviews durchgeführt.

Genauere Ausführungen zu Teilergebnissen und Vorgehensweisen sind dem zur Bedarfsanalyse erschienenen Forschungsbericht zu entnehmen (Kaufhold, Weyland, Klemme, Kordisch & Kunze, 2017). Hinsichtlich der Angebotsformate lassen sich folgende zentrale Punkte festhalten:

- Der wissenschaftlichen Weiterbildung kann künftig eine wichtige Rolle im Rahmen hochschulischer Bildungsangebote zugeschrieben werden.
- Hinsichtlich der strukturellen und organisatorischen Gestaltung der Studienangebote konnten drei Aspekte herausgearbeitet werden, die im Rahmen der Entwicklung besonders zu berücksichtigen sind. Dies sind die besonderen Eigenschaften der

Zielgruppe berufsbegleitend Studierender (begrenzte zeitliche Ressourcen, Präferenz von kurzen, zeitlich und örtlich flexiblen Angeboten), die für Studierende motivierende Wirkung des Austauschs mit Lehrenden und anderen Studierenden im Rahmen von Präsenzveranstaltungen sowie die sinnvolle didaktische Ausgestaltung und Verknüpfung von Präsenz- und Distanzphasen.

- Die berufsbiografischen Erfahrungen der berufsbegleitend Studierenden sollten bei der Umsetzung der Studienangebote gezielt genutzt werden und sind im Rahmen der inhaltlichen und didaktischen Gestaltung der Studienangebote zu berücksichtigen.

Die Ergebnisse und Erkenntnisse waren eine zentrale Basis für die Entscheidung, nicht wie ursprünglich geplant neben dem Masterstudiengang einen Bachelorstudiengang zu entwickeln. Für die weiteren Arbeiten wurde die Entwicklung von Weiterbildungsseminaren als zielführender eingeschätzt, da damit an die benannten Bedarfe hinsichtlich kurzer und flexibler Studienangebote angeknüpft werden kann.<sup>4</sup>

### **Themenschwerpunkt Studienorientierung, -vorbereitung und -begleitung (AP 3)**

Im Rahmen der Bedarfsanalyse zum Themenfeld Studienorientierung, -vorbereitung und -begleitung stand die Frage nach den Gestaltungskriterien beim Übergang in ein berufsbegleitendes Studium sowie nach den erforderlichen Umsetzungsbedingungen im Fokus der Betrachtungen. Durchgeführt wurden hierfür eine Literatur- und Studienanalyse sowie eine Befragung von Expert\_innen (2), Hochschullehrenden (7) und Studierenden (8 Einzelpersonen, 5 Gruppen (n=22)) mittels leitfadengestützter Interviews.

Genauere Ausführungen zu Teilergebnissen und Vorgehensweisen sind dem zur Bedarfsanalyse erschienenen Forschungsbericht zu entnehmen (Kaufhold, Weyland, Klemme, Kordisch & Kunze, 2017). Hinsichtlich der Studienorientierung, -vorbereitung und -begleitung lassen sich folgende zentralen Punkte festhalten:

- Der Beratung und Begleitung von Studierenden kann sowohl bei der Studienorientierung und -vorbereitung, als auch während des Studiums eine wichtige Rolle zugeschrieben werden.
- Hinsichtlich der Studienorientierung und -vorbereitung ist die Klärung der Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf besonders relevant für berufsbegleitend Studierende. Wichtige Aspekte, die im Rahmen von Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangeboten aufzugreifen sind, betreffen hierbei Fragen der Finanzierung, die Planungssicherheit sowie das Selbst- und Zeitmanagement.

---

<sup>4</sup> Neben dem Aspekt, dass die Weiterbildungsseminare den Wunsch der Zielgruppe nach flexiblen und kurzen Angeboten aufgreifen, bieten diese u. a. auch die Möglichkeit, Personen ohne Hochschulerafahrung den Zugang zur Hochschule zu erleichtern und Kooperationen mit Unternehmen und anderen Weiterbildungsanbietern anzubahnen und zu erproben. Die ausführliche Begründung der Planänderung ist dem Papier „Hinweise zur Veränderung des angestrebten Studienformates“ zu entnehmen, das dem Projektträger vorliegt.

- Ein wichtiger Faktor hinsichtlich Motivation und Studienerfolg der Studierenden ist sowohl der Austausch mit Lehrenden als auch der Austausch mit anderen Studierenden (z. B. in Lerngruppen und Tutorien). Dieser Aspekt sollte im Rahmen der Studienbegleitung Berücksichtigung finden.

### **Themenschwerpunkt Schnittstellen zwischen Humandienstleistungen und Technik (AP 4)**

Im Rahmen der Bedarfsanalyse zu Schnittstellen zwischen Humandienstleistungen und Technik galt es Gestaltungsanforderungen für die curriculare Entwicklung der fachlichen Vertiefung HumanTec zu ermitteln. Aufgrund der Neuheit des Themenfeldes waren zuvor Arbeiten zur grundlegenden Beschreibung der Schnittstellen notwendig. Zur Bearbeitung der Fragestellung wurden Recherchen zu aktuellen Projekten in Zusammenhang mit dem Einsatz neuer Technologien im Gesundheitswesen sowie zu innovativen Produkten, eine Literatur- und Studienanalyse, vier methodisch geleitete Hospitationen in Einrichtungen des Gesundheitswesens sowie eine Befragung von Unternehmensvertreter\_innen (6) und Expert\_innen (6) mittels leitfadengestützter Interviews durchgeführt. Darüber wurde ein Workshop mit 26 Teilnehmer\_innen (vornehmlich Unternehmensvertreter\_innen und Expert\_innen) durchgeführt.

Genauere Ausführungen zu Teilergebnissen und Vorgehensweisen sind dem zur Bedarfsanalyse erschienenen Forschungsbericht zu entnehmen (Kaufhold, Weyland, Klemme, Kordisch, Heinze et al., 2017). Hinsichtlich der Schnittstellen zwischen Humandienstleistungen und Technik lassen sich folgende zentralen Punkte festhalten:

- Im Gesundheitswesen fallen je nach Einrichtung und Handlungsfeld sowohl der Grad der Technisierung der Arbeitsumgebung als auch die Formen der eingesetzten Technik und Gerätschaften sehr unterschiedlich aus.
- Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) können bereits heute eine große Relevanz in Bezug auf den Einsatz von Technik im Gesundheitswesen zugesprochen werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese zukünftig stark ansteigen wird. IKT sind daher im Rahmen der Module und Seminare der Schwerpunktrichtung HumanTec besonders zu thematisieren.
- Als besonders zentrale mit der Schnittstelle Humandienstleistungen-Technik verbundene Themenfelder sind herauszustellen: die Mensch-Technik-Interaktion (MTI), die Technikakzeptanz im Gesundheitswesen, die spezifischen Rahmenbedingungen des Technikeinsatzes im Gesundheitswesen (z. B. ethische, rechtliche und soziale sowie wirtschaftliche) sowie die interdisziplinäre Zusammenarbeit, insbesondere zwischen technischen Berufsgruppen und Berufsgruppen aus dem Humandienstleistungsbereich. Diesen Themenfeldern ist bei der Konzipierung und Ausdifferenzierung der Schwerpunktrichtung HumanTec ein zentraler Stellenwert einzuräumen.
- Infolge des zunehmenden Technikeinsatzes im Gesundheitswesen gewinnen Aufgabenfelder wie beispielsweise die Beratung, die Vermittlung sowie die Weiterbildung in Bezug auf technische Unterstützungsmöglichkeiten an Bedeutung.

- Mit den erweiterten bzw. veränderten Aufgaben gehen auch neue Anforderungen an die Fachkräfte einher. Von diesen werden – vor allem in Hinblick auf eine adressatengerechte Kommunikation und Beratung hinsichtlich etwaiger technikgestützter Möglichkeiten – neben fachlichen Kompetenzen zunehmend auch soziale, personale und methodische Kompetenzen abverlangt werden. Diese Erkenntnisse sind sowohl auf der Ebene der angestrebten Kompetenzen als auch bei der inhaltlichen und methodischen Ausgestaltung der Studienangebote zu berücksichtigen.

### **Themenschwerpunkt Anrechnung (AP 5)**

Im Hinblick auf das Thema Anrechnung wurde den Fragen nachgegangen, welche Anrechnungspotentiale sich unter Einbindung der eigenen Berufsbiografie und unter Berücksichtigung der mit dem Studienangebot gesetzten fachwissenschaftlichen und bildungswissenschaftlichen Ansprüchen ergeben und welche Motivlagen von Studieninteressierten hinsichtlich der Anrechnung bzw. Anerkennung von Kompetenzen bei den Entwicklungsarbeiten Berücksichtigung finden sollten.

Hierfür wurden im Rahmen der Bedarfsanalyse eine Literatur- und Studienanalyse sowie leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Aus der Literatur- und Studienanalyse ging hervor, dass die Anrechnung vor allem für die Personengruppe der nicht traditionell Studierenden eine hohe Bedeutung besitzt (Shamsul, B., Schürmann, Weyland & Schindwein, 2014). Dieses Interesse basiert auf unterschiedlichen Motiven, wie beispielsweise dem Ausüben einer Berufstätigkeit neben dem Studium, einem Zeitgewinn im Studium, dem Erlass von Prüfungen, familiären Gründen, Reduzierung der Studiendauer oder einer allgemeinen Belastungssituation (Weyland, U., Schürmann, Shamsul & Schindwein, 2015). Hinsichtlich der Umsetzungsmöglichkeiten zeigen die Ergebnisse aus Vorarbeiten, dass für die Anrechnung feste Verfahrensschritte sowie eine individuelle Beratung und Begleitung der Studierenden notwendig sind (Seger & Waldeyer, 2014).

Darüber hinaus wurden mit fünf Teilnehmenden, die an der Erprobung erster Studienangebote teilgenommen haben und damit der anvisierten Zielgruppe zuzuordnen sind, leitfadengestützte Interviews geführt. Die Zielsetzungen, das methodische Vorgehen sowie die Ergebnisse der Interviews sind im dazu erschienenen Forschungsbericht dokumentiert (Stratmann & Kaufhold, 2018). Es lassen sich folgende zentrale Punkte festhalten:

- Die Berufsbiografien der Befragten spiegeln die große Heterogenität innerhalb der Gruppe des betrieblichen Bildungspersonals wider. Zunächst berufsfachlich geprägte Aufgaben und Zuständigkeitsbereiche wurden nach und nach durch Aufgaben im Bereich der betrieblichen Bildungsarbeit ergänzt bzw. im Laufe der Zeit durch diese ersetzt. Die Verknüpfung berufsfachlicher und berufspädagogischer Kompetenzen spielt bei allen Befragten eine wichtige Rolle und beeinflusst das eigene berufliche Selbstverständnis.
- Neben dem Motiv der zeitlichen Entlastung gibt es unterschiedliche Einstellungen zum Thema Anrechnung. Während sich ein Teil der befragten Personen offen und interessiert zeigt, sehen andere Interviewteilnehmer\_innen auch Risiken in der sich etablierenden Anrechnungspraxis an Hochschulen. Sie geben beispielsweise zu

bedenken, dass aufgrund der Anrechnung wichtige Lerninhalte versäumt werden könnten, insbesondere, wenn Studienmodule aufeinander Bezug nehmen.

- Hinsichtlich der Anrechnungspotentiale der untersuchten Zielgruppe wurde deutlich, dass die befragten Personen bereits über vielfältige Berufserfahrungen verfügen und Fachkenntnisse anhand von Zeugnissen und Zertifikaten auch formal nachweisen können. Dies betrifft insbesondere Aufgabenfelder des betrieblichen Bildungspersonals in den Bereichen „Arbeit mit Adressat\_innen betrieblicher Bildung“ und „Gestalten betrieblicher Bildungsprozesse“.

### **Themenschwerpunkt praxisorientierte Gestaltungsansätze (AP 6)**

Bezüglich des Themenschwerpunktes „praxisorientierte Gestaltungsansätze“ wurde im Rahmen der Bedarfsanalyse die Frage verfolgt, worin die Gelingensbedingungen für praxisorientierter Lehr-/Lernformate zur Herausbildung reflexiver Handlungsfähigkeit bestehen. Im Fokus stand das Ziel, fördernde und hemmende Faktoren für das Format des Forschendes Lernen unter den Bedingungen berufsbegleitender Studienangebote sowie der spezifischen Zielsetzung des hiesigen Studienangebotes zu identifizieren. Hierfür wurden im Rahmen der Bedarfsanalyse eine Literatur- und Studienanalyse, eine Befragung von Unternehmensvertreter\_innen (7), Expert\_innen zum Forschenden Lernen (3), Vertreter\_innen aus Kammern und Verbänden sowie Hochschulen (3), Hochschullehrenden (7) und Studierenden (8 Einzelpersonen, 5 Gruppen (n=22)) mittels leitfadengestützter Interviews sowie ein Workshop mit Unternehmensvertreter\_innen und Expert\_innen (14 Teilnehmende) durchgeführt.

Genauere Ausführungen zu Teilergebnissen und Vorgehensweisen sind dem zur Bedarfsanalyse erschienenen Forschungsbericht zu entnehmen (Weyland, U., Kaufhold, Koschel & Wilczek, 2017). Hinsichtlich der praxisorientierten Gestaltungsansätze lassen sich folgende zentrale Punkte festhalten:

- Die Übertragung des Ansatzes des Forschenden Lernens auf den betrieblichen Kontext ist als eine besondere Herausforderung zu sehen, die entsprechende Gestaltungsaspekte erfordert.
- Für die Unternehmen sind Informationen hinsichtlich der Zielsetzungen von Forschendem Lernen für betriebliche Bildungsarbeit und betriebliches Bildungspersonal erforderlich.
- Das Forschungsthema und die methodische Vorgehensweise sind für die Studierenden im betrieblichen Kontext ggf. nicht frei wählbar.
- Aus Sicht von Unternehmen besteht die Notwendigkeit, dass am Ende des Prozesses ein Mehrwert für das Unternehmen entsteht.
- Von Seiten der Unternehmen wird eine Betreuung durch Hochschulpersonal gewünscht. Im Rahmen der Kooperation sollten daher im Vorfeld Betreuungsvereinbarungen getroffen werden, aus denen hervorgeht, welche Aufgaben durch Hochschullehrende und welche durch Begleitpersonen des Unternehmens erfolgen sollen.

- Eine weitere Herausforderung liegt im Umgang mit Studierenden, die nicht in einem Unternehmen tätig sind oder im eigenen Unternehmen kein Projekt durchführen können oder wollen. Im Rahmen von Kooperationen mit Unternehmen sollte daher geklärt werden, inwieweit Studierende Forschungsanliegen im Rahmen von Praktika umsetzen können.
- Im Rahmen von Interviews mit den Expert\_innen wurde die Notwendigkeit zur curricularen Verankerung des Forschenden Lernens betont. Der Gestaltungsansatz des Forschenden Lernens sollte daher als Querschnittsthema betrachtet werden und im Gesamtkonzept der zu entwickelnden Studienangebote verortet sein.
- Als wesentlicher Gelingensfaktor auf der konkreten Umsetzungsebene kann das soziale Setting gesehen werden. Trotz des berufsbegleitenden Formats und der damit verbundenen reduzierten Lernzeit an der Hochschule sollten Diskussionsräume für die Studierenden angeboten werden.
- Am Ende des Forschungsprozesses sollten die Ergebnisse im Unternehmen präsentiert und diskutiert werden. Entsprechende Möglichkeiten sollten Bestandteil des Seminarkonzepts zum Forschenden Lernen sein (z. B. Präsentations- und Kommunikationsmöglichkeiten).

### **Themenschwerpunkt Nutzung digitaler Medien (AP 7)**

Leitend bei der Bedarfsanalyse zur Nutzung digitaler Medien im Kontext des Lehrens und Lernens in Blended-Learning-Angeboten war die Frage nach dem benötigten Wissen und Können bei Studierenden und Lernenden. Vor diesem Hintergrund war auch zu klären, welche Potentiale und Limitationen mit dem digitalen Lehren und Lernen in berufsbegleitenden Studienangeboten einhergehen und welche weiteren Aspekte bei der erfolgreichen Anwendung und Nutzung Digitaler Medien zu beachten sind. Zur Bearbeitung der Fragestellung wurden im Rahmen der Bedarfsanalyse eine Literatur- und Studienanalyse sowie eine Befragung von Unternehmensvertreter\_innen (7), Hochschullehrenden (7) und Studierenden (8 Einzelpersonen, 5 Gruppen (n=22)) mittels leitfadengestützter Interviews durchgeführt.

Genauere Ausführungen zu Teilergebnissen und Vorgehensweisen sind dem zur Bedarfsanalyse erschienenen Forschungsbericht zu entnehmen (Kaufhold, Weyland & Koschel, 2017). Hinsichtlich der Nutzung digitaler Medien lassen sich folgende zentrale Punkte festhalten:

- Die Bedarfsanalyse hat gezeigt, dass die Zielgruppe der berufsbegleitend Studierenden digitale Medien akzeptiert. Als besonders positiver Faktor wird die mit deren Nutzung einhergehende Orts- und Zeitflexibilität angesehen.
- Als wirkungsvollster Ansatz in Bezug auf die Einbindung digitaler Medien in die Hochschullehre kann der Blended-Learning-Ansatz gesehen werden. Dieser wird im Projekt als gesamtdidaktischer Rahmen verstanden. Innerhalb dieses Ansatzes sollte ein verknüpfendes didaktisches Element festgelegt werden.
- Die verwendeten digitalen Werkzeuge bzw. digitalen Lernformen sollten so aufeinander abgestimmt werden, dass eine Ausgewogenheit hinsichtlich Inhalt, Interaktion sowie Studierenden- und Lehrendenaktivität gegeben ist.



- Der Stellenwert digitaler Medien bei den Studierenden ist davon abhängig, wie diese in das Studienangebot eingebunden werden. Sie sollten von den Studierenden als integrierter Bestandteil des Studienangebots verstanden werden.
- Eine wichtige Gelingensbedingung für die Einbindung digitaler Medien in Lehr-/Lernarrangements im Rahmen berufsbegleitender Studienangebote stellt die entsprechende Vorbereitung sowohl von Lehrenden als auch Studierenden dar.
- Hinsichtlich der Gestaltung von Schulungsangeboten zur Nutzung digitaler Medien für Studierende und Lehrende sind beispielsweise Aspekte wie der Abbau technischer Hürden oder die Förderung von Selbstorganisationsfähigkeit hinsichtlich digitaler Lernstrategien von Bedeutung.

### **Themenschwerpunkt Diversity (AP 8)**

Hinsichtlich des Themenfelds Diversity wurde in der Bedarfsanalyse untersucht, welche Aspekte von Diversity für die Studienaufnahme, den Studienverlauf und den Studienerfolg im Hinblick auf ein berufsbegleitendes Studium von besonderer Bedeutung sind. Ein spezielles Augenmerk lag dabei auf der Spezifik, betriebliches Bildungspersonal für die Fachrichtungen Humandienstleistungen und Technik in einem gemeinsamen Masterprogramm qualifizieren zu wollen. Zur Bearbeitung der Fragestellung wurden im Rahmen der Bedarfsanalyse eine Literatur- und Studienanalyse sowie eine Befragung von Expert\_innen (1) und Hochschullehrenden (4) sowie einer Studierendengruppe mittels leitfadengestützter Interviews durchgeführt.

Genauere Ausführungen zu Teilergebnissen und Vorgehensweisen sind dem zur Bedarfsanalyse erschienenen Forschungsbericht zu entnehmen (Kaufhold, Weyland & Kunze, 2017). Hinsichtlich des Themenschwerpunkts Diversity lassen sich folgende zentrale Punkte festhalten:

- Vor dem Hintergrund einer wachsenden Diversität der Studierendenschaft spielen diversitybezogene Aspekte sowohl für die Studierenden als auch für das Lehrpersonal und Entscheidungsträger der Hochschule eine zunehmend wichtige Rolle.
- Eine diversitätssensible Haltung der Lehrenden kann als grundlegende Voraussetzung für die Anbahnung von Diversity-Kompetenz bei Studierenden gesehen werden.
- Für das betriebliche Bildungspersonal spielt Diversität auch für die berufliche Praxis eine bedeutsame Rolle, z. B. in Bezug auf heterogene Lerngruppen und fachkulturelle Besonderheiten. Das Thema Diversity ist daher bei der Ausdifferenzierung der Studienangebote zu berücksichtigen.
- Im Rahmen der Studiengangentwicklung sollten diversitybezogene Aspekte auch bei der Planung, Entwicklung und Organisation von Studienangeboten, der Durchführung von Lehre und Prüfungen sowie der Konzipierung der Beratungs- und Unterstützungsangebote berücksichtigt werden.

#### **2.1.2 Entwicklung der Studien- und Serviceangebote**

Ziel der Entwicklungsphase (vgl. Kapitel 1.3) war die Konzeption berufsbegleitender Studienangebote zur Qualifizierung und Professionalisierung betrieblichen Bildungspersonals.



Anknüpfend an die Ergebnisse aus der Bedarfsanalyse (s. o.) wurden ein Masterstudienangebot mit drei verschiedenen fachlichen Vertiefungsrichtungen (Humandienstleistungen, Technik und HumanTec) sowie ein Angebot an wissenschaftlichen Weiterbildungsseminaren entwickelt (Kaufhold, Weyland, Klemme, Kordisch, Harms et al., 2017). Im Rahmen der Konzeptionierung wurden strukturelle Gestaltungsmerkmale festgelegt sowie inhaltliche Ausdifferenzierungen der jeweiligen Angebote vorgenommen.

Neben den Studienangeboten wurden auch begleitende Serviceangebote zur Unterstützung der Studierenden konzipiert. Diese umfassen Angebote zur Studienorientierung, -vorbereitung und -begleitung sowie zur Anrechnung bzw. Anerkennung beruflich erworbener Kompetenzen.

Die Themenfelder „praxisorientierte Gestaltungsansätze“, „Nutzung digitaler Medien“ und „Diversity“ wurden sowohl bei der inhaltlichen Konzeption als auch bei der didaktisch-methodischen Konzeption der Angebote berücksichtigt und können somit als konzeptionell-übergreifende Gestaltungsaspekte gesehen werden.

Im Rahmen der konzeptionellen Arbeiten zur Programm- und Angebotsentwicklung erfolgten Gespräche mit der Hochschulleitung, den Dekanen der beteiligten Fachbereiche, dem Ressort Wissenschaftliche Weiterbildung wie auch mit dem Dezernat Planung, Controlling, Qualitätsmanagement (Arbeitsbereich Systemakkreditierung). Thematisiert wurden u. a. Fragen der organisatorischen Abwicklung, der Verortung der Studienangebote, der Finanzierung sowie der Anrechnung beruflicher Kompetenzen. Darüber hinaus wurden mit den Kooperationspartnern erste Gespräche bzgl. einer etwaigen direkten Zusammenarbeit im Rahmen der Durchführung wissenschaftlicher Weiterbildung aufgenommen.

Die entwickelten Studienangebote wurden mit den Kooperationspartnern (November 2016) sowie mit hochschulinternen Vertreter\_innen (Fachexperten\_innen, Ressort Wissenschaftliche Weiterbildung, Dezernat Planung, Controlling, Qualitätsmanagement) (Dezember 2016) jeweils im Rahmen eines vierstündigen Workshops diskutiert. Im Fokus der Diskussionen standen dabei die Überlegungen zum Studienformat (AP 9), zur Studienorientierung, -vorbereitung und -begleitung (AP 10) sowie die entwickelten Studienangebote (AP 11).

### **Strukturell-organisatorische Aspekte des Studienangebots (AP 9)**

Für den zu konzipierenden Masterstudiengang („Berufspädagogik und betriebliches Bildungsmanagement“) wurde eine Studienstruktur entwickelt, die die Erkenntnisse, Ergebnisse und Implikationen aus der Bedarfsanalyse aufgreift (Kaufhold, Weyland, Klemme, Kordisch, Harms et al., 2017). Diese sieht einen Blended-Learning-Ansatz mit einem Wechsel zwischen Präsenz- und Distanzphasen vor, wobei ca. ein Sechstel (24 h) des Gesamtworkloads (150 h) in den Präsenzphasen verortet ist. Die Präsenzphasen bestehen aus mehreren Einzelveranstaltungen, die jeweils freitagnachmittags und samstags stattfinden sollen. In den Distanzphasen lernen die Studierenden in hohem Maße eigenverantwortlich, orts- und zeitflexibel. Handlungsleitend ist dabei eine sinnvolle didaktische Verknüpfung der Präsenz- und Distanzphasen. Dazu werden gezielt digitale Medien genutzt. Mit dem Einsatz werden u. a. die Bereitstellung von Lehr- und Lernmaterialien als auch die Kommunikation und der Austausch zwischen Studierenden und Lehrenden sowie der Studie-

renden untereinander angestrebt. Ziel ist dabei, auch während der Distanzphasen, in denen die Studierenden weitgehend selbstorganisiert lernen, die Betreuung und Begleitung der Studierenden zu gewährleisten.

Darüber hinaus wurden formale Aspekte wie Zugangsvoraussetzungen und Anzahl der Credit Points pro Modul festgelegt und ein Studienverlaufsplan erarbeitet. Dieser sieht einen viersemestrigen Verlauf vor (Semester 1-3: je 4 Module, Semester 4: Masterthesis) (Kaufhold, Weyland, Klemme, Kordisch, Harms et al., 2017).

Eine Konsequenz aus der Bedarfsanalyse war die stärkere Ausrichtung der Studienangebote auf das Format von Weiterbildungsseminaren, die nach bestandener Prüfung mit einem Hochschulzertifikat abschließen. Die Mehrzahl der bislang entwickelten Weiterbildungsseminare orientieren sich an der Struktur der Mastermodule. Dies betrifft die Nutzung des Blended-Learning-Ansatzes sowie den Workload (erreichbare Credit Points). Die Zugangsvoraussetzungen richten sich nach dem Niveau des jeweiligen Weiterbildungsseminars (Bachelorniveau/DQR-Niveaustufe 6 oder Masterniveau/DQR-Niveaustufe 7).

Darüber hinaus sind im Rahmen der Erprobung erste Ansätze weiterer Formate verfolgt worden, beispielsweise mit kürzerem zeitlichen Umfang (s. Kapitel 2.1.3). Eine Weiterentwicklung und –anpassung des Seminarangebots – insbesondere auch im Hinblick auf das Format – sind innerhalb der zweiten Förderphase geplant.

Bezüglich der organisatorischen Rahmenbedingungen wurden Gespräche mit den zuständigen Personen des entsprechenden Dezernates der Fachhochschule Bielefeld geführt. Es zeigte sich, dass aktuell keine Regularien zur Abwicklung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote (beispielsweise hinsichtlich des formalen Status der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Hochschule, des Zugangs der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu Services der Hochschule und der Durchführung von Prüfungen) vorliegen. Anknüpfend an diese Erkenntnis wurden im Rahmen des Projektes Entwürfe für Prüfungsordnungen für die Weiterbildungsseminare sowie für den Masterstudiengang entwickelt, die im Rahmen der Schaffung von Prozessen an der Hochschule diskutiert und angepasst werden.

Bezüglich der Finanzierung der Studienangebote wurden erste Ansätze entwickelt. Ein endgültiges Finanzierungskonzept kann erst nach Abschluss der Entwicklungsarbeiten vorgelegt werden. Dabei sind strukturelle Fragen der Verortung der Studienangebote abzuwarten, denen aktuelle Entwicklungsprozesse an der Hochschule vorausgehen. Die derzeitigen Arbeiten sind damit Ausgangslage für die im Rahmen der zweiten Förderphase fokussierten Implementierung der Studienangebote.

Vertiefende Ausführungen zu den Angebotsformaten sind dem Rahmenpapier zur konzeptionellen Ausgestaltung der Studienangebote zu entnehmen (Kaufhold & Weyland, 2018).

### **Konzeptionelle Arbeiten zur Studienorientierung, -vorbereitung und –begleitung (AP 10)**

Ausgehend von den Erkenntnissen aus der Bedarfsanalyse wurde im Hinblick auf die Konzeptionierung angebotsspezifischer Unterstützungsmaßnahmen zunächst ein Abgleich mit bestehenden Angeboten der Fachhochschule Bielefeld vorgenommen (u. a. Angebote der Zentralen Studienberatung (ZSB), Projekt „Interdisziplinäre Schlüsselkompetenz-Tutorien“ (IST); Kaufhold, Weyland, Klemme, Kordisch & Kunze, 2017).

Dabei zeigte sich, dass die Zentrale Studienberatung der Fachhochschule Bielefeld bereits vielfältige und zielgruppendifferenzierte Angebote (z. B. zur Orientierung, zur Verlaufsplanung oder zur Finanzierung) bereithält. Mit Blick auf die in HumanTec anvisierte Zielgruppe sind sowohl die Angebote der allgemeinen als auch der fachspezifischen Studienberatung anzupassen. Neben einer inhaltsbezogenen Anpassung sind insbesondere die Zeitfenster der Beratungsangebote, welche bislang hauptsächlich vormittags innerhalb der Woche vertretet sind, zu überdenken. Für die Zielgruppe der berufsbegleitend Studierenden sind diese aufgrund der eigenen Berufstätigkeit kaum wahrnehmbar.

Vor diesem Hintergrund wurde das Ziel verfolgt, adressatenorientierte Unterstützungsangebote für alle drei Phasen des Studienverlaufs (Studienorientierung, Studienvorbereitung und Studienbegleitung) zu entwickeln, die den Studienerfolg und die -zufriedenheit erhöhen und dazu beitragen, Studienabbrüche zu vermeiden. Hierzu wurden die im Rahmen der Recherchen ermittelten Ansätze auf ihre Vereinbarkeit mit den hochschulischen Rahmenbedingungen und den Bedarfen der Zielgruppe geprüft. Passende Ansätze wurden ausgewählt und in ein adressatenorientiertes Konzept überführt<sup>5</sup>.

Bestandteil des Konzepts zur Studienorientierung, -vorbereitung und -begleitung sind in erster Linie Informations- und Beratungsangebote. Diese kommen aufgrund ihrer Relevanz während jeder der drei Phasen zum Tragen. Aufgrund der Erkenntnis, dass Studierende und Studieninteressierte die meisten Informationen über das Internet recherchieren, ist darüber hinaus ein adressatengerechter, alle wichtigen Informationen umfassender Internetauftritt ein zentraler Teil des Konzepts.

Ein weiteres vorgesehene Angebot sind sogenannte Einführungstage, die im Zuge der Studienvorbereitung durchgeführt werden. Diese haben in erster Linie das Kennenlernen der Hochschule, des Studiengangs, der Kommilitonen und der Lehrenden zum Ziel. Sie sind speziell für die angehenden berufsbegleitend Studierenden konzipiert und orientieren sich daher an den im Projekt identifizierten Bedarfen der Zielgruppe. Das Kennenlernen der Hochschule mit den für die Studierenden zentralen Örtlichkeiten (z. B. Bibliothek, IT-Service, Aufenthaltsmöglichkeiten für Studierende, EDV-Räume, Seminarräume und Räume der Lehrenden sowie Verpflegungsmöglichkeiten) ist ein zentraler Bestandteil der Einführungstage.

Vertiefende Ausführungen zu den konzeptionellen Arbeiten zur Studienorientierung, -vorbereitung und -begleitung sind dem veröffentlichten Rahmenpapier zur konzeptionellen Ausgestaltung der Studienangebote zu entnehmen (Kaufhold & Weyland, 2018).

---

<sup>5</sup> Die Unterstützungsangebote wurden auf das berufsbegleitende Masterangebot ausgerichtet. Im Laufe der weiteren Projektarbeit zeigte sich, dass für die Weiterbildungsseminare eine weitere Differenzierung der Unterstützungsangebote vorzunehmen ist. Entsprechende konzeptionelle Arbeiten sind in der zweiten Förderphase des Projektes vorgesehen.

### **Inhaltliche Konzeption der Studienangebote (AP 11)**

Im Rahmen der Entwicklungsphase wurden weiterhin die Inhalte für die Module des Masterstudiengangs und für die Weiterbildungsseminare auf Basis der Ergebnisse aus der Bedarfsanalyse sowie weiterer Rechercharbeiten und Fachgespräche ausdifferenziert (Kaufhold, Weyland, Klemme, Kordisch, Harms et al., 2017). Das Masterangebot umfasst neun bildungswissenschaftliche Module und jeweils drei Module in den fachlichen Vertiefungsrichtungen Humandienstleistung, HumanTec und Technik. Die entwickelten Weiterbildungsseminare greifen Themenfelder aus den Bildungswissenschaften, dem Humandienstleistungsbereich und der Schnittstelle zwischen Humandienstleistung und Technik (HumanTec) auf. Hinsichtlich der vorgesehenen Module wurden Modulbeschreibungen erarbeitet. Für die exemplarisch erprobten Module erfolgten weitergehende konzeptionelle Arbeiten, beispielsweise in Bezug auf den Einsatz digitaler Medien oder die Ausgestaltung der Präsenz- und Distanzphasen sowie die Gestaltung der Lehr-/Lernmaterialien. Sowohl die Modulbeschreibungen als auch die entwickelten Lehr-/Lernmaterialien wurden veröffentlicht<sup>6</sup>.

### **Konzeptionelle Arbeiten zur Anrechnung (AP 12)**

Anknüpfend an geltende Standards und gesetzliche Regelungen, bereits bestehende Anrechnungsprozesse der Fachhochschule Bielefeld sowie an Erkenntnisse aus eigenen zielgruppenspezifischen Erhebungen (s. Kapitel 2.1.1) wurden Ansatzpunkte für die Anrechnung bzw. Anerkennung von Kompetenzen im Kontext der entwickelten Studienangebote erarbeitet. Diese betreffen zum einen vorhandene Anrechnungsmöglichkeiten und zum anderen Aspekte der Information und Beratung im Kontext von Anrechnung.

Vor dem Hintergrund der Anrechnungspraxis der Fachhochschule Bielefeld und der zu erwartenden Heterogenität der Teilnehmer\_innen wurde ein Fokus auf die individuelle Äquivalenzfeststellung gelegt. Da bei diesem Prozedere eine formale Beantragung inklusive ausführlicher Beschreibungen zu bisher erbrachten Leistungen durch die potentiellen Studierenden benötigt wird, kommt passenden Informations- und Beratungsangeboten eine hohe Bedeutung zu. Hierbei sind z. B. Modulbeschreibungen und Darstellungen curricularer Zusammenhänge wichtig, die präzise Informationen zu Lernzielen, -inhalten und -methoden enthalten.

Darüber hinaus wurden angebotsspezifische Anrechnungswege entwickelt, die sowohl in das Informations- und Beratungsangebot der HumanTec-Studienangebote einfließen als auch als Vorbereitung potentieller Antragsverfahren dienen. Diesbezüglich sieht das Konzept zum einen vor, dass Studieninteressierten durch die Absolvierung von Weiterbildungsseminaren die Sammlung ggf. noch fehlender Credit Points zum Erreichen der für den Masterabschluss nötigen 210 Credit Points ermöglicht wird. Zum anderen wurden vorhandenen Anrechnungsmöglichkeiten bzgl. des an der FH Bielefeld angebotenen Masters „Berufspädagogik Pflege und Therapie“ sowie der Aufstiegsfortbildung „Geprüfte/r Berufspädagog\_in (IHK)“ ermittelt.

Es zeigte sich weiterhin, dass die Zielgruppe berufsbegleitend Studierender in Studienangeboten, die der wissenschaftlichen Weiterbildung zugeordnet werden können, seitens der

---

<sup>6</sup> s. hierzu Projekt-Homepage (<https://www.fh-bielefeld.de/humantec>)

Hochschule bislang nur wenig Beachtung findet. Die Besonderheiten dieser Zielgruppe, wie beispielsweise das hohe Anrechnungspotential im Bereich außerhochschulisch erworbener Kompetenzen, werden sowohl in den hochschulinternen Prozessen als auch im Bereich der Information und Beratung bislang kaum sichtbar. Vor diesem Hintergrund ist geplant, einen Diskurs mit den verantwortlichen Akteuren anzustoßen, um das Angebot zukünftig entsprechend erweitern zu können.

Vertiefende Ausführungen zu den konzeptionellen Arbeiten zur Anrechnung sind dem veröffentlichten Rahmenpapier zur konzeptionellen Ausgestaltung der Studienangebote zu entnehmen (Kaufhold & Weyland, 2018).

### **Konzeptionelle Arbeiten zu praxisorientierten Gestaltungsansätzen (AP 13)**

Angesichts der herausgestellten Besonderheiten der Zielgruppe der berufsbegleitend Studierenden sowie vor dem Hintergrund der anvisierten Zielperspektive betriebliches Bildungspersonal ist die Berücksichtigung praxisorientierter Gestaltungsansätze besonders bedeutsam. Der Fokus liegt auf dem Ansatz des Forschenden Lernens, der hier unter den spezifischen Bedingungen des betrieblichen Lernens angepasst wurde.

Im Studienverlauf werden in verschiedenen Modulen die notwendigen Kompetenzen (z. B. wissenschaftliches Arbeiten) der Studierenden zur Durchführung eines Projektes im Rahmen des Forschenden Lernens angebahnt. Im Fokus steht die Realisierung eines Moduls „Betriebliche Praxisstudien“, in dessen Rahmen die Durchführung eines Studienprojekts im Betrieb vorgesehen ist. Die Studierenden arbeiten hierbei in hohem Maße eigenverantwortlich sowie orts- und zeitflexibel. Die Betreuung und Begleitung der Studierenden sowie der Austausch im Kontext der Bearbeitung des eigenen Projekts haben dabei einen hohen Stellenwert. Um diesem auch im Rahmen der Distanzphasen gerecht zu werden, wird auf die Betreuung und Begleitung der Studierenden unter Einbezug digitaler Medien gesetzt.

Die Überlegungen zum Ansatz Forschenden Lernens wurden im Rahmen der Projektlaufzeit fortwährend in bilateralen Gesprächen mit Experten\_innen sowie im Rahmen von Veranstaltungen diskutiert.

Vertiefende Ausführungen zu den konzeptionellen Arbeiten zu praxisorientierten Gestaltungsansätzen sind dem Rahmenpapier zur konzeptionellen Ausgestaltung der Studienangebote zu entnehmen (Kaufhold & Weyland, 2018).

### **Konzeptionelle Arbeiten zur Nutzung Digitaler Medien (AP 14)**

Digitale Medien werden im Projekt HumanTec als ein wesentliches didaktisches Element betrachtet und spielen daher innerhalb der Entwicklung des Studienformats sowie bei der Setzung der Studieninhalte eine bedeutsame Rolle (Kaufhold, Weyland, Klemme & Kordisch, 2017). Auf übergeordneter Ebene werden sie für die Koordination, Kooperation und Kommunikation während des Studiums unterstützend eingesetzt. Die Implikationen für die Gestaltung eines berufsbegleitenden Studienformats unter Berücksichtigung digitaler Medien können in Anlehnung an die eigenen Erhebungsergebnisse (Kaufhold, Weyland & Kunze, 2017; Kaufhold, Weyland & Koschel, 2017) unter diese drei Kategorien subsumiert werden.

An die Ergebnisse der Bedarfsanalyse anknüpfend wurde im Projekt ein Blended-Learning-Ansatz gewählt. Der dafür zugrunde gelegte Legitimationsrahmen ist im Rahmenpapier zur konzeptionellen Ausgestaltung der Studienangebote (Kaufhold & Weyland, 2018) dokumentiert. Diese Ausführungen veranschaulichen, dass das Lernen in einem Blended-Learning-Ansatz voraussetzungsvoll ist und sowohl Lehrende als auch Studierende für die Besonderheiten und daraus resultierende Konsequenzen für den Lehr- und Lernprozess zu sensibilisieren sind. In Hinblick auf Lehrende ist die Bedeutsamkeit einer didaktischen Verortung in einem Blended-Learning-Ansatz herauszustellen. Im Projekt wird hierzu die konstruktivistische Didaktik nach Reich (2012) zugrunde gelegt. In einem Schulungskonzept werden die damit verbundenen didaktischen Anforderungen an Lehrende verdeutlicht.

Das Lernen mit digitalen Medien ist auch für Studierende mit neuen Anforderungen verbunden. Im Stufenmodell des Online-Lehrens und -Lernens von Salmon (2004) wird deutlich, dass Studierende auf diese Form des Lernens vorzubereiten sind. Diesbezüglich wurde ein Schulungskonzept für Studierende entwickelt, in dem dies aufgegriffen wird. Erste Ansätze erfolgten während der Erprobung im Rahmen der sogenannten Einführungstage (Kaufhold & Weyland, 2018).

### **Konzeptionelle Berücksichtigung von Diversity (AP 15)**

Gender- und diversitybezogene Aspekte sind sowohl bei der Entwicklung der Studienangebote als auch bei allen weiteren konzeptionellen Arbeiten berücksichtigt worden. Darüber hinaus wurde das Thema Diversity aufgrund der Relevanz für die Zielgruppe des betrieblichen Bildungspersonals explizit in einem Mastermodul („Diversity in der betrieblichen Bildung“) als auch in einem Weiterbildungsseminar („Diversity in Bildungs- und Organisationsprozessen“) aufgegriffen.

Vertiefende Ausführungen zur konzeptionellen Berücksichtigung von Diversity sind dem Rahmenpapier zur konzeptionellen Ausgestaltung der Studienangebote zu entnehmen (Kaufhold & Weyland, 2018).

### **Veröffentlichung von Projektergebnissen (AP 16)**

Dieses Arbeitspaket fokussierte die Veröffentlichung der Zwischenergebnisse nach 30 Monaten sowie die im Rahmen des Projektes geplante Fachtagung.

Als Zwischenergebnis konnten Anfang 2017 die Ergebnisse der im Projekt durchgeführten Bedarfsanalyse sowie daraus ableitbare Konsequenzen für die anschließende Entwicklungsphase in einer Schriftenreihe für Forschung und Lehre der Fachhochschule Bielefeld veröffentlicht werden (Kaufhold, Weyland, Klemme & Kordisch, 2017). Ebenfalls im ersten Quartal 2017 wurden erste Modulbeschreibungen zu den entwickelten Studienangeboten auf der Projekt-Homepage veröffentlicht.

Im Oktober 2017 wurde im Rahmen des Projekts in Kooperation mit dem wissenschaftlichen Kooperationspartner Westfälische Wilhelms-Universität Münster (AG Berufspädagogik) eine Fachtagung mit dem Titel „Berufliche Bildung in Bewegung – Herausforderungen und Perspektiven für berufliches Bildungspersonal“ an der Fachhochschule Bielefeld veranstaltet. Ziel der Tagung war es, den Austausch, die Diskussion und das Networking in der



Scientific Community zu fördern und das Bewusstsein über die Relevanz der Themen berufliche Bildung und Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals unter den Akteuren der beruflichen Bildung zu stärken. Zentrale Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Projekt wurden den rund 170 Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmern in fünf der insgesamt 20 Tagungsbeiträge vorgestellt. Für die Teilnehmergebung wurden im Vorfeld der Tagung Infomaterialien (Flyer, Ankündigungstexte, Poster) erstellt und mit Unterstützung der Kooperationspartner und Fachexperten in der Fachöffentlichkeit gestreut. Die Tagungsdokumentation ist auf der Projekt-Homepage abrufbar.

### **2.1.3 Erprobung und Evaluation ausgewählter Angebote**

Im Sommersemester 2017 und im Wintersemester 2017/2018 wurden ausgewählte Mastermodule und verschiedenartige Weiterbildungsseminare erprobt. Außerdem waren die entwickelten Ansätze zur Studienorientierung, -vorbereitung und -begleitung Teil der Erprobung. Darüber hinaus wurden praxisorientierte Gestaltungsansätze und Unterstützungsangebote zur Nutzung digitaler Medien gezielt im Rahmen der Erprobung berücksichtigt.

Die Erprobung diente der gezielten Gewinnung von Erkenntnissen und Erfahrungen, die in die Weiterentwicklung der Studienangebote einfließen sollen. Im Fokus der Erprobung lagen außerdem die Realisierbarkeit der Angebote in der Hochschule, beispielsweise hinsichtlich interner administrativer Prozesse, sowie das Erreichen der mit dem entwickelten Angebot anvisierten Zielgruppe. Im Zuge dieses Erkenntnisinteresses wurden die einzelnen Erprobungsangebote und -prozesse evaluiert.

#### **Erprobung von Ansätzen der Studienorientierung, -vorbereitung und -begleitung (AP 17)**

Die im Zuge der vorangegangenen Projektarbeit entwickelten Ansätze zur Studienorientierung, -vorbereitung und -begleitung wurden in der Erprobungsphase aufgegriffen und in Ansätzen erprobt. Dabei mussten aufgrund der spezifischen Situation der Erprobung (andere Rahmenbedingungen als in der späteren Umsetzung) in Teilen Anpassungen vorgenommen werden. Der Fokus der Evaluation (s. u.) lag auf den Erprobungsangeboten im Sommersemester 2017. Für diese Erprobungsphase wurden übergreifende Informationsmaterialien entwickelt sowie eine Informationsveranstaltung in Präsenz an der Hochschule als auch online als Webinar angeboten. Darüber hinaus gab es eine von verschiedenen (potentiellen) Teilnehmerinnen und Teilnehmern genutzte „Beratungs-Hotline“. Die verschiedenen Erprobungsangebote starteten zu einem gemeinsamen Termin, so dass eine veranstaltungsübergreifende Einführungsveranstaltung erprobt werden konnte. Diese hatte zum Ziel, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern den Einstieg an der Hochschule zu erleichtern, indem relevante Themen wie beispielsweise die Nutzung digitaler Medien, Zeit- und Selbstmanagement aber auch die Infrastruktur der Hochschule thematisiert wurden. Weiterhin bot die Einführungsveranstaltung den Teilnehmenden die Chance zum gegenseitiges Kennenlernen sowie zum Austausch mit Lehrenden, Kommilitonen sowie der Studiengabekoordination.

Für die Begleitung der Studierenden in den Zeiträumen zwischen den Präsenzveranstaltungen kamen neben dem Angebot zum persönlichen oder telefonischen Austausch insbesondere auch digitale Angebote, wie die Nutzung von Foren und weiteren Instrumenten im Learning Management System der Hochschule, zum Einsatz. Die Nutzung solcher Serviceangebote und die dabei gesammelten Erfahrungen der Teilnehmenden war ebenfalls Gegenstand der durchgeführten Evaluation.

### **Erprobung von Modulen und Seminaren (AP 18)**

Im Vorfeld der Erprobungen waren zunächst diverse administrative und organisatorische Rahmenbedingungen zu klären bzw. zu schaffen. Hierunter fielen beispielsweise die Klärung des formalen Status der Teilnehmenden an der Hochschule, den Zugang der Teilnehmenden zum Learning Management System oder die Festlegung von Zuständigkeiten.

Für alle Erprobungsangebote wurden umfangreiche Akquisearbeiten durchgeführt (Erstellung von Flyer, Infoblättern und Aushängen; Information potentieller Teilnehmerinnen und Teilnehmer über E-Mailverteiler, Newsletter, Homepage und Infoveranstaltungen etc.), welche durch die Kooperations- und weitere Netzwerkpartner unterstützt wurden.

Darüber hinaus gingen mit der Erprobung umfangreiche Arbeiten zur Planung, Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der jeweiligen Präsenz- und Distanzphasen einher. Bei der Gestaltung von Lehr-/Lernmaterialien und der didaktisch-methodischen Planung wurden die Ansätze hinsichtlich der übergreifenden studienangebotsbezogenen Gestaltungselemente (praxisorientierte Gestaltungsansätze, Nutzung digitaler Medien, Diversity) explizit berücksichtigt. Das Lehrpersonal setzte sich im Kern aus den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Projektes zusammen. Darüber hinaus übernahmen Professorinnen und Professoren der Fachhochschule Bielefeld Lehranteile.

Im Rahmen der ersten Erprobung wurden unterschiedliche Angebotsformate umgesetzt:

- (1) Weiterbildungsseminare in einem Blended-Learning-Ansatz, die sich am Format der Mastermodule orientieren,
- (2) ein Weiterbildungsseminar als Präsenzangebot,
- (3) ein zweitägiges Weiterbildungsseminar.

Dem Punkt (1) lassen sich vier Weiterbildungsseminare zuordnen, die im Sommersemester 2018 über einen Zeitraum von dreieinhalb Monaten erprobt wurden. Von diesen Seminaren lassen sich zwei auf Bachelorniveau und zwei auf Masterniveau<sup>7</sup> verorten:

- Betriebliche Lehr- / Lernarrangements (Masterniveau)
- Betriebliche Praxisstudien (Masterniveau)
- Diversity in Bildungs- und Organisationsprozessen (Bachelorniveau)

---

<sup>7</sup> Die hier gewählten Weiterbildungsseminare auf Masterniveau sind dem Studiengang „Berufspädagogik und betriebliches Bildungsmanagement“ zugeordnet.



- Herausforderungen des demografischen Wandels im Gesundheitswesen (Bachelorniveau)

Diese Weiterbildungsseminare nutzen den gewählten Blended-Learning-Ansatz. Die didaktisch-methodische Ausgestaltung erfolgte jeweils auf Basis der bestehenden Modulbeschreibungen.

Das Weiterbildungsseminar „Kompetenzorientiertes Ausbildungs- und Personalmanagement in Einrichtungen des Gesundheitswesens“ (siehe Punkt (2)) wurde in Kooperation mit Vertreter\_innen der Apothekerkammer Westfalen-Lippe sowie der Zahnärztekammer Westfalen-Lippe entwickelt und als dreimonatiges Präsenzseminar auf Bachelorniveau umgesetzt. Es umfasste neun Präsenzveranstaltungen mit einem Umfang von jeweils acht Unterrichtsstunden, die in der Regel samstags umgesetzt wurden. Dieses Seminar unterschied sich zudem in der inhaltlichen Aufstellung, die mit den drei Themenschwerpunkten Ausbildung, Personalmanagement und Arbeitsrecht bewusst breiter gewählt wurde. Zudem wurde es im Gegensatz zu den anderen Erprobungsangeboten durch mehrere Lehrende umgesetzt.

Das zweitägige Seminarangebot unter dem Titel „Digitalisierung im Gesundheitswesen“ (siehe Punkt (3)) greift die Frage nach konkreten arbeitsbezogenen Veränderungen infolge der Digitalisierung im Gesundheitswesen auf. Vor diesem Hintergrund wurden z. B. Auswirkungen auf Arbeitsabläufe und Interaktionsprozesse zwischen den beteiligten Akteuren sowie notwendige Kompetenzen beim Fachpersonal in den Blick genommen.

An den im Rahmen der Erprobungen durchgeführten Mastermodulen und Weiterbildungsseminaren nahmen insgesamt rund 80 Personen teil.

Die im Rahmen der Erprobungen entstandenen Lehr-/Lernmaterialien sind in der Bibliothek der Fachhochschule Bielefeld frei zugänglich und auf der Projekt-Homepage abrufbar.

### **Erprobung von Ansätzen zur Anrechnung (AP 19)**

Aus den Teilnehmenden der Erprobung im Sommersemester 2017 wurden Personen für die Durchführung der Interviews zum Thema Anrechnung gewonnen (Stratmann & Kaufhold, 2018). Die Ergebnisse hierzu flossen ein in das Rahmenpapier zur konzeptionellen Ausgestaltung der Studienangebote (Kaufhold & Weyland, 2018). Eine vollständige Erprobung des Anrechnungskonzepts in Bezug auf die entwickelten Studienangebote ist vor deren Implementierung nur fragmentiert möglich.

### **Erprobung praxisorientierter Gestaltungsansätze (AP 20)**

Die Erprobung praxisorientierter Gestaltungsansätze geschah im Rahmen des Weiterbildungsseminars „Betriebliche Praxisstudien“ im Sommersemester 2017.

In diesem Seminar stand das in forschender und reflexiver Hinsicht systematische Erkunden von Arbeitsprozessen im Fokus, wobei der hochschuldidaktische Ansatz des Forschenden Lernens genutzt und auf die Besonderheiten des betrieblichen Kontextes übertragen wurde. Eine besondere Herausforderung bei der Erprobung der praxisorientierten Gestaltungsansätze ergab sich daraus, dass nicht auf entsprechende Vorkenntnisse der Teilnehmenden aufgebaut werden kann.

### **Erprobung von Vorbereitungsangeboten zur Nutzung digitaler Medien (AP 21)**

Im Rahmen der Erprobung wurde zum einen der gewählte Blended-Learning-Ansatz im Kontext der im Sommersemester 2017 durchgeführten Weiterbildungsseminare (s. Ausführungen zu AP 18) erprobt.

Ebenfalls im Zuge dieser Erprobungsphase im Sommersemester 2017 wurde im Rahmen der sogenannten Einführungstage eine Schulung zum Einsatz digitaler Medien für Studierende umgesetzt.

Darüber hinaus wurde ein Schulungsangebot für Lehrende entwickelt, das im Wintersemester 2017/2018 mit Lehrenden der Fachhochschule realisiert wurde.

### **Evaluation (AP 22)**

Arbeiten zur Evaluation im Rahmen der Erprobungen fokussierten zum einen den Erprobungsprozess im Sommersemester 2017 und zum anderen die zwei im Wintersemester 2017/2018 erprobten Weiterbildungsseminare (s. o.).

#### *Evaluation des Erprobungsprozesses im Sommersemester 2017*

Die Erprobung der im Projekt HumanTec entwickelten Studienangebote wurde durch eine projektinterne Evaluation begleitet. 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 Teilnehmenden wurden mittels Interviewleitfäden zu drei Erhebungszeitpunkten telefonisch befragt. Die drei Erhebungen fanden zu Beginn der Weiterbildung, im Anschluss an die Weiterbildung und etwa zwei Monate nach Abschluss statt. Ergänzend zu diesen Telefoninterviews erhielten die Teilnehmenden für jede Distanzphase einen Reflexionsbogen, 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.

Ausführliche Angaben zur Vorgehensweise und zu den Ergebnissen der Evaluation sind dem veröffentlichten Evaluationsbericht (Kaufhold, 2018) zu entnehmen.

#### *Evaluation des Weiterbildungsseminars „Kompetenzorientiertes Ausbildungs- und Personalmanagement in Einrichtungen des Gesundheitswesens“*

Die Evaluation des Weiterbildungsseminars „Kompetenzorientiertes Ausbildungs- und Personalmanagement in Einrichtungen des Gesundheitswesens“ fokussierte zum einen die Perspektive der Seminarteilnehmer\_innen und zum anderen die der Vertreter\_innen der an der Entwicklung beteiligten Kammern. Zur Erfassung der Perspektive der Teilnehmenden wurde im Anschluss an den Seminarabschluss-Test eine Paper-Pencil-Fragebogenerhebung durchgeführt, welche zehn Befragungsschwerpunkte mit einer unterschiedlichen Anzahl an Items umfasste. 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.

Ausführliche Angaben zur Vorgehensweise und die Ergebnisse der Evaluation sind dem veröffentlichten Evaluationsbericht (Kaufhold, 2018) zu entnehmen.

#### *Evaluation des Weiterbildungsseminars „Digitalisierung im Gesundheitswesen“*

Die quantitative Befragung der Teilnehmer\_innen des Weiterbildungsseminars „Digitalisierung im Gesundheitswesen“ zielte darauf ab, Hinweise und Erkenntnisse bezüglich der Perspektive der Teilnehmer\_innen, des zeitlichen und organisatorischen Formats sowie der inhaltlichen Gestaltung des Weiterbildungsangebots zu gewinnen. Das methodische Vorgehen bestand aus einer Befragung der Teilnehmer\_innen am Ende des zweitägigen Weiterbildungsseminars. Die Befragung fand in Form einer Paper-Pencil-Fragebogenerhebung statt.

Ausführliche Angaben zur Vorgehensweise und die Ergebnisse der Evaluation sind dem veröffentlichten Evaluationsbericht (Kaufhold, 2018) zu entnehmen.

#### **2.1.4 Umsetzung von Aspekten des Gender Mainstreaming**

Die Erforschung und Ausgestaltung der Aspekte des Gender Mainstreaming stehen im Projekt HumanTec in enger Verknüpfung mit den Überlegungen zu Diversität. Mit Bezug auf das Modell „Four-Layers of Diversity“ (u. a. Boomers & Nitschke, 2013) wird Diversity im Rahmen von HumanTec als zentrale Kategorie verstanden, in der sich der Genderaspekt verorten lässt.

In der Bedarfsanalyse wurden genderspezifische Aspekte bei der Entwicklung der Erhebungsinstrumente, bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner sowie bei der Auswertung berücksichtigt. Auch bei allen konzeptionellen Arbeiten im Hinblick auf das Studienangebot und die Erprobungen wurden die Aspekte von Diversity berücksichtigt. Dies spiegelt sich sowohl in der breiten Setzung des Informationsmaterials zu den Angeboten als auch in der inhaltlichen Ausrichtung der Module wider.

Bei der Entwicklung der Studienangebote wurde der Aspekt der Fachkulturen besonders berücksichtigt. Mit Technik und Humandienstleistungen werden im Projekt zwei Fachrichtungen in den Blick genommen, die genderspezifisch jeweils stark einseitig besetzt sind und die sich durch unterschiedliche Fachkulturen auszeichnen. Durch das gemeinsame Lernen von Personen dieser unterschiedlichen Fachrichtungen wird es möglich, Fachkultur und Genderspezifik, als Aspekte von Diversity, direkt in den Veranstaltungen zu erfahren.

Weiterhin wurden ein Mastermodul („Diversity in der betrieblichen Bildung“) und ein Weiterbildungsseminar („Diversity in Bildungs- und Organisationsprozessen“) zur Thematik konzipiert. Das Weiterbildungsseminar wurde im Sommersemester 2017 erprobt.

#### **2.1.5 Angebotsmanagement**

Im Zuge der konzeptionellen Arbeiten wurden verschiedene Ansätze zur Sicherung der Qualität der entwickelten Angebote verfolgt. Zum einen wurden bereits durch das gewählte

Vorgehen bei der Entwicklung der Studienangebote wichtige Aspekte hinsichtlich der Qualitätssicherung berücksichtigt. Der Prozess umfasste u. a. eine Bedarfsanalyse hinsichtlich Inhalten und weiterer Gestaltungsaspekte, die Diskussion von Projektergebnissen mit den Praxispartnern sowie die Berücksichtigung relevanter hochschulischer Vorgaben. Zum anderen war der intensive Austausch zwischen den Mitgliedern des interdisziplinären Projektteams ein wichtiger Aspekt der Qualitätssicherung. Dieser lieferte z. B. einen wichtigen Beitrag bzgl. der Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven.

Im Rahmen des Projektes fanden verschiedene Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten statt. Hinsichtlich der Nutzung von Kooperationen ist zunächst der Rückgriff auf die Expertise des wissenschaftlichen Kooperationspartners (Prof. Dr. Ulrike Weyland von der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, AG Berufspädagogik am Institut für Erziehungswissenschaft) zu erwähnen. Da der wissenschaftliche Kooperationspartner insbesondere an zwei Aufgabenfeldern mit Querschnittscharakter beteiligt war („praxisorientierte Gestaltungsansätze“ und „Nutzung digitaler Medien“), fand auch ein enger gemeinsamer Austausch über die Struktur der Studienangebote statt. Darüber hinaus kooperierte die Fachhochschule Bielefeld im Rahmen des Projektes mit einer Reihe von Praxispartnern, welche u. a. in Workshops zur Diskussion erster Projektergebnisse eingebunden waren. Zur weiteren Vernetzung, zum Austausch sowie zur Diskussion der Ergebnisse mit der Scientific Community und weiteren Akteuren der beruflichen Bildung wurde insbesondere die im Rahmen des Projektes ausgerichtete Fachtagung „Berufliche Bildung in Bewegung – Herausforderungen und Perspektiven für berufliches Bildungspersonal“ genutzt, welche am 12. und 13. Oktober 2017 an der Fachhochschule Bielefeld stattfand. Zum Austausch mit Beteiligten anderer Projekte der Förderlinie wurden verschiedene Veranstaltungen der wissenschaftlichen Begleitung sowie des Netzwerks Offene Hochschulen besucht.

### **2.1.6 Vorbereitung der Implementierung**

Neben der grundlegenden konzeptionellen Ausgestaltung der neuen berufsbegleitenden Studienangebote für betriebliches Bildungspersonal fanden im Projektzeitraum auch verschiedene Arbeiten zur Vorbereitung der Implementierung der Angebote statt. Es wurden Gespräche mit Hochschulvertretern (Hochschulleitung, Dekane der beteiligten Fachbereiche, zuständige Dezernate) bzgl. deren strategischer Unterstützung einer Umsetzung der Studienangebote sowie zu notwendigen formalen Schritten geführt. Außerdem fand ein enger Austausch mit dem Ressort Wissenschaftliche Weiterbildung statt.

Darüber hinaus wurden Entwürfe für formal notwendige Dokumente (Prüfungsordnungen und Finanzierungsplan) entwickelt.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Vor deren Finalisierung sind Konkretisierungen hinsichtlich der hochschulischen Rahmenbedingungen zur wissenschaftlichen Weiterbildung abzuwarten.

### **2.1.7 Perspektiven der Nachhaltigkeit des Projekts nach Projektende (1. Förderphase)**

Die zu entwickelnden Studienangebote haben in zweierlei Hinsicht gute Aussichten auf eine nachhaltige Nutzung:

Der erste Aspekt bezieht sich auf die aktuelle und zukünftige zentrale Bedeutung betrieblichen Bildungspersonals, auf die vor allem jüngere Arbeiten (Brater & Wagner, 2008; Faßhauer & Jersak, 2010; Faßhauer & Vogt, 2013; Kaufhold & Weyland, 2015; Schrode et al., 2012; Wagner, 2012) sowie die eigenen Untersuchungen (Kaufhold, Weyland, Harms et al., 2017) verweisen. Angesichts der veränderten und erweiterten Aufgaben wird ein Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarf aufgezeigt, dem im Rahmen von HumanTec mit der Entwicklung berufsbegleitender Studienangebote für betriebliches Bildungspersonal begegnet wird. Der diesbezügliche Bedarf wurde im Rahmen der Fachtagung „Berufliche Bildung in Bewegung – Herausforderungen und Perspektiven für berufliches Bildungspersonal“ von verschiedenen Expertinnen und Experten unterstrichen.

Der zweite Aspekt betrifft die institutionelle Verankerung an der Fachhochschule Bielefeld. Hier ist herauszustellen, dass HumanTec durch die beiden Dekane der größten Fachbereiche und die Hochschulleitung unterstützt wird. Auch nach dem Präsidiumswechsel zum Herbst 2015 hat sich gezeigt, dass Themen wie wissenschaftliche Weiterbildung und berufsbegleitende Studienangebote bedeutsam für die Hochschule sind. Dafür sprechen bereits aktuell vorhandene Verbundstudienangebote sowie vereinzelte Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung. Gute Voraussetzungen für weitere Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung verspricht die Etablierung eines Ressorts Wissenschaftliche Weiterbildung. Im Berichtszeitraum wurden verschiedene Gespräche mit Funktionsträgern der Fachhochschule Bielefeld geführt, die positiv hinsichtlich der Nachhaltigkeit des Projekts stimmen. Zur Gestaltung der nachhaltigen Implementierung der in HumanTec entwickelten Studienangebote sind weitere Gespräche geplant.

Das Projekt HumanTec wurde im Berichtszeitraum (erste Projektphase) als Einzelvorhaben an der Fachhochschule Bielefeld umgesetzt. Hierbei erfolgte bereits eine Zusammenarbeit mit der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (AG Berufspädagogik) als wissenschaftlicher Kooperationspartner im Rahmen einzelner Arbeitspakete (z. B. praxisorientierte Gestaltungsansätze, Nutzung digitaler Medien). Diese Kooperation wird in der zweiten Phase in Form eines Verbundprojektes fortgeführt. Die Zusammenlegung als Verbundprojekt ergibt sich aus der konsequenten Fortführung der begonnenen Zusammenarbeit unter Rückgriff auf die jeweiligen Expertisen und aufgrund der angesichts der aktuellen Ergebnisse erforderlichen Anpassungen und Erweiterungen der bislang vorliegenden Angebote. Weiterhin bietet sich mit der Anlage als Verbundprojekt die Chance, weitere Kooperationspartner einzubinden und dadurch eine breitere Wirksamkeit der Angebote zu erzielen. Daraus ergibt sich auch für die nachhaltige Implementierung der Studienangebote an der FH Bielefeld ein Mehrwert.

## 2.2 Wichtigste Positionen des zahlenmäßigen Verwendungsnachweises

Im Rahmen der Projektlaufzeit ergaben sich insbesondere in Folge der Personalsituation (verzögerte Einstellungen nach Projektstart, Personalwechsel bei Leitung und Mitarbeitenden) Änderungserfordernisse hinsichtlich der Finanzierung. Die sich daraus ergebenden Änderungen sind im Folgenden angeführt:

- Antrag auf Mittelumwidmung vom 03.03.2015 (Bewilligung mit Bescheid vom 09.04.2015)  
Verschiebung von Personalmitteln aus der Position **F0812** in die Position **F0817** in Höhe von 126.000,00 €
- Antrag auf Mittelumwidmung vom 08.04.2015 (Bewilligung mit Bescheid vom 03.06.2015)  
Verschiebung von Personalmitteln aus der Position **F0812** in die Position **F0835** in Höhe von 168.000,00 €
- Aufgrund verspäteter Einstellungen und von Fluktuation während der Projektlaufzeit konnten nicht alle Personalmittel verausgabt werden. Die Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften war in Folge der Personalsituation nicht immer durchgängig möglich. In den Posten Verwaltungsausgaben, Reisen sowie Investitionen wurden aufgrund der Gesamtsituation ebenfalls nicht alle beantragten Mittel verausgabt. Insgesamt führt das zu verminderten Projektausgaben in Höhe von ca. 66.129,18 € (inkl. Projektpauschale, vgl. zahlenmäßiger Nachweis).

## 2.3 Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Arbeit

Die Notwendigkeit der geleisteten Arbeit begründet sich zum einen durch den Bedarf an akademischen Bildungsangeboten zur Qualifizierung und Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals (vgl. Kapitel 1.1 und Kapitel 2.1.7). Als weiterer Aspekt ist zu erwähnen, dass mit den Projektarbeiten Impulse für die wissenschaftliche Weiterbildung an der Fachhochschule Bielefeld und hinsichtlich der Notwendigkeit spezifischer Strukturen und Prozesse gesetzt werden.

Die Projektarbeiten ermöglichen zudem die Generierung von Forschungs- und Entwicklungsergebnissen sowie deren Verwertung im Rahmen konkreter Studienangebote. Die Projektergebnisse sind damit sowohl wissenschaftlich als auch wirtschaftlich verwertbar.

Unter herkömmlichen hochschulischen Bedingungen ist die Entwicklung eines Studienangebotes auf Basis von empirischen Erkenntnissen nicht leistbar. Die Projektarbeiten boten die Möglichkeit, zentrale Fragen hinsichtlich der Ausgestaltung von Studienangeboten zu bearbeiten, die wiederum in Diskussions- und Arbeitsgruppen der Hochschule einfließen und damit Impulse für Veränderungsprozesse setzen können.

## 2.4 Voraussichtlicher Nutzen, insbesondere der Verwertbarkeit des Ergebnisses im Sinne des fortgeschriebenen Verwertungsplans

Die im Rahmen des Projekts entwickelten Angebote bieten für die Hochschule(n) die Möglichkeit, zukünftig neue berufsbegleitende Studienangebote mit innovativem Charakter im

Hinblick auf die Zielgruppe anzubieten. Infolge der an verschiedenen Stellen herausgestellten Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarfe des betrieblichen Bildungspersonals ist dabei mit einer Nachfrage durch die Zielgruppe zu rechnen. Darüber hinaus können die erarbeiteten Konzepte, Erkenntnisse und Erfahrungen hinsichtlich neuer Lehr-/Lernformate und sinnvoller Unterstützungsangebote für berufsbegleitend Studierende auch auf weitere ähnlich gelagerte Angebote übertragen werden.

Weiterhin bieten die (Forschungs-)Ergebnisse aus der Projektarbeit Möglichkeiten zur wissenschaftlichen Verwertung. Insbesondere die Arbeiten zum betrieblichen Bildungspersonal und zur Schnittstelle zwischen Humandienstleistungen und Technik bieten Ansätze zur weiteren Vertiefung, z. B. im Rahmen von Folgeprojekten und/oder Qualifizierungsarbeiten. Auch die konzeptionellen Arbeiten, z. B. zu praxisorientierten Gestaltungsansätzen und der sinnvollen Nutzung digitaler Medien im Rahmen berufsbegleitender Studiengänge, sowie die Evaluationsergebnisse bieten weiterzuverfolgende Anknüpfungspunkte und können wichtige Anhaltspunkte – sowohl für die Weiterentwicklung der im Projekt entwickelten Angebote als auch für die Konzipierung von berufsbegleitenden Studienangeboten an anderer Stelle – liefern.

## **2.5 Während der Durchführung bekannt gewordener Fortschritt in dem Gebiet des Vorhabens bei anderen Stellen**

Im Rahmen der Projektarbeit wurden Ergebnisse aus den folgenden Projekten und Studien besonders berücksichtigt:

- BP@KOM-Studie (Universität Trier, Universität Bremen, Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd und Universität Rostock)
- STUDICA – Studieren à la carte (Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft)
- Projekte des Förderschwerpunktes „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Bildung“ des BMBF, Metaanalysen und Ergebnissicherung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
- Studie „Die Fachkräftesituation in AAL-Feldern – Perspektive Aus- und Weiterbildung“ (Institut für Innovation und Technik (IIT))
- Studie „Digitalisierung im Krankenhaus. Mehr Technik – bessere Arbeit?“ (Hans-Böckler-Stiftung)
- Projekt „Technologisierung der Pflegearbeit? Bestandsaufnahme und Perspektiven einer neuen Schlüsselbranche“ (Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. (iso))
- Projekt „BEST WSG - Berufsintegrierte Studiengänge zur Weiterqualifizierung im Sozial- und Gesundheitswesen“ (Fachhochschule der Diakonie Bielefeld und Hochschule der Bundesagentur für Arbeit Mannheim)
- Projekt „Freiräume für wissenschaftliche Weiterbildung“ (Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V.)
- DFG-Projekt „BEQS - Bildung durch E-Learning und dessen Qualität aus der Subjektperspektive“



- Projekt „HISBUS“ (Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW))
- Projekt „Stu+Be: Studium und Beruf. Erfolgsfaktoren für Lifelong Learning an Hochschulen“ (Universität Duisburg-Essen, Universität Oldenburg und Universität Dortmund)
- Projekt „EULE - Entwicklung einer webbasierten Lernumgebung für Weiterbildung, Kompetenzerwerb und Professionalisierung von Lehrenden in der Erwachsenenbildung“ (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE))
- Akzeptanzstudie zum Projekt „Humboldt Reloaded“ (Universität Hohenheim)

## 2.6 Erfolge und geplante Veröffentlichung der Ergebnisse<sup>9</sup>

Zu den Projektergebnissen sind folgende Publikationen erschienen:

Weyland, U., Koschel, W. & Kaufhold, M. (2015). Forschendes Lernen als praxisorientiertes Gestaltungselement im Rahmen berufsbegleitender Studienangebote. In M. Klinkner (Hrsg.). Tagungsband zur DGWF-Jahrestagung 2015 (S. 70-73). Online: [https://dgwf.net/fileadmin/user\\_upload/Jahrestagung/2015/Tagungsband\\_DGWF-Jahrestagung\\_2015.pdf](https://dgwf.net/fileadmin/user_upload/Jahrestagung/2015/Tagungsband_DGWF-Jahrestagung_2015.pdf) (24.02.2016).

Eube, C., Dürkopp, K., Kordisch, T. & Kaufhold, M. (2015). HumanTec – Herausforderungen und Potentiale eines interdisziplinären weiterbildenden Master-Studienangebots. In M. Klinkner (Hrsg.). Tagungsband zur DGWF-Jahrestagung 2015 (S. 180-182). Online: [https://dgwf.net/fileadmin/user\\_upload/Jahrestagung/2015/Tagungsband\\_DGWF-Jahrestagung\\_2015.pdf](https://dgwf.net/fileadmin/user_upload/Jahrestagung/2015/Tagungsband_DGWF-Jahrestagung_2015.pdf) (24.02.2016).

Kaufhold, M. & Weyland, U. (2015). Betriebliches Bildungspersonal im Humandienstleistungsbereich – Herausforderungen und Ansätze zur Qualifizierung und Professionalisierung. In U. Weyland, M. Kaufhold, A. Nauerth & E. Rosowski (Hrsg.). bwp@Spezial 10 – Berufsbildungsforschung im Gesundheitsbereich. Online: [http://www.bwpat.de/spezial10/kaufhold\\_weyland\\_gesundheitsbereich-2015.pdf](http://www.bwpat.de/spezial10/kaufhold_weyland_gesundheitsbereich-2015.pdf) (24.02.2016).

Heinze, J., Malchus, K., Dürkopp, K., Kaufhold, M., Klemme, B. & Kordisch, T. (2016). Einsatz von Technik im Bereich der Humandienstleistungen – Erforderliche Kompetenzen des Fachpersonals und Anforderungen an das betriebliche Bildungspersonal. In VDE e.V. (Hrsg.). Zukunft Lebensräume: Gesundheit, Selbstständigkeit und Komfort im demografischen Wandel. Konzepte und Technologien für die Wohnungs-, Immobilien-, Gesundheits- und Pflegewirtschaft (S. 235-240). Berlin, Offenbach: VDE Verlag.

---

<sup>9</sup> Angaben und Präsentationen zu erfolgten Vorträgen und Workshops sind auf der Projekt-Homepage (<https://www.fh-bielefeld.de/humantec>) abrufbar.



Weyland, U., Koschel, W. & Kaufhold, M. (2016). Forschendes Lernen als Gestaltungselement im Projekt HumanTec zur Professionalisierung betrieblichen Bildungspersonals. *berufsbildung, Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, Heft 159, 33-36.

Kaimann, A., Kunze, K. & Kaufhold, M. (2016): Fachkulturen als ein Charakteristikum von Diversität – eine Chance für berufsbegleitende interdisziplinäre Studienangebote? In: Tagungsband zur DGWF-Jahrestagung 2016: Die Vielfalt der Lifelong Learners – Herausforderungen für die Weiterbildung an Hochschulen, 105-107. Online: [https://dgwf.net/fileadmin/user\\_upload/Jahrestagung/2016/DGWF-Jahrestagung2016\\_Abstractband.pdf](https://dgwf.net/fileadmin/user_upload/Jahrestagung/2016/DGWF-Jahrestagung2016_Abstractband.pdf) (11.01.2017).

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. Online: [https://www.fh-bielefeld.de/multimedia/Fachbereiche/Ingenieurwissenschaften+und+Mathematik/HumanTec/Dokumente+HumanTec/2017/Ergebnisse\\_Bedarfsanalyse\\_Studienangebote\\_HumanTec.pdf](https://www.fh-bielefeld.de/multimedia/Fachbereiche/Ingenieurwissenschaften+und+Mathematik/HumanTec/Dokumente+HumanTec/2017/Ergebnisse_Bedarfsanalyse_Studienangebote_HumanTec.pdf) (24.04.2017).

Weyland, U., Kaufhold, M. (2017). Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals in der Pflege. *BWP*, 46(1), 30-33.

Kaufhold, M. (2017). Herausforderungen an das betriebliche Bildungspersonal im Humandienstleistungsbereich. In U. Weyland & K. Reiber (Hrsg.), *Entwicklungen und Perspektiven in den Gesundheitsberufen – aktuelle Handlungs- und Forschungsfelder* (Berichte zur beruflichen Bildung, S. 269-286). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Malchus, K., Heinze, J., Kaufhold, M., Klemme, B. & Kordisch, T. (2017). Hochschulische Bildungsangebote als Reaktion auf vermehrten Einsatz von Gesundheitstechnologien. Ein Ansatz des Projekts „HumanTec“. *Therapie Lernen*, 6 (1), 24-29.

Kaufhold, M., Weyland, U., Harms, J. & Stratmann, E.-L. (2017). Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals. Eine Bedarfsanalyse im Humandienstleistungs- und Technikbereich. *berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog*, Heft 168, 20-23.

Kaufhold, M. & Weyland, U. (Hrsg.). (2018). Studienangebote im Projekt HumanTec – Konzeptionelle Rahmung und Ausgestaltung (Berichte aus Forschung und Lehre, Bd. 43). Bielefeld: Fachhochschule Bielefeld.

Kaufhold, M. (Hrsg.). (2018). Bericht zur Evaluation der erprobten Weiterbildungsangebote im Projekt HumanTec (Berichte aus Forschung und Lehre, Bd. 44). Bielefeld: Fachhochschule Bielefeld.

Stratmann, E.-L. & Kaufhold, M. (2018). Anrechnungspotenziale und Motivlagen von betrieblichem Bildungspersonal im Kontext der Studienangebotsentwicklung im Projekt HumanTec. Ergebnisse einer qualitativen Befragung (Berichte aus Forschung und Lehre, Bd. 45). Bielefeld: Fachhochschule Bielefeld.

Darüber hinaus wurden über die Projekt-Website<sup>10</sup> verschiedene Materialien zu den entwickelten Angeboten (z. B. Modulbeschreibungen, Lehr-/Lernmaterialien, Infomaterialien) veröffentlicht bzw. sind diese über die Bibliothek der Fachhochschule Bielefeld frei zugänglich.

---

<sup>10</sup> <https://www.fh-bielefeld.de/humantec>

### 3 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.
- Behrens, J., Görres, S., Schaeffer, D., Bartholomeyczik, S. & Stemmer, R. (Hrsg.). (2012). *Agenda Pflegeforschung für Deutschland*. Halle. Verfügbar unter [www.dpo-rlp.de/agenda\\_pflegerforschung.pdf](http://www.dpo-rlp.de/agenda_pflegerforschung.pdf)
- Boomers, S. & Nitschke, A.-K. (2013). *Diversität und Lehre. Empfehlungen zur Gestaltung von Lehrveranstaltungen mit heterogenen Studierendengruppen*. Berlin, F. U. Zugriff am 31.01.2017. Verfügbar unter [http://www.mi.fuberlin.de/wiki/pub/Stuff/GenderDiversity/Diversitaet\\_und\\_Lehre\\_Empfehlungen\\_zur\\_Gestaltung\\_von\\_Lehrveranstaltungen\\_mit\\_heterogenen\\_Studierendengruppen.pdf](http://www.mi.fuberlin.de/wiki/pub/Stuff/GenderDiversity/Diversitaet_und_Lehre_Empfehlungen_zur_Gestaltung_von_Lehrveranstaltungen_mit_heterogenen_Studierendengruppen.pdf)
- Brater, M. & Wagner, J. (2008). Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonals. Ergebnisse einer explorativen Studie. *BWP* (6), 5–9. Zugriff am 24.04.2017. Verfügbar unter [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/1402](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/1402)
- Burchert, H. (2014). Informations- und Kommunikationstechnologien im Gesundheitswesen. In H. Burchert & T. Hering (Hrsg.), *Gesundheitswirtschaft : Aufgaben und Lösungen* (S. 101–106). Konstanz [u.a.]: UVK-Verl.-Ges. [u.a.].
- Diettrich, A. (2009). Bildungspersonal in Schule und Betrieb zwischen Polyvalenzanforderungen und Professionalisierung. In A. Diettrich, D. Frommberger & J. Klusmeyer (Hrsg.) *bwp@ Profil 2*. Holger Reinisch. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online* [Themenheft] (Akzentsetzungen in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik). Verfügbar unter [https://www.bwpat.de/profil2/diettrich\\_profil2.shtml](https://www.bwpat.de/profil2/diettrich_profil2.shtml)
- Diettrich, A. (2013a). Neue Anforderungen, neue Zielgruppen. Funktionserweiterung des betrieblichen Bildungspersonals. In G. Niedermair (Hrsg.), *Facetten berufs- und betriebspädagogischer Forschung. Grundlagen - Herausforderungen - Perspektiven* (Universität, Bd. 8, S. 219–234). Linz: Trauner.
- Diettrich, A. (2013b). Vom Aus- und Weiterbildner zum Lehrer an Beruflichen Schulen. Berufs- und wirtschaftspädagogische Kompetenzentwicklung in Beruf und Studium im Projekt bwp-kom<sup>3</sup>. *berufsbildung, Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule* (143), 22–24. Verfügbar unter [http://www.wiwi.uni-rostock.de/fileadmin/Institute/BWL/WiPaed/berufsbildung\\_10\\_2013-Seiten\\_22-24.pdf](http://www.wiwi.uni-rostock.de/fileadmin/Institute/BWL/WiPaed/berufsbildung_10_2013-Seiten_22-24.pdf)
- Faßhauer, U. & Jersak, H. (2010). Professionalisierung für die betriebliche Bildungsdienstleistung. Triales Modell einer hochschulischen Weiterbildung. *berufsbildung, Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 126, 24-27.
- Faßhauer, U. & Vogt, M. (2013). Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals als eine Konsequenz der Akademisierung beruflicher Bildung. Begründung, Ziele und hochschuldidaktisches Konzept des „Triales Modells“. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online* (23). Zugriff am 24.04.2017. Verfügbar unter [http://www.bwpat.de/ausgabe23/fasshauer\\_vogt\\_bwpat23.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe23/fasshauer_vogt_bwpat23.pdf)
- French, M. (2014). Durchlässige Weiterbildungs- und Karrierepfade für das Bildungspersonal. Regional vernetzte Professionalisierungsstrukturen und Strategien der Anerkennung und Anrechnung berufs- und wirtschaftspädagogischer Kompetenzen. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik –*

- online, Spezial 8. Verfügbar unter [http://www.bwpat.de/spezial8/french\\_bag-elektro-metall-2015.pdf](http://www.bwpat.de/spezial8/french_bag-elektro-metall-2015.pdf)
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. (2012). *Vielfalt gestalten. Kernelemente eines Diversity-Audits für Hochschulen* (Jorzik, B. & Ridder, D. d., Hrsg.). Zugriff am 31.01.2017. Verfügbar unter [http://www.stifterverband.info/publikationen\\_und\\_podcasts/positionen\\_dokumentationen/vielfalt\\_gestalten/vielfalt\\_gestalten.pdf](http://www.stifterverband.info/publikationen_und_podcasts/positionen_dokumentationen/vielfalt_gestalten/vielfalt_gestalten.pdf)
- Kaufhold, M. (Hrsg.). (2018). *Bericht zur Evaluation der erprobten Weiterbildungsangebote im Projekt HumanTec* (Berichte aus Forschung und Lehre, Bd. 44). Bielefeld: Fachhochschule Bielefeld.
- Kaufhold, M. & Weyland, U. (2015). Betriebliches Bildungspersonal im Humandienstleistungsbereich. Herausforderungen und Ansätze zur Qualifizierung und Professionalisierung. In U. Weyland, M. Kaufhold, A. Nauerth & E. Rosowski (Hrsg.) *bwp@ Spezial 10. Berufsbildungsforschung im Gesundheitsbereich. bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online* [Themenheft].
- Kaufhold, M. & Weyland, U. (Hrsg.). (2018). *Studienangebote im Projekt HumanTec – Konzeptionelle Rahmung und Ausgestaltung* (Berichte aus Forschung und Lehre, Bd. 43). Bielefeld: Fachhochschule Bielefeld.
- Kaufhold, M., Weyland, U., Harms, J. & Stratmann, E.-L. (2017). Bedarfsanalyse zum betrieblichen Bildungspersonal. 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, 7–159). 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., Klemme, B., Kordisch, T., Harms, J., Heinze, J. et al. (2017). Das Studienangebot im Rahmen von HumanTec. 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. 397–406). Bielefeld: Fachhochschule Bielefeld.
- Kaufhold, M., Weyland, U., Klemme, B., Kordisch, T., Heinze, J. & Malchus, K. (2017). Bedarfsanalyse zur Schwerpunktrichtung HumanTec. 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. 160–216). Bielefeld: Fachhochschule Bielefeld.
- Kaufhold, M., Weyland, U., Klemme, B., Kordisch, T. & Kunze, K. (2017). Bedarfsanalyse zum Studienformat und zur Studienorientierung, -vorbereitung und -begleitung. 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. 217–276). 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 Studien-*

- angebote 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.
- Kaufhold, M., Weyland, U. & Kunze, K. (2017). Bedarfsanalyse zum Thema Diversity. 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. 374–396). Bielefeld: Fachhochschule Bielefeld.
- Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs. The four levels* (3. ed.). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Kremer, M. & Severing, E. (2012). Vorwort. In P. Ulmer, R. Weiß & A. Zöller (Hrsg.), *Berufliches Bildungspersonal - Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Berichte zur beruflichen Bildung* (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn, Bd. 11, S. 5–6). Bielefeld: Bertelsmann.
- 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>
- Rädiker, S. (2013). *Evaluation von Weiterbildungsprozessen. Status quo, Herausforderungen, Kompetenzanforderungen*. Marburg: Tectum.
- Reich, K. (2012). *Konstruktivistische Didaktik. Das Lehr- und Studienbuch mit Online-Methodenpool* (Beltz Pädagogik, 5., erweiterte Aufl). Weinheim: Beltz.
- Salmon, G. (2004). *E-tivities - der Schlüssel zu aktivem Online-Lernen*. Zürich: Orell Füssli.
- Schrode, N., Hemmer-Schanze, C. & Wagner, J. (2012). *Konkretisierung der Lehrinhalte und Voruntersuchung zu den bestehenden akademischen Ausbildungsangeboten im Bereich Betrieblicher Berufspädagogik*. Zugriff am 31.01.2017. Verfügbar unter [https://www.alanus.edu/fileadmin/downloads/kunst-forschung/Studica/Bericht\\_AP\\_I\\_1\\_GAB\\_final.pdf](https://www.alanus.edu/fileadmin/downloads/kunst-forschung/Studica/Bericht_AP_I_1_GAB_final.pdf)
- Seeger, M. S. & Waldeyer, C. (2014). *Qualitätssicherung im Kontext der Anrechnung und Anerkennung von Lernergebnissen an Hochschulen. Standards für transparente und nachvollziehbare Analyseverfahren und Anrechnungsprozesse* (Darmstädter Studien zu Arbeit, Technik und Gesellschaft, Bd. 14). Entwicklungsergebnisse aus dem F&E-Projekt Open Competence Center for Cyber Security im BMBF-Wettbewerb Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen. Aachen: Shaker-Verl.
- Shamsul, B., Schürmann, M., Weyland, U. & Schlindwein, D. (2014). Anrechnung von Kompetenzen stärkt Studierende. Unterstützung für beruflich Qualifizierte beim Übergang ins Studium und beim erfolgreichen Studieren. *Padua*, 307–313.
- Stratmann, E.-L. & Kaufhold, M. (2018). *Anrechnungspotenziale und Motivlagen von betrieblichem Bildungspersonal im Kontext der Studienangebotsentwicklung im Projekt HumanTec. Ergebnisse einer qualitativen Befragung* (Berichte aus Forschung und Lehre, Bd. 45). Bielefeld: Fachhochschule Bielefeld.
- Ulmer, P., Weiß, R. & Zöller, A. (2012). Berufliches Bildungspersonal: Stellenwert, Entwicklungstendenzen und Perspektiven für die Forschung. In P. Ulmer, R. Weiß & A. Zöller (Hrsg.), *Berufliches Bildungspersonal - Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Berichte zur beruflichen Bildung* (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn, Bd. 11, S. 7–18). Bielefeld: 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](http://www.pedocs.de/volltexte/2012/6548/pdf/Ulmer_Weiss_Zoeller_2012_Berufliches_Bildungspersonal_D_A.pdf)

- Wagner, J. (2012). Herausforderungen und Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonals. Ergebnisse einer explorativen Studie. 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. 45–57). Bielefeld: Bertelsmann. Zugriff am 10.07.2017. Verfügbar unter [www.bibb.de/dokumente/pdf/a12\\_voevz\\_ag-bfn\\_11\\_wagner.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_voevz_ag-bfn_11_wagner.pdf)
- Weiß, C., Lutze, M., Compagna, D., Braeseke, G., Richter, T. & Merda, M. (2013). *Abschlussbericht zur Studie Unterstützung Pflegebedürftiger durch technische Assistenzsysteme* (Bundesministerium für Gesundheit, Hrsg.). Berlin: VDI/VDE Innovation+Technik GmbH; IEGUS – Institut für Europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft GmbH. Zugriff am 29.01.2018. Verfügbar unter <https://vdivde-it.de/system/files/pdfs/unterstuetzung-pflegebeduerftiger-durch-technische-assistenzsysteme.pdf>
- Weyland, U., Schürmann, M., Shamsul, B. & Schindwein, D. (2015). *Abschlussbericht ANKOM-Projekt bequaSt. Implementierung von Unterstützungssystemen für beruflich qualifizierte Studierende im Bereich Pflege und Gesundheit* (Fachhochschule Bielefeld, Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit, Lehrinheit Pflege und Gesundheit, Hrsg.).
- Weyland, U., Kaufhold, M., Koschel, W. & Wilczek, L. (2017). Bedarfsanalyse zu praxisorientierten Gestaltungsansätzen (Forschendes Lernen). 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. 320–373). Bielefeld: Fachhochschule Bielefeld.
- Wolter, A. & Geffers, J. (2013). *Zielgruppen lebenslangen Lernens an Hochschulen – Ausgewählte empirische Befunde. Thematischer Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“*. Berlin.